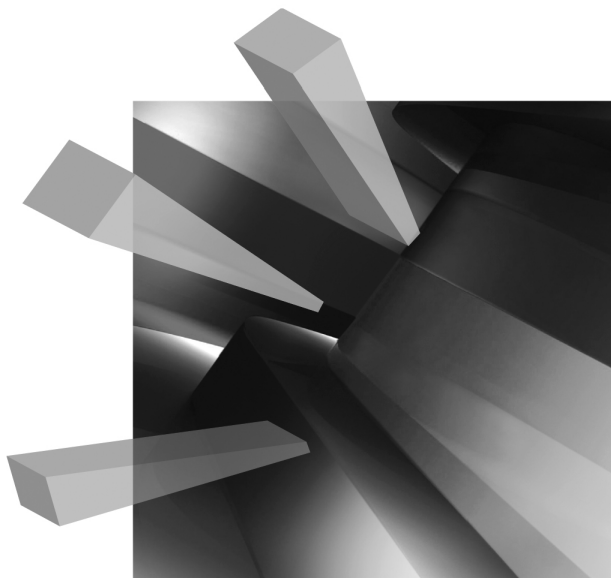


NAUKI O ZARZĄDZANIU MANAGEMENT SCIENCES

1(10) • 2012



Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu
Wrocław 2012

Redaktor Wydawnictwa: Aleksandra Śliwka
Redaktor techniczny: Barbara Łopusiewicz
Korektor: Barbara Cibis
Łamanie: Adam Dębski
Projekt okładki: Beata Dębska

Publikacja dofinansowana przez Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego

Publikacja jest dostępna na stronie www.ibuk.pl

Streszczenia opublikowanych artykułów są dostępne w międzynarodowej bazie danych The Central European Journal of Social Sciences and Humanities <http://cejsh.icm.edu.pl> oraz w The Central and Eastern European Online Library www.ceeol.com, a także w adnotowanej bibliografii zagadnień ekonomicznych BazEkon http://kangur.uek.krakow.pl/bazy_ae/bazekon/nowy/index.php

Informacje o naborze artykułów i zasadach recenzowania znajdują się na stronie internetowej Wydawnictwa www.wydawnictwo.ue.wroc.pl

Kopiowanie i powielanie w jakiegokolwiek formie wymaga pisemnej zgody Wydawnictwa

© Copyright Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu
Wrocław 2012

ISSN 2080-6000

Wersja pierwotna: publikacja drukowana

Druk: Drukarnia TOTEM
Nakład: 200 egz.

Spis treści

Wstęp	7
Andrzej Bodak, Agata Pietroń-Pyszczek , Respektowanie interesów pracowników – przesłanki i korzyści w świetle badań empirycznych.....	9
Waldemar Piotr Gil , Problematyka zarządzania płynnością finansową szwajcarskich jednostek gospodarczych – studium przypadku.....	18
Katarzyna Grzesik , Rozwój zdolności przywódczych w polskich przedsiębiorstwach w świetle badań empirycznych.....	33
Zofia Hasińska, Iwona Janiak-Rejno, Alicja Smolbik-Jęczmień , Losy zawodowe absolwentów kierunków ekonomicznych.....	47
Janusz Marek Lichtarski , Motywowanie członków zespołu zadaniowego w teorii i w praktyce.....	58
Marcin Moś , Zarządzanie projektami informatycznymi. Rola analizy przedwdrożeniowej.....	68
Karolina Olszewska , Fuzje i przejęcia a innowacyjność przedsiębiorstw sektora ICT.....	77
Grażyna Osbert-Pociecha , Ograniczanie złożoności organizacji – w świetle badań sondażowych.....	89
Agnieszka Jędrysiak, Estera Piwoni-Krzeszowska , Konkurencyjność klastrów meblarskich w Polsce na tle podobnych inicjatyw w Europie.....	102
Katarzyna Piwowar-Sulej , Kultura organizacyjna jako składowa proinnowacyjnego środowiska pracy.....	117
Piotr Rogala , Przegląd zarządzania jako mechanizm doskonalenia systemu zarządzania jakością ISO 9001.....	126
Agnieszka Sokolowska , Społecznie odpowiedzialna działalność małego przedsiębiorstwa na przykładzie „Optyka-Optometria Bracia Łygas”.....	133
Dorota Teneta-Skwiercz , Zarządzanie filantropią korporacyjną na przykładzie spółki Abbott Laboratories.....	144
Anna Wójcik-Karpacz , Ocena efektywności więzi przedsiębiorstwa z odbiorcami – wyniki badań empirycznych.....	155

Summaries

Andrzej Bodak, Agata Pietroń-Pyszczek , Respecting employee interests – premises and benefits in the light of empirical studies.....	17
Waldemar Piotr Gil , Issues of financial liquidity management of the Swiss economic units – case study.....	32
Katarzyna Grzesik , Development of leaders’ abilities in Polish enterprises – research findings.....	46

