

Aleksandra Gimzewska

G.A.C. Sp. z o.o., Wołomin
e-mail: ola.gimzewska@gmail.com

Tomasz Lesiów

Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu
e-mail: tomasz.lesiow@ue.wroc.pl

DETERMINANTY ZATRUDNIENIA STUDENTÓW KIERUNKU ZIIP UNIWERSYTETU EKONOMICZNEGO WE WROCŁAWIU. CZĘŚĆ 1

DETERMINANTS OF EMPLOYMENT OF STUDENTS OF ZIIP AT UE IN WROCŁAW. PART 1

DOI: 10.15611/nit.2017.3.03

JEL Classification: Q19

Streszczenie: Celem niniejszej pracy była ocena przygotowania studentów kierunku zarządzanie i inżynieria produkcji (ZIIP) Wydziału Inżynieryjno-Ekonomicznego UE we Wrocławiu do rozmów kwalifikacyjnych. W oparciu o autorski kwestionariusz przeprowadzono badania ankietowe na losowo dobranej grupie studentów studiów dziennych ZIIP w roku akademickim 2016/2017. Stwierdzono, że aż 85% studentów podjęło w trakcie studiowania różne formy pracy zawodowej, pozyskanej głównie poprzez znajomych lub rodzinę (51%). Studenci uznali proces rekrutacji za niezwykle stresujący (53%), najbardziej obawiali się rozmowy w języku obcym (31%) oraz pytań dotyczących ich kreatywności (18%). Studenci wskazali także na czynniki obniżające i potęgujące ich stres w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej ze strony rekrutera oraz dokonali subiektywnej oceny swoich kompetencji. W oparciu o analizę wyników ankietowych nie udało się udowodnić hipotezy, że studia magisterskie na kierunku ZIIP oraz dodatkowe formy wsparcia ze strony uczelni (Kuznia Kompetencji, Staże na Start, Erasmus+) gwarantują studentom dobre przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej i podjęcia pierwszej pracy zawodowej. Znaczną rolę w tym procesie odgrywa doświadczenie studentów uzyskane w trakcie pracy zawodowej, którą łączą ze studiowaniem.

Słowa kluczowe: rekrutacja, rozmowa kwalifikacyjna, stres, absolwenci ZIIP.

Summary: The aim of this study was to evaluate the preparation of students in the field of Management and Production Engineering (ZIIP), Faculty of Engineering and Economics of the UE in Wrocław to job interviews. Based on the original questionnaire, surveys among a randomly selected group of full-time students of the ZIIP in the academic year 2016/2017 was conducted. It was found that as many as 85% of students in the course of studying took the various forms of professional work, obtained mainly through friends or family (51%). Students considered the recruitment process as extremely stressful (53%), the most feared of the conversations in a foreign language (31%) and questions about their creativity (18%). Students also indicated the factors that lowered and increased their stress during job interviews from the

recruiter. Based on the analysis of the results of the questionnaire, it was not possible to prove the hypothesis that the master's program in the field of ZIIP and additional forms of support ("Expertise", "Start Internships", "Erasmus+") guaranteed students a good preparation for starting their first professional work. There is no direct link between the content of obligatory subjects as well as additional forms of support from the university (due to the declaration of the majority of students about the lack of participation in these programs) with the minimization of negative psychological factors (stress) while looking for a job by students.

Keywords: recruitment, interview, stress, graduates of ZIIP.

1. Wstęp

Dwustopniowe studia na Wydziale Inżynieryjno-Ekonomicznym (IE) Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, zgodnie z założeniem, przygotowują do podjęcia pracy na stanowiskach kierowniczych, na których zalecane jest posiadanie kwalifikacji zarówno inżynierskich, jak i ekonomicznych.

Okres studiów to czas, w którym studenci, oprócz uczestniczenia w zajęciach obowiązkowych, mogą także doskonalić swoje kompetencje społeczne i zawodowe poprzez udział w wielu szkoleniach. Szczególną uwagę zwraca się na to, aby studia w jak największym stopniu przygotowywały studenta do następnych etapów realizacji kariery zawodowej. Ważne jest przełożenie predyspozycji studenta w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej oraz wiedzy nabytej w trakcie studiów i możliwego zrealizowania dodatkowych aktywności oferowanych przez uczelnię na szybkie pozyskanie przez absolwenta satysfakcjonującej pracy. Dlatego też uczelnia stwarza studentom możliwość nabycia wiedzy oraz umiejętności radzenia sobie ze stresem. Umiejętność ta jest tylko jedną z wielu przydatnych w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej. Jednym z czynników obniżających stres jest posiadanie wiedzy potrzebnej w danej sytuacji, np. wiedzy przedmiotowej.

Interesujące jest, czy studenci kierunku zarządzanie i inżynieria produkcji (ZIIP) Wydziału Inżynieryjno-Ekonomicznego UE we Wrocławiu wykorzystują wszystkie oferowane im przez uczelnię sposoby pozyskania zarówno wiedzy, jak też umiejętności i kompetencji. Celem niniejszej pracy było określenie stopnia przygotowania studentów ZIIP pod względem kształtowania ich umiejętności, tj. radzenia sobie ze stresem, aby mogli pozytywnie przejść przez etap rozmowy kwalifikacyjnej procesu rekrutacyjnego.

Na podstawie przeprowadzonych badań ankietowych, skierowanych do losowej grupy studentów dziennych kierunku zarządzanie i inżynieria produkcji Wydziału Inżynieryjno-Ekonomicznego UE we Wrocławiu w roku akademickim 2016/2017, przedstawiono doświadczenia i opinie studentów w tym zakresie.

Zamierza się udowodnić, że studia magisterskie na kierunku zarządzanie i inżynieria produkcji (ZIIP) stwarzają studentom możliwość dobrego przygotowania do pozytywnego przejścia przez proces rekrutacji w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej.

