

*Stanisław Zajac¹,
Renata Oleniacz²,
Justyna Pasieka²*

POSTAWY I ASPIRACJE ZAWODOWE STUDENTÓW KIERUNKU ZARZĄDZANIE PAŃSTWOWEJ WYŻSZEJ SZKOŁY ZAWODOWEJ IM. STANISŁAWA PIGONIA W KROŚNIE

Streszczenie: przedstawiono problematykę postaw i aspiracji zawodowych studentów kierunku Zarządzanie Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej im. Stanisława Pigionia w Krośnie. Charakterystyki dokonano na podstawie badań, które przeprowadzono na grupie 104 osób. W badaniach przeważały osoby młode w wieku 18-25 lat. Studenci kierunku Zarządzanie w zdecydowanej większości uważają, że mają poczucie możliwości decydowania o sobie i o kreowaniu własnego losu. Szybko adaptują się do nowych sytuacji, dążą do zmian, tak w życiu prywatnym jak i zawodowym. Najsilniejszym bodźcem dla nich do rozpoczęcia działalności gospodarczej jest pomysł i posiadanie wizji jego urzeczywistnienia. W zdecydowanej większości uważają, że potrafią pracować pod presją czasu i radzić sobie w trudnych sytuacjach. Nie podejmują decyzji pod wpływem impulsu, rozważają wszystkie aspekty na spokojnie.

Słowa kluczowe: postawa, aspiracje zawodowe, kultura organizacyjna.

Wstęp

O Pokoleniu Y powstało setki opracowań. Powoli zbliża się czas, kiedy głos młodych ludzi – urodzonych po 1980 roku – zacznie nabierać siły także na rynku pracy. Okazuje się, że dominujący od lat model rynku pracodawcy za kilka lat

¹ dr inż. Stanisław Zajac, Zakład Towaroznawstwa, Instytut Politechniczny, Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa im. Stanisława Pigionia w Krośnie.

² Renata Oleniacz, Justyna Pasieka, Koło Naukowe Organizacji i Zarządzania, Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa im. Stanisława Pigionia w Krośnie.

może zmienić się w rynek pracownika – pracownika zupełnie inaczej podchodzącego do kariery, pracy i życia zawodowego niż jego starsi o dekadę lub dwie koledzy³.

Pokolenie Z – pokolenie ludzi, którzy urodzili się po 1995 roku, byli dziećmi, kiedy Polska wstępowała do UE i NATO, dlatego właściwie nie pamiętają oni czasów „poza Unią Europejską”, żyją w świecie nowych technologii, są bardzo sprawni w wykorzystywaniu mediów społecznościowych do komunikowania się z innymi (Facebook), zbierania informacji (Twitter), gromadzenia zdjęć.

Według badań K. Nowakowskiej 75% siły roboczej w 2025 roku będzie stanowiło Pokolenie Y⁴. W kolejnych latach dołączą do niego młodszy koledzy z Pokolenia Z. Skoro dzisiejsze 20 i 30-latkowie zdominują przyszły rynek pracy, należy spodziewać się, że jego funkcjonowanie będzie uzależnione od stylu życia, potrzeb i oczekiwań Pokolenia Y i Pokolenia Z. Skoro oni będą liderami społecznymi, politykami, menedżerami, warto ich poznać i zastanowić się, nad ich postawami i aspiracjami zawodowymi.

Wyniki badań

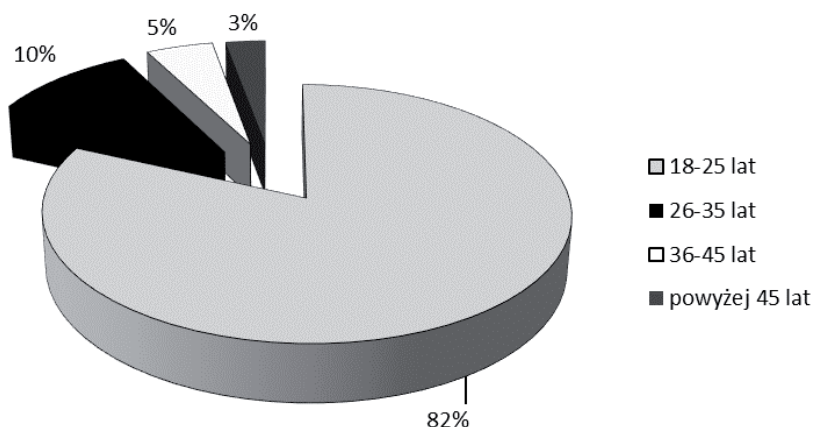
Badania przeprowadzono wśród studentów kierunku Zarządzanie Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej im. Stanisława Pigonia w Krośnie w marcu 2015 roku. W badaniach wzięło udział 104 studentów studiów stacjonarnych i niestacjonarnych. Wśród badanych przeważały kobiety oraz osoby bardzo młode w wieku 18-25 lat (rysunek 1). Największa liczba ankietowanych stanowiły osoby nieaktywne zawodowo. Tylko 4 osoby biorące udział w badaniach prowadziły własną działalność gospodarczą.

W tabeli 1 przedstawiono stosunek studentów do elementów kultury organizacyjnej, postaw moralnych i etycznych. Analizując wyniki można stwierdzić, że młodzi ludzie w zdecydowanej większości uważają, że mają poczucie możliwości decydowania o sobie i o kreowaniu własnego losu. Szybko adaptują się do nowych sytuacji, dążą do zmian, tak w życiu prywatnym jak i zawodowym.