Zofia Hasińska, Iwona Janiak-Rejno, Alicja Smolbik-Jęczmień, Professional fates of graduates of economic faculties	57
Janusz Marek Lichtarski, Motivating project team members in theory and practice.....	67
Marcin Moś, IT project management – the role of the preimplementation analysis	76
Karolina Olszewska, Mergers & Acquisitions and companies innovation performance in the ICT sector.....	88
Grażyna Osbert-Pociecha, Cutting down the complexity of organization. Results of the preliminary survey	101
Agnieszka Jędrysiak, Estera Piwoni-Krzyszowska, Competitiveness of furniture clusters in Poland compared with similar initiatives in Europe .	116
Katarzyna Piwowar-Sulej, Organizational culture as a component of the pro-innovative work environment	125
Piotr Rogala, Management review as a tool of improving the systems of quality management ISO 9001	132
Agnieszka Sokołowska, Social responsibility activity of small enterprise based on "Optyka-Optometria Bracia Łygas"	143
Dorota Teneta-Skwiercz, Management of corporate philanthropy – based on Abbot Laboratories	154
Anna Wójcik-Karpacz, Assessment of effectiveness of business relationships with customers. Results of empirical research	169

Zofia Hasińska, Iwona Janiak-Rejno, Alicja Smolbik-Jęczmień

Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

LOSY ZAWODOWE ABSOLWENTÓW KIERUNKÓW EKONOMICZNYCH

Streszczenie: W niniejszym artykule przedstawiono wyniki ankietowego badania losów zawodowych absolwentów kierunków ekonomicznych uczelni, która w minionym okresie przyjmowała kolejne nazwy: Wyższej Szkoły Handlowej, Wyższej Szkoły Ekonomicznej i Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu. Badanie przeprowadzono w październiku 2007 r. wśród uczestników Jubileuszowego Zjazdu Absolwentów zorganizowanego z okazji 60-lecia uczelni. Celem tego badania było zidentyfikowanie dróg rozwoju zawodowego absolwentów i ich aktywności w kształceniu ustawicznym oraz ocena własnej kariery zawodowej.

Słowa kluczowe: absolwenci, losy zawodowe, kariera zawodowa, badania.

1. Wstęp

Badania losów zawodowych absolwentów mają wieloletnią tradycję w Polsce i w innych krajach. Służą one bowiem rozpoznaniu sytuacji zawodowej absolwentów szkół i uczelni wyższych oraz uwarunkowań przebiegu ich karier zawodowych po stronie zarówno własnego zaangażowania, jak i jakości kształcenia szkolnego i pozaszkolnego. Zgromadzona w ten sposób wiedza może być wykorzystana do podejmowania różnorodnych działań mających na celu podwyższenie jakości edukacji zawodowej i poprawę jej dostosowania do potrzeb rynku pracy. Badania takie sprzyjają również utrzymaniu więzi absolwentów z macierzystą szkołą czy uczelnią [Hasińska 2008].

Jako narzędzie badawcze najczęściej wykorzystuje się kwestionariusz ankiety, kierowany do absolwentów, rzadziej do pracodawców, w różnych okresach po ukończeniu szkoły. Badania podejmowane są przez poszczególne jednostki edukacyjne, a także dla większych zbiorowości absolwentów w układzie terytorialnym na poziomie krajowym, a nawet międzynarodowym [Jeruszka 2001; Kowalska 1995; Stalewski 2000; Żyła 2007].

W niniejszym artykule przedstawiono wyniki ankietowego badania losów zawodowych absolwentów uczelni, która w minionym okresie przyjmowała kolejne nazwy: Wyższej Szkoły Handlowej, Wyższej Szkoły Ekonomicznej i Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu. Badanie przeprowadzono w październiku 2007 r. wśród

uczestników Jubileuszowego Zjazdu Absolwentów zorganizowanego z okazji 60-lecia uczelni¹.

Celem tego badania było zidentyfikowanie dróg rozwoju zawodowego absolwentów i ich aktywności w kształceniu ustawicznym oraz ocena własnej kariery zawodowej. Założona próba badawcza wynosiła 600 ankiet, wręczonych wszystkim uczestnikom zjazdu, a zrealizowana 125 ankiet, czyli 20,8% próby założonej. Zdecydowana większość respondentów wypełniła ankietę w formie papierowej już podczas zjazdu, a tylko nieliczni przesłali ją w terminie późniejszym. Ankieta składała się z 8 pytań w części metryczkowej oraz 46 pytań w części zasadniczej. Pytania miały charakter zamknięty, z możliwością wyboru wariantu odpowiedzi, lub otwarty – w celu udzielenia szerszej wypowiedzi.

W populacji 125 badanych absolwentów 63,2% stanowiły kobiety (79 osób), a 36,8% mężczyźni (46 osób). Struktura wiekowa respondentów była zróżnicowana, ale pod względem wielkości wyróżniały się dwie grupy: w wieku powyżej 55 lat (46,4%) oraz 46-55 lat (36,0%). Dwie pozostałe grupy osób: w wieku: 36-45 i 26-35 lat były nieliczne (13 osób, czyli 10,4% populacji, oraz 9 osób, czyli 7,2%). Najliczniej reprezentowani byli zatem absolwenci w tzw. wieku niemobilnym (powyżej 44 lat, a w niniejszym badaniu powyżej 45 lat), którzy łącznie stanowili 82,4% próby. Powyższa struktura może być wynikiem większego zainteresowania uczestnictwem w zjazdach absolwentów starszej generacji, a szczególnie osób, które osiągnęły już pewien sukces w swojej dotychczasowej karierze zawodowej czy też życiowej.

