ECREG STUDIES
Vol. 14, No. 4, 2021
www.ers.edu.pl
PDF OPEN ACCESS
eISSN 2451-182X

sciendo

ECONOMIC AND REGIONAL STUDIES
STUDIA EKONOMICZNE I REGIONALNE

ISSN 2083-3725 Volume 14, No. 4, 2021

PROFESSIONAL EXPECTATIONS OF STUDENTS OF ECONOMICS AT THE POPE JOHN PAUL II STATE SCHOOL OF HIGHER EDUCATION IN BIAŁA PODLASKA

OCZEKIWANIA ZAWODOWE STUDENTÓW KIERUNKU EKONOMIA PAŃSTWOWEJ SZKOŁY WYŻSZEJ IM. PAPIEŻA JANA PAWŁA II W BIAŁEJ PODLASKIEJ

Marek Kuźmicki[1(A,B,C,D,E,F,G)], **Magdalena Borysiuk**[1(S,D,E)]

[1]Pope John Paul II State School of Higher Education in Biała Podlaska, Poland
Państwowa Szkoła Wyższa im. Papieża Jana Pawła II w Białej Podlaskiej, Polska

Authors' contribution/
Wkład autorów:
A. Study design/
Zaplanowanie badań
B. Data collection/
Zebranie danych
C. Statistical analysis/
Analiza statystyczna
D. Data interpretation/
Interpretacja danych/
E. Manuscript preparation/
Przygotowanie tekstu
F. Literature search/
Opracowanie
piśmiennictwa
G. Funds collection/
Pozyskanie funduszy

Citation:
Kuźmicki, M., Borysiuk, M. (2021). Professional expectations of students of Economics at the Pope John Paul II State School of Higher Education in Biała Podlaska / Oczekiwania zawodowe studentów kierunku Ekonomia Państwowej Szkoły Wyższej im. Papieża Jana Pawła II w Białej Podlaskiej. *Economic and Regional Studies, 14*(4), 475-484. https://doi.org/10.2478/ers-2021-0033

ORIGINAL ARTICLE

JEL code: A20, I20, I21

Submitted:
July 2021

Accepted:
December 2021

Tables: 1
Figures: 3
References: 11

Abstract

Subject and purpose of work: The aim of this paper is to identify the professional expectations of students of Economics at the State School of Higher Education in Biała Podlaska. The paper presents also respondents' opinions on particularly desirable values of potential employers.
Materials and methods: The research was carried out using the CAWI method in January 2021. It covered 108 students of Economics at bachelor's degree and master's degree studies.
Results: The values that most respondents expect from their future employers include attractive remuneration, the stability of employment, a promotion prospect and the friendly workplace atmosphere. The least significant values include work in a big city, work in a convenient location and the opportunity to work in an international environment. Students of older years would find it easier to cope with work at a high pace and under the pressure of time. The need to perform imitative work and focus only on the narrow scope of duties in their work would not be a serious problem for participants of the research.
Conclusions: Students of Economics at the State School of Higher Education in Biała Podlaska will engage in their work and perform it to the best of their abilities if they are adequately remunerated and given the possibility of further professional development and the atmosphere and conditions of work are good and comfortable.

Keywords: students, economics, expectations

ORYGINALNY ARTYKUŁ NAUKOWY

Klasyfikacja A20, I20, I21

Zgłoszony:
lipiec 2021

Zaakceptowany:
grudzień 2021

Tabele: 1
Rysunki: 3
Literatura: 11

Streszczenie

Przedmiot i cel pracy: Celem artykułu jest określenie oczekiwań zawodowych studentów kierunku Ekonomia PSW w Białej Podlaskiej. Artykuł prezentuje także, opinie respondentów na temat szczególnie pożądanych wartości u potencjalnych pracodawców.
Materiały i metody: Badania zostały zrealizowane przy wykorzystaniu metody CAWI w styczniu 2021 roku. Wzięło w nich udział 108 studentów kierunku Ekonomia ze studiów pierwszego i drugiego stopnia.
Wyniki: Większość respondentów oczekuje od swoich przyszłych pracodawców na: atrakcyjne wynagrodzenie, stabilność zatrudnienia, możliwość awansu oraz przyjazną atmosferę w miejscu pracy. Najmniej znaczącymi wartościami okazały się: praca w dużym mieście, praca w dogodnej lokalizacji oraz możliwość pracy w międzynarodowym środowisku. Pracę w dużym tempie i pod presją czasu lepiej znieśliby studenci ze starszych roczników. Konieczność wykonywania pracy odtwórczej i skupiania się w pracy jedynie na wąskim zakresie obowiązków nie byłaby znaczącym problemem dla uczestników badań.
Wnioski: Studenci kierunku Ekonomia PSW w Białej Podlaskiej zaangażują się w pracę, wykonają ją najlepiej jak potrafią, jeśli będą odpowiednio wynagradzani, zyskają możliwość dalszego rozwoju zawodowego, a atmosfera i warunki pracy będą dobre i komfortowe.

Słowa kluczowe: studenci, ekonomia, oczekiwania

Address for correspondence / Adres korespondencyjny: *dr Marek Kuźmicki (ORCID 0000-0002-0581-9600), Państwowa Szkoła Wyższa im. Papieża Jana Pawła II w Białej Podlaskiej, Wydział Nauk Ekonomicznych, ul. Sidorska 95/97, 21-500 Biała Podlaska, Poland; phone: +48 83 344-99-05; e-mail: marekbp7@gmail.com; Magdalena Borysiuk, e-mail: mborysiuk00@gmail.com*

Journal included in: ERIH PLUS; AgEcon Search; AGRO; Arianta; Baidu Scholar; BazEkon; Cabell's Whitelist; CNKI Scholar; CNPIEC – cnpLINKer; EBSCO Discovery Service; EBSCO-CEEAS; EuroPub; Google Scholar; Index Copernicus ICV 2017-2019: 100,00; J-Gate; KESLI-NDSL; MyScienceWork; Naver Academic; Naviga (Softweco); Polish Ministry of Science and Higher Education 2021: 20 points; Primo Central; QOAM; ReadCube; Semantic Scholar; Summon (ProQuest); TDNet; WanFang Data; WorldCat.
Copyright: © The Authors, 2021. **Publisher:** Pope John Paul II State School of Higher Education in Biała Podlaska.

