

# Sukces firmy a zaangażowanie pracodawców w rozwój ich pracowników

## Wstęp

Realia współczesnego świata, zdominowanego przez złożone procesy, między innymi w sferze ekonomicznej i gospodarczej, skłaniają pracodawców do skupiania większej uwagi na zasobach ludzkich, jakimi zarządzają w swych firmach. Podstawą sukcesu przedsiębiorstwa jest bowiem pracownik otwarty na zmiany i świadomy znaczenia stałej aktualizacji wiedzy.

Nie ma przy tym znaczenia, czy jest się przedstawicielem handlowym, dyrektorem, kandydatem do pracy czy szefem działu – wiedza zawsze popłaca. Bez względu na branżę czy stanowisko, kto chce osiągnąć sukces, musi znać się na rzeczy [...]. W przeciwnym wypadku powinien sobie znaleźć eksperta – i to czym prędzej!<sup>1</sup>

Nie deprecjonując współczesnych trendów edukacyjnych dotyczących rozszerzania procesu dydaktycznego o moduły z zakresu umiejętności, postaw i kompetencji, które niewątpliwie odgrywają bardzo ważną rolę w procesie przygotowania jednostki do wyzwań współczesnego świata, należy zauważyć, że wartość wiedzy jest nadal niepodważalna i stanowi jeden z ważniejszych elementów sukcesu nowoczesnej firmy.

Z punktu widzenia jednostki sukces postrzegany jest wielowymiarowo, tj. zarówno w sferze prywatnej, edukacyjnej, jak i zawodowej. Sfery te ściśle się łączą, tworząc trójwymiarowy obraz człowieka. Można zatem przypuszczać, że jednostka uzyskuje poczucie pełnego sukcesu tylko wtedy, gdy odniesie go na trzech wymienionych płaszczyznach. Poczucie to nierozzerwalnie łączy się z zadowoleniem, dlatego warto przywołać myśl Michaela Argyle'a, iż „zadowolenie z pracy jest mniej ważne niż zadowolenie z małżeństwa, rodziny, stopy życiowej, a praca jest większym źródłem niezadowolenia i zmartwień niż

---

<sup>1</sup> M. Michalewicz, Z. Michalewicz, *Wiarygodność klucz do sukcesu w biznesie*, Warszawa 2005, s. 37.

satysfakcji”<sup>2</sup>. Jednostka przyjmuje zatem pewną gradację znaczenia poszczególnych sfer życia. Argyle stwierdza także, że „istnieje silny związek pomiędzy zadowoleniem z pracy i ogólną satysfakcją z życia. Nie jest to odkrycie zaskakujące, gdyż praca stanowi główną jego część”<sup>3</sup>.

Kluczem do współczesnego rynku pracy jest edukacja. Przesłanie Unii Europejskiej, dotyczące budowania gospodarki opartej na wiedzy, spowodowało poważny wzrost zainteresowania kształceniem, doskonaleniem i samodoskonaleniem. Mimo że stopa bezrobocia utrzymuje się na wysokim pułapie w skali całej Europy, wartość kształcenia na poziomie wyższym nadal jest ceniona najwyżej. W powszechnej świadomości wciąż funkcjonuje bowiem pogląd, że studia są kluczem do pracy i sukcesu.

## Konteksty sukcesu

Istnieje wiele definicji terminu *sukces*. *Słownik wyrazów obcych* definiuje go jako „pomyślny wynik jakiegoś przedsięwzięcia, jakiejś imprezy itp.; osiągnięcie, powodzenie, triumf”<sup>4</sup>. Inna definicja określa sukces jako „spełnione zamierzenie”<sup>5</sup>. Mimo że sukces łączy się przede wszystkim z dążeniem do celu, ważne są także jego uwarunkowania, w tym wymiar etyczny: „Sukces polega na maksymalnym wykorzystaniu swoich możliwości, by zaspokoić własne, w pełni uświadomiane pragnienia z zachowaniem uniwersalnego kodeksu moralnego”<sup>6</sup>.

Philippe Aurence zwraca uwagę także na to, że:

Człowiek sukcesu to ktoś, kto jak najczęściej inicjuje wprowadzanie nowych pomysłów bądź odkrywa funkcjonujące już gdzie indziej skuteczne rozwiązania, by wdrożyć je w swoim otoczeniu, obojętnie w jakiej dziedzinie [...]. Najważniejsze, by w dostatecznym stopniu zastanowić się nad zagadnieniem i ukazać wizję nieco odmienną od standardu, naprawdę innowacyjną<sup>7</sup>.

Sukces rozpatrywać można jako proces, efekt prowadzonych działań i przedsięwzięć. Ich rezultat może być postrzegany w zależności od kontekstu bądź perspektywy czasowej:

Sukces to nie tylko jednorazowy efekt czy osiągnięcie, ale proces, podejście do życia, postawa. O sukcesie możemy bowiem mówić tak naprawdę jedynie

---

<sup>2</sup> M. Argyle, *Psychologia szczęścia*, Wrocław 2004, s. 39–40.

