Marek Kuźmicki[1], **Magdalena Borysiuk**[2]
Państwowa Szkoła Wyższa im. Papieża Jana Pawła II w Białej Podlaskiej

SEKTOR NOWOCZESNYCH USŁUG BIZNESOWYCH A POTENCJAŁ ZAWODOWY STUDENTÓW KIERUNKÓW FINANSE I RACHUNKOWOŚĆ ORAZ ZARZĄDZANIE PAŃSTWOWEJ SZKOŁY WYŻSZEJ IM. PAPIEŻA JANA PAWŁA II W BIAŁEJ PODLASKIEJ

Wstęp

W ostatnich latach na rynku pracy[3] ma miejsce szereg zmian. Automatyzacja, przekwalifikowywanie zmieniają definicję pracy w XXI wieku[4]. Aktualny rynek pracy poddał się wpływom postępu technologicznego i informatycznego[5]. Zmniejszeniu ulega średnia liczba godzin przepracowanych rocznie w krajach OECD. Tendencja ta ma związek m.in. ze starzeniem się społeczeństwa, ale jest także wynikiem zmian potrzeb pracodawców i pracowników. Przedsiębiorstwa

[1] dr, marekbp7@wp.pl, ORCID: 0000-0002-0581-9600
[2] mborysiuk00@gmail.com
[3] Rynek pracy – ogół form i procesów zatrudniania pracowników przez pracodawców, a także ogół instytucji, uwarunkowań oraz czynników negocjacji warunków zatrudnienia, pracy i płac; ekonomiczny, społeczny i polityczny obszar, na którym rozgrywają się wszelkie procesy z zakresu szeroko rozumianego zatrudnienia i bezrobocia. https://encyklopedia.pwn.pl/haslo/rynek-pracy;3970479.html (dostęp z dnia 07.07.2021); Rynek pracy – rodzaj rynku, na którym przedmiotem wymiany pomiędzy kupującym, a sprzedającym jest praca. W przypadku rynku pracy kupującym jest oferujący zatrudnienie pracodawca, a sprzedającym – pracownik otrzymujący za swoją pracę określone wynagrodzenie. https://rynekpracy.pl/slownik/rynek-pracy (dostęp z dnia 07.07.2021).
[4] https://worldskills.org/media/news/randstads-2021-report-flexibilitywork-embracing-change/ (dostęp z dnia 07.07.2021).
[5] Marzoch, I. (2019). Pracownik i przedsiębiorstwo wobec aktualnego rynku pracy. *Zeszyty Naukowe ZPSB FiR ma i Rynek*, 1 (55), s. 144.

poszukują coraz bardziej elastycznych form zatrudnienia, które będą lepiej odpowiadać dynamicznym czasom, w których żyjemy. Dla pracowników coraz większe znaczenie ma równowaga między życiem prywatnym i zawodowym[6].

Zmieniają się trendy na rynku pracy, zmienia się także znaczenie poszczególnych sektorów gospodarki. W ostatnich latach rośnie rola między innymi sektora nowoczesnych usług biznesowych[7]. Stanowi on jeden z najdynamiczniej rozwijających się elementów gospodarki Polski. W 2008 roku zatrudnienie w sektorze nowoczesnych usług biznesowych w Polsce wynosiło 50 tysięcy osób. Pod koniec pierwszego kwartału 2020 roku w sektorze zatrudnionych było już 338 000 osób w ponad 1500 podmiotach (5,2% zatrudnionych w sektorze przedsiębiorstw). Z uwzględnieniem efektów mnożnikowych sektor generuje 608 000 miejsc pracy. Według najnowszych szacunków odpowiada on za 3,0-3,5% PKB Polski[8]. W okresie ostatnich 10 lat coraz częściej centra usług biznesowych są lokalizowane w krajach Europy Środkowo-Wschodniej, na czele z Polską[9]. Główne miejsca lokalizacji w kraju to największe miasta: Kraków, Warszawa, Wrocław, Trójmiasto, Katowice, Łódź. Intensywnie rozwijają się także centra zlokalizowane w mniejszych ośrodkach miejskich, takich jak: Bydgoszcz, Lublin, Szczecin, Olsztyn, Białystok, Opole, Kielce[10]. Jak wynika z licznych badań, perspektywy rozwoju sektora nowoczesnych usług biznesowych w Polsce są bardzo optymistyczne. Sektor ten charakteryzuje się dużą chłonnością pracowników bez większego doświadczenia zawodowego, którym oferuje wiele korzyści, w tym możliwość wejścia do świata wielkiego biznesu[11]. Sektor nowoczesnych usług biznesowych to interesujący obszar zatrudnienia dla absolwentów szkół wyższych, szczególnie kierunków Finanse i Rachunkowość oraz Zarządzanie. Dla pracodawców ważny jest potencjał zawodowy[12] tych młodych osób, które dopiero wkraczają na swoją ścieżkę kariery zawodowej. Rozwój własnego potencjału zawodowego pozwala absolwentom

---

6 https://kadry.infor.pl/kadry/hrm/informatyzacja_hrm/5231800,Jak-zmienia-sie-rynek-pracy-w-2021-r.html/ (dostęp z dnia 07.07.2021).

7 Centra nowoczesnych usług biznesowych działające w Polsce można podzielić na: centra usług wspólnych (Shared Services Centers, SSC), centra outsourcingu procesów biznesowych (Business Process Outsourcing, BPO), centra outsourcingu procesów IT (Information Technology Outsourcing, ITO), centra badawczo-rozwojowe (Research and Development Centers, R&D). Marcinkowska, E. (2015). Rynek outsourcingu usług biznesowych w Polsce – stan i perspektywy rozwoju. Studia Ekonomiczne. *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach*, 244, s. 133-134.

8 Raport Związku Liderów Sektora Usług Biznesowych (2020). *Sektor nowoczesnych usług biznesowych w Polsce 2020,* s. 6.

9 Kozak, M. (2017). Rozwój sektora nowoczesnych usług dla biznesu w Polsce. *Zeszyty Naukowe Politechniki Częstochowskiej. Zarządzanie,* 28(1), s. 52.

10 Kuzior, A., Sobotka, B. (2019). Key competencies in the modern business services sector. *Scientific Quarterly "Organization and Management",* Vol. 2, No. 46, p. 63.

11 https://www.eurostudent.pl/branza-przyszlosci-sektor-nowoczesnych-uslug-biznesowych/ (dostęp z dnia 09.07.2021).

12 Potencjał zawodowy – zawarta w każdym człowieku całość zasobów wiedzy fachowej, umiejętności, doświadczenia, cech osobowości, wartości, celów życiowych. Babbie E. (2007). *Badania społeczne w praktyce.* Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

uczelni wyższych skutecznie wejść na rynek pracy[13]. Potencjał zawodowy jest wykorzystywany po zatrudnieniu w przedsiębiorstwie do rozwoju zawodowego[14].

Problematyka potencjału zawodowego młodzieży studenckiej jest istotna. Została podjęta przez wielu autorów. Przykładem może być opracowanie M. Jakubiaka[15] dotyczące potencjału zawodowego absolwentów uczelni wyższych w województwie lubelskim. M. Andrałojć[16] dokonała analizy kompetencji studentów szkół ekonomicznych z perspektywy studentów, pracodawców oraz nauczycieli akademickich. W opracowaniu M. Jelonek „Studenci – przyszłe kadry polskiej gospodarki"[17] skoncentrował się na decyzjach studentów dotyczących poziomu aktywności edukacyjnej i zawodowej oraz ich oczekiwań zarobkowych. Inne przykłady publikacji to opracowanie M. Świgoń „Samoocena potencjału zawodowego studentów informacji naukowej i bibliotekoznawstwa oraz specjalności info- i bibliologicznych"[18] czy też diagnoza potencjału zawodowego studentów kierunku „Turystyka i Rekreacja" przeprowadzona przez B. Alejziak[19].

