

Alicja Smolbik-Jęczmień

Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

WYBRANE DETERMINANTY ROZWOJU KARIERY ZAWODOWEJ ABSOLWENTÓW*

1. Wstęp

W niniejszym artykule przedstawiono część wyników badania ankietowego losów zawodowych absolwentów – uczestników Jubileuszowego Zjazdu Absolwentów zorganizowanego w październiku 2007 r. z okazji sześćdziesięciolecia Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu¹.

Jednym z istotnych celów badania było uzyskanie informacji na temat przebiegu kariery zawodowej badanych absolwentów, a zwłaszcza podstawowych uwarunkowań ich rozwoju zawodowego, analizy przejawianego systemu wartości i oczekiwań wobec pracy oraz własnego zaangażowania w realizację swojej kariery zawodowej.

Ankiety w liczbie 600 sztuk przekazano wszystkim uczestnikom zjazdu, uzyskując zwrot 125 wypełnionych ankiet².

Jak wynika z przeprowadzonych badań, kobiety stanowiły dominującą grupę absolwentów (63,2%). Zróżnicowana natomiast była struktura wiekowa respondentów – przeważali absolwenci w wieku powyżej 55 lat (46,4%) oraz 46-55 lat (36,0%), natomiast dwie pozostałe grupy osób w wieku: 36-45 i 26-35 były nieliczne i razem stanowiły 17,6%. Uzyskany rozkład absolwentów według wieku może być wynikiem większego zainteresowania starszej generacji uczestnictwem w zjazdach absolwentów, a szczególnie osób, które osiągnęły pewien sukces w swojej dotychczasowej karierze zawodowej czy też życiowej.

* Artykuł napisany na podstawie rozdziału autorki zawartego w książce pod red. Z. Hasińskiej *Losy zawodowe absolwentów WSH, WSE i AE we Wrocławiu. Wyniki badania uczestników jubileuszowego zjazdu absolwentów w 2007 roku*, która została wydana nakładem Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu”.

¹ Uczelnia w swojej historii przyjmowała różne nazwy: WSH, WSE, AE we Wrocławiu, a obecnie Uniwersytet Ekonomiczny.

² Ankiety przygotowały: prof. Z. Hasińska, dr I. Janiak-Rejno i dr A. Smolbik-Jęczmień, zatrudnione w Katedrze Zarządzania Produkcją i Pracą Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu.

2. Społeczno-ekonomiczne pochodzenie rodziców

Jednym z ważniejszych czynników wpływającym na przebieg kariery zawodowej jest społeczno-ekonomiczne pochodzenie rodziców. Wykształcenie rodziców w dużym stopniu decyduje o wyborze ścieżki edukacyjnej oraz późniejszej karierze zawodowej, przejawianych aspiracjach oraz sytuacji zainteresowanych na rynku pracy [Adamiec, Kożusznik 2000, s. 262-263].

Rodzice badanych absolwentów charakteryzowali się stosunkowo niskim poziomem wykształcenia, przy czym najwięcej wśród nich miało wykształcenie podstawowe lub niepełne podstawowe (43,6%), znacznie mniej średnie (28,8%), a najmniej wyższe (12,4%) i zasadnicze zawodowe (15,2%). Ogólnie można stwierdzić, że ojcowie byli lepiej wykształceni niż matki – szkoły wyższe ukończyło 15,2% ojców i 9,6% matek. Wynika to m.in. ze struktury wiekowej badanych absolwentów, w której najliczniej reprezentowani byli absolwenci starsi, w wieku powyżej 45 lat (ponad 80%), których rodzice stanowili jeszcze pokolenie przedwojenne.

Innym ważnym czynnikiem wpływającym na rozwój kariery zawodowej badanych absolwentów było ich miejsce zamieszkania. Zdecydowaną większość (81,6%) stanowili mieszkańcy miast, a pozostała grupa przed podjęciem nauki mieszkała na wsi. Z dużego miasta (powyżej 50 tys. mieszkańców) pochodziło prawie 40% ankietowanych, ze średniego (15-50 tys. mieszkańców) ok. 25%, a z małego miasta (poniżej 15 tys. mieszkańców) ponad 18% ogółu respondentów.

Potwierdza się tu znana reguła o łatwiejszym dostępie do edukacji mieszkańców miast niż terenów wiejskich (dotyczy to nie tylko sytuacji ekonomicznej, ale również i większej świadomości co do znaczenia dobrego wykształcenia w dalszym życiu zawodowym).

