

MŁODZI – ELASTYCZNI? MŁODZIEŻ AKADEMICKA O SWOICH KOMPETENCJACH I PRACY W ŚWIETLE WYNIKÓW BADAŃ EMPIRYCZNYCH

Katarzyna UKLAŃSKA

Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie; k.uklanska@uksw.edu.pl,
ORCID: 0000-0003-4477-7885

Streszczenie: Celem artykułu jest analiza wyników badań eksploracyjnych wśród studentów na temat rozwijania ich kompetencji oraz stosunku do pracy w kontekście elastyczności oczekiwanej od pracodawców. Elastyczność została zoperacjonalizowana przez cechy, których poszukiwano w przekonaniach młodzieży akademickiej. Tłem dla wyników badań jest nowoczesność oraz oczekiwania pracodawców wobec kandydatów i pracowników.

Słowa kluczowe: kompetencje, praca, elastyczność, młodzież akademicka.

YOUTH – FLEXIBLE? ACADEMIC YOUTH ABOUT THEIR COMPETENCES AND WORK ON THE RESULTS OF EMPIRICAL RESEARCH

Abstract: The issue of the article is the analysis of the results of exploratory research among students on the development of their competences and attitude to work in the context of the flexibility expected from employers. The background for the results of research is the modernity and expectations of employers towards candidates and employees.

Keywords: competences, work, flexibility, academic youth.

1. Określenie celu badawczego

Celem artykułu jest przedstawienie wyników analizy kompetencji studentów oraz stosunku do samej pracy w kontekście elastyczności, której oczekuje się od pracowników na rynku pracy. Punkt wyjścia stanowią badania eksploracyjne zrealizowane wśród studentów oraz zastane badania rynku pracy, a także literatura przedmiotu. W niniejszym artykule zamierzam wskazać

na popularność cechy elastyczności młodzieży akademickiej przejawiającej się w rozwijaniu określonych kompetencji cenionych przez pracodawców oraz w stosunku do pracy. Elastyczność nie jest tu rozumiana jako sposób organizacji czasu pracy i formy zatrudnienia (Lipińska-Grobelny, 2013). Jej bliższa charakterystyka znajduje w dalszej części artykułu.

2. Elastyczność – cecha osobowości nowoczesnej

Elastyczność w obszarze pracy jest jedną z cech systemu kapitalistycznego i rynku pracy. Pojęciem tym określa się sposób organizacji czasu pracy oraz formy zatrudnienia, stosuje się je także w kontekście płacy i podaży na pracę (Inagami, 04.01.2018)¹. Jak zauważa R. Sennet elastyczność została wprowadzona ze względu na upowszechnienie się modelu pracy kobiet, które mając na uwadze wypełnianie innych ról, nie mogły (i nie chciały) zaangażować się w pracę w jednakowym stopniu co mężczyźni (Sennet, 2006). Elastyczność w odniesieniu do zachowania oznacza taki jego rodzaj, który cechuje się tym, że „człowiek będzie się dostosowywał do zmiennych warunków, lecz warunki te nie będą go łamać” (Sennet, 2006). R. Sennet za J.S. Millem uważa, że zachowania elastyczne sprzyjają rozwojowi wolności ludzkiej. Cechy osobowościowe takie jak, otwartość na zmiany i łatwość przystosowania się to przymioty charakteru potrzebne dla wolnego działania jednostek (Sennet, 2006). Elastyczność wynika nie tylko z osobowości jednostki, ale jest również umiejętnością, którą można wypracować. W nowoczesnym społeczeństwie głównym zadaniem edukacji staje się właśnie nauczanie przystosowania się do ciągłej zmiany (Toffler, 1970). Elastyczność jako umiejętność dostosowania się do zachodzących zmian, a także kreowania ich, jest pożądana na rynku pracy u pracodawcy i u pracownika (Kośmicki, 2004). Jest także „warunkiem efektywnego funkcjonowania” na tym rynku (Wilsz, 2016). Niesie ona ze sobą wiele szans, ale i zagrożeń dla pracowników – z jednej strony stwarza możliwość zwiększenia swej atrakcyjności na rynku pracy, a z drugiej wiąże się z oczekiwaniem gotowości do ciągłej zmiany i zerwania więzi. Także pracodawca musi być przygotowany na skutki tych zmian. Dobrym przykładem aplikacji tej cechy do gospodarki wydaje się branża technologiczna i IT, które bardzo szybko i zwinnie nie tyle odpowiadają na oczekiwania klientów, ale je antycypują. Elastyczność jest zatem jedną z bardziej wymownych charakterystyk nowoczesności.

Z perspektywy literatury przedmiotu elastyczność można wiązać z tak zwaną osobowością nowoczesną. Koresponduje i przejawia się w takich cechach nowoczesności jak: skuteczność, aspiracje edukacyjne i zawodowe oraz potrzeba osiągnięcia. Skuteczność jest rozumiana jako

¹ Inny od tego jaki charakteryzował epokę fordyzmu – stałe godziny pracy, stały rytm pracy w tygodniu, miesiącu i roku, wyraźnym oddzieleniem czasu pracy od czasu wolnego, długotrwałą pracą w tej samej firmie na tym samym lub podobnym stanowisku.

podejmowanie działań na podstawie przekonania o własnych możliwościach i zdolnościach, organizowania swego życia tak, aby kontrolować jak najwięcej okoliczności zewnętrznych (Inkeles, and Smith, 1984). Z kolei aspiracje w obszarze nauki i pracy oznaczają odejście od tradycyjnych form i treści przekazywanych przez religię i starsze pokolenia na rzecz nauki w systemie formalnym i pracy związanej z nowymi sposobami wytwarzania. Rozbudowana potrzeba osiągnięcia to także cecha nowoczesnej osobowości (Krzysztofek, and Szczepański, 2002). Jest to postępowanie przynoszące jednostce przede wszystkim wewnętrzne zadowolenie z indywidualnych dokonań stając się tym samym zasadą tak zwanego talentu przedsiębiorczości (Krzysztofek, and Szczepański, 2002). Jednostki, które w znacznym stopniu charakteryzują się taką postawą, przejawiają stałą skłonność do podejmowania ryzyka (mając świadomość jego następstw i konsekwencji), do wdrażania i akceptowania innowacji oraz do osiągnięcia najlepszych wyników w warunkach współzawodnictwa, a także potrafią dokonać analitycznej oceny przedsięwziętych działań, zakończonych porażką, jak i skutkiem (Krzysztofek, and Szczepański, 2002). Ta potrzeba osiągnięcia jest fundamentem osobowości nowoczesnej hubrystycznej – *homo hubris*, którą J. Koziński definiował jako „trwałe dążenie człowieka do potwierdzania i powiększania swojej wartości (ważności)” (Koziński, 1988). To dążenie z kolei przejawia się w samodoskonaleniu, dowartościowywaniu samego siebie, zdobywaniu wyższych pozycji społecznych, a w skali makro może skutkować stymulowaniem procesów modernizacyjnych (Krzysztofek, and Szczepański, 2002). Z kolei do puli cech, które nie korespondują z osobowością nowoczesną i elastycznością należy brak wynalazczości, fatalizm oraz ograniczone aspiracje (Inkeles, 1984).