Celem pracy jest określenie potencjału zawodowego studentów Państwowej Szkoły Wyższej im. Papieża Jana Pawła II w Białej Podlaskiej do rozwoju zawodowego w sektorze nowoczesnych usług biznesowych. Podmiotem badań byli studenci studiów licencjackich na kierunkach Finanse i Rachunkowość oraz Zarządzanie[20]. Artykuł prezentuje, także wartości szczególnie pożądane przez studentów kierunków FiR oraz Z u przyszłych pracodawców, którymi mogą być centra usług wspólnych (Shared Services Centers, SSC), centra outsourcingu procesów

---

[13] Alejziak, B. (2017). Potencjał zawodowy studentów kierunku „Turystyka i Rekreacja" na progu wejścia na rynek pracy: wybrane aspekty. *Folia Turistica,* nr 43, s. 59.

[14] Rozwój zawodowy to droga jednostki od zaznajamiania się z obszarami działalności gospodarczej i kulturalnej poprzez przygotowanie ogólnozawodowe, awanse i osiągnięcia w pracy zawodowej, aż do jej zakończenia. Nowacki, T. (2006). *Leksykon pedagogiki pracy.* Warszawa-Radom: Instytut Technologii Eksploatacji, s. 217; Rozwój zawodowy w ujęciu szerokim to proces rośnięcia i uczenia się, któremu podporządkowane są wszelkie przejawy zachowania zawodowego. Jest to sukcesywny wzrost i aktualizacja zdolności jednostki do podjęcia określonych typów zachowania zawodowego oraz powiększania jej repertuaru lub zespołu (zasobu) zachowania zawodowego. Parzęcki, R., Symela, K., Zawadzki, B. (1995). *Orientacja i poradnictwo zawodowe.* Radom: Instytut Technologii Eksploatacji, s. 9-10; Rozwój zawodowy to integralny komponent rozwoju osobistego i ważna składowa biografii życiowej człowieka ujmowanej z perspektywy holistycznej. Becker-Pestka, D., Kołodziej, J., Pujer, K. (2017). *Rozwój osobisty i zawodowy. Wybrane problemy teorii i praktyki*. Wrocław: Exantes. 12.

[15] Jakubiak, M. (2013). *Potencjał zawodowy specjalistów – absolwentów szkół ponadgimnazjalnych uczelni wyższych w województwie lubelskim. Ekspertyza naukowa, Projekt systemowy „Kapitał intelektualny Lubelszczyzny 2010-2013"*, Lublin: Politechnika Lubelska.

[16] Andralojć, M. (2014). Kompetencje studentów o różnych motywach studiowania w kontekście kształtowania kariery zawodowej, *Edukacja Ekonomistów i Menedżerów*, nr 2 (32), 181-194. https://doi.org/10.5604/01.3001.0009.4629.

[17] Jelonek, M. (2011). *Studenci – przyszłe kadry polskiej gospodarki. Raport zbadań studentów i analizy kierunków kształcenia realizowanych w 2010 r. w ramach projektu „Bilans Kapitału Ludzkiego"*. Warszawa: Wyd. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości.

[18] Świgoń, M. (2014). Samoocena potencjału zawodowego studentów informacji naukowej i bibliotekoznawstwa oraz specjalności info- i bibliologicznych. Wyniki badań z przełomu 2010 i 2011 roku. *Zagadnienia Informacji Naukowej - Studia Informacyjne*, 54(2), s. 135-148. DOI:10.36702/zin.553.

[19] Alejziak, B. (2017). Potencjał zawodowy studentów kierunku „Turystyka i Rekreacja" na progu wejścia na rynek pracy: wybrane aspekty. *Folia Turistica,* nr 43, s. 59-84.

[20] W dalszej części artykułu stosowane będą skrótowce FiR oraz Z.

biznesowych (Business Process Outsourcing, BPO), centra outsourcingu procesów IT (Information Technology Outsourcing, ITO), centra badawczo-rozwojowe (Research and Development Centers, R&D).

Metodyka badań

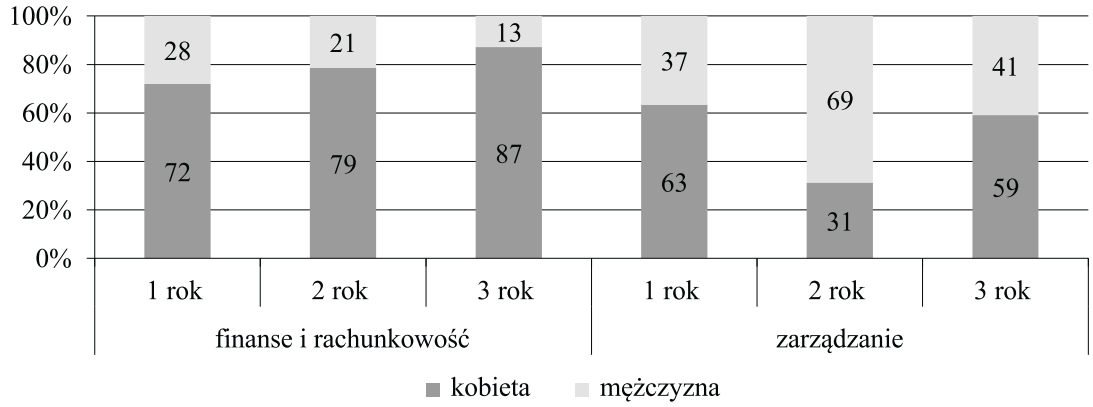
Badania zostały zrealizowane w drugiej połowie stycznia 2021 roku, w okresie zajęć dydaktycznych prowadzonych w formie zdalnej z powodu pandemii koronawirusa. Badania przeprowadzono przy wykorzystaniu Internetu, stosując metodę CAWI (ang. Computer-Assisted Web Interview) umożliwiającą zbieranie informacji w badaniach ilościowych, w której respondent jest proszony o wypełnienie ankiety w formie elektronicznej. Badania przy użyciu ankiety internetowej charakteryzują się krótkim czasem realizacji i niskimi kosztami. Zaletą ankiety internetowej jest łatwość dotarcia do szerokiej grupy respondentów, zapewniając uczestnikom badania wygodę i łatwość udziału w badaniach. Badacz i badany nie mają ze sobą bezpośredniego kontaktu, co zwiększa prawdopodobieństwo uzyskania prawdziwych i szczerych odpowiedzi. Badanie on-line umożliwia łatwe dotarcie do młodych respondentów, którzy często korzystają z Internetu.

W badaniach wzięli udział studenci z trzech roczników studiów licencjackich na kierunkach FiR oraz Z w liczbie: 1 rok FiR – 50 osób, 2 rok FiR – 42 osoby, 3 rok FiR – 39 osób, 1 rok „zarządzania – 41 osób, 2 rok Z – 32 osoby, 3 rok Z – 22 osoby. W sumie w badaniach wzięło udział 226 z ogółu 298 studentów, co stanowiło 75,8 %. Do respondentów zostały wysłane linki umożliwiające dostęp do kwestionariusza ankiety. W przypadku braku odpowiedzi od studentów w ciągu siedmiu dni, otrzymywali oni przypomnienie o udziale w badaniach. Wykorzystywana do realizacji badań platforma internetowa umożliwiała kontrolę liczby zrealizowanych badań na poszczególnych rocznikach i kierunkach studiów. Wysłanie ankiety przez respondentów było możliwe po udzieleniu odpowiedzi na wszystkie zawarte w kwestionariuszu pytania.

Zebrany materiał badawczy został poddany analizie statystycznej przy pomocy programu Statistica 13.3. Na potrzeby opracowania obliczono wskaźniki struktury oraz wykonano test niezależności chi^2, który bada istotność różnic w strukturach procentowych w odpowiedziach poszczególnych grup studentów. W teście przyjęto poziom istotności alfa=0,05.