<sup>3</sup> Tamże, s. 47.

<sup>4</sup> *Sukces*, [w:] *Słownik wyrazów obcych*, red. E. Sobol, Warszawa 1997, s. 1051.

<sup>5</sup> *Sukces*, [w:] B. Dunaj, *Domowy popularny słownik języka polskiego*, Warszawa 1999, s. 572.

<sup>6</sup> I. Majewska-Opiełka, *Sukces firmy*, Gdańsk 2003, s. 25.

<sup>7</sup> P. Aurence, *Bądź najlepszy! Jak zorganizować sobie pracę odnieść sukces i zostać liderem*, Warszawa 2010, s. 5.



#### IV. Sukces w karierze zawodowej

z perspektywy czasu, często całego życia i to zarówno w wypadku jednostki, jak i firmy. To, co dziś jest sukcesem, może nim przestać być za chwilę<sup>8</sup>.

Bardzo ważnym czynnikiem w osiągnięciu sukcesu jest jednostka i jej zespół: ambitny, twórczy, innowacyjny, potrafiący dążyć do wyznaczonych celów i realizować je. Spełniają się wówczas marzenia i realizuje pasja. To właśnie jednostki i zespoły, które potrafią wspólnie i efektywnie pracować, odnoszą sukces:

O procesie i efektach pracy decydują ludzie. Oni planują pracę, organizują warunki umożliwiające realizację zadań, wykonują działania prowadzące do celu i zabezpieczają rezultaty. Celowe działania jednostek i grup decydują o sukcesach lub porażkach<sup>9</sup>.

Dlatego tak ważnym czynnikiem jest wiedza, dzięki której człowiek tworzy i inspiruje nowatorskie działania. „Coraz częściej człowiek opuszcza miejsce pracy, lecz jego praca *pozostaje w nim*. To właśnie tacy ludzie tworzą *nowoczesne zasoby ludzkie*”<sup>10</sup>.

### Wiedza i praca drogowskazami sukcesu

Stefan Kwiatkowski zauważa, że: „Praca i edukacja stanowiły – i nadal stanowią – istotną wartość w życiu ludzi, którzy poszukują życiowej mądrości, opartej o rzetelną pracę i wiedzę”<sup>11</sup>. To właśnie rzetelna wiedza i praca są czynnikami decydującymi o sukcesie jednostki, zespołu, firmy. Szkoły i uczelnie mają w tym względzie rolę nie do przecenienia.

Na wszystkich poziomach nauczania niezbędne jest przygotowanie do samodzielności. Posiadana wiedza ma być tylko drogowskazem, być pomocna w trafnym wyborze [...]. Muszą być preferowane aktywne metody nauczania, polegające na wyrobieniu umiejętności u przyszłych pracowników podejmowania samodzielnych decyzji. Szkoła musi wyrabiać umiejętność dyskusowania, samodzielności w formułowaniu poglądów oraz zdolność do syntezy. Programy edukacyjne nie mogą być jedynie przekazywaniem wiadomości. Muszą przekazywać usystematyzowaną wiedzę<sup>12</sup>.

Coraz częściej kształcenie dostosowuje się do wymogów przedsiębiorstw i rynku pracy. Temu celowi służą Krajowe Ramy Kwalifikacji (KRK). Każdy kraj europejski dobrowolnie do nich przystępuje i opracowuje ich własny model:

---

<sup>8</sup> I. Majewska-Opiełka, dz. cyt., s. 25.

<sup>9</sup> J. Karney, *Psychopedagogika pracy*, Warszawa 2007, s. 152.

<sup>10</sup> Tamże, s. 153.

<sup>11</sup> S.M. Kwiatkowski, *Introduction*, „Labor et Educatio” 2013, nr 1, s. 5.

<sup>12</sup> K. Smolarczyk, *Gospodarka rynkowa a system kształcenia kadr*, [w:] *Kształcenie, zatrudnienie, sukces. Konferencja naukowa Ameliówka, 18–20 września 1995 r.*, red. A. Szplit, Kielce 1995, s. 49.



Europejskie Ramy Kwalifikacji (European Qualifications Framework – EQF) to nowa (2005) inicjatywa europejska Komisji Europejskiej. Jej istota sprowadza się do zaproponowania 8 poziomów kwalifikacji definiowanych poprzez wyniki kształcenia – rozpatrywane w kontekście idei uczenia się przez całe życie<sup>13</sup>.

