

dr Iwona Butmanowicz-Dębicka

Instytut Ekonomii, Socjologii i Filozofii
Politechnika Krakowska

W cieniu kryzysu. Preferencje zawodowe i oczekiwania studentów – szkic w oparciu o badania empiryczne studentów Politechniki Krakowskiej

WPROWADZENIE

Sposób planowania przyszłości, to, jak się wydaje, jedno z najtrudniejszych zadań, jakie współcześnie są stawiane przed ludźmi. W przypadku, kiedy tworzone plany powinny przekraczać krótki horyzont czasowy, tak jak przy wyborze zawodu i wszystkich związanych z tym konsekwencji, planowanie, w tym także planowanie indywidualnej przyszłości, zdaje się być nie tylko wyjątkowo trudne, ale niekiedy wręcz niemożliwe. Dlatego szczególnego znaczenia nabiera pytanie o przyczyny takiego stanu rzeczy. Czy wynika on ze specyficznej, niestabilnej struktury społecznej, w której dzisiaj żyjemy, z cech świata, który zdaje się być zmienny i chaotyczny? Czy w tym procesie ważną rolę odgrywają następujące po sobie kryzysy: ekonomiczne, rynku pracy, strukturalne itp. oraz anomia społeczna – rozumiana tak jak ją zdefiniowali Robert Merton i Piotr Sztompka [Merton, 1982, s. 224–242; Sztompka, 2000, *passim*] – dotyczące coraz to nowych obszarów życia społecznego i skutkujące poczuciem bezradności i dezorientacji? Czy może większą winę ponoszą same jednostki oczekujące gotowych recept na sukces i skutecznych scenariuszy atrakcyjnego życia, w tym również scenariuszy życia zawodowego? A może część odpowiedzialności należy także przypisać mass mediom epatującym multiplikacjami wizerunków niestabilnego świata, który – w ich interpretacji – nieomal codziennie stoi na progu jakiegoś kryzysu: ekonomicznego, demograficznego, moralnego, ekologicznego i innych [Mrozowski, 1991, s. 115 i nast.]. W tej sytuacji planowanie, jak można sądzić, może się wydawać w pewnym sensie bezsensowne, skoro do sukcesów prowadzi przypadek, nepotyzm lub bezwzględna rywalizacja.

Badania Trempały i Malmberga nad młodzieżą dowodzą, że w tej kategorii wiekowej, budowanie indywidualnych orientacji przyszłościowych, czyli zarówno kreślenie ogólnych planów na przyszłość, jak i konkretne projektowanie własnego życia, opiera się przede wszystkim na osobistych doświadczeniach i typach

sytuacji społecznych, w jakich jednostka aktualnie uczestniczy [Trempała, Malmberg, 1996, s. 60–70]. Negatywne doświadczenia i niesatysfakcjonujące relacje społeczne, jak należy wnosić, wpływają na sposób szacowania samego siebie i rodzaj związanych z przyszłością oczekiwań młodego człowieka, gdyż, jak zauważył Zaleski: „są dwa rodzaje patrzenia na przyszłość: aktywne, wyrażające się w myśleniu o tym, co mamy zamiar zrobić i pasywne, cechujące się oczekiwaniem na to, co się nam zdarzy bez naszej aktywności” [Zaleski, 1991, s. 43]. Na wszystkie rodzaje planowania przyszłości wpływa sposób postrzegania świata społecznego, a ten z kolei jest w dużym stopniu kształtowany przez środki masowego przekazu, które częściej koncentrują się na zjawiskach negatywnych, problemach, zagrożeniach i niepokojących procesach. Nadwyżka demograficzna, brak nowych miejsc pracy, powszechne lub strukturalne bezrobocie, nadmiar nieadekwatnie wykształconych osób, a do tego rynek pracy funkcjonujący w oparciu o trudne do poznania reguły, to wszystko, wielokrotnie prezentowane przez media, składa się na obraz zamkniętego, nieprzyjaznego, wrogiego i niezrozumiałego świata. Dorosłość i samodzielność zawodowa nie są w rezultacie tym, na co czeka jednostka, a przeciwnie – niekiedy stają się okresem w życiu, z którym często nie wiąże się zbyt wielu oczekiwań, niepokojącym i odsuwanym – niechcianą perspektywą. Psychologowie pracy piszą w tym kontekście o tzw. bezdecyzyjności rozwojowej – mechanizmie, który pojawia się u części osób w sytuacji stresu i prowadzi do odwlekania decyzji do momentu pojawienia się korzystnych dla jednostki warunków. Bezdecyzyjność zdaje się dotyczyć przede wszystkim młodych ludzi, szukających swojego miejsca w strukturze rynku pracy [Bańka, 2011, s. 132–134]. Jednak w przypadku studentów odwlekanie decyzji ograniczone jest momentem ukończenia studiów, a warunki ekonomiczne sprawiają, że prawie połowa studentów podejmuje pracę w trakcie nauki [Jelonek, 2011, s. 49–50].

Czy zatem żyjąc w cieniu kryzysu można się dobrze przygotować do samodzielności zawodowej i zaakceptować mobilność struktur?

PLANOWANIE PRZYSZŁOŚCI ZAWODOWEJ A PRESJA CZASU

Niezależnie od rodzaju odpowiedzi padających na tak sformułowane pytanie, jak uważam, można twierdzić, że współcześnie jesteśmy świadkami specyficznego pojmowania czasu jednostkowego oraz korespondujących z nim swoistych, grupowych i indywidualnych strategii przystosowawczych, tworzonych pod różnego rodzaju presją – faktycznych lub jedynie medialnych – kryzysów, rozmaitych niebezpieczeństw, zagrożeń, braków i niemożności.