3. System wartości i oczekiwania a rozwój kariery zawodowej absolwentów

Istotnym czynnikiem warunkującym udaną karierę zawodową i osiągnięcie sukcesu jest świadomość własnych celów – zarówno życiowych, jak i zawodowych, poszukiwanie pracy zgodnej z własnym systemem wartości i oczekiwań, tak by była ona niesprzeczna z wyznawaną hierarchią wartości, preferencjami, predyspozycjami, a także przyzwyczajeniami danej jednostki. Wybór rodzaju pracy zgodny z predyspozycjami, oczekiwaniami, aspiracjami i cechami osobowości pracownika przyczynia się w bardzo dużym stopniu do realizacji kariery zawodowej zgodnie z wyznawaną hierarchią wartości oraz do osiągnięcia sukcesu nie tylko na gruncie zawodowym, ale również i życiowym. Można tu zacytować słowa Konfucjusza, który powiedział „Znajdź pracę, którą lubisz, a całe życie nie będziesz musiał pracować” [Smolbik-Jęczmień 2008, s. 490].

W celu analizy systemu wartości badanych absolwentów sformułowano w ankiecie pytanie: *Co Pan(i) ceni sobie najbardziej w życiu?*

Na podstawie wypowiedzi badanych absolwentów można sądzić, że bardzo ważnymi wartościami w ich życiu są zdrowie i rodzina (odpowiednio 82,4% i 79,2%). Co trzecia badana osoba wskazała na przyjaciół, pracę i rozwój zainteresowań, a pojedyncze osoby na: religię, rozrywkę i inne wartości, takie jak wypoczynek, sport, hobby, podróże, niezależność czy miłość.

Nieco inny rozkład uzyskały wartości uznane przez respondentów za ważne w ich życiu. Na pierwszym miejscu pojawił się rozwój zainteresowań i praca (ponad 56% badanych), następnie przyjaciele i rozrywka (prawie połowa badanych), co trzeci badany wskazał na religię, a rodzina i zdrowie zajęły ostatnie pozycje. Natomiast w grupie wartości mało ważnych wymieniono przede wszystkim: rozrywkę, religię i przyjaciół, a pojedyncze osoby wskazały na pracę i zdrowie.

Powyższe dane świadczą o dużej dojrzałości respondentów przejawiającej się troską o własne zdrowie, kondycję psychofizyczną i rozwój swoich zainteresowań, a także poważnym podejściem do pracy. Wartości reprezentowane przez badaną grupę absolwentów stanowią dobrą podstawę do realizacji udanej kariery zawodowej (tab. 1).

Tabela 1. Wartości cenione w życiu absolwentów (w %)

Wyszczególnienie	Bardzo ważne	Ważne	Mało ważne	Nieważne	Brak odpowiedzi	Razem
Praca	34,4	56,0	0,8	0,0	8,8	100,0
Rodzina	79,2	16,8	0,0	0,0	4,0	100,0
Zdrowie	82,4	13,6	0,8	0,0	3,2	100,0
Religia	12,0	34,4	18,4	15,2	20,0	100,0
Przyjaciele	35,2	45,6	6,4	0,0	12,8	100,0
Rozwój zainteresowań	29,6	56,8	1,6	0,0	12,0	100,0
Rozrywka	6,4	50,4	26,4	1,6	15,2	100,0
Inne wartości	4,0	3,2	0,0	0,0	92,8	100,0

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

Kolejnym ważnym zagadnieniem było zbadanie, jakie są oczekiwania absolwentów wobec pracy. Respondenci mogli wybierać spośród wielu wariantów, takich jak: pewność zatrudnienia, godziwe wynagrodzenie, rozwój intelektualny, potwierdzenie własnej wartości (uznanie), kontakty towarzyskie, prestiż zawodowy, wysokie wynagrodzenie, znajomości pomocne w dalszej karierze, możliwości realizacji zainteresowań, posiadanie wpływów, władzy i inne (tab. 2).

Jako bardzo ważne i ważne oczekiwania wobec pracy respondenci wymienili: rozwój intelektualny, potwierdzenie własnej wartości (uznanie), godziwe wynagrodzenie oraz pewność zatrudnienia (tak uważało ok. 70% badanych). W dalszej ko-

lejszości podali wysokie wynagrodzenie, prestiż zawodowy i możliwości realizacji zainteresowań (po ok. 58%), a co druga badana osoba wskazała na kontakty towarzyskie. Powyższe dane świadczą o dużym zaangażowaniu badanych absolwentów w pracę zawodową, która umożliwiłaby im realizację zainteresowań, zaspokoiła potrzeby szacunku i uznania, a także poczucie bezpieczeństwa i pewności zatrudnienia. Na uwagę zasługuje fakt, że mniejsze znaczenie dla badanych absolwentów miały znajomości pomocne w dalszej karierze (36,8% badanych) czy też posiadanie wpływów i władzy – podała je tylko co czwarta badana osoba.