Należy podkreślić fakt, że wiedza, umiejętności zawodowe i kompetencje osobisto-zawodowe są włączone w proces kształcenia we wszystkich typach szkół ponadgimnazjalnych i wyższych:

W ramach reformy szkolnictwa wyższego, wdrażanej na podstawie nowelizacji z dnia 18 marca 2011 r. ustawy Prawo o szkolnictwie z dnia 27 lipca 2005 r. (Dz. U. Nr 164, poz. 1365 z późn. zm.) Krajowe Ramy Kwalifikacji, do których uczelnie dostosowały programy kształcenia, zakładają w większości obszarów i profili kształtowanie kompetencji społecznej w zakresie pracy w zespole. Sformułowanie «potrafi współdziałać i pracować w grupie, przyjmując w niej różne role» uwzględnione zostało w większości obszarów kształcenia<sup>14</sup>.

Podstawa programowa dla niższych etapów edukacyjnych uwzględnia kształtowanie postaw:

U podstaw wyrabiania przedsiębiorczości oraz innowacyjności leży rozwijanie tolerancji i szacunku dla odmiennych poglądów. Nie może tego uczyć tylko szkoła wyższa. Nauka dyskusowania i przedstawiania własnych racji już w szkole podstawowej rozwija przedsiębiorczość, innowacyjność, samodzielność. Etyka zawodu powinna być nie tylko przedmiotem nauczania w kształceniu zawodowym i wyższym. Jej elementy muszą znaleźć się w kształceniu ogólnym. Chodzi o wyrabianie przekonania, że w każdym zawodzie należy kierować się najwyższymi normami, takimi jak rzetelność, uczciwość, jakość, terminowość itp. Przyszły sukces zawodowy osiągnie się przez ich respektowanie<sup>15</sup>.

W obliczu niepewnej przyszłości firmy zmuszone są do podejmowania działań innowacyjnych. Do tego potrzebni są kreatywni, przedsiębiorczy i innowacyjni pracownicy, których zaangażowanie stanowi niewątpliwe wsparcie dla przedsiębiorstwa:

Firma nie może być innowacyjna, jeśli nie ma w niej kreatywnych jednostek dążących do spełniania swoich osobistych marzeń [...]. Aby zespół był twórczy, umiejętności poszczególnych kreatywnych jednostek muszą się uzupełniać. Naprawdę innowacyjna organizacja musi wypracować taki model interakcji, by jednostki i zespoły wydajnie współpracowały ze sobą na rzecz realizacji ogólnego celu przedsiębiorstwa<sup>16</sup>.

---

<sup>13</sup> S.M. Kwiatkowski, „Europejskie Ramy Kwalifikacji” – nowe wyzwanie dla systemu edukacji, [w:] *Praca człowieka w XXI wieku. Konteksty, wyzwania, zagrożenia*, red. R. Gerlach, Bydgoszcz 2008, s. 242.

<sup>14</sup> J. Michalak-Dawidziuk, *Kreowanie bezpiecznego rynku pracy w świetle polskich i europejskich norm prawnych*, [w:] *Człowiek, społeczeństwo, państwo w sytuacjach kryzysu*, t. 3, red. M. Kuć, T. Węglarz, Poznań 2014, s. 118.

<sup>15</sup> K. Smolarczyk, dz. cyt., s. 49.

<sup>16</sup> F. Trompenaars, *Kultura innowacji. Kreatywność pracowników a sukces firmy*, Warszawa 2010, s. 19.



#### IV. Sukces w karierze zawodowej

W ramach kultury innowacyjnej Fons Trompenaars wymienia, oprócz poziomu jednostki, zespół i organizację:

Aby zespół był twórczy, umiejętności poszczególnych kreatywnych jednostek muszą się uzupełniać [...]. Naprawdę innowacyjna organizacja musi wypracować taki model interakcji, by jednostki i zespoły wydajnie współpracowały ze sobą na rzecz ogólnego celu przedsiębiorstwa<sup>17</sup>.

To właśnie te czynniki przyczynią się do sukcesu jednostki, zespołu i tym samym organizacji.

Członkowie zespołu, których talenty uzupełniają się wzajemnie, są zdolni do tworzenia wynalazków, twórczej pracy zespołowej, przedsiębiorczego myślenia i działania na rzecz sukcesu swojego zespołu, a tym samym przedsiębiorstwa. Skuteczność zespołu to również wymiana myśli:

Różnorodność w zespole tworzy pozytywne środowisko konstruktywnego konfliktu, w którym pomysły synergicznie przekładają się na osiąganie lepszych wyników niż możliwe do osiągnięcia w zespołach bardziej jednolitych<sup>18</sup>.

Aktywność i praca zawodowa są podstawą działalności człowieka. Ambitny pracownik, wykonujący skrupulatnie podstawowe czynności zawodowe, a w szczególności realizujący trudne, twórcze i innowacyjne zadania, przynosi je mimowolnie na środowisko rodzinne i otoczenie najbliższych sobie osób. Poszukiwanie nowych rozwiązań i ciekawych projektów motywuje go do działania i staje się koniecznością, jest on bowiem „twórcą i organizatorem pracy, lecz praca również na niego oddziałuje i zmienia go. Jak silny musi być to wpływ, jeśli wielu ludzi po zakończeniu pracy nadal wykonuje ją w myślach”<sup>19</sup>.