Gerald J. Whitrow, badacz sposobów pojmowania i odczuwania czasu, zdecydowanie podkreślał różnice pomiędzy czasem fizycznym i czasem jednostkowym, sprowadzanym najczęściej do rodzaju doświadczenia osobistego [Whi-

trow, 1998, s. 39]. Gunther Stent uważał, że podobnie jest z kategorią postępu i rozwoju, która najczęściej jest interpretowana w oparciu o aktualne, podstawowe mierniki i doraźne, także osobiste, koncepcje ewaluacji, prowadzące do widzenia rozwoju jedynie w kategoriach zwiększającego się bezpieczeństwa ekonomicznego jednostek [Jaskólski, 2008, s. 45]. I choć jest to dość pesymistyczna i nieco jednostronna koncepcja, to trafnie, jak się wydaje, podkreśla rzeczywistą lub kreowaną przez media zmienność rzeczywistości społecznej, w której potrzeba zdobycia bezpieczeństwa ekonomicznego narzuca ludziom dynamizm lub jedynie świadomość konieczności bycia dynamicznym, wpływając na pesymistyczny lub optymistyczny sposób widzenia siebie w świecie społecznym.

Świat współczesny, zarówno w opiniach badaczy, jak i w wizerunkach medialnych i opisach zdroworoządkowych, często definiowany jest jako epoka wielu szybkich, następujących po sobie lub równocześnie, zmian. Część z nich to zmiany dla jednostek niekorzystne, bowiem prowadzą do braku stabilizacji i obniżonego poczucia bezpieczeństwa lub wymagają nadmiernego dynamizmu [Bauman, 2013, s. 123–127]. W takim świecie ludzie nieustannie rywalizują lub powinni rywalizować, rozwijać się i walczyć nie tylko z innymi, ale także z samym sobą, z własnymi słabościami i ograniczeniami. „Jednostka w zindywidualizowanym społeczeństwie musi nauczyć się, pod groźbą kary permanentnego upośledzenia, pojmować samą siebie jako ośrodek działania, jako biuro planistyczne własnej biografii, własnych umiejętności, orientacji, kontaktów partnerskich itd.” [Beck, 2002, s. 203]. Nie tylko ludzie dynamiczni i ambitni łakną wymiernych sukcesów, pragną ich wszyscy, nawet wówczas, gdy tego pragnienia nie potwierdzają własną aktywnością [Butmanowicz-Dębicka, 2010, s. 22–24]. Wszyscy też bardzo wysoko szacują różne formy bezpieczeństwa i dominacji, w tym dominację ekonomiczną i zawodową, dlatego praca zajmuje wysokie miejsce w hierarchii najwyżej cenionych wartości [Jasińska-Kania, 2007, s. 112–114]. Ważne są również dominacje związane z wyglądem i zdrowiem, umiejętnością nawiązywania kontaktów i odnoszenia sukcesów interpersonalnych, dopasowania się do świata, czy wybierania skutecznej strategii życiowej. *Homo Faber* to dzisiaj każdy z nas.

Sytuacja zawodowa jednostki, faktyczna lub przewidywana, często kreuje nie tylko sposób myślenia o sobie, ale także sposób działania. Nie zawsze jednak, jak pokazuje rzeczywistość, efektem silnej stymulacji do aktywności, czy ciągłego podsycania obaw o przyszłość, są konkretne działania jednostek lub ich zdolność do racjonalnego oceniania swych szans i możliwości. Często natomiast pojawia się uczucie lęku, obawa przed „niezmieszczeniem się” w atrakcyjnych przestrzeniach społecznych. Tego rodzaju zachowania i nastawienia, jak twierdzą, widoczne są także w sposobach przygotowywania się studentów do wejścia na rynek pracy.

BADANIA I ICH REZULTATY

Celem prowadzonych na Politechnice Krakowskiej badań empirycznych było poznanie dominujących sposobów postrzegania własnej przyszłości zawodowej przez studentów oraz poznanie najczęstszych strategii przygotowywania się do wejścia na rynek pracy. W badaniach prowadzonych systematycznie w latach 2008–2012 techniką ankiety i zogniskowanego wywiadu grupowego uczestniczyli studenci ostatnich lat studiów, dobierani do próby w sposób warstwowy, z uwzględnieniem takich zmiennych jak: średnia ocen, płeć i aktywność zawodowa.

W pierwszej fazie badań wzięli udział studenci mający doświadczenie zawodowe zdobywane podczas studiów – 420 osób, a w drugiej studenci niepracujący – 166 osób. Część respondentów aktywnych zawodowo pracuje stale, inni dorywczo, jedni w oparciu o umowę o pracę, inni na umowę-zlecenie, jeszcze inni w tzw. szarej strefie, zatrudniani „na czarno”. Założyłam, że zdobyte doświadczenia ułatwiają przygotowania do samodzielności zawodowej, dają szansę na racjonalny sposób oceniania rynku pracy i modyfikację własnych działań przed wkroczeniem – już z dyplomem – na ten rynek. Ta część badań miała swoją specyfikę, ponieważ dobrano do niej studentów z kierunków studiów gwarantujących zarówno studentom, jak i absolwentom – inżynierom otrzymanie pracy, a w przypadku wielu specjalności, np. informatyków, jest to praca atrakcyjna zarówno z uwagi na zarobki, jak i na warunki pracy, czy na szansę stosunkowo szybkiego rozwoju zawodowego. Można by oczekiwać, że ich ocena rynku pracy powinna być raczej optymistyczna, a lęk odczuwany przed wkroczeniem na ten rynek po ukończeniu studiów minimalny. Badania sytuacji ludzi młodych na rynku pracy dowodzą, że w kategorii osób z wyższym wykształceniem bezrobocie jest trzykrotnie niższe [Pańków, 2012, s. 14]. Tymczasem zarówno w podejmowanych przez respondentów działaniach, a także w planowanych, mniej lub bardziej konkretnie, ścieżkach kariery, dość wyraźnie zarysowuje się tendencja do interpretowania świata społecznego i świata aktywności zawodowej jako struktury wrogiej i zamkniętej, pełnej barier utrudniających start zawodowy i realizację pragnień – w dużym stopniu ukształtowanych, jak przyznawali respondenci, przez wzorce medialne tworzące „szablony” udanego i nieudanego życia. Ponieważ założyłam, że na sposób widzenia świata społecznego silnie wpływają osobiste doświadczenia – w tym także doświadczenia zawodowe – oraz rzeczywiste interakcje, w jakie wchodzi jednostki, dlatego badanych proszono o konkretne, spersonifikowane opisy sytuacji zawodowych, relacji w miejscach pracy i zawodowych doświadczeń.