Tabela 2. Oczekiwania absolwentów wobec pracy (w %)

Wyszczególnienie	Bardzo ważne	Ważne	Mało ważne	Nieważne	Brak odpowiedzi	Razem
Pewność zatrudnienia	48,0	21,6	3,2	0,0	27,2	100,0
Godziwe wynagrodzenie	38,4	32,8	3,2	0,0	25,6	100,0
Rozwój intelektualny	36,0	35,2	2,4	0,0	26,4	100,0
Potwierdzenie własnej wartości	36,8	34,4	2,4	0,0	26,4	100,0
Kontakty towarzyskie	7,2	40,0	16,8	3,2	32,8	100,0
Prestiż zawodowy	18,4	38,4	8,8	2,4	32,0	100,0
Wysokie wynagrodzenie	27,2	32,0	5,6	0,8	34,4	100,0
Znajomości pomocne w karierze	10,4	26,4	19,2	6,4	37,6	100,0
Możliwości realizacji zainteresowań	20,0	36,8	2,4	2,4	33,6	100,0
Posiadanie wpływów, władzy	6,4	18,4	9,6	9,6	40,8	100,0
Inne	0,8	0,8	0,0	0,0	98,4	100,0

Źródło: jak w tab. 1.

Jako mało ważne lub nieważne oczekiwania wobec pracy respondenci wskazali: posiadanie wpływów, władzy, znajomości oraz kontakty towarzyskie. Natomiast dwie osoby wymieniły pasję i ambicje rozwoju jako inne oczekiwania związane z pracą zawodową (świadczyć to może o pełnej zgodności zainteresowań z wykonywaną pracą zawodową).

4. Indywidualne zaangażowanie absolwentów w kształtowanie kariery zawodowej

Przebieg kariery zawodowej uzależniony jest w dużej mierze od indywidualnych możliwości, zdolności, motywacji i zaangażowania danej jednostki. W warunkach gospodarki rynkowej urzeczywistnienie indywidualnych aspiracji i dążeń pracowników wydaje się celem ważnym, ale już nie najważniejszym. To przedsiębiorstwa określają na pierwszym miejscu własne cele, plany i preferencje, a zadaniem pracowników jest dopasowywanie swoich oczekiwań wobec pracy do tego, co oferują im organizacje, bądź też poszukiwanie możliwości rozwoju własnej kariery zawodowej poza nimi [Jasiński, Smolbik-Jęczmień 2006, s. 462-464].

Niezwykle złożona i podlegająca szybkim przemianom rzeczywistość, olbrzymia konkurencja na rynku pracy powodują, iż bardzo ważne jest rzetelne podejście do własnej kariery. W praktyce istnieje wiele strategii postępowania możliwych do przyjęcia przez jednostki zainteresowane własnym rozwojem zawodowym, jednak sprawą najważniejszą wydaje się posiadanie realistycznego, ugruntowanego poczucia własnej wartości, świadomość własnych celów i konsekwencja w dążeniu do ich realizacji oraz oczywiście „odrobina szczęścia”.

Duże znaczenie ma tu również wiara w swoje możliwości, czyli tzw. pewność siebie. Prawdziwa pewność siebie cechuje ludzi, którzy znają siebie, akceptują nie tylko swoje zalety, ale również wady. Wyznaczają sobie takie cele, które są w stanie osiągnąć, opierając się na swoich mocnych i słabych stronach. Można powiedzieć, iż budują swoje życie osobiste i kariery zawodowe na mocnych fundamentach.

Analizując stopień zaangażowania badanych absolwentów w kształtowanie własnej kariery zawodowej, należy stwierdzić, że największa grupa absolwentów oceniła własne zaangażowanie wysoko (44,8% badanych) i bardzo wysoko (23,2%), natomiast co czwarty absolwent wskazał na średni poziom własnej aktywności w tym zakresie (tab. 3).

Tabela 3. Własne zaangażowanie w kształtowanie kariery zawodowej

Wyszczególnienie	Udział w %
Bardzo wysokie	23,2
Wysokie	44,8
Średnie	25,6
Brak zaangażowania	0,8
Brak odpowiedzi	5,6
Razem	100,0

Źródło: jak w tab. 1.

Na uwagę zasługuje fakt, że tylko jedna badana osoba zadeklarowała całkowity brak zaangażowania i jak się okazało, było to związane z zakończeniem jej aktywności zawodowej i przejściem na emeryturę. Siedem osób nie udzieliło odpowiedzi na to pytanie.