Zdecydowana większa część zgadza się z twierdzeniem, że człowiek jest istotą moralną i powinien kierować się normami moralnymi we wszystkich obszarach swojego życia, również w biznesie. Zgadza się również z twierdzeniem, że szacunek dla drugiego człowieka w biznesie jest ważniejszy od zysku.

³ http://odpowiedzialnybiznes.pl/wp-content/uploads/2015/02/Analiza-tematyczna_M%C5%82odzi-na-rynku-pracy.pdf.

⁴ K. Nowakowska, „*Plug and work*” czyli *pracownik przyszłości. Bez etatu, zawsze gotowy do pracy, ale szczęśliwy*, dostęp 07.06.2015, „Gazeta Prawna”, serwisy.gazetaprawna.pl/praca-i-kariera/artykuly/834057,pracownik-przyszlo-sci-plug-and-work.html.



Rys. 1. Struktura osób biorących udział w badaniach
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

W większości nie zgadzają się z tezą, że przedsiębiorcy nie powinni zajmować się pomocą potrzebującym, gdyż to od każdego człowieka zależy, co osiągnie w życiu. Nie zgadzają się również z faktem, iż w biznesie nie ma miejsca na normy moralne – liczy się tylko zysk oraz faktem, iż przedsiębiorcy powinni zajmować się działalnością charytatywną tylko wtedy, gdy wpłynie to na poprawę ich wizerunku i zwiędzszy zyski.

Tabela 1. Stosunek studentów do elementów kultury organizacyjnej, postaw moralnych i etycznych

Wyszczególnienie	Zdecydowanie zgadzam się	Zgadzam się	Raczej się zgadzam	Raczej się nie zgadzam	
Mam poczucie możliwości decydowania o sobie i kreowania własnego losu	25	56	18	1	4
Przejawiam nietypowe pomysły rozwiązywania problemów	1	29	48	16	10
Łatwo przychodzi mi podejmowanie niekonwencjonalnych decyzji	4	18	52	23	7
Szybko adaptuję się do nowych sytuacji	11	5	29	9	4

Wyszczególnienie	Zdecydowanie zgadzam się	Zgadzam się	Raczej się zgadzam	Raczej się nie zgadzam	
Dążę do zmian, tak w życiu prywatnym jak i zawodowym	15	40	25	15	9
Przedsiębiorcy nie powinni zajmować się pomocą potrzebującym, gdyż to od każdego człowieka zależy, co osiągnie w życiu	17	3	13	62	9
Najważniejszym celem działalności gospodarczej powinien być zysk i powiększenie majątku	12	34	41	13	4
W biznesie nie ma miejsca na normy moralne – liczy się tylko zysk	11	8	13	66	6
Człowiek jest istotą moralną i powinien kierować się normami moralnymi we wszystkich obszarach swojego życia, również w biznesie	24	43	24	8	5
Prowadzenie biznesu jest rodzajem gry, w której każdy chce osiągnąć maksimum korzyści	18	49	22	8	7
Prowadzenie działalności gospodarczej przysparza mi prestiżu	7	44	30	12	11
Przedsiębiorcy powinni zajmować się działalnością charytatywną tylko wtedy, gdy wpłynie to na poprawę ich wizerunku i zwiększy zyski	5	7	17	60	15

Wyszczególnienie	Zdecydowanie zgadzam się	Zgadzam się	Raczej się zgadzam	Raczej się nie zgadzam	
Państwo (rząd) nie powinno nadmiernie ingerować w działania przedsiębiorców	15	26	30	19	14
Poczucie wewnętrznej wolności człowieka stwarza mu nieograniczone możliwości rozwoju	22	41	28	2	11
Człowiek powinien żyć dla przyjemności, gdyż w życiu one liczą się najbardziej	11	21	21	40	12
Normy moralne stanowią tylko ograniczenie dla swobodnej działalności gospodarczej	3	11	30	42	20
W biznesie najważniejsze jest by osiągnąć zamierzony efekt gospodarczy – sposób jest moralnie obojętny	9	16	22	42	15
Religia jest prywatną sprawą człowieka i nie powinna wpływać na postępowanie w biznesie	40	36	17	7	4
Szacunek dla drugiego człowieka w biznesie jest ważniejszy od zysku	30	38	23	9	5

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Tabela 2. Najsilniejsze bodźce do rozpoczęcia działalności gospodarczej według ankietowanych

Wyszczególnienie	Liczba respondentów	Procent respondentów
Sprzyjająca sytuacja na rynku	15	15,0
Pomysł i posiadanie wizji jego urzeczywistnienia	38	38,0

Wyszczególnienie	Liczba respondentów	Procent respondentów
Doświadczenie zdobyte w poprzedniej pracy	5	5,0
Tradycje rodzinne	3	3,0
Zagrożenie bezrobociem	2	2,0
Utrata pracy	1	1,0
Pragnienie samorealizacji	10	10,0
Dążenie do samodzielności	6	6,0
Chęć poprawy dotychczasowej sytuacji finansowej	9	8,9
Zachęta ze strony innych	1	1,0
Dysponowanie odpowiednim kapitałem	14	14,0
Ogółem	104	100,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Jak wynika z tabeli 2, najsilniejszym bodźcem do rozpoczęcia działalności gospodarczej jest pomysł i posiadanie wizji jego urzeczywistnienia. Tak twierdzi 38,0% badanych. Według 15,0% takim bodźcem jest sprzyjająca sytuacja na rynku. Badani uważają, że nie jest istotna zachęta ze strony innych czy utrata pracy lub zagrożenie bezrobociem.