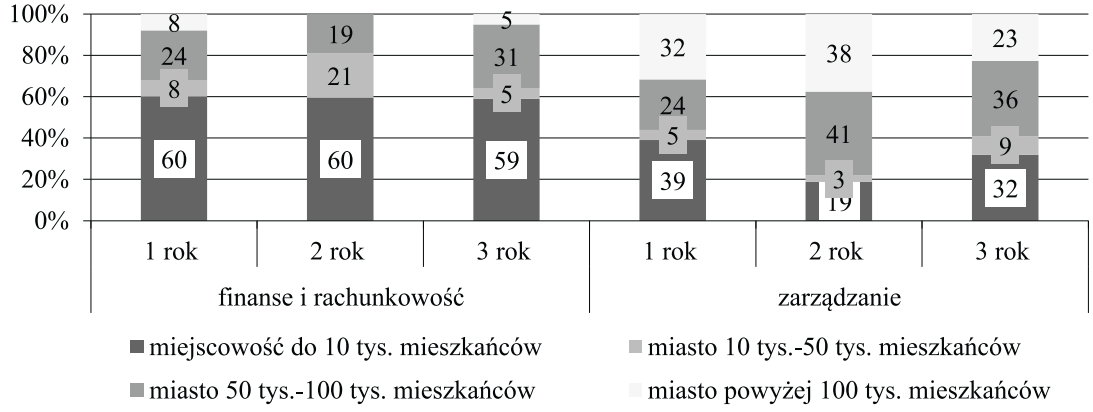
Wyniki badań

W strukturze badanych z uwagi na płeć na poszczególnych rocznikach studiów dominowały kobiety z jednym wyjątkiem. Na 2 roku zarządzania więcej studentów niż studentek uczestniczyło w badaniu (Rys. 1.).



Rys. 1. Struktura próby badawczej – płeć (%)
Źródło: opracowanie własne.

Respondenci z kierunku „finanse i rachunkowość" to głównie mieszkańcy małych, liczących do 10 tys. osób miejscowości. Na 1 i 2 roku studiów FiR 60% uczestników badania zadeklarowało takie miejsce zamieszkania. Na 3 roku kierunku FiR sytuacja jest podobna – 59%. Tylko niewielka cześć studentów kierunku „finanse i rachunkowość", biorących udział w badaniu pochodzi z miast liczących powyżej 100 tys. mieszkańców – 1 rok 8%, 3 rok 5%. Nieco inaczej wygląda struktura respondentów pod względem miejsca zamieszkania, uczących się na kierunku Z. Tu na 1 roku także największa grupa zamieszkuje miejscowości do 10 tys. mieszkańców – 39%. Natomiast na roku 2 i 3 dominują już studenci z miast o liczbie mieszkańców między 10 tys., a 50 tys. – 2 rok 41%, 3 rok 36% (Rys. 2.).



Rys. 2. Struktura próby badawczej – miejsce zamieszkania (%)
Źródło: opracowanie własne.

Wśród uczestników badań na pierwszym roku studiów dominowały osoby w wieku 20 lat, na drugim roku studiów osoby w wieku 21 lat, a na trzecim roku studiów w wieku lat 22.

Przeprowadzone badania pozwoliły ocenić znajomość respondentów dotyczącą terminów „nowoczesne usługi dla biznesu", „centrum outsourcingu procesów

biznesowych – BPO", „centrum usług wspólnych – SSC". Znaczny odsetek studentów z 1 roku FiR – 72% oraz Z – 78% deklaruje znajomość pojęcia „nowoczesne usługi dla biznesu". Jednocześnie ponad połowa lub blisko połowa z nich nie identyfikuje terminu „centrum outsourcingu procesów biznesowych – BPO" – 68% na 1 roku FiR , – 58% na 1 roku Z oraz terminu „centrum usług wspólnych – SSC" – 66% na 1 roku FiR , – 44% na 1 roku Z. Wyniki badań wskazują na błędną interpretację hasła „nowoczesne usługi dla biznesu" przez studentów, które niestety nie jest przez nich kojarzone z podstawowymi, właściwymi w tym obszarze pojęciami. Opisana prawidłowość dotyczy także studentów 2 i 3 roku FiR oraz 2 roku Z. Na 3 roku Z, aż 77% studentów zadeklarowało znajomość pojęcia «centrum usług wspólnych – SSC", co może być podstawą do deklaracji znajomości terminu „nowoczesne usługi dla biznesu", aż na poziomie 73%. Przy wykorzystaniu testu niezależności chi^2 określono, czy istnieje zależność między znajomością poszczególnych pojęć a kierunkiem studiów. Porównano wyniki badań studentów 1 roku FiR z wynikami badań studentów 1 roku Z. Analogicznie postąpiono na 2 i 3 roku studiów wspomnianych kierunków. Test wykazał, że istnieją różnice istotne statystycznie między wynikami badań studentów z 2 roku FiR i z 2 roku Z w przypadku odpowiedzi na pytanie – „Czy zna Pan/Pani termin „centrum outsourcingu procesów biznesowych – BPO"?" W przypadku pytania – „Czy zna Pan/Pani termin „centrum usług wspólnych – SSC"?" istnieją różnice istotne statystycznie między odpowiedziami respondentów z 1 roku FiR i z 1 roku Z, między odpowiedziami respondentów z 2 roku FiR i 2 roku Z oraz między odpowiedziami respondentów z 3 roku FiR i 3 roku Z (Tab. 1.).

Tab. 1. Znajomość terminów – „nowoczesne usługi dla biznesu", „centrum outsourcingu procesów biznesowych – BPO", „centrum usług wspólnych – SSC"

Znajomość terminu		finanse i rachunkowość 1 rok (%)	zarządzanie 1 rok (%)	chi^2	p-wartość	finanse i rachunkowość 2 rok (%)	zarządzanie 2 rok (%)	chi^2	p-wartość	finanse i rachunkowość 3 rok (%)	zarządzanie 3 rok (%)	chi^2	p-wartość
„nowoczesne usługi dla biznesu"	tak	72	78	0,436409	0,508861	50	69	2,623031	0,105323	59	73	1,15377	0,282761
	nie	28	22			50	31			41	27		
„centrum outsourcingu procesów biznesowych – BPO"	tak	32	42	0,872869	0,350162	12	34	5,411259	0,020007	26	27	0,019354	0,889357
	nie	68	58			88	66			74	73		
„centrum usług wspólnych - SSC"	tak	34	56	4,465332	0,034589	7	28	5,885153	0,015269	26	77	15,19873	0,000097
	nie	66	44			93	72			74	23		

Źródło: opracowanie własne.

Studenci kierunków FiR oraz Z w trakcie badań zostali poproszeni o określenie obszarów, z którymi wiążą swoją przyszłość zawodową. Było tu możliwych kilka wskazań ze strony jednego respondenta. W przypadku studentów kierunku FiR, co nie zaskakujące najczęściej wskazywane były „finanse" – 1 rok 92%, 2 rok 93%, 3 rok 87% wskazań oraz „księgowość" – 1 rok 88%, 2 rok 86%, 3 rok 75% wskazań. Liczna grupa studentów 2 i 3 roku FiR chciałaby pracować przy obsłudze klienta – 2 rok 74%, 3 rok 85% wskazań. Wśród wielu studentów 2 roku FiR popularna jest administracja – 81% wskazań. Inne były decyzje studentów Z. Tu największa grupa studentów z 1 roku chciałaby pracować w dziale zasobów ludzkich – 78%, administracji – 76% oraz, co zaskakujące w finansach – 68% wskazań. Najczęstsze wybory studentów 2 roku Z to praca w dziale zasobów ludzkich – 65% i w administracji – 63% wskazań. Najbardziej popularne wśród studentów 3 roku Z okazały się być obsługa klienta 73% i zasoby ludzkie – 64% wskazań. Obliczone statystyki (test niezależności chi^2) umożliwiły stwierdzenie, czy istnieją różnice istotne statystycznie między wynikami badań uzyskanymi na tych samych

rocznikach studiów na kierunkach FiR i Z. Wynik testu wskazał na występowanie istotnych statystycznie różnic między odpowiedziami studentów z 1 roku FiR i 1 roku Z, między odpowiedziami studentów z 2 roku FiR i 2 roku Z oraz między odpowiedziami studentów z 3 roku FiR i 3 roku Z w odniesieniu do obszarów finanse oraz księgowość. Istnieją także różnice istotne statystycznie w przypadku wyników badań studentów z 2 roku FiR oraz 2 roku Z w obszarach obsługa klienta i konsulting. Taka sama sytuacja ma miejsce na 1 roku FiR oraz 1 roku Z w obszarze IT, a także na 3 roku FiR oraz 3 roku Z w obszarze zasoby ludzkie (Tab. 2.).