2. Ocena jakości kształcenia

W kręgach akademickich jakość kształcenia często utożsamiana jest z poziomem prowadzonych zajęć oraz z efektami pracy dydaktycznej, znajdującymi swoje odbicie w rzeczywistej przydatności zdobytych przez studentów kwalifikacji do odgrywania przez nich aktywnych ról zawodowych i rozwoju ich indywidualnych karier.

Na tle wielu podmiotów oceniających jakość usług edukacyjnych świadczonych w ramach wyższych uczelni istotne miejsce zajmuje ich podstawowy beneficjent, czyli student. Ważnym czynnikiem wpływającym na dokonywaną przez niego ocenę jest moment jej przeprowadzenia. Inne mogą być oceny jakości kształcenia dokonywane przez studentów jeszcze w czasie trwania studiów, inne w momencie rozpoczynania przez nich kariery zawodowej, jeszcze inne po dziesięciu czy dwudziestu latach od opuszczenia swojej Alma Mater. Szczególną wartość ze względu na obiektywizm i kompleksowość ma ocena jakości kształcenia dokonywana przez absolwentów z pewnej perspektywy czasu.

W ankiecie skierowanej do uczestników zjazdu zapytano ich o stopień zadowolenia oraz ocenę jakości kształcenia na wybranym przez siebie kierunku studiów, traktując niniejsze obszary jako istotne predykatory poziomu nabytych w czasie stu-

¹ Szczegółowe wyniki badania przedstawiono w monografii pod redakcją Z. Hasińskiej [2008].

diów kwalifikacji, konkurencyjności absolwentów na rynku pracy oraz osiągniętych przez nich sukcesów zawodowych.

Na podstawie wypowiedzi badanych można sądzić, że niemalże wszyscy są zadowoleni z wybranego przez siebie kierunku studiów (97,6%). Wysoki odsetek pozytywnych opinii absolwentów znalazł swoje odzwierciedlenie w dokonanej przez nich ocenie jakości kształcenia. Wszyscy ankietowani ocenili tę jakość na co najmniej przeciętnym poziomie, nikt nie przypisał jej atrybutu niska. Warto podkreślić, iż w ocenie zdecydowanej większości osób (69,6%) jakość oferowanego kształcenia była na poziomie wysokim, a tylko co czwarta osoba stwierdziła, że był to poziom przeciętny (26,4%).

3. Korzyści uzyskane w trakcie studiów

Studia wyższe są dla studentów źródłem różnych, często subiektywnie postrzeganych korzyści. Niektóre z nich znajdują swoje odbicie w poziomie i zakresie zdobytych przez późniejszych absolwentów kwalifikacji, rozwoju ich zawodowych karier, inne z kolei odgrywają istotną rolę w kształtowaniu charakterów, osobowości czy też nabywaniu przez absolwentów określonych wzorców zachowań. Wszystkie korzyści, jakich dostarcza studentowi wyższa uczelnia, składają się na szeroko pojmowany wizerunek oraz rynkową atrakcyjność jej absolwentów.

Uzyskane w przeprowadzonym badaniu wypowiedzi respondentów wskazują na wiele dostrzeganych przez nich korzyści ze studiów. Zdaniem ponad 2/3 osób badanych, ukończone studia wyższe w pełni umożliwiły dobry start zawodowy², a według 23,2% ankietowanych „raczej” taki start im umożliwiły. Tylko 5,6% respondentów nie dostrzegło związku pomiędzy korzyściami ze studiów a ich wpływem na rozpoczęcie zawodowej kariery.

Zbliżone do powyższych wyniki badań uzyskano odnośnie do wpływu ukończonych studiów wyższych na przygotowanie absolwenta do rozpoczęcia pracy zawodowej. Około 90% respondentów wskazało w tym zakresie na wpływ pozytywny. Warto też podkreślić, iż żadna z badanych osób nie stwierdziła jednoznacznie, iż studia nie pomogły jej w przygotowaniu do pracy zawodowej. Podobny do powyższego pod względem uzyskanych częstości rozkład odpowiedzi dotyczył kolejnej grupy analizowanych korzyści, a mianowicie przygotowania studenta do dorosłego życia oraz wpływu studiów wyższych na cechy jego osobowości. Potwierdziła to zdecydowana większość osób badanych (ok. 4/5). Odmiennego zdania była zaledwie co dziesiąta osoba.

² W ankiecie skierowanej do badanych absolwentów uwzględniono kilka wariantów odpowiedzi, których wybór był ściśle powiązany z określeniem oceny uzyskanych korzyści w czterostopniowej skali: zdecydowanie tak, raczej tak, raczej nie i zdecydowanie nie.

