

Wojciech Jarecki*

Uniwersytet Szczeciński

Robert Rudnik**

ZATRUDNIANIE I MOTYWOWANIE PRACUJĄCYCH STUDENTÓW

STRESZCZENIE

W artykule omówiono problem pracy studentów studiów stacjonarnych. Celem było określenie profilu studentów podejmujących pracę zawodową, poznanie przyczyn jej podjęcia i czynników motywujących studentów do pracy. Uzyskane wyniki pokazały, że praca podejmowana jest głównie dla uzyskania niezależności finansowej, studenci pracują na stanowiskach wymagających słabych kompetencji, a główne czynniki motywujące ich do pracy nie są związane z podnoszeniem kompetencji.

Słowa kluczowe: kompetencje, motywacja, rynek pracy.

Wprowadzenie

Zasoby ludzkie są podstawowym czynnikiem rozwoju organizacji. W sytuacji wzmożonej konkurencji oraz postępującej globalizacji pracownicy mający odpowiednie dla danego przedsiębiorstwa kwalifikacje stanowią cenny zasób. W celu efektywnego podnoszenia wartości tego zasobu należy znać możliwości jego two-

* Adres e-mail: wojciech.jarecki@wneiz.pl.

** Adres e-mail: robert_rudnik@interia.pl

rzenia i rozwoju. Fundamentem tych działań jest właściwy system pozyskania i motywowania pracowników¹.

Celem niniejszego artykułu jest, po pierwsze, określenie profilu studentów podejmujących pracę zarobkową, po drugie, poznanie przyczyn podejmowania pracy w trakcie toku studiów oraz, po trzecie, określenie, czym kierują się studenci przy poszukiwaniu pracy oraz co jest według nich w niej najważniejsze.

Badania przeprowadzono przy wykorzystaniu Facebooka w okresie od lutego do czerwca 2014 roku wśród 219 pracujących studentów studiów stacjonarnych uczelni szczecińskich. Do badań wykorzystano formularz ankiety. Uzyskano 160 poprawnie wypełnionych przez studentów ankiet, z czego 67% stanowili studenci Uniwersytetu Szczecińskiego, 12% Pomorskiego Uniwersytetu Medycznego, 10% Zachodniopomorskiego Uniwersytetu Technologicznego, 8% Akademii Morskiej, a 3% innych uczelni. Spośród wszystkich ankietowanych 82% osób stanowiły kobiety, a 18% mężczyźni.

Wyniki badań mogą zostać wykorzystane zarówno przez studentów studiów stacjonarnych do refleksji nad rozwojem własnych kompetencji, jak i przez chcące zatrudniać studentów przedsiębiorstwa – do ich pozyskiwania i motywowania. Wyniki mogą być też przydatne wykładowcom do weryfikacji niektórych treści i sposobów nauczania.

1. Znaczenie pozyskiwania i motywowania pracowników

Przedsiębiorstwa mogą pozyskiwać pracowników z zewnątrz z różnych źródeł². Mogą to być np.: pracownicy innych firm, osoby chcące zmienić pracę lub bezrobotne, ale także osoby uczące się, szczególnie studenci. Wydaje się, że ta ostatnia grupa to źródło potencjalnie wydajnych pracowników – znających nowe technologie, mających nową wiedzę, otwartych, zdrowych, niemających obaw przed zwolnieniem czy karą, gdyż ich głównym zakresem aktywności są studia³. Z tych

¹ M.A. Leśniewski, J. Berny, *Motywowanie placowe i pozapłacowe w przedsiębiorstwie – ujęcie teoretyczne*, w: *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Przyrodniczo-Humanistycznego w Siedlcach* nr 90, seria: „Administracja i Zarządzanie” nr 17, Wydawnictwo Uniwersytetu Przyrodniczo-Humanistycznego w Siedlcach, Siedlce 2011, s. 97–110.

² W. Jarecki, *Rekrutacja pracowników*, *Economicus*, Szczecin 2012, s. 49–53.