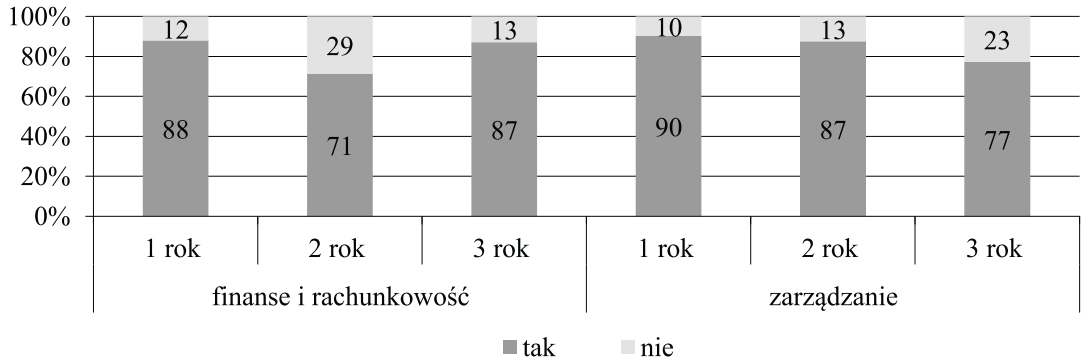
Tab. 2. Obszary pożądanej „przyszłości zawodowej"

Obszary pożądanej „przyszłości zawodowej"		finanse i rachunkowość 1 rok (%)	zarządzanie 1 rok (%)	chi^2	p-wartość	finanse i rachunkowość 2 rok (%)	zarządzanie 2 rok (%)	chi^2	p-wartość	finanse i rachunkowość 3 rok (%)	zarządzanie 3 rok (%)	chi^2	p-wartość
finanse	tak	92	68	8,334498	0,003890	93	47	19,47088	0,000010	87	59	6,275535	0,012242
	nie	8	32			7	53			13	41		
księgowość	tak	88	34	28,26726	0,000000	86	31	22,90545	0,000002	75	46	5,096343	0,023976
	nie	12	66			14	69			25	54		
obsługa klienta	tak	60	63	0,110976	0,739036	74	50	4,442943	0,035046	85	73	1,257956	0,262038
	nie	40	37			26	50			15	27		
IT	tak	50	29	4,013007	0,045151	38	34	0,10847	0,741892	33	46	0,879828	0,348249
	nie	50	71			62	66			67	54		
administracja	tak	66	76	0,996957	0,318048	81	63	3,135538	0,076603	64	55	0,538341	0,463121
	nie	34	24			19	37			36	45		
zasoby ludzkie	tak	42	78	12,03696	0,000522	45	65	3,039448	0,081264	33	64	5,23536	0,022132
	nie	58	22			55	35			67	36		
konsulting	tak	24	44	4,037911	0,044489	19	41	4,160383	0,041380	23	41	2,150228	0,142549
	nie	76	56			81	59			77	59		

Źródło: opracowanie własne.

Badania wykazały, że zdecydowana większość studentów jest skłonna do wyjazdu do dużego miasta, gdyby istniała tam możliwość uzyskania dobrze płatnej pracy związanej z ukończonym kierunkiem studiów. Chęć wyjazdu do dużego miasta zadeklarowało od 71% do 90% uczestników badania, w zależności od kie-

runku i rocznika studiów (Rys. 3.). Między odpowiedziami respondentów z 1 roku FiR i 1 roku Z, między odpowiedziami respondentów z 2 roku FiR i 2 roku Z oraz między odpowiedziami respondentów z 3 roku FiR i 3 roku Z na pytanie „Gdyby istniała możliwość uzyskania dobrze płatnej pracy związanej z kierunkiem ukończenia studiów czy byłaby Pan/Pani skłonny/a wyjechać do dużego miasta np. we Wrocławiu, Krakowie, Gdańsku?" nie istniały istotne statystycznie różnice.



Rys. 3. Skłonność do wyjazdu do dużego miasta gdyby istniała możliwość uzyskania dobrze płatnej pracy związanej z ukończonym kierunkiem studiów (%)
Źródło: opracowanie własne.

Respondenci w czasie badań wypowiedzieli się na temat satysfakcjonującej wysokości miesięcznego wynagrodzenia netto, w sytuacji gdyby uzyskanie pracy wiązało się z opuszczeniem obecnego miejsca zamieszkania. W przypadku studentów 1 roku FiR kwoty mieściły się w przedziale od 1800zł do 12000zł. Najczęściej wskazywane wartości to 3800zł – 18% wskazań, 5000-6000zł – 16% wskazań, 12000zł – 14% wskazań. Studenci 2 roku FiR spodziewają się zarobków w przedziale od 2300zł do 13000zł. Największy odsetek respondentów liczy tu na wynagrodzenie 5000-5500zł – 31% wskazań oraz 3300-3500zł – 19% wskazań. Oczekiwania płacowe studentów 3 roku FiR mieszczą się w zakresie od 2500zł do 10000zł. Co piąty student z tej grupy oczekuje wynagrodzenia w wysokości 2500zł oraz 4500zł – po 20% wskazań. Studenci 1 roku Z chcieliby otrzymywać wynagrodzenie netto z przedziału 2000-21000 zł miesięcznie. Największy odsetek badanych w tym wypadku oczekuje wynagrodzenia na poziomie 5000-6000zł – 12% wskazań. Studenci 2 roku Z wskazali wynagrodzenia z przedziału 2800-20000zł. Najbardziej liczna grupa oczekuje zarobków na poziomie 3000 zł i 4500-5000zł – po 16% wskazań. Osoby studiujące na 3 roku Z określiły swoje oczekiwania płacowe na poziomie 2500-15000zł. Najliczniejsza część studentów z tej grupy liczy na wysokość wynagrodzenia miesięcznego netto w wysokości 4000zł, 4500zł oraz 6000zł – po 14% wskazań.

Studenci w czasie badań oceniali poziom swoich kompetencji w skali 1-5, gdzie 1 oznaczało brak kompetencji, 2 – niskie kompetencje, 3 – umiarkowane kompetencje, 4 – wysokie kompetencje, 5 – bardzo wysokie kompetencje (Tab. 3.). Swoje kompetencje komunikacyjne i interpersonalne za te na najwyższym poziomie uznała najliczniejsza grupa respondentów na 2 roku Z – 44% wskazań oraz na 3 roku FiR – 41% wskazań. Największa liczba studentów z 3 roku FiR uznała się

za najlepszych organizatorów – 54% wskazań. Ocenę 5 – bardzo wysokie kompetencje w obszarze kompetencji analitycznych oraz informatycznych na każdym roku dwóch kierunków studiów przyznało sobie stosunkowo niewielu studentów. W przypadku kompetencji analitycznych dominowały oceny 3 i 4. Znaczny odsetek badanych ocenia swoje aktualne kompetencje językowe na 2 i 3, co świadczy o samokrytyce studentów i konieczności poprawy sytuacji w tym obszarze.

Tab. 3. Samoocena posiadanych kompetencji (%)

Własne kompetencje	Ocena	finanse i rachunkowość (%)			zarządzanie (%)		
		1 rok	2 rok	3 rok	1 rok	2 rok	3 rok
komunikacyjne i interpersonalne	ocena 1	8	5	0	0	0	0
	ocena 2	8	2	3	5	3	5
	ocena 3	16	29	28	15	19	9
	ocena 4	46	35	28	42	34	50
	ocena 5	22	29	41	38	44	36
organizacyjne	ocena 1	0	5	0	0	0	0
	ocena 2	10	0	3	3	16	0
	ocena 3	18	16	17	16	16	36
	ocena 4	36	50	26	54	34	41
	ocena 5	36	29	54	27	34	23
analityczne	ocena 1	6	5	5	0	3	5
	ocena 2	6	12	8	12	13	18
	ocena 3	30	33	38	46	34	23
	ocena 4	42	33	31	27	28	36
	ocena 5	16	17	18	15	22	18
informatyczne	ocena 1	8	2	5	2	13	5
	ocena 2	26	17	15	22	13	13
	ocena 3	28	21	38	42	24	27
	ocena 4	26	36	21	27	25	32
	ocena 5	12	24	21	7	25	23
językowe	ocena 1	14	12	10	0	6	10
	ocena 2	38	31	36	20	22	27
	ocena 3	34	31	28	36	31	27
	ocena 4	10	14	21	29	16	18
	ocena 5	4	12	5	15	25	18

Oceny: 1 – brak kompetencji, 2 – niskie kompetencje, 3 – umiarkowane kompetencje, 4 – wysokie kompetencje, 5 – bardzo wysokie kompetencje

Źródło: opracowanie własne.