Mniejsze uznanie wśród absolwentów zyskała natomiast możliwość nawiązania dzięki studiom sieci kontaktów i znajomości. Wprawdzie zdaniem 60% osób studia były do tego dobrą okazją, jednak 27,2% ankietowanych uznało przeciwnie.

Oprócz powyższych korzyści warto podkreślić, że blisko co dziesiąty badany absolwent wskazał jeszcze na dodatkowe. Do najczęściej wymienianych należały zarówno profity o charakterze finansowym (np. dodatkowe gratyfikacje w związku z ukończeniem studiów, możliwość skorzystania z fundowanego stypendium), jak i korzyści niematerialne (np. nabycie umiejętności uczenia się, radzenia sobie w trudnych sytuacjach, nabranie pewności siebie czy też zdobycie szacunku u innych osób).

Dokonując obiektywnej oceny korzyści uzyskanych przez studentów w trakcie studiów, nie można pominąć tych obszarów kształcenia, w których absolwenci z perspektywy swoich doświadczeń zawodowych dostrzegli pewne braki zdobyte przez nich podczas studiów wiedzy i umiejętności. Respondenci najbardziej odczuwali je w zakresie umiejętności obsługi komputera i zastosowania informatyki. Przyznała się do tego co druga osoba (53,6%). Kolejne trzy miejsca zajęły braki w zakresie znajomości języków obcych (38,4%), wiedzy marketingowej (36%) oraz psychospołecznej (30,4%). Natomiast zdecydowanie mniej osób wskazało na niezadowolający poziom wyposażenia w ogólną wiedzę ekonomiczną (15,2%), umiejętności w zakresie posługiwania się rachunkiem ekonomicznym (19,2%) oraz podejmowania decyzji (14,4%).

Warto podkreślić, że czynnikiem wyraźnie różnicującym opinie respondentów okazał się ich wiek. Zauważa się istotne różnice w udzielonych odpowiedziach pomiędzy najmłodszymi absolwentami a pozostałymi grupami wiekowymi. Występują one najsilniej w odniesieniu do stwierdzonego braku w zakresie umiejętności obsługi komputera. O ile w grupie osób poniżej 36 roku życia problem ten dostrzegła tylko co dziesiąta osoba (11,1%), o tyle ankietowani z kolejnych trzech przedziałów wiekowych podkreślali tę kwestię kilkakrotnie częściej (ok. 60%). Podobna sytuacja, aczkolwiek w nieco mniejszej skali, dotyczyła wiedzy z zakresu marketingu i ogólnej wiedzy ekonomicznej. Odwrotne proporcje częstości zgłaszanych niedostatków kształcenia odnoszą się natomiast do wiedzy psychospołecznej. Jej brak najsilniej odczuwają najmłodsi absolwenci (44,4% osób z tej grupy wiekowej), a znacznie słabiej z grupy 36-45 lat (15,4%). Natomiast w porównywalnym stopniu mniej więcej co trzeci ankietowany z każdej grupy wiekowej odczuwał niedostateczne nabycie umiejętności posługiwania się językiem obcym oraz umiejętności podejmowania decyzji.

4. Pierwsze doświadczenia zawodowe absolwentów

Ważne doświadczenie zawodowe, związane zarówno z indywidualnymi predyspozycjami absolwentów, jak i z jakością kształcenia w szkole wyższej, stanowi pierwsza praca. Badani absolwenci podjęli pierwszą pracę przede wszystkim bezpośred-

nio po studiach (ok. $\frac{1}{4}$), a tylko niewielu już w czasie studiów (12%) lub z przerwą po studiach (8,0%). Mężczyźni częściej niż kobiety rozpoczęli pracę w czasie studiów (odpowiednio 23,9 i 5,1%), a kobiety częściej z przerwą po studiach (10,1 i 4,3%). Pod względem terminu podjęcia pierwszej pracy wyróżniają się najmłodszy absolwenci. Ponad $\frac{3}{4}$ z nich podjęło bowiem pracę już w czasie studiów, które przypadły na okres transformacji systemowej.

Na podstawie wypowiedzi absolwentów można sądzić, że większość z nich (ok. $\frac{3}{4}$) była zadowolona z pierwszej pracy. Za zgodne z oczekiwaniami swoje pierwsze miejsce pracy uznało bowiem 58,4% respondentów, 7,2% oceniło je jako powyżej oczekiwań, a 29,6% – poniżej oczekiwań. Taki wynik można powiązać z pozytywną oceną jakości kształcenia i zgodności pierwszej pracy z wyuczonym zawodem. Całkowitą zgodność potwierdziło bowiem 48,8% respondentów, częściową 42,4% badanych, a tylko 4,8% wskazało na całkowitą niezgodność (4,0% nie udzieliło odpowiedzi).

Jako przyczyny niezadowolenia z pierwszej pracy absolwenci wymieniali brak zainteresowania młodym pracownikiem ze strony zakładu pracy, brak możliwości wykorzystania nabytej wiedzy w pracy niezgodnej z wyuczonym zawodem lub w pracy prostej oraz brak przygotowania do wykonywanego zawodu (nauczyciela).