To uzależnienie jednostki od pracy zawodowej, wydłużenie jej czasu, dążenie do samorealizacji i sukcesu ma wiele uwarunkowań. Na podkreślenie zasługuje jeszcze jeden ważny aspekt:

Nie istnieje [...] coś takiego jak niezależny sukces. Nikt nie jest w stanie stworzyć i osiągać sukcesów samodzielnie. Każdy samotny geniusz, oryginalny myśliciel, samotny poszukiwacz przygód czy odważny przedsiębiorca jest zależny na drodze do sukcesu od czyjśgo wsparcia emocjonalnego, finansowego albo duchowego<sup>20</sup>.

## Wspomaganie studentów w drodze do sukcesu

Celem badań było porównanie opinii nowo zrekrutowanych studentów i absolwentów studiów niestacjonarnych na temat wsparcia studiujących pracowników

---

<sup>17</sup> Tamże.

<sup>18</sup> F. Trompenaars, dz. cyt., s. 89.

<sup>19</sup> J. Karney, dz. cyt., s. 152.

<sup>20</sup> R. Holden, *Inteligencja sukcesu*, Warszawa 2005, s. 181.



przez pracodawców. Badania przeprowadzono w lipcu 2014 roku wśród absolwentów i w listopadzie 2014 roku wśród zrekrutowanych studentów. W badaniach wzięło udział ogółem 244 respondentów, w tym 128 zrekrutowanych oraz 116 absolwentów. W zdecydowanej większości próby badawczej były to kobiety. W przypadku zrekrutowanych stanowiły one 77%. W przypadku absolwentów – 85%. Średnia wieku zrekrutowanych studentów to 21 lat, a absolwentów – 24 lata. Na podkreślenie zasługuje fakt, iż zarówno w jednym, jak i w drugim przypadku, są to młodzi ludzie rozpoczynający swoją drogę zawodową.

Połowę zrekrutowanych stanowili studenci studiów licencjackich I stopnia. Inne proporcje były wśród drugiej grupy badanych – 39% stanowili absolwenci studiów licencjackich, natomiast 61% absolwenci studiów magisterskich. Zrekrutowani studenci to przedstawiciele następujących kierunków: 10% – bezpieczeństwo narodowe, 38% – pedagogika, 31% – psychologia, 49% – zarządzanie. Spośród badanych absolwentów 88% to reprezentanci pedagogiki, a 28% – studentów międzynarodowych.

Na pytanie dotyczące zakładanego stopnia przygotowania ich w czasie studiów do wykonywania zawodu odpowiadali:

1. Zrekrutowani:

- a) w stopniu wysokim – 59%,
- b) w stopniu bardzo wysokim – 23%,
- c) w stopniu średnim – 15%,
- d) w stopniu niskim – 2%,
- e) w stopniu bardzo niskim – 1%.

2. Absolwenci:

- a) w stopniu wysokim – 45%,
- b) w stopniu bardzo wysokim – 32%,
- c) w stopniu średnim – 23%,
- d) w stopniu niskim – 1%.

W zdecydowanej większości zarówno zrekrutowani (82% w stopniu wysokim i bardzo wysokim), jak i absolwenci (77% w stopniu wysokim i bardzo wysokim), potwierdzili, że wybrane studia przygotowują/przygotowały ich do wykonywania zawodu. Oczekiwania studentów i doświadczenia absolwentów wynikające z toku studiów potwierdzają zatem przygotowanie do wykonywania zawodu.

Kolejne pytanie skierowane do ankietowanych brzmiało: „Czy występował/a Pani/Pan o wsparcie na czas studiów do pracodawcy?”. Zrekrutowani studenci odpowiedzieli „nie” w 83% i „tak” w 17%. Fakt, że zdecydowana większość zrekrutowanych studentów nie występowała o wsparcie pracodawców na czas studiów zasługuje na uwagę.



Następne pytanie to: „Jeśli nie, dlaczego?”. Wśród odpowiedzi pojawiały się stwierdzenia, że: nie było to konieczne ze względów organizacyjnych i finansowych – 77% oraz istniała obawa o ewentualne niekorzystne konsekwencje w trakcie studiowania – 23%. Wśród pozostałych powodów pojawiały się: obawa przed zwolnieniem, brak pracy, bycie na urlopie macierzyńskim, niewiedza o takiej możliwości, niechęć do podpisywania „lojalki” z pracodawcą.

Z odpowiedzi na kolejne pytanie, brzmiące: „Czy występował/a Pani/Pan o wsparcie na czas studiów do pracodawcy?”, wynika, że 78% absolwentów nie prosiło o taką pomoc, natomiast 22% – tak. Na pytanie o uzasadnienie swojej decyzji absolwenci odpowiadali, że nie było to konieczne ze względów organizacyjnych i finansowych (76%) lub istniała obawa o ewentualne niekorzystne konsekwencje w trakcie studiowania (24%). Padały również stwierdzenia: „nie pracowałam”, „inny kierunek zatrudnienia”, „studia to moja prywatna sprawa”, „nie ma dofinansowania w pracy”.