2. Proces rekrutacyjny jako pierwszy etap ścieżki zawodowej

Współcześnie uważa się, że jednym z ważniejszych czynników warunkujących powodzenie firmy jest kapitał ludzki. Niejednokrotnie firmy poświęcają na poszukiwania najlepszych pracowników nie tylko wiele czasu i uwagi, ale również sporą ilość nakładów pieniężnych. Poszukiwanie pracownika nie jest prostym zadaniem ze względu na: rozbieżność między zapotrzebowaniem rynku pracy a ofertą studiów, brak umiejętności wykorzystania wiedzy w praktyce przez kandydatów, brak posiadania przez nich wymaganych kompetencji twardych lub miękkich oraz wiele innych czynników.

Biorąc pod uwagę źródło pozyskania pracowników, rekrutację możemy podzielić na wewnętrzną i zewnętrzną. Rekrutacja wewnętrzna polega na poszukiwaniu kandydatów wśród osób już pracujących w organizacji. Najczęściej chodzi o awanse i przesunięcia poziome. Dobra znajomość firmy wśród pracowników, a także niższe koszty rekrutacji powodują, że rekrutacja wewnętrzna często jest prowadzona przed rekrutacją zewnętrzną. Jak sama nazwa wskazuje, rekrutacja zewnętrzna będzie poszukiwaniem pracowników z zewnątrz, niezwiązanych dotychczas z daną firmą. Korzyści związane z zatrudnieniem osoby spoza środowiska polegają na wniesieniu przez taką osobę nowych doświadczeń, kompetencji i wiedzy, której do tej pory w organizacji mogło brakować [Richardson 2012].

Ze względu na skalę prowadzenia poszukiwań nowych pracowników wyróżnia się rekrutację wąską i szeroką. Rekrutacja wąska jest zawężeniem poszukiwań tylko do wybranej grupy specjalistów z danej dziedziny, natomiast szeroka jest kierowana do szerokiego grona odbiorców, zazwyczaj do osób jeszcze niewykwalifikowanych lub nieposiadających doświadczenia [Sulich 2015].

Przedsiębiorstwa mają swoje metody rekrutacyjne pozwalające na ocenę specyficznych dla własnej działalności umiejętności wymaganych od kandydatów. Sposób prowadzenia selekcji przyszłych pracowników może także wynikać z liczby kandydatów, wielkości firmy, kultury organizacyjnej czy środków pieniężnych będących do dyspozycji rekruterów [Europejski Portal Pracy 2018]. Z tego względu trudno określić szczegółowe przesłanki, jakimi wszyscy rekruterzy zawsze będą się kierować. Istnieje duża różnorodność technik naboru pracowników np. rozmowa kwalifikacyjna, *assessment center* (centrum oceny), testy psychometryczne, test wiedzy (kompetencji), studium przypadku (*case study*), testowanie na próbach pracy, ćwiczenia sytuacyjne, sprawdzanie referencji i wiele innych [Armstrong 2011; Wąsowska-Bąk i in. 2012].

W momencie podejmowania decyzji o wkroczeniu na ścieżkę zawodową wielu młodych ludzi jest narażonych na stres [Leka i in. 2003]. Dążenie do znalezienia dobrej pracy, usamodzielnienia się i konfrontacja z problemami życia codziennego mogą być czynnikami wywołującymi frustrację. Uznanie sytuacji za stresową jest oceną subiektywną, czyli podatność na stres jest cechą osobistą, a każdy człowiek może odczuwać stres w różnych sytuacjach i w inny sposób [Heszen-Niejodek 2000].

Czynniki stresogenne podczas rozmowy rekrutacyjnej można podzielić na te, które płyną ze strony:

- rekrutera: odczuwane uprzedzenie rekrutera, np. w związku z narodowością, kolorem skóry, religią, niepełnosprawnością, orientacją, wiekiem, płcią czy przekonaniami politycznymi; zaburzony proces komunikacji z winy rekrutera, np. powitanie, postawa względem aplikanta, wygląd zewnętrzny, gestykulacja, mimika i ton głosu, sposób siedzenia, dystans przestrzenny [Tkaczyk 1996],
- kandydata aplikującego o pracę, wynikające z samoświadomości słabego przygotowania merytorycznego, tj. braku analizy swoich mocnych i słabych stron, nieprzygotowywania odpowiedzi na ewentualne pytania, niepozyskania informacji na temat firmy, stanowiska, na które się aplikuje, niepełnej wiedzy o branży żywnościowej lub innej [Borkowska 2011; Kmiotek, Polaszczyk 2014] oraz słabej umiejętności autoprezentacji, która dotyczy komunikacji werbalnej (sposobu mówienia, formy wypowiedzi, użytych słów i tonu głosu) oraz komunikacji niewerbalnej (wyglądu, makijażu, fryzury, stroju, zachowania) [Kmiotek, Polaszczyk 2014; Shatt 2014].

Należy pamiętać, że rekruterzy to zazwyczaj wysoko wykwalifikowani obserwatorzy, którzy potrafią doskonale ocenić kandydata, zwracając uwagę na całokształt jego osoby. Często kluczem do efektywnej rozmowy z rekruterem, klientem, współpracownikiem, szefem w taki sposób, aby osiągnąć swoje własne cele, jest po prostu zrozumienie ich subiektywnej rzeczywistości, motywów, zamiarów i oczekiwań względem naszej osoby.

Poznanie czynników stresogennych jest ważne, podobnie jak ważna jest znajomość sposobów radzenia sobie ze stresem. Organizm człowieka jest w stanie radzić sobie ze stresem za pomocą mechanizmów fizjologicznych i psychologicznych. Mechanizmy fizjologiczne polegają na uruchamianiu układu antystresowego i wydzielaniu hormonów obniżających poczucie napięcia (oksytocyna, zespół hormonów hamujących działanie kory przedczołowej). Do powstania uczucia stresu dochodzi, gdy równowaga hormonalna układu stresowego z antystresowym zostaje zachwiana. Mechanizmy psychologiczne mają związek z aktywnością człowieka, którego celem jest poradzenie sobie z trudną sytuacją [Carver i in. 2009; Waszkowska i in. 2010; Schwarzer, Taubert 1999]. Aktywność może być traktowana jako styl radzenia sobie ze stresem bądź jako strategia. W tym przypadku możemy wyróżnić (niewykluczające się wzajemnie) takie metody, jak:

- instrumentalna (zadaniowa) – działania nakierowane na zwalczanie czynnika stresogenego, zmiana otoczenia lub własnego postępowania,
- regulująca emocje – działania mające na celu obniżenie napięcia emocjonalnego,
- prowadzenie stylu życia skoncentrowanego na unikaniu sytuacji stresowych, dotyczy podejmowania lub niepodejmowania określonych działań (bierność). Jest to metoda korzystna w krótkotrwałych sytuacjach stresowych.