³ Capgemini, *Demographische Trends 2007, Analyse und Handlungsempfehlungen zum Demographischen Wandel in deutschen Unternehmen*, www.de.capgemini.com.

przyczyn mają oni szansę stać się pracownikami innowacyjnymi, o szybko wzrastających kompetencjach.

Ważnym aspektem wydajnej pracy jest motywacja, która jest siłą motoryczną ludzkich działań oraz zachowań. Świadomie tworzony układ, będący połączeniem instrumentów ekonomicznych i psychologicznych, mających na celu pobudzenie pracowników, jest koniecznym warunkiem sukcesu firmy. Motywacja pracowników zbudowana jest z różnorodnych czynników. Dlatego też systemy motywacyjne powinny gwarantować szeroką gamę rozwiązań dopasowanych do potrzeb pracownika czy grupy pracowników. Współczesny pracownik coraz częściej wykonuje właściwie swoje zadania zawodowe m.in. dzięki poczuciu przynależności do organizacji, z chęci identyfikowania się z nią oraz mając możliwość współdecydowania⁴. Przedsiębiorstwa powinny opierać system motywowania studentów do wydajnej pracy również na tych spostrzeżeniach.

2. Charakter miejsca pracy studentów oraz ich profil

Wyniki przeprowadzonych badań ankietowych zostały przedstawione w tabelach 1–13. Kolejność tabel wynika z chęci realizowania przedstawionych we wstępie celów. Najpierw została określona forma świadczenia pracy przez studentów (tabela 1).

Tabela 1. Forma świadczenia pracy

Rodzaj umowy o pracę	Częstość (%)
Umowa zlecenie	37
Umowa na czas określony	27
Umowa na czas nieokreślony	25
Praca bez umowy	8
Kontrakt	3

Źródło: badania własne.

Z uzyskanych danych można odczytać, że najpowszechniejszą formą świadczenia pracy przez studentów była umowa zlecenie (37%). Drugą grupę stanowiły

⁴ M. Armstrong, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., Warszawa 2011, s. 287.

osoby pracujące w oparciu o umowę o pracę na czas określony (27%). Niewiele mniej, bo 25% studentów, udzieliło odpowiedzi, iż posiadają umowę o pracę na czas nieokreślony. Z kolei 8% respondentów przyznało, iż pracują, nie posiadając żadnej umowy.

Kolejne pytanie miało na celu określenie, na jakim stanowisku pracuje respondent (tabela 2).

Tabela 2. Stanowisko pracy respondentów

Stanowisko	Częstość (%)
Pracownik fizyczny	55
Specjalista niższego szczebla	25
Specjalista wyższego szczebla	7
Kierownicze	5
Inne	8

Źródło: badania własne.

Jak można zaobserwować, studenci najczęściej pracowali na stanowisku pracownika fizycznego (55%), a następnie jako specjaliści niższego szczebla (25%). Zaledwie 7% pracowało jako specjaliści wyższego szczebla, a 5% na stanowisku kierowniczym.

Z kolei wielkość przedsiębiorstwa, w którym pracowali studenci, przedstawiono w tabeli 3.

Tabela 3. Wielkość przedsiębiorstwa, w którym pracowali studenci

Wielkość przedsiębiorstwa	Częstość (%)
Mikro (do 9 osób)	35
Małe (10–49 osób)	32
Średnie (50–249 osób)	18
Duże (powyżej 250 osób)	15
Suma	100

Źródło: badania własne.

Jak widać w danych tabeli 3, największa część ankietowanych (35%) pracowała w mikroprzedsiębiorstwach (do 9 pracowników). Następną grupę (32%)

stanowiły osoby pracujące w przedsiębiorstwach małych (od 10 do 49 pracowników). Najmniej, bo tylko 15% ankietowanych, pracowało w dużych przedsiębiorstwach zatrudniających ponad 250 pracowników. Były to prawdopodobnie duże sieci sklepów.

Następne pytanie miało na celu określenie stażu pracy studentów (tabela 4).

Tabela 4. Staż pracy respondentów

Staż pracy	Częstość (%)
Krócej niż rok	62
1–3 lat	30
4–5 lat	8
Suma	100

Źródło: badania własne.