Należy zwrócić uwagę na to, że zdecydowana większość (83%) zrekrutowanych studentów, jak i absolwentów (78%) nie występowała do pracodawcy o wsparcie na czas studiów. W uzasadnieniu obie grupy respondentów wskazały, że nie było to konieczne ze względów organizacyjnych i finansowych.

Kolejne pytanie brzmiało: „Czy zakład pracy pomaga Pani/Panu w studio-waniu?” W odpowiedzi 77% rekrutowanych potwierdziło pomoc pracodawcy, zaprzeczyło temu natomiast 23% ankietowanych z tej grupy. Na pytanie uzupełniające, „Jeśli tak, to w jaki sposób?”, 57% studentów zadeklarowało otrzymanie urlopu na czas egzaminów sesyjnych, 19% – otrzymanie urlopu na czas pisania pracy dyplomowej, 14% – otrzymanie dofinansowania, a 10% sfinansowanie studiów przez zakład pracy. Inne odpowiedzi to: „pracodawca daje dni wolne w czasie zjazdów” i „dostosowanie grafiku pracy do zajęć”.

„Czy zakład pracy pomagał w studiowaniu?” – na to pytanie 64% absolwentów odpowiedziało „nie”, zaś 36% – tak. „Jeśli tak, to w jaki sposób?” – w tym przypadku padały odpowiedzi wykazujące, że: 58% absolwentów otrzymało urlop na czas egzaminów sesyjnych, 24% udzielono urlopu na czas pisania pracy dyplomowej, 11% sfinansowano studia, zaś 7% dofinansowano studia. Inne odpowiedzi to: „dopasowanie godzin pracy do zajęć” i „dzięki pracodawcy pojechałam do Słowenii w ramach realizacji programu ERASMUS”.

Odpowiadając na pytanie, czy zakład pracy pomagał w studiowaniu, na podstawie przeprowadzonych badań, należy stwierdzić, że zdecydowana większość rekrutowanych studentów (77%) potwierdziła pomoc zakładu pracy. Absolwenci w większości (64%) nie potwierdzili tego faktu. W przypadku odpowiedzi na to pytanie istnieje więc rozbieżność między rekrutowanymi studentami i absolwentami. Na podkreślenie zasługuje też fakt, że 36% absolwentów potwierdzających pomoc pracodawców wskazuje na liczne udogodnienia, łącznie z tymi finansowymi.



Rozbieżność dotyczy również odpowiedzi udzielonej przez absolwentów na pytanie: „Czy występował/a Pani/Pan o wsparcie na czas studiów do pracodawcy?” Uwagę zwraca fakt, że zdecydowana większość tych ankietowanych (78%) nie występowała do pracodawcy o pomoc, uzasadniając, że nie było to konieczne ze względów organizacyjnych i finansowych (76% odpowiedzi). Uzyskane wyniki badań wskazują, iż w niewielkim stopniu studenci korzystali ze wsparcia pracodawców w czasie studiów (jedynie 22% badanych).

Wykształcenie jest wysoką wartością dla młodych ludzi. Świadczą o tym między innymi badania przeprowadzone w 2006 roku wśród licealistów w Białymstoku, którzy doceniają pomoc uczelni w pośredniczeniu i przygotowaniu do rynku pracy:

Wskazując na czynniki, które podnoszą atrakcyjność uczelni wyższej i wpływają tym samym na zdobycie solidnego wykształcenia, respondenci wskazują najczęściej na pomoc uczelni w znalezieniu stażu lub praktyki. Oznacza to, że młodzi Polacy świadomi są znaczenia posiadania doświadczenia w ubieganiu się o pierwszą pracę po ukończeniu studiów. Praktyka jest więc ważnym elementem, obok zdobytego na dobrej uczelni wykształcenia, który według badanych ma istotne znaczenie w kontekście planów na przyszłość<sup>21</sup>.

Kolejna kwestia poruszona w badaniach dotyczyła oczekiwań studentów po ukończeniu nauki. W odpowiedzi rekrutowani podawali: „dostanę pracę w zawodzie” (30%), „dostanę pracę w wymarzonym zawodzie” (27%), „będę mógł szukać innej pracy zgodnej z uzyskanym dyplomem” (20%), „mogę rozpocząć studia magisterskie” (13%), „moja sytuacja w pracy ustabilizuje się” (10%). W innych odpowiedziach rekrutowani wymieniali wykształcenie zgodne z wykonywaną pracą, rozpoczęcie własnego biznesu, możliwość awansu, stabilizację pozycji w firmie, dalszy rozwój zgodny z kierunkiem oraz usystematyzowanie wiedzy.