Osobowość nowoczesna funkcjonuje i jest ukształtowana przez trendy społeczno-kulturowe akcentujące pluralizm wartości, norm, systemów światopoglądowych i w konsekwencji obligujące jednostki do wybierania oraz tworzenia własnych systemów aksjologicznych (Giddens, 2006). Zasadniczo jednostki te odrzucają determinizm praw przyrody, woli bożej, natury człowieka oraz nie cenią tradycyjnych autorytetów (religia, Kościoły). Chętnie za to odwołują się do racjonalności i nauki. Zgodnie z ich wizją człowiek posiada status twórcy swojego życia, codzienności i jest niejako zobowiązany, aby być w tym działaniu skutecznym. Jego biografia w mniejszym stopniu zależy od usytuowania w strukturze społecznej, płci czy prawa dziedziczenia, a przede wszystkim określają go jego własne osiągnięcia i wybory, na których (w takich warunkach społeczno-kulturowych) w naturalny sposób ciąży ryzyko niepowodzenia (Piwowski, 1996; Adamski 2009). Nie oznacza to, że osobowość nowoczesna jest całkowicie nieograniczona i wyzwolona z powiązań społecznych. W zaawansowanej nowoczesności obserwuje się zastąpienie determinant tradycyjnych (na przykład płci, przynależności klasowej) nowymi. Należą do nich różnego rodzaju reguły, mody, stosunki, koniunktury czy – istotne dla niniejszej analizy – wymogi rynku pracy (Boksański, 2007; Beck, 2002). Te ostatnie wywołują nieustanne zagrożenia i należą do jednych z istotnych czynników określających codzienność człowieka o osobowości nowoczesnej (por. Mariański, 2010).

Zatem wolno się spodziewać, że osoby elastyczne będą aktywne na dzisiejszym rynku pracy, a także będą poszukiwane przez pracodawców. Przyjrzyjmy się zatem, jakie oczekiwania wobec pracowników mają pracodawcy.

Zacznijmy od zarysowania aktualnej sytuacji młodzieży w wieku 15-24 lata na polskim rynku pracy. Stopa bezrobocia młodzieży w wieku 15-24 lata w IV kwartale 2016 r. była na poziomie 15,9% i blisko 3-krotnie przewyższała wartość charakteryzującą populację w wieku 15 lat i więcej (5,5%) (GUS, 2017a), a w II kwartale 2017 r. wyniosła 14,6% (GUS, 2017b). W tej kategorii wiekowej odnotowuje się najwyższą stopę bezrobocia, co wiąże się częściowo z wydłużonym okresem wchodzenia na rynek pracy ze względu na uczestnictwo w formalnej edukacji. Nie wszyscy jednak kontynuują naukę na przykład na studiach. Wśród osób w wieku 15-24 lat w Unii Europejskiej obserwuje się oprócz problemu bezrobocia, bierność zawodową i edukacyjną (NEET) (Mascherini et al., 17.12.2017)², a także niestabilność zatrudnienia, niskie zarobki oraz problem młodego prekariatu (Górniak, 17.12.2017). Osoby w wieku 15-34 lata należące do kategorii NEET w Polsce stanowiły w 2015 r. 15,8% (GUS, 2017a).

Z kolei na podstawie badań realizowanych w ramach Bilansu Kapitału Ludzkiego w latach 2010-2016 zaobserwowano, że poziom poszukiwania pracowników przez pracodawców w Polsce wynosi 16%, co nie odbiega od innych krajów rozwiniętych (na przykład USA – 15%, Niemcy – 8%) (Górniak, 17.12.2017). Większe problemy ze znalezieniem pracowników o odpowiednich kwalifikacjach mieli pracodawcy w mniejszych firmach, a trudności te w ich opinii wynikały z faktu, że kandydaci nie spełniali wymogów na dane stanowisko (Górniak, 17.12.2017). Pracodawcy narzekają szczególnie w przypadku młodych pracowników na brak kompetencji oraz na zmianę podejścia do pracy – ta ostatnia traktowana jest instrumentalnie, w kategoriach krótkookresowego zarobkowania oraz odnoszenia wysokości swych zarobków do krajów zachodnich (Orczyk, 2017). Jako najpotrzebniejsze u pracownika, wymienia się kompetencje samoorganizacyjne (zarządzanie, samodzielność, podejmowanie decyzji i przejawianie inicjatywy, odporność na stres i chęć do pracy), zawodowe (ściśle związane z zadaniami na danym stanowisku) i interpersonalne (umiejętność kontaktowania się z ludźmi, bycia komunikatywnym, współpracy w grupie, rozwiązywania konfliktów międzyludzkich) (Górniak, 17.12.2017). Ponadto ważne również było wykształcenie i doświadczenie kandydatów, a od pracowników umysłowych wymagano kompetencji interpersonalnych, językowych, kognitywnych, komputerowych i matematycznych (Górniak, 17.12.2017). Pracownicy nie byli jednak zbyt chętni, aby podejmować szkolenia, które miałyby rozwijać i podnosić ich kompetencje, a jeżeli już to częściej są to osoby aktywne zawodowo, lepiej wykształcone i młodsze (Górniak, 17.12.2017). W przypadku prac fizycznych znaczenie ma także płeć kandydatów (Górniak, 17.12.2017).

² Tak określane są osoby nie pracujące, nieuczące się, niedokształcające się.

Część młodzieży należąca do kategorii wiekowej 15-24 lata, w której obserwowane jest największe bezrobocie (MPiPS, 04.01.2018) to studenci. Przyjrzyjmy się zatem czy wśród nich występuje elastyczność w odniesieniu do poszerzania kompetencji oraz w odniesieniu do pracy. Zastanówmy się, na ile są oni w tej kwestii elastyczni i gotowi by dostosować się do oczekiwań rynku pracy. Podstawę do naszych rozważań będą stanowiły wyniki badania przeprowadzonego wśród młodzieży akademickiej jednej z warszawskich uczelni.