Zgromadzony materiał pozwolił na sporządzenie syntetycznych opisów rynku pracy, stworzonych z perspektywy studentów mających doświadczenia zawodowe, i zbudowanie szeregu typologii związanych z pracą, w tym także typologii pracodawców¹, w której nazwy poszczególnych typów powstały w oparciu

¹ Termin „pracodawca” rozumiany jest dwojako: jako pojedyncza konkretna osoba przyjmująca i nadzorująca pracę oraz jako pracodawca zbiorowy, grupa ludzi lub instytucja.

o podawane cechy relacji zawodowych oraz w oparciu o określenia używane przez badanych. W rezultacie, w efekcie przeprowadzonych badań można było wyróżnić następujące typy pracodawców, których charakterystyki przytaczam także z tej przyczyny, że są one zarazem obrazami rynku pracy, a także w dużym stopniu odzwierciedlają oczekiwania i preferencje zawodowe badanych osób:

- **Pracodawca „eksploatujący”** – oczekuje wielu zróżnicowanych umiejętności, wiedzy, znajomości języków obcych, niekoniecznie związanych z typem wykształcenia pracownika. Często chce, żeby zakres obowiązków pracownika nie był jednoznacznie określony, wówczas można w ramach jednego etatu (umowy) wymagać od niego wykonywania różnych prac. Taki pracodawca stawia przed pracownikiem zadania nie troszcząc się o czas, jaki zajmie ich wykonanie, ponieważ uważa, że pracownik powinien na nie przeznaczyć także swój prywatny czas. Preferuje osoby samotne, niekiedy dopytuje się o sytuację rodzinną i plany osobiste, ponieważ zakłada, że człowiek odizolowany od rodziny jest bardziej dyspozycyjny. Zatrudnia pracowników na stanowiskach nazywanych dość enigmatycznie: np.: *specjalista do spraw koordynacji, specjalista do spraw komputeryzacji, odpowiedzialny za kontakty z klientami* itp. W ten sposób pracownikowi trudno jest protestować, kiedy dostaje kolejne zadania, ponieważ w takiej formule bardzo różne czynności wchodzić mogą w zakres jego obowiązków. Pracodawca tego typu często zleca prace wymagające koncepcyjnego i twórczego myślenia, analizy literatury, form pracy innych firm, dzielenia się pomysłami, ale traktuje je jako zajęcia dodatkowe, pozornie dobrowolny wkład w rozwój jego firmy. Studenci mający doświadczenia z tego typu pracodawcami czują się wyzyskiwani i bezradni i obawiają się takich relacji zawodowych po ukończeniu studiów.

- **Pracodawca „medialny”** – pragnie modyfikować swoją firmę, prowadzić ją według różnych nowych wzorów przekazywanych przez środki masowego przekazu, chłonie nowości z dziedziny zarządzania, marketingu itp. Nie jest dla niego istotne faktyczne unowocześnienie firmy, a raczej o nadanie jej imponującego image`u, pozorów nowoczesności i dynamizmu. Dla takiego pracodawcy atrakcyjny jest pracownik posiadający dyplom znanej uczelni, ale także różnego rodzaju dyplomy, zaświadczenia o ukończeniu kursów, certyfikaty, odbyte staże, egzaminy poświadczające znajomość języków obcych itp. Często umieszcza takie informacje na wizytówkach, tabliczkach na biurku itp., a, co ciekawe, są to często umiejętności niedające się wykorzystać na proponowanym studentowi stanowisku. Pracodawca medialny nie widzi tego, że medialne wzory często są sprzeczne, wykluczają się nawzajem. Nie dostrzega też, jak szybko się zmieniają, ani tego, że pojedyncze osoby nie mogą posiadać wszystkich umiejętności. Jego wymagania często są absurdalne, czasami też nie rozumie, co kryje się pod różnymi określeniami i dlatego niekiedy łatwo go oszukać. Przeważnie nie weryfikuje deklarowanych przez pracownika umiejętności ani ich nie wykorzystuje. Przyjmuje do pracy nie faktycznie najlepszych kandydatów, ale najbardziej przebojowych i skłonnych do przesadnej autopromocji.

• **Pracodawca „enigmatyczny”** – nie określa jasno swoich preferencji ani oczekiwań, podaje bardzo ogólne, niewiele wyjaśniające opisy wymagań. Najczęściej czeka na inicjatywę kandydata, formułuje różne kryteria oceny, nie podaje też dokładnie warunków awansu ani zakresu obowiązków. Pytany o konkrety odwołuje się do zmieniającej się kondycji firmy lub do nieprzewidywalnych warunków ekonomicznych itp. Trudno jest dostosować się do jego oczekiwań, bo trudno je rozpoznać. Jego oczekiwania zmieniają się, tak jakby ciągle szukał innego typu kandydata, a jego poszukiwania nie wynikają z potrzeb firmy, dlatego niekiedy trudno je zrozumieć. Jedynie pewne jest to, że od młodego pracownika wymaga znacznie więcej aniżeli od osób już pracujących. Może tak postępować, ponieważ często ten typ pracodawcy występuje w atrakcyjnych dla kandydatów firmach lub oferuje atrakcyjne, samodzielne stanowiska.