W kontekście przygotowań do podjęcia pierwszej pracy i rozmowy rekrutacyjnej warto przyjąć strategię zadaniową, np. ćwiczenia przed lustrem, rozpisanie na

kartce najważniejszych punktów, które chcemy zawrzeć w wypowiedzi i nauczenie się ich, nauka poprawnego wypowiedziania się, ćwiczenia logopedyczne, powtórka wiedzy teoretycznej dotyczącej dziedziny, w jakiej działa dane przedsiębiorstwo, poszukiwanie informacji na temat stanowiska, na które się aplikuje, uzupełnienie niedoborów wiedzy; oraz regulujące emocje, np. przygotowanie właściwego, dopasowanego, schludnego ubioru, zadbanie o higienę i detale estetyczne (makijaż, włosy, paznokcie), skupienie się na tym, co lubimy we własnym wyglądzie, a nie na defektach, w zależności od preferencji stosowanie metod relaksacji przed rozmową: słuchanie muzyki, gotowanie, sprzątanie [Waszkowska i in. 2010].

3. Badania ankietowe

W badaniach wykorzystano autorski kwestionariusz ankiety składający się z 19 pytań. Ankietę podzielono na dwie części. Pierwsza, omówiona w niniejszej pracy, dotyczyła pytań odnośnie do zachowania się studentów na rynku pracy w trakcie studiów, ich dodatkowego zatrudnienia i wskazania obaw absolwentów przed rozmową kwalifikacyjną procesu rekrutacyjnego i w trakcie tej rozmowy. Druga grupa pytań, omówiona w drugiej części pracy, dotyczyła określenia potencjalnej zależności między programową i nadprogramową ofertą Uniwersytetu Ekonomicznego a zadowoleniem studentów lub absolwentów ze studiowania na wybranym kierunku oraz pozyskaniem miejsca pracy przez jego studentów lub absolwentów, jak również wskazania działań doskonalących ten proces.

W badaniu zastosowano metodę sondażu diagnostycznego, jednoetapowego, a jego narzędziem była elektroniczna ankietka badawcza skierowana bezpośrednio do wybranej grupy respondentów. W ankiecie zamieszczono pytania jednokrotnego oraz wielokrotnego wyboru. Ankietka została utworzona na dysku Google Formularze. Przed wykonaniem ankiety respondenci zostali poinformowani, że ich odpowiedzi są anonimowe.

Elektroniczne ankiety zostały udostępnione w dniach 15 kwietnia -15 maja 2017 r. w zamkniętej grupie studenckiej na portalu społecznościowym Facebook. Studenci mieli miesiąc na wysłanie jednorazowych odpowiedzi. Po ukończeniu terminu wysyłania formularzy przez studentów dostęp do ankiety został wyłączony, a dane podsumowane.

Grupą badawczą byli losowo wybrani studenci III semestru studiów stacjonarnych II stopnia z kierunku zarządzanie i inżynierii produkcji (ZIIP) Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu w roku akademickim 2016/2017. Udział w ankiecie był dobrowolny. Studenci ostatniego roku ZIIP to grupa osób, która w roku akademickim 2016/2017 uzyskiwała możliwość zakończenia edukacji i przystąpienia do obrony pracy magisterskiej.

W ankiecie wzięło udział 85 osób – 64% kobiet i 36% mężczyzn. Liczba wszystkich studentów ZIIP w roku akademickim 2016/2017 wynosiła 177 osób, z czego próba badawcza (85 osób) stanowiła 48% całej grupy. Większość studentów

(64%) mieszkała we Wrocławiu, a pozostali w mieście o liczbie mieszkańców: 5-20 tys. (14%); 5-20 tys. (13%); 20-100 tys. (13%) i do 5 tys. mieszkańców (3%) oraz na wsi (6%).

4. Wyniki i dyskusja

Z odpowiedzi na pierwsze pytanie dotyczące obecnej sytuacji respondentów na rynku pracy wynika, że ponad połowa badanych studentów (52%) posiadała już zatrudnienie na umowę o pracę, a 27% pracowało na umowę zlecenie lub o dzieło. Nie wielką część badanych (4%) stanowili stażyści lub praktykanci oraz osoby, które pracowały bez podpisania umowy (2%). W badanej grupie 15% określiło się jako osoby bez pracy. Zatem, aż 85% studentów podjęło w trakcie studiowania różne formy pracy zawodowej, aby nabyć doświadczenie zawodowe.

Wyniki odpowiedzi studentów na pierwsze pytanie ankietowe porównano z danymi pozyskanymi z raportu „Student w pracy 2016” udostępnionego przez agencję SW RESEARCH na podstawie zagadnień dostarczonych przez JobSquare [http://www.studentwpracy.pl/assets/jobsquare_badanie_2016.pdf] oraz przedstawiono je w tab. 1.

Tabela 1. Sytuacja studentów na rynku pracy – porównanie badań własnych z ogólnopolskimi wynikami SW RESEARCH

Table 1. The situation of the students in the labor market – comparison of personal research with nationwide result of SW RESEARCH

Jaka jest Twoja obecna sytuacja? / What is your current situation?	Studenci w Polsce / Students in Poland	Studenci ZIIP UE / Students of ZIIP UE
Pracuje dorywczo / I have casual work	30%	27%
Mam stałą pracę / I have steady work	29%	52%
Inna / Other	41% (5,1 + 35,9%)	21% (6 + 15%)

Źródło: opracowanie własne na podstawie [http://www.studentwpracy.pl/assets/jobsquare_badanie_2016.pdf].