W tabeli 3 przedstawiono odpowiedzi na pytanie czym dla młodych ludzi jest innowacja. Jak wynika z badań 83,7% badanych twierdzi, że jest to zastosowanie ulepszonych rozwiązań w technice i w technologii. 62,5% uważa, że jest to wprowadzenie nowych/ulepszonych rozwiązań organizacyjnych a 52,9%, że jest to wprowadzanie nowych lub ulepszonych produktów. Takie rozumowanie jest zbieżne z definicją przedstawioną przez A. Pomykalskiego⁵, który twierdzi, że innowacja to całość działań związanych z kreowaniem pomysłu, powstawaniem wynalazku, a następnie wdrożeniem nowego lub ulepszanego produktu lub procesu. Jest też zgodne z definicją przedstawioną przez L. Białoń⁶, która innowacje definiuje jako efekt wdrożenia po raz pierwszy w przedsiębiorstwie nowego lub istotnie ulepszanego produktu, procesu, systemu lub urządzenia.

⁵ A. Pomykalski, *Zarządzanie innowacjami*, PWN, Warszawa 2001, s. 17.

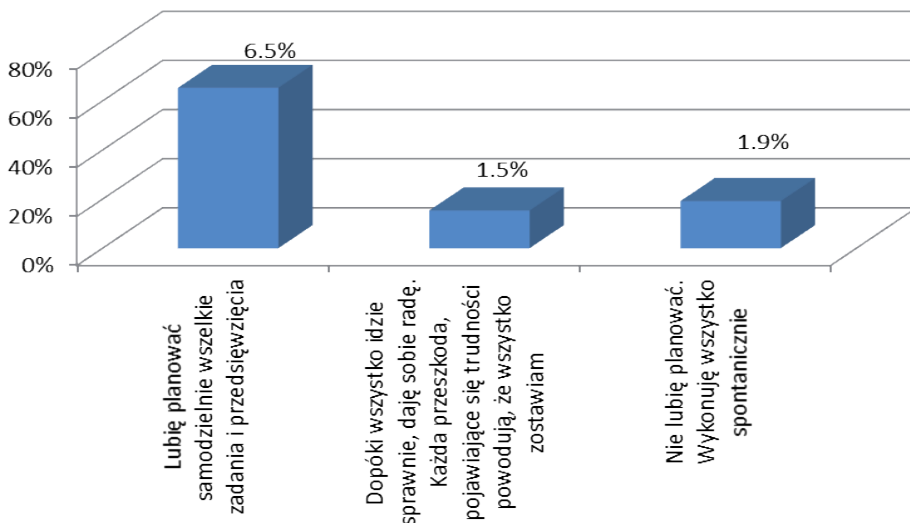
⁶ L. Białoń, *Zarządzanie firmą*, [w:] *Makro – i mikroekonomia, podstawowe problemy*. Red. Marciniak S. PWN, Warszawa 2006.

Tabela 3. Znaczenie słowa innowacja według ankietowanych

Wyszczególnienie	Liczba respondentów	Procent respondentów
Zmiana w sferze produkcji	11	10,6
Wprowadzanie nowych lub ulepszonych produktów	55	52,9
Zastosowanie ulepszonych rozwiązań w technice i w technologii	87	83,7
Wprowadzenie nowych/ulepszonych rozwiązań organizacyjnych	65	62,5
Poprawa wizerunku firmy	15	14,4
Zdobycie nowych rynków zbytu	14	13,5
Wprowadzenie nowych form sprzedaży	38	36,5
Dążenie do samodzielności tworzenie sieci współpracy z innymi przedsiębiorstwami i/lub instytucjami	14	13,5

**możliwość kilku wskazań*

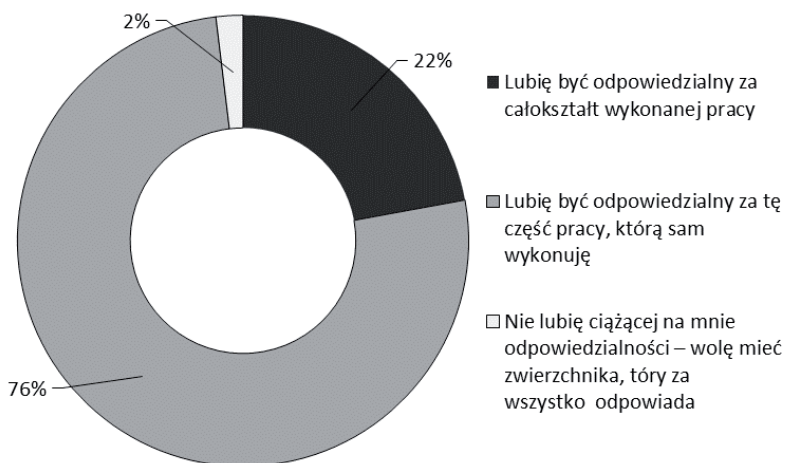
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.