Introduction

Employees are the most important resource in the organisation (Sułkowski, 2001). In this situation, the personnel policy of enterprises becomes very important, involving such factors as the planning of human resources, the recruitment and selection of employees, the training and development of employees, motivation, determination of the level of remuneration, conducting of rational promotion policy (Jędrzejczyk, 2013). Managers increasingly often seek their own solutions that may increase the benefits of the use of the employees' potential (Rakowska, 2014). The recognition of expectations of potential employees by the employer will make it possible to acquire and retain valuable individuals on whom the competitive market position of the enterprise will depend to a large extent.

There are dynamic changes on the labour market. Currently the structure of professionally active persons is diversified. On the labour market, we can come across persons belonging to various generations who represent various experiences, skills and expectations towards professional work and employers (Gajda, 2017). The young generation is not afraid to demonstrate their high expectations towards employers. In this situation, it is important for young employees to be aware of values that are significant from the perspective of employers. The knowledge of these values will help them fulfil their professional duties in a better way (Seemiller, Grace 2016).

Modern graduates of school of higher education are potential employees from Generation Y – this term is used for defining persons born in the period of 1980–2001 (Barford, Hester, 2011). They are characterised, among others, by the will to perform more "flexible" tasks, e.g., within an unlimited working time system ensuring the balance between personal life and professional life and a higher degree of loyalty towards colleagues than towards the company. These are the aspects that young people have in mind when formulating their expectations towards future employers (Szwarc, 2012).

The aim of the paper is to identify the professional expectations of students of Economics at the Pope John Paul II State School of Higher Education in Biała Podlaska. The paper presents also opinions of students of Economics on particularly desirable values of potential employers. This issue seems to be very important and interesting because work is currently connected not only with the need to obtain income, but also with the values that determine the quality of life and sense of satisfaction of employees (Michna, 2016).

Research method

The research was carried out in the second half of January 2021, when classes took place in a remote form because of the coronavirus pandemic. The research was carried via the Internet using the CAWI (Computer-Assisted Web Interview) method where

Wstęp

Pracownicy są najważniejszym zasobem organizacji (Sułkowski, 2001). W tej sytuacji bardzo dużego znaczenia nabiera polityka personalna przedsiębiorstw, która wiąże się m. in. z: planowaniem zasobów kadrowych, doborem i selekcją pracowników, szkoleniem i rozwojem pracowników, motywowaniem, ustalenie wysokości wynagrodzeń, prowadzeniem racjonalnej polityki awansowania pracowników (Jędrzejczyk, 2013). Menedżerowie coraz częściej poszukują własnych rozwiązań, które mogą zwiększać korzyści z wykorzystania potencjału pracowników (Rakowska, 2014). Rozpoznanie przez pracodawcę oczekiwań potencjalnych pracowników umożliwi pozyskanie i utrzymanie wartościowych jednostek, które w dużej mierze będą decydować o pozycji konkurencyjnej przedsiębiorstwa na rynku.

Na rynku pracy mają miejsce dynamiczne zmiany. Aktualnie struktura osób aktywnych zawodowo jest zróżnicowana. Na rynku pracy można spotkać osoby należące do różnych pokoleń, reprezentujące odmienne doświadczenia i umiejętności oraz oczekiwania, którymi kierują się wobec pracy zawodowej i pracodawców (Gajda, 2017). Młode pokolenie nie czuje obaw przed demonstracją swoich dużych oczekiwań wobec pracodawców. W tej sytuacji ważne jest, aby młodzi pracownicy mieli świadomość, jakie wartości są istotne z punktu widzenia pracodawców. Ich znajomość pozwoli na lepszą realizację obowiązków zawodowych (Seemiller, Grace 2016).

Współcześni absolwenci szkół wyższych są potencjalnymi pracobiorcami tzw. pokolenia Y, mianem którego określa się osoby urodzone w latach 1980–2001 (Barford, Hester, 2011). Charakteryzują się one m.in. chęcią wykonywania bardziej „elastycznych" zadań, np. w nielimitowanym czasie pracy, zapewniającym równowagę między życiem osobistym a zawodowym, a także większą lojalnością wobec współpracowników niż w stosunku do firmy. Te aspekty przyświecają młodym ludziom w formułowaniu swoich oczekiwań wobec przyszłych pracodawców (Szwarc, 2012).

Celem artykułu jest określenie oczekiwań zawodowych studentów kierunku Ekonomia Państwowej Szkoły Wyższej im. Papieża Jana Pawła II w Białej Podlaskiej. Artykuł prezentuje także, opinie studentów kierunku Ekonomia na temat szczególnie pożądanych wartości u potencjalnych pracodawców. Zagadnienie wydaje się być ważne i interesujące, ponieważ praca obecnie wiąże się nie tylko z potrzebą uzyskania dochodu, ale również z wartościami, które decydują o jakości życia i poczuciu satysfakcji pracowników (Michna, 2016).