Source: own study based on [http://www.studentwpracy.pl/assets/jobsquare_badanie_2016.pdf].

W przypadku pracy dorywczej (na umowę zlecenie lub o dzieło) studenci Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu nie odbiegają istotnie od ogólnej grupy studentów w Polsce. W przypadku umowy o pracę studenci ZIIP (52%) znacznie przekraczają średnią krajową (29%). Odsetek studentów ZIIP pracujących na stałe jest prawie dwukrotnie wyższy niż średnia dla studentów z całego kraju. Według badań dla JobSquare aż 70% ankietowanych woli pracować na umowę o pracę.

W odpowiedzi na pytanie drugie, na temat przyczyn bezrobocia wśród młodych ludzi po studiach, prawie połowa ankietowanych (48%) zasugerowała, że powodem trudności ze znalezieniem pracy może być niewielka liczba zajęć praktycznych w trakcie II etapu studiów. Według 24% respondentów przyczyna tkwi w niepełnym zaangażowaniu się studentów w naukę, a 14% ankietowanych wskazało na słabą współpracę uczelni z lokalnymi przedsiębiorstwami w kontekście organizacji praktyk,

staży, pracy. Ich oczekiwaniem jest, aby uczelnia poprawiła i zacieśniła współpracę z lokalnymi przedsiębiorstwami odnośnie do kształcenia przyszłej kadry, która będzie pracowała właśnie w tych przedsiębiorstwach. Bogatą bazę ofert pracy studenci mogą znaleźć m.in. w uczelnianym Biurze Karier, natomiast ofert za pośrednictwem uczelni jest niewiele. Według tylko 13% respondentów niedopasowany do potrzeb rynku program studiów ma negatywny wpływ na efektywność młodych kandydatów w pozyskiwaniu pracy po ukończeniu studiów. Przyczyną bezrobocia może być też założenie rodziny czy długi wyjazd za granicę, co za ważne uznał 1% respondentów.

W odpowiedzi na pytanie trzecie odnośnie do sposobu znalezienia pierwszej pracy aż 51% respondentów udzieliło odpowiedzi, że pierwszą pracę uzyskało dzięki protekcji. Z kolei 15% studentów pierwszą pracę otrzymało dzięki wsparciu Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, który umożliwił im wzięcie udziału w programach stażowych, jak np. Staże na Start. Pozostali respondenci pozyskali pracę w wyniku poszukiwań w Internecie (14%), na stronach firm (11%), na Facebooku (5%), poprzez firmy pośredniczące (2%), w miejscu, gdzie odbywało kiedyś praktyki (1%). Jedynie 1% respondentów nigdy jeszcze nie pracował.

Sposoby, w jakie studenci ZIIP UE znajdują pracę, porównano z ogólnopolskimi wynikami SW RESEARCH [http://www.studentwpracy.pl/assets/jobsquare_badanie_2016.pdf] i zestawiono w tab. 2.

Tabela 2. Sposoby poszukiwania pracy – porównanie badań własnych z ogólnopolskimi wynikami SW RESEARCH

Table 2. Ways of looking for a job – comparison of own research with nationwide SW RESEARCH results

Sposoby poszukiwania pracy / Ways of looking for a job	Studenci w Polsce* / Students in Poland	Studenci ZIIP UE** / Students of ZIIP UE
Na serwisach internetowych (pracuj.pl itd.) / On websites (pracuj.pl, etc.)	62,2%	14%
Na stronach internetowych wybranych firm / On the websites of selected companies	43,3%	11%
Przez znajomych lub rodzinę / By friends or family	33,7%	51%
Poprzez portale społecznościowe (Facebook) / Through social networks (Facebook)	28,5%	5%
W urzędzie lub agencji pracy / At the office or the work agency	25,4%	2%
Przez uczelniane Biuro Karier / By the university Career Office	25,4%	15% (programy stażowe) / (internship programs)

*** Pytanie ankiety wielokrotnego, jednokrotnego wyboru.

*** Question polls multiple, single-choice.

Źródło: opracowanie własne na podstawie [http://www.studentwpracy.pl/assets/jobsquare_badanie_2016.pdf].

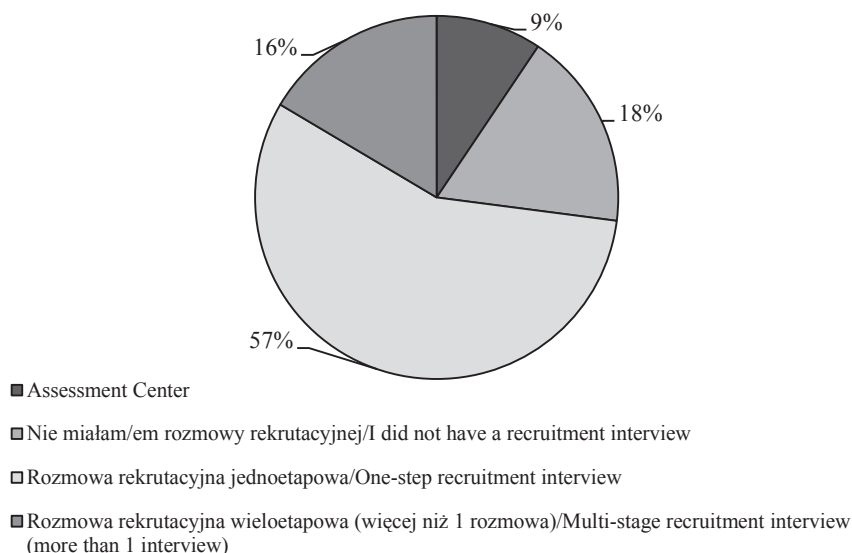
Source: own study based on [http://www.studentwpracy.pl/assets/jobsquare_badanie_2016.pdf].