3. Wyniki badań własnych wśród młodzieży akademickiej

Badanie zostało przeprowadzone wiosną 2017 r. wśród studentów Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie. Ze względu na dobór próby miało charakter eksploracyjny, stąd nie spełnia wymogów reprezentatywności i nie jest istotne statystycznie. Podobne badania realizowane były także na innych uczelniach (Striker, 2011). Sposób prezentacji danych to wykresy przedstawiające najpopularniejsze odpowiedzi danej kategorii studentów wyróżnionych na podstawie indeksu elastyczności oraz tabele rozkładu częstości, natomiast zastosowanie pogłębionej analizy statystycznej byłoby w tym przypadku nadużyciem. Zastosowano metodę CAWI (*Computer Assisted Web Interview*), a dane uzyskano za pomocą oprogramowania LimeSurvey. Link do kwestionariusza ankiety został wysłany do studentów aktywnych w uniwersyteckim systemie obsługi studenta (USOS). W efekcie badania zebrano i zakwalifikowano do dalszej analizy 330 kwestionariuszy wywiadu.

Przedmiotem badania było rozpoznanie, na ile studenci przejawiają cechy elastyczności będącej własnością nowoczesnego pracownika. Elastyczność jest tu postrzegana jako zespół poszczególnych cech, a nie pojedyncza własność, czy jedno zachowanie bądź jedno przekonanie (por. Inkeles, and Smith, 1984). Dodatkowo posiada mentalny charakter i jest formą orientacji intelektualnej, stanem ducha, który przejawia się w określonym patrzeniu na rzeczywistość i konkretnym działaniu (por. Inkeles, and Smith, 1984). Wiąże się z gotowością do podejmowania nowych wyzwań związanych z edukacją i pracą oraz otwartością na tego rodzaju wymogi zewnętrzne. Elastyczność rozwija się w kontakcie z kulturą nowoczesną lub ponowoczesną.

Na podstawie literatury przedmiotu wybrano dziewięć zmiennych odnoszących się do stosunku młodzieży do podnoszenia kompetencji oraz stosunku do pracy, które posłużyły do budowy indeksu elastyczności. Zanim jednak go utworzono przeprowadzono analizę rzetelności Alfa Cronbacha (0,711). Indeks elastyczności tworzyły następujące zmienne: umiejętność obsługi programów komputerowych, znajomość języków na poziomie przynajmniej dobrym, gotowość do uzupełniania kompetencji w trakcie studiów, gotowość do uzupełniania kompetencji po ukończeniu studiów, chęć wyjazdu w ramach programu wymiany studenckiej Erasmus, gotowość do zmiany zawodu, przekwalifikowania się, gotowość do

wyjazdu za granicę do atrakcyjnej pracy, gotowość odłożenia w czasie założenia rodziny ze względu na pracę wymagającą zaangażowania, gotowość odłożenia w czasie założenia rodziny ze względu na pracę wymagającą wyjazdu za granicę na dłużej.

Wszystkie zmienne tworzące indeks miały taką samą pięciostopniową skalę, gdzie 1 oznaczało bardzo elastyczny, a 5 w ogóle nieelastyczny. A zatem im więcej respondent wybrał odpowiedzi, którym przypisano wartość 1 na skali (na przykład znajomość 7-8 programów komputerowych), tym większą cechował się elastycznością. I odwrotnie, im więcej wybrał odpowiedzi, które miały wartość 5 (na przykład brak znajomości jakiegokolwiek programu komputerowego), tym mniejszą odznaczał się elastycznością.

Na podstawie indeksu wyróżniono wśród badanych pięć kategorii elastyczności: „bardzo elastyczni”, „elastyczni”, „mało elastyczni”, „w ogóle nieelastyczni” i „niezdecydowani”. Utworzony indeks prezentuje tabela 1.

Tabela 1.

Indeks elastyczności (N=330)

Wartości indeksu	%	Kategorie elastyczności	%		
1,22	,3	bardzo elastyczny (do 1,55)	3,6		
1,33	1,5				
1,44	1,8				
1,56	1,8	elastyczny (1,56-2,55)	44,8		
1,67	3,6				
1,78	2,1				
1,89	6,1				
2,00	4,8				
2,11	6,1				
2,22	7,3				
2,33	6,4				
2,44	6,7				
2,56	6,4			niezdecydowany (2,56-3,55)	47,3
2,67	8,5				
2,78	7,9				
2,89	5,8				
3,00	6,7				
3,11	3,3				
3,22	2,4				
3,33	3,3				
3,44	3,0				
3,56	1,2	mało elastyczny (3,56-4,55)	3,9		
3,67	,9				
3,78	,9				
3,89	,6				
4,11	,3				
4,56	,3				
5	,0	w ogóle nieelastyczny (4,56- 5)	0,3		
ogółem	100,0	ogółem	100,0		

Note: opracowanie własne

Najliczniej reprezentowana była kategoria „niezdecydowanych”, stanowili oni bowiem 47,3% ankietowanych. Następnie znaleźli się „elastyczni”, którzy reprezentowani byli przez 44,8% badanych. Ogromna przepaść dzieli te dwie kategorie od pozostałych trzech, bowiem

żadna z nich nie przekracza 4% wskazań, a wszystkie razem stanowią 7,8% wszystkich badanych. Można zatem powiedzieć, że badana młodzież reprezentuje przede wszystkim dwa stanowiska. Przyjrzyjmy się czym charakteryzują się poszczególne kategorie elastyczności w odniesieniu do ankietowanej młodzieży.

4. „Bardzo elastyczni”

„Bardzo elastyczni” powinni być gotowi i chętni do podejmowania różnorodnych wyzwań, które optymalizują szanse na rynku pracy. Zatem młodzi winni być otwarci na poszerzanie kompetencji poprzez kursy doszkalające, powinni mieć jak najszersze umiejętności komputerowe oraz językowe, a także być gotowi do wyjazdu nawet za granicę ze względu na pracę. Wykres poniżej (rysunek 1) przedstawia najczęściej wskazywane odpowiedzi przez studentów, którzy stanowią kategorię „bardzo elastycznych”.