Ocena swoich cech w kontekście pracy zawodowej to kolejny obszar uwzględniony w trakcie badań. Respondenci wykorzystywali tu do samooceny skalę 1-5. Ocena 1 to – wcale nie cechuje, 2 – cechuje w małym stopniu, 3 – cechuje w umiarkowanym stopniu, 4 – cechuje w dużym stopniu, 5 – cechuje w bardzo dużym stopniu. Zdolność współpracy w środowisku zawodowym, szacunek do innych, umiejętność zachowania się z klasą w trudnych sytuacjach, punktualność oraz sumienne

wykonywanie obowiązków, ciekawość i znajomość nowych technologii, gotowość do stałego podnoszenia swoich kwalifikacji cechują w bardzo dużym stopniu generalnie najliczniejszą grupę studentów FiR i Z z różnych roczników. Elastyczność i otwartość na zmiany, zdolność identyfikowania problemów i poszukiwania rozwiązań, zarówno samodzielnie, jak i w zespole, przestrzeganie zasad i odpowiedzialność za swoją pracę, jasność przekazywania informacji różnymi kanałami – poprzez różne narzędzia komunikacyjne np. przez telefon, podczas rozmowy twarzą w twarz to cechy, którym najliczniejsza grupa respondentów przyznała oceny 4 i 5, niezależnie od kierunku i rocznika studiów (Tab. 4.).

Tab. 4. Posiadane cechy w kontekście pracy zawodowej (%)

Posiadane cechy	Ocena	finanse i rachunkowość (%)			zarządzanie (%)		
		1 rok	2 rok	3 rok	1 rok	2 rok	3 rok
zdolność współpracy w środowisku zawodowym, szacunek do innych, umiejętność zachowania się z klasą w trudnych sytuacjach	ocena 1	0	2	0	0	0	0
	ocena 2	4	5	3	0	6	0
	ocena 3	18	21	13	10	19	5
	ocena 4	28	29	31	37	44	36
	ocena 5	50	43	53	53	31	59
pojawienie się na czas oraz sumienne wykonywanie obowiązków	ocena 1	0	0	0	0	0	0
	ocena 2	0	2	0	0	6	5
	ocena 3	6	7	18	20	19	18
	ocena 4	24	20	20	29	44	32
	ocena 5	70	71	62	51	31	45
elastyczność i otwartość na zmiany	ocena 1	0	5	0	0	0	0
	ocena 2	0	5	8	5	3	5
	ocena 3	14	19	22	21	41	13
	ocena 4	52	38	31	37	28	41
	ocena 5	34	33	39	37	28	41
zdolność identyfikowania problemów i poszukiwania rozwiązań, zarówno samodzielnie, jak i w zespole	ocena 1	0	2	0	0	3	0
	ocena 2	2	2	8	0	12	0
	ocena 3	22	31	18	22	9	14
	ocena 4	54	34	28	44	38	64
	ocena 5	22	31	46	34	38	22
wykazywanie inicjatywy	ocena 1	2	7	3	0	0	5
	ocena 2	20	7	8	2	6	9
	ocena 3	30	31	26	42	34	23
	ocena 4	30	36	41	29	19	36
	ocena 5	18	19	22	27	41	27

przestrzeganie zasad i odpowiedzialność za swoją pracę	ocena 1	0	0	0	0	3	0
	ocena 2	2	0	0	0	0	0
	ocena 3	4	5	3	15	25	9
	ocena 4	34	31	25	56	38	50
	ocena 5	60	64	72	29	34	41
jasność przekazywania informacji różnymi kanałami – poprzez różne narzędzia komunikacyjne np. przez telefon, podczas rozmowy twarzą w twarz	ocena 1	0	0	0	0	0	5
	ocena 2	0	0	3	0	3	0
	ocena 3	18	14	13	20	22	14
	ocena 4	46	48	48	38	44	46
	ocena 5	36	38	36	42	31	35
kreatywność, nieszablonowe myślenie, pasja, chęć do działania i współpracy	ocena 1	2	0	0	0	0	0
	ocena 2	4	12	10	5	9	9
	ocena 3	34	24	21	22	40	37
	ocena 4	30	33	48	34	13	27
	ocena 5	30	31	21	39	38	27
ciekawość i znajomość nowych technologii	ocena 1	0	2	0	0	0	0
	ocena 2	14	7	3	2	3	9
	ocena 3	18	36	31	27	25	23
	ocena 4	36	24	22	34	34	32
	ocena 5	32	31	44	37	38	36
gotowość do stałego podnoszenia swoich kwalifikacji	ocena 1	0	0	0	0	0	0
	ocena 2	0	5	0	0	6	5
	ocena 3	14	17	18	10	16	18
	ocena 4	32	33	28	20	40	18
	ocena 5	54	45	54	70	38	59

Oceny: 1 – wcale nie cechuje, 2 – cechuje w małym stopniu, 3 – cechuje w umiarkowanym stopniu, 4 – cechuje w dużym stopniu, 5 – cechuje w bardzo dużym stopniu

Źródło: opracowanie własne.

Przy założeniu posiadania „dobrej pracy", związanej z kierunkiem ukończonych studiów studenci uczestniczący w badaniach zostali poproszeni o określenie, w jakim stopniu byliby skłonni zaangażować się w: realizację obowiązków zawodowych, podnoszenie kwalifikacji i doskonalenie się zawodowe, naukę drugiego języka obcego np.: skandynawskiego, chińskiego, japońskiego, holenderskiego. Respondenci określili poziom swojej skłonności w skali 1-5, gdzie 1 oznaczało całkowity brak skłonności, 2 – małą skłonność, 3 – umiarkowaną skłonność, 4 – dużą skłonność, 5 – bardzo dużą skłonność. Wyniki badań dowiodły, że „dobra praca" bardzo motywuje do zaangażowania się w swoje obowiązki zawodowe. Taką postawę zadeklarowała zdecydowana większość respondentów ze wszystkich roczników kierunków FiR i Z. Podobne wyniki badań dotyczą chęci podnoszenia kwalifikacji i doskonalenia się zawodowego. Wyjątek stanowią tu studenci z 2 roku

Z, których zbliżona liczba wskazała oceny 3 – 29%, 4 – 31%, 5 – 31%. Na uwagę zasługuje fakt, że zdecydowanie większy odsetek studentów Z niż studentów FiR deklaruje bardzo dużą skłonność do nauki drugiego języka obcego np. skandynawskiego, gdyby tego wymagała sytuacja zawodowa (Tab. 5.).

Tab. 5. Skłonności do zaangażowania w pracę i rozwoju osobistego w sytuacji posiadania „dobrej pracy" związanej z kierunkiem ukończonych studiów (%)

Skłonności	Ocena	finanse i rachunkowość (%)			zarządzanie (%)		
		1 rok	2 rok	3 rok	1 rok	2 rok	3 rok
zaangażować się w pracę	ocena 1	0	2	0	0	3	0
	ocena 2	0	0	0	0	6	0
	ocena 3	10	0	5	2	22	5
	ocena 4	22	31	31	42	32	45
	ocena 5	68	67	64	56	37	50
podnosić kwalifikacje i doskonalić się zawodowo	ocena 1	0	0	3	0	3	0
	ocena 2	0	0	0	0	6	0
	ocena 3	8	17	12	7	29	23
	ocena 4	28	33	36	30	31	23
	ocena 5	64	50	49	63	31	54
zacząć uczyć się drugiego języka obcego np.: skandynawskiego, chińskiego, japońskiego, holenderskiego	ocena 1	4	10	8	0	9	9
	ocena 2	20	14	18	12	6	14
	ocena 3	20	17	26	12	16	18
	ocena 4	34	33	32	22	28	14
	ocena 5	22	26	16	54	41	45

Oceny: 1 – całkowity brak skłonności, 2 – mała skłonność, 3 – umiarkowana skłonność, 4 – duża skłonność, 5 – bardzo duża skłonność

Źródło: opracowanie własne.