Z porównania danych uzyskanych przez SW RESEARCH [http://www.studentwpracy.pl/assets/jobsquare_badanie_2016.pdf] oraz własnych badań ankietowych (tab. 2) wynika, że studenci UE w porównaniu ze studentami z całej Polski w niewielkim stopniu korzystają z różnych źródeł podczas poszukiwania pracy. Są to bardziej lub mniej znaczące różnice, np. 62,2% studentów w Polsce znajduje pracę poprzez serwisy internetowe (studenci ZIIP tylko 14%), na stronach internetowych firm 43,3% studentów (11% ZIIP), poprzez Facebooka 28,5% (tylko 5% ZIIP), w urzędach lub agencjach pracy 25,4% (2% ZIIP). Nieco mniejsze różnice stwierdzono w przypadku poszukiwania pracy poprzez uczelniane Biuro Karier 25,4% (15% ZIIP). W przypadku poszukiwania pracy poprzez znajomych lub rodzinę studenci z UE znacznie przodują w wynikach, ponieważ w ten sposób pozyskuje zatrudnienie aż 51% studentów ZIIP, podczas gdy respondenci SW RESEARCH stanowią tylko 33,7% grupy. Bez wątplenia pozyskanie pracy dzięki rozbudowanej sieci kontaktów (być może nawet dzięki uczelni) jest najbardziej efektywną metodą zdobywania zatrudnienia. Warto zwrócić uwagę również na to, że w porównaniu z ogólnopolskimi statystykami studenci ZIIP rzadziej korzystają ze wsparcia Biura Karier, co dodatkowo może utwierdzić w przekonaniu, że ten rodzaj pomocy, akurat w przypadku badanej grupy studentów, nie ma wpływu na ich osiągnięcia zawodowe.

Następnie poproszono respondentów o udzielenie odpowiedzi na czwarte pytanie: Z jaką formą rekrutacji spotkali się, ubiegając się o pracę? Większość, bo aż 57% respondentów, spotkała się ze standardową formą rekrutacji, tj. rozmową rekrutacyjną jednoetapową, a 16% z rekrutacją wieloetapową (rys. 1). 18% badanych zaznaczyło odpowiedź, że zostali przyjęci do pracy bez rozmowy rekrutacyjnej, prawdopodobnie „po znajomości”. Jedyne 9% badanych miało styczność z *assessment center*, co może wynikać stąd, że ten rodzaj rekrutacji wymaga zatrudnienia kilku specjalistów, a także pochłania znacznie więcej czasu i pieniędzy niż standardowe rozmowy rekrutacyjne.

Z danych Raportu Płacowego wynika, że ok. 90% przedsiębiorstw stosuje rozmowę kwalifikacyjną jako metodę rekrutacji pracowników [<http://archiwum.nf.pl/1005047-rekrutacja-badania-nad-zastosowaniem-narzedzi/>]. Ze względu na popularność tej formy poszukiwań pracowników z rozmową o pracę jednoetapową miała doświadczenie większość studentów ZIIP (ok. 57%), a z rozmową wieloetapową 16%. Z doświadczenia badanych wynika, że inne sposoby rekrutacji, jak np. *assessment center*, są rzadko spotykaną formą rekrutacji. Zbyt wysoki koszt prowadzenia tego typu poszukiwań pracowników powoduje, że mogą sobie na niego pozwolić jedynie bogate korporacje bądź firmy o znacznych dochodach.

W odpowiedzi na pytanie piąte: Czy przed i w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej studenci czuli się zestresowani? w 53% stwierdzili, że tak, a 19% ankietowanych stwierdziło, że zawsze się stresuje. Ten stan był obcy u 13% respondentów, 6% nie miało wyrobionego zdania na ten temat, a 9% uzależniło swoją odpowiedź od tego, na jakie stanowisko się aplikuje. W przypadku stanowisk, na które wymaga się spe-



Rys. 1. Odpowiedzi respondentów na pytanie czwarte: Jak wyglądał proces rekrutacyjny?

Fig. 1. Respondents' answers to the fourth question: What was the recruitment process like?

Źródło: opracowanie własne.

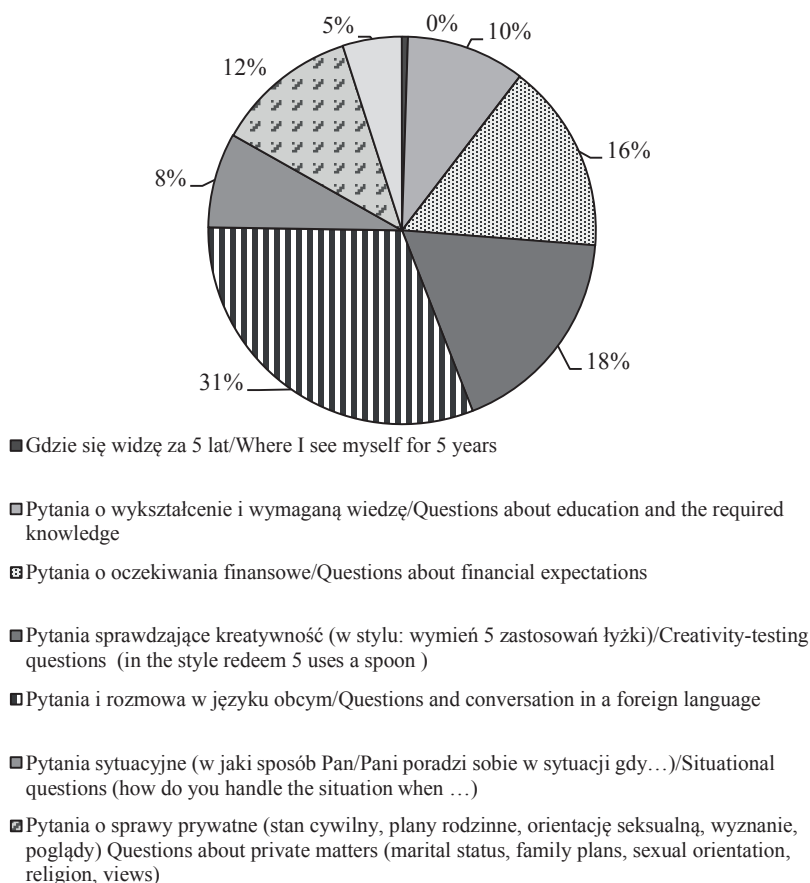
Source: own study.

cjalistycznych umiejętności (np. handlowiec lub specjalista), studenci podczas rozmowy mogą być bardziej zdenerwowani niż podczas aplikacji na stanowisko niewymagające dodatkowej wiedzy (jak np. pomoc w roznoszeniu ulotek). Nie znaleziono podobnych badań w literaturze. Dlatego nie można wykluczyć opcji, że 50% stresujących się podczas rozmowy kwalifikacyjnej nie stanowi normy.

