

RAPORT

**Motywacja, kariera, kompetencje
pracowników na rynku pracy**

**Przygotowany przez pracowników
Uniwersytetu Gdańskiego, Instytutu
Psychologii, Zakładu PEiPO**

na zlecenie GPEC i Dziennika Bałtyckiego

**Badanie on-line w sekcji kariera Dziennika
Bałtyckiego**

Kwiecień-maj 2017

Cel raportu: Przedstawienie i omówienie wyników badania dotyczącego cech współczesnego rynku pracy i oczekiwań potencjalnych pracowników (analiza na poziomie danych opisowych – częstości, udziałów procentowych, średnich).

Cele szczegółowe raportu:

1. *Określenie obszarów motywacji i oczekiwań pracowników funkcjonujących na obecnym rynku pracy:*
 - a) charakter ważnych i nieważnych motywatorów związanych z pracą i pracodawcą,
 - b) waga różnych, istotnych obszarów życia dla pracowników,
 - c) cechy wymarzonego pracodawcy.
2. *Specyfika ścieżek karier pracowników funkcjonujących na obecnym rynku pracy:*
 - a) ścieżki rozwoju wybierane przez pracowników
 - b) ścieżki rozwoju planowane przez pracowników w przyszłości,
 - c) motywacja do zmian obranych ścieżek karier.
3. *Określenie kompetencji kandydatów do wykonywania pracy w ich własnej ocenie.*

Wykonawcy

Ekspertki zespół badawczy złożony z pracowników Zakładu Psychologii Ekonomicznej i Psychologii Organizacji Instytutu Psychologii na Uniwersytecie Gdańskim w składzie:

Prof. UG dr hab. Anna Maria Zawadzka,

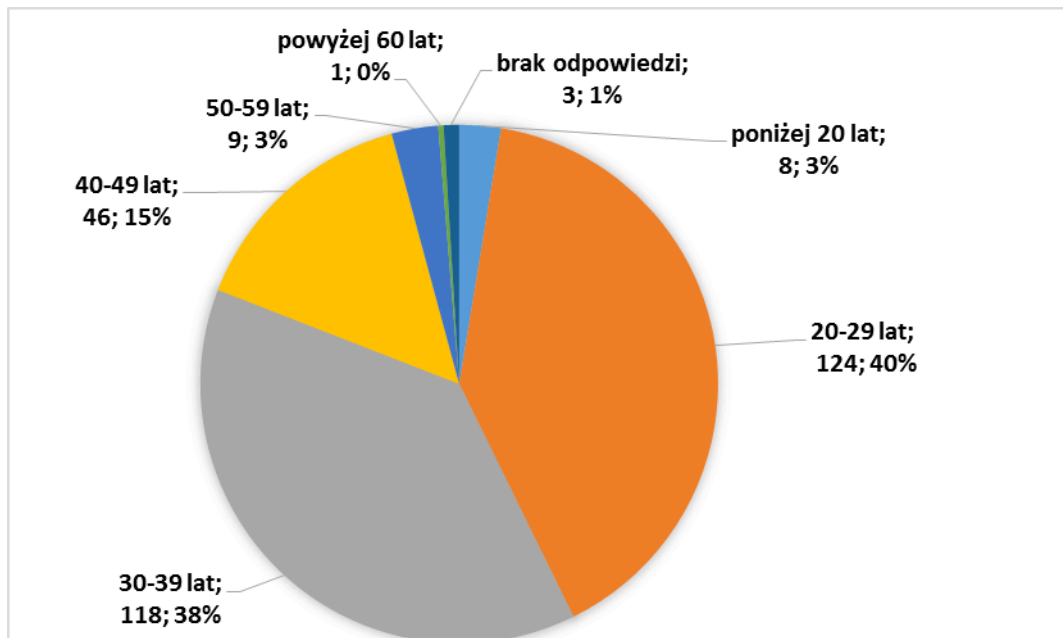
dr Aleksandra Peplińska,

dr Dorota Godlewska-Werner.

Część 1. Opis / charakterystyka zbadanej grupy

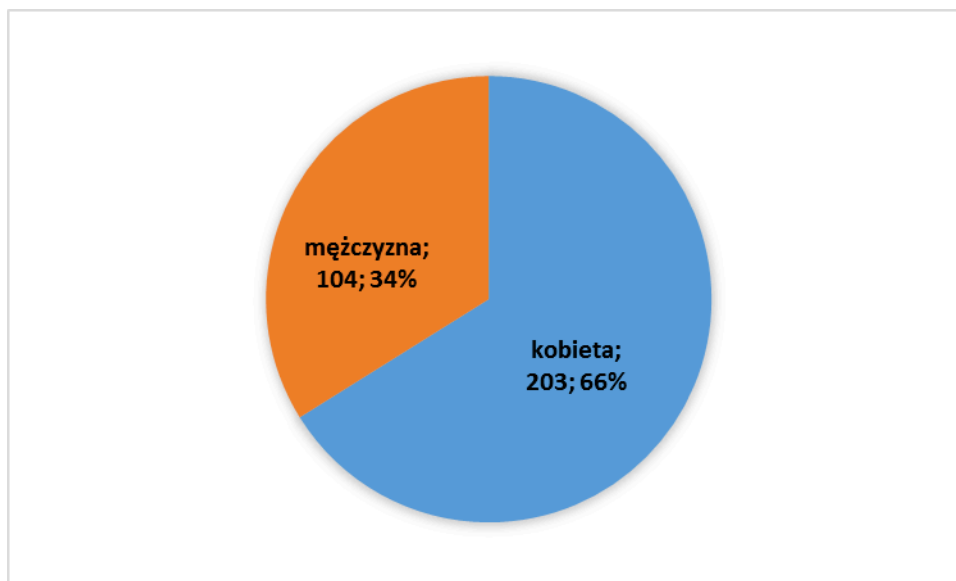
Badanie „Kariera od A do Z” zostało przeprowadzone online od 8 kwietnia do 3 maja 2017 roku. Ankiety wypełniło 307 osób.

Średnia wieku osób badanych to 33,1 lat (odchylenie standardowe 8,8) – najmłodsza osoba miała 19 lat, najstarsza 62. Najliczniejszą grupę stanowią osoby między 20 a 29 rokiem życia (40%) oraz 30-39 lat (38%) (Wykres 1).



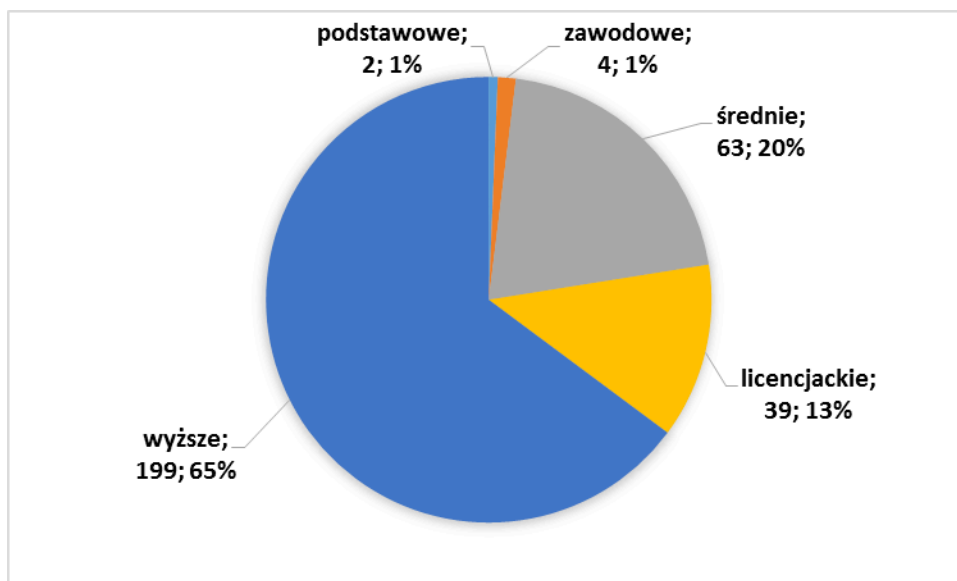
Wykres 1. Wiek osób badanych

Ankiety wypełniły 203 kobiety i 104 mężczyźni (Wykres 2).



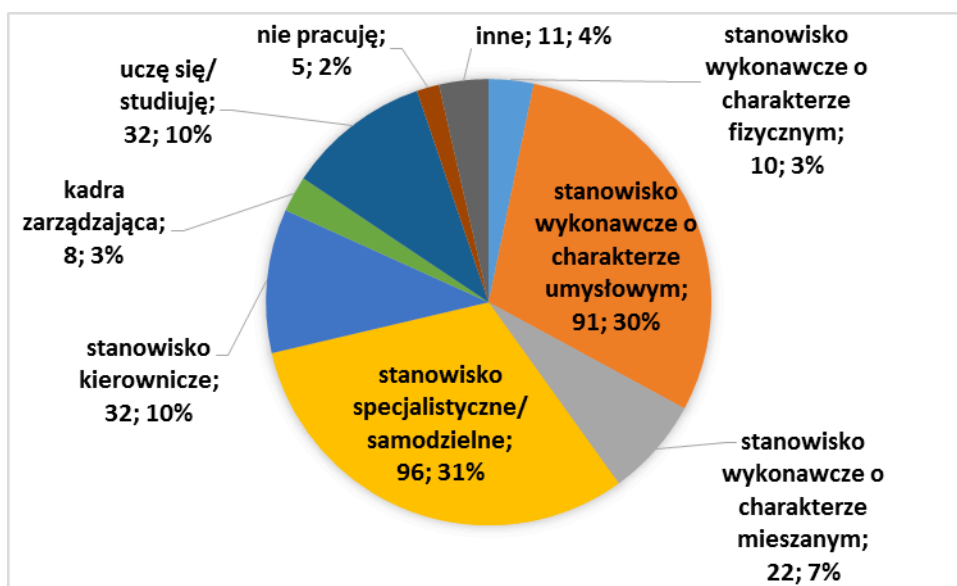
Wykres 2. Płeć osób badanych

65% badanych stanowiły osoby z wykształceniem wyższym, kolejną pod względem liczebności grupę badanych stanowiły osoby z wykształceniem średnim (20%) i licencjackim (13%) (Wykres 3).



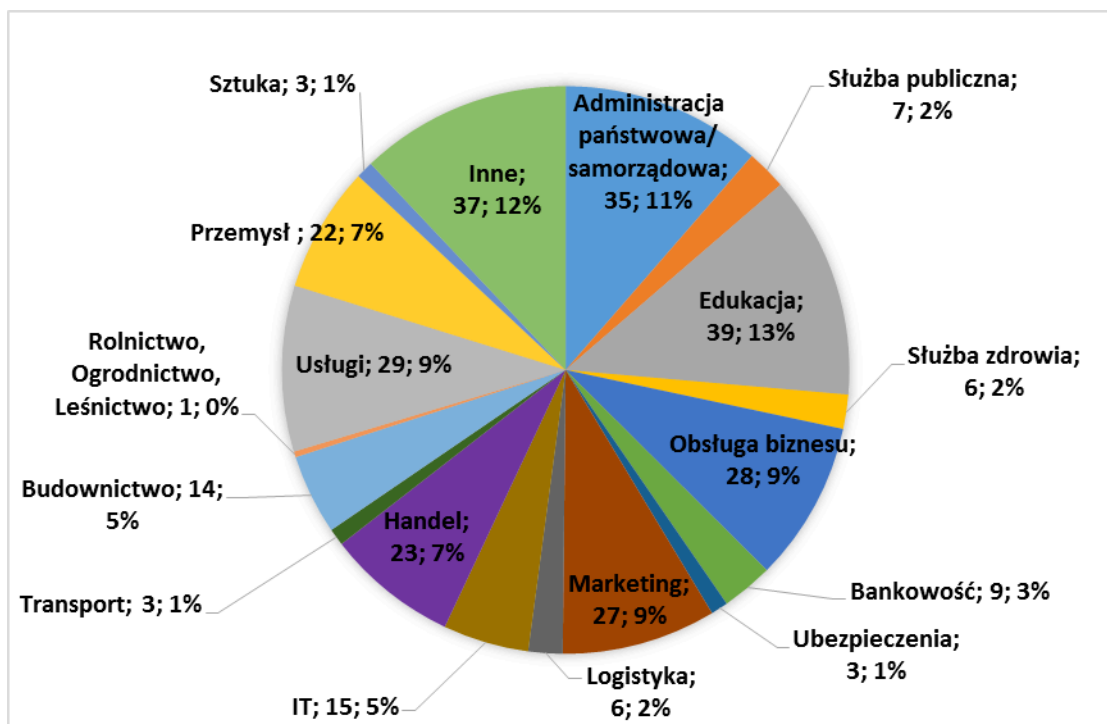
Wykres 3. Wykształcenie osób badanych

Zdecydowana większość osób badanych jest zatrudniona na stanowiskach specjalistycznych samodzielnych (31%) i wykonawczych o charakterze umysłowym (30%) (Wykres 4). 4% osób deklarowało inną formę zatrudnienia – 6 osób studiuje i pracuje jednocześnie, 1 osoba deklaruje, że jest twórcą, 1 osoba prowadzi działalność gospodarczą, 1 osoba przebywa na urlopie macierzyński i 1 jest w trakcie studiów doktoranckich.



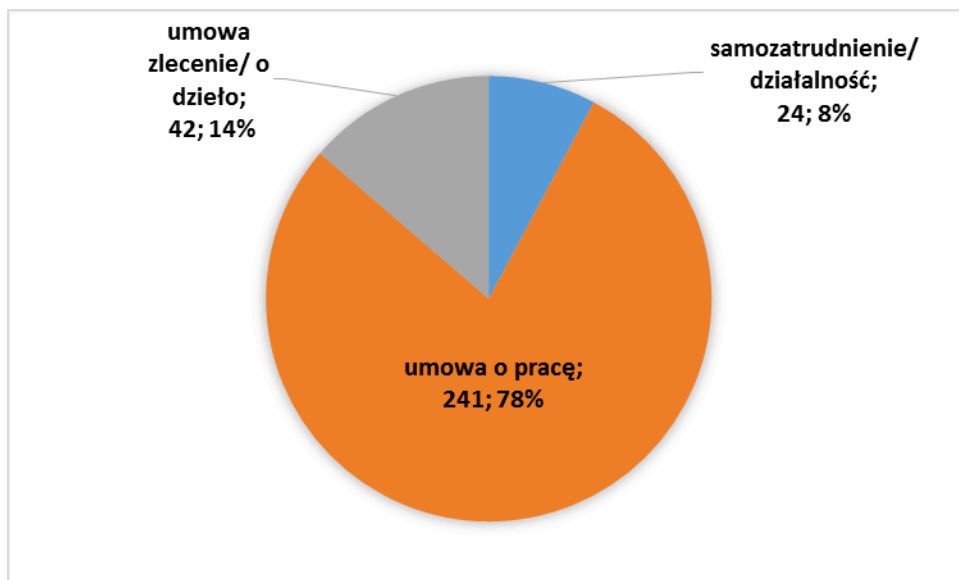
Wykres 4. Aktualna sytuacja zawodowa osób badanych

Najliczniej reprezentowana grupa badanych jest zatrudniona w branży związanej z edukacją (13%), administracją państwową lub samorządową (11%) oraz usługami (9%) (Wykres 5). 12% respondentów jest zatrudnionych w branżach nie wymienionych w ankiecie – energetyce, ciepłownictwie, mediach, reklamie, księgowości i finansach, badaniach społecznych, windykacji, gastronomii, poligrafii i tłumaczeniach.



Wykres 5. Branża, w jakiej zatrudnione są osoby badane

78% badanych jest zatrudnionych na umowę o pracę (Wykres 6). Natomiast 14% respondentów zatrudnionych jest w ramach umów cywilno-prawnych, a 8% prowadzi własną działalność gospodarczą.



Wykres 6. Forma zatrudnienia

Część 2. Obszary motywacji pracowników współczesnego rynku pracy

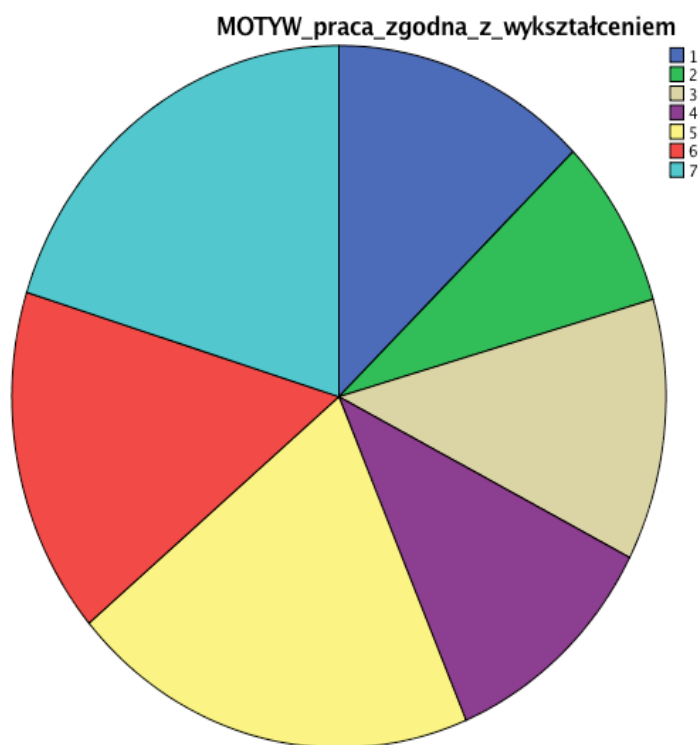
2.1 Co motywuje do pracy.

Analiza obejmuje częstości / udziały procentowe odpowiedzi badanych na pytania związane z osiemnastoma różnymi obszarami motywacji do pracy. (Pytanie na jakie badani odpowiadali to: Co najbardziej motywuje Pana/ Panią do pracy. Swoje odpowiedzi badani zaznaczali na skali od „1” do „7” gdzie „1” – oznacza - nieważne dla mnie, a „7” – oznacza - bardzo ważne dla mnie).

1. Motyw „praca zgodna z wykształceniem”

Skala	Częstość	Procent	Procent skumulowany
1	39	12,7	12,7
2	24	7,8	20,5
3	37	12,1	32,6
4	34	11,1	43,6
5	62	20,2	63,8
6	49	16,0	79,8
7	62	20,2	100,0
Ogółem	307	100,0	

Tabela 1. Częstości odpowiedzi na skali 1-7 na pytanie czy ważna jest praca zgodna z wykształceniem



56 % badanych osób stwierdziło, że bardzo ważna i ważna jest dla nich praca zgodna z wykształceniem (odpowiedzi 5,6,7 na skali), a 45,3% twierdziło, że praca zgodna z wykształceniem jest dla nich nieważna bądź raczej nieważna (odpowiedzi na skali 1,2,3).

2. Motyw „renoma i rozpoznawalność firmy /organizacji”

Skala	Częstość	Procent	Procent skumulowany
1	18	5,9	5,9
2	35	11,4	17,3
3	39	12,7	30,0
4	59	19,2	49,2
5	78	25,4	74,6
6	44	14,3	88,9
7	34	11,1	100,0
Ogółem	307	100,0	

Tabela 2. Częstości odpowiedzi na skali 1-7 na pytanie czy ważna jest renoma i rozpoznawalność firmy /organizacji

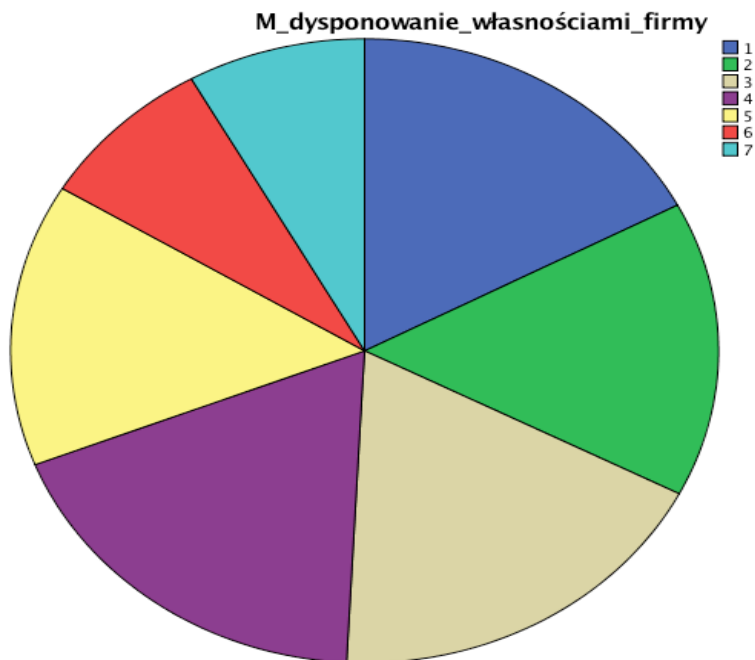


50,8 % badanych osób stwierdziło, że bardzo ważna i ważna jest dla nich renoma i rozpoznawalność firmy (odpowiedzi 5,6,7 na skali), a 30% twierdziło, że renoma i rozpoznawalność firmy jest dla nich nieważna bądź raczej nieważna (odpowiedzi na skali 1,2,3).