Z porównania struktur badanych według własnego zaangażowania się w kształtowanie kariery zawodowej i wieku absolwentów wynika, że najbardziej zaangażowani byli absolwenci w tzw. środkowym etapie kariery, czyli w przedziale wiekowym od 36 do 45 lat (76,9% badanych) i od 46 do 55 lat (71,1%). Natomiast najmniejsze zaangażowanie w kształtowanie kariery zawodowej zadeklarowali najmłodsi absolwenci, gdyż ponad połowa osób w tej grupie wyceniła swoje zaangażowanie na poziomie średnim. Znajdują się oni jednak dopiero na początku swojej drogi zawodowej, zdobywają pierwsze doświadczenia, doznając, oprócz sukcesów, też pierwszych swoich porażek i rozczarowań (tab. 4).

Nie zauważa się wyraźnego zróżnicowania zaangażowania w kształtowanie własnej kariery zawodowej według płci (niewielka przewaga na korzyść kobiet).

Tabela 4. Własne zaangażowanie w kształtowanie kariery zawodowej a wiek absolwentów

Wyszczególnienie	Wiek w latach			
	26-35	36-45	46-55	powyżej 55
Udział w %				
Bardzo wysokie	22,2	23,1	33,3	15,5
Wysokie	22,2	53,8	37,8	51,7
Średnie	55,6	15,4	24,4	24,1
Brak zaangażowania	0,0	0,0	0,0	1,7
Brak odpowiedzi		7,7	4,4	6,9
Razem	100,0	100,0	100,0	100,0

Źródło: jak w tab. 1.

Kolejnym ważnym zagadnieniem było określenie, czy badani absolwenci wyznaczali sobie plan indywidualnej kariery zawodowej. Z przykrością należy stwierdzić, że prawie co trzecia osoba była zdania, iż kariera jest dziełem przypadku i nie zależy od własnej aktywności (w tym od sporządzenia planów na przyszłość), natomiast 22,4% badanych wyraziło opinię, iż decydujący wpływ na ich karierę zawodową miały inne osoby.

Swoją karierę zawodową planowało jedynie 14,4% badanych, a 10,4% całkowicie uzależniło ją od potrzeb i możliwości firmy, w której aktualnie pracuje (tab. 5).

Pocieszające jest, że tylko dla 12% respondentów kariera nie miała znaczenia. Byli to przede wszystkim przedstawiciele starszych absolwentów, ponadto 14 osób – głównie najstarsi absolwenci, którzy zakończyli już swoją karierę zawodową i byli na emeryturze lub się do niej przygotowywali – nie udzieliło żadnej odpowiedzi na

to pytanie. Uzyskane wyniki badań mogą wskazywać na to, że duża grupa badanych absolwentów posiadała umiejscowienie kontroli na zewnątrz, uważając, że o ich losie, powodzeniu i sukcesie decydują przede wszystkim inni ludzie. W związku z tym nie wyznaczali sobie celów zawodowych, nie wierzyli za bardzo we własne możliwości i często pozostawiali karierę jej własnemu biegowi.

Tabela 5. Planowanie indywidualnej kariery zawodowej

Wyszczególnienie	Udział w %
Tak, sporządziłem(łam) plan swojej kariery zawodowej	14,4
Moją karierę powierzyłem(łam) firmie	10,4
Kariera jest dziełem przypadku	32,8
Inne osoby wpłynęły na plan mojej kariery	22,4
Kariera zawodowa nie ma dla mnie znaczenia	12,0
Brak odpowiedzi	11,2
Razem	100,0

Źródło: jak w tab. 1.

Tabela 6. Planowanie indywidualnej kariery zawodowej a wiek absolwentów

Wyszczególnienie	Wiek w latach			
	26-35	36-45	46-55	powyżej 55
Udział w %				
Tak, sporządziłem(łam) plan swojej kariery zawodowej	33,3	7,7	22,2	6,9
Moją karierę powierzyłem(łam) firmie	0,0	7,7	8,9	13,8
Kariera jest dziełem przypadku	44,4	53,8	20,0	36,2
Inne osoby wpłynęły na plan mojej kariery	11,1	15,4	26,7	22,4
Kariera zawodowa nie ma dla mnie znaczenia	11,1	7,7	13,3	12,1
Brak odpowiedzi	0,0	7,7	11,1	13,8
Razem	100,0	100,0	100,0	100,0

Źródło: jak w tab. 1.