• **Pracodawca „rzeczowy” lub profesjonalny** – ten typ pracodawcy w prowadzonych badaniach występuje w dwóch „wariantach”. W pierwszym pracodawca skupiony jest na jednej wąskiej, bardzo specjalistycznej umiejętności pracownika. Często zna program studiów, szuka kandydatów dobrze profesjonalnie przygotowanych, sumiennych, lubiących swój zawód, a jednocześnie nastawionych na szybki awans, pragnących związać się z firmą przynajmniej na okres kilku lat, deklarujących chęć uzupełniania swoich umiejętności, lubiących uczyć się, jednym słowem pasjonatów zawodu. Taki pracodawca często sprawdza umiejętności kandydata, zatrudnia go na okres próbny, podczas którego testuje jego umiejętności. W drugim wariantcie, znacznie częstszym, profesjonalizm kandydata jest ważny, ale liczą się także jego cechy charakterologiczne, w tym asertywność, zdolność do szybkiej adaptacji społecznej, umiejętność pracy w różnych sytuacjach – np. w warunkach stresu, w szybkim tempie, na delegacji. Poszukuje osób dobrze przygotowanych do zawodu, a zarazem mobilnych, uwzględnia też ogólną wiedzę kandydata, umiejętność poprawnego wysławiania się, formułowania pism, nawiązywania kontaktów itp. Ale często nie stwarza dobrych warunków pracy, zarówno w sensie materialnym, jak i emocjonalnym, ponieważ interesuje się jedynie efektami pracy, a nie buduje zespołu i więzi z firmą. Pracownik powinien być jedynie sprawnym instrumentem do osiągnięcia celów ekonomicznych.

• **Pracodawca poszukujący kandydatów do pracy w zespole** – skoncentrowany jest na predyspozycjach i umiejętnościach społecznych kandydata, jego umiejętności dopasowania się do zespołu, która często wiąże się z ustępstwami, niską potrzebą rywalizacji i kreatywnością, którą pracownik dzieli się z innymi. Często szuka typów otwartych, przyjaźnie nastawionych do innych i takich, którzy szukają w grupie zawodowej swojej grupy odniesienia, łatwo ustępują i nie są indywidualistami.

• **Pracodawca poszukujący pracowników dynamicznych** – w mniejszym stopniu ważne są dla niego umiejętności zawodowe kandydata, ceni natomiast dynamizm, pewność siebie, optymizm życiowy, czasami też dobry wygląd i zdro-

wie. Studenci niekiedy zauważają, że taki pracodawca szuka nie tyle profesjonalistów do konkretnych zadań, ale raczej dobrych aktorów, osób, które opanowały sztukę manipulacji i doskonałej autoprezentacji. Jednocześnie należy dodać, że także w przypadku tego typu pracodawcy, optymizm, pewność siebie, czy dynamizm życiowy niekiedy niebezpiecznie zbliżają się do akceptowanych przez niego w miejscu pracy tupetu i brawury. Drapieżną przebojowość ceni wówczas, kiedy służy firmie, a więc jest skierowana ona na zewnątrz lub podsyca rywalizację, natomiast nie akceptuje jej jako projektu indywidualnego rozwoju pracownika, drogi awansu czy eskalacji wymagań. Pracodawca preferujący dynamizm zarządza pracownikami tworząc środowisko pracy przypominające pracę toksyczną, podwyższającą poziom stresu i generującą konflikty interpersonalne, odczuwanie gniewu, beznadziei i niezadowolenia [Bailey Reinhold, 1999, s. 16 i nast.].

- **Pracodawca „formalny”** – interesują go jedynie formalne i zweryfikowane na stażach umiejętności pracownika, a kontakt nawiązuje przede wszystkim drogą elektroniczną. Nie przeprowadza bezpośredniej rozmowy kwalifikacyjnej i kandydat nie ma możliwości na bezpośrednie zaprezentowanie się, a jedynie opisuje swe umiejętności za pośrednictwem pism, podań itp. Liczy się dobrze napisany list intencyjny, CV, rekomendacja pisemna promotora lub opiekuna naukowego itp. Im więcej zaświadczeń, pism, dokumentów, tym życzliwszy stosunek do kandydata. W przypadku tego pracodawcy faktyczne umiejętności pracownika rzadko są sprawdzane i często dostaje on zadania bez wprowadzenia w nie, czy wytlumaczenia zasad pracy i zakresu oczekiwań. Stosunkowo często wykonuje tzw. pracę zadaniową, którą samodzielnie organizuje i rozwiązuje związane z nią problemy. Pracownicy pozostawieni sami sobie mają poczucie, że w zasadzie nie są częścią firmy, czują się zagubieni, a brak interpersonalnych kontaktów sprawia, że nie utożsamiają się z miejscem pracy. W takiej sytuacji maleje także ich samoocena i podejrzewają, że nie są dobrze przygotowani do pracy. Tworzą różnego typu analizy rzeczywistości związanej z pracą, z których część ma formę tzw. teorii naiwnych, nieuwzględniających wielu czynników, lecz dobrze, w przekonaniu jednostki, opisujących ją samą i jej doświadczenia [Lachowicz-Tabaczek, 2004].

- **Pracodawca „nieufny”** – nieufnie testuje wszystkie deklarowane przez kandydata umiejętności, zakłada, że osoba kończąca studia ma formalne wykształcenie, a tak naprawdę niewiele umie. Powątpiewa w sens praktyk studenckich, nie ufa, że wiedza teoretyczna przekłada się na praktykę, a niekiedy traktuje kandydatów tak jakby przybywali z odległych stron i nie znali realiów, w których funkcjonuje gospodarka. W tej grupie pracodawców dominuje przekonanie, że uczelnie uczą jedynie teorii i to teorii nieprzekładalnych na praktykę. Najbardziej przekonuje ich zdobyte doświadczenie zawodowe, zajęcia laboratoryjne, a także uzyskane uprawnienia, np. kierownika budowy, programisty itp.