3. Motyw „dysponowanie własnościami firmy (np. samochód służbowy, telefon komórkowy, laptop)”

Skala	Częstość	Procent	Procent skumulowany
1	53	17,3	17,3
2	47	15,3	32,6
3	56	18,2	50,8
4	56	18,2	69,1
5	45	14,7	83,7
6	25	8,1	91,9
7	25	8,1	100,0
Ogółem	307	100,0	

Tabela3. Częstości odpowiedzi na skali 1-7 na pytanie czy ważne jest dysponowanie własnościami firmy

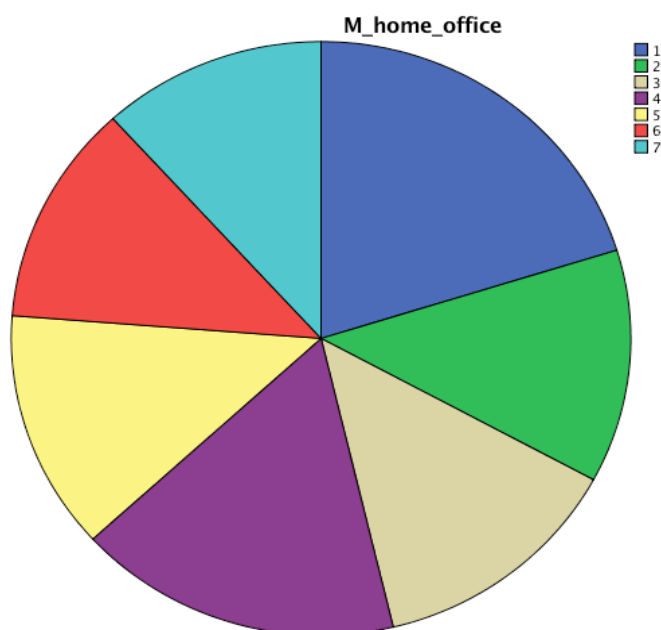


30,9 % badanych osób stwierdziło, że bardzo ważne i ważne jest dla dysponowanie własnościami firmy (odpowiedzi 5,6,7 na skali), a 50,8% twierdziło, że dysponowanie własnościami firmy jest dla nich nieważne bądź raczej nieważne (odpowiedzi na skali 1,2,3).

4. Motyw „home office”

Skala	Częstość	Procent	Procent skumulowany
1	62	20,2	20,2
2	39	12,7	32,9
3	41	13,4	46,3
4	52	16,9	63,2
5	40	13,0	76,2
6	37	12,1	88,3
7	36	11,7	100,0
Ogółem	307	100,0	

Tabela4. Częstości odpowiedzi na skali 1-7 na pytanie czy ważne jest home office.

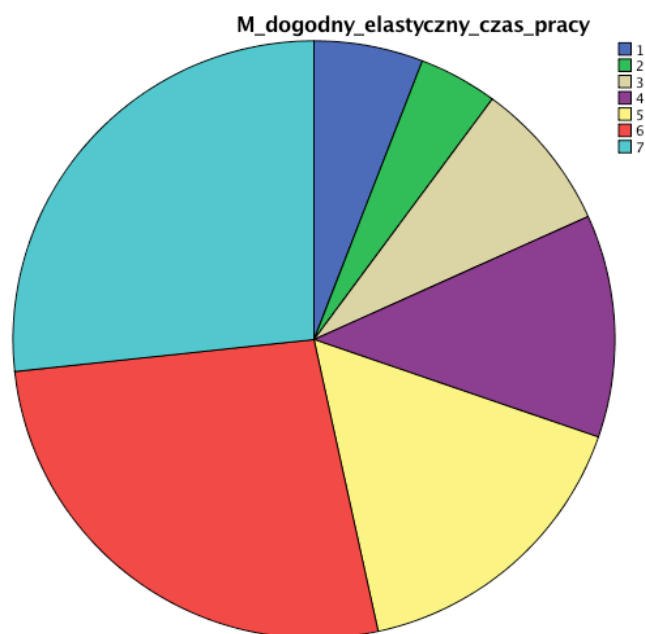


36,8% badanych osób stwierdziło, że bardzo ważne i ważne jest home office (odpowiedzi 5,6,7 na skali) , a 46,3 % twierdziło, że jest home office jest dla nich nieważne bądź raczej nieważne (odpowiedzi na skali 1,2,3).

5. Motyw „dogodny i elastyczny czas pracy”

Skala	Częstość	Procent	Procent skumulowany
1	18	5,9	5,9
2	13	4,2	10,1
3	25	8,1	18,2
4	37	12,1	30,3
5	50	16,3	46,6
6	82	26,7	73,3
7	82	26,7	100,0
Ogółem	307	100,0	

Tabela 5. Częstości odpowiedzi na skali 1-7 na pytanie czy ważny jest dogodny elastyczny czas pracy.

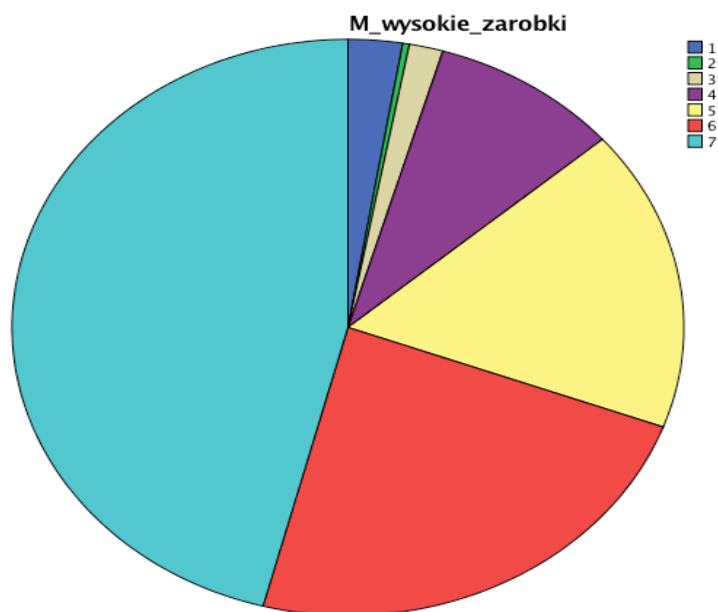


69,7% badanych osób stwierdziło, że bardzo ważny i ważny jest elastyczny i dogodny czas pracy (odpowiedzi 5,6,7 na skali) , a 18,2 % twierdziło, że elastyczny i dogodny czas pracy jest dla nich nieważny bądź raczej nieważny (odpowiedzi na skali 1,2,3).

6. Motyw „wysokie zarobki”

Skala	Częstość	Procent	Procent skumulowany
1	8	2,6	2,6
2	1	,3	2,9
3	5	1,6	4,6
4	28	9,1	13,7
5	52	16,9	30,6
6	72	23,5	54,1
7	141	45,9	100,0
Ogółem	307	100,0	

Tabela 6. Częstości odpowiedzi na skali 1-7 na pytanie czy ważne są wysokie zarobki.



86,3% badanych osób stwierdziło, że bardzo ważne i ważne są dla nich wysokie zarobki (odpowiedzi 5,6,7 na skali), a 4,5 % twierdziło, że wysokie zarobki są dla nich nieważne bądź raczej nieważne (odpowiedzi na skali 1,2,3).

7. Motyw „praca nieszkodliwa dla zdrowia”

Skala	Częstość	Procent	Procent skumulowany
1	8	2,6	2,6
2	7	2,3	4,9
3	21	6,8	11,7
4	32	10,4	22,1
5	54	17,6	39,7
6	69	22,5	62,2
7	116	37,8	100,0
Ogółem	307	100,0	

Tabela 7. Częstości odpowiedzi na skali 1-7 na pytanie czy ważne są aby praca była nieszkodliwa dla zdrowia.

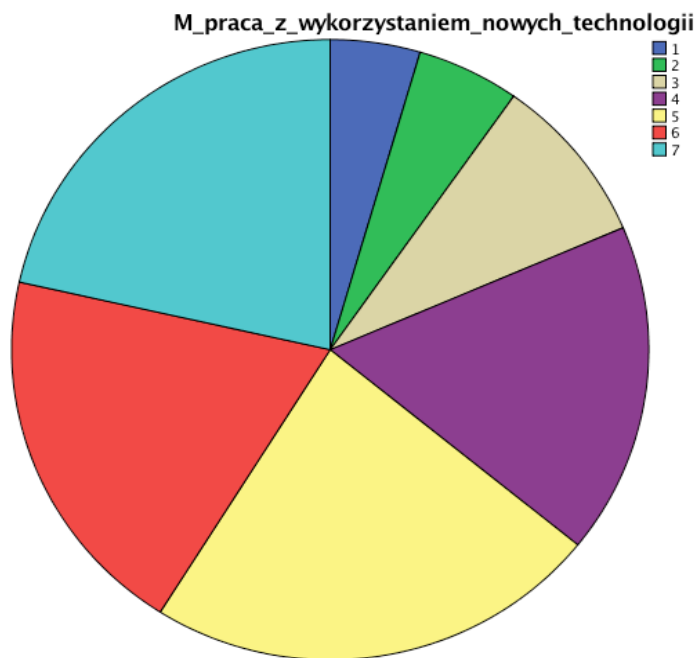


77,9 % badanych osób stwierdziło, że bardzo ważne i ważne jest to aby praca była nieszkodliwa dla zdrowia (odpowiedzi 5,6,7 na skali) , a 11,7 % twierdziło, że to aby praca była nieszkodliwa dla zdrowia jest dla nich nieważne bądź raczej nieważne (odpowiedzi na skali 1,2,3).

8. Motyw „praca z wykorzystaniem nowych technologii”

Skala	Częstość	Procent	Procent skumulowany
1	14	4,6	4,6
2	16	5,2	9,8
3	27	8,8	18,6
4	53	17,3	35,8
5	71	23,1	59,0
6	60	19,5	78,5
7	66	21,5	100,0
Ogółem	307	100,0	

Tabela 8. Częstości odpowiedzi na skali 1-7 na pytanie czy ważne są aby w pracy były wykorzystywane nowe technologie.

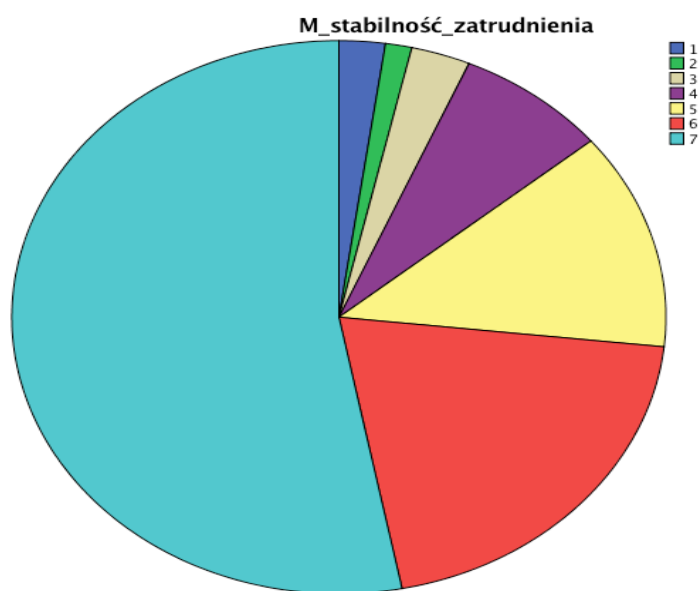


64,1 % badanych osób stwierdziło, że bardzo ważne i ważne jest to aby praca była związana z wykorzystywaniem nowych technologii (odpowiedzi 5,6,7 na skali) , a 18,6 % twierdziło, że to aby praca była związana z wykorzystywaniem nowych technologii jest dla nich nieważne bądź raczej nieważne (odpowiedzi na skali 1,2,3).

9. Motyw „stabilność zatrudnienia”

Skala	Częstość	Procent	Procent skumulowany
1	7	2,3	2,3
2	4	1,3	3,6
3	9	2,9	6,5
4	23	7,5	14,0
5	39	12,7	26,7
6	62	20,2	46,9
7	163	53,1	100,0
Ogółem	307	100,0	

Tabela 9. Częstości odpowiedzi na skali 1-7 na pytanie czy ważna jest w pracy stabilność zatrudnienia.

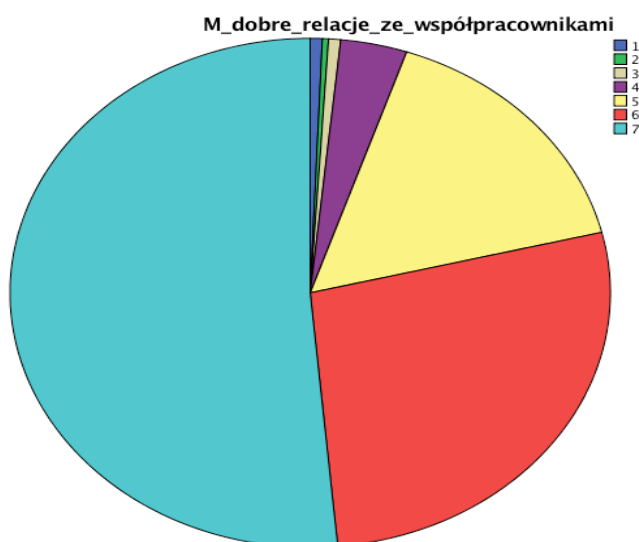


86 % badanych osób stwierdziło, że bardzo ważne i ważne jest to aby praca była związana z wykorzystywaniem nowych technologii (odpowiedzi 5,6,7 na skali), a 6,5 % twierdziło, że to aby praca była związana z wykorzystywaniem nowych technologii jest dla nich nieważne bądź raczej nieważne (odpowiedzi na skali 1,2,3).

10. Motyw „dobre relacje z pracownikami”

Skala	Częstość	Procent	Procent skumulowany
1	2	0,7	0,7
2	1	0,3	1,0
3	2	0,7	1,6
4	11	3,6	5,2
5	49	16,0	21,2
6	84	27,4	48,5
7	158	51,5	100,0
Ogółem	307	100,0	

Tabela 10. Częstości odpowiedzi na skali 1-7 na pytanie czy ważne są dobre relacje ze współpracownikami.

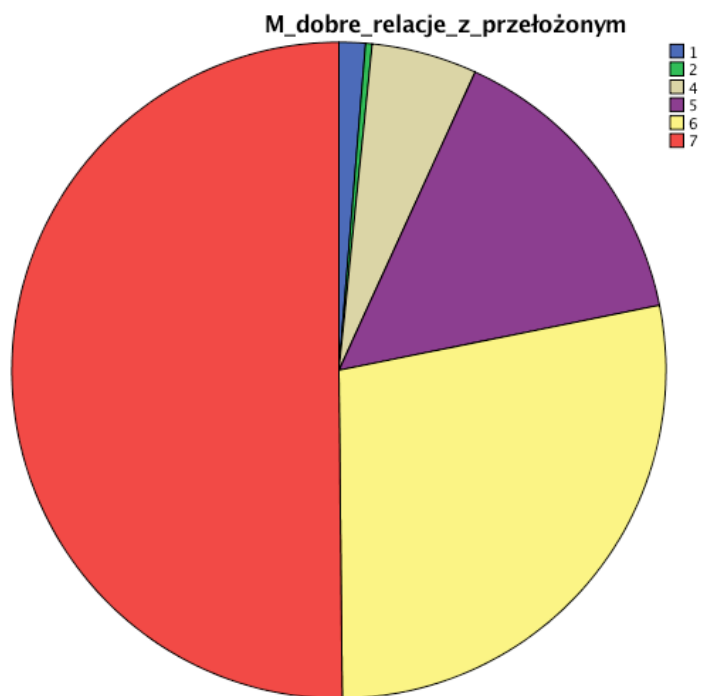


78,9 % badanych osób stwierdziło, że bardzo ważne i ważne są dobre relacje ze współpracownikami (odpowiedzi 5,6,7 na skali), a 1,7 % twierdziło, że dobre relacje ze współpracownikami są dla nich nieważne bądź raczej nieważne (odpowiedzi na skali 1,2,3).

11. Motyw „dobre relacje z przełożonym”

Skala	Częstość	Procent	Procent skumulowany
1	4	1,3	1,3
2	1	0,3	1,6
4	16	5,2	6,8
5	46	15,0	21,8
6	86	28,0	49,8
7	154	50,2	100,0
Ogółem	307	100,0	

Tabela 11. Częstości odpowiedzi na skali 1-7 na pytanie czy ważne są dobre relacje z przełożonym.

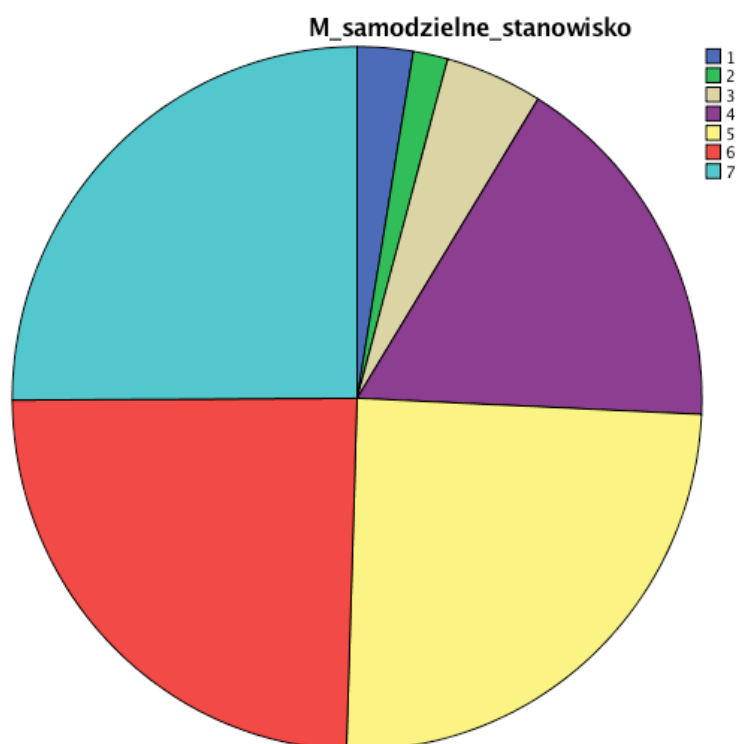


93,2 % badanych osób stwierdziło, że bardzo ważne i ważne są dobre relacje z przełożonym (odpowiedzi 5,6,7 na skali), a 1,6 % twierdziło, że dobre relacje z przełożonym są dla nich nieważne bądź raczej nieważne (odpowiedzi na skali 1,2,3).

12. Motyw „samodzielne stanowisko”

Skala	Częstość	Procent	Procent skumulowany
1	8	2,6	2,6
2	5	1,6	4,2
3	14	4,6	8,8
4	52	16,9	25,7
5	76	24,8	50,5
6	75	24,4	74,9
7	77	25,1	100,0
Ogółem	307	100,0	

Tabela 12. Częstości odpowiedzi na skali 1-7 na pytanie czy ważne jest samodzielne stanowisko.

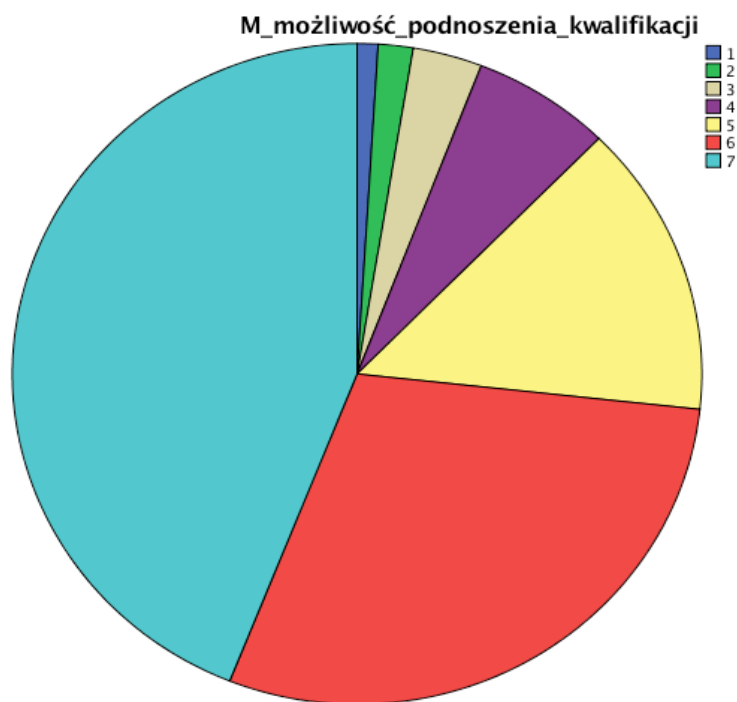


74,3 % badanych osób stwierdziło, że bardzo ważne i ważne jest samodzielne stanowisko (odpowiedzi 5,6,7 na skali), a 8,8 % twierdziło, że samodzielne stanowisko jest dla nich nieważne bądź raczej nieważne (odpowiedzi na skali 1,2,3).

13. Motyw „możliwość podnoszenia kwalifikacji”

Skala	Częstość	Procent	Procent skumulowany
1	3	1,0	1,0
2	5	1,6	2,6
3	10	3,3	5,9
4	20	6,5	12,4
5	44	14,3	26,7
6	90	29,3	56,0
7	135	44,0	100,0
Ogółem	307	100,0	

Tabela 13. Częstości odpowiedzi na skali 1-7 na pytanie czy ważna jest możliwość podnoszenia kwalifikacji.



87,6 % badanych osób stwierdziło, że bardzo ważna i ważna jest dla nich możliwość podnoszenia kwalifikacji (odpowiedzi 5,6,7 na skali), a 5,9 % twierdziło, że możliwość podnoszenia kwalifikacji jest dla nich nieważna bądź raczej nieważna (odpowiedzi na skali 1,2,3).

14. Motyw „praca użyteczna dla społeczeństwa”

Skala	Częstość	Procent	Procent skumulowany
1	17	5,5	5,5
2	9	2,9	8,5
3	33	10,7	19,2
4	54	17,6	36,8
5	69	22,5	59,3
6	56	18,2	77,5
7	69	22,5	100,0
Ogółem	307	100,0	

Tabela 14. Częstości odpowiedzi na skali 1-7 na pytanie czy ważne jest to, że praca użyteczna dla społeczeństwa.