Nie stwierdza się wyraźnego zróżnicowania zadowolenia z pierwszej pracy według płci, natomiast zauważa się zróżnicowanie według wieku. Najbardziej usatysfakcjonowani pierwszą pracą są najmłodszy absolwenci, ale niska liczebność ich reprezentacji ogranicza zasadność wnioskowania. Wysokie oceny zadowolenia z pierwszej pracy pochodzą też od najstarszych absolwentów, a znacznie niższe od dwu śródkowych grup wiekowych (zwłaszcza w wieku 46-55 lat), co można wiązać m.in. z pogarszaniem się sytuacji społeczno-gospodarczej kraju w latach 80. zeszłego wieku, kiedy te grupy absolwentów podejmowały pierwszą pracę.

Zgodność pierwszej pracy z wyuczonym zawodem wzrasta wraz z wiekiem, co wiąże się z odmiennością cech rynku pracy w ujęciu historycznym. Najstarsze roczniki absolwentów podejmowały pracę w warunkach wyraźnego deficytu kadr wykwalifikowanych, a kolejne roczniki – gdy ten deficyt się stopniowo zmniejszał i różnicował pod względem zawodowym.

Zgodność pierwszej pracy z zawodem wyuczonym w badanej próbie była wysoka dla wszystkich pięciu profilów kształcenia, najwyższa dla profilu finansowego i zarządzania, a najniższa – dla inżynierijno-ekonomicznego. Pozwala to na pozytywną ocenę dostosowania struktury kształcenia w uczelni do zmiennych potrzeb rynku pracy pod względem kwalifikacyjno-zawodowym oraz podobną ocenę elastyczności zachowań absolwentów na tym rynku.

Odpowiadając na pytanie o rodzaj pierwszej pracy (stanowisko), respondenci wymienili³ wiele różnorodnych stanowisk nierobotniczych. Zdecydowaną większość z nich stanowiły stanowiska wykonawcze, a tylko 10 kierownicze (kierownicy dzia-

³ Na 125 badanych odpowiedzi nie udzieliło 16 osób.

łów lub sekcji, kierownik oddziału, kierownik proszkowni mleka i prezes zarządu spółki z o.o.). Najczęściej występowały stanowiska: referenta (do spraw ekonomicznych, płac, racjonalizacji produkcji, statystyki, finansów, kredytów, księgowości), inspektora (w przemyśle, w banku, do spraw eksportu, inwentaryzacji, marketingu, kredytów), specjalisty (do spraw ekonomicznych, organizacyjno-prawnych, inwestycji, marketingu, organizacji, przetwarzania danych, przetwórstwa pasz, planowania i statystyki) i stażysty (w handlu, księgowości, NBP). Zdarzały się pojedyncze przypadki następujących stanowisk: programisty, planisty, handlowca, funkcjonariusza celnego, nauczyciela, pracownika naukowo-badawczego, asystenta szkoły wyższej, technologa, analityka systemów informatycznych, gastronomika, księgowego i kontrolera zakładowego. Powyższa charakterystyka stanowisk potwierdza ogólnie wysoki poziom zgodności pierwszej pracy z szeroko pojętym profilem kształcenia ekonomicznego.

Ważną informację o roli uczelni w zaspokajaniu potrzeb kadrowych pracodawców stanowi lokalizacja pierwszego miejsca pracy względem miejsca zamieszkania rodziców i miasta Wrocławia. Ponad połowa absolwentów (57%) podjęła pierwszą pracę poza miejscowością zamieszkania rodziców, a niespełna 40% wróciło do tej miejscowości po studiach. Spośród „przyjezdnych” absolwentów ok. 65% pozostało we Wrocławiu, a około połowa absolwentów, którzy podjęli pracę poza miejscem pochodzenia, wybrała inną miejscowość niż Wrocław. Uczelnia zasilala zatem nie tylko wrocławski rynek pracy, ale także rynki wielu miejscowości w kraju.

5. Ocena przebiegu kariery zawodowej absolwentów

W literaturze przedmiotu można spotkać wiele definicji kariery zawodowej, wszystkie one jednak zawierają pewne elementy wspólne, wyznaczające podstawowe ramy tego pojęcia, takie jak: czas, w którym kariera zawodowa ma miejsce, doświadczenia zawodowe i ich charakter, postawy i zachowania pracownika wobec pracy oraz pełnione funkcje i zajmowane stanowiska [Szałkowski 2002, s. 71-72; Pochtowski 1998; Jamka 2003; Miś 2007; Rybak 1998; Ściborek 2009 i in.]. Dla jednych autorów kariera jest właściwością jednostki i oznacza unikatową sekwencję wykonywanych prac, zajmowanych stanowisk, pozycji i doświadczeń związanych z pracą, czyli historię całego życia zawodowego. Natomiast inni kładą nacisk na różne aspekty kariery: obejmowane przez jednostkę stanowiska oznaczające kumulację wiedzy, obejmowane stanowiska coraz wyżej w hierarchii i wiążące się z większym zakresem władzy czy też obejmowane stanowiska prowadzące do stabilizacji zawodowej [Miś 2007, s. 477-478].