Rys. 2. Stosunek ankietowanych do planowania działań

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Na rysunku 2 przedstawiono stosunek ankietowanych do planowania działań. Jak wynika z badań 65% badanych lubi planować samodzielnie wszystkie zadania i przedsięwzięcia, 19% ankietowanych nie lubi planować. Wykonuje wszystko spontanicznie. Najmniej osób 15% dopóki wszystko idzie sprawnie, daje sobie radę. Każda przeszkoda, pojawiające się trudności, powodują że wszystko zostawiają.

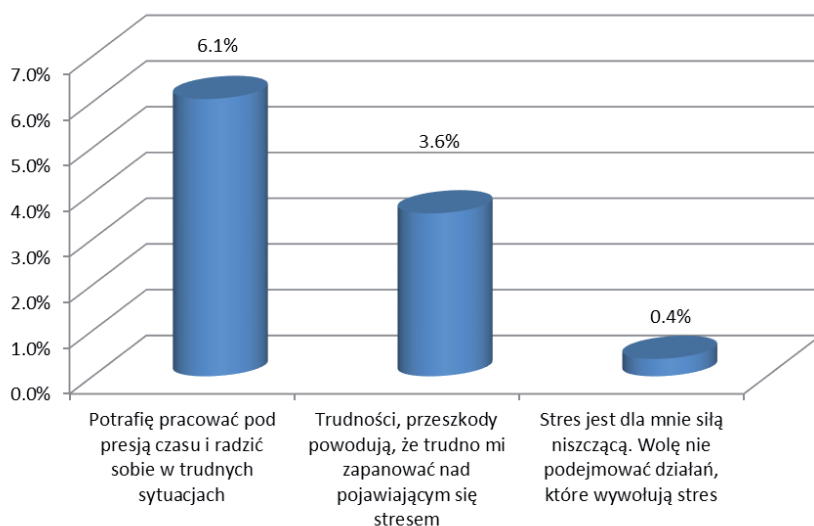


Rys. 3. Pogląd ankietowanych na temat odpowiedzialności w pracy

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Zapytano ankietowanych jaki jest ich pogląd na temat odpowiedzialności w pracy. Z badań wynika, że 76% respondentów lubi być odpowiedzialnym za tę część pracy, którą sam wykonuje, 22% ankietowanych lubi być odpowiedzialnym za całokształt wykonanej pracy, natomiast 2% ankietowanych nie lubi ciężącej na nich odpowiedzialności, woli mieć zwierzchnika, który za wszystko odpowiada (rysunek 3).

Zapytano ankietowanych jak oceniają swoją odporność na stres. 60,6% ankietowanych uważa, że potrafi pracować pod presją czasu i radzić sobie w trudnych sytuacjach. Z kolei 35,6% respondentów odpowiedziało, iż trudności, przeszkody powodują, że trudno im zapanować nad pojawiającym się stresem. Natomiast najmniej ankietowanych (3,8%) odpowiedziało, że stres jest dla nich siłą niszcząca. Wolą nie podejmować działań, które wywołują stres.



Rys. 4. Odporność na stres

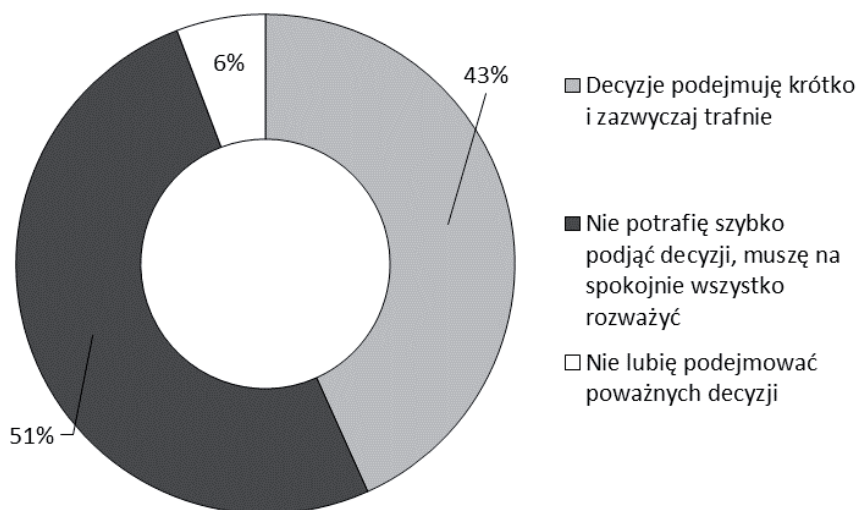
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

W tabeli 4 przedstawiono stosunek ankietowanych do pracy. Zdecydowana większość studentów może pracować długo i ciężko, aby osiągnąć zamierzony efekt (70,2%), natomiast znacznie mniej uważa, iż może pracować ciężko, ale krótko. Perspektywa długiej ciężkiej pracy przeraża ich (29,8%). Żaden z ankietowanych nie odpowiedział, że nie zdecydowałby się na długą, ciężką pracę nawet gdyby wiedział, że w bliżej nieokreślonej przyszłości osiągnę sukces.