- **Pracodawca „przyjazny”** – obdarza kandydata dużym kredytem zaufania, opiekuje się nim, stwarza mu dobre warunki pracy, chętnie posyła na szko-

lenia, w zamian oczekuje dobrego przygotowania zawodowego i zaangażowania w pracę. I tu właśnie tkwi pułapka. Owo zaangażowanie w pracę może mieć niekiedy wymiar korporacyjny, miejsce pracy ma stać się czymś więcej aniżeli to wynika z jego funkcji, powinno nawet zastępować rodzinę, kontakty towarzyskie itp. Praca jest atrakcyjna, warunki płacy również, ale właściwie przy tak absorbującym zajęciu jednostce na nic poza pracą nie wystarcza czasu. To, co jest moim zdaniem wyjątkowo interesujące, to fakt, że spora grupa studentów postrzega takie stanowiska jako bardzo atrakcyjne. W czasach inflacji szeregu wartości, w świecie gdzie dominują rzeczowe, utylitarne i powierzchowne więzi, miejsce pracy kreuje zarówno zawodową, jak i społeczną aktywność pracownika, zaspokaja jego potrzeby emocjonalne, wiąże ludzi i staje się dla nich substytutem wszystkich aktywności społecznych. Co najmniej połowa badanych chętnie by w takiej firmie czy korporacji pracowała i jest to, moim zdaniem, szalenie istotna cecha badanej grupy, czy nawet cecha całego pokolenia dzisiejszych dwudziestolatków, poszukujących grup, z którymi można by się pozytywnie identyfikować, odczuwać dumę z przynależności do nich i jednocześnie mieć poczucie opieki i akceptacji. Być może jest to także pragnienie powszechne w społeczeństwach, gdzie samotność społeczna, płynna tożsamość, brak poczucia przynależności grupowej [Bauman, 2007, s. 13 i nast.] stały się zjawiskami tak powszechnymi, że zaczynamy je akceptować, zapominając o ich destrukcyjnych funkcjach. I choć w wielu koncepcjach współczesny skrajny indywidualizm bywa ujmowany jak triumf jednostki odrzucającej krępujące więzi grupowe, to rzeczywistość dnia codziennego oparta na indywidualizmie, dyferencjacji, racjonalności, ekonomizmie i ekspansywności [Naisbitt, Aburdene, 1990] skutkuje także odczuwaniem lęku społecznego, zagubienia i samotności.

Zaprezentowana typologia pracodawców, choć tworzona przez osoby bez trudu znajdujące atrakcyjne zatrudnienie, nie jest optymistyczna pomimo tych sprzyjających okoliczności, które, jak należałoby sądzić, powinny jednostkę wzmocnić. W zasadzie tylko pracodawca przyjazny, choć wymaga olbrzymiego wysiłku i utożsamiania się z pracą, zespołem i wykonywanymi zadaniami, jest w pełni akceptowany, co wynika z faktu, że tylko on stwarza szansę na wykonywanie atrakcyjnej pracy, tworzenie – przy udziale wspierającej grupy – samodzielnych koncepcji, na samorealizację i rozwój zawodowy. Organizując pracę jednocześnie buduje atrakcyjne emocjonalnie środowisko pracy umożliwiające pozytywną identyfikację z zawodem i zespołem, tworzy etos zawodu, warunki dające szansę na budowanie wiary w siebie i zaspokojenie potrzeby przynależności grupowej. Należy wnioskować, że ten rodzaj pracodawcy w największym stopniu niweluje lęk społeczny młodych pracowników, w tym także lęk przed wykonywaniem nieatrakcyjnej pracy i przed bezradnością w świecie gospodarki rynkowej. Pozostali pracodawcy, nawet wówczas, kiedy nie są wymagający, to jednak – być może poprzez swą niestabilność, nieracjonalne wymagania, brak zainteresowania młodym pracownikiem, zdecydowanie potęgują lęk społeczny.

Awersyjne nastawienie i postrzeganie świata społecznego, a przede wszystkim świata pracy zawodowej, jako struktury wrogiej, zamkniętej i nieprzewidywalnej jest jeszcze silniejsze wśród osób mających niewiele doświadczeń zawodowych i reprezentujących specjalności, na które – w ich opinii – nie ma dużego zapotrzebowania lub jest takie zapotrzebowanie, ale wiąże się z ciężką, nieatrakcyjną pracą lub uciążliwą koniecznością ciągłego uczenia się itp. Ta kolejna wyłoniona w prowadzonych badaniach grupa nie składa się jedynie z pesymistów, ale pesymistyczne nastawienia zdecydowanie w niej dominują. Należy też zaznaczyć, że przekonania studentów w tym przypadku nie opierają się na ich licznych doświadczeniach zawodowych², lecz w znacznie większym stopniu generowane są przez uzyskiwaną przez nich wiedzę na temat rynku pracy. Najpotężniejszym źródłem tej wiedzy są mass media³, opisujące spektakularne porażki kolejnych roczników absolwentów, upokarzającą pracę wykonywaną przez osoby z wyższym wykształceniem, prezentujące przepelniony rynek pracy oparty na nepotyzmie, nadużycia, sugerujące, że absolwenci uczelni są zbędni, nieadekwatnie wykształceni, bez szans.

STYLE PRZYGOTOWAŃ DO WEJŚCIA NA RYNEK PRACY

Jak zatem osoby kończące studia przygotowują się do samodzielności zawodowej? Uzyskane wyniki pozwalają na zaprezentowanie dominujących stylów przygotowywania się do wejścia na rynek pracy. Każdy z nich został podzielony na dwie części: „teraz” – ta część wymagała skupienia się respondenta na jego aktualnej sytuacji i aktualnych działaniach, a część „po studiach” – to dokonywany przez badanych opis przewidywanej przez nich przyszłości zawodowej. Wyróżnione style nazwałam w oparciu o dominujący w grupie typ aktywności i sposób kreślenia obrazu przyszłości zawodowej:

1. Styl „pogodne trwanie” – ten styl charakterystyczny jest dla osób traktujących studia jako okres przeznaczony na rozrywkę i życie towarzyskie, nie angażujących się zbytnio w zdobywanie wiedzy. Ich **teraz** to przede wszystkim minimalizacja wysiłku związanego ze studiowaniem. Nie interesują ich studiowane przedmioty i chociaż dobrze opanowali technikę studiowania, to nie poszerzają swojej wiedzy, lecz zadowolają się niskimi i średnimi ocenami. Respondenci realizujący ten styl sądzą, że wszelki nadmierny wysiłek wkładany w studiowanie jest zbędny, ponieważ nie gwarantuje sukcesu w przyszłości. Jednocześnie nie potrafią ocenić, jaki rodzaj wiedzy mógłby się im przydać w przyszłości lub ich zainteresować. Są przekonani, że jedynie znajomości, przypadek,

² W grupie badanych studentów dwóch ostatnich lat studiów, dłuższe doświadczenia zawodowe ma jedynie 46%, w tym 30% pracowało w tej samej firmie ponad dwa miesiące.