Określenie „kariera” nie jest już jednoznacznie kojarzone z awansem pionowym, czyli wspinaniem się na coraz wyższe szczeble w hierarchii organizacyjnej. Aktualnie wzrasta znaczenie tzw. kariery poziomej (alternatywnej), polegającej na zdobywaniu nowych specjalności i osiągnięciu większego „mistrzostwa w zawodzie”,

gotowości do zmiany pracy czy też osobistej odpowiedzialności za kształtowanie własnego rozwoju zawodowego [Smolbik-Jęczmień 2009, s. 333].

Współczesny model kariery zawodowej opiera się na założeniu, że dzień dzisiejszy, osiągnięty stan jest punktem odniesienia do tego, co będzie w przyszłości. Posiadane aktualnie kompetencje stanowią swego rodzaju podstawę, na której można budować przyszłe plany. Jednakże należy pamiętać o tym, że by zrealizować swoje marzenia i pragnienia, należy je umiejętnie wkomponować w to, co dzieje się w firmie. Trzeba więc swoje plany dotyczące kariery skonfrontować z celami, wartościami i misją firmy oraz indywidualnymi aspiracjami, potrzebami i zainteresowaniami [Ściborek 2009, s. 70].

W trakcie badania podjęto próbę subiektywnej oceny karier zawodowych badanych absolwentów na podstawie odpowiedzi na pytanie, jak z perspektywy czasu oceniają swoją karierę zawodową. Wyboru dokonywano w czterostopniowej skali: bardzo dobrze, dobrze, zadowalająco i źle.

Ponad połowa respondentów (56%) dobrze oceniła przebieg swojej kariery zawodowej, prawie co czwarty bardzo dobrze, a ok. 15% absolwentów uznało jej przebieg za zadowalający. Jedyne trzy osoby przyznały się do niezadowolenia z tego, co osiągnęły w swoim życiu zawodowym, i źle oceniły swoją dotychczasową karierę zawodową. Należy jednak podkreślić, że uczestnicy zjazdu absolwentów z reguły należą do grona osób zadowolonych ze swojego życia zawodowego i osobistego. Są to najczęściej ludzie, którym się w życiu powiodło, osiągnęli sukces i chcą się nim podzielić ze swoimi rówieśnikami.

Nie zauważa się wyraźnego zróżnicowania oceny przebiegu kariery zawodowej absolwentów według wieku, jeśli z porównań wyłączymy najmłodszych. Wprawdzie najwyższe oceny (bardzo dobre i dobre) najczęściej pochodzą z dwu środkowych grup (w wieku 36-45 i 46-55 lat), ale niewiele różnią się od nich w swoich opiniach najstarsi absolwenci. Najslabiej w tym rankingu wypadli najmłodsi respondenci, ale oni znajdują się dopiero na początku swojej ścieżki kariery i mają jeszcze wiele do osiągnięcia, by zrealizować swoje aspiracje zawodowe. Poza tym ukończenie studiów nie stanowi już automatycznie windy do wymarzonej kariery zawodowej.

Można zaobserwować pewne zróżnicowanie oceny przebiegu kariery zawodowej według płci. Większe zadowolenie z kariery wykazują mężczyźni niż kobiety (bardzo dobrze oceniło swoją karierę 32,6% mężczyzn i 17,7% kobiet). Ponadto bardziej usatysfakcjonowani z pracy są absolwenci, którzy w trakcie swojej aktywności zawodowej byli mobilni zawodowo (bardzo dobrze i dobrze oceniło swoją karierę 85% badanych). Natomiast mniej zadowolone ze swojego rozwoju zawodowego były osoby niemobilne.

Powiązanie stopnia zadowolenia z przebiegu kariery z wyznaczeniem planów zawodowych wskazuje wyraźnie, iż osoby, które sporządziły plan swojej kariery zawodowej, są najbardziej z niej zadowolone (94,5% badanych). Niższy poziom zadowolenia wykazują respondenci, którzy swoją karierę powierzyli firmie czy też

uznali, że kariera jest dziełem przypadku, a najniższy ci, dla których kariera zawodowa nie ma znaczenia.

Tabela 1. Stanowiska pracy zajmowane przez absolwentów w przebiegu kariery zawodowej*