Jak można zauważyć, aż 62% respondentów udzieliło odpowiedzi, że pracują w danej firmie krócej niż rok. Wynika to zapewne z zajmowanego, niskiego stanowiska pracy (co wpływa na chęć znalezienia lepszej pracy), a także z trybu studiowania, utrudniającego pracę w pełnym wymiarze. Spośród ankietowanych 30% posiada staż pracy od 1 do 3 lat. Zaledwie 8% ankietowanych pracuje w danym przedsiębiorstwie od 4 do 5 lat.

W tabeli 5 przedstawiono odpowiedzi na pytanie o rok studiów, na którym znajduje się ankietowany.

Tabela 5. Rok studiów respondentów

Rok studiów	Częstość (%)
I rok	7
II rok	35
III rok	18
IV rok (I USM)	5
V rok (II USM)	35
Suma	100

Źródło: badania własne.

Okazuje się, że studenci, którzy najczęściej podejmują pracę zarobkową znajdują się na II lub V (II USM⁵) roku studiów (po 35%). Najmniej respondentów udzieliło odpowiedzi, że znajdują się na I (7%) oraz IV/I USM (5%) roku studiów. Jest to zapewne spowodowane rozpoczęciem nauki na pierwszym lub drugim stopniu studiów.

Kolejne pytanie miało na celu określenie, za pośrednictwem jakich środków przekazu udało się ankietowanym znaleźć pracę w obecnym przedsiębiorstwie (tabela 6).

Tabela 6. Sposób znalezienia pracy przez studentów

Metody znalezienia pracy	Częstość (%)
Z polecenia (przez znajomości)	42
Ogłoszenie w Internecie	30
Dzięki odbytym praktykom/stażom	15
Agencje pracy	3
Ogłoszenia w prasie	2
Inne	8
Suma	100

Źródło: badania własne.

Z powyższych danych wynika, że najwięcej ankietowanych, bo aż 42%, znalazło pracę z polecenia. Kolejną grupę stanowiły osoby, które ogłoszenie o pracy znalazły w Internecie (30%), a 15% znalazło pracę dzięki wcześniejszym stażom lub praktykom. Najmniej osób znalazło pracę poprzez agencje pracy (3%) oraz ogłoszenia w prasie (2%).

Można więc zauważyć, uwzględniając to, że część staży i praktyk organizowanych jest poprzez znajomości, iż około połowa studentów znalazła pracę przez polecenie ich przez znajomych lub członków rodziny, a pozostali zostali zatrudnieni dzięki ogłoszeniom w środkach masowego przekazu.

Warto podkreślić, że studenci stosunkowo często znajdują pracę przez Internet, a bardzo rzadko przez prasę. Jest to też cenna informacja dla pracodawców, podpowiadająca, w jaki sposób poszukiwać pracowników wśród studentów. Wielu pracodawców dostrzega już to źródło, umieszczając swoje oferty pracy na portalach internetowych.

⁵ USM – uzupełniające studia magisterskie.

3. Preferowane i wykorzystywane narzędzia motywacji w opinii pracujących studentów

Zatrudniając studentów, warto znać ich motywę podjęcia pracy i czynniki mogące wpłynąć na podnoszenie przez nich kompetencji. Odpowiedź na kolejne pytanie miała zatem na celu określenie, dlaczego ankietowani podjęli pracę w określonym przedsiębiorstwie (tabela 7).

Tabela 7. Przyczyny podjęcia pracy w danym przedsiębiorstwie

Przyczyna	Częstość (%)
Uzyskanie niezależności finansowej	38
Trudna sytuacja materialna	24
Możliwość rozwoju zawodowego	19
Możliwość uzyskania wysokiego wynagrodzenia	5
Prestiż firmy	5
Sugestie rodziny, znajomych	2
Inne	7
Suma	100

Źródło: badania własne.