Także pracodawcy mają wobec rekrutowanych pracowników różne oczekiwania:

Ludziom zgłaszającym się do pracy np. po uniwersytecie najczęściej brakuje zdolności zaadaptowania się, elastyczności i przedsiębiorczości. Prawie wszyscy nowi pracownicy nie posiadli umiejętności uczenia się, przewidywania zmian, nie mają wyobraźni, zdolności przywódczych; nie potrafią pracować w zespole<sup>22</sup>.

Respondenci na pytanie „Jakie ma Pani/Pan oczekiwania po ukończeniu studiów?” odpowiedzieli: „dostanę pracę w wymarzonym zawodzie” (42%), „mogę rozpocząć studia magisterskie” (20%), „dostanę pracę w zawodzie” (18%), „będę

---

<sup>21</sup> M. Anchimowicz, *Oczekiwania młodzieży wobec szkoły wyższej w kontekście planów na przyszłość. Wyniki badania „Czynniki wpływające na wybór szkoły wyższej”, [w:] Studia i co dalej... Sytuacja studentów na rynku pracy*, red. M. Kruk, Białystok 2007, s. 17.

<sup>22</sup> E. Grzegorzewska-Ramocka, *Gospodarka rynkowa – wymagania przedsiębiorców – selekcja, dobór pracowników*, [w:] *Kształcenie, zatrudnienie, sukces...*, s. 78.





mógł szukać innej pracy zgodnej z uzyskanym dyplomem” (11%), „moja sytuacja w pracy ustabilizuje się” (10%). Wśród innych oczekiwań znalazły się: wyższe zarobki, utrzymanie się na rynku pracy, dalsza nauka, studia doktoranckie, bycie bogatszym o wiedzę, własna satysfakcja, podniesienie kwalifikacji, praca w zawodzie, przekwalifikowanie lub awans oraz satysfakcja.

Autorki Frances Frei oraz Anne Morriss na podstawie doświadczeń i faktów przedstawiły wnioski na temat czynników decydujących o doskonałości w działalności usługowej:

Radzimy najpierw uwierzyć w możliwości zaistnienia nowej rzeczywistości, w której zwykli ludzie wypracowują nadzwyczajną wartość dla klientów gotowych przejąć władzę nad światem [...]. Musisz uwierzyć, że taki świat może powstać, a potem bez strachu ocenić dystans, jaki cię od niego dzieli<sup>23</sup>.

Młodzi ludzie, rekrutowani studenci oraz absolwenci, mają sprecyzowane plany. Pracy w zawodzie, lub nawet w wymarzonym zawodzie, oczekuje większość – 57% rekrutowanych studentów i 62% absolwentów. Chęć rozpoczęcia studiów magisterskich deklaruje 13% rekrutowanych i 20% absolwentów. Zarówno rekrutowani, jak i absolwenci, zwracają uwagę na to, że ich sytuacja w pracy ustabilizuje się. Ponadto uwagę zwraca fakt, że 11% absolwentów będzie szukać pracy zgodnej z uzyskanym dyplomem.

## Zakończenie

Nowa wiedza oznacza wymierny zysk, a tym samym sukces firmy. W związku ze zmianami na rynku pracy wykształcenie jest traktowane jako inwestycja. Na wszystkich poziomach nauczania niezbędne jest zatem przygotowanie do samodzielności. Posiadana wiedza ma być jedynie drogowskazem, który pomaga w trafnym wyborze kierunku działania.

Szybki postęp, powstawanie nowych rozwiązań technologicznych, nowych form organizacji pracy prowadzą do zmiany wielkości i struktury zapotrzebowania na pracę. W szczególności wzrasta popyt na kadry wysoko wykwalifikowane. Szybkie i dynamiczne zmiany w tym zakresie wymuszają nowe rozwiązania w zakresie kształcenia i przystosowania pracowników do zmieniającego się rynku<sup>24</sup>.

Podstawą wzrostu gospodarczego i sukcesów w firmach są ludzie. W gospodarce rynkowej istnieje konieczność szybkiego opanowania nowej wiedzy i umiejętności, podejmowania decyzji w warunkach dużego ryzyka oraz analizy

---

<sup>23</sup> F. Frei, F.A. Morriss, *Nadzwyczajna usługa. Jak przekuć zaangażowanie klienta w sukces twojej firmy*, Warszawa 2014, s. 233.

<sup>24</sup> I. Kust, *Wyzwania dla edukacji permanentnej wobec zmieniającego się rynku pracy*, [w:] *Rodzina i kariera*, red. I. Janicka, M. Znajmiecka-Sikora, Łódź 2014, s. 310.



otaczającej rzeczywistości. Rzeczywistość ta wymaga wspólnego działania środowisk akademickich i grup zawodowych, którego celem jest przyszły absolwent.