Kategorie stanowisk pracy	Liczba stanowisk	Udział w %
1. Stanowiska kierownicze	204	54,9
Prezes zarządu	18	8,8
Dyrektor przedsiębiorstwa, zastępca dyrektora, dyrektor ekonomiczny, finansowy, handlowy	36	17,5
Kierownik zakładu (w tym właściciel firmy)	22	10,8
Kierownik wydziału (inwestycji, w banku, w urzędzie)	6	2,9
Kierownik działu lub sekcji (planowania, zatrudnienia, inwentaryzacji, administracyjnego, ekonomicznego, kosztów, płac, finansowego, handlowego, marketingu, produkcji)	46	22,6
Główny księgowy	47	23,0
Główny specjalista	11	5,4
Menedżer (produktu)	4	2,0
Inne stanowiska kierownicze (burmistrz, naczelnik)	14	6,9
2. Specjaliści	137	36,8
Specjaliści (brak dokładnej nazwy stanowiska)	38	27,7
Informatyk, programista, projektant	13	9,5
Nauczyciel w szkole (od podstawowej do średniej)	14	10,2
Nauczyciel akademicki	9	6,6
Konsultant, doradca, analityk	5	3,7
Inspektor (kredytowy w banku, ds. inwentaryzacji, ds. marketingu, kontroli wewnętrznej)	19	13,9
Księgowy	15	11,0
Kontroler, rewident zakładowy	4	2,9
Przedstawiciel handlowy	11	8,0
Organizator	5	3,7
Inni specjaliści (technolog, planista)	4	2,9
3. Stanowiska szeregowie	31	8,3
Referent lub starszy referent	17	54,9
Asystent, starszy asystent	8	25,8
Stażysta	5	16,1
Inne stanowisko pomocnicze (skarbnik fundacji)	1	3,2

* Respondenci zajmowali w swojej karierze po kilka różnych stanowisk pracy.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego absolwentów WSH, WSE i AE we Wrocławiu.

Jak wynika z przeprowadzonych badań, absolwenci w zdecydowanej większości pozytywnie ocenili przebieg swojej kariery zawodowej, a także osiągnięte dotychczas sukcesy zawodowe i życiowe, co jest niewątpliwie potwierdzeniem aktywnej

postawy wobec własnego rozwoju zawodowego oraz dobrego przygotowania, jakie uzyskali w macierzystej uczelni.

Odpowiadając na pytanie otwarte, dotyczące rodzajów zajmowanych stanowisk w całym okresie aktywności zawodowej, respondenci wymieniali różne liczebności i rodzaje stanowisk. W celu usystematyzowania danych pogrupowano je, wyróżniając trzy kategorie stanowisk: kierownicze, specjalistów i szeregowo (tab. 1.).

Dominującą grupę stanowią stanowiska kierownicze (54,9%), które respondenci zajmowali (lub zajmują) w trakcie całej swojej kariery zawodowej. Na uwagę zasługuje fakt, iż ponad 1/3 stanowisk należy do kadry zarządzającej najwyższego szczebla (prezesa zarządu, dyrektorzy czy kierownicy firm), a blisko 1/4 stanowią kierownicy działów czy główni księgowi. Stanowi to potwierdzenie, iż uczelnia przygotowuje wykwalifikowane kadry.

W kategorii stanowisk specjalistów (36,8%) respondenci zajmowali najczęściej stanowisko inspektora (13,9%), księgowego (11,0%), nauczyciela w szkole podstawowej lub średniej (10,2%) oraz informatyka lub programisty (9,5%), a znacznie mniejsze były liczebności przedstawicieli handlowych (8,0%) i nauczycieli akademickich (6,6%). Nieliczne osoby zajmowały takie stanowiska, jak: konsultant, kontroler czy rewident. Najmniejszą grupę tworzyły stanowiska szeregowo (ok. 8%), z czego ponad połowę stanowili referenci i starsi referenci, ok. 1/4 asystenci i starsi asystenci, a jeszcze mniejszą część inne stanowiska szeregowo, głównie stażyści.

Istotne znaczenie dla oceny przebiegu kariery zawodowej badanych absolwentów miała informacja o tym, od jakiego stanowiska rozpoczynali swoją pracę i do jakiego stanowiska doszli w procesie rozwoju (jakie jest aktualne lub jakie było ich ostatnie miejsce pracy). Jak wynika z przeprowadzonych badań, najwięcej absolwentów (43,2%) rozpoczynało swoją karierę zawodową od stanowiska specjalisty, a znacznie mniej od stanowiska szeregowo (27,2%). Należy jednak podkreślić, że aż dla 1/5 respondentów punktem wyjścia ich kariery było stanowisko kierownicze, co świadczy o wysokiej jakości kształcenia w uczelni.

Droga kariery zawodowej badanych absolwentów była zróżnicowana i zawierała od dwóch do dziesięciu etapów (różnych rodzajów zajmowanych stanowisk). Często po ukończeniu studiów absolwenci podejmowali swoją pracę jako specjaliści czy też na stanowiskach szeregowych, a później awansowali na stanowiska kierownicze (najpierw średniego, a następnie wyższego szczebla). Dwie trzecie respondentów jako aktualnie zajmowane (lub ostatnie w swojej karierze) stanowisko pracy wskazało stanowisko kierownicze, a prawie 1/4 stanowisko specjalisty.

6. Podsumowanie

Studia wyższe stanowią kluczowy etap w procesie przygotowania zawodowego, decydujący o wyposażeniu w wiedzę i umiejętnościach ogólnych i specjalistycznych oraz o ukształtowaniu postaw i zachowań absolwentów. Pozytywne opinie badanych absolwentów o przebiegu ich kariery zawodowej oraz o różnych korzyściach uzy-

skanych w okresie studenckim świadczą o tym, że trzecia co do wielkości uczelnia akademicka na Dolnym Śląsku stworzyła w ponad 60-letnim okresie istnienia trwałe podstawy dla przyszłych sukcesów zawodowych i życiowych swoich wychowanków.