Odpowiadając na pytanie szóste, większość studentów stwierdziła jednoznacznie, że podczas rozmowy kwalifikacyjnej stres wywiera negatywny wpływ na szanse zatrudnienia (47% raczej tak, 22% zdecydowanie tak). Inni nie stwierdzili takiego związku (4% raczej nie, 1% zdecydowanie nie) lub zaznaczyli odpowiedź: trudno powiedzieć (26%).

W pytaniu siódmym, wielokrotnego wyboru, zwrócono się do ankietowanych, aby wskazali: Jakie pytania w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej wywołują u nich największe poczucie dyskomfortu? Najwięcej osób obawiało się, że rozmowa będzie prowadzona w języku obcym (31%), że otrzymają pytania sprawdzające ich kreatywność (18%), dotyczące spraw prywatnych (12%), oczekiwań finansowych (16%) czy też pytania sytuacyjne (8%) (rys. 2). Niewielu studentów (10%) obawiało się pytań o wiedzę i wykształcenie, o poprzednie doświadczenie zawodowe (ok. 5%) lub pytań o przyszłość (poniżej 1%).

Według ogólnopolskich badań przeprowadzonych przez JobSquare prawie wszyscy studenci znają przynajmniej na poziomie podstawowym języki: angielski



Rys. 2. Odpowiedzi respondentów na pytanie siódme: Jakie Twoim zdaniem pytania powodują największe poczucie dyskomfortu podczas rozmowy rekrutacyjnej? (Można zaznaczyć kilka odpowiedzi)

Fig. 2. Respondents' answers to the seventh question: What do you think the questions cause the most sense of discomfort during the recruitment interview? (You can select several answers)

Źródło: opracowanie własne.

Source: own study.

(94%), niemiecki (35%), rosyjski (15%) i francuski (13%) [http://www.studentwpracy.pl/assets/jobsquare_badanie_2016.pdf]. W badaniu własnym 31% studentów ZIIP odpowiedziało, że obawia się rozmowy rekrutacyjnej w języku obcym, co może oznaczać, że nie znali oni języków obcych na tyle, by swobodnie się nimi posługiwać. Dzieje się tak, mimo że w programie studiów dziennych II stopnia ZIIP zaplanowano 30 godzin zajęć z dowolnie wybranego języka obcego. Dodatkowo uczelnia oferuje w zakresie nauki języków obcych kursy doszkolające i wizyty studyjne

w zagranicznych przedsiębiorstwach (Kuznia Kompetencji), a także stwarza okazję do doskonalenia języka obcego w postaci organizacji wymiany studenckiej Erasmus+ i wiele innych. Pomimo świadomości konieczności nauki języków obcych studenci mogą odkładać przygotowanie się do zajęć z języka na rzecz innych przedmiotów, które w ich przekonaniu są w danej chwili ważniejsze bądź trudniejsze do nauki. Innym powodem może być brak zainteresowania programem Erasmus+, jak i rygorystyczne warunki, które student musi spełnić, aby wziąć w nim udział (liczba osób zakwalifikowanych do wyjazdów zagranicznych w 2016 roku w skali uczelni wyniosła ok. 1% [<http://erasmusplus.org.pl/wyjazdy-i-przyjazdy-studentow-i-pracownikow-uczelni-w-ramach-erasmus-2014/>; http://www.ue.wroc.pl/uczelnia/13437/uczelnia_w_liczbach.html]). Nauce języka nie sprzyjać również może równoległa praca studentów, często na stanowiskach, na których rozwój pod kątem językowym jest dość ograniczony.

Na uwagę zasługuje, że tylko 10% studentów studiów dziennych II stopnia ZIIP obawiało się podczas rozmowy kwalifikacyjnej pytań o wiedzę i wykształcenie. Szerzej na ten temat napisano w drugiej części pracy [Gimżewska, Lesiów 2017].

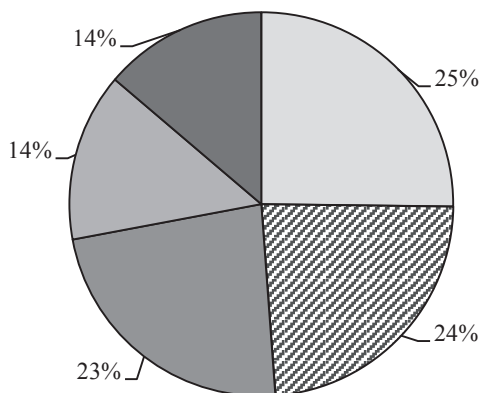
Na ósme pytanie: Czy rozmowa kwalifikacyjna pozwala na dokładną ocenę predyspozycji kandydatów do pracy? twierdząco odpowiedziało 38% studentów. Udział osób niezdecydowanych i zaprzeczających był taki sam (po 24%), a według 14% jest to uzależnione od stanowiska, na które się aplikuje.

W kolejnych pytaniach (9 i 10), wielokrotnego wyboru, poproszono ankietowanych, aby wskazali cechy lub zachowanie osoby rekrutującej, które mają największy wpływ na zmniejszenie i, odpowiednio, zwiększenie zdenerwowania podczas rozmowy o pracę. W pierwszym przypadku respondenci najbardziej doceniali u rekrutera umiejętność formułowania zrozumiałych pytań i udzielania jasnych informacji (33%), jego pozytywne nastawienie (31%) oraz w mniejszym stopniu jego profesjonalne podejście do rozmowy i schludny wygląd (13%) oraz utrzymanie kontaktu wzrokowego (10%). W drugim przypadku, podczas rozmowy kwalifikacyjnej, nerwową sytuację wśród respondentów potęgował: brak możliwości prowadzenia dyskusji z rekruterem (52%), nieprzedstawienie się i niepodanie ręki na przywitaniu (16%), spóźnienie się osoby rekrutującej na spotkanie (15%). W mniejszym stopniu ankietowanym przeszkadzał nieodpowiedni wygląd rekrutera – mało schludny, wyzywający (6%), jego nieuprzejmość czy brak poczucia humoru (1%).