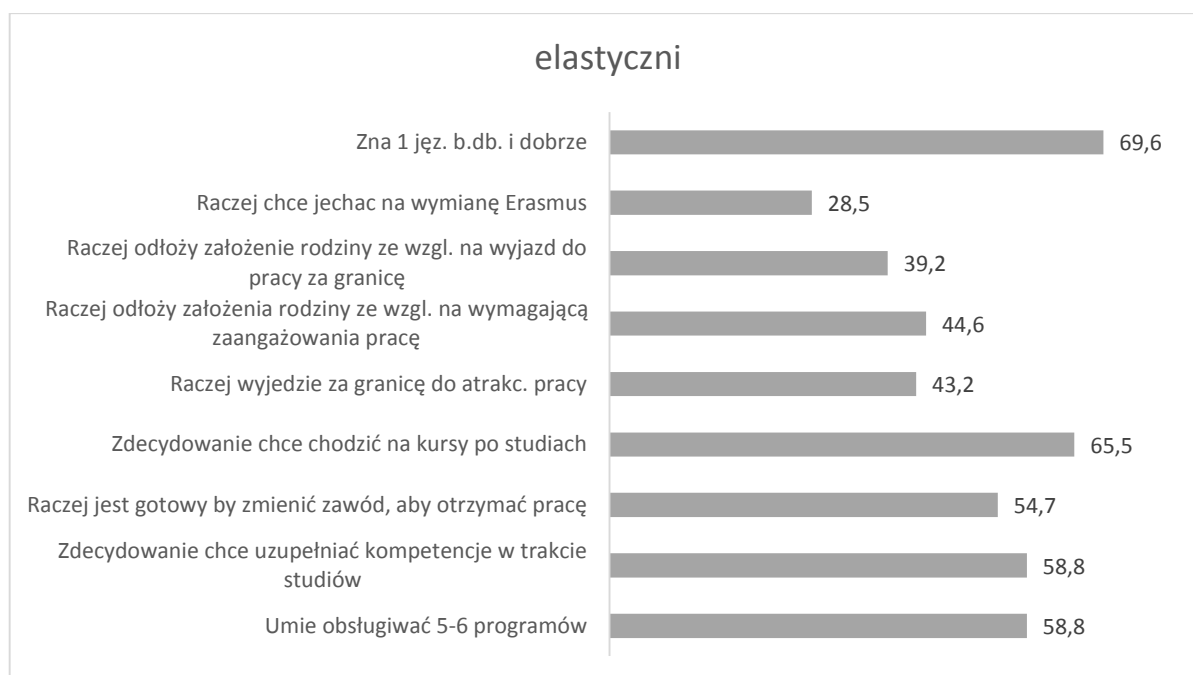
Rysunek 1. Najpopularniejsze odpowiedzi wśród kategorii „bardzo elastycznych” (N=12) (%). Note: opracowanie własne.

Żaden z respondentów nie charakteryzuje się pełną elastycznością, co oznacza, że w obrębie zmiennych wskaźnikowych nikt nie wybrał wszystkich odpowiedzi, które miały wartość 1 (tabela 1). Odnotowano jedynie 3,6% badanych, których można określić jako osoby o bardzo elastycznym nastawieniu w stosunku do uzupełniania kompetencji oraz w stosunku do pracy. Osoby należące do tej kategorii to raczej margines. Jest to czwarta pod względem frekwencji kategoria badanych.

U „bardzo elastycznych” respondentów przeważają odpowiedzi zdecydowanie aprobujące, a do najbardziej popularnych zmiennych indeksowych należą poszerzanie kompetencji zarówno w trakcie trwania studiów, jak i po ich zakończeniu oraz chęć wyjazdu za granicę do atrakcyjnej pracy (91,7%). Pomimo, że wszyscy badani w większości byli przekonani, że ich studia zapewniają kompetencje potrzebne na rynku pracy (64,1%), w tym 13,6% miało zdecydowaną opinię na ten temat, to jednak nie zamykają się na możliwość pogłębiania ich. Spośród tych, którzy byli zadania, że wybrane przez nich studia nie dają oczekiwanych na rynku pracy kompetencji (20,7%), najczęściej wskazywano na braki w obrębie twardych, jak i miękkich kompetencji (45,6%). „Bardzo elastyczni” są również w większości gotowi, by odłożyć założenie rodziny ze względu na pracę (83,3%), ale są już znacznie mniej chętni aby wyjechać na uczelnię zagraniczną w ramach programu Erasmus (58,3%), choć i tak są na tę opcję najbardziej otwarci spośród pozostałych respondentów. Ci, którzy chcą jechać motywują to najczęściej pogłębieniem umiejętności językowych. Studenci ci jeśli znają język obcy na minimum dobrym poziomie, to tylko jeden (58,3%) i umieją obsługiwać od 5 do 6 programów komputerowych (41%). Tu należy zaznaczyć, że tak jak w całej populacji badanych, tak i w tej kategorii najczęściej znanym językiem jest angielski, natomiast programy komputerowe jakie znają ci studenci to programy podstawowe. Połowa badanych z tej kategorii jest zdecydowana na zmianę zawodu ze względu na atrakcyjną pracę (51%). Podobny rozkład obserwujemy w całej populacji badanych – prawie 2/3 respondentów było gotowych, by przekwalifikować się po studiach i otrzymać dzięki temu pracę (59,7%). Należy jednak zauważyć, że wśród tych osób, ci którzy byli zdeterminowani stanowili znaczną mniejszość – 14,5%. Stosunkowo liczna część wszystkich respondentów 25,2% nie zamierzała zmieniać swych kwalifikacji, a 15,2% nie miało zdania w tej sprawie.

5. „Elastyczni”

„Elastyczni” to kategoria studentów, wśród których powinny przeważać odpowiedzi warunkowo aprobujące. W przeprowadzonym badaniu „elastyczni” stanowią drugą co wielkości kategorię wśród badanej młodzieży akademickiej (44,8%). Ich najczęściej wybierane odpowiedzi przedstawia rysunek 2.



Rysunek 2. Najpopularniejsze odpowiedzi wśród kategorii „elastycznych” (N=148) (%). Note: opracowanie własne.

Studenci znajdujący się w tej kategorii wybierali głównie odpowiedzi raczej twierdzące, choć pojawiały się również zdecydowane wybory. Obserwuje się tu mniejsze odsetki wskazań na poszczególne zmienne wskaźnikowe. Ci młodzi nie są tak zdeterminowani jak „bardzo elastyczni”. Zarówno w odniesieniu do bardziej radykalnych wyborów (np. wyjazd za granicę do pracy), jak i w odniesieniu do kwestii wymagających mniejszych wyrzeczeń (np. udział w kursach), ta młodzież jest bardziej zachowawcza.

Do najbardziej popularnych cech wśród tej kategorii należą znajomość jednego języka na poziomie przynajmniej dobrym (69,6%) oraz zdecydowana chęć poszerzania swych kompetencji na kursach specjalistycznych po studiach (65,5%). „Elastyczni” chcą także uzupełniać swe kompetencje w trakcie studiów (58,8%) i umieją obsługiwać od 5 do 6 programów komputerowych (58,8%). Do najmniej popularnych cech u „elastycznych” należy wyjazd w ramach programu Erasmus (28,5%). Tego rodzaju wyjazdy nie wzbudzały szczególnego zainteresowania także wśród pozostałych respondentów. Ich stosunek do tej kwestii, który nie jest tak entuzjastyczny jak stosunek uczelni zachęcających do udziału w wymianie, prezentuje tabela 2.