Metoda badawcza

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.

information is collected in quantitative research in which the respondent is asked to complete an electronic survey. The benefit of the online survey is the ease of reaching a wide group of respondents, which ensures the comfort and ease of participation in research. The researcher and the respondent have no direct contact with each other, which increases the likelihood of obtaining true and sincere answers. The research using the online survey is characterised by a short time of completion and low costs. Online research makes it easy to reach young respondents, who often use the Internet.

The research was addressed to all students of bachelor's degree and master's degree studies in the field of Economics who participated in the cycle of education in the academic year 2020/2021. At bachelor's degree studies, 51 out of the total number of 71 students took part in the research, accounting for 71.8%. At master's degree studies, 57 out of the total number of 88 students took part in the research, accounting for 64.8%. Links giving access to the survey questionnaire were sent to respondents. If there was no response from students within seven days, they received a reminder about participation in the research. The online platform used for research made it possible to control the number of completed surveys for individual years and fields of studies. The submission of a survey by respondents was possible after all questions included in the questionnaire were answered.

The collected research material was subjected to a statistical analysis using the Statistica 13.3 program. For the needs of this study, indicators of the structure were calculated and a chi^2 independence test was carried out to determine the significance of differences in percentage structures in answers of individual groups of students. The significance level alpha = 0.05 was assumed in the test.

Results

During the research, students of Economics at the Pope John Paul II State School of Higher Education in Biała Podlaska were asked to specify their inclination to move to a big city if it was possible to obtain a well-paid job connected with the completed field of studies. A vast majority of students of Economics in all years of studies would be inclined to move to a big city in such a situation. Every fifth student of Year 3 of bachelor's degree studies and every fourth student of Year 1 of master's degree studies would not decide to leave their current place of residence even if he/she had the possibility of obtaining a well-paid job in a big city (Figure 1).

Computer-Assisted Web Interview) umożliwiającą zbieranie informacji w badaniach ilościowych, w której respondent jest proszony o wypełnienie ankiety w formie elektronicznej. 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. Badania przy użyciu ankiety internetowej charakteryzują się krótkim czasem realizacji i niskimi kosztami. Badanie on-line umożliwia łatwe dotarcie do młodych respondentów, którzy często korzystają z Internetu.

Badania były adresowane do wszystkich studentów studiów pierwszego i drugiego stopnia na kierunku Ekonomia, którzy uczestniczyli w cyklu kształcenia w roku akademickim 2020/2021. W badaniach na studiach licencjackich wzięło udział 51 studentów z ogółu 71 studentów, co stanowiło 71,8 %. Na studiach magisterskich w badaniach uczestniczyło 57 studentów z ogólnej liczby 88 studentów, co stanowiło 64,8%. 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

W czasie badań studenci kierunku Ekonomia Państwowej Szkoły Wyższej im. Papieża Jana Pawła II w Białej Podlaskiej zostali poproszeni o określenie swojej skłonności do wyjazdu do dużego miasta, gdyby istniała możliwość uzyskania tam dobrze płatnej pracy związanej z ukończonym kierunkiem studiów. Zdecydowana większość studentów kierunku Ekonomia na wszystkich rocznikach studiów jest skłonna do wyjazdu do dużego miasta w takiej sytuacji. Co piąty student 3 roku studiów licencjackich oraz co czwarty student 1 roku studiów magisterskich nie zdecydowałby się, mimo możliwości uzyskania dobrze płatnej pracy w dużym mieście na opuszczenie dotychczasowego miejsca zamieszkania (Rysunek 1).

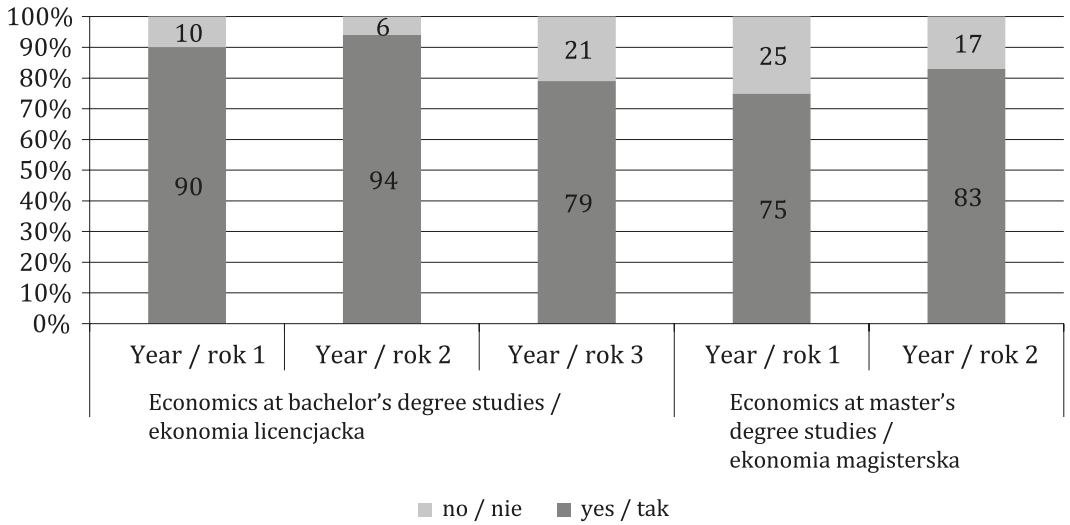


Figure 1. Inclination to move to a big city in the case of the possibility of obtaining a well-paid job connected with the completed field of studies (%)
Rysunek 1. Skłonność do wyjazdu do dużego miasta gdyby istniała możliwość uzyskania dobrze płatnej pracy związanej z ukończonym kierunkiem studiów (%)
Source: Own elaboration.
Źródło: Opracowanie własne.