W pytaniu jedenastym spytano ankietowanych: Czy płeć osoby prowadzącej rozmowę kwalifikacyjną ma dla nich znaczenie? Zdecydowana większość respondentów (64%) odpowiedziała przecząco. Pozostali preferowali na osobę rekrutującą w większym stopniu mężczyznę (22%) aniżeli kobietę (14%). W odpowiedzi na to pytanie nie stwierdzono związku z płcią ankietowanych.

W odpowiedzi na pytanie dwunaste respondenci wskazali na sposoby ułatwiające im poradzenie sobie ze stresem w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej (rys. 3). Wśród nich za najważniejsze uznano: dobre przygotowanie pod względem autoprezentacji (25%) i pod względem merytorycznym (24%) oraz uzyskanie jak największej

informacji na temat danego przedsiębiorstwa (23%). Jako równoważne (14%) wskazano także: zadbanie o odpowiedni własny wygląd przed rozmową i pozyskanie informacji o sposobie prowadzenia rekrutacji.



- Dobre przygotowanie pod względem autoprezentacji/Good preparation in terms of self-presentation
- Dobre przygotowanie pod względem merytorycznym/Good preparation in terms of the merits
- Uzyskanie możliwie jak najwięcej informacji na temat firmy/Obtain as much information as possible about the company
- Zadbanie o odpowiedni wygląd przed rozmową/Taking care of the right look before the conversation
- Uzyskanie możliwie jak najwięcej informacji na temat sposobu prowadzenia rekrutacji/Obtaining as much information as possible on how to conduct recruitment

Rys. 3. Odpowiedzi respondentów na pytanie dwunaste: Co Twoim zdaniem pomaga uporać się ze stresem związanym z rozmową rekrutacyjną? (Można zaznaczyć kilka odpowiedzi.)

Fig. 3. Respondents' answers to the twelfth question: What do you think helps to cope with the stress associated with recruitment interview? (You can select several answers.)

Źródło: opracowanie własne.

Source: own study.

Stwierdzono istotne korelacje pomiędzy odpowiedziami ($n = 85$) na pierwsze pytanie dotyczące obecnej sytuacji respondentów na rynku pracy a odpowiedziami na kolejne pytania:

- drugie dotyczące przyczyn bezrobocia wśród młodych ludzi po studiach ($r = 0,935$),
- trzecie odnośnie do sposobu znalezienia pierwszej pracy ($r = 0,926$),
- czwarte: Z jaką formą rekrutacji spotkali się ubiegając się o prace? ($r = 0,912$),
- piąte: Czy przed i w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej studenci czuli się zestresowani? ($r = 0,959$),
- szóste: Czy podczas rozmowy kwalifikacyjnej stres wywiera negatywny wpływ na szanse zatrudnienia? ($r = 0,884$),

- ósme: Czy rozmowa kwalifikacyjna pozwala na dokładną ocenę predyspozycji kandydatów do pracy? ($r = 0,914$),
- jedenaste: Czy płęć osoby prowadzącej rozmowę kwalifikacyjną ma dla nich znaczenie? ($r = 0,918$).
- dwunaste dotyczące sposobów ułatwiających im poradzic sobie ze stresem w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej ($r = 0,955$).

Na podkreślenie zasługują największe korelacje ($r = 0,96$) pomiędzy aktualną sytuacją respondentów na rynku pracy (pytanie pierwsze) a wskazaniem rozmowy kwalifikacyjnej jako stresogennego czynnika (pytanie piąte) oraz próby poradzic sobie ze stresem związanym z rozmową rekrutacyjną (pytanie dwunaste).

Studenci ZIIP na UE we Wrocławiu w ostatnim semestrze realizują wiele obowiązkowych przedmiotów, takich jak: interesy pracowników i ich ochrona, nowoczesne metody zarządzania, zarządzanie wiedzą i systemy wspomaganie decyzji oraz zarządzanie projektami i innowacjami. Pośrednio na tych przedmiotach prowadzący wskazują na rolę czynników stresogennych, z którymi studenci mogą się spotkać w późniejszych etapach ich kariery zawodowej, w tym podczas rozmowy kwalifikacyjnej. W wielu wypadkach studenci podczas prowadzonych dyskusji mogą ćwiczyc formułowanie swoich opinii, przytaczanie argumentów za i przeciw, jak też podczas wygłaszanych referatów mogą sprawdzić swoje kompetencje miękkie, o ile na to zwróci uwagę prowadzący.

Oferta uczelni powinna wychodzić naprzeciw oczekiwaniom konkretnych firm poszukujących wykwalifikowanych pracowników, wydaje się że powinna być także wzbogacona o przedmioty z zakresu psychologii społecznej, na których studenci mogą poznać w sposób nie tylko teoretyczny, ale również praktyczny m.in. znaczenie wielorakich czynników determinujących powodzenie lub nie rozmowy kwalifikacyjnej, metod radzenia sobie ze stresem podczas rozmowy kwalifikacyjnej, trudnych sytuacji zawodowych i życiowych. Wymierne korzyści z tego tytułu byłyby po obydwu stronach, tj. studenci byłiby lepiej przygotowani do rozmowy kwalifikacyjnej, a następnie do pracy zawodowej, gdyby nie musieli nabywać umiejętności społecznych na zasadzie prób i błędów, a pracownicy naukowci mieliby większą satysfakcję z realizacji przedmiotu lub przedmiotów już funkcjonujących, ale uzupełnionych o te nowe treści, tak ważne w przyszłej karierze zawodowej swoich podopiecznych.