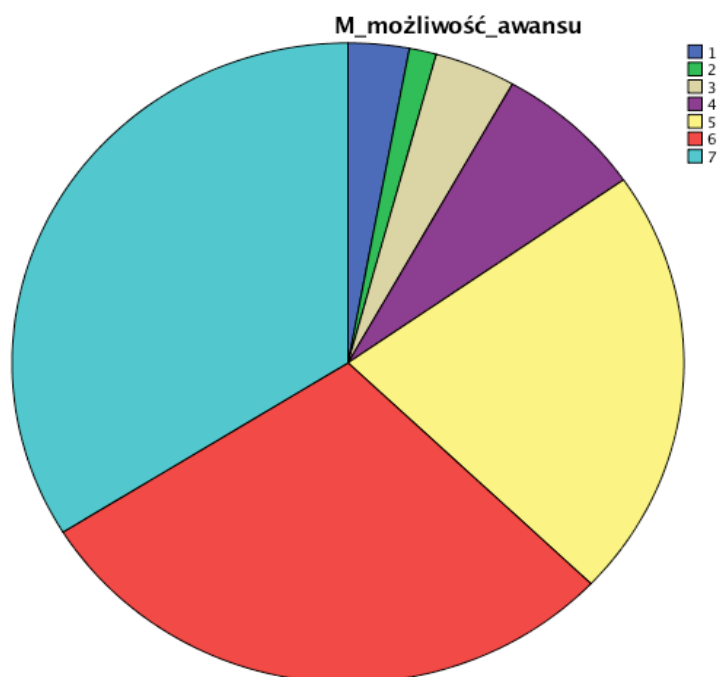


63,2 % badanych osób stwierdziło, że bardzo ważne i ważne jest dla nich aby praca była użyteczna dla społeczeństwa (odpowiedzi 5,6,7 na skali), a 22,1 % twierdziło, że to aby praca była użyteczna dla społeczeństwa jest dla nich nieważne bądź raczej nieważne (odpowiedzi na skali 1,2,3).

15. Motyw „możliwość awansu”

Skala	Częstość	Procent	Procent skumulowany
1	9	2,9	2,9
2	4	1,3	4,2
3	12	3,9	8,1
4	22	7,2	15,3
5	67	21,8	37,1
6	89	29,0	66,1
7	104	33,9	100,0
Ogółem	307	100,0	

Tabela 15. Częstości odpowiedzi na skali 1-7 na pytanie czy ważna jest możliwość awansu.

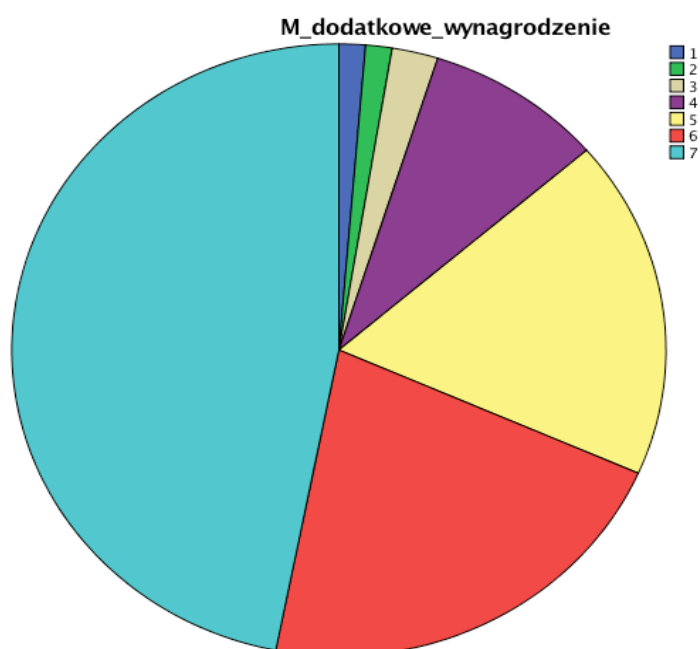


84,7 % badanych osób stwierdziło, że bardzo ważne i ważne jest dla nich aby praca była użyteczna dla społeczeństwa (odpowiedzi 5,6,7 na skali), a 8,1% twierdziło, że to aby praca była użyteczna dla społeczeństwa jest dla nich nieważne bądź raczej nieważne (odpowiedzi na skali 1,2,3).

16. Motyw „dodatkowe wynagrodzenie”

Skala	Częstość	Procent	Procent skumulowany
1	4	1,3	1,3
2	4	1,3	2,6
3	7	2,3	4,9
4	27	8,8	13,7
5	55	17,9	31,6
6	66	21,5	53,1
7	144	46,9	100,0
Ogółem	307	100,0	

Tabela 16. Częstości odpowiedzi na skali 1-7 na pytanie czy ważne jest dodatkowe wynagrodzenie.

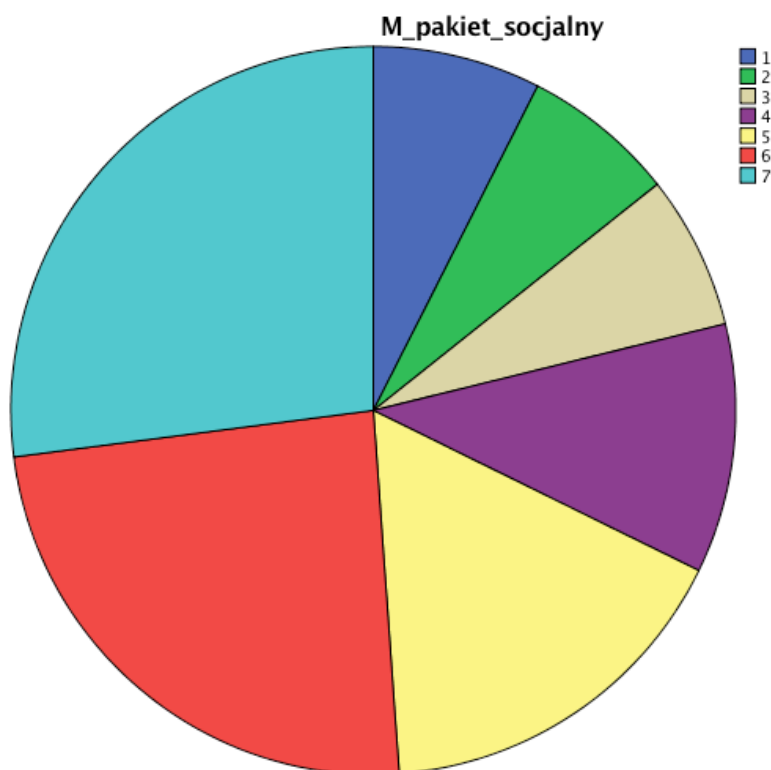


86,3 % badanych osób stwierdziło, że bardzo ważne i ważne jest dla nich dodatkowe wynagrodzenie (odpowiedzi 5,6,7 na skali), a 4,9 % twierdziło, że to dodatkowe wynagrodzenie jest dla nich nieważne bądź raczej nieważne (odpowiedzi na skali 1,2,3).

17. Motyw „pakiet socjalny”

Skala	Częstość	Procent	Procent skumulowany
1	23	7,5	7,5
2	21	6,8	14,3
3	21	6,8	21,2
4	34	11,1	32,2
5	51	16,6	48,9
6	74	24,1	73,0
7	83	27,0	100,0
Ogółem	307	100,0	

Tabela 17. Częstości odpowiedzi na skali 1-7 na pytanie czy ważny jest pakiet socjalny.

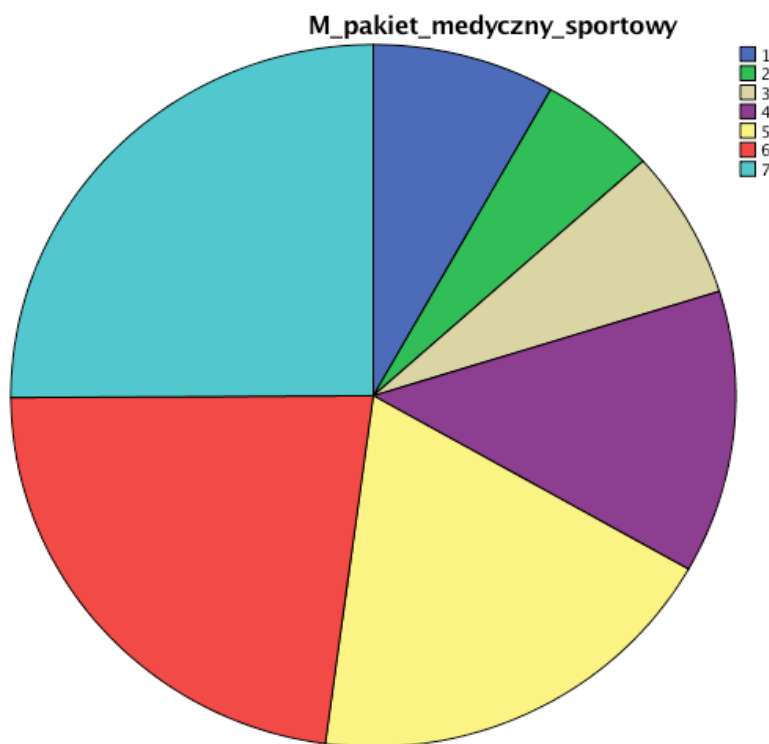


67,7 % badanych osób stwierdziło, że bardzo ważny i ważny jest dla nich pakiet socjalny (odpowiedzi 5,6,7 na skali), a 21,1 % twierdziło, że pakiet socjalny jest dla nich nieważny bądź raczej nieważny (odpowiedzi na skali 1,2,3).

18. Motyw „pakiet medyczny/ sportowy”

Skala	Częstość	Procent	Procent skumulowany
1	25	8,1	8,1
2	16	5,2	13,4
3	21	6,8	20,2
4	40	13,0	33,2
5	58	18,9	52,1
6	70	22,8	74,9
7	77	25,1	100,0
Ogółem	307	100,0	

Tabela 18. Częstości odpowiedzi na skali 1-7 na pytanie czy ważny jest pakiet medyczny/ sportowy.

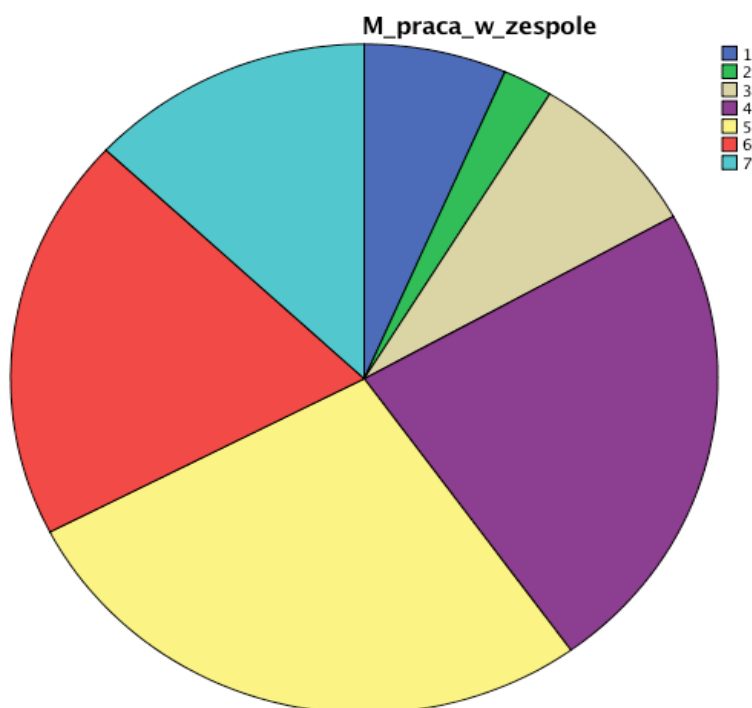


66,8 % badanych osób stwierdziło, że bardzo ważny i ważny jest dla nich pakiet medyczny/sportowy (odpowiedzi 5,6,7 na skali), a 20,1 % twierdziło, że pakiet medyczny/sportowy jest dla nich nie ważny bądź raczej nie ważny (odpowiedzi na skali 1,2,3).

19. Motyw „praca w zespole”

Skala	Częstość	Procent	Procent skumulowany
1	20	6,5	6,5
2	7	2,3	8,8
3	25	8,1	16,9
4	71	23,1	40,1
5	84	27,4	67,4
6	60	19,5	87,0
7	40	13,0	100,0
Ogółem	307	100,0	

Tabela 19. Częstości odpowiedzi na skali 1-7 na pytanie czy ważna jest praca w zespole.

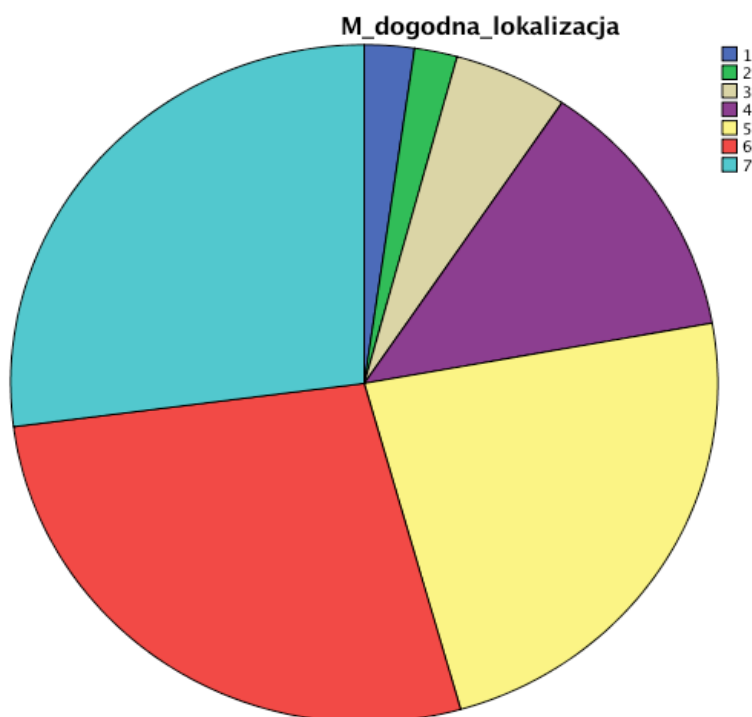


59,9 % badanych osób stwierdziło, że bardzo ważna i ważna jest dla nich praca w zespole (odpowiedzi 5,6,7 na skali), a 16,9 % twierdziło, że praca w zespole jest dla nich nieważna bądź raczej nieważna (odpowiedzi na skali 1,2,3).

20. Motyw „dogodna lokalizacja”

Skala	Częstość	Procent	Procent skumulowany
1	7	2,3	2,3
2	6	2,0	4,2
3	16	5,2	9,4
4	39	12,7	22,1
5	72	23,5	45,6
6	84	27,4	73,0
7	83	27,0	100,0
Ogółem	307	100,0	

Tabela 20. Częstości odpowiedzi na skali 1-7 na pytanie czy ważna jest dogodna lokalizacja.

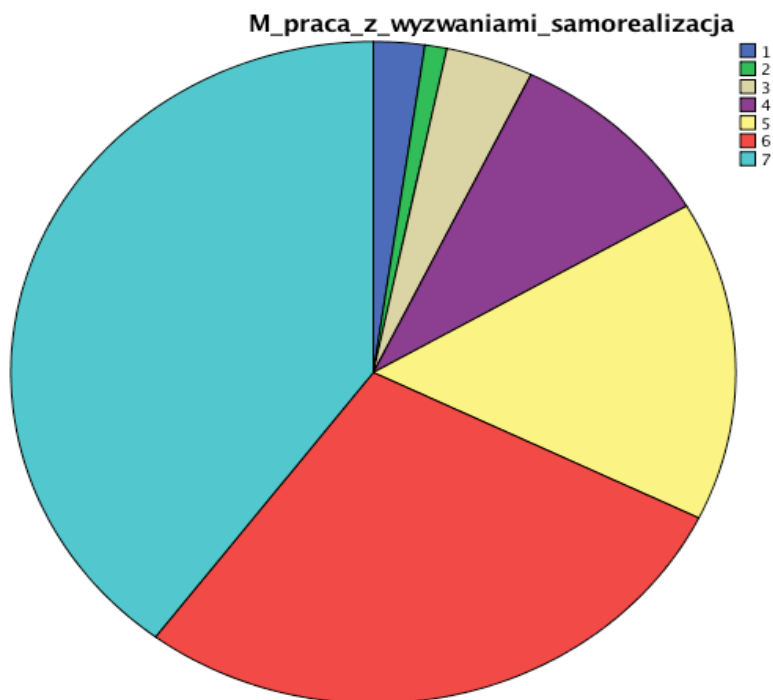


77,9 % badanych osób stwierdziło, że bardzo ważna i ważna jest dla nich dogodna lokalizacja (odpowiedzi 5,6,7 na skali), a 9,5 % twierdziło, że dogodna lokalizacja dla nich nieważna bądź raczej nieważna (odpowiedzi na skali 1,2,3).

21. Motyw „praca z wyzwaniami /samorealizacja”

Skala	Częstość	Procent	Procent skumulowany
1	7	2,3	2,3
2	3	1,0	3,3
3	12	3,9	7,2
4	29	9,4	16,6
5	48	15,6	32,2
6	86	28,0	60,3
7	122	39,7	100,0
Ogółem	307	100,0	

Tabela 21. Częstości odpowiedzi na skali 1-7 na pytanie czy ważna jest praca z wyzwaniami/ samorealizacja.



83,3 % badanych osób stwierdziło, że bardzo ważna i ważna jest dla nich dogodna lokalizacja (odpowiedzi 5,6,7 na skali), a 7,2 % twierdziło, że dogodna lokalizacja dla nich nieważna bądź raczej nieważna (odpowiedzi na skali 1,2,3).

Podsumowanie:

Tym co w największym stopniu badani uważali za ważne w motywacji do pracy były :

- a) dobre relacje z przełożonym (93,2% - odpowiedzi – bardzo ważne i ważne),
- b) możliwość zdobywania dodatkowych kwalifikacji (87,6 odpowiedzi – bardzo ważne i ważne),
- c) wysokie zarobki i możliwość dodatkowego wynagrodzenia (86,3% odpowiedzi – bardzo ważne i ważne),
- d) stabilność zatrudnienia i możliwość dodatkowych kwalifikacji (86% odpowiedzi – bardzo ważne i ważne).

Tym co w najmniejszym stopniu badani uważali za ważne w motywacji do pracy były:

- a) dysponowanie własnościami firmy (50,8% - odpowiedzi – nieważne),
- b) home office (46,3% odpowiedzi – nieważne),
- c) zgodność pracy z wykształceniem (45,3% odpowiedzi – nieważne),
- d) renoma firmy odpowiedzi (30% odpowiedzi – nieważne).

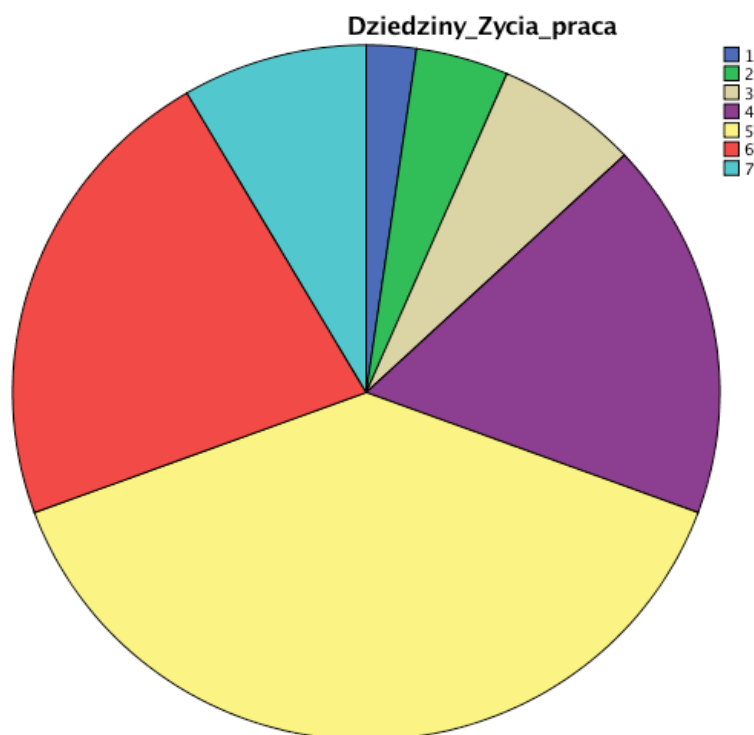
2.2 Co jest ważne w życiu.

Analiza obejmuje częstości / udziały procentowe odpowiedzi badanych na pytania związane z trzynastoma obszarami wartości. (Pytanie na jakie badani odpowiadali to: Co w życiu jest dla Pana/ Pani najważniejsze? Swoje odpowiedzi badani zaznaczali na skali od „1” do „7” gdzie „1” – oznacza - nieważne, a „7” – oznacza - bardzo ważne).

1. Dziedzina życia: Praca

Skala	Częstość	Procent	Procent skumulowany
1	7	2,3	2,3
2	13	4,2	6,5
3	20	6,5	13,0
4	54	17,6	30,6
5	119	38,8	69,4
6	68	22,1	91,5
7	26	8,5	100,0
Ogółem	307	100,0	

Tabela 22. Częstości odpowiedzi na skali 1-7 na pytanie jak ważna jest w życiu praca.