Tabela 4. Stosunek ankietowanych do pracy

Wyszczególnienie	Liczba respondentów	Procent respondentów
Mogę pracować długo i ciężko, aby osiągnąć zamierzony efekt	73	70,2%
Mogę pracować ciężko, ale krótko. Perspektywa długiej ciężkiej pracy przeraża mnie	31	29,8%
Nie zdecydowałbym się na długą, ciężką pracę nawet gdybym wiedział, że w bliżej nieokreślonej przyszłości osiągnę sukces	0	0,0%
Ogółem	104	100%

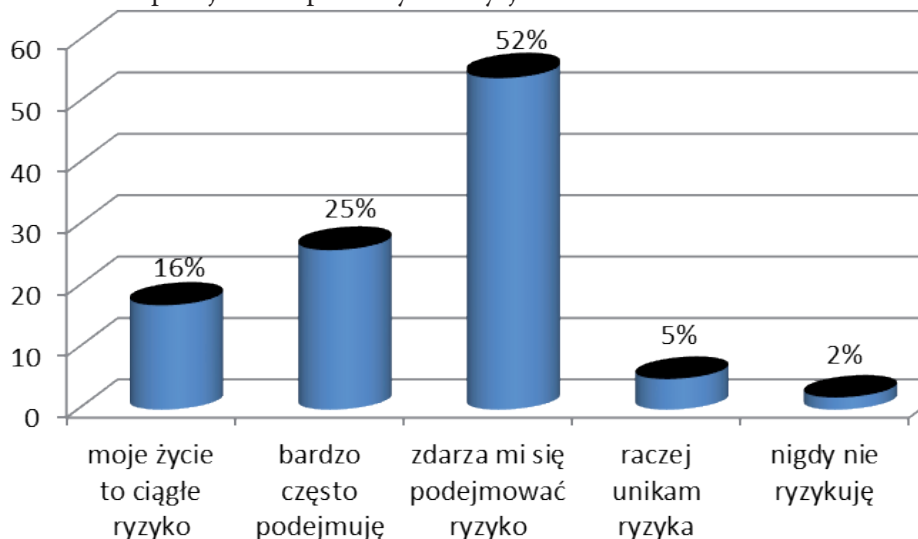
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.



Rys. 5. Sposób podejmują decyzji przez studentów

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Na rysunku 5 przedstawiono sposoby podejmowania decyzji przez studentów. Jak wynika z badań 51% ankietowanych nie potrafi podejmować decyzji pod wpływem impulsu, muszą rozważyć wszystkie aspekty na spokojnie. 43% badanych decyzje podejmuje szybko i zazwyczaj trafnie. Jedynie 6% respondentów nie lubi podejmować poważnych decyzji.



Rys. 6. Stosunek studentów do ryzyka

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Respondenci zostali również poproszeni o określenie swojego stosunku do ryzyka. Najczęściej wskazywaną odpowiedzią była: „zdarza mi się podejmować ryzyko” (52%) oraz „bardzo często podejmuję ryzyko” (25%). Na podstawie wyników można wnioskować, że studenci są skłonni do podejmowania ryzyka. Odpowiedzi „raczej unikam ryzyka” oraz „nigdy nie ryzykuję” są wskazywane najrzadziej przez badanych studentów odpowiednio przez 5% oraz 2% ankietowanych (rysunek 6).

Ryzyko i niepewność nieodłącznie towarzyszą podejmowaniu decyzji gospodarczych. Ponieważ nie można całkowicie uniknąć ryzyka, należy poznać rządzące nim mechanizmy i nauczyć się nim zarządzać⁷.

W literaturze przedmiotu występuje podział jednostek podejmujących ryzyko na trzy kategorie wyrażające różne postawy wobec ryzyka: awersja do ryzyka, neutralność wobec ryzyka oraz skłonność do ryzyka. Decydent wykazuje awersję do ryzyka, kiedy wyższą użyteczność daje mu sytuacja pewna o niższej wartości oczekiwanej niż gra losowa o wyższej wartości oczekiwanej. Dla decydenta obojętnego wobec ryzyka oba rozwiązania przynoszą taką samą użyteczność. Z kolei jednostki wykazujące skłonność do ryzyka preferują grę losową o niższej wartości oczekiwanej niż wyższy wynik zdarzenia pozbawionego ryzyka⁸.

W świetle najnowszych teorii rozpatrujących zachowania ludzi w obliczu ryzyka, stosunek decydentów do ryzyka jest uzależniony od przyjętego punktu odniesienia⁹.

Osiągnięcie zysku z działalności gospodarczej zawsze wiąże się z ryzykiem, przy czym wyższej stopie zwrotu towarzyszy wyższe ryzyko.

Na rysunku 7 przedstawiono odpowiedź na pytanie, czym według studentów jest sukces zawodowy. Największa grupa osób postrzega sukces zawodowy jako osiągnięcie wysokich zarobków (66,3%) oraz samorealizację (57,7%). Najmniejsze znaczenie mają nagrody i pochwały (21,2%).