Studenci, przy założeniu posiadania „dobrej pracy" związanej z kierunkiem ukończonych studiów, zostali poproszeni o ocenę w skali 1-5 swojej skłonności do podnoszenia kompetencji zawodowych. Ocena 1 oznaczała całkowity brak skłonności, 2 – małą skłonność, 3 – umiarkowaną skłonność, 4 – dużą skłonność, 5 – bardzo dużą skłonność. Generalnie fakt posiadania "dobrej pracy" motywuje w bardzo dużym stopniu największy odsetek studentów do podnoszenia swoich kompetencji komunikacyjnych, interpersonalnych, organizacyjnych, analitycznych, informatycznych oraz językowych. Od tej reguły istnieją jednak pewne wyjątki. Większa liczba studentów na 2 roku Z określiła swoją skłonność do podnoszenia kompetencji organizacyjnych w stopniu dużym (ocena 4) – 50%, niż bardzo dużym (ocena 5) – 35%. Podobna sytuacja ma miejsce w przypadku kompetencji analitycznych na 2 roku FiR (ocena 4 – 48%, ocena 5 – 33%), na 1 roku Z (ocena 4 – 43%, ocena 5 – 32%). Ocena 5 dotycząca kompetencji informatycznych na 1 i 2 roku Z jest rzadsza niż ocena 4 (1 rok ocena 4 – 39%, ocena 5 – 34%, 2 rok ocena 4 – 32%, ocena 5 – 28%). Na 3 roku FiR dużą chęć nauki języka deklaruje 30% studentów, a bardzo silną chęć mniej – 26% studentów (Tab. 6.).

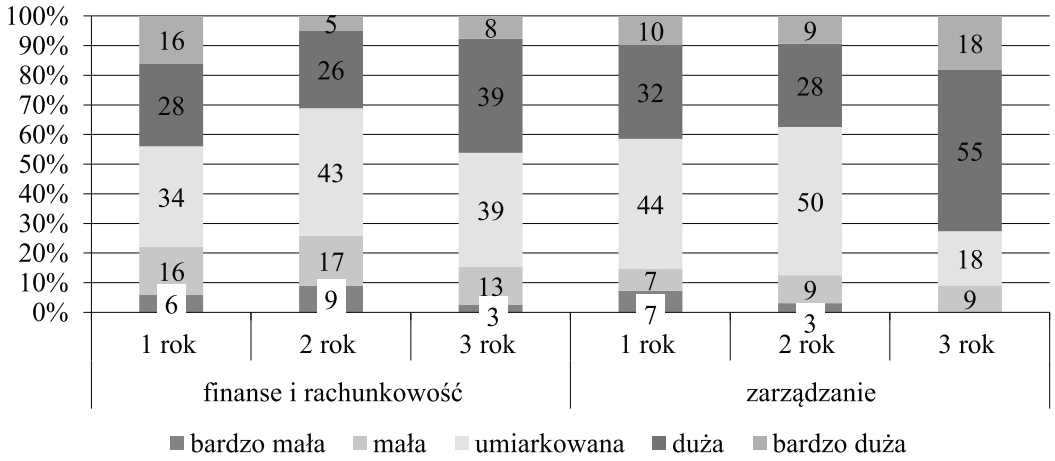
Tab. 6. Skłonności do podnoszenia swoich kompetencji w sytuacji posiadania „dobrej pracy" związanej z kierunkiem ukończonych studiów (%)

Kompetencje	Ocena	finanse i rachunkowość (%)			zarządzanie (%)		
		1 rok	2 rok	3 rok	1 rok	2 rok	3 rok
komunikacyjne i interpersonalne (komunikacja międzyludzka, umiejętność współpracy w zespole)	ocena 1	0	0	3	0	0	0
	ocena 2	2	2	3	0	6	0
	ocena 3	8	5	5	7	16	5
	ocena 4	38	40	31	37	38	40
	ocena 5	52	53	58	56	40	55
organizacyjne (umiejętność organizowania się w pracy, zarządzanie sobą i czasem w pracy)	ocena 1	0	0	3	0	0	0
	ocena 2	2	2	0	0	6	0
	ocena 3	10	5	5	7	9	5
	ocena 4	38	41	33	39	50	45
	ocena 5	50	52	59	54	35	50
analityczne (dokonywanie analizy zestawień liczbowych, wyciąganie wniosków)	ocena 1	0	0	3	0	0	0
	ocena 2	2	2	0	10	0	0
	ocena 3	24	17	18	15	34	41
	ocena 4	28	48	33	43	32	23
	ocena 5	46	33	46	32	34	36
informatyczne (umiejętność obsługi programów komputerowych służących do analiz ekonomicznych, finansowych, rachunkowości, ogólne wykorzystanie komputerów do pracy w przedsiębiorstwie)	ocena 1	0	2	3	0	0	0
	ocena 2	4	0	5	7	6	5
	ocena 3	24	19	10	20	34	23
	ocena 4	28	36	26	39	32	36
	ocena 5	44	43	56	34	28	36
językowe (umiejętność posługiwania się językiem obcym w pracy w międzynarodowym środowisku)	ocena 1	2	2	3	0	3	5
	ocena 2	8	10	13	7	19	9
	ocena 3	24	31	28	20	22	14
	ocena 4	32	26	30	32	25	22
	ocena 5	34	31	26	41	31	50

Oceny: 1 – całkowity brak skłonności, 2 – mała skłonność, 3 – umiarkowana skłonność, 4 – duża skłonność, 5 – bardzo duża skłonność

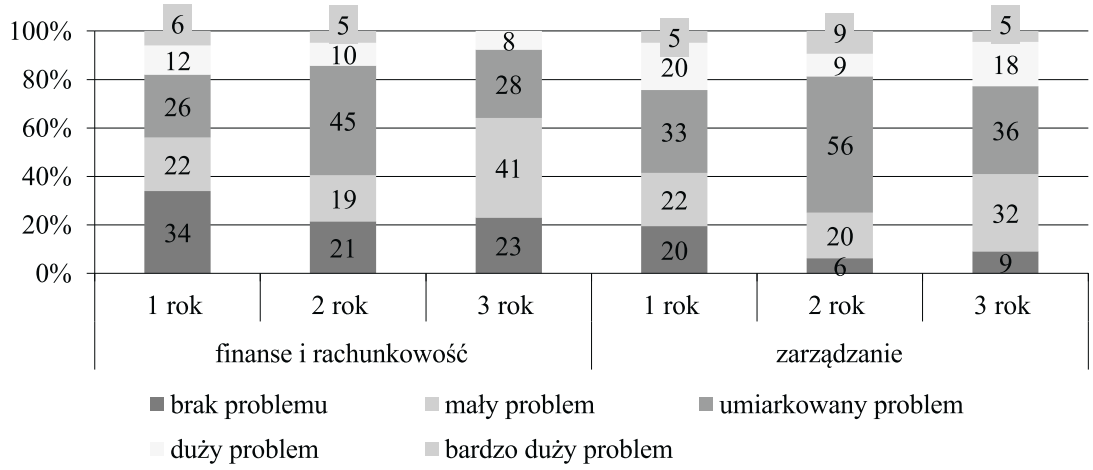
Źródło: opracowanie własne.

W czasie badań respondenci mieli możliwość samooceny swojej odporności na pracę w dużym tempie, pod presją czasu. Do badania użyto skali 1-5, gdzie 1 oznaczało – bardzo małą odporność, 2 – małą odporność, 3 – umiarkowaną odporność, 4 – dużą odporność, 5 – bardzo dużą odporność. W przypadku studentów z 1 i 2 roku FiR, a także 1 i 2 roku Z dominowały odpowiedzi świadczące o umiarkowanej odporności na uciążliwe warunki pracy. Większość studentów na 3 roku Z – 55% określiła swoją odporność, jako dużą. Taka sama część respondentów z 3 roku FiR uznała swoją odporność na pracę w dużym tempie i pod presją czasu za umiarkowaną – 39% i dużą – 39% (Rys. 4.).



Rys. 4. Odporność na pracę w dużym tempie i pod presją czasu (%)
Źródło: opracowanie własne.