Ukształtowanie w studentach aktywnej postawy, charakteryzującej się otwartością na zmianę, elastycznością, odpowiedzialnością, przedsiębiorczością oraz zainteresowaniem całościowym rozwojem, jest ważnym zadaniem dla każdej uczelni. Wymienione cechy stanowią podstawę w dążeniu do sukcesu zarówno w wymiarze indywidualnym, jak i zespołowym, każdej firmy. „Dla międzynarodowych korporacji liczą się przy zatrudnianiu personelu przede wszystkim postawy i osobowość ludzi, a w dalszej kolejności ich zdolności, doświadczenia i tytuły”<sup>25</sup>.

Najczęstszymi przyczynami niepowodzeń menedżerów pracujących na zagranicznych placówkach są nieodpowiednie umiejętności osobiste. W firmach międzynarodowych konieczne jest większe zwrócenie uwagi na dobór, przygotowanie i szkolenie takich menedżerów (oraz ich rodzin). Oprócz szkolenia w zakresie języka, kultury czy prawa konieczne jest zwrócenie uwagi na doskonalenie wrażliwości na inną kulturę, umiejętność dostosowywania się do nowych sytuacji oraz kierowanie stresem. Dobre szkolenie jest jednym z warunków minimalizacji kosztów realizacji strategii globalnych<sup>26</sup>.

Większość studiującej młodzieży ma świadomość problemów występujących na wymagającym rynku pracy. Studenci wielokrotnie podejmują w czasie nauki pracę, która umożliwia im utrzymanie się i studiowanie, lecz nie spełnia ich aspiracji. W konsekwencji muszą oni wyrabiać nawyk podejmowania samodzielnych decyzji na bazie wiedzy i analizy warunków, w których funkcjonują.

Większość kierowników zgadza się, że ludzie to najważniejszy kapitał firmy [...]. Bez wątplenia zgadzamy się, że za rozwój ludzi współodpowiedzialna jest organizacja i sami zainteresowani, ale wierzymy także, że to ludzie na wszystkich poziomach organizacji powinni przejąć kontrolę nad procesem własnego rozwoju<sup>27</sup>.

Wyzwaniem współczesnego rynku pracy jest „wzmocnienie pozycji kobiet w społeczeństwie, szczególnie zaś absolwentek, to główne zadanie, jakie stoi przed państwem i wieloma firmami w Polsce. Ważne, aby aktywnie włączać problematykę ekonomicznej dyskryminacji płci do dyskusji na temat polityki kadrowej firm”<sup>28</sup>.

Wspomaganie rozwoju studentów jest drogą do sukcesu firm, gospodarki, a przede wszystkim rozwoju osobowego i sukcesu jednostki. Reasumując, należy

<sup>25</sup> E. Grzegorzewska-Ramocka, dz. cyt., s. 80.

<sup>26</sup> A. Rakowska, *Bariery kulturowe w transferze wiedzy w organizacjach globalnych*, [w:] *Sukces w zarządzaniu kadrami. Kapitał ludzki w organizacjach międzynarodowych*, red. T. Listwan, S.A. Witkowski, Wrocław 2006, s. 414.

<sup>27</sup> R. Coonors, T. Smith, C. Hickman, *Zasada Oz. Uzyskiwanie rezultatów poprzez indywidualną i organizacyjną odpowiedzialność*, Warszawa 2010, s. 258–260.

<sup>28</sup> M. Andrejczuk, *Od dyskryminacji do polityki równościowej. Absolwentka na rynku pracy*, [w:] *Studia i co dalej...*, s. 123.



podkreślić fakt, że zjawiska występujące w otaczającym firmę świecie, w tym kryzys finansowy bądź kryzysy polityczne, ograniczają w znacznym stopniu możliwości pracodawcy w zakresie wspomagania pracownika w jego rozwoju. Uzyskane wyniki badań pokazują, że mimo to pracodawcy starają się podejmować takie działania, co przybiera często różne formy (od finansowania do udzielenia dni wolnych). Fakt ten potwierdza świadomość pracodawców o znaczeniu wiedzy, a tym samym o znaczeniu rozwoju ich pracowników.

Wobec promocji przedsiębiorczości oraz budowy elastycznego rynku pracy pracownicy mają dysponować umiejętnościami w zakresie adaptacji oraz łatwego znalezienia nowej pracy. Realizacja tych celów wymaga stworzenia warunków ułatwiających naukę – obejmując cały okres kariery zawodowej pracownika (*lifelong learning*) – a także promujących przedsiębiorczość, co wydaje się niemożliwe bez zaangażowania pracodawców<sup>29</sup>.