Tabela 2.*Wyjazdy za granicę na studia w ramach programu wymiany studenckiej Erasmus (N=330) (%)*

Powody chęci wyjazdu lub jej braku	Ogółem	Czy chciał(a)by Pan(i) wyjechać za granicę na studia (na semestr lub rok) w ramach programu wymiany studenckiej Erasmus?				
		zdecydowanie tak	raczej tak	trudno powiedzieć	raczej nie	zdecydowanie nie
		13	16,7	13,6	33,6	23
Chęć doskonalenia swoich umiejętności językowe	26,1	88,4	87,3	-	-	-
Chęć poznania innej kultury, zwiedzenia kraju	22,1	79,1	70,9	-	-	-
Chęć zdobycia wiedzy na zagranicznej uczelni	10,6	46,5	27,3	-	-	-
Okazja, by częściowo za darmo zwiedzić kraj	8,5	20,9	34,5	-	-	-
Chęć mieszkania na stałe za granicą i pracy	8,2	30,2	25,5	-	-	-
Inne	1,8	-	-	-	-	-
Zobowiązania zawodowe lub rodzinne nie pozwalają na taki wyjazd	30,9	-	-	-	56,8	51,3
Brak zainteresowania wyjazdem	23	-	-	-	34,2	50
Strata czasu na wyjazd i opóźnienie ukończenie studiów	11,2	-	-	-	19,8	19,7
Brak korzyści z takiego wyjazdu	6,7	-	-	-	14,4	7,9
Zbyt niskie stypendium na wyjazd	5,8	-	-	-	11,7	7,9
Inne	3,6	-	-	-	-	-

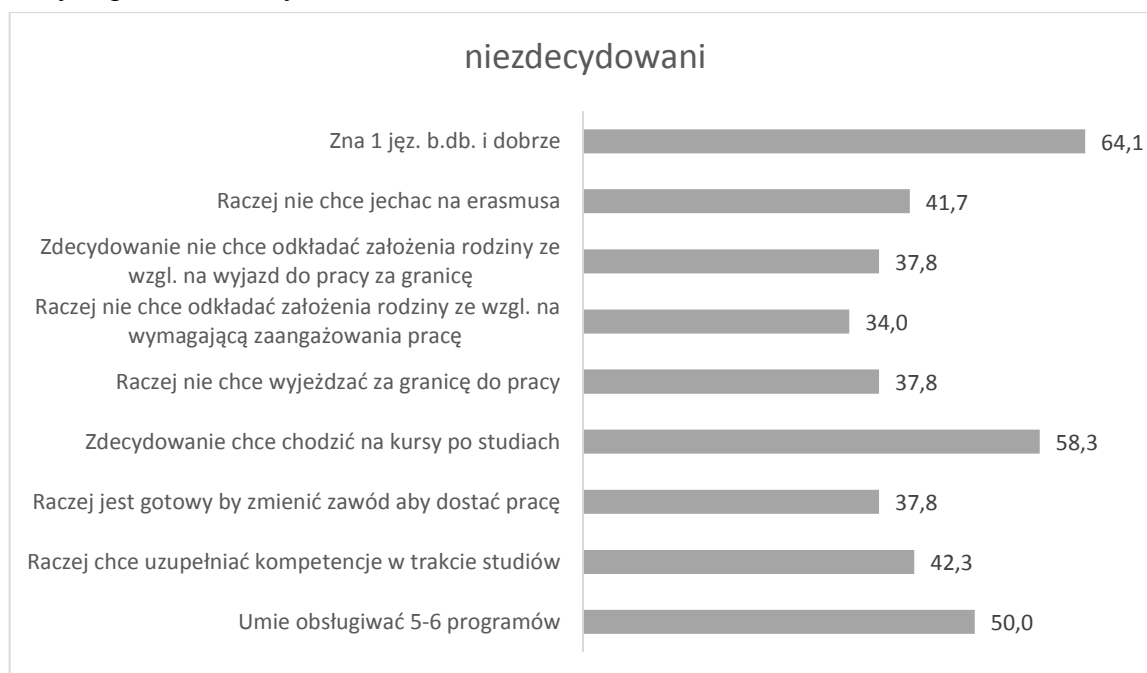
Note: opracowanie własne

Młodzież była raczej negatywnie nastawiona do wyjazdu za granicę na studia na semestr lub rok. Najwięcej, bo 56,6% respondentów nie chciało wyjeżdżać na tego rodzaju wymianę. Znacznie mniej ankietowanych jest zainteresowanych skorzystaniem z wyjazdu w ramach programu Erasmus (w sumie 29,7%), w tym 13% było w tej sprawie zdecydowanych. Najmniej badanych nie miało zdania na temat tego rodzaju wyjazdu (13,6%). Jeśli respondenci byli zainteresowani wyjazdem, to przede wszystkim ze względu na doskonalenie swoich umiejętności językowych (26,1%) oraz możliwość poznania innej kultury i zwiedzenia innego kraju (22,1%). Tylko 10,6% ankietowanych pragnęło zdobywać wiedzę na zagranicznej uczelni. Dla niewielkiego odsetka badanych taki wyjazd to przede wszystkim okazja darmowego zwiedzenia kraju (8,5%). Jedynie 8,2% chciałoby zamieszkać na stałe za granicą. Inne przyczyny były istotne dla 1,8% badanych. Studenci, którzy nie chcieli skorzystać z wyjazdu zagranicznego (56,6%), jako powód najczęściej wskazywali na zobowiązania zawodowe lub rodzinne, które uniemożliwiają taki wyjazd (30,9%). Prawie ¼ nie była zainteresowana wyjazdem tego rodzaju (23%), a 11,2% wyraziło przekonanie, że jest to strata czasu i opóźnienie ukończenia studiów. Niewielu badanych sądziło, że taki wyjazd nie

przyniesie im żadnych korzyści (6,7%), a 3,6% wskazało inne przyczyny. Wymiana studencka nie stanowi szczególnej atrakcji dla młodych, co należy rozpatrywać w kontekście kilku uwarunkowań. Młodzież studencka ma pracę na miejscu, której nie chce porzucać, wie również, że taki wyjazd niewiele zmieni w jej ścieżce zawodowej, dodatkowo stypendium jakie otrzymuje się na taki wyjazd jest niewystarczające. Trzeba więc dołożyć własne środki, a na to studenci nie są gotowi. Dodatkowym utrudnieniem jest okres, w którym można wyjechać, co z kolei wynika z podziału na studia trzy i dwuletnie. Zobowiązania edukacyjne w trakcie tych studiów są zbyt duże, aby można sobie było pozwolić na wyjazd na semestr lub dwa. Może to również skutkować opóźnieniem ukończenia studiów, a to również nie odpowiada młodym, którzy chcą jak najszybciej zakończyć edukację i zdobyć dyplom.

6. „Niezdecydowani”

„Niezdecydowani” są najliczniej reprezentowaną kategorią wśród badanych i stanowią 47,3% wszystkich ankietowanych. Najbardziej popularne zmienne indeksowe w tej kategorii badanych przedstawia rysunek 3.



Rysunek 3. Najpopularniejsze odpowiedzi wśród kategorii „niezdecydowanych” (N=156) (%). Note: opracowanie własne.