Na podstawie analizy planowania kariery zawodowej w powiązaniu z wiekiem badanych respondentów należy stwierdzić, że co trzeci młody absolwent wyznaczył

sobie plan indywidualnej kariery zawodowej, ale też aż 4 osoby z 9 były zdania, że kariera jest dziełem przypadku (tab. 6).

Również w kolejnych przedziałach wiekowych ponad połowa badanych uważa karierę za dzieło przypadku lub wskazywała, że decydujący wpływ na plan ich kariery miały inne osoby. Może to wynikać z uwarunkowań historycznych, gdyż w tym czasie dominowało w naszej gospodarce przede wszystkim tradycyjne podejście do kariery zawodowej.

Z przeprowadzonego badania wynika również, że mężczyźni częściej niż kobiety planowali swoją karierę i bardzo rzadko uzależniali jej przebieg od potrzeb i oczekiwań firmy, w której aktualnie pracowali (4,3% badanych). Kobiety częściej jednak wiązały swoją drogę rozwoju z aktualną firmą (ok. 14%), a co trzecia uważała, że kariera jest sprawą szczęścia czy przypadku. Należy jednak podkreślić, iż kobiety muszą pokonać więcej trudności i przeszkód na swojej drodze niż mężczyźni, a często też, chcąc realizować się zawodowo, odkładają decyzję o założeniu rodziny na okres późniejszy, gdy osiągną już pewien satysfakcjonujący etap swojej kariery.

5. Podsumowanie

Reasumując, należy stwierdzić, iż droga kariery zawodowej badanych absolwentów była zróżnicowana i zawierała od dwóch do dziewięciu etapów (różnych rodzajów zajmowanych stanowisk). Często po ukończeniu studiów absolwenci podejmowali swoją pracę jako specjaliści (43,2%) czy też na stanowiskach szeregowych (27,2%), a później awansowali na stanowiska kierownicze (najpierw średniego, a następnie wyższego szczebla). Jednak aż dla 1/5 respondentów punktem wyjścia ich kariery było od razu stanowisko kierownicze (tab. 7).

Tabela 7. Absolwenci według pierwszego i ostatniego stanowiska pracy w przebiegu kariery zawodowej (w %)

Kategorie stanowisk pracy	Pierwsze stanowisko pracy	Ostatnie (aktualne) stanowisko pracy
Stanowiska kierownicze	20,0	66,1
Specjaliści	43,2	23,5
Stanowiska pomocnicze	27,2	0,8
Brak odpowiedzi	9,6	9,6
Razem	100	100

Źródło: jak w tab. 1.

Na podkreślenie zasługuje fakt, iż 2/3 respondentów jako aktualnie zajmowane (lub ostatnie w swojej karierze) stanowisko pracy wskazało stanowisko kierownicze, a prawie 1/4 stanowisko specjalisty. W tym kontekście można się pokusić

o uznanie uczelni za „kuźnię kadry menedżerskiej”, stwarzającą dla większości swoich absolwentów szansę na udaną karierę zawodową niezależnie od systemu ekonomicznego.

Literatura

- Adamiec M., Kozusznik B., *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Aktor-Kreator-Inspirator*, AE, Katowice 2000.
- Jasiński Z., Smolbik-Jęczmień A., *Sytuacja kryzysowa przedsiębiorstwa a rozwój kariery zawodowej pracowników*, [w:] *Zarządzanie ludźmi w otoczeniu globalnym – pomiędzy „starym” a „nowym”*, red. L. Zbiegień-Maciąg, E. Beck, AGH, Kraków 2006.
- Smolbik-Jęczmień A., *Czynniki wpływające na kształtowanie kariery zawodowej pracownika*, [w:] *Organizacje w gospodarce innowacyjnej – aspekty społeczne, prawne, psychologiczne*, red. P. Pawlik, L. Zbiegień-Maciąg, AGH, Kraków 2008.
- Smolbik-Jęczmień A., *Rozwój kariery zawodowej absolwentów*, [w:] *Losy zawodowe absolwentów WSH, WSE i AE we Wrocławiu. Wyniki badania uczestników jubileuszowego zjazdu absolwentów w 2007 roku*, red. Z. Hasińska, UE, Wrocław 2008.

CHOSEN FACTORS DETERMINING GRADUATE'S PROFESSIONAL CAREER DEVELOPMENT

Summary

The purpose of this study is to present chosen factors determining the professional career of graduates of Wrocław University of Economics. A special attention is paid to external factors which do not depend on an individual and which give a chance or pose a threat to career development, as well as internal factors which can be found in everybody and which may make the process easier or more difficult.