Ważne doświadczenie zawodowe dla badanych absolwentów stanowiła pierwsza praca po ukończeniu studiów. Wysoka zgodność tej pracy z wyuczonym zawodem, zwłaszcza wśród starszych absolwentów, oraz z indywidualnymi oczekiwaniami pozwala sądzić, że start zawodowy respondentów był udany. Z analizy ich wypowiedzi na temat lokalizacji pierwszego zakładu pracy wyłania się obraz Wrocławia jako wielkomiejskiego rynku pracy, przyciągającego zasoby wykwalifikowanej siły roboczej, a jednocześnie ważnego ośrodka akademickiego zasilającego inne, lokalne rynki pracy.

Długi często horyzont czasowy kariery zawodowej, rozumianej jako sekwencja zajmowanych stanowisk oraz pełnionych ról i funkcji, wymagał od absolwentów ustawicznego kształcenia oraz wykazania się zarówno zaangażowaniem, jak i mobilnością.

Drogi kariery zawodowej badanych absolwentów były zróżnicowane pod względem liczby i rodzaju zajmowanych stanowisk. Liczyły bowiem od dwu do dziesięciu miejsc pracy. Po ukończeniu studiów absolwenci podejmowali pracę na stanowiskach szeregowych lub jako specjaliści, a później często awansowali na kierowników kolejnych szczebli w hierarchii organizacyjnej. Większość badanych absolwentów (dwie trzecie) zrealizowała karierę menedżerską, o czym świadczy fakt, że jako aktualnie zajmowane lub ostatnie w swojej karierze zawodowej miejsce pracy wymieniła stanowisko kierownicze a tylko $\frac{1}{4}$ stanowisko specjalisty. Mając na uwadze, że uczestnikami zjazdów są z reguły osoby usatysfakcjonowane swoim życiem zawodowym i prywatnym, można w odniesieniu do tej grupy absolwentów uznać uczelnię za „szkołę menedżerów”, stwarzającą swoim studentom szansę na udaną karierę zawodową niezależnie od systemu ekonomicznego. Potwierdzają to pozytywne oceny przebiegu własnej drogi zawodowej i wyeksponowanie korzyści uzyskanych na tej drodze.

Literatura

- Jamka B., *Kierowanie karierą pracowników instrumentem stabilizacji kadr*, [w:] *Kapitał ludzki a konkurencyjność przedsiębiorstw*, red. M. Rybak, Poltext, Warszawa 2003.
- Jeruzska U. (red.), *Metody badania losów i karier absolwentów szkół zawodowych*, IPiSS, Warszawa 2001.
- Kowalska A. (red.), *Losy zawodowe absolwentów w latach 1989-1944*, GUS, Warszawa 1995.
- Hasińska Z. (red.), *Losy zawodowe absolwentów WSH, WSE i AE we Wrocławiu. Wyniki badania uczestników jubileuszowego zjazdu absolwentów w 2007 roku*, UE, Wrocław 2008.
- Miś A., *Koncepcja rozwoju kariery zawodowej w organizacji*, UE, Kraków 2007.

- Pocztowski A., *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Antykwa, Kraków 1998.
- Rybak M., *Kariery bez granic. Nowe spojrzenie na karierę zawodową*, [w:] *Zarządzanie zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie*, red. S. Borkowska, Wyd. SGH, Warszawa 1998.
- Smolbik-Jęczmień A., *Nowe podejście do kształtowania kariery zawodowej pracowników*, [w:] *Zmiana warunkiem sukcesu. Rozwój i zmiany w małych i średnich przedsiębiorstwach*, red. J. Skalik, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu nr 49, UE, Wrocław 2009.
- Stalewski T., *Kształcenie i zawód specjalisty zarządzania. Absolwenci wybranych szkół zarządzania z lat 1976-1995*, Oficyna Wydawnicza Politechniki Wrocławskiej, Wrocław 2000.
- Szałkowski A., *Kształtowanie karier zawodowych*, [w:] *Rozwój pracowników, przesłanki, cele, instrumenty*, red. A. Szałkowski, Poltext, Warszawa 2002.
- Ściborek Z., *Dylematy rozwoju zawodowego*, PTM, Warszawa 2009.
- Żyła J. (red.), *Analiza losów zawodowych absolwentów. Narzędzia i metody w krajach UE i w Polsce*, Politechnika Krakowska, Kraków 2007.

PROFESSIONAL FATES OF GRADUATES OF ECONOMIC FACULTIES

Summary: The article shows the results of survey research of professional fates of graduates of economic faculties of the university, which in the previous period had different names: Higher School of Commerce, Higher School of Economics, Academy of Economics in Wrocław. The research was carried out in October 2007 among the participants of Jubilee Rallies of Graduates organized on the occasion of the 60th anniversary of the university. The aim of this research was to identify the ways of professional development of graduates and their activity in lifelong learning and self-assessment of their professional career.

Keywords: graduates, professional fates, professional career, research.