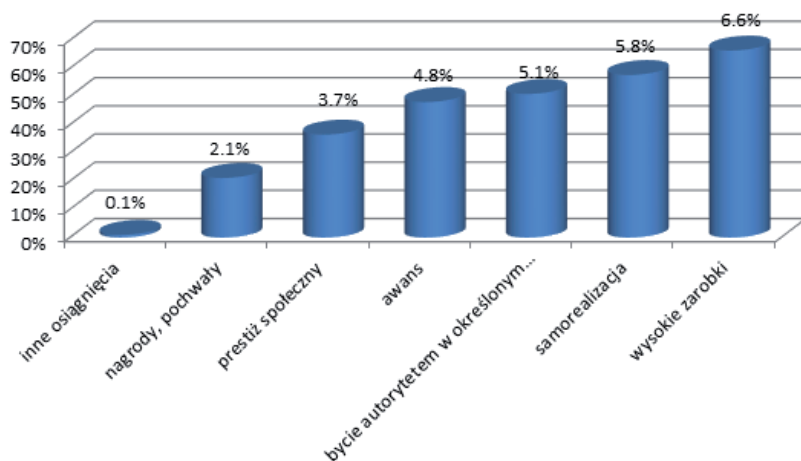
Zbudowanie definicji sukcesu zawodowego jest trudne ze względu na ścisłe powiązanie tego terminu z systemem wartości człowieka. Sukces jest zasadniczym elementem systemu wartości jednostki, które stają się jego istotnymi wyznacznikami. Powiązany jest zarówno z indywidualnym systemem wartości jednostki, jak i z ogólnospołecznym systemem wartości¹⁰.

⁷ M. Gładysz, *Ryzyko w działalności gospodarczej*, http://www.wne.sggw.pl/czasopisma/pdf/EIOGZ_2006_nr59_s31.pdf.

⁸ H.R. Varian, *Mikroekonomia. Kurs średni – ujęcie nowoczesne*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2006.

⁹ P. Zielonka, *Czym są finanse behawioralne, czyli krótkie wprowadzenie do psychologii rynków finansowych*, Materiały i Studia nr 158, NBP, Warszawa 2003.

¹⁰ F. Byłok, *Wzór sukcesu w społeczeństwie polskim w okresie transformacji społeczno-ustrojowej*, http://www.annalesonline.uni.lodz.pl/archiwum/2005/2005_01_bylok_87_96.pdf.



Rys 7. Postrzeganie sukcesu zawodowego według studentów

**możliwość kilku wskazań*

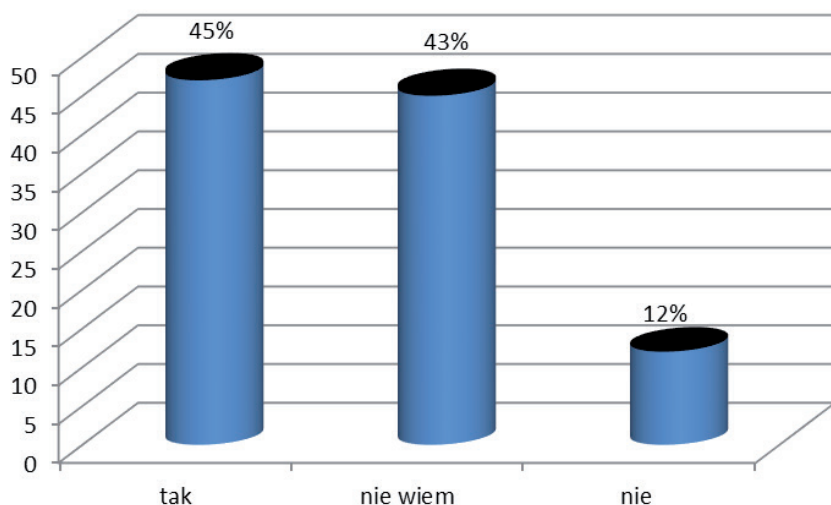
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Sukces zawodowy rozumiany bywa, jako proces postrzegania i akceptacji własnej aktywności zawodowej. W tym przypadku wyznaczają go obiektywne i subiektywne determinanty, a więc warunki, które powinny być spełnione, aby jednostka mogła określić siebie jako osobę, która osiągnęła sukces¹¹.

Na pytanie, czy po ukończeniu studiów licencjackich zamierzają poszerzać swoją wiedzę z zakresu przedsiębiorczości i zarządzania? 45% odpowiedziało tak, 43% ankietowanych nie jest jeszcze zdecydowanych, czy chciałoby powiększyć swoją wiedzę, 12% respondentów nie jest zainteresowanych wzbogaceniem swojej wiedzy w zakresie przedsiębiorczości i zarządzania (rysunek 8).

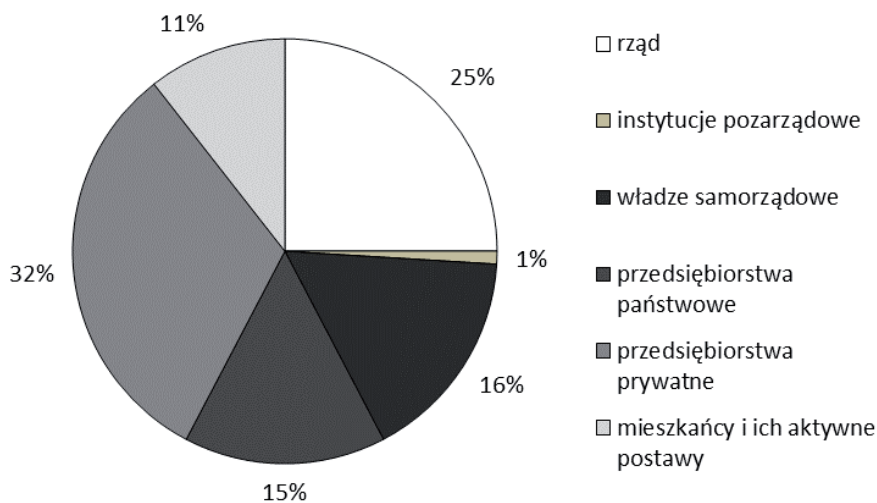
Uczestnictwo w szkoleniach jest doskonałym sposobem na zdobycie dodatkowych kwalifikacji, co niesie ze sobą szereg korzyści istotnych zarówno dla firmy jak i jej pracowników. Uczestnictwo w szkoleniach dotyczących zakładania własnej działalności gospodarczej może zaowocować zwiększonymi zyskami oraz zwiększeniem obszarów działalności, a także pozyskaniem nowych klientów, czyli większymi szansami na sukces. Badaną grupę zapytano więc, czy uczestniczyła w takich szkoleniach. Jedynie 19% ankietowanych uczestniczyło w szkoleniach dotyczących wiedzy bądź też procedur zakładania własnej działalności gospodarczej lub w szkoleniach rozwijających cechy przedsiębiorcze, natomiast 81% ankietowanych nie miały wcześniej styczności z tego typu szkoleniami.