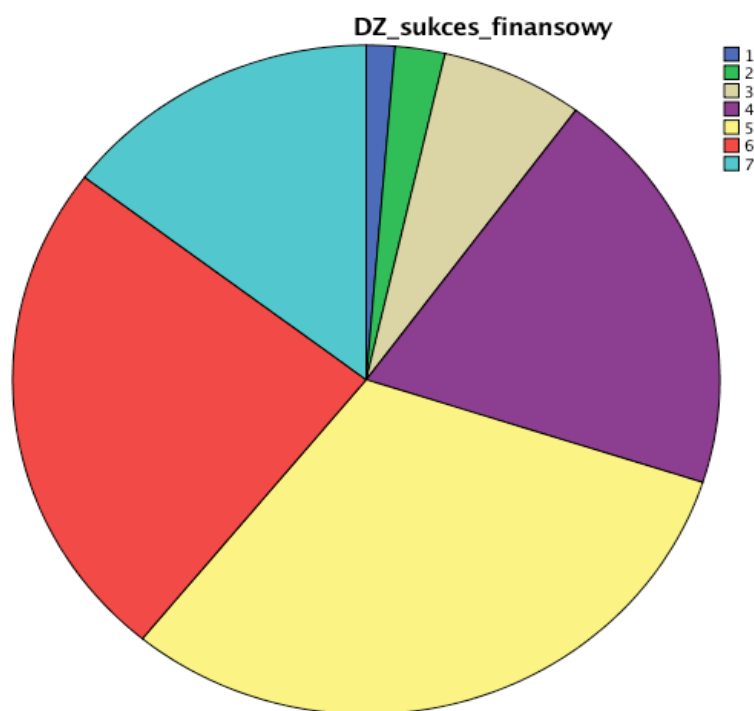


69,4 % badanych osób stwierdziło, że bardzo ważna i ważna jest dla nich praca w życiu (odpowiedzi 5,6,7 na skali), a 13 % twierdziło, że praca w życiu jest dla nich nieważna bądź raczej nieważna (odpowiedzi na skali 1,2,3).

2. Dziedzina życia: Sukces finansowy

Skala	Częstość	Procent	Procent skumulowany
1	4	1,3	1,3
2	7	2,3	3,6
3	20	6,5	10,1
4	61	19,9	30,0
5	95	30,9	60,9
6	75	24,4	85,3
7	45	14,7	100,0
Ogółem	307	100,0	

Tabela 23. Częstości odpowiedzi na skali 1-7 na pytanie jak ważny jest w życiu sukces finansowy

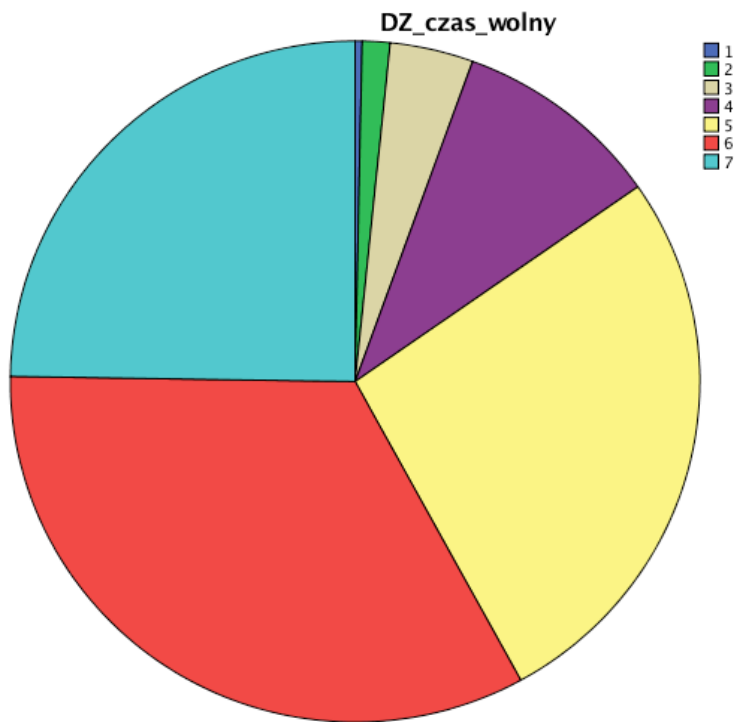


70 % badanych osób stwierdziło, że bardzo ważny i ważny jest dla nich sukces finansowy w życiu (odpowiedzi 5,6,7 na skali), a 10,1 % twierdziło, że sukces finansowy jest dla nich nieważny bądź raczej nieważny (odpowiedzi na skali 1,2,3).

3. Dziedzina życia: Czas wolny

Skala	Częstość	Procent	Procent skumulowany
1	1	0,3	0,3
2	4	1,3	1,6
3	12	3,9	5,5
4	30	9,8	15,3
5	82	26,7	42,0
6	102	33,2	75,2
7	76	24,8	100,0
Ogółem	307	100,0	

Tabela 24. Częstości odpowiedzi na skali 1-7 na pytanie jak ważny jest w życiu czas wolny.

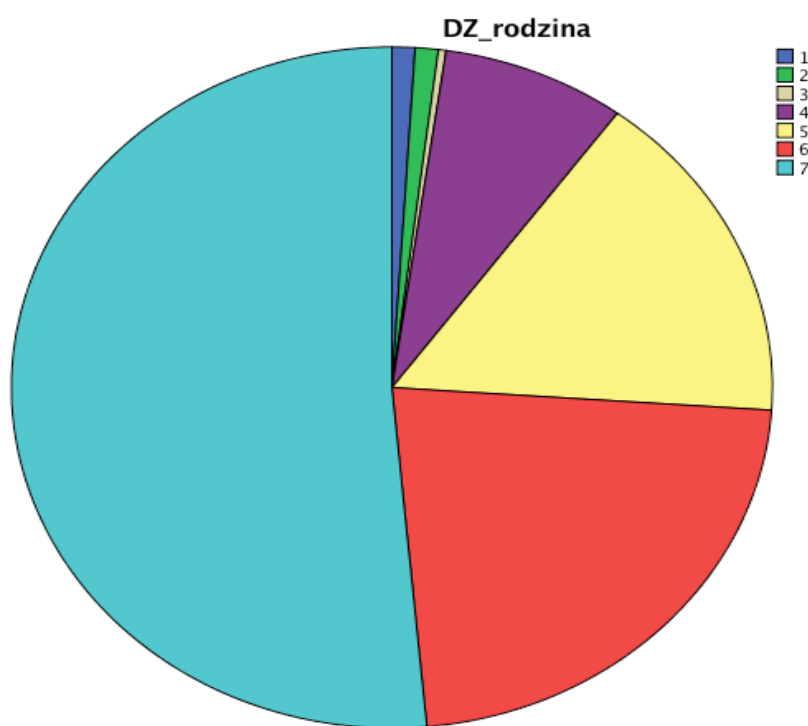


84,7 % badanych osób stwierdziło, że bardzo ważny i ważny jest dla nich czas wolny w życiu (odpowiedzi 5,6,7 na skali), a 5,5 % twierdziło, że czas wolny jest dla nich nieważny bądź raczej nieważny (odpowiedzi na skali 1,2,3).

4. Dziedzina życia: Rodzina (np. rodzice, kuzynostwo, krewniacy)

Skala	Częstość	Procent	Procent skumulowany
1	3	1,0	1,0
2	3	1,0	2,0
3	1	,3	2,3
4	24	7,8	10,1
5	49	16,0	26,1
6	69	22,5	48,5
7	158	51,5	100,0
Ogółem	307	100,0	

Tabela 25. Częstości odpowiedzi na skali 1-7 na pytanie jak ważna jest w życiu rodzina

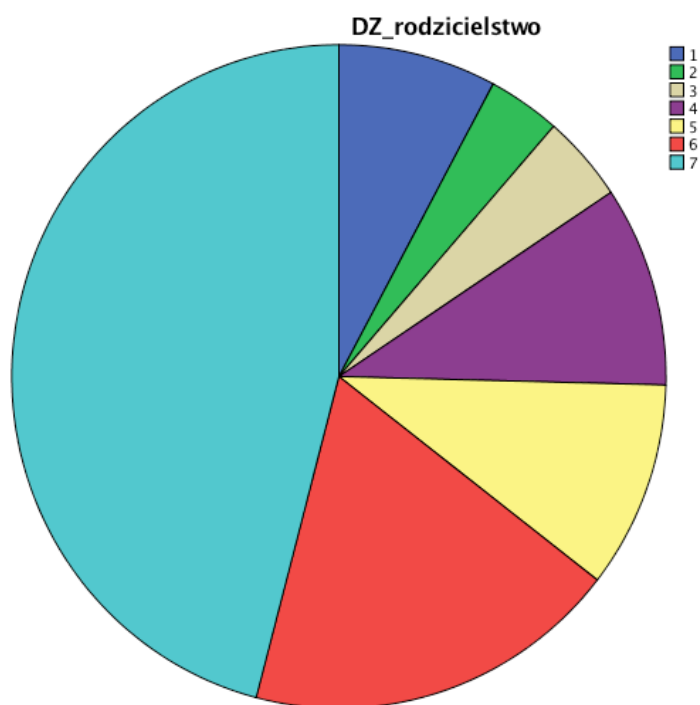


90 % badanych osób stwierdziło, że bardzo ważna i ważna jest dla nich rodzina w życiu (odpowiedzi 5,6,7 na skali), a 2,3 % twierdziło, że rodzina jest dla nich nieważna bądź raczej nieważna (odpowiedzi na skali 1,2,3).

5. Dziedzina życia: Rodzicielstwo

Skala	Częstość	Procent	Procent skumulowany
1	24	7,8	7,8
2	11	3,6	11,4
3	13	4,2	15,6
4	30	9,8	25,4
5	31	10,1	35,5
6	57	18,6	54,1
7	141	45,9	100,0
Ogółem	307	100,0	

Tabela 26. Częstości odpowiedzi na skali 1-7 na pytanie jak ważne jest w życiu rodzicielstwo.

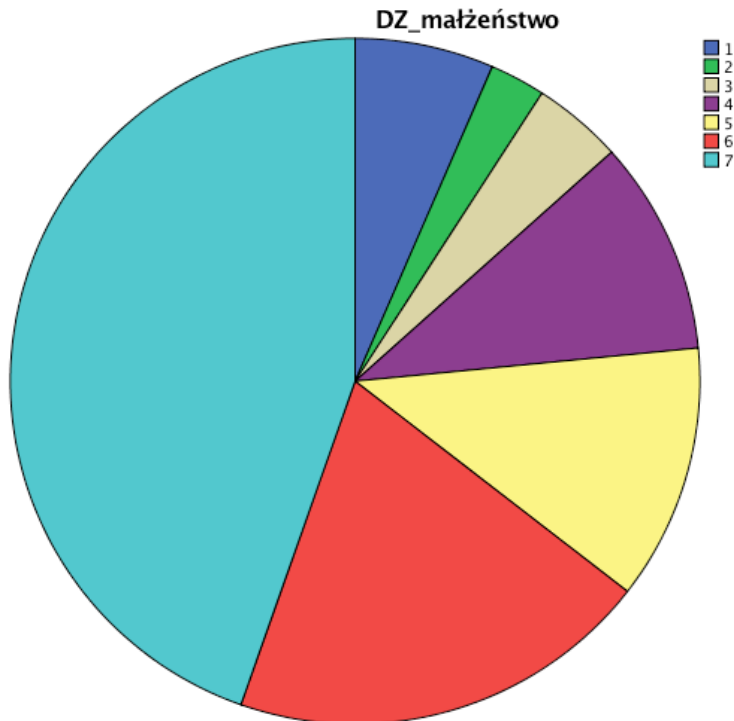


74,6 % badanych osób stwierdziło, że bardzo ważne i ważne jest dla nich rodzicielstwo w życiu (odpowiedzi 5,6,7 na skali), a 15,6 % twierdziło, że rodzicielstwo dla nich nieważne bądź raczej nieważne (odpowiedzi na skali 1,2,3).

6. Dziedzina życia: Małżeństwo

Skala	Częstość	Procent	Procent skumulowany
1	20	6,5	6,5
2	8	2,6	9,1
3	13	4,2	13,4
4	31	10,1	23,5
5	37	12,1	35,5
6	61	19,9	55,4
7	137	44,6	100,0
Ogółem	307	100,0	

Tabela 27. Częstości odpowiedzi na skali 1-7 na pytanie jak ważne jest w życiu małżeństwo.

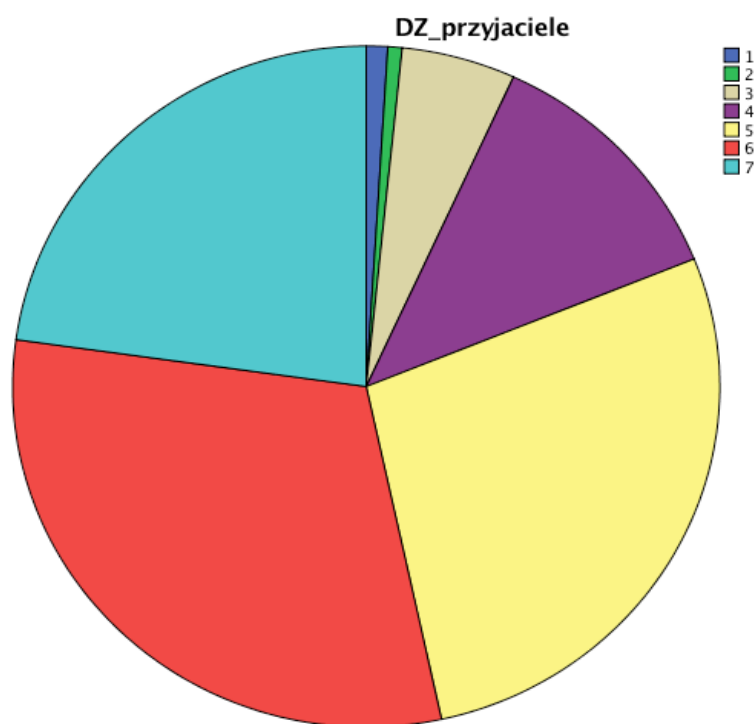


76,6 % badanych osób stwierdziło, że bardzo ważne i ważne jest dla nich małżeństwo w życiu (odpowiedzi 5,6,7 na skali), a 13,3 % twierdziło, że małżeństwo dla nich nieważne bądź raczej nieważne (odpowiedzi na skali 1,2,3).

7. Dziedzina życia: Przyjaciele/ życie towarzyskie

Skala	Częstość	Procent	Procent skumulowany
1	3	1,0	1,0
2	2	0,7	1,6
3	16	5,2	6,8
4	37	12,1	18,9
5	85	27,7	46,6
6	94	30,6	77,2
7	70	22,8	100,0
Ogółem	307	100,0	

Tabela 28. Częstości odpowiedzi na skali 1-7 na pytanie jak ważni są w życiu przyjaciele.

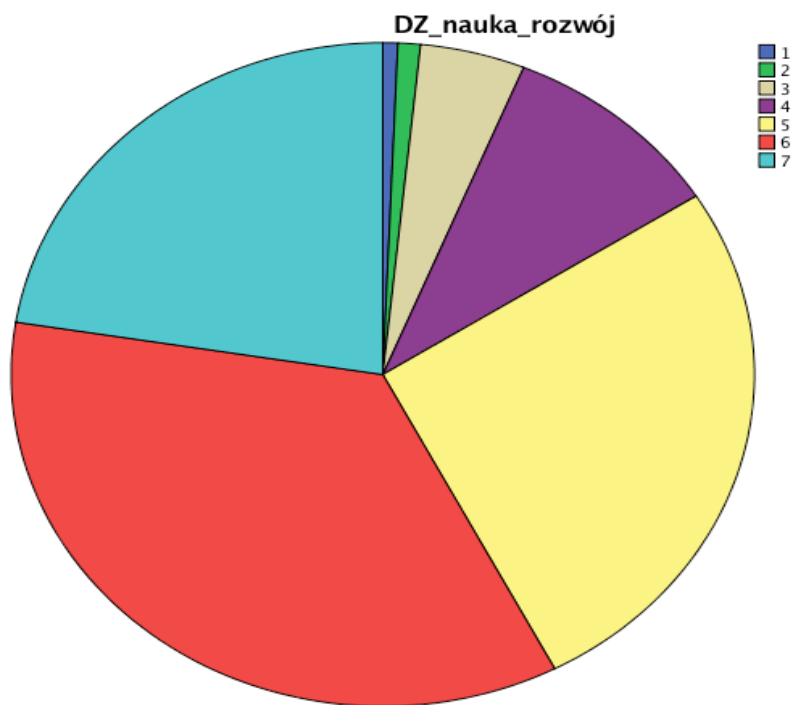


81,1 % badanych osób stwierdziło, że bardzo ważne i ważne są dla nich przyjaciele w życiu (odpowiedzi 5,6,7 na skali), a 6,9 % twierdziło, że przyjaciele dla nich nie są ważni bądź raczej nieważni (odpowiedzi na skali 1,2,3).

8. Dziedzina życia: Nauka/ rozwój

Skala	Częstość	Procent	Procent skumulowany
1	2	0,7	,7
2	3	1,0	1,6
3	14	4,6	6,2
4	30	9,8	16,0
5	81	26,4	42,3
6	108	35,2	77,5
7	69	22,5	100,0
Ogółem	307	100,0	

Tabela 29. Częstości odpowiedzi na skali 1-7 na pytanie jak ważna jest nauka /rozwój

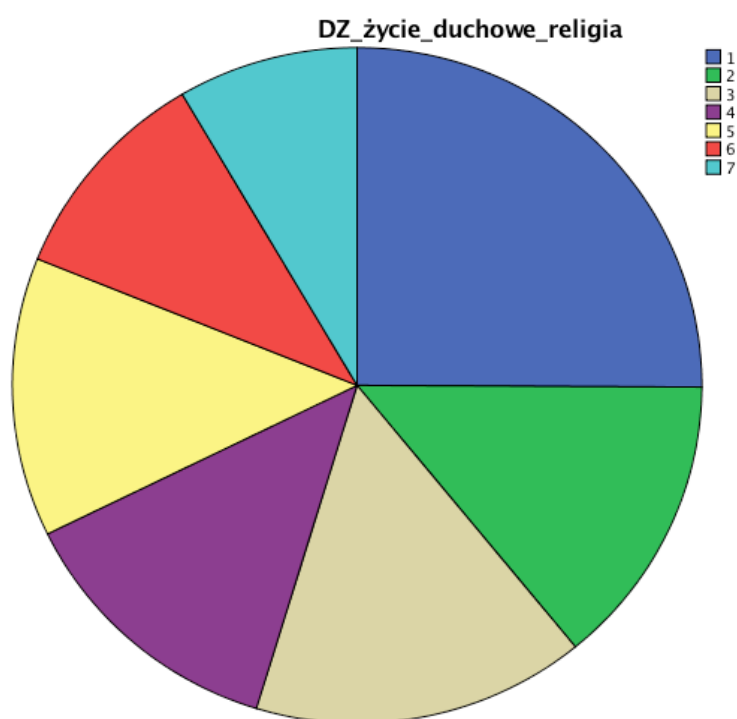


84,1 % badanych osób stwierdziło, że bardzo ważna i ważna jest dla nich nauka/rozwój własny w życiu (odpowiedzi 5,6,7 na skali), a 6,3 % twierdziło, że nauka/rozwój dla nich nie jest ważna bądź raczej nieważna (odpowiedzi na skali 1,2,3).

9. Dziedzina życia: Życie duchowe / religijne

Skala	Częstość	Procent	Procent skumulowany
1	77	25,1	25,1
2	43	14,0	39,1
3	48	15,6	54,7
4	40	13,0	67,8
5	41	13,4	81,1
6	32	10,4	91,5
7	26	8,5	100,0
Ogółem	307	100,0	

Tabela 30. Częstości odpowiedzi na skali 1-7 na pytanie jak ważna jest życie duchowe/ religijne.

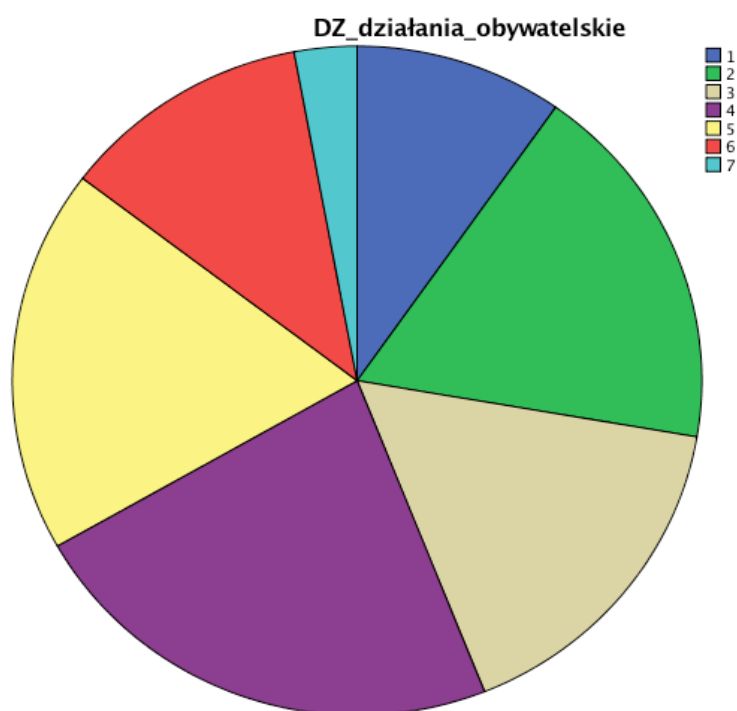


32,3 % badanych osób stwierdziło, że bardzo ważne i ważne jest dla nich życie duchowe/religia w życiu (odpowiedzi 5,6,7 na skali), a 54,7 % twierdziło, że życie duchowe dla nich nie jest ważne bądź raczej nieważne (odpowiedzi na skali 1,2,3).