## Bibliografia

- Anchimowicz M., *Oczekiwania młodzieży wobec szkoły wyższej w kontekście planów na przyszłość. Wyniki badania „Czynniki wpływające na wybór szkoły wyższej”*, [w:] *Studia i co dalej... Sytuacja studentów na rynku pracy*, red. M. Kruk, Wydaw. Uniwersytetu w Białymstoku, Białystok 2007.
- Andrejczuk M., *Od dyskryminacji do polityki równościowej. Absolwentka na rynku pracy*, [w:] *Studia i co dalej... Sytuacja studentów na rynku pracy*, red. M. Kruk, Wydaw. Uniwersytetu w Białymstoku, Białystok 2007.
- Aurence P., *Bądź najlepszy! Jak zorganizować sobie pracę odnieść sukces i zostać liderem*, przekł. I. Strumiński, Klub dla Ciebie, Warszawa 2010.
- Argyle M., *Psychologia szczęścia*, przekł. N. Oparska, Astrum, Wrocław 2004.
- Coonors R., Smith T., Hickman C., *Zasada Oz. Uzyskiwanie rezultatów poprzez indywidualną i organizacyjną odpowiedzialność*, przekł. M. Kowalczyk, MT Biznes, Warszawa 2010.
- Frei F., Morriss F.A., *Nadzwyczajna usługa. Jak przekuć zaangażowanie klienta w sukces twojej firmy*, przekł. B. Sałbut, MT Biznes, Warszawa 2014.
- Grzegorzewska-Ramocka E., *Gospodarka rynkowa – wymagania przedsiębiorców – selekcja, dobór pracowników*, [w:] *Kształcenie, zatrudnienie, sukces. Konferencja naukowa Ameliówka, 18–20 września 1995 r.*, red. A. Szplit, Kielce 1995.
- Holden R., *Inteligencja sukcesu*, przekł. P. Wieczorek, Amber, Warszawa 2005.
- Karney J., *Psychopedagogika pracy*, Żak, Warszawa 2007.
- Kust I., *Wyzwania dla edukacji permanentnej wobec zmieniającego się rynku pracy*, [w:] *Rodzina i kariera*, red. I. Janicka, M. Znajmiecka-Sikora, Wydaw. Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2014.
- Kwiatkowski S.M., *„Europejskie Ramy Kwalifikacji” – nowe wyzwanie dla systemu edukacji*, [w:] *Praca człowieka w XXI wieku. Konteksty, wyzwania, zagrożenia*, red. R. Gerlach, Wydaw. Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego, Bydgoszcz 2008.

---

<sup>29</sup> Ł. Pisarczyk, *Ryzyko pracodawcy*, Warszawa 2008, s. 273.



- Kwiatkowski S.M., *Introduction*, „Labor et Educatio” 2013, nr 1, s. 5–6.
- Majewska-Opiełka I., *Sukces firmy*, Gdańskie Wydaw. Psychologiczne, Gdańsk 2003.
- Michalak-Dawidziuk J., *Kreowanie bezpiecznego rynku pracy w świetle polskich i europejskich norm prawnych*, [w:] *Człowiek, społeczeństwo, państwo w sytuacjach kryzysu*, t. 3, red. M. Kuć, T. Węglarz, Wydaw. Wyższej Szkoły Bezpieczeństwa, Poznań 2014.
- Michalewicz M., Michalewicz Z., *Wiarygodność – klucz do sukcesu w biznesie*, przekł. E. Kieres, J. Szczepanowska, Wydaw. Polsko-Japońskiej Wyższej Szkoły Technik Komputerowych, Warszawa 2005.
- Pisarczyk Ł., *Ryzyko pracodawcy*, Wolters Kluwer, Warszawa 2008.
- Rakowska A., *Bariery kulturowe w transferze wiedzy w organizacjach globalnych*, [w:] *Sukces w zarządzaniu kadrami. Kapitał ludzki w organizacjach międzynarodowych*, red. T. Listwan, S.A. Witkowski, Wydaw. Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu, Wrocław 2006.
- Sukces*, [w:] B. Dunaj, *Domowy popularny słownik języka polskiego*, Wilga, Warszawa 1999.
- Sukces*, [w:] *Słownik wyrazów obcych*, red. E. Sobol, PWN, Warszawa 1997.
- Trompenaars F., *Kultura innowacji. Kreatywność pracowników a sukces firmy*, przekł. A. Kwaśniewska, Wolters Kluwer, Warszawa 2010.

## The company's success and the employers involvement in the development of their employees

**Abstract:** Continuous skills upgrading and improvement of knowledge by employees is currently the basis of success, and even a determinant of company functioning. Competition, high quality requirements, and the attractiveness of the prices of goods and services, are forcing companies to seek new solutions. The essential element is the need to employ a good employee who meets the requirements of a modern, competitive enterprises functioning in a tough labour market. At the same time phenomena in the surrounding business world, such as financial crisis and political crises have a serious impact on the ability of employers in assisting the employee in its development. Research conducted in July 2014 among graduates and in November 2014 among private university students aimed to analyze the situation in this scope. Students spoke about employers support and its form at the time of studies.

**Keywords:** employee and student support, employers, graduates, students education, success, the labour market

**Słowa kluczowe:** absolwenci, kształcenie studentów, pracodawcy, rynek pracy, sukces, wspieranie pracownika i studenta