Młodzież, którą można zaliczyć do tej kategorii nie ma wyraźnie sprecyzowanego stanowiska, co do rozwijania swych kompetencji oraz co do swego stosunku do pracy. Odpowiedzi zdecydowane zarówno pozytywne, jak i negatywne przeplatają się z odpowiedziami niepewnymi. Żadna z wybranych odpowiedzi nie zdobyła pełnego poparcia. Odsetki wskazań oprócz dwóch odpowiedzi znajdują się w przedziale 34-50%. Ta młodzież nie jest

chętna do zasadniczych zmian w jej życiu ze względu na pracę – większość nie chce wyjeżdżać do pracy za granicę, nie chce również, aby praca była powodem, dla którego przełoży w czasie założenie rodziny, nie myśli również o wyjeździe na wymianę Erasmus. W kategorii „niezdecydowanych” 56,4% to osoby, które nie chcą wyjazdu za granicę do atrakcyjnej pracy, a 1/5 nie ma zdania w tej kwestii. Jest gotowa natomiast do podjęcia mniej drastycznych przedsięwzięć, jak poszerzanie swych kompetencji na specjalistycznych kursach oraz zmiana zawodu jeśli zajdzie taka konieczność. Najwięcej osób z tej kategorii może się poszczycić znajomością jednego języka na poziomie przynajmniej dobrym (64,1%) oraz jest zdecydowana, by chodzić na kursy po studiach (58,3%). Podobnie jak znaczna część badanych, młodzi „niezdecydowani” znają 5-6 programów komputerowych. Respondenci należący do tej kategorii nie odbiegają umiejętnościami językowymi i komputerowymi od pozostałych ankietowanych. Szczegółowy rozkład odpowiedzi w całej populacji badanych przedstawiają tabele 3 i 4.

Tabela 3.

Znajomość języków obcych w zależności od poziomu (N=330) (%)

Język	W jakim stopniu zna Pan(i) język?					ogółem
	bardzo dobrym	dobrym	słabym	bardzo słabym	wcale	
angielski	26,1	48,5	20,3	3,9	1,2	100
rosyjski	3,0	6,4	14,5	18,2	57,9	100
niemiecki	1,2	6,7	23,6	25,2	43,3	100
francuski	,9	4,2	7,9	12,1	74,8	100
hiszpański	,9	1,2	4,8	9,4	83,6	100
inny	2,1	3,3	3,9	5,5	85,2	100
Znajomość języków w zależności od poziomu	Znajomość jednego języka na poziomie bardzo dobrym i dobrym	Znajomość dwóch języków na poziomie bardzo dobrym i dobrym	Znajomość trzech języków na poziomie bardzo dobrym i dobrym	Znajomość czterech języków na poziomie bardzo dobrym i dobrym	Znajomość języków na poziomie bardzo słabym, słabym, wcale	Ogółem
	66,1	13,6	1,5	0,3	18,5	100

Note: opracowanie własne

Widoczna jest duża dysproporcja w umiejętnościach posługiwania się językami. Największą część stanowią ci, którzy znają jeden język na poziomie bardzo dobrym i dobrym (66,1%), a najmniej jest tych, którzy znają cztery języki w najwyższym stopniu (0,3%). Osoby umiejące się posługiwać dwoma językami na poziomie przynajmniej dobrym to 13,6%. Stosunkowo dużo badanych przyznaje, że język obcy zna słabo, bądź wcale (18,5%). Najlepiej znanym (i niemal jedynym) językiem wśród młodzieży akademickiej jest angielski – 74,6% badanych umie się nim posługiwać przynajmniej dobrze (w tym 26,1% na bardzo dobrym).

Znajomość pozostałych języków w takim stopniu, a zatem umożliwiającym efektywną komunikację, nie przekracza 10%.

Jeśli chodzi o obsługę programów komputerowych, to rozkład częstości prezentujący umiejętności wszystkich badanych w tym zakresie widoczny jest w tabeli 4.

Tabela 4.

Umiejętność obsługi programów komputerowych (N=330) (%)

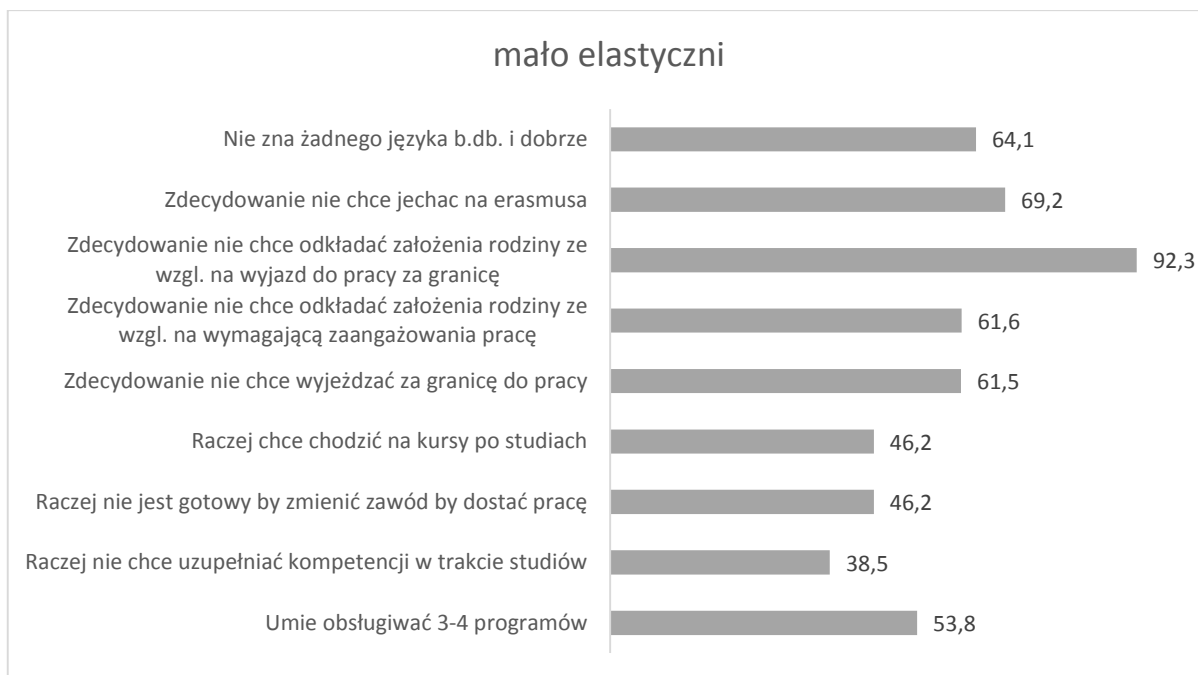
Umiejętność obsługi programów komputerowych		Liczba programów komputerowych, które umie obsługiwać jeden respondent	
edytor tekstu (np. Word)	99,1	pięć programów	36,1
przeglądarka internetowa- wyszukiwanie informacji oraz zakładanie konta poczty elektronicznej (np. internet explorer)	98,5	cztery programy	26,7
programy multimedialne (np. Power point)	94,8	sześć programów	16,7
arkusz kalkulacyjny (np. Excel)	83,6	trzy programy	9,7
programy graficzne (np. Paint, Corel)	63,9	siedem programów	7,0
bazy danych (np. Access, Oracle)	19,1	osiem programów	2,7
inne (księgowo, handlowe, magazynowe)	17,0	dwa programy	0,6
programy do projektowania (np. AutoCad)	12,4	jeden program	0,6
		ogółem	100,0

Note: opracowanie własne.