The results of the authors' work differ from results of research described by K. Szwarc in the paper 'Expectations of students of the Poznań University of Economics and Business (PUEB) towards their future employer'. In 2009, only 60% of 400 students of the Poznań University of Economics and Business covered by the research declared the possibility of leaving their permanent place of residence if this involved the obtaining of a well-paid job connected with education. Discrepancies in the results of research done by the authors and by K. Szwarc are connected with a large disproportion in the economic growth of regions. In this case, one of the factors determining mobility is the location of the Poznań academic centre in a big city where many big and medium-sized enterprises operate.

During the research, respondents had the possibility of determining the net level of earnings that would satisfy them if obtaining a job (for example, in Wrocław, Kraków or Gdańsk) involved leaving their current place of residence. More or less every fourth student of Year 1 of bachelor's degree studies (24% of answers) expects a net salary on the level of 4,500 PLN. 14% of respondents from this group expect the amount of 5,000 PLN. It is also the amount expected by 31% of respondents from Year 2 of bachelor's degree studies. Earnings in the amount of 6,000 PLN are desired by 12% of respondents from Year 2 of bachelor's degree studies. Students from Year 3 of bachelor's degree studies expect most often 4,000 PLN (29% of answers) and 6,000 PLN (21% of answers). Students of Year 1 of master's degree studies have similar salary expectations. In this group, the amounts of 4,000 PLN and 5,000 PLN were mentioned most frequently (14% of answers for each amount). Every fourth respondent from Year 2 of master's degree studies (24% of answers)

Wyniki badań autorów odbiegają od wyników badań opisanych przez K. Szwarca w artykule pt. "Oczekiwania studentów UEP wobec przyszłego pracodawcy". W 2009 roku zaledwie 60% z 400 badanych studentów Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu zadeklarowało możliwość wyjazdu poza stałe miejsce zamieszkania, gdyby to wiązało się z uzyskaniem dobrze płatnej pracy związanej z wykształceniem. Rozbieżności w wynikach badań autorów i K. Szwarca mają związek z dużą dysproporcją w rozwoju gospodarczym regionów. Jednym z czynników warunkujących mobilność jest tutaj lokalizacja poznańskiego ośrodka akademickiego w dużym mieście, w którym funkcjonuje znaczna liczba dużych i średnich przedsiębiorstw.

Podczas badań respondenci mieli możliwość określenia poziomu zarobków netto, który by ich satysfakcjonował, gdyby uzyskanie pracy wiązało się z opuszczeniem obecnego miejsca zamieszkania (praca np. we Wrocławiu, Krakowie, Gdańsku). Mniej więcej, co czwarty student 1 roku studiów licencjackich – 24% wskazań oczekuje wynagrodzenia netto na poziomie 4500 zł. Oczekiwania 14% badanych z tej grupy to kwota 5000 zł. Takiej też kwoty oczekuje 31% respondentów z 2 roku studiów licencjackich. Zarobki w wysokości 6000 zł są pożądane przez 12 % badanych z 2 roku studiów licencjackich. Studenci z 3 roku studiów licencjackich najczęściej oczekują 4000 zł – 29% wskazań i 6000 zł – 21% wskazań. Podobne oczekiwania płacowe mają studenci 1 roku studiów magisterskich. Tu najczęściej były wskazywane kwoty 4000 zł i 5000 zł – po 14% wskazań. Co czwarty respondent z 2 roku studiów magisterskich – 24% wskazań oczekuje miesięcznego wynagrodzenia na poziomie 10000 zł. Liczna grupa z tego rocznika – 14% wskazań, byłaby usatysfakcjonowana zarobkami netto na poziomie 4000 zł. Należy zaznaczyć, że

expects a monthly salary on the level of 10,000 PLN. Many persons from this year group (14% of answers) would be satisfied with net earnings on the level of 4,000 PLN. It must be stressed that respondents from all years of studies specified the desirable amounts of monthly remuneration on a diversified level. They ranged between 2,000 PLN and 15,000 PLN.

During the research, respondents were asked to answer the question 'How do you cope with work at a high pace and under the pressure of time?' The assessment was made using the scale of 1–5, where 1 meant 'very badly', 2 – 'badly', 3 – 'moderately', 4 – 'well', 5 – 'very well'. Almost one half of participants of the research from Year 1 of bachelor's degree studies (43% of answers) and Year 2 of bachelor's degree studies (44% of answers) stated that they cope to a moderate extent with the high pace of work and the pressure of time during the performance of their professional duties. In Year 2 of bachelor's degree studies, a small group of students copes well (6% of answers) and very well (13% of answers) with the situations under analysis. A much larger group of "senior" students of Economics declared 'high resistance' to the discomfort caused by work at a high pace and under the pressure of time – Year 3 of bachelor's degree studies: 64% of answers, Year 1 of master's degree studies: 46% of answers, Year 2 of master's degree studies: 52% of answers (Figure 2).

respondenci ze wszystkich roczników studiów określali pożądane kwoty miesięcznych wynagrodzeń na zróżnicowanym poziomie. Mieściły się one w przedziale od 2000 zł do 15000 zł.

W trakcie badań respondenci zostali poproszeni o odpowiedź na pytanie „Jak znosi Pan/ Pani pracę w dużym tempie i pod presją czasu ?" Do oceny wykorzystano skalę 1-5, w której 1 oznaczało – bardzo źle, 2 – źle, 3 – umiarkowanie, 4 – dobrze, 5 – bardzo dobrze. Prawie połowa uczestników badań z 1 roku studiów licencjackich – 43% wskazań i 2 roku studiów licencjackich – 44% wskazań stwierdziła, że umiarkowanie radzi sobie z szybkim tempem pracy i presją czasu w trakcie wykonywania obowiązków zawodowych. Na 2 roku studiów licencjackich niewielka część studentów dobrze – 6% wskazań i bardzo dobrze – 13% wskazań radzi sobie z analizowanymi sytuacjami. Znacznie liczniejsza grupa „starszych" studentów Ekonomii zadeklarowała „dużą odporność" na dyskomfort spowodowany pracą w dużym tempie i pod presją czasu – 3 rok studiów licencjackich – 64% wskazań, 1 rok studiów magisterskich – 46% wskazań, 2 rok studiów magisterskich – 52% wskazań (Rysunek 2).