Kolejny wątek poruszony w czasie badań dotyczył opinii studentów, „czy problemem byłaby konieczność wykonywania pracy odtwórczej i skupiania się w pracy jedynie na wąskim zakresie obowiązków?" Do oceny zagadnienia wykorzystano pięciostopniową skalę, gdzie 1 oznaczało – brak problemu, 2 – mały problem, 3 – umiarkowany problem, 4 – duży problem, 5 – bardzo duży problem. Struktura odpowiedzi na różnych rocznikach studiów była zróżnicowana. Na pierwszym roku FiR najliczniejsza grupa studentów – 34% nie miałaby problemu z wykonywaniem pracy odtwórczej i skupianiu się w pracy jedynie na wąskim zakresie obowiązków. Na roku 2 FiR stanowiłoby to umiarkowany problem w przypadku 45% studentów. Na roku 3 FiR byłby to mały problem dla 41% studentów. W przypadku studentów z Z dominuje odpowiedź „umiarkowany problem": na roku 1 – 33% wskazań, na roku 2 – 56% wskazań, na roku 3 – 36% wskazań (Rys. 5.).



Rys. 5. Konieczność wykonywania pracy odtwórczej i skupiania się w pracy jedynie na wąskim zakresie obowiązków (%)
Źródło: opracowanie własne.

Istotnym zagadnieniem przy badaniu oczekiwań studentów wobec przyszłych pracodawców z sektora nowoczesnych usług dla biznesu było poznanie wartości, które będą szczególnie ważne dla respondentów w ich przyszłej pracy zawodowej. Do oceny poszczególnych czynników wykorzystano skalę 1-5, gdzie 1 – wcale nieważne, 2 – mało ważne, 3 – umiarkowanie ważne, 4 – ważne, 5 – bardzo ważne. Zdecydowana większość studentów ze wszystkich roczników na kierunkach FiR i Z za bardzo ważne uznała wysokie wynagrodzenie. Odsetek wskazań ocen 5 wahał się tu w przedziale od 60% do 91%. Bardzo ważna dla zdecydowanej większości studentów jest stabilność zatrudnienia (ocena 5) – od 44% do 89% wskazań w zależności od kierunku i roku studiów. Liczna cześć respondentów przykłada też bardzo dużą wagę do możliwości awansu zawodowego (ocena 5) – od 47% do 64% wskazań w zależności od kierunku i roku studiów. Ponad połowa uczestników badań – między 52%, a 68%, przyznała oceną 5 czynnikowi „komfortowe warunki pracy". Zdecydowana większość studentów przykłada bardzo dużą wagę do przyjaznej atmosfery w miejscu pracy. Jest ona bardzo ważna w opinii zdecydowanej większości respondentów. Większość, bo 62-80% studentów w zależności od kierunku i rocznika studiów wskazało tu ocenę 5 (Tab. 7.).

Tab. 7. Wartości szczególnie ważne w przyszłej pracy zawodowej (%)

Aspekty przyszłej pracy	Ocena	finanse i rachunkowość (%)			zarządzanie (%)		
		1 rok	2 rok	3 rok	1 rok	2 rok	3 rok
atrakcyjne wynagrodzenie	ocena 1	0	2	0	2	3	0
	ocena 2	0	0	0	0	0	0
	ocena 3	10	7	0	12	18	0
	ocena 4	30	17	36	22	16	9
	ocena 5	60	74	64	64	63	91
szkolenia wstępne po zatrudnieniu	ocena 1	0	0	0	0	0	0
	ocena 2	2	5	5	0	9	0
	ocena 3	14	21	13	29	22	22
	ocena 4	36	33	23	37	31	32
	ocena 5	48	41	59	34	38	46
możliwość nauki i rozwoju kompetencji	ocena 1	2	0	0	0	0	0
	ocena 2	0	2	6	0	13	0
	ocena 3	8	22	10	17	13	14
	ocena 4	42	38	28	29	40	36
	ocena 5	48	38	56	54	34	50
stabilność zatrudnienia	ocena 1	0	0	0	2	3	0
	ocena 2	2	0	0	5	0	0
	ocena 3	10	5	3	15	12	0
	ocena 4	16	19	8	20	41	27
	ocena 5	72	76	89	58	44	73
możliwość awansu	ocena 1	2	0	0	2	6	0
	ocena 2	2	0	0	0	6	0
	ocena 3	6	7	13	10	19	9
	ocena 4	36	31	23	39	22	27
	ocena 5	54	62	64	49	47	64

praca w dużym mieście	ocena 1	12	19	15	2	19	18
	ocena 2	24	19	8	15	12	14
	ocena 3	34	31	36	24	31	32
	ocena 4	22	17	31	24	16	18
	ocena 5	8	14	10	35	22	18
dogodna lokalizacja zatrudnienia	ocena 1	2	2	3	0	6	0
	ocena 2	6	5	5	2	0	5
	ocena 3	20	22	28	17	28	23
	ocena 4	40	38	31	42	32	36
	ocena 5	32	33	33	39	34	36
komfortowe warunki pracy	ocena 1	0	0	0	0	3	0
	ocena 2	0	0	0	0	3	0
	ocena 3	6	7	8	7	6	5
	ocena 4	34	41	36	27	32	27
	ocena 5	60	52	56	66	56	68
przyjazna atmosfera w miejscu pracy	ocena 1	0	0	0	0	0	0
	ocena 2	0	0	0	0	3	0
	ocena 3	12	5	5	12	13	5
	ocena 4	18	19	15	15	22	23
	ocena 5	70	76	80	73	62	72
praca w stałych godzinach	ocena 1	4	2	0	2	3	14
	ocena 2	10	2	3	0	6	5
	ocena 3	22	26	26	22	23	36
	ocena 4	26	24	23	30	34	18
	ocena 5	38	46	48	46	34	27
możliwość pracy w międzynarodowym środowisku	ocena 1	8	24	15	5	9	14
	ocena 2	20	19	15	5	3	23
	ocena 3	32	26	41	36	25	23
	ocena 4	30	17	21	15	25	23
	ocena 5	10	14	8	39	38	17
premia roczna za dobre wyniki w pracy	ocena 1	0	0	0	2	3	5
	ocena 2	4	5	10	0	3	9
	ocena 3	18	21	10	22	13	40
	ocena 4	24	24	28	27	31	46
	ocena 5	54	50	52	49	50	0
bogate pakiety pozapłacowe (możliwość korzystania za darmo z kart sportowych, pakietów medycznych, ubezpieczenia na życie, wyjazdów i imprez integracyjnych, dofinansowanie do posiłków, zwrot kosztów dojazdów)	ocena 1	10	0	0	2	0	0
	ocena 2	4	7	13	2	0	5
	ocena 3	18	31	23	27	25	9
	ocena 4	40	21	15	51	22	27
	ocena 5	28	41	49	18	53	59

Oceny: 1 – wcale nieważne, 2 – mało ważne, 3 – umiarkowanie ważne, 4 – ważne, 5 – bardzo ważne

Źródło: opracowanie własne.

Nieco mniej studentów przykładałoby bardzo dużą i dużą wagę w swojej przyszłej pracy w sektorze nowoczesnych usług dla biznesu do szkoleń wstępnych po

zatrudnieniu, pracy w stałych godzinach, premii rocznej za dobre wyniki w pracy, otrzymywaniu bogatych pakietów pozapłacowych. Jeszcze mniejszy odsetek badanych przykładałby bardzo duże i duże znaczenie do faktu pracy w dużym mieście, dogodnej lokalizacji zatrudnienia, możliwości pracy w międzynarodowym środowisku.

Podsumowanie

Wyniki badań sugerują, że młodzież studiująca na kierunkach „finanse i rachunkowość" oraz „zarządzanie" w Państwowej Szkole Wyższej im. Papieża Jana Pawła II w Białej Podlaskiej nie identyfikuje poprawnie hasła „nowoczesne usługi dla biznesu". W swojej ocenie większość studentów zna termin, jednak nie potrafią go skojarzyć z innymi podstawowymi terminami, takimi jak „centrum outsourcingu procesów biznesowych – BPO" czy „centrum usług wspólnych – SSC".

Jak dowiodły badania, generalnie młodzież deklaruje chęć pracy w dziedzinach związanych z wybranym kierunkiem studiów. Studenci kierunku FiR chcieliby najczęściej pracować w działach finansowych, księgowości i przy obsłudze klienta. Najbardziej powszechne wybory studentów kierunku Z to praca w dziale zasobów ludzkich, administracji i w finansach.

Zdecydowana większość uczestników badania zadeklarowała chęć wyjazdu do dużego miasta, gdyby była możliwość znalezienia tam atrakcyjnej pracy w sektorze nowoczesnych usług dla biznesu. Dobra praca jest wielką wartością w ocenie młodych osób. Aby ją zdobyć są oni często skłonni do zmiany swojego miejsca zamieszkania i stylu życia.