10. Dziedzina życia: Działania obywatelskie i społeczne

Skala	Częstość	Procent	Procent skumulowany
1	30	9,8	9,8
2	55	17,9	27,7
3	50	16,3	44,0
4	70	22,8	66,8
5	57	18,6	85,3
6	36	11,7	97,1
7	9	2,9	100,0
Ogółem	307	100,0	

Tabela 31. Częstości odpowiedzi na skali 1-7 na pytanie jak ważne są działania obywatelskie i społeczne.

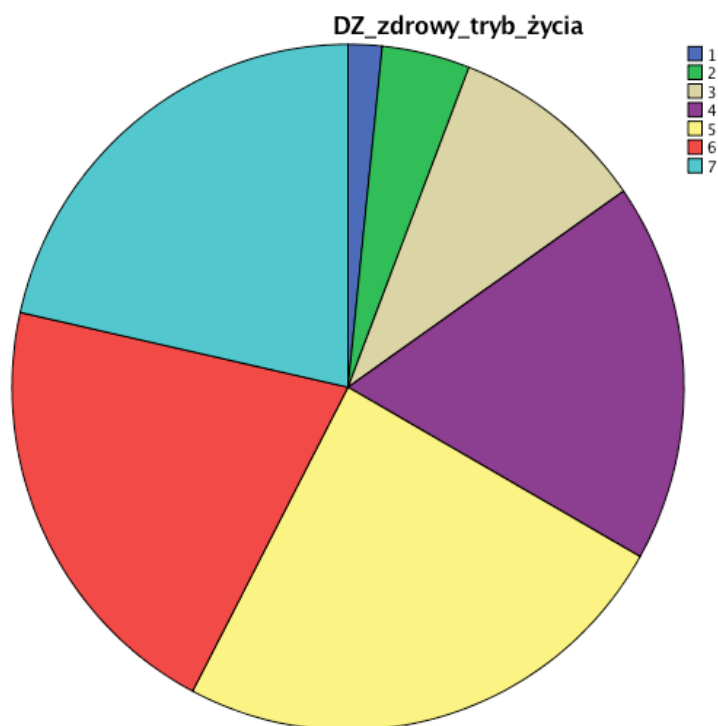


33,2 % badanych osób stwierdziło, że bardzo ważne i ważne są dla nich działania obywatelskie i społeczne w życiu (odpowiedzi 5,6,7 na skali), a 44 % twierdziło, że działania obywatelskie/społeczne dla nich nie są ważne bądź raczej nieważne (odpowiedzi na skali 1,2,3).

11. Dziedzina życia: Zdrowy tryb życia (regularne jedzenie, sen, ćwiczenia, uroda)

Skala	Częstość	Procent	Procent skumulowany
1	5	1,6	1,6
2	13	4,2	5,9
3	29	9,4	15,3
4	55	17,9	33,2
5	75	24,4	57,7
6	64	20,8	78,5
7	66	21,5	100,0
Ogółem	307	100,0	

Tabela 32. Częstości odpowiedzi na skali 1-7 na pytanie jak ważny jest zdrowy tryb życia.

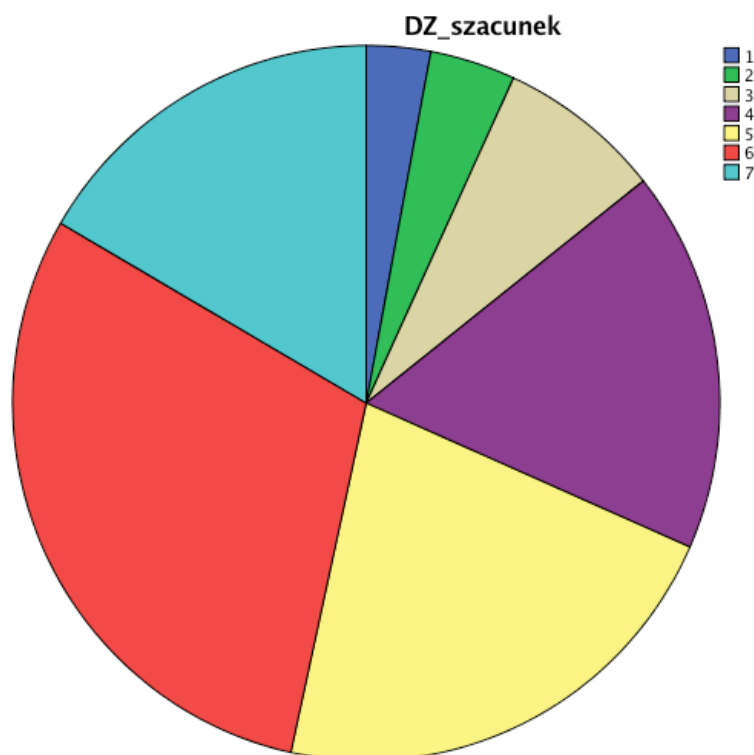


66,7 % badanych osób stwierdziło, że bardzo ważny i ważny jest dla nich zdrowy tryb życia (odpowiedzi 5,6,7 na skali), a 15,2 % twierdziło, że zdrowy tryb życia dla nich nie jest ważny bądź raczej nieważny (odpowiedzi na skali 1,2,3).

12. Dziedzina życia: Szacunek/ prestiż/ autorytet

Skala	Częstość	Procent	Procent skumulowany
1	9	2,9	2,9
2	12	3,9	6,8
3	23	7,5	14,3
4	53	17,3	31,6
5	67	21,8	53,4
6	92	30,0	83,4
7	51	16,6	100,0
Ogółem	307	100,0	

Tabela 33. Częstości odpowiedzi na skali 1-7 na pytanie jak ważny jest szacunek/prestiż.

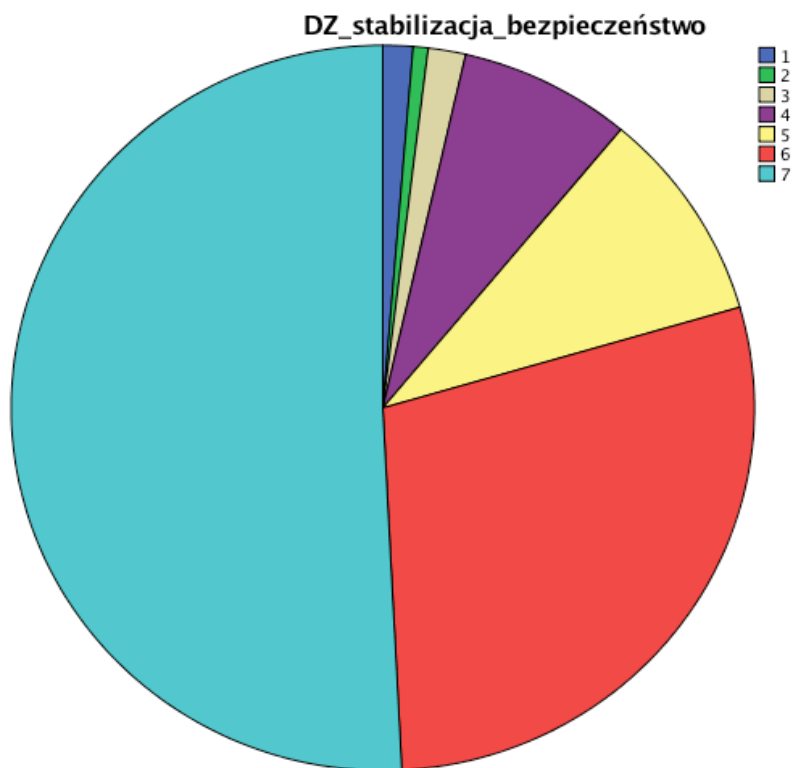


68,4% badanych osób stwierdziło, że bardzo ważny i ważny jest dla nich szacunek/prestiż (odpowiedzi 5,6,7 na skali), a 14,3 % twierdziło, że szacunek/prestiż dla nich nie jest ważny bądź raczej nieważny (odpowiedzi na skali 1,2,3).

13. Dziedzina życia: Stabilizacja/bezpieczeństwo

Skala	Częstość	Procent	Procent skumulowany
1	4	1,3	1,3
2	2	,7	2,0
3	5	1,6	3,6
4	23	7,5	11,1
5	29	9,4	20,5
6	88	28,7	49,2
7	156	50,8	100,0
Ogółem	307	100,0	

Tabela 34. Częstości odpowiedzi na skali 1-7 na pytanie jak ważna jest stabilizacja/bezpieczeństwo.



88,9 % badanych osób stwierdziło, że bardzo ważna i ważna jest dla nich stabilizacja/bezpieczeństwo (odpowiedzi 5,6,7 na skali), a 3,6 % twierdziło, że stabilizacja/bezpieczeństwo dla nich nie jest ważna bądź raczej nieważna (odpowiedzi na skali 1,2,3).

Podsumowanie:

Najwyżej ocenianymi dziedzinami życia przez badanych były:

- a) rodzina (rodzice, krewni) (90% - odpowiedzi – bardzo ważne i ważne),
- b) stabilizacja/ bezpieczeństwo (88,9 % odpowiedzi – bardzo ważne i ważne),
- c) czas wolny (84,7% odpowiedzi – bardzo ważne i ważne),
- d) nauka /rozwój (84,1% odpowiedzi – bardzo ważne i ważne).

Najniżej cenionymi dziedzinami życia były:

- a) życie duchowe/ religia (54,7 % - odpowiedzi – nieważne),
- b) działania obywatelskie/ społeczne (44% odpowiedzi – nie ważne).

2.3 Cechy wymarzonego pracodawcy/ firmy

Analiza obejmuje częstości / udziały procentowe odpowiedzi badanych na pytania związane z trzynastoma obszarami wartości. (Pytanie na jakie badani odpowiadali to: W jakiej firmie chciałby/chciałaby Pan/ Pani pracować, czego oczekiwaliby/oczekiwałaby Pan/ Pani od pracodawcy/ współpracowników. Swoje odpowiedzi badani zaznaczali na skali od „1” do „7” gdzie „1 oznacza – nieważne dla mnie”, a „7 – bardzo ważne dla mnie”).

	Stwierdzenia	M	SD
1.	Wiem, czego ode mnie oczekują w pracy.	6,24	0,99
2.	Mam do dyspozycji wszystko potrzebne do wykonania pracy.	6,20	1,03
3.	Zadania mi powierzane są zgodne z moimi umiejętnościami i kompetencjami.	5,99	1,15
4.	Chwalą mnie w pracy.	5,46	1,32
5.	Przełożony powinien widzieć we mnie nie tylko pracownika, ale też człowieka.	6,13	1,10
6.	W pracy liczę na wsparcie współpracowników i ich duże zaangażowanie w obowiązki.	5,61	1,24
7.	W pracy liczą się z moimi opiniami	5,88	1,05
8.	To co robi firma, w której pracuję, jej misja, daje mi poczucie, że moja praca jest ważna.	5,28	1,62
9.	W pracy interesują się moim rozwojem i mam możliwość doksztalcenia.	5,71	1,39

Tabela 35. Średnie i odchylenia standardowe dla odpowiedzi na pytania dotyczące cech pożądanego

pracodawcy/ firmy.

Podsumowanie:

Najbardziej cenione cechy wymarzonego miejsca pracy przez badanych to:

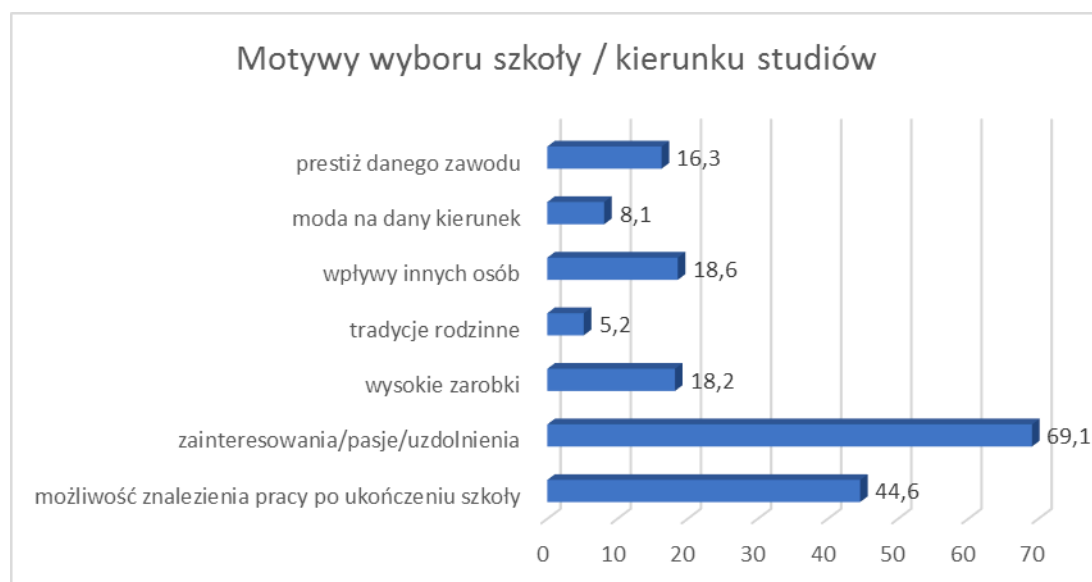
- a) jasno określone oczekiwania/ wymagania i zadania,
- b) dostępność materiałów i narzędzi potrzebnych do wykonania pracy,
- c) podmiotowość pracy.

Najmniej cenioną cechą wymarzonego miejsca pracy wśród dziewięciu badanych cech jest poczucie misji pracy i organizacji w której pracują.

Część 3 Specyfika motywacji ścieżek karier w zbadanej grupie

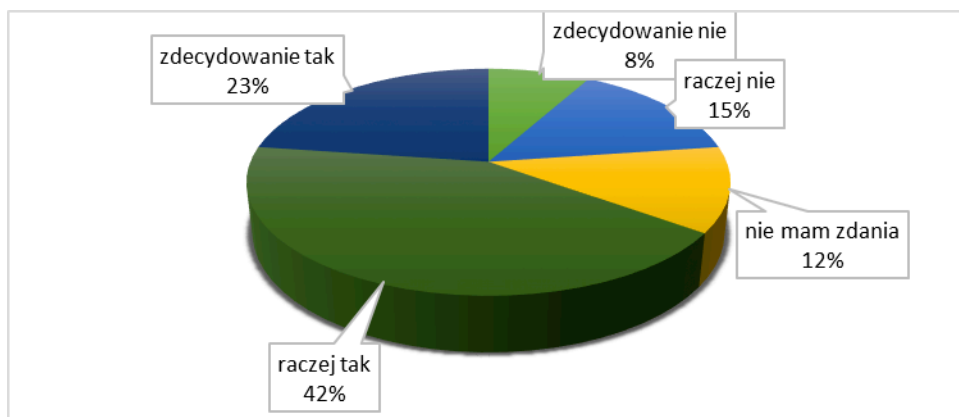
Analiza obejmuje częstości / udziały procentowe odpowiedzi badanych na pytania związane najczęstszymi motywami wyboru kierunku rozwoju edukacyjnego, zawodowego; przeszkód w realizacji ścieżki kariery, stopnia zadowolenia zarówno z dotychczasowego przebiegu edukacji, jak i pracy oraz identyfikacja wyznaczonych celów do osiągnięcia i deklaracji podejmowanych inicjatyw celem poprawy własnej sytuacji zawodowej. Dodatkowo poddano weryfikacji oczekiwania finansowe badanych respondentów.

W zakresie motywów wyboru określonego kierunku kształcenia, tj. wyboru szkoły, uczelni czy kierunku studiów zdecydowana większość badanych osób (aż 69,1 %) wskazywała na własne zainteresowania, pasje i uzdolnienia (wykres 7).



Wykres 7. Motywy wyboru szkoły / kierunku studiów

Jak prezentuje powyższy wykres na drugim miejscu uplasowała się możliwość znalezienia pracy po ukończeniu szkoły (44,6 %). Na dalszych pozycjach znalazły się wpływy innych osób, np. rodziny, przyjaciół (18,6 %), perspektywa wysokich zarobków (18,2 %) czy prestiż danego zawodu (16,3 %). Najrzadziej wskazywano na modę (8,1 %) oraz tradycje rodzinne (5,2 %).



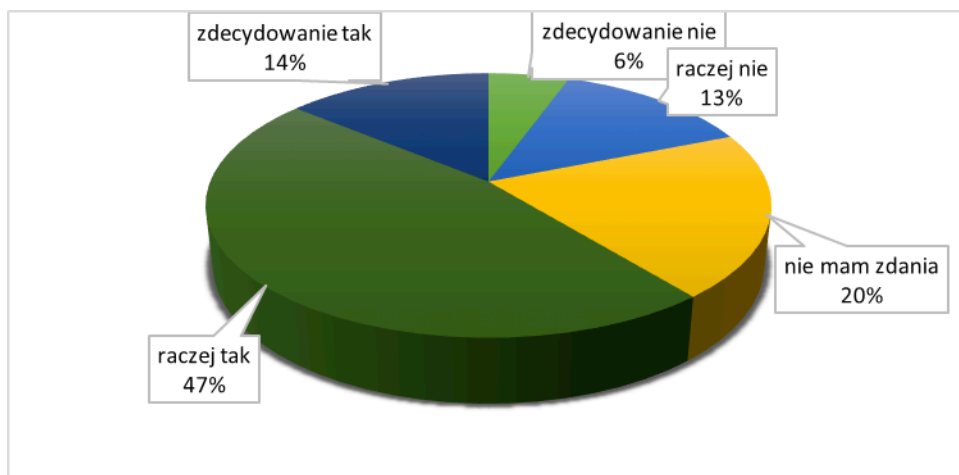
Wykres 8. Zadowolenie z podjętych studiów / kierunku kształcenia

W zakresie stopnia zadowolenia z podjętego kierunku kształcenia (wykres 8) zdecydowana większość ankietowanych udzieliła twierdzącej odpowiedzi, przy czym aż 23 % było w tej kwestii wysoce zdecydowanych. Tylko 8 % ankietowanych zadeklarowało wysoki poziom niezadowolenia z wybranej przez siebie szkoły czy kierunku studiów.

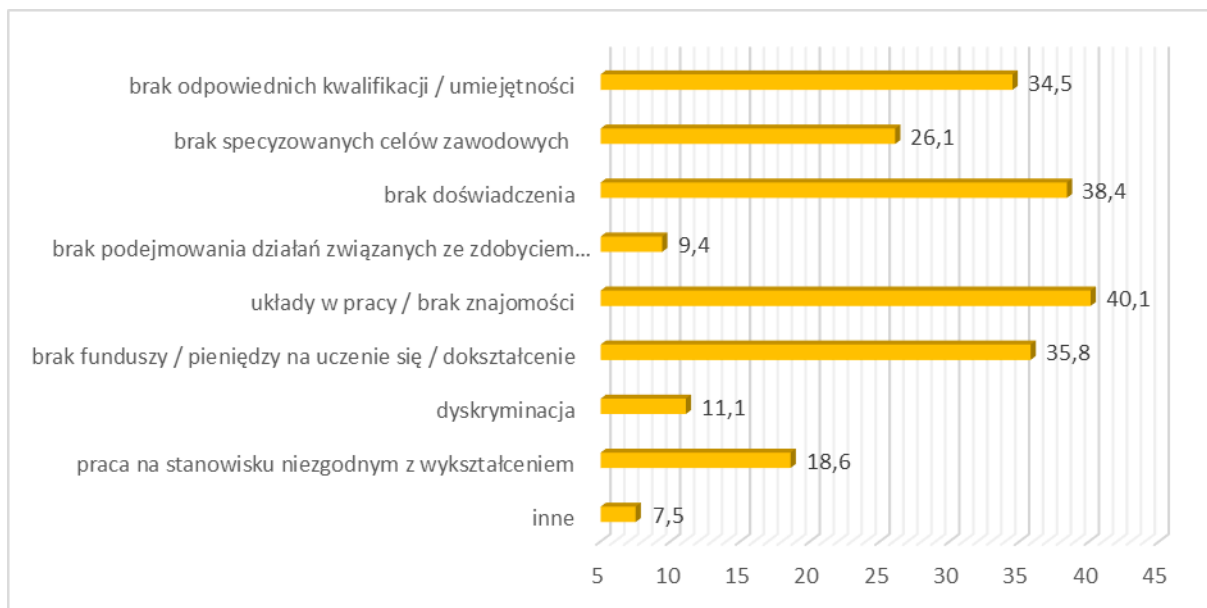


Wykres 9. Poczucie przygotowania do pracy po ukończeniu szkoły / studiów

W przypadku subiektywnego poczucia przygotowania do pracy po ukończeniu szkoły / studiów (wykres 9) zaledwie 5 % respondentów wskazywało na odpowiedź „zdecydowanie tak”, zaś 34 % „raczej tak”. Aż 46 % ankietowanych deklaroowało brak poczucia przygotowania w tym zakresie (18 % zdecydowanie, 28 % raczej). W przypadku stopnia zadowolenia z przebiegu swojej kariery po ukończeniu szkoły (wykres 10) aż 61 % (14 % zdecydowanie i 47 % raczej) ankietowanych deklaroowało swoje zadowolenie z przebiegu wspomnianej kariery. Osoby przejawiające niezadowolenie pozostały w tym zakresie w mniejszości (6 % zdecydowanie nie oraz 13 % raczej nie).