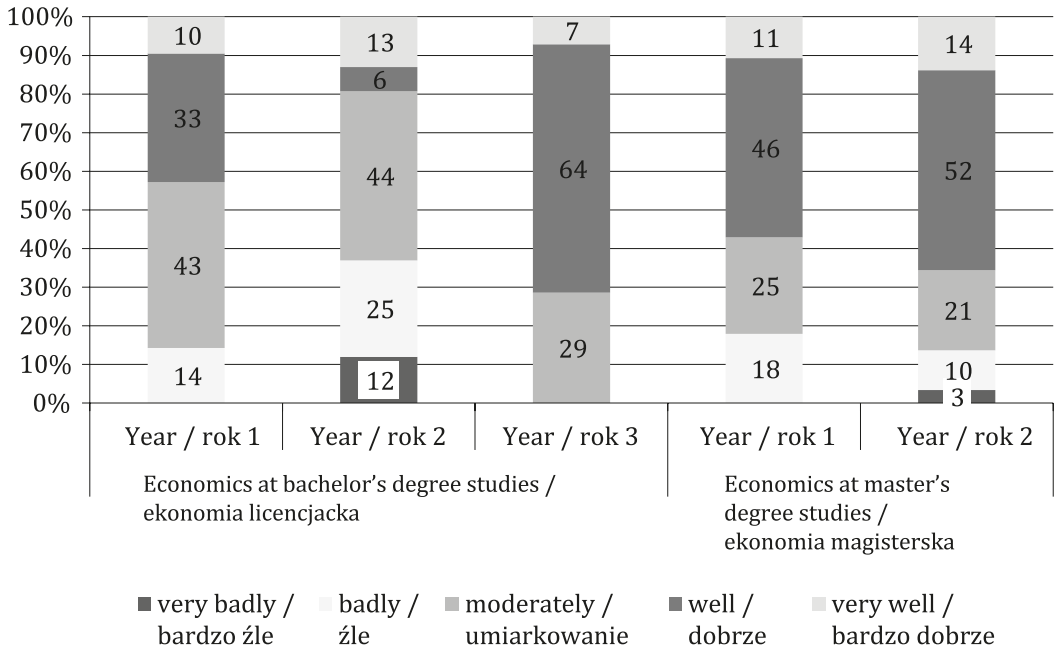


Figure 2. How I do cope with work at a high pace and under the pressure of time? (%)
Rysunek 2. Jak znoszę pracę w dużym tempie i pod presją czasu? (%)
Source: Own elaboration.
Źródło: Opracowanie własne.

During the research, students had an opportunity to ascertain if – and if so, to what extent – the performance of a imitative work based on the constant repetition of the same actions is a problem to them. The issue was assessed using a five-grade scale where: 1 meant 'no problem', 2 – 'minor

Studenci w czasie badań mieli okazję wypowiedzieć się czy, a jeśli tak, to w jakim stopniu byłoby dla nich problematyczne wykonywanie pracy odtwórczej, która wiąże się z ciągłym powtarzaniem tych samych czynności. Do oceny zagadnienia wykorzystano pięciostopniową skalę, gdzie: 1 oznaczało –

problem', 3 – 'moderate problem', 4 – 'big problem', 5 – 'very big problem'. In individual years of economics studies, results of the research are diversified. In the case of a majority of students from Year 1 of bachelor's degree studies (57% of answers) and Year 2 of bachelor's degree studies (44% of answers), the performance of imitative work and focusing only on a narrow scope of duties at work would be a moderate problem. In the case of a majority of respondents from Year 3 of bachelor's degree studies – 43% of answers, it would be a big problem. In master's degree studies, the percentage distribution of answers is different again. A similar number of students would have a minor, moderate or big problem when performing imitative work and carrying out a narrow scope of duties (Figure 3).

brak problemu, 2 – mały problem, 3 – umiarkowany problem, 4 – duży problem, 5 – bardzo duży problem. Na poszczególnych rocznikach studiów ekonomicznych wyniki badań są zróżnicowane. W przypadku większości studentów z 1 roku studiów licencjackich – 57% wskazań i 2 roku studiów licencjackich – 44% wskazań, wykonywanie pracy odtwórczej i skupianie się w pracy jedynie na wąskim zakresie obowiązków stanowiłoby umiarkowany problem. Ta sytuacja w przypadku większości respondentów z 3 roku studiów licencjackich – 43% wskazań, byłaby dużym problemem. Na studiach magisterskich rozkład procentowy odpowiedzi jest jeszcze inny. Zbliżona liczba studentów miałaby mały, umiarkowany lub duży problem z wykonywaniem pracy odtwórczej i realizacją wąskiego zakresu obowiązków (Rysunek 3).