Niemal wszyscy ankietowani zadeklarowali, że umieją posługiwać się podstawowymi programami, jak Word (99,1%), przeglądarka internetowa (98,5%) oraz program multimedialny (94,8%). Znaczna część zna również arkusz kalkulacyjny (83,6%) i podstawowe programy graficzne (63,9%). Pozostałe programy, bardziej specjalistyczne umie obsługiwać już mniej ankietowanej młodzieży. Nie stoi to w sprzeczności z elastycznym nastawieniem do pracy, bowiem te najbardziej popularne programy są podstawowe i najczęściej wykorzystuje się je w pracy. Badani średnio umieją obsługiwać 4,88 programów komputerowych. Najwięcej jest tych osób, które znają pięć programów (36,1%), a najmniej tych, którzy posługują się jednym (0,6%). Można zatem wyrazić przekonanie, że o ile kompetencje językowe indagowanej młodzieży akademickiej są niewystarczające i pozostawiają wiele do życzenia, o tyle kompetencje związane z obsługą komputera pozwolą im na raczej swobodne poruszanie się na rynku pracy. Należy też zauważyć, że nauczanie się obsługi programu komputerowego jest znacznie mniej czasochłonne i łatwiejsze, niż nauka języka.

7. „Mało elastyczni”

Wyróżniona została także kategoria „mało elastycznych”, którzy stanowili 3,7% badanych. Wykres poniżej (rysunek 4) prezentuje zestaw najczęściej wskazywanych odpowiedzi w ramach zmiennych indeksowych.



Rysunek 4. Najpopularniejsze odpowiedzi wśród kategorii „mało elastycznych” (N=13) (%). Źródło: opracowanie własne.

Młodzież należąca do tej kategorii okazuje się być oporna wobec jakichkolwiek zmian oraz wyrzeczeń w swym życiu ze względu na pracę. Odpowiedzi jakie najczęściej padały wśród tych studentów są negatywne. Na „tak” młodzież ta jest tylko w odniesieniu do uzupełniania kompetencji na kursach specjalistycznych po studiach oraz umie posługiwać się maksymalnie czterema programami komputerowymi. I to właśnie te zmienne indeksowe sprawiają, że młodzież ta nie mieści się wśród „w ogóle nieelastycznych”. Dodatkowo ponad 2/3 nie zna żadnego języka obcego na przynajmniej dobrym poziomie. Wydaje się więc, że „mało elastyczni” nie są przygotowani do wyrzeczeń ze względu na pracę.

Wśród populacji badanych nie można mówić o kategorii studentów „w ogóle nieelastycznych”. Odnotowano jedynie jedną osobę, której odpowiedzi stanowią zdecydowane odrzucenie elastyczności.

8. Zakończenie

Celem niniejszego artykułu było przedstawienie wyników analizy, na ile rozpowszechniona jest elastyczność w wymiarze poszerzenia kompetencji i stosunku do pracy wśród młodzieży akademickiej. Zostało to zaprezentowane za pomocą indeksu elastyczności utworzonego z dziewięciu cech i na podstawie, którego udało się wskazać pięć kategorii elastyczności wśród badanych studentów UKSW. Należy jednak odnotować, że badana młodzież reprezentuje przede wszystkim dwie kategorie elastyczności – „niezdecydowanych” i „elastycznych”.

Najwięcej studentów nie ma zdecydowanego stanowiska w obszarze elastyczności co do kompetencji i stosunku do pracy. Określono ich jako „niezdecydowanych”. Charakteryzują ich zarówno odpowiedzi twierdzące, jak i negatywne w odniesieniu do zmiennych indeksu elastyczności. „Niezdecydowani” chętniej chcą pogłębiać swe kompetencje, niż podejmować odważne decyzje związane z pracą. Druga, podobna pod względem ilościowym część badanych to „elastyczni”. I to o nich warto powiedzieć kilka słów. Nie są oni zdeterminowani, ale raczej otwarci zarówno na osobisty rozwój, który realizuje się poprzez poszerzanie kompetencji, jak i na odważne kroki związane z pracą – wyjazd zagraniczny do pracy, zmiana zawodu, odłożenie w czasie planów rodzinnych. Choć w większości znają jeden język na poziomie, który umożliwia dobrą komunikację, to są wśród nich i tacy, którzy znają dwa języki w minimum dobrym stopniu. Dodatkowo chcą doskonalić znajomość języka obcego poprzez wyjazd w ramach programu Erasmus. Był to najczęściej wskazywany przez nich motyw wyjazdu. Znajdują się tu również i ci studenci, którzy posługują się ośmioma programami komputerowymi. Można powiedzieć, że to postawa „elastycznych” stanowi pożądany efekt końcowy całej ścieżki edukacyjnej i nawiązując do wspomnianych słów Tofflera, to oni są przystosowani do ciągłej zmiany. Wydaje się, że ich brak pełnej determinacji w obszarze elastyczności, jest również zaletą. Dają oni bowiem tym samym dowód, że mają swoje zdanie, są skłonni do wyrzeczeń, ale nie za wszelką cenę.

Pozostałe kategorie – „bardzo elastyczni” i „mało elastyczni” stanowią zdecydowany margines wśród populacji ankietowanej młodzieży. Niemal nie różnią się pod względem ilościowym, a pod względem wyboru zmiennych widać istotne różnice. „Bardzo elastyczni” wskazywali odpowiedzi zdecydowanie twierdzące, a „mało elastyczni” zdecydowanie i warunkująco negatywne. Kategorie te różnią się również pod względem umiejętności językowych oraz informatycznych. Z kolei „w ogóle nieelastycznych” (poza jednym respondentem) nie odnotowano wśród indagowanych.