Niezależnie od roku i kierunku studiów studenci mają zróżnicowane oczekiwania, co do wysokości wynagrodzenia netto za pracę. Dominują oczekiwania płacowe, które nie będą wygórowanym obciążeniem dla przedsiębiorstw sektora nowoczesnych usług dla biznesu. Z punktu widzenia pracowników uchodzi on za atrakcyjny pod względem oferowanych płac.

Wyniki badań napawają optymizmem. Najliczniejsza grupa badanych studentów to osoby, które cechują się bardzo dużą chęcią współpracy w miejscu zatrudnienia, w swojej samoocenie potrafią się zachować z klasą, szanują innych, są punktualni i sumienni. Ponadto są ciekawi nowych technologii i gotowi do stałego podnoszenia swoich kwalifikacji.

Na podstawie wyników badań można stwierdzić, że „dobra praca" bardzo motywowałaby do zaangażowania się w swoje obowiązki zawodowe studentów FiR i Z. Zdecydowana większość młodzieży zmotywowana atrakcyjnym miejscem zatrudnienia byłaby bardzo skłonna podnosić swoje kompetencje komunikacyjne i interpersonalne, organizacyjne, analityczne, informatyczne oraz językowe. Co ciekawe, większy odsetek studentów Z niż studentów FiR odczuwałby bardzo dużą skłonność do nauki drugiego języka obcego np.: skandynawskiego, holenderskiego, chińskiego, gdyby tego wymagała sytuacja zawodowa.

Wykonywanie obowiązków zawodowych w sektorze nowoczesnych usług dla biznesu posiada swoją specyfikę. Wymaga odporności na pracę w dużym tempie, pod presją czasu. Wiąże się także z koniecznością wykonywania pracy odtwórczej i skupiania się w pracy jedynie na wąskim zakresie obowiązków.

Badania zrealizowane na potrzeby pracy pozwoliły określić istotne z perspektywy przyszłych pracowników wartości, które będą istotne w pracy zawodowej. W przypadku największej liczby studentów wartościami najbardziej pożądanymi w miejscu zatrudnienia w przedsiębiorstwach SSC, BPO, IT, R&D będą: atrakcyjne wynagrodzenie, stabilność zatrudnienia, możliwość awansu, komfortowe warunki pracy oraz przyjazna atmosfera w miejscu pracy.

Rynek pracy ciągle się zmienia. Powstają nowe sektory, które zwiększają swój udział w strukturze zatrudnienia. Do takich obszarów należy od kilku lat sektor nowoczesnych usług biznesowych. Jego intensywny rozwój jest między innymi uzależniony od kwalifikacji i oczekiwań potencjalnych pracowników – absolwentów uczelni wyższych w kraju. Na rozwój sektora nowoczesnych usług biznesowych ma wpływ w sposób pośredni szkolnictwo wyższe. Uczelnie powinny śledzić zapotrzebowanie rynku pracy na specjalistów z określonych dziedzin, a następnie podejmować działania prowadzące do możliwie najlepszego dopasowania programu nauczania do wymagań pracodawców. Duże znaczenie mają dodatkowe formy wsparcia studentów – szkolenia, warsztaty, wizyty studyjne, programy stażowe podnoszące kompetencje potrzebne w przyszłej pracy zawodowej. Na szczęście tego typu praktyki mają miejsce. Przykładem może być finansowany przez Unię Europejską projekt dydaktyczny „Kadry dla biznesu", realizowany przy wsparciu przedsiębiorstwa BPO Champions Sp. z o.o. Sp. k. z Gdańska na kierunku „finanse i rachunkowość" w Państwowej Szkole Wyższej im. Papieża Jana Pawła II w Białej Podlaskiej.

Piśmiennictwo:

1. Alejziak, B. (2017). Potencjał zawodowy studentów kierunku „Turystyka i Rekreacja" na progu wejścia na rynek pracy: wybrane aspekty. *Folia Turistica,* nr 43.
2. Andralojć, M. (2014). Kompetencje studentów o różnych motywach studiowania w kontekście kształtowania kariery zawodowej, *Edukacja Ekonomistów i Menedżerów*, nr 2 (32). https://doi.org/10.5604/01.3001.0009.4629.
3. Babbie E. (2007). *Badania społeczne w praktyce.* Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
4. Becker-Pestka, D., Kołodziej, J., Pujer, K. (2017). *Rozwój osobisty i zawodowy. Wybrane problemy teorii i praktyki*, Wrocław: Exante.
5. https://encyklopedia.pwn.pl/ (dostęp z dnia 07.07.2021).
6. https://kadry.infor.pl/ (dostęp z dnia 07.07.2021).
7. https://rynekpracy.pl/ (dostęp z dnia 07.07.2021).
8. https://worldskills.org/ (dostęp z dnia 07.07.2021).
9. https://www.eurostudent.pl/ (dostęp z dnia 09.07.2021).
10. Jakubiak, M. (2013). *Potencjał zawodowy specjalistów – absolwentów szkół ponadgimnazjalnych uczelni wyższych w województwie lubelskim. Ekspertyza naukowa, Projekt systemowy „Kapitał intelektualny Lubelszczyzny 2010-2013"*, Lublin: Politechnika Lubelska.

11. Jelonek, M. (2011). *Studenci – przyszłe kadry polskiej gospodarki. Raport z badań studentów i analizy kierunków kształcenia realizowanych w 2010 r. w ramach projektu „Bilans Kapitału Ludzkiego"*, Warszawa: Wyd. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości.
12. Kozak, M. (2017). Rozwój sektora nowoczesnych usług dla biznesu w Polsce. *Zeszyty Naukowe Politechniki Częstochowskiej. Zarządzanie,* 28(1).
13. Kuzior, A., Sobotka, B. (2019). Key competencies in the modern business services sector. *Scientific Quarterly "Organization and Management",* Vol. 2, No. 46.
14. Marcinkowska, E. (2015). Rynek outsourcingu usług biznesowych w Polsce – stan i perspektywy rozwoju. Studia Ekonomiczne. *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach*, 244.
15. Marzoch, I. (2019). Pracownik i przedsiębiorstwo wobec aktualnego rynku pracy. *Zeszyty Naukowe ZPSB FiR ma i Rynek*, 1 (55).
16. Nowacki, T. (2006). *Leksykon pedagogiki pracy,* Warszawa-Radom: Instytut Technologii Eksploatacji.
17. Parzęcki, R., Symela, K., Zawadzki, B. (1995). *Orientacja i poradnictwo zawodowe,* Radom: Instytut Technologii Eksploatacji.
18. Raport Związku Liderów Sektora Usług Biznesowych (2020). *Sektor nowoczesnych usług biznesowych w Polsce 2020.*
19. Świgoń, M. (2014). Samoocena potencjału zawodowego studentów informacji naukowej i bibliotekoznawstwa oraz specjalności info- i bibliologicznych. Wyniki badań z przełomu 2010 i 2011 roku. *Zagadnienia Informacji Naukowej – Studia Informacyjne*, 54(2). DOI:10.36702/zin.553.

Streszczenie

Celem pracy jest określenie potencjału zawodowego studentów Finansów i Rachunkowości oraz Zarządzania, Państwowej Szkoły Wyższej im. Papieża Jana Pawła II w Białej Podlaskiej do rozwoju zawodowego w sektorze nowoczesnych usług biznesowych. Badania zostały zrealizowane przy wykorzystaniu ankiety internetowej w styczniu 2021 roku. Wzięło w nich udział 226 studentów. Wyniki badań napawają optymizmem. Najliczniejsza grupa badanych to osoby, które cechują się bardzo dużą chęcią współpracy w miejscu zatrudnienia. W swojej samoocenie potrafią się zachować z klasą, szanują innych, są punktualni i sumienni. Studenci są ciekawi nowych technologii i gotowi do stałego podnoszenia swoich kwalifikacji. Większość młodzieży zmotywowana atrakcyjnym miejscem zatrudnienia byłaby bardzo skłonna podnosić swoje kompetencje komunikacyjne i interpersonalne, organizacyjne, analityczne, informatyczne oraz językowe.

Słowa kluczowe: studenci, Finanse i Rachunkowość, Zarządzanie, potencjał zawodowy, nowoczesne usługi biznesowe