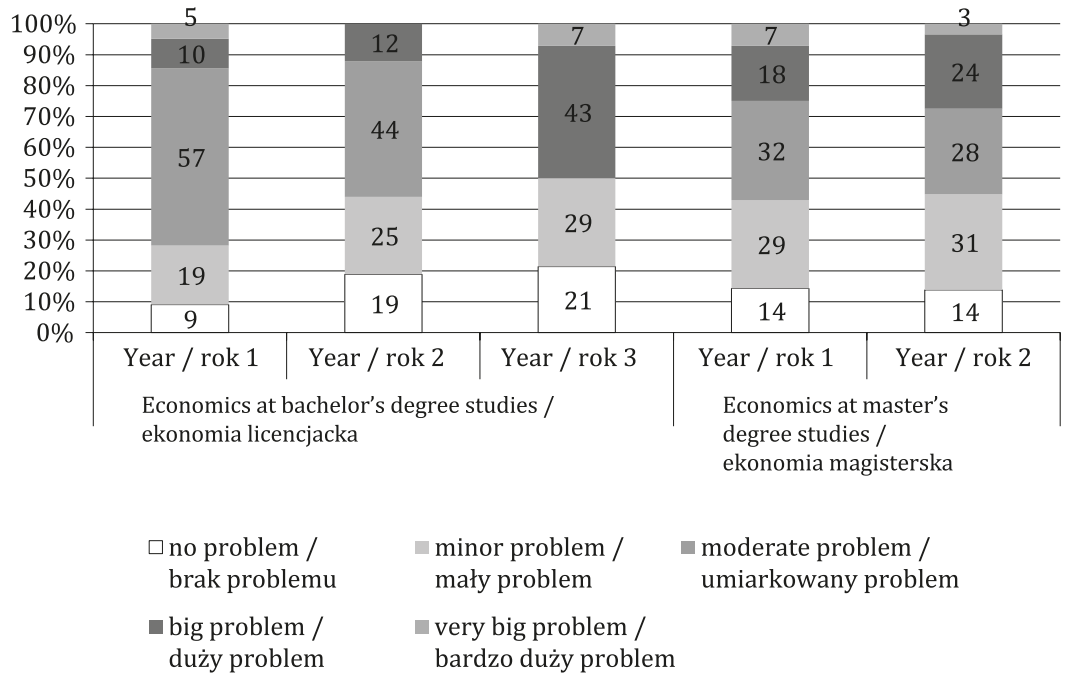


Figure 3. The need to perform imitative work and focus only on a narrow scope of duties at work (%)
Rysunek 3. Konieczność wykonywania pracy odtwórczej i skupiania się w pracy jedynie na wąskim zakresie obowiązków (%)
Source: Own elaboration.
Źródło: Opracowanie własne.

The authors' intention was also to learn about the values that will be particularly important for respondents in their future professional work. The factors were assessed using the scale of 1–5, where: 1 – not important at all, 2 – not very important, 3 – moderately important, 4 – important, 5 – very important. Most students from various years of studies regarded the following factors as important or very important: attractive remuneration, preliminary training after employment, learning and skill development opportunities, stability of employment, comfortable working conditions, work in regular hours, annual bonus for good performance, rich non-payroll packages (Table 1).

Intencją autorów było także poznanie wartości, które będą szczególnie ważne dla respondentów w ich przyszłej pracy zawodowej. Do oceny czynników wykorzystano skalę 1–5, gdzie: 1 – wcale nieważne, 2 – mało ważne, 3 – umiarkowanie ważne, 4 – ważne, 5 – bardzo ważne. Większość studentów z różnych roczników studiów za ważne lub bardzo ważne uznała: atrakcyjne wynagrodzenie, szkolenia wstępne po zatrudnieniu, możliwość nauki i rozwoju kompetencji, stabilność zatrudnienia, komfortowe warunki pracy, pracę w stałych godzinach, premię roczną za dobre wyniki w pracy, bogate pakiety pozapłacowe (Tabela 1).

Table 1. Particularly important values in future professional work (%)
Tabela 1. Wartości szczególnie ważne w przyszłej pracy zawodowej (%)

Aspects of future professional work / Aspekty przyszłej pracy	Rating / Ocena	Bachelor's degree economics / ekonomia licencjacka (%)			Master's degree economics / ekonomia magisterska (%)	
		Year / rok 1	Year / rok 2	Year / rok 3	Year / rok 1	Year / rok 2
Attractive remuneration / atrakcyjne wynagrodzenie	1	0	0	0	0	0
	2	0	0	0	0	3
	3	5	13	7	18	0
	4	24	25	29	25	28
	5	71	62	64	57	69
Post-recruitment preliminary training / szkolenia wstępne po zatrudnieniu	1	0	0	0	0	3
	2	10	0	0	7	3
	3	24	25	14	4	10
	4	38	25	50	43	42
	5	28	50	36	46	42
Learning and skill development opportunities / możliwość nauki i rozwoju kompetencji	1	0	0	0	0	3
	2	5	0	0	8	0
	3	5	6	7	0	7
	4	42	50	57	46	45
	5	48	44	36	46	45
Stability of employment / stabilność zatrudnienia	1	0	0	0	0	0
	2	0	0	0	0	0
	3	5	6	14	11	7
	4	43	19	36	25	21
	5	52	75	50	64	72
Promotion prospect / możliwość awansu	1	0	0	0	0	0
	2	0	0	0	11	3
	3	14	12	21	14	10
	4	24	19	29	25	35
	5	62	69	50	50	52
Work in a big city / praca w dużym mieście	1	5	13	14	14	14
	2	5	19	7	18	17
	3	33	44	50	25	52
	4	43	6	0	29	17
	5	14	18	29	14	0
Convenient location of employment / dogodna lokalizacja zatrudnienia	1	5	6	0	0	3
	2	0	0	0	4	10
	3	43	25	36	18	17
	4	28	31	43	39	48
	5	24	38	21	39	22
Comfortable working conditions / komfortowe warunki pracy	1	0	0	0	0	0
	2	0	0	7	0	3
	3	5	6	14	4	7
	4	38	31	29	42	45
	5	57	63	50	54	45