Uczelnia rozwija także dodatkowe formy wsparcia dla studentów (Kućnia Kompetencji, Staże na Start, Erasmus+), które powinny przygotowac ich mentalnie i merytorycznie do podjęcia pierwszej pracy. Niestety liczba studentów korzystających z tej oferty jest bardzo niewielka [Gimżewska, Lesiów 2017].

5. Zakończenie

Stwierdzono, że aż 85% studentów podjęło w trakcie studiowania różne formy pracy zawodowej, a odsetek studentów ZIIP pracujących na stałe był prawie dwukrotnie wyższy niż średnia dla studentów z całego kraju. Prawie połowa ankietowanych

(48%) zasugerowała, że powodem trudności ze znalezieniem pracy może być niewielka liczba zajęć praktycznych realizowanych w trakcie II etapu studiów. Według 24% respondentów przyczyna tkwi w niepełnym zaangażowaniu się studentów w naukę. Studenci UE poszukują pracy głównie poprzez znajomych lub rodzinę (51%), a wyniki te znacznie różnią się od ogólnopolskich (33,7%).

Według studentów proces rekrutacji jest niezwykle stresujący (53%), najbardziej obawiają się rozmowy w języku obcym (31%) oraz pytań dotyczących ich kreatywności (18%). Według 38% respondentów rozmowa kwalifikacyjna pozwala na ocenę predyspozycji kandydatów do pracy. Studenci wskazali także na czynniki obniżające i potęgujące stres w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej ze strony rekrutera. Ponadto podkreślili, że dobre przygotowanie pod względem autoprezentacji (25%), pod względem merytorycznym (24%) oraz uzyskanie jak najwięcej informacji na temat danej firmy (23%) jest sposobem na poradzenie sobie ze stresem w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej.

Dobre radzenie sobie absolwentów UE na rynku pracy wynika przede wszystkim z ich własnej aktywności i doświadczenia w poszukiwaniu pracy w trakcie studiów. Na drugi plan schodzą proces dydaktyczny oraz dodatkowa oferta szkoleń ze strony uczelni.

Próba oceny przyczyn tego stanu rzeczy i propozycje wyjścia z tej sytuacji powinny być przedmiotem dalszych badań opartych na debacie z udziałem studentów i pracowników naukowo-dydaktycznych.

Literatura

- Armstrong M., 2011, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., Warszawa.
- Borkowska B., 2011, *Znaczenie komunikacji interpersonalnej w przebiegu rozmów kwalifikacyjnych z punktu widzenia osób poszukujących pracy*, Wyższa Szkoła Biznesu, Nowy Sącz (praca licencjacka).
- Carver Ch.S., 2009, adaptacja: Zygryd Juczyński i Nina Ogińska-Bulik, *Inwentarz do Pomiaru Radzenia Sobie ze Stresem*, <http://www.practest.com.pl/mini-cope-inwentarz-do-pomiaru-radzenia-sobie-ze-stresem> (15.04.2018).
- Europejski Portal Pracy, http://hrcenter.pl/a/1/301/techniki_rekrutacji.html (15.04.2018).
- Gimżewska A., Lesiów T., 2017, *Determinanty zatrudnienia studentów ZIIP UE we Wrocławiu. Cz. II, Nauki Inżynierskie i Technologie*, 3.
- Heszen-Niejodek I., 2000, *Stres i radzenie sobie – główne kontrowersje*, [w:] Heszen-Niejodek I., Ratajczak Z. (red.), *Człowiek w sytuacji stresu*, Wydawnictwo UŚ, Katowice.
- <http://archiwum.nf.pl/1005047-rekrutacja-badania-nad-zastosowaniem-narzedzi/> (15.04.2018).
- <http://erasmusplus.org.pl/wyjazdy-i-przyjazdy-studentow-i-pracownikow-uczelni-w-ramach-erasmus-2014/> (15.04.2018).
- http://www.studentwpracy.pl/assets/jobsquare_badanie_2016.pdf (15.04.2018).
- http://www.ue.wroc.pl/uczelnia/13437/uczelnia_w_liczbach.html (15.04.2018).
- Kmiotek K., Polaszczyk J., 2014, *Świadomość warunków i wymagań rynku pracy w opiniach studentów w gospodarce opartej na wiedzy*, *Modern Management Review*, 21(1), s. 47-56.

- Leka S., Griffiths A., Cox T., 2003, *Work organization and stress*, Protecting Workers' Health Series, No. 3, World Health Organization, Geneva.
- Richardson M.A., 2012, *Recruitment Strategies: Managing/Effecting the Recruitment Process*, Personal Department, Government of the Republic of Trinidad and Tobago.
- Schwarzer R., Taubert S., 1999, *Radzenie sobie ze stresem: wymiary i procesy*, Promocja Zdrowia. Nauki Społ. Med., 17, s. 72-92.
- Shatt K., 2014, *Jak przygotować się do rozmowy kwalifikacyjnej?*, Materiały szkoleniowe z zestawami ćwiczeń w ramach projektu „Niepełnosprawni społecznie i zawodowo – wsparcie niepełnosprawnych w wieku 18-27 na śląskim rynku pracy”, Łódź.
- Sulich A., 2015, *Modele i techniki rekrutacji i selekcji realizowane przez przedsiębiorstwa w województwie dolnośląskim*, [w:] Głóskowska K., Szymański E.M. (red.), *Nurty badawcze w zarządzaniu*, Manager, Zgorzelec.
- Tkaczyk L., 1996, *Komunikacja niewerbalna – postawa, mimika, gest*, Warszawa.
- Waszkowska M., Potocka A., Wojtaszczyk P., 2010, *Miejsce pracy na miarę oczekiwań – poradnik dla pracowników socjalnych*, Instytut Medycyny Pracy im. Prof. J. Nofera, Łódź.
- Wąsowska-Bąk K., Górecka D., Mazur M., 2012, *Assessment/Development Center. Poznaj najskuteczniejszą metodę oceny kompetencji pracowników i kandydatów do pracy*, Wydawnictwo Helion, Gliwice.