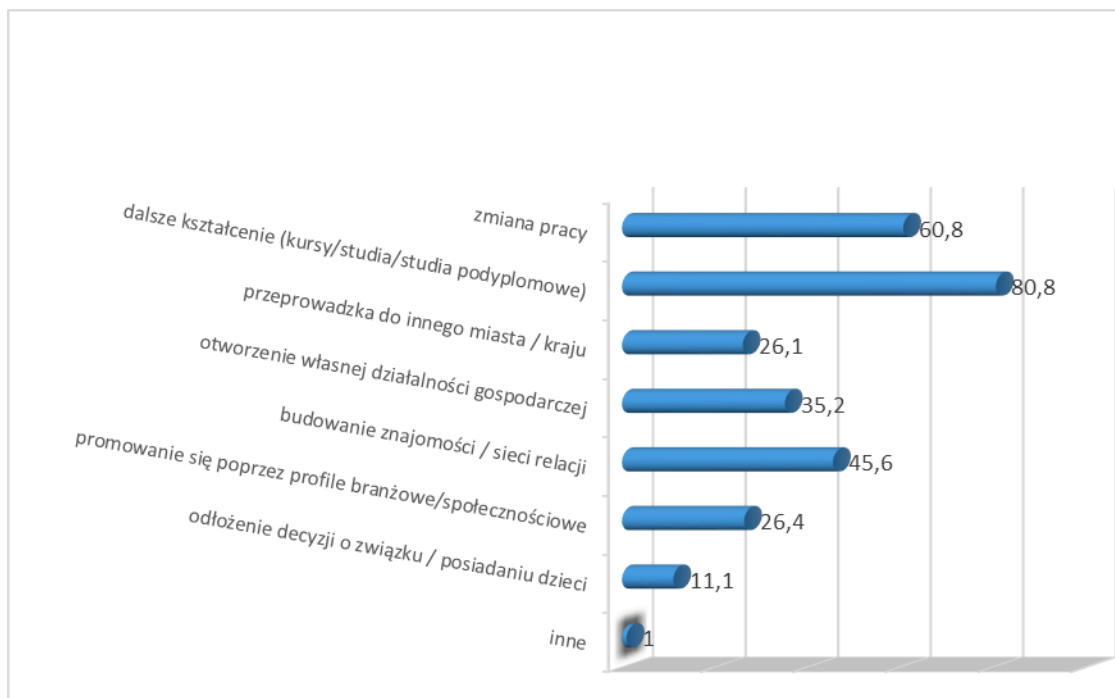


Wykres 10. Stopień zadowolenia z przebiegu swojej kariery zawodowej po ukończeniu szkoły / studiów



Wykres 11. Typy przeszkód na ścieżce rozwoju zawodowego

W zakresie wskazywanych typów przeszkód na ścieżce rozwoju zawodowego (wykres 11) 40,1 % badanych respondentów wskazywało na funkcjonujące w miejscu pracy układy i uwzględnianie przy awansie czy zatrudnieniu znajomości. W zakresie wspomnianych przeszkód w dalszej kolejności wskazywano na brak doświadczenia (38,4 %), brak środków finansowych na podnoszenie kwalifikacji, doksztalcanie się (35,8 %) czy brak odpowiednich kwalifikacji / umiejętności (34,5 %). Przeszło ¼ ankietowanych (26,1 %) jako przeszkodę na ścieżce rozwoju wskazywało brak sprecyzowanych celów zawodowych. Najrzadziej natomiast wskazywano na brak własnych działań związanych ze zdobyciem pracy (9,4 %) oraz dyskryminację (11,1 %). W zakresie innych odpowiedzi wskazywano na brak dłuższych praktyk podczas studiów, działania rządu, przepisy prawne, umowy śmieciowe, mobing, zbyt duże nasycenie rynku w danym zawodzie, brak kompetencji przełożonego, ale i lęk przed zmianą, niską samooceną czy sytuacje rodzinną (rodzicielstwo). Odpowiedzi te były jednak wskazywane przez pojedyncze osoby.

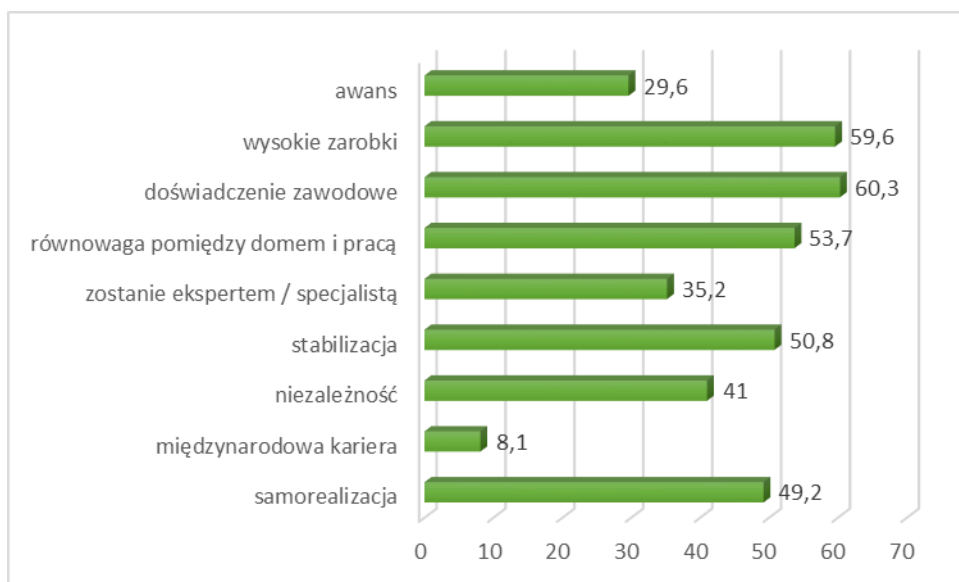


Wykres 12. Rodzaje działań deklarowanych w celu poprawy własnej sytuacji zawodowej

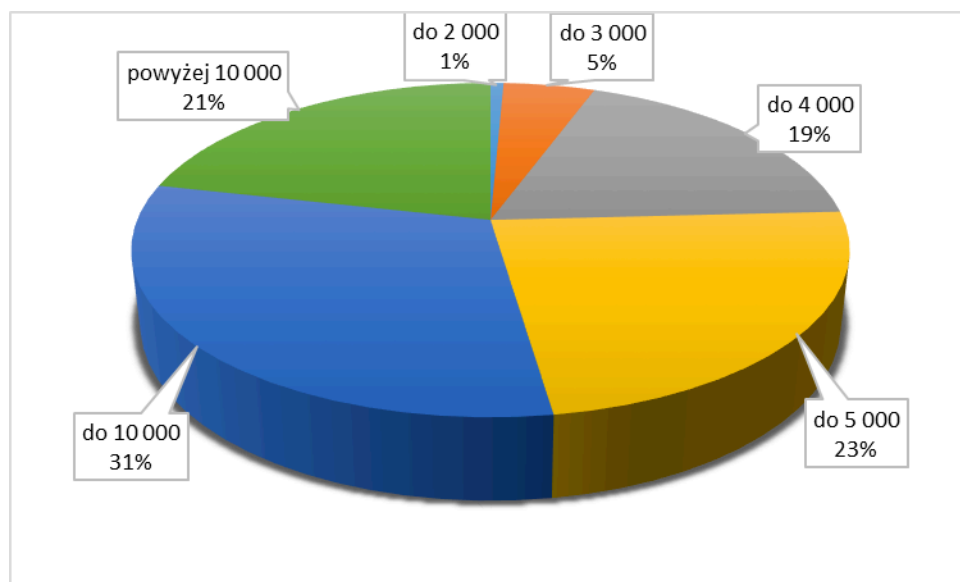
W zakresie deklarowanych działań, które mogli by podjąć ankietowani celem poprawy własnej sytuacji zawodowej (wykres 12), zdecydowana większość ankietowanych osób (80,8 %) deklarowało w tym zakresie możliwość dalszego kształcenia np. poprzez dodatkowe kursy, studia czy studia podyplomowe. Ponadto 60,8 % osób wskazywało na

możliwość zmiany pracy. Prawie połowa badanych respondentów wskazywała także na zwiększenie działań w zakresie budowania sieci relacji, znajomości (45,6 %). Na dalszych miejscach znalazły się założenie własnej działalności gospodarczej (35,2 %), promowanie siebie poprzez profile branżowe czy społecznościowe (26,4 %) oraz przeprowadzka do innego miasta czy kraju (26,1 %). Najrzadziej wskazywano na możliwość odłożenia decyzji o zawarciu związku czy posiadaniu dzieci (11,1 %). W zakresie zaledwie 3 innych wypowiedzi wskazywano na możliwość przebranżowienia się, ugruntowania wiedzy powstałej w ramach samodoskonalenia się czy zwiększenia pracy w sektorze prywatnym. Odpowiedzi te jednak miały charakter pojedynczy.

Jednym z badanych obszarów związanym ze ścieżkami rozwoju zawodowego były także deklarowane przez respondentów potencjalne osiągnięcia, które chcieliby uzyskać w najbliższej przyszłości (wykres 13). I tak na najwyższych pozycjach uplasowały się doświadczenie zawodowe (60,3 %), wysokie zarobki (59,6 %) oraz także osiągnięcie równowagi pomiędzy obowiązkami związanymi z domem i pracą (53,7 %), stabilizacja (50,8 %) i samorealizacja (49,2 %). W dalszej kolejności wskazywano na niezależność (41,0 %), zostanie ekspertem / specjalistą (35,2 %) czy awans (29,6 %). Najrzadziej wskazywano na międzynarodową karierę (8,1 %).



Wykres 13. Co chcemy aktualnie osiągnąć w pracy?



Wykres 14. Ile chcemy zarabiać?

Na zakończenie tej części analizy warto skonfrontować powyższe pragnienia z deklarowanymi przez ankietowanych oczekiwaniami finansowymi (wykres 14). Jak widać na powyższym wykresie oczekiwania te plasują się stosunkowo wysoko, bowiem aż 31 % badanych osób chciałoby zarabiać do 10 tysięcy złotych, a 21 % nawet powyżej tej kwoty. Najmniejszy procent osób badanych wskazywał na zarobki do 3 tysięcy (5 %) oraz 2 tysiące, którą to odpowiedź zaznaczyło jedynie 3 respondentów (1%).

Podsumowanie:

- Najczęściej wskazywany motyw wyboru szkoły / studiów czy kierunku studiów to zainteresowania, pasje, uzdolnienia;
- Zdecydowana większość ankietowanych jest stosunkowo zadowolona z podjętych studiów;
- Poczucie przygotowania do pracy po ukończeniu szkoły / studiów jest wyraźnie podzielone pomiędzy grupą względnie zadowolonych (39 %) oraz niezadowolonych (46 %);
- Zdecydowana większość ankietowanych jest zadowolona z przebiegu swojej kariery zawodowej po ukończeniu edukacji;
- Najczęściej wskazywaną przeszkodą na ścieżce rozwoju zawodowego były układy w pracy / awans czy zatrudnienie ze względu na znajomości, ale także brak doświadczenia i brak funduszy na kształcenie się;

- Zdecydowana większość ankietowanych deklaruje możliwość podjęcia dalszego kształcenia celem poprawy własnej sytuacji zawodowej;
- Najczęściej jako potencjalne osiągnięcia wskazywano nabycie doświadczenia zawodowego, ale i wzrost zarobków czy zachowanie równowagi pomiędzy obowiązkami domowymi i zawodowymi;
- Przeszło połowa ankietowanych osób pragnie zarabiać miesięcznie 10 tysięcy złotych polskich i więcej.

Część 4 Specyfika kompetencji w zbadanej grupie

4.1 Kompetencje miękkie.

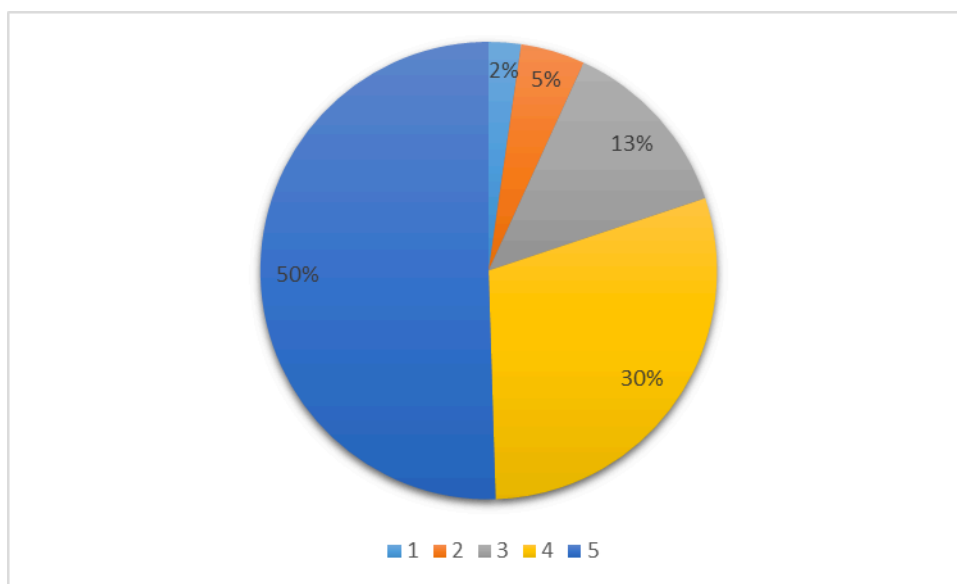
Analiza obejmuje częstości / udziały procentowe odpowiedzi badanych na pytania związane z szesnastoma różnymi obszarami zachowań pracownika (Pytanie na jakie badani odpowiadali to: 1. Jakby Pan/ Pani opisał/a swoje zachowanie w różnych sferach życia na skali od „1” do „5” , gdzie „1” oznacza – nigdy tak się nie zachowuję, a „5” oznacza - zawsze tak się zachowuję?). Zachowania były odzwierciedleniem kompetencji miękkich poszukiwanych współcześnie na rynku pracy.

1. Praca w zespole wirtualnym

2.

Skala	Częstość	Procent	Procent skumulowany
1	7	2,3	2,3
2	14	4,6	6,8
3	40	13,0	19,9
4	91	29,6	49,5
5	155	50,5	100,0
Ogółem	307	100,0	

Tabela 36. Częstości odpowiedzi na skali 1-5 na pytanie, jak często wykorzystują nowoczesne technologie do utrzymywania kontaktu z innymi.

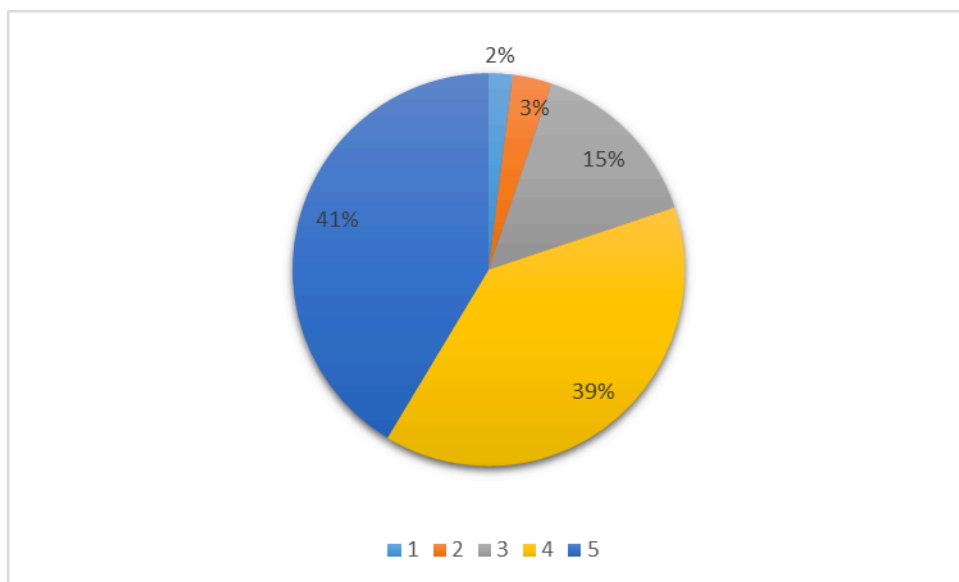


80,1% badanych osób stwierdziło, że bardzo często lub zawsze wykorzystuje nowoczesne technologie do utrzymywania kontaktu z innymi (odpowiedzi 4 i 5 na skali), a 6,9% twierdziło, że nigdy lub rzadko zachowuje się w ten sposób (odpowiedzi na skali 1 i 2).

2. Wielozadaniowość

Skala	Częstość	Procent	Procent skumulowany
1	6	2,0	2,0
2	10	3,3	5,2
3	45	14,7	19,9
4	119	38,8	58,6
5	127	41,4	100,0
Ogółem	307	100,0	

Tabela 37. Częstości odpowiedzi na skali 1-5 na pytanie, jak często realizuje kilka, różnych zadań w tym samym czasie.

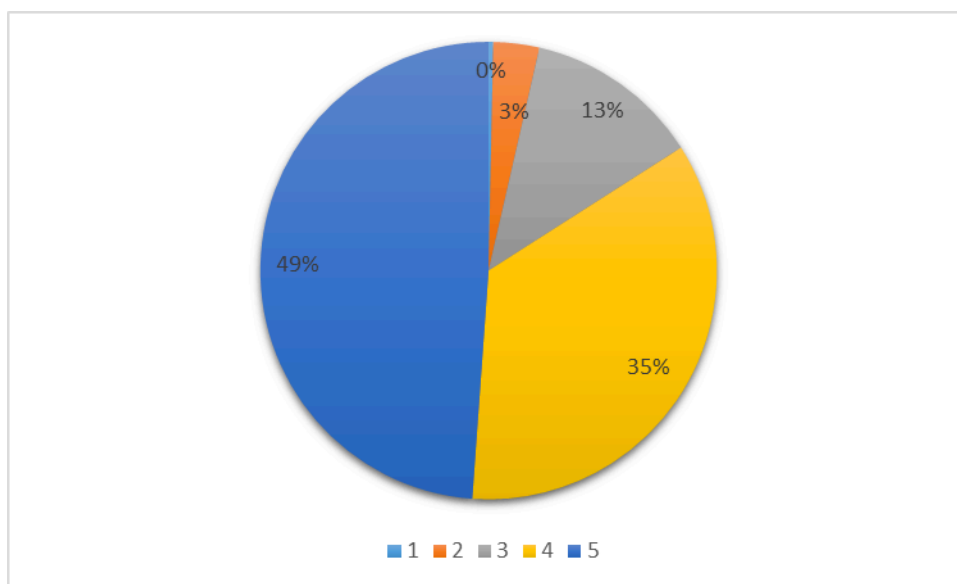


80,2% badanych osób stwierdziło, że bardzo często lub zawsze realizuje kilka zadań w tym równocześnie (odpowiedzi 4 i 5 na skali), a 5,3% twierdziło, że nigdy lub rzadko zachowuje się w ten sposób (odpowiedzi na skali 1 i 2).

3. Determinacja

Skala	Częstość	Procent	Procent skumulowany
1	1	0,3	0,3
2	10	3,3	3,6
3	38	12,4	16,0
4	108	35,2	51,1
5	150	48,9	100,0
Ogółem	307	100,0	

Tabela 38. Częstości odpowiedzi na skali 1-5 na pytanie, jak często realizuje zadania do końca nawet, gdy napotyka trudności

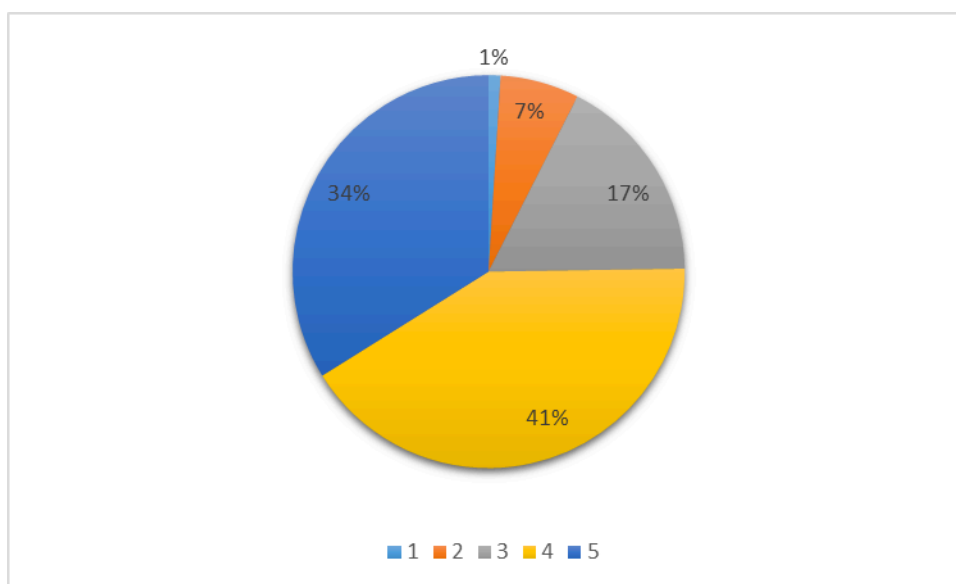


84,1% badanych osób stwierdziło, że bardzo często lub zawsze realizuje zadania do końca, nawet gdy napotyka trudności (odpowiedzi 4 i 5 na skali), a 3,6% twierdziło, że nigdy lub rzadko zachowuje się w ten sposób (odpowiedzi na skali 1 i 2).

4. Praca pod presją

Skala	Częstość	Procent	Procent skumulowany
1	3	1,0	1,0
2	20	6,5	7,5
3	53	17,3	24,8
4	127	41,4	66,1
5	104	33,9	100,0
Ogółem	307	100,0	

Tabela 39. Częstości odpowiedzi na skali 1-5 na pytanie, jak często podejmuje się zadania nawet, gdy czas na jego realizację jest bardzo krótki.