Friendly workplace atmosphere / przyjazna atmosfera w miejscu pracy	1	0	0	0	0	3
	2	0	0	7	4	3
	3	10	0	0	0	3
	4	33	19	29	18	36
	5	57	81	64	78	55
Work in regular hours / praca w stałych godzinach	1	0	0	0	4	3
	2	10	6	7	11	10
	3	10	13	21	28	10
	4	38	50	29	25	32
	5	42	31	43	32	45
Opportunity to work in an international environment / możliwość pracy w międzynarodowym środowisku	1	0	0	7	14	14
	2	10	12	14	22	17
	3	38	44	22	32	17
	4	24	38	43	14	31
	5	28	6	14	18	21
Annual bonus for good performance / premia roczna za dobre wyniki w pracy	1	0	0	0	0	3
	2	0	0	7	4	3
	3	14	12	7	11	7
	4	48	38	50	39	46
	5	38	50	36	46	41
Rich non-payroll packages (free access to sports cards, medical packages, life insurance, corporate trips and events, financial support of meals, reimbursement of travel costs) / 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)	1	0	6	0	0	7
	2	5	6	7	10	0
	3	14	13	22	10	28
	4	48	31	64	48	31
	5	33	44	7	32	34

Rating scale / Oceny: 1 – not important at all / wcale nieważne, 2 – not very important / mało ważne, 3 – moderately important / umiarkowanie ważne, 4 – important / ważne, 5 – very important / bardzo ważne

Source: Own elaboration.
Źródło: Opracowanie własne.

The results of the research indicate that the prospect for professional development is very important to young people. A vast majority of respondents from all years of studies regarded this factor as very important. An even larger group of respondents perceive the friendly workplace atmosphere as very important. Work in a big city, work in a convenient location and the opportunity to work in an international environment are of minor or moderate importance, although many respondents assessed them also on the level of 4 (important) and 5 (very important) in the case of the last two factors.

The results of the research carried out by the authors are similar to those obtained by J. Gajda. According to her research carried out in 2017, which covered students of bachelor's degree studies in the field of Finance and Accounting (186 persons) at the Częstochowa University of Technology, 91% of 20-year-olds expect a high salary from their superiors. One-time benefits and access to insurance and health care services also turned out to be

Jak wskazują wyniki badań, dla młodzieży bardzo ważna jest możliwość awansu zawodowego. Zdecydowana większość respondentów ze wszystkich roczników studiów uznała ten czynnik za bardzo ważny. Jeszcze większy odsetek badanych za bardzo ważną postrzega przyjazną atmosferę w miejscu pracy. Mniejsze – umiarkowane znaczenie dla znacznej części badanych ma praca w dużym mieście, praca w dogodnej lokalizacji oraz możliwość pracy w międzynarodowym środowisku, chociaż w przypadku dwóch ostatnich czynników wielu respondentów przyznało także oceny 4 – ważne oraz 5 – bardzo ważne.

Wyniki badań zrealizowanych przez autorów są podobne do tych, które uzyskała J. Gajda. Według badań przeprowadzonych przez autorkę w 2017 roku, w których uczestniczyli studenci studiów pierwszego stopnia na kierunku Finanse i Rachunkowość (186 osób) na Politechnice Częstochowskiej 91% dwudziestolatków od przełożonych oczekuje wysokiej pensji. Ważne okazały się również jednorazowe benefity oraz możliwość uzyskania ubezpieczenia i dostępu

important. As many as 87% of respondents expected a friendly and casual atmosphere in the workplace. Only 64% of participants of the research from the Częstochowa University of Technology attached great importance to personal development and the acquisition of new experience through additional training courses offered by the employer (Gajda, 2017). Expectations of students of Economics at the State School of Higher Education in Biała Podlaska in this field are higher. In the case of 'post-recruitment preliminary training', 64–89% of respondents from individual years of studies are interested in participation. 90–94% of students count on learning and skill development opportunities in the further period of their professional development to a high and very high extent (Table 1).

Conclusions

Many students of Economics at the State School of Higher Education in Biała Podlaska are inhabitants of small places and cities. They are characterised by high mobility. A vast majority of students would decide to move to a big city in Poland if they had the possibility of acquiring a well-paid job connected with the completed field of studies there. This situation may result from expected job prospects in bigger agglomeration centres in Poland on the one hand and a shortage of career opportunities in the region (the Lublin Province).

The salary expectations of participants of the research are diversified. The largest group of respondents would be satisfied with a monthly net salary of 4,000–6,000 PLN. The desirable level of earnings seems possible to fulfil in the case of employers operating in the biggest agglomerations in Poland.

Work at a high pace and under the pressure of time typically occur in large enterprises. The results of the research indicate that such situations would be easier to handle for older students – students from Year 3 of bachelor's degree studies and students from master's degree studies. In general, the need to perform imitative work and focus only on the narrow scope of duties in their work would not be a serious problem for students of Economics. There is, however, an exception from this rule – almost one half of respondents from Year 3 of bachelor's degree studies regarded this form of work as problematic.

The things that most students of Economics expect in particular from their future employers include attractive remuneration, the stability of employment, a promotion prospect and the friendly workplace atmosphere. These values, above all, motivate students of Economics to engage in professional work and develop their professional skills even further. From the perspective of a student in Biała Podlaska – a city with around 60,000 inhabitants, the least significant values include work in a big city, work in a convenient location and the opportunity to work in an international environment.

In order to manage their enterprise effectively, entrepreneurs must know the professional

do opieki medycznej. Aż 87%, respondentów oczekiwało w miejscu pracy przyjaznej i luźnej atmosfery. Tylko 64% uczestników badań z Politechniki Częstochowskiej przywiązywało dużą wagę do rozwoju osobistego i zbierania nowych doświadczeń poprzez dodatkowe szkolenia oferowane przez pracodawcę (Gajda, 2017). Oczekiwania w tym obszarze studentów kierunku Ekonomia w PSW w Białej Podlaskiej są większe. W przypadku „szkoleń wstępnych po zatrudnieniu" od 64% do 89% respondentów z poszczególnych roczników studiów jest zainteresowanych udziałem. Na możliwość nauki i rozwoju kompetencji w dalszym okresie rozwoju zawodowego w dużym i bardzo dużym stopniu liczy od 90% do 94% studentów (Tabela 1).