Jak wynika z powyższych danych, największa część ankietowanych (38%) podejmowała pracę zarobkową, ponieważ chciała się uniezależnić finansowo. Kolejną grupę stanowiły osoby, które podjęły pracę z powodu trudnej sytuacji materialnej (24%) oraz dla lepszych perspektyw rozwoju zawodowego (19%). Najmniejszy odsetek stanowili ankietowani decydujący się podjąć pracę zarobkową ze względu na sugestie rodziny lub znajomych (2%). Interesujące jest to, że istotną motywacją do podjęcia pracy nie były wysokie wynagrodzenie oraz prestiż firmy (po 5%).

Następne pytanie dotyczyło możliwości awansu. 60% ankietowanych odpowiedziało, iż w firmie, w której pracują, istnieje możliwość ich awansu. 30% respondentów udzieliło odpowiedzi, że nie ma takiej możliwości, natomiast pozostałe 10% przyznało, że perspektywa awansu istnieje, lecz nie jest ona skierowana do wszystkich pracowników.

Z kolei jeśli chodzi o zadowolenie z wynagrodzenia, to 45% ankietowanych jest częściowo zadowolonych, 42% ankietowanych jest zadowolonych, natomiast 13% respondentów uważa, że wynagrodzenie, które otrzymują, jest za niskie. Można stwierdzić, iż badani studenci są wynagradzani w sposób zadowalający, gdyż

ich oczekiwania płacowe są w większości spełnione (87% ankietowanych jest zadowolonych lub częściowo zadowolonych ze swojego wynagrodzenia).

Kolejne pytanie miało za zadanie uzyskanie informacji, co jest dla ankietowanych najważniejsze w pracy (tabela 8).

Tabela 8. Najważniejsze wartości w pracy

Wartość	Częstość (%)
Dobra atmosfera w pracy	38
Wynagrodzenia	27
Samorealizacja i rozwój zawodowy	22
Satysfakcja z wykonywanej pracy	7
Prestiż zawodu	3
Satysfakcja z podjęcia jakiegokolwiek pracy	3
Suma	100

Źródło: badania własne.

Jak można zaobserwować, dla 38% ankietowanych najważniejsza w pracy jest atmosfera, jaka w niej panuje. Kolejnymi czynnikami, na które zwrócili uwagę respondenci, są wynagrodzenie (27%) oraz poczucie samorealizacji i rozwoju zawodowego (22%). Najmniej głosów (po 3%) uzyskały: prestiż zawodu oraz satysfakcja z wykonywanej pracy.

Powyższe dane pokazują, że najważniejsza jest atmosfera. Zastanawiające jest, że zaledwie dla co piątego studenta najważniejszy jest rozwój zawodowy.

Następne pytanie pozwoliło uzyskać odpowiedź dotyczącą tego, czy respondenci lubią swoją pracę, czy jej nie lubią (tabela 9).

Tabela 9. Stosunek studentów do wykonywanej pracy

Stosunek do pracy	Częstość (%)
Bardzo lubi	30
Lubi	52
Nie lubi	15
Bardzo nie lubi	3
Suma	100

Źródło: badania własne.

Jak można odczytać z danych tabeli 9, 82% ankietowanych lubi bądź bardzo lubi swoją pracę, natomiast 18% respondentów nie jest z niej zadowolona.

Następne pytanie objęło tylko osoby, które zadeklarowały, że lubią lub bardzo lubią swoją pracę. Miało ono na celu zbadanie, dlaczego ją lubią (tabela 10).

Tabela 10. Przyczyna zadowolenia z wykonywanej pracy

Przyczyna	Częstość (%)
Możliwość współpracy z innymi ludźmi	59
Satysfakcja z pracy	20
Rodzaj pracy zgodny z oczekiwaniami	12
Wysokie wynagrodzenie	3
Interesująca praca	3
Praca daje szacunek i podziw innych	3
Suma	100

Źródło: badania własne.

Jak można zaobserwować (tabela 10), 59% ankietowanych lubi swoją pracę, ponieważ mają możliwość współpracy z innymi ludźmi. 20% respondentów jest zadowolona z pracy, jaką wykonują, ponieważ czerpią z tego satysfakcję. Zaledwie 3% ankietowanych odpowiedziało, że lubi swoją pracę, ponieważ praca jest interesująca, daje im szacunek i podziw innych oraz ze względu na wysokie zarobki.