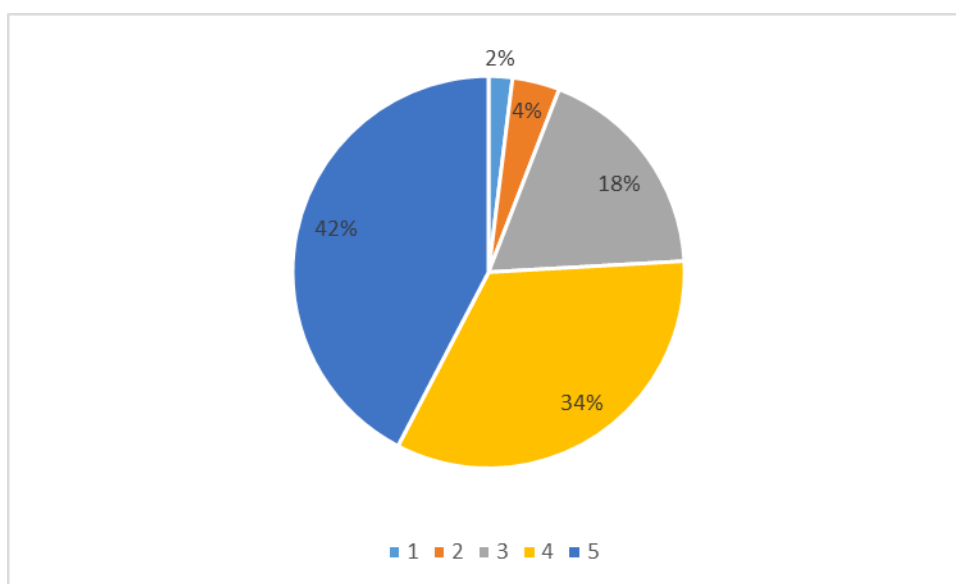


75,3% badanych osób stwierdziło, że bardzo często lub zawsze podejmuje się zadania nawet, gdy czas na jego realizację jest bardzo krótki (odpowiedzi 4 i 5 na skali), a 7,5% twierdziło, że nigdy lub rzadko zachowuje się w ten sposób (odpowiedzi na skali 1 i 2).

5. Zarządzanie czasem

Skala	Częstość	Procent	Procent skumulowany
1	6	2,0	2,0
2	12	3,9	5,9
3	56	18,2	24,1
4	103	33,6	57,7
5	130	42,3	100,0
Ogółem	307	100,0	

Tabela 40. Częstości odpowiedzi na skali 1-5 na pytanie, jak często wykonując pracę planuje kolejność wykonywania zadań

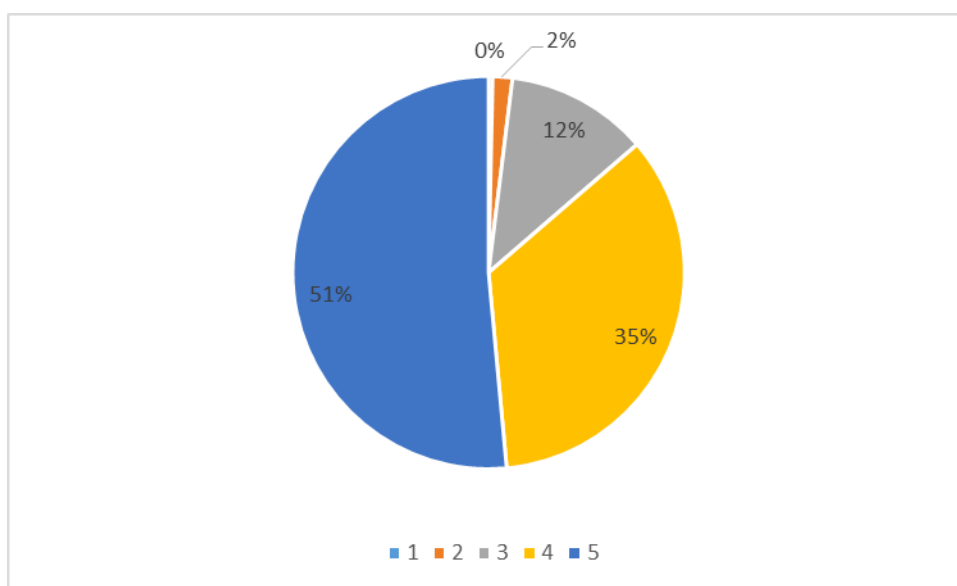


75,9% badanych osób stwierdziło, że bardzo często lub zawsze wykonując pracę planuje kolejność wykonywania zadań (odpowiedzi 4 i 5 na skali), a 5,9% twierdziło, że nigdy lub rzadko zachowuje się w ten sposób (odpowiedzi na skali 1 i 2).

6. Kreatywność

Skala	Częstość	Procent	Procent skumulowany
1	1	0,3	0,3
2	5	1,6	2,0
3	36	11,7	13,7
4	107	34,9	48,5
5	158	51,5	100,0
Ogółem	307	100,0	

Tabela 41. Częstości odpowiedzi na skali 1-5 na pytanie, jak często w sytuacjach trudnych skupia się na szukaniu rozwiązania

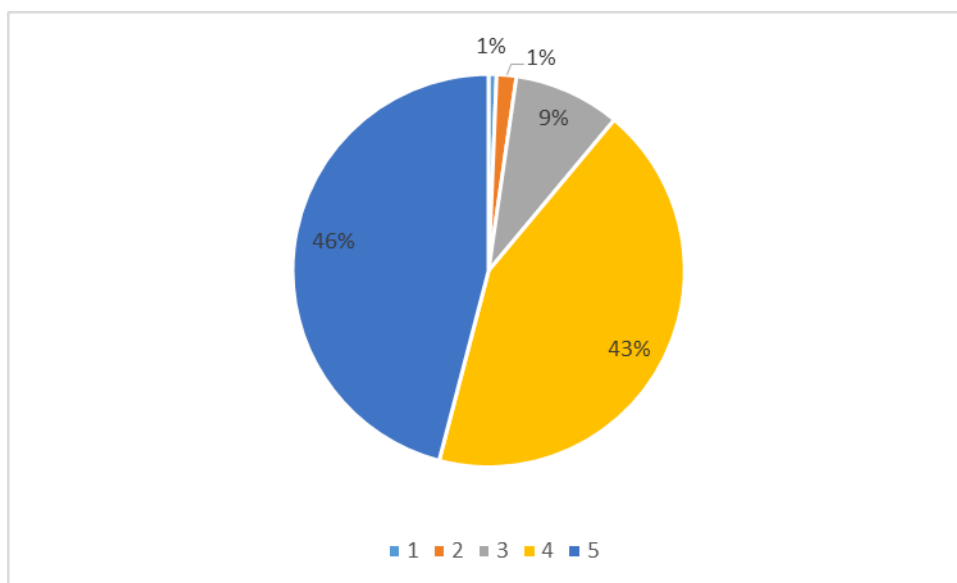


86,4% badanych osób stwierdziło, że bardzo często lub zawsze w sytuacjach trudnych skupia się na szukaniu rozwiązania (odpowiedzi 4 i 5 na skali), a 1,9% twierdziło, że nigdy lub rzadko zachowuje się w ten sposób (odpowiedzi na skali 1 i 2).

7. Elastyczność

Skala	Częstość	Procent	Procent skumulowany
1	2	0,7	0,7
2	5	1,6	2,3
3	27	8,8	11,1
4	132	43,0	54,1
5	141	45,9	100,0
Ogółem	307	100,0	

Tabela 42. Częstości odpowiedzi na skali 1-5 na pytanie, jak często szybko uczy się nowych zadań

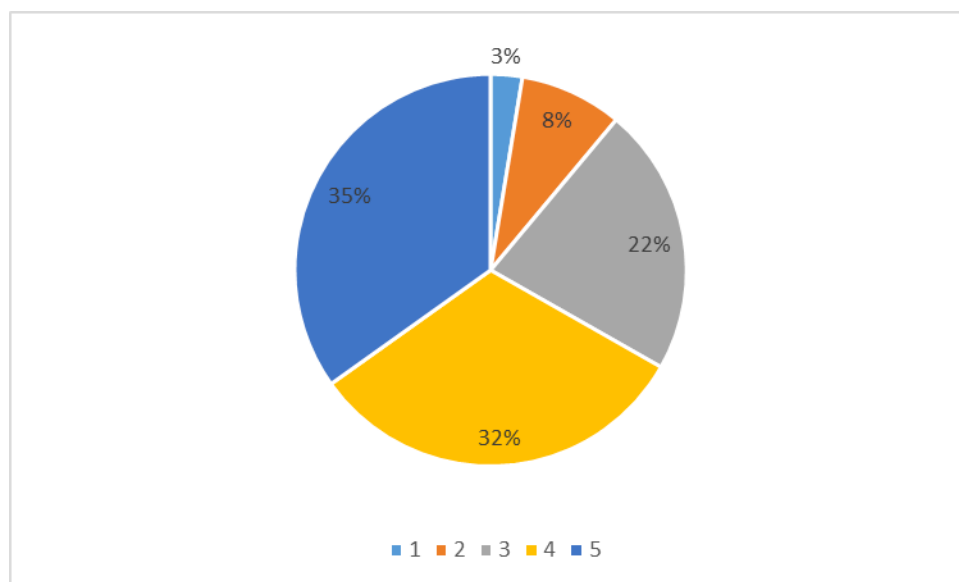


88,9% badanych osób stwierdziło, że bardzo często lub zawsze szybko uczy się nowych zadań (odpowiedzi 4 i 5 na skali), a 2,3% twierdziło, że nigdy lub rzadko zachowuje się w ten sposób (odpowiedzi na skali 1 i 2).

8. Samodoskonalenie

Skala	Częstość	Procent	Procent skumulowany
1	8	2,6	2,6
2	26	8,5	11,1
3	68	22,1	33,2
4	98	31,9	65,1
5	107	34,9	100,0
Ogółem	307	100,0	

Tabela 43. Częstości odpowiedzi na skali 1-5 na pytanie, jak często korzysta ze szkoleń i innych form rozwoju

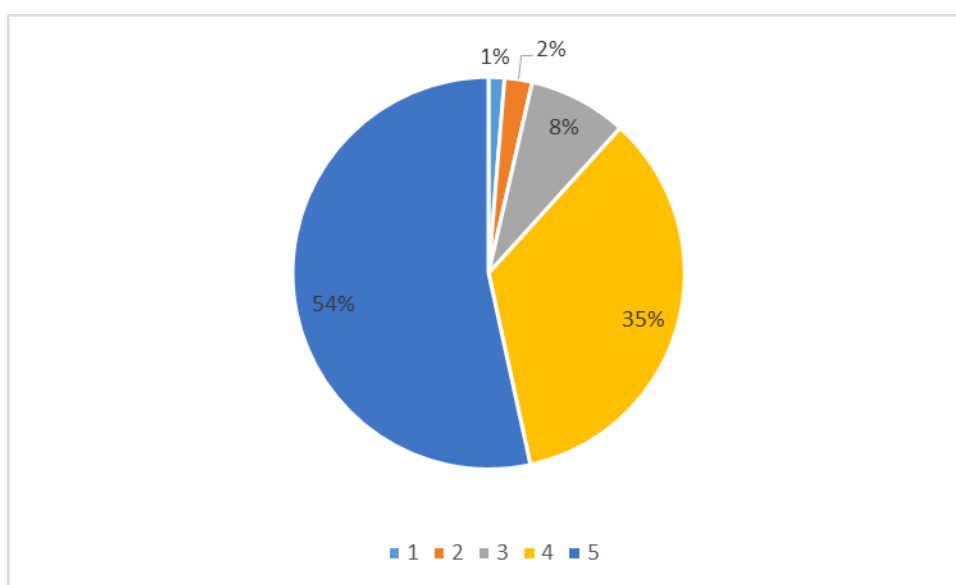


66,8% badanych osób stwierdziło, że bardzo często lub zawsze korzysta ze szkoleń i innych form rozwoju (odpowiedzi 4 i 5 na skali), a 11,1% twierdziło, że nigdy lub rzadko zachowuje się w ten sposób (odpowiedzi na skali 1 i 2).

9. Samodzielność

Skala	Częstość	Procent	Procent skumulowany
1	4	1,3	1,3
2	7	2,3	3,6
3	25	8,1	11,7
4	107	34,9	46,6
5	164	53,4	100,0
Ogółem	307	100,0	

Tabela 44. Częstości odpowiedzi na skali 1-5 na pytanie, jak często z własnej inicjatywy poszukuje informacji potrzebnych do wykonania pracy

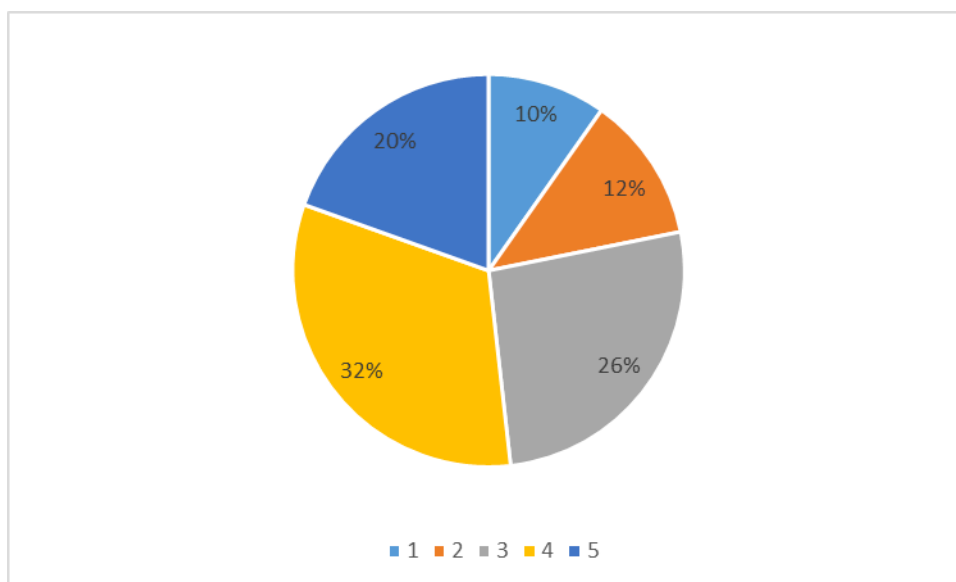


88,3% badanych osób stwierdziło, że bardzo często lub zawsze z własnej inicjatywy poszukuje informacji potrzebnych do wykonania pracy (odpowiedzi 4 i 5 na skali), a 3,6% twierdziło, że nigdy lub rzadko zachowuje się w ten sposób (odpowiedzi na skali 1 i 2).

10. Lojalność

Skala	Częstość	Procent	Procent skumulowany
1	30	9,8	9,8
2	37	12,1	21,8
3	81	26,4	48,2
4	99	32,2	80,5
5	60	19,5	100,0
Ogółem	307	100,0	

Tabela 45. Częstości odpowiedzi na skali 1-5 na pytanie, jak często mówi o swoim pracodawcy, poza firmą, pozytywnie nawet, gdy ma do niego żal

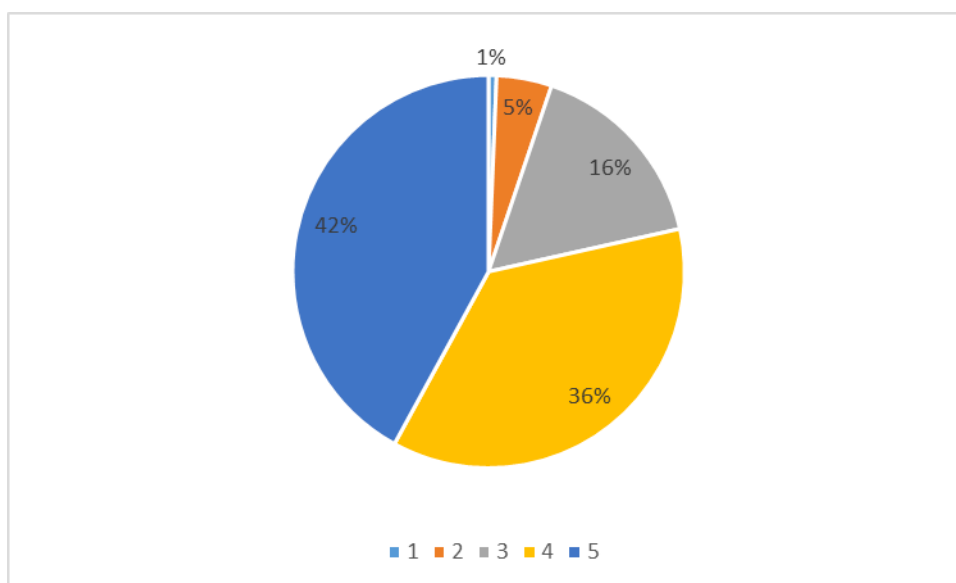


51,7% badanych osób stwierdziło, że bardzo często lub zawsze mówi o swoim pracodawcy, poza firmą, pozytywnie nawet, gdy ma do niego żal (odpowiedzi 4 i 5 na skali), a 21,9% twierdziło, że nigdy lub rzadko zachowuje się w ten sposób (odpowiedzi na skali 1 i 2).

11. Współpraca

Skala	Częstość	Procent	Procent skumulowany
1	2	0,7	0,7
2	14	4,6	5,2
3	50	16,3	21,5
4	112	36,5	58,0
5	129	42,0	100,0
Ogółem	307	100,0	

Tabela 46. Częstości odpowiedzi na skali 1-5 na pytanie, jak często dzieli się ze współpracownikami, najszybciej jak to tylko możliwe, informacjami związanymi z zadaniem.

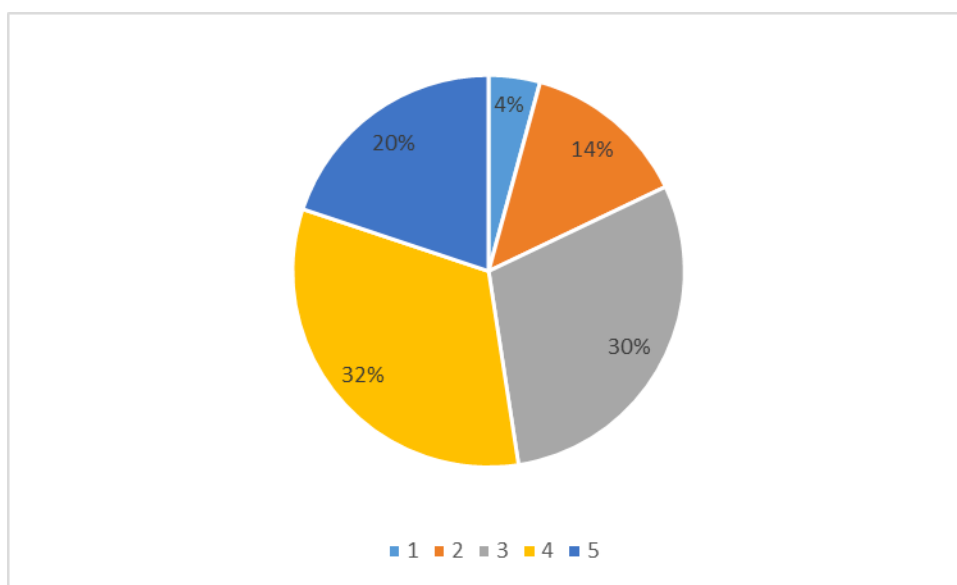


78,5% badanych osób stwierdziło, że bardzo często lub zawsze dzieli się ze współpracownikami, najszybciej jak to tylko możliwe, informacjami związanymi z zadaniem. (odpowiedzi 4 i 5 na skali), a 5,3% twierdziło, że nigdy lub rzadko zachowuje się w ten sposób (odpowiedzi na skali 1 i 2).

12. Pewność siebie

Skala	Częstość	Procent	Procent skumulowany
1	13	4,2	4,2
2	42	13,7	17,9
3	91	29,6	47,6
4	100	32,6	80,1
5	61	19,9	100,0
Ogółem	307	100,0	

Tabela 47. Częstości odpowiedzi na skali 1-5 na pytanie, jak często wie, jakie są jej/jego mocne strony i głośno o nich mówi

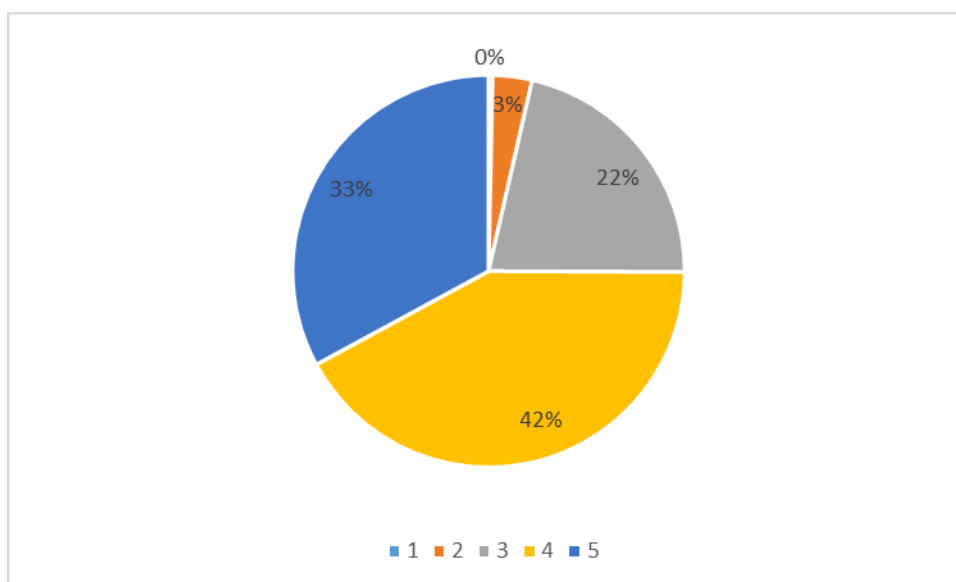


52,5% badanych osób stwierdziło, że bardzo często lub zawsze wie, jakie są jej/jego mocne strony i głośno o nich mówi (odpowiedzi 4 i 5 na skali), a 17,7% twierdziło, że nigdy lub rzadko zachowuje się w ten sposób (odpowiedzi na skali 1 i 2).