Podsumowanie

Wielu studentów kierunku Ekonomia w PSW w Białej Podlaskiej to mieszkańcy małych miejscowości i miast. Charakteryzuje ich duża mobilność. Zdecydowana większość zdecydowałby się na wyjazd do dużego miasta w Polsce, gdyby istniała tam możliwość otrzymania wysokopłatnej pracy związanej z ukończonym kierunkiem studiów. Sytuacja może wynikać z oczekiwanych perspektyw zawodowych w większych ośrodkach aglomeracyjnych w kraju przy jednocześnie niekorzystnych możliwościach rozwoju zawodowego w regionie (woj. lubelskie).

Oczekiwania płacowe uczestników badań są zróżnicowane. Najliczniejsza grupa respondentów byłaby usatysfakcjonowana miesięcznym wynagrodzeniem netto w wysokości 4000 zł - 6000 zł. Pożądany poziom płac wydaje się być możliwy do zrealizowania w przypadku pracodawców funkcjonujących w największych aglomeracjach w kraju.

Praca w dużym tempie i pod presją czasu to zjawiska typowe w dużych przedsiębiorstwach. Jak wskazują wyniki badań te sytuacje lepiej znieśliby starsi studenci – studenci z 3 roku studiów licencjackich oraz studenci ze studiów magisterskich. Generalnie konieczność wykonywania pracy odtwórczej i skupiania się w pracy jedynie na wąskim zakresie obowiązków nie byłaby znaczącym problemem dla studentów kierunku Ekonomia. Od tej reguły istnieje jednak wyjątek – prawie połowa respondentów z 3 roku studiów licencjackich uznała taki charakter pracy za problematyczny.

Większość studentów kierunku Ekonomia oczekuje od swoich przyszłych pracodawców, szczególnie: atrakcyjnego wynagrodzenia, stabilności zatrudnienia, możliwości awansu, przyjaznej atmosfery w miejscu pracy. Te wartości przede wszystkim motywują studentów kierunku Ekonomia do zaangażowania w pracę zawodową i dalszy rozwój kompetencji pracowniczych. Z perspektywy studenta w Białej Podlaskiej – miasta liczącego około 60 tys. mieszkańców, najmniej znaczącymi wartościami okazały się: praca w dużym mieście, praca w dogodnej lokalizacji oraz możliwość pracy w międzynarodowym środowisku.

Przedsiębiorcy, aby skutecznie zarządzać przed-

expectations of representatives of Generation X. If these expectations are met, young employees may become an important part of human resources and establish a long-term relationship with their employers. They will engage in their work and perform it to the best of their abilities if they are adequately remunerated and given the possibility of further professional development and the atmosphere and conditions of work are good and comfortable.

siębiorstwem muszą znać oczekiwania zawodowe przedstawicieli pokolenia X. Jeśli zostaną one spełnione młodzi pracownicy mogą stać się ważnym elementem zasobów ludzkich, wiążąc się z pracodawcami na dłuższy czas. Zaangażują się w pracę, wykonają ją najlepiej jak potrafią, jeśli będą odpowiednio wynagradzani, zyskają możliwość dalszego rozwoju zawodowego, a atmosfera i warunki pracy będą dobre i komfortowe.

References / Literatura:

1. Barford, I. N., Hester, P. T. (2011) *Analyzing Generation Y Workforce Motivation*, Defense AT&L: Special Edition, March – April.
2. Gajda, J. (2017). Oczekiwania przedstawicieli pokolenia Z wobec pracy zawodowej i pracodawcy, *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu,* 49, 158-171.
3. Jędrzejczyk, W. (2013). *Intuicja jako kompetencja menedżerska.* TNOiK "Dom Organizatora", Toruń.
4. Marcinkowska, E. (2015). Rynek outsourcingu usług biznesowych w Polsce – stan i perspektywy rozwoju. Studia Ekonomiczne. *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach*, 244, 130-140.
5. Michna, M. (2016). Zasoby ludzkie jako kluczowy czynnik sukcesów w przedsiębiorstwach przyszłości. *Zeszyty Naukowe Politechniki Częstochowskiej Zarządzanie*, 23, vol. 1, 130-136.
6. Plewka, C. (2016). Pracownicy współczesnego rynku pracy o uwarunkowaniach własnego rozwoju zawodowego. *Edukacja Ustawiczna Dorosłych*, 2, 39-50.
7. Rakowska, A. (2014). Różnorodność zasobów ludzkich – stan badań i wyzwania. *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*, 349, 351-360.
8. Seemiller, C., Grace M. (2016). *Generation Z Goes to College, John Wiley & Sons,* San Francisco.
9. Sułkowski, Ł. (2001). *Zarządzanie zasobami ludzkimi.* Społeczna Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Zarządzania w Łodzi, Łódź.
10. Szwarc , K. (2012). Oczekiwania studentów UEP wobec przyszłego pracodawcy. *Edukacja Ekonomistów I Menedżerów*, *25*(3), 167-184. https://doi.org/10.5604/01.3001.0009.6277
11. Wołk, Z. (2009). *Kultura pracy, etyka i kariera zawodowa.* Wydawnictwo Instytut Technologii Eksploatacji – PIB, Radom.

This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) License (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.pl) allowing third parties to copy and redistribute the material in any medium or format and remix, transform, and build upon the material for any purpose, even commercially.