³ 92% badanych wskazywało na takie źródło wiedzy o rynku pracy.

spryt lub wsparcie rodziny prowadzą do sukcesów zawodowych, które utożsamiają przede wszystkim z wysokimi zarobkami i niewielkim obciążeniem pracą. Badani oceniają studia jako przyjemny okres w życiu, a jedynie osoby godzące studia z pracą twierdzą, że są zbyt zmęczone takim trybem życia. Samorealizacja oznacza dla nich nawiązywanie interesujących kontaktów towarzyskich, nie łączą jej z rozwijaniem zawodowych pasji, czy z pogłębianiem wiedzy i zdobywaniem nowych umiejętności. **Po studiach**, to czas trudnej do wyobrażenia przyszłości, ponieważ w tej grupie nie planuje się racjonalnie przyszłości, ani się do niej konkretnie nie przygotowuje. Większość planów nie ma skonkretyzowanej postaci, studenci nie znają firm, w których mogliby zostać zatrudnieni, nie rozpoznali wymagań pracodawców – uważają, że na konkretne działania jeszcze mają czas. Pomimo tego są umiarkowanymi optymistami, sądzą, że „jakoś sobie poradzą”. I chociaż taka postawa mogłaby znaleźć uzasadnienie – świat społeczny zmienia się tak szybko, że nie warto planować i przygotowywać się do sytuacji, które za chwilę mogą być zupełnie inne, to dziwi, występujący w grupie, brak umiejętności opisanie pragnień związanych z przyszłością. Badani nie wiedzą, jaka powinna być ich wymarzona praca, ponieważ ich marzenia nie są z nią związane. Nie aspirują na żadne konkretne stanowiska, bo nie myślą o przyszłości w kategoriach racjonalnych. Tylko osoby pracujące w firmach, które organizują szkolenia, skłaniają pracowników do poszerzania wiedzy, mają bardziej sprecyzowane plany zawodowe. Ale nasuwa się tu refleksja, że to firmy podejmują za nie decyzje i w pewnym stopniu planują ich przyszłość zawodową.

2. Styl „dynamiczne przygotowania” – pomimo wiedzy o barierach utrudniających znalezienie atrakcyjnej i zgodnej z wykształceniem pracy, czas studiów nie jest dla części studentów okresem intensywnych przygotowań, czy prób poznania potrzeb pracodawców i dostosowania się do nich. Grupa aktywnie przygotowująca się do wejścia na rynek pracy nie jest liczna, zaledwie 34% badanych przyznawało, że poznaje rynek, szuka możliwości stażu w firmach zatrudniających inżynierów, uzupełnia wiedzę, stara się zdobyć szersze kwalifikacje. Do tego stylu należą osoby realizujące różnorodne dynamiczne strategie wejścia na rynek pracy. Nie jest to grupa jednorodna, ponieważ różnią ją w niej motywacje skłaniające do działań, sposoby planowania przyszłości, zainteresowanie studiowanymi przedmiotami, osiągnięte wyniki itp. Jedynym elementem spajającym jest właśnie szczególnie silny, zwłaszcza na tle postaw apatycznych, dynamizm związany z przygotowaniem do pracy. **Teraz** – to dla przedstawicieli tego stylu studiowania walka o dobre stopnie, aktywne uczenie się przedmiotów, które mogą okazać się w przyszłości przydatne, uzupełnianie wiedzy, rozwijanie pasji i nawiązywanie szeregu kontaktów towarzyskich lub quasi-zawodowych. Aktywni studenci generalnie lubią sam proces studiowania, dostrzegają heurystyczne walory wiedzy i – jak się wydaje – dobrze wybrali kierunki studiów. Jednocześnie są najbardziej mobilną i otwartą grupą, ponieważ liczą się z możliwością zmiany zawodu, koniecznością wyjazdów, ale nie jest to dla nich

smutna konieczność, lecz raczej wyzwanie, a być może także szansa. **Po studiach** – znajomość rynku pracy i związanych z nim realiów sprawia, że przyszłość można opisywać w kategoriach realistycznych i podjąć konkretne działania przygotowujące do niej. W opisywanym stylu mieszczą się aktywne sposoby poznawania rynku pracy, w tym także „praca na próbę” podejmowana w celu poznania firmy i możliwości ewentualnego zaprezentowania się przyszłemu pracodawcy, ale także poznawanie przepisów prawnych, rankingów firm, uczestniczenie w stażach, kursach itp. Jedynie w tej kategorii osób o przyszłości myśli się optymistycznie i jej się oczekuje. Część osób równocześnie uczy się innych zawodów lub poszerza kwalifikacje i – jak można wnosić – nie traktuje procesu uczenia się jak przymusu. Ich pułapy aspiracji są wysokie, ale wyznaczone realistycznie, często też szukają atrakcyjnych propozycji zawodowych, szczególnie propozycji dających szansę na rozwój zawodowy, awans i satysfakcjonującą pozycję społeczną. Wydaje się, że należą do części pokolenia ignorującego niespójności kulturowe [Szawiel, 1998] i dobrze radzącego sobie ze zmienną rzeczywistością społeczną, którą traktują nie tylko jak stan naturalny, ale też jako sytuację pełną szans i możliwości.