¹¹ G. Bartkowiak, *Zmiany wyznaczników sukcesu zawodowego przedstawicieli wybranych wolnych zawodów w Polsce i we Francji*. [w:] T. Listwan (red.), *Sukces w zarządzaniu kadrami. Perspektywa globalna i lokalna*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Wrocław 2004.



Rys. 8. Chęć studentów do poszerzania swojej wiedzy z zakresu przedsiębiorczości i zarządzania

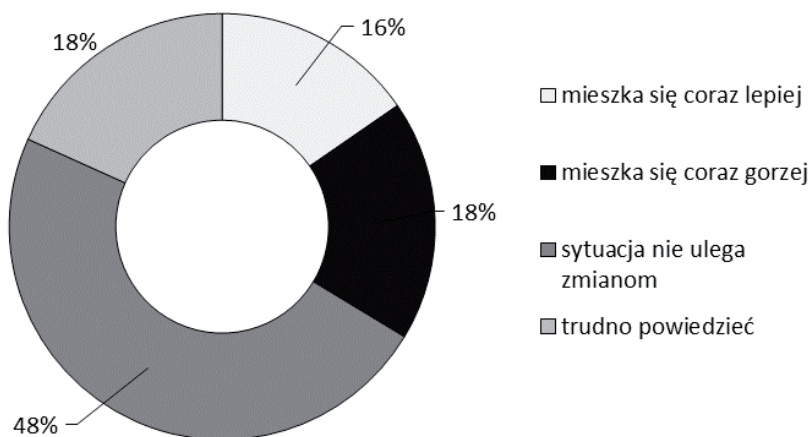
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.



Rys. 9. Opinie studentów dotyczące wpływu podmiotów na tworzenie miejsc pracy w regionie

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Rysunek 9 przedstawia opinie studentów względem w aspekcie tworzenie miejsc pracy w regionie. Zdaniem ankietowanych największy wpływ na tworzenie nowych miejsc pracy ma rząd (25%) oraz przedsiębiorstwa prywatne (32%),



Rys. 10. Ocena sytuacji w regionie

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

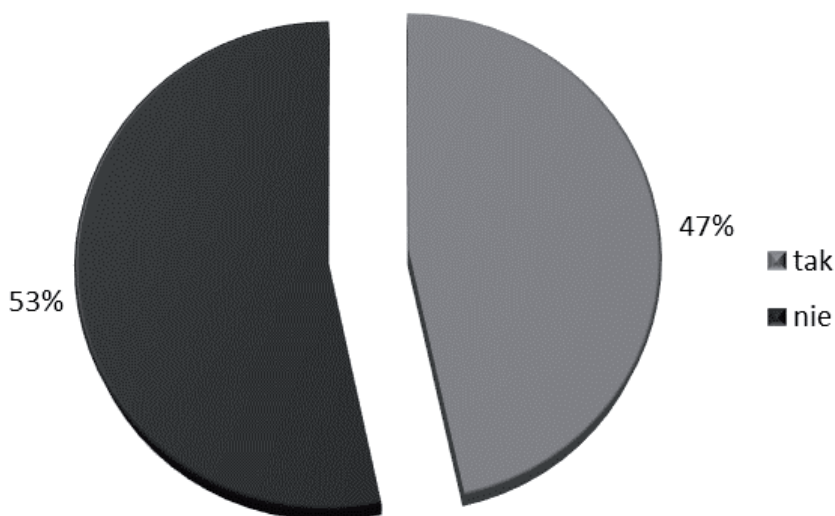
nieco mniejsze znaczenie mają władze samorządowe (16 %) i przedsiębiorstwa państwowe (15 %). Najmniejszy wpływ mają instytucje pozarządowe (1 %).

Respondenci zostali także poproszeni o ocenę sytuacji w regionie. 48% ankietowanych uważa, że sytuacja nie ulega zmianom. Porównywalna liczba studentów odpowiedziała, że mieszka się coraz gorzej (18%) jak i trudno powiedzieć (18 %). Najmniej ankietowanych uważa, że mieszka się coraz lepiej (16%) (rysunek 10).

Młodzi ludzie dobrze orientują się w trendach na rynku pracy, ponieważ, jak pokazują badania Deloitte, lepiej sytuację ekonomiczną kraju oceniają studenci kierunków związanych z ekonomią, finansami i rachunkowością, a gorzej osoby studiujące na takich kierunkach, jak marketing i zarządzanie czy prawo i administracja¹².