13. Adaptacja do zmian

Skala	Częstość	Procent	Procent skumulowany
1	1	0,3	0,3
2	10	3,3	3,6
3	66	21,5	25,1
4	129	42,0	67,1
5	101	32,9	100,0
Ogółem	307	100,0	

Tabela 48. Częstości odpowiedzi na skali 1-5 na pytanie, jak często szybko dostosowuje się do wprowadzanych zmian

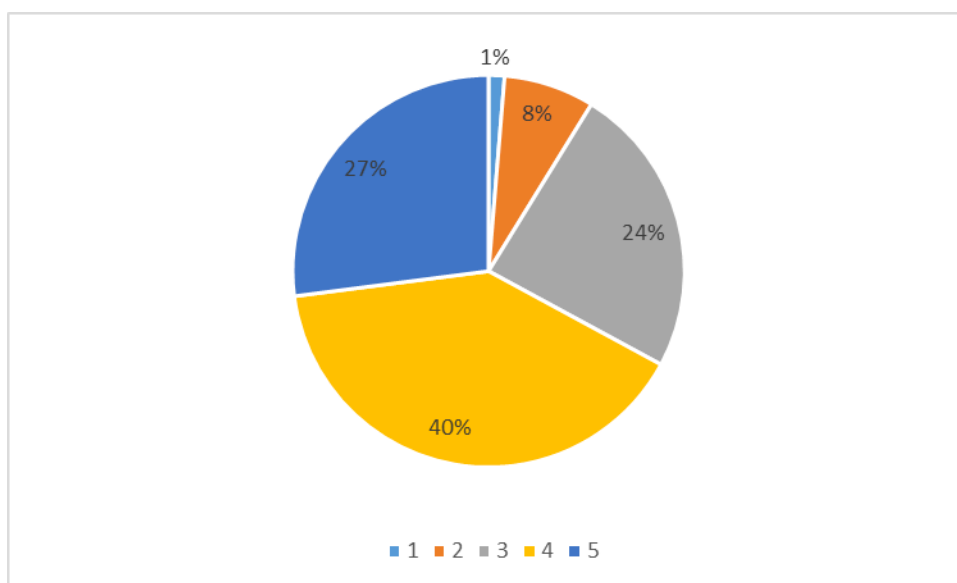


74,9% badanych osób stwierdziło, że bardzo często lub zawsze szybko dostosowuje się do wprowadzanych zmian (odpowiedzi 4 i 5 na skali), a 3,6% twierdziło, że nigdy lub rzadko zachowuje się w ten sposób (odpowiedzi na skali 1 i 2).

14.Przedsiębiorczość

Skala	Częstość	Procent	Procent skumulowany
1	4	1,3	1,3
2	23	7,5	8,8
3	74	24,1	32,9
4	123	40,1	73,0
5	83	27,0	100,0
Ogółem	307	100,0	

Tabela 49. Częstości odpowiedzi na skali 1-5 na pytanie, jak często zanim podejmie się zadania, dokładnie określa, jaki efekt ma osiągnąć

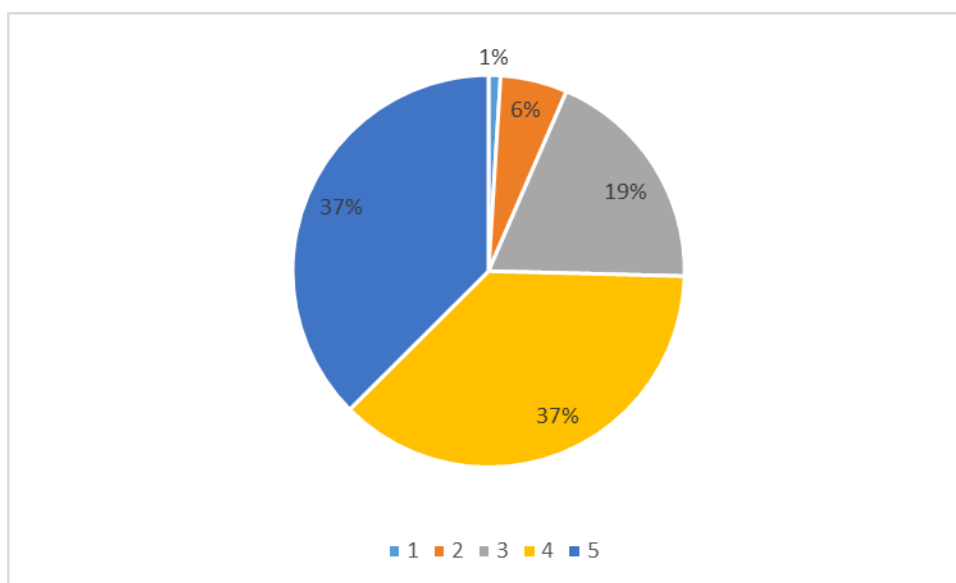


67,1% badanych osób stwierdziło, że bardzo często lub zawsze zanim podejmie się zadania, dokładnie określa, jaki efekt ma osiągnąć (odpowiedzi 4 i 5 na skali), a 8,8% twierdziło, że nigdy lub rzadko zachowuje się w ten sposób (odpowiedzi na skali 1 i 2).

15. Podejmowanie inicjatywy

Skala	Częstość	Procent	Procent skumulowany
1	3	1,0	1,0
2	17	5,5	6,5
3	58	18,9	25,4
4	114	37,1	62,5
5	115	37,5	100,0
Ogółem	307	100,0	

Tabela 50. Częstości odpowiedzi na skali 1-5 na pytanie, jak często zadanie, które ma wykonać traktuje jako wyzwanie

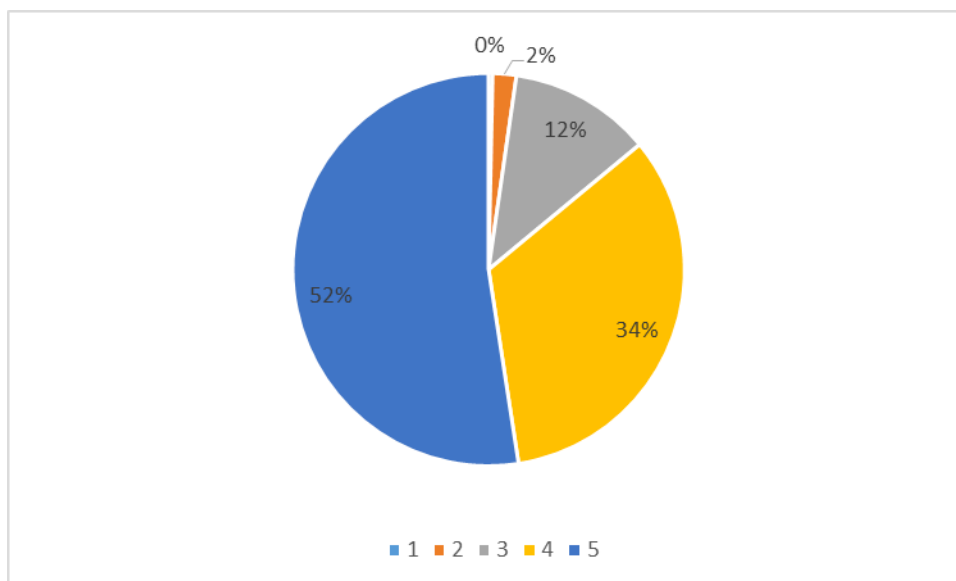


74,6% badanych osób stwierdziło, że bardzo często lub zawsze zadanie, które ma wykonać traktuje jako wyzwanie (odpowiedzi 4 i 5 na skali), a 6,5% twierdziło, że nigdy lub rzadko zachowuje się w ten sposób (odpowiedzi na skali 1 i 2).

16. Komunikatywność

Skala	Częstość	Procent	Procent skumulowany
1	1	0,3	0,3
2	6	2,0	2,3
3	36	11,7	14,0
4	103	33,6	47,6
5	161	52,4	100,0
Ogółem	307	100,0	

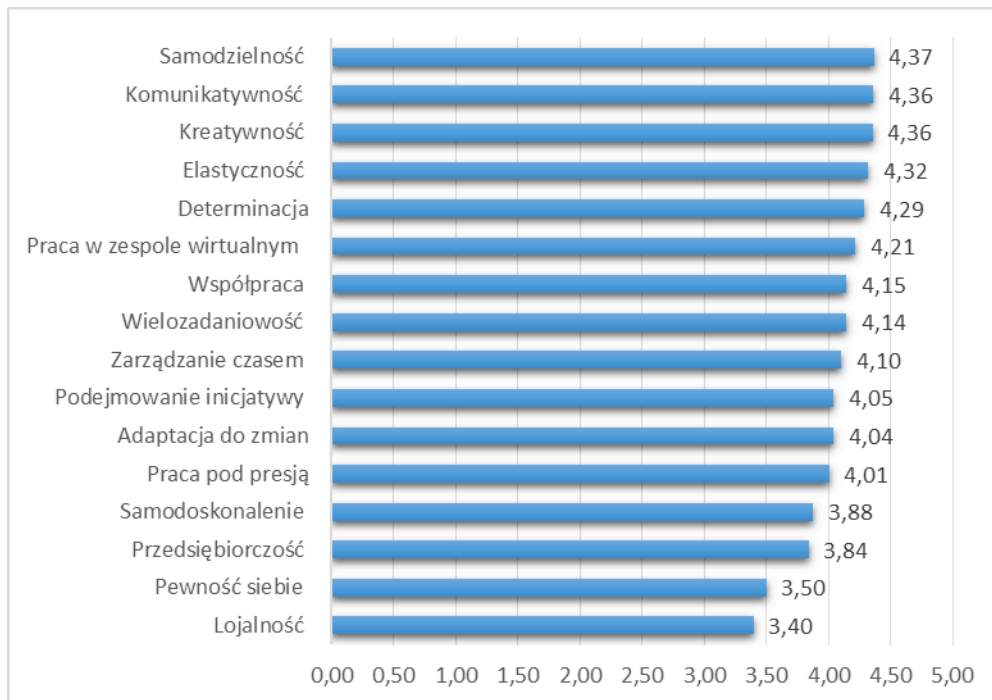
Tabela 51. Częstości odpowiedzi na skali 1-5 na pytanie, jak często mówi w taki sposób aby osoba, która z nią/nim rozmawia, ją/go rozumiała



86% badanych osób stwierdziło, że bardzo często lub zawsze mówi w taki sposób aby osoba, która z nią/nim rozmawia, ją/go rozumiała (odpowiedzi 4 i 5 na skali), a 2,3% twierdziło, że nigdy lub rzadko zachowuje się w ten sposób (odpowiedzi na skali 1 i 2).

Podsumowanie:

Analiza wyników pokazuje, że respondenci najczęściej wykazują zachowania świadczące o samodzielności, komunikatywności, kreatywności i elastyczności (Wykres). Z własnej inicjatywy poszukują informacji potrzebnych do wykonania pracy, mówią w taki sposób, aby osoba, która ze mną rozmawiają, ich rozumiała, w sytuacjach trudnych skupiają się na szukaniu rozwiązania oraz szybko uczą się nowych zadań. Najniżej oceniane przez respondentów są takie kompetencje jak lojalność, pewność siebie, przedsiębiorczość i samodoskonalenie.



Wykres. Średnie oceny kompetencji miękkich

Cześć 5 Interpretacja i podsumowanie uzyskanych wyników

5.1. Interpretacja części obszary motywacji pracownika na współczesnym rynku pracy

Współczesny pracownik ceni sobie podmiotowość pracy – niezwykle ważne są dla niego dobre relacje z przełożonym i to aby przełożony widział w nim przede wszystkim człowieka a nie pracownika. Współczesny pracownik ceni sobie wysoko stabilizację i bezpieczeństwo w pracy. Wymarzony pracodawca to ten, który jasno określa wymagania i zadania oraz daje narzędzia do wykonania pracy.

Współczesny pracownik może być efektywnie motywowany finansowo poprzez wynagrodzenie – tj. dużą wagę przywiązuje do wysokich zarobków i możliwości dodatkowego wynagrodzenia. Jednakże pakiety socjalne, medyczne/ sportowe oraz własności firmy, z jakich korzysta pracownik (np. samochód, komputer, telefon) są przez niego mniej cenione i mogą stanowić mniej efektywne środki motywacji do pracy.

Efektywnym sposobem motywowania współczesnego pracownika jest inwestowanie w jego rozwój/ rozwijanie kompetencji. Jednocześnie współczesny pracownik przywiązuje mniejszą wagę do tego, aby jego stanowisko było dopasowanie do jego wykształcenia.

Współczesny pracownik bardzo wysoko ceni sobie rodzinę (w mniejszym nieco stopniu w stosunku do rodziny ceni małżeństwo czy rodzicielstwo) i bardzo wysoko ceni sobie czas wolny. Jednocześnie współczesny pracownik nie przywiązuje zbyt dużej wagi do działań obywatelskich czy społecznych oraz do tego czy firma w jakiej pracuje ma renomę czy też misję społeczną. UWAGA: Należy dodać, że wnioski opisane tutaj dotyczą zbadanej grupy, która w znaczącej większości ma wykształcenie wyższe.

5.2. Interpretacja części ścieżki karier pracownika na współczesnym rynku pracy

Analizując wyniki dotyczące przebiegu ścieżek karier zawodowych można zauważyć, iż najczęściej wskazywanym motywem wyboru szkoły / studiów czy kierunku studiów były zainteresowania, pasje i uzdolnienia przy jednoczesnym uwzględnianiu możliwości

znalezienia pracy po ukończeniu szkoły. Jak widać zatem najczęściej przy wyborze kierunku kształcenia (i tym samym zawodu w przyszłości) osoby badane kierowały się własnymi predyspozycjami i zainteresowaniami, ale także realiami rynku pracy i możliwościami znalezienia pracy. Aspekty związane z pozycją społeczną czy finansową w tym przypadku schodziły na dalszy plan. Jednocześnie towarzyszył temu stosunkowo wysoki poziom zadowolenia z podjętego kierunku kształcenia. Można zatem przypuszczać, iż decyzje podyktowane własnymi zainteresowaniami czy pasjami mogą być dobrym predyktorem stosunkowo wysokiego poziomu zadowolenia z niej. Niestety inaczej już wygląda to w zakresie subiektywnego poczucia przygotowania do pracy po ukończeniu szkoły czy studiów. W tym przypadku zaobserwowano odwrotną zależność, tzn. wysoki poziom negatywnej oceny subiektywnego poczucia przygotowania do pracy po ukończeniu szkoły czy studiów. Powstaje zatem pytanie o jakość kształcenia, a szczególnie jego powiązanie z realiami rynku pracy i realiami wykonywania danego zawodu, pracy w praktyce. Działania mające na celu zacieśnianie współpracy pomiędzy obszarem szkolnictwa a przedsiębiorcami czy innymi przedstawicielami rynku pracy wydają się w obliczu takich wyników bardzo zasadne i godne intensyfikacji. Być może zasadnym wydaje się także zwiększenie wymiaru godzin praktyk zawodowych oraz udziału przedstawicieli rynku pracy w procesie kształcenia. Co interesujące to fakt, iż jednocześnie stosunkowo wysoki odsetek ankietowanych deklaruował zadowolenie z przebiegu swojej kariery zawodowej po zakończeniu procesu edukacji. Być może zatem u części ankietowanych brak odpowiedniego przygotowania do pracy po szkole był niwelowany doświadczeniami związanymi z pierwszymi latami pracy. W zakresie wskazywanych przeszkód na ścieżce rozwoju zawodowego najczęściej wskazywaną przeszkodą na wspomnianej ścieżce były układy w pracy / awans czy zatrudnienie ze względu na znajomości, ale także brak doświadczenia i brak funduszy na dokończanie się. O ile brak doświadczenia czy funduszy nie wydaje się zaskakujący, o tyle niepokojący się fakt sygnalizowania wymienionych układów czy znajomości. Wynik ten może być niepokojący z perspektywy funkcjonujących w organizacji praktyk rekrutacyjnych czy strategii personalnych. Zastanawiający ponadto jest wynik prawie ¼ ankietowanych dotyczący braku sprecyzowanych celów zawodowych. W obliczu tego rezultatu zasadnym wydaje się podejmowanie działań mających na celu ćwiczenie umiejętności wyznaczania celów, precyzowania własnych celów oraz zwiększanie

stopnia świadomości, które to ćwiczenia powinny być podejmowane na etapie edukacji. Z drugiej strony niepokojący jest fakt, iż aż 34 osoby deklarowały styczność z działaniami nacechowanymi uprzedzeniami i stereotypami. W kontekście jednak deklarowanych działań mających na celu poprawę własnej sytuacji zawodowej zdecydowana większość ankietowanych deklaruje możliwość podjęcia dalszego kształcenia celem poprawy własnej sytuacji zawodowej. Wynik ten wskazuje na jednak wysoki poziom motywacji do dalszego rozwoju, podnoszenia kwalifikacji, nawet w kontekście wspomnianych powyżej przeszkód natury zewnętrznej, tj. układów czy przejawów dyskryminacji. Najczęściej jako potencjalne osiągnięcia wskazywano nabycie doświadczenia zawodowego, ale i wzrost zarobków czy zachowanie równowagi pomiędzy obowiązkami domowymi i zawodowymi. Najmniej ankietowanych deklarowało odłożenie decyzji o założeniu związku czy posiadaniu dzieci. Widać zatem, iż w zakresie podejmowanych działań najmniej chętni jesteśmy do wyrzeczeń na płaszczyźnie życia osobistego. W perspektywie coraz to silniejszych negatywnych przepływów pomiędzy obszarem zawodowym a życiem osobistym wynik ten jest krzepiący. Świadczyć może bowiem o wzrastającej świadomości społeczeństwa dotyczącej poziomu jakości życia na wymiarach pozamaterialnych. Wynik ten pozostaje w zgodzie z deklarowanymi przez ankietowanych osiągnięciami, do których chcieliby dążyć. Na tle pragnienia wysokich zarobków i zdobycia doświadczenia zawodowego wyłania się potrzeba osiągnięcia równowagi pomiędzy obowiązkami domowymi i zawodowymi. Widzimy zatem, iż oczekiwaniom związanym z finansami i doświadczeniem towarzyszą także kwestie związane z jakością życia zarówno rodzinnego, jak i osobistego. Tak uzyskane wyniki mogą posłużyć jako inspiracja do modyfikacji wykorzystywanych w organizacjach narzędzi motywacyjnych. Widzimy bowiem, iż poza pieniędzmi do głosu zaczynają dochodzić kwestie związane z życiem osobistym, stabilizacją i rozwojem. Z drugiej jednak strony nie możemy całkowicie bagatelizować kwestii wynagrodzeń. Jak bowiem pokazują uzyskane wyniki badania zdecydowana większość ankietowanych pragnie wzrostu swoich wynagrodzeń do kwoty 10 tysięcy złotych, a nawet powyżej. Jak widać zatem wspomniane oczekiwania dotyczące życia rodzinnego, stabilizacji czy samorealizacji mogą być tu silnie związane z oczekiwaniami wzrostu wynagrodzeń. Zasadnym wydaje się zatem przypuszczenie, w kontekście powyżej opisanych wyników, jak i deklarowanych osiągnięć,

iż zarobki na trójmiejskim rynku pracy jeszcze dla większości ankietowanych nie są satysfakcjonujące.

5.3. Interpretacja części kompetencji pracownika na współczesnym rynku pracy

Bazując na samoopisie częstotliwości występowania zachowań określających kompetencje miękkie respondentów można zauważyć, że w najwyższym stopniu wykazują się samodzielnością, komunikatywnością, kreatywnością, elastycznością i determinacją. Samodzielność, kreatywność i determinacja sprzyja wykonywaniu zadań na wysokim poziomie i braniu odpowiedzialności za jakość pracy. Elastyczność ułatwia przechodzenie od jednego typu zadań do drugiego i efektywne ich wykonywanie. Natomiast komunikatywność wspiera budowanie relacji i przekłada się na współpracę z innymi osobami. Są to dobre predyktory sukcesu zawodowego.

Jednak najniżej oceniane przez respondentów są takie kompetencje jak gotowość do samodoskonalenia, przedsiębiorczość, pewność siebie i lojalność. Są to obszary, które w najmniejszym stopniu są rozwijane na drodze edukacji, ich rozwój w znacznej mierze jest możliwy w trakcie realizacji kariery zawodowej i nabywania doświadczenia. Pracownicy mogą korzystać z różnych form szkoleń, które zapewniają ich pracodawcy, jednak nie zawsze czują faktyczną potrzebę, bardziej decydują się na udział z uwagi na wykorzystanie pojawiającej się szansy. Poza tym w niektórych kręgach nadal pokutuje przekonanie, że w pracy wystarczy wiedza zdobyta w trakcie nauki formalnej. Przedsiębiorczość jest niezwykle szerokim pojęciem, jednak w realizowanym badaniu nacisk został położony na umiejętność przewidywania efektów podjętych działań – wymaga to doświadczenia wielu sytuacji porażek i sukcesów. Pewność siebie to świadomość swoich mocnych stron i umiejętność wykorzystania ich podczas realizacji zadań. W polskiej kulturze chwalenie się często jest źle postrzegane przez innych, natomiast przekonanie o swojej skuteczności i kompetencjach przekłada się na szybkość podejmowania decyzji, odwagę w podejmowaniu inicjatywy oraz energię w działaniu. Lojalność można rozwijać u młodych osób w trakcie nauki poprzez wspieranie identyfikacji ze szkołą podczas przedsięwzięć integrujących lokalne środowisko.