Z kolei osoby niezadowolone z wykonywanej pracy zapytano o przyczyny tego niezadowolenia (tabela 11).

Tabela 11. Przyczyna niezadowolenia z wykonywanej pracy

Przyczyna	Częstość (%)
Monotonia pracy	23
Niskie wynagrodzenie	23
Rodzaj pracy niezgodny z oczekiwaniami	16
Brak możliwości rozwoju	15
Praca nie jest interesująca	8
Inne	15
Suma	100

Źródło: badania własne.

Jak widać w tabeli 11, 23% ankietowanych nie lubi swojej pracy, ponieważ jest ona monotonna lub zapewnia niskie wynagrodzenie. Dla 16% studentów rodzaj wykonywanej pracy nie jest zgodny z ich oczekiwaniami, a dla 15% niezadowolenie wynika z wykonywania pracy niedającej możliwości rozwoju i (dla takiego samego odsetka) z wykonywania nieinteresującej pracy.

Kolejne pytanie miało na celu określenie, które spośród wymienionych elementów motywacji najbardziej odpowiadają studentom. Respondenci w tym pytaniu mogli zaznaczyć 3 warianty, dlatego też suma wszystkich odpowiedzi nie jest równa 100 (tabela 12).

Tabela 12. Preferowane świadczenia

Rodzaj świadczenia	% odpowiedzi
Darmowe/zniżkowe wejścia do obiektów rekreacyjno-sportowych	84
Szkolenia językowe	64
Bilety do kin oraz na imprezy sportowe i kulturalne	60
Szkolenia zawodowe	52
Szkolenia wybierane według własnego uznania	48
Dodatkowa opieka medyczna	44
Zniżki w wybranych sklepach	40
Zniżki na produkty firmowe	36
Dodatkowe ubezpieczenie	32
Zdrowie i uroda (np. kosmetyczka, fryzjer)	20

Źródło: badania własne.

Jak wynika z tabeli 12, ankietowani najchętniej korzystaliby z darmowych lub zniżkowych wejść do obiektów rekreacyjno-sportowych (84% wskazań), następnie ze szkoleń językowych (64%) i biletów do kin oraz na imprezy sportowe i kulturalne (60%). Mniej więcej co druga osoba chciałaby brać udział w szkoleniach zawodowych, a także w szkoleniach, które sama chciałaby wskazać. Warto też dodać, że prawie dla co drugiej osoby (44%) ważna byłaby dodatkowa opieka medyczna. Można zatem dostrzec, że dla pracujących studentów najważniejsze nie są kwestie czysto zawodowe i związane z rozwojem kwalifikacji zawodowych.

W następnym pytaniu poproszono respondentów, aby odpowiedzieli na pytanie, jakie motywy są stosowane w ich firmie (tabela 13). Przy każdym motywa-

torze ankietowany miał zaznaczyć jedną z dwóch możliwych odpowiedzi („tak” lub „nie”). Maksymalna liczba głosów dla każdej kategorii to 160.

Tabela 13. Motywatory stosowane w przedsiębiorstwie respondenta

Motywator	Liczba odpowiedzi	
	Tak	Nie
Przyjazna atmosfera	136	24
Partnerskie stosunki w pracy	132	28
Premie	124	36
Możliwość dzielenia się wiedzą i doświadczeniami z innymi	112	48
Wynagrodzenie zależne od osiągniętych wyników	108	52
Stabilność zatrudnienia	108	52
Jasno określone cele i zadania zawodowe	108	52
Otrzymywanie zadań zgodnych z kompetencjami zawodowymi	104	56
Publiczne wyrażenie uznania przez współpracowników i przełożonych dla dobrze wykonywanej pracy	92	68
Urozmaicenie zadań, zróżnicowane obowiązki zawodowe	80	80
Skomponowanie indywidualnego zakresu obowiązków	76	84
Możliwość rozwoju zawodowego zgodnego z oczekiwaniami	68	92
Spotkania grupowe i wyjazdy integracyjne	68	92
Podnoszenie kwalifikacji poprzez szkolenia, coaching	56	104
Prestiżowy tytuł zajmowanego stanowiska	56	104
Nienormowany, elastyczny czas pracy	56	104
Wysoki standard stanowiska pracy, np. nowoczesny sprzęt	44	116

Źródło: badania własne.