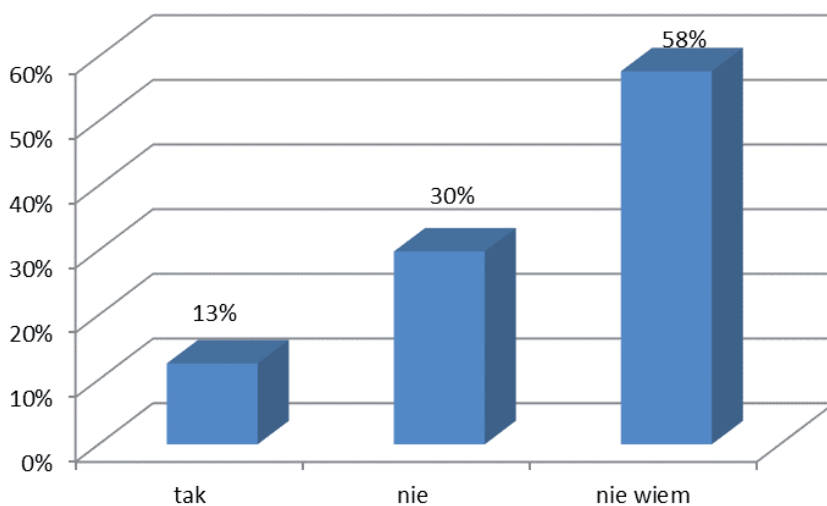
Zapytano studentów, czy potrafią wskazać branże przyszłości. 48% ankietowanych odpowiedziało tak. Wśród branży wskazywano informatykę, outsourcing, budownictwo, branżę handlową, automatykę oraz energię odnawialną. 53% badanych osób nie potrafi wskazać branż, które w przyszłości zostaną rozwinięte (rysunek 11).

¹² Raport, *Pierwsze kroki na rynku pracy*. Międzynarodowe badanie studentów i absolwentów, Deloitte, kwiecień 2013, s. 29.



Rys. 11. Czy studenci potrafią wskazać branżę przyszłości?

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.



Rys. 12. Planowanie założenie własnej działalności gospodarczej

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Studenci zapytani o to, czy zamierzają założyć własną działalność gospodarczą, odpowiedzieli następująco: 50% osób nie jest jeszcze zdecydowana, czy

chciałaby założyć własną firmę, 30% ankietowanych nie ma zamiaru takiej działalności rozpoczynać. Jedynie 13% ankietowanych chciałoby w przyszłości założyć własną firmę (rysunek 12).

Podsumowanie

Rynek premiuje dziś szybkość, elastyczność i gotowość do zmian, zarówno po stronie pracodawców, jak i pracowników. Pracodawcy muszą zrozumieć, że charakter, relacje i oczekiwania młodych ludzi będą się zmieniać. Za kilka lat na rynku pracy będą dominować pracownicy z Pokolenia Y i Pokolenia Z, co może mieć wpływ na stosunki pracodawców z pracownikami i kulturę organizacyjną przedsiębiorstw.

Obecnie od absolwentów oczekuje się nie tylko kierunkowej wiedzy, ale też pełnego zakresu umiejętności interpersonalnych. Zdolności, takie jak praca w zespole, zarządzanie czasem czy radzenie sobie ze stresem, zazwyczaj rozwijane były w pierwszej pracy. Współcześnie każdy pracodawca oczekuje od kandydatów umiejętności społecznych już na starcie kariery, w związku z tym młode osoby bez doświadczenia zawodowego są z założenia na przegranej pozycji.

Studenci kierunku Zarządzanie w zdecydowanej większości uważają, że mają poczucie możliwości decydowania o sobie i o kreowaniu własnego losu. Szybko adaptują się do nowych sytuacji, dążą do zmian, tak w życiu prywatnym jak i zawodowym. Najsilniejszym bodźcem dla nich do rozpoczęcia działalności gospodarczej jest pomysł i posiadanie wizji jego urzeczywistnienia. W zdecydowanej większości uważają, że potrafią pracować pod presją czasu i radzić sobie w trudnych sytuacjach. Nie podejmują decyzji pod wpływem impulsu, rozważają wszystkie aspekty na spokojnie.

ATTITUDES AND PROFESSIONAL ASPIRATIONS OF STUDENTS IN THE DIRECTION OF MANAGEMENT OF THE STATE PROFESSIONAL HIGHER SCHOOL OF STANISLAUS PIGON IN KROSNO, POLAND

Abstract: The article describes the issues of attitudes and professional aspirations of students in the direction of management of the state professional higher school of Stanislaus Pigon in Krosno. The characteristics were made on the basis of the research, which was conducted on a group of 104 people. In a study young people between the ages of 18-25 years were the most. Vast majority of students in direction of management believe that they have a sense of the possibility to decide about themselves and about the creation of their own destiny. They adapt quickly to new situations, they aspire to change, both in private life and profes-

sional life. The strongest impetus for them to start a business is an idea and having visions of its accomplishment. In the vast majority they believe that they can work under time pressure and to cope with difficult situations. They do not take a decision on impulse, considering all aspects calmly.

Keywords: attitude, aspirations, organizational culture.

Translated by Stanisław Zajęc