3. Styl „smutne trwanie” – to najbardziej zaskakująca i zarazem niepokojąca tendencja. Należą do niej zarówno studenci, z trudem dający sobie radę z procesem studiowania, jak i studenci dobrzy oraz bardzo dobrzy. Osiągane na studiach dobre wyniki nie wzmacniają wiary w siebie i nie prowadzą do budowania optymistycznego obrazu przyszłości zawodowej. Wynika to po części z definiowania okresu studiów jako sztucznej kondycji społecznej, a nie okresu prawdziwego przygotowania do zawodu. Badani sądzą, że w świecie rynku pracy obowiązują zupełnie inne reguły i zasady doboru pracowników, abstrahujące od wyuczonych umiejętności lub, że poznawany na studiach obszar wiedzy nie ma zastosowania w praktyce zawodowej. Tak więc z jednej strony studenci postrzegają rynek pracy jako obszar dla nich niedostępny, ponieważ całkowicie zapełniony, a z drugiej strony nie wyobrażają sobie, że ich wiedza ma jakąś praktyczną wartość. W tej grupie panuje największy pesymizm, ale nie skłania on do aktywności, czy próby znalezienia swojej szansy, lecz raczej do wycofania się i postaw eskapistycznych. **Teraz** – to nauka, która nie daje radości i oczekiwanie na koniec studiów z lękiem, ale także uporczywe odsuwanie myślenia o przyszłości. Pasywne postawy utrudniają także możliwość czerpania radości ze studenckiego życia, nie skłaniają do wykorzystywania ofert dostępnych na uczelni, kursów, klubów, kół zainteresowań, kół naukowych, uczenia się dodatkowo języków obcych, zdobywania certyfikatów itp. Myślenie o przyszłości jako o czasie trudów i porażek, paraliżuje i zniechęca. Studenci mający takie nastawienie chłoną wszystkie medialne nieprzyjemne dla absolwentów wyższych uczelni informacje i uważają, że jeśli im ktoś nie pomoże, to sobie sami nie poradzą. Można sądzić, że są oni swoistym „produktem” współczesnego stylu edukacji i wychowania, oferującego do pewnego momentu adolescencji jednostkom go-

towe strategie życiowe, wzory efektywnych zachowań, drogi prowadzące do sukcesu, czy „recepty” na szczęście. W sytuacji kiedy uczelnie nie dostarczają im takich jednoznacznych wzorów gwarantujących powodzenie, w obliczu konieczności samodzielnego decydowania, wybierania i planowania, pojawiają się także postawy wycofania, apatii i negatywizmu. W tym sensie możemy ich nazwać porzuconą generacją, używając terminu wprowadzonego przez H. Girouxa. Są oni we własnych odczuciach, podobnie jak młodzież amerykańska, przeciążeni odpowiedzialnością za swój los, koniecznością dokonywania ryzykownych wyborów, pozostawieni sami sobie i załęknieni niepewną przyszłością [Giroux, 2003, s. 71–99].

Środki masowego przekazu – współcześnie podstawowe źródło wiedzy o świecie i procesach społecznych – pogłębiają ten stan zagubienia tworząc uogólnione negatywne etykiety studentów i rynku pracy, a rozpowszechniając przekonanie o zbędności absolwentów budując bariery oddzielające tę generację, przynajmniej symbolicznie, od reszty społeczeństwa. Sposób postrzegania świata jako struktury wrogiej prowadzić może do wielu defensywnych postaw, z których jedne przypominają cyniczny pesymizm, opisany przez Giddensa [Giddens, 2008, s. 98], inne zaś są przeciąganą w czasie bezdecyzyjnością, apatycznym trwaniem, oczekiwaniem na gotowe rozwiązania i propozycje. Są to nastawienia wybrane czasami przypadkowo, ale odbierające jednostkom radość z uczenia się i bycia studentem. Należący do tej grupy badani respondenci ani nie potrafią wyobrazić sobie własnej przyszłości, ani też jej zaplanować. Ich **po studiach**, to wielka niewiadoma, trudny okres, do którego nie sposób się przygotować, dlatego lepiej o nim nie myśleć i zdać się na to, co przyniesie los.

ZAKOŃCZENIE

W przypadku badanej kategorii – studentów ostatnich lat studiów uczelni technicznej – kryzys, ulubiony temat mediów, tworzy, jak się wydaje, społeczne ramy dla wybieranych strategii i przygotowań do życia zawodowego i tym samym w dużym stopniu kształtuje preferencje zawodowe i oczekiwania związane z przyszłością. Staje się także ich punktem odniesienia i podstawą dokonywanych wyborów. Kryzys, połączony z kategorią czasu jednostkowego, traktowanego przez badanych jako czas nadmiernie skondensowany, czas niesprzyjający człowiekowi, współtworzy specyficzny, bo nieufny i pełen rezerwy, sposób postrzegania świata i własnej przyszłości zawodowej. Natomiast życie w cieniu kryzysu, choć można się do niego przyzwyczaić, prowadzi, jak pokazały to przeprowadzone badania, do skrajnie różnych zachowań. Jednych motywuje do racjonalnego planowania przyszłości zawodowej, innych natomiast wiedzie do kompulsywnej, a więc chaotycznej i często także opartej na lęku i dezorientacji, nadmiernej aktywności, a niekiedy również do inercji, apatii, obojętności – także na swój los – i szeregu innych niekorzystnych dla człowieka postaw obronnych.

Barbara Fatyga pisała kiedyś o „młodości bez skrzydeł”, ilustrując tym określeniem smutne dojrzewanie młodzieży szkolnej z małych miast, mającej świadomość ograniczonych szans życiowych [Fatyga, 1999, s. 188]. Wydaje się, że jest to termin adekwatny także dla opisu dojrzewania zawodowego studentów, choć utrata wiary w sukces na rynku pracy, u części badanych skutkująca formułowaniem minimalistycznych planów na przyszłość, nadaktywnością, apatią, czy postawami recesywnymi, ma zupełnie inne źródła. Jest wśród nich także świadomość kryzysu i związana z nim niepewność własnej przyszłości odczuwana dziś również przez młodych i dobrze wykształconych, ponieważ, jak pisał Zygmunt Bauman: „mało (...) w tym świecie punktów oparcia, które by można uznać za solidne i zaufania godne; daremnie szuka się krzepkiej i sztywnej kanwy, na której haftować by się dało szlak własnej życiowej wędrówki” [Bauman, 2013, s. 54].