Jak można zaobserwować, najczęściej stosowanym motywatorem przez pracodawców jest przyjazna atmosfera (136 osób) oraz partnerskie stosunki w pracy (132 osoby). Na trzecim miejscu znalazły się premie (124 głosy), a na czwartym możliwość dzielenia się wiedzą i doświadczeniami z innymi. Z kolei najrzadziej wskazywano na wysoki standard stanowiska pracy, elastyczny czas pracy, szkolenia i wykorzystanie prestiżu stanowiska.

Podsumowanie

Uzyskane wyniki badań pozwalają wyciągnąć następujące wnioski w kontekście postawionych we wstępie celów:

1. Zdecydowana większość studentów studiów stacjonarnych pracuje na stanowiskach wymagających jedynie niskich kompetencji.
2. Studenci znajdują pracę poprzez znajomości i strony internetowe.
3. Przyczyną podjęcia pracy przez studentów nie jest z reguły chęć rozwoju czy podniesienia swoich kompetencji (tak jest tylko w przypadku 20% ankietowanych).
4. Większość studentów (ponad 60%) pracuje na stanowiskach, na których nie ma możliwości awansu.
5. Prawie wszyscy (87%) studenci są zadowoleni ze swojego wynagrodzenia i ze swojej pracy (82%). Zadowolenie z pracy wynika głównie z możliwości współpracy. Można postawić tu pytanie o ambicje zawodowe studentów.
6. Dla studentów najważniejsza w pracy jest dobra atmosfera.
7. Według studentów czynniki, które najbardziej motywowałyby ich do pracy, są związane ze sportem, rekreacją, kulturą i nauką języków obcych, natomiast czynniki, które są zdaniem studentów najczęściej wykorzystywane przez przedsiębiorstwa do motywowania, dotyczą dobrej atmosfery, partnerskich stosunków oraz premii. Można zatem zauważyć, że są one częściowo inne od preferowanych przez studentów.

Przedstawione wyniki badań nie są reprezentatywne, ale dają pewien obraz rzeczywistości i skłaniają do dalszych, pogłębionych badań oraz stawiania pytań badawczych. Ważne byłoby szukanie odpowiedzi, dlaczego studenci pracują na tak mało wymagających stanowiskach i jak można by to zmienić i zwiększyć efektywność ich pracy? Dlaczego studentów najbardziej motywują czynniki niezwiązane z podnoszeniem kompetencji zawodowych? Pewne jest natomiast, że studia powinny być drogą do efektywnej pracy, a także umożliwiać łączenie nauki z pracą, najlepiej zgodną z określoną ścieżką kariery i rozwojem kompetencji.

Literatura

Armstrong M., *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., Warszawa 2011.

Capgemini 2007, *Demographische Trends 2007. Analyse und Handlungsempfehlungen zum Demographischen Wandel in deutschen Unternehmen*, www.de.capgemini.com.

Jarecki W., *Rekrutacja pracowników*, Economicus, Szczecin 2012.

Leśniewski M.A., Berny J., *Motywowanie placowe i pozapłacowe w przedsiębiorstwie – ujęcie teoretyczne*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Przyrodniczo-Humanistycznego w Siedlcach nr 90, seria „Administracja i Zarządzanie” nr 17, Wydawnictwo Uniwersytetu Przyrodniczo-Humanistycznego w Siedlcach, Siedlce 2011.

HOW TO EMPLOY AND MOTIVATE STUDENTS TO WORK?

Abstract

The article addresses the problem of working full-time students. The main aim was to describe the profile of students who decide to take up employment, get to know reasons behind their decision and factors motivating them to get a job. The analysis indicates that students take up employment mainly to become independent financially, they are offered positions that do not require high level of competence, and what motivates them to work has little to do with improving their skills.

Translated by Joanna Czarnecka

Keywords: competence, motivation, labour market

JEL Codes: I29, J19