LITERATURA

- Bailey R.B., 1999, *Toksyczna praca*, Dom Wydawniczy Rebis, Poznań.
- Bauman Z., 2007, *Płynne czasy. Życie w epoce niepewności*, Sic!, Warszawa.
- Bauman Z., 2013, *Ponowoczesność jako źródło cierpień* (wyd. III), Sic!, Warszawa.
- Beck U., 2002, *Spółczesność ryzyka. W drodze do innej nowoczesności*, Scholar, Warszawa.
- Butmanowicz-Dębicka I., 2010, *Marginalizacja i inercja – dwie formy wykluczenia* [w:] *Kryzysy, katastrofy, kataklizmy w perspektywie psychologicznej*, red. K. Popiołek, A. Bańka, Stowarzyszenie Psychologia i Architektura, Poznań.
- Fatyga B., 2001, *Młodość bez skrzydeł. Nastolatki w małym mieście*, Instytut Stosowanych Nauk Społecznych UW, Warszawa.
- Giddens A., 2008, *Konsekwencje nowoczesności*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków.
- Giroux H.A., 2003, *The Abandoned Generation. Democracy beyond the Culture of Fear*, Palgrave Macmillan, New York.
- Jaskólski M., 2008, *Czas, doktryny, zmiana* [w:] *Czas a trwanie idei politycznych i prawnych*, red. K. Chojnicka, A. Citkowska-Kimla, W. Kobuz-Ciembrozewicz, Wolters Kluwer Polska, Warszawa.
- Jasińska-Kania A., 2007, *Orientacje aksjologiczne Polaków na tle europejskim* [w:] *Jedna Polska? Dawne i nowe zróżnicowania społeczne*, red. A. Kojder, Wydawnictwo WAM.
- Lachowicz-Tabaczek K., 2004, *Potoczne koncepcje świata i natury ludzkiej*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk.
- Merton R.K., 1982, *Teoria socjologiczna i struktura społeczna*, PWN, Warszawa.
- Mrozowski M., 1991, *Między manipulacją a poznaniem. Człowiek w świecie mediów*, Centralny Ośrodek Metodyki Upowszechniania Kultury, Warszawa.
- Naisbitt J., Aburdene P., 1990, *Megatrends 2000: The New Directions for the 1990's*, William Morrow, New York [za:] P. Sztompka, 2005, *Socjologia zmian społecznych*, Znak, Kraków.
- Pańków M., 2012, *Młodzi na rynku pracy. Raport z badania*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa.

- Sztompka P., 2000, *Trauma wielkiej zmiany. Społeczne koszty transformacji*, Instytut Studiów Politycznych PAN, Warszawa.
- Szafraniec K., 2007, *Polska młodzież: między apatią, partycypacją i buntem [w:] Jedna Polska? Dawne i nowe zróżnicowania społeczne*, red. A. Kojder, Wydawnictwo WAM PAN, Kraków.
- Szawiel T., 1998, *Urzeczeni przez rynek? Stosunek młodzieży do rynku, pieniądza i pracy*, „Kultura i społeczeństwo” 1998/9, IFIS PAN, Warszawa.
- Trempała J., Malmberg L.E., 1996, *Dorosłość w oczekiwaniach młodzieży polskiej i fińskiej*, „Forum Psychologiczne” 1996/1.
- Whitrow G.J., 1998, *Czas w dziejach. Poglądy na czas od prehistorii po dzień dzisiejszy*, Pruszyński i S-ka, Warszawa.
- Zaleski Z., 1991, *Psychologia zachowań celowych*, PWN, Warszawa.

Streszczenie

Artykuł pt. „W cieniu kryzysu. Preferencje zawodowe i oczekiwania studentów”, to szkic w oparciu o badania empiryczne studentów Politechniki Krakowskiej. Sposób planowania przyszłości uzależniony jest od doświadczeń jednostki oraz od jej wiedzy o rzeczywistości społecznej. Obecnie planowanie jest trudne, ponieważ wiedza o świecie, o drogach sukcesu zawodowego i o rynku pracy czerpana jest także ze środków masowego przekazu. Mass media kreślą obraz świata pełnego kryzysów, zamkniętego i niestabilnego, a absolwentów uczelni prezentują często jak „zbędną”, źle przygotowaną do zawodu kategorię społeczną. Życie w cieniu kryzysu prowadzi do odczuwania lęku społecznego, lęku przed przyszłością oraz do wyboru różnych strategii działania, w tym także strategii opartej na inercji i rezygnacji. W artykule prezentowane są typologie wyłonione w wyniku badań empirycznych przeprowadzonych wśród studentów ostatnich dwóch lat studiów na Politechnice Krakowskiej: typologia pracodawców i typologia stylów przygotowywania się do wejścia na rynek pracy. W obu typologiach, obok postaw aktywnych i śmiałych projektów własnej przyszłości zawodowej, widoczne są silne postawy defensywne.

In the shade of the crisis. Occupational preferences and expectations of the students – a draft based on empirical studies of Cracow University of Technology

Summary

The way of planning the future depends on the experience of the individual and of the knowledge of the social reality. Currently, planning is difficult because the knowledge of the world, the paths of career success and about the labor market is got out from the mass media. Mass media draw a picture of a world full of crises, closed and unstable and graduates often are presented as "unnecessary", ill-prepared to profession social category. Living in the shadow of the crisis leads to feel the social anxiety, fear of the future and to choose from a variety of strategies, including a strategy based on inertia and resignation. This article presents the outcome of a typology of empirical research conducted among the students of the last 2 years of study at the Technical University of Cracow: typology of employers and typology of preparing to enter the labor market. In both typologies, in addition to the active attitude and courageous project of the own occupational future there are noticeable strong defensive postures.