Odnosząc się do całej populacji badanej młodzieży akademickiej, trzeba zauważyć, że wykazuje się ona dosyć wysokim poziomem elastyczności, co do poszerzania swych kompetencji. W stosunku do pracy wydaje się być raczej zachowawcza i w mniejszym stopniu gotowa na to, by się dostosować do wymagań rynku związanych na przykład z koniecznością wyjazdu za granicę (48,2% jest gotowych na taki wyjazd). Chętniej podejmowane są te zadania, które wymagają mniejszego zaangażowania bądź poświęcenia. Znakomita większość badanych studiowała na jednym kierunku, a co dwunasty więcej niż jednym. Ponad połowa deklarowała, że aktualnie pracuje (52,7%). Niemal wszyscy ankietowani chcieli podejmować szkolenia w trakcie i po studiach, aby otrzymać pracę (w trakcie – 86,7%; po ukończeniu studiów – w sumie 98,3%), a prawie 2/3 było w stanie wykonywać inny zawód, niż ten, który wiąże się z ich kierunkiem. Przebija tu racjonalne podejście do sytuacji na rynku pracy, szczególnie biorąc pod uwagę, że przeważająca większość studentów chciałaby, aby ich praca była tematycznie zbieżna ze studiami, które skończyli (82,1%). Status zawodowy jak uważają niektórzy badacze, jest dziś dla młodych zasadniczym elementem definiującym sukces życiowy

(Wawrzonek, 2014). Świadczyć to może również o docenianiu wartości jaką jest praca, także w kontekście rozwoju osobowościowego. Wskazuje się bowiem na to, że praca dla współczesnej młodzieży nie stanowi tylko zapewnienia bytu materialnego, ale także ma ona znaczenie mentalne – jest ważnym elementem rozwoju człowieka i społeczeństwa (Orczyk, 2017).

Stosunek młodych do poszerzania kompetencji był kompatybilny z deklaracjami pracodawców o doszkalananiu pracowników. Badania realizowane wśród pracodawców dowodzą, że są oni gotowi na ten krok i raczej rzadko oczekują od nowych pracowników pełnego przygotowania do pracy (Jelonek, and Szklarczyk, and Balcerzak-Raczyńska, 04.01.2018). Oczekują jednak, by pracownicy posiadali kompetencje twarde (specjalistyczne w zakresie zajmowanego stanowiska) i miękkie (m.in. współpraca w zespole, samoorganizacja pracy) (Jelonek, and Szklarczyk, and Balcerzak-Raczyńska, 04.01.2018), a nasi ankietowani dostrzegli, że ich studia takich kompetencji nie zapewniają. Jeśli chodzi o język to najwięcej badanych studentów (2/3) zna na przynajmniej dobrym poziomie jeden język (najczęściej angielski), a już znacznie mniej dwa języki (13,6%). Być może to wystarczy, bowiem znajomość języka angielskiego najczęściej oczekiwana jest w przypadku stanowisk specjalistycznych (Jelonek, and Szklarczyk, and Balcerzak-Raczyńska, 04.01.2018). Studenci wyrażali jednak chęć doskonalenia swych umiejętności językowych i to jest najważniejszy powód, dla którego byli zdecydowani na wyjazd w ramach programu Erasmus. Ankietowana młodzież posługuje się średnio pięcioma programami komputerowymi, ale są to przede wszystkim programy podstawowe, a nie profesjonalne czy branżowe. Pomimo tego, ponad 1/3 badanej młodzieży akademickiej sądziła, że z uwagi na swe kompetencje nie będzie miała problemu ze znalezieniem pracy po studiach (31,1%). Większość jednak spogląda na tę kwestię realistycznie, bowiem prawie połowa wyraziła zdanie, że kłopoty się pojawią (47,9%).

Studia nie tylko dają wykształcenie, ale i uczą aktywności. Tę aktywność widać w stosunku do pracy i funkcjonowaniu na rynku pracy. Zarówno w Polsce, jak i innych krajach europejskich dostrzega się prawidłowość, iż osoby lepiej wykształcone, częściej poszukują (z własnej inicjatywy) pracy i częściej ją znajdują (Szafraniec, 2011). Ponad połowa ankietowanej młodzieży akademickiej już w trakcie studiów była aktywna zawodowo, a w przypadku 44,3% ankietowanych wykonywana praca wiązała się ze studiami. To z pewnością zwiększa szanse młodzieży na późniejsze zatrudnienie. Zauważa się, że młodzi z wyższym wykształceniem, cechują się mobilnością, czyli częstą zmianą pracy, zmianą miejsca zamieszkania w zależności od potrzeb oraz migracją za granicę ze względu na nieodpowiadające jej aktualne warunki pracy, ale też, dlatego że poszukują swego miejsca na rynku pracy (Górniak, 2015). Niniejsze badania również potwierdzają to przekonanie. Co drugi badany przełożyłby założenie rodziny ze względu na pracę wymagającą poświęcenia, ale dającą duże doświadczenie i zarobki. Mniej niż połowa studentów zadeklarowała gotowość do wyjazdu za granicę do atrakcyjnej pracy, a dokładnie 1/3 zdecydowałaby się na wyjazd za

granicę do pracy kosztem odłożenia w czasie założenia rodziny (49,7% odrzuciła takie rozwiązanie).

Przeprowadzona eksploracja nie jest istotna statystycznie, jednak można wskazać na pewne interesujące dla dalszych, pogłębionych badań, zjawiska. Na podstawie uzyskanych wyników zasadne jest stwierdzenie, że ankietowani charakteryzują się w znacznej mierze elastycznością, zarówno w obszarze poszerzania kompetencji, jak i w stosunku do pracy. Nie mniej elastyczność bardziej jest rozwinięta w zakresie poszerzania kompetencji. Zatem studenci wpisują się w model nowoczesnego pracownika, aczkolwiek należy pamiętać o zmianie postawy młodzieży początku XXI w. w stosunku do tej wchodzącej na rynek pracy w latach 90. Otóż zwraca się uwagę na to, że młodzi początku transformacji ustrojowej przywiązywali nadmierną wagę do sukcesu i kariery. Było to widoczne zarówno w badaniach z zakresu rynku pracy, ale także w pracach poświęconych problematyce buntu młodych. Koncentrowali się oni na zaadoptowaniu się do zasad społeczeństwa dobrobytu (Szafraniec 2008, 2014; Wrzesień, 2013). Natomiast współczesna młodzież ceni sobie równowagę pomiędzy życiem osobistym i zawodowym i nie chce poświęcić swego życia pracy, a raczej zależy jej na tym, by sprawnie łączyć te sfery życia (Szafraniec, 2011). I to właśnie *Work-Life Balance* jest jednym z warunków sprzyjających efektywności ekonomicznej, zatrudnieniu i mobilności pracowników (Borkowska, 2010). Sytuację tę określa się jako „symboliczne przejście od stylu funkcjonowania charakterystycznego dla kategorii Yuppie do reprezentowanego przez pokolenie Y” (Szafraniec, 2011).

Bibliografia

1. Beck, U. (2002). *Spoleczeństwo ryzyka*, Warszawa: Scholar.
2. Bokszański, Z. (2007). *Indywidualizm a zmiana społeczna. Polacy wobec nowoczesności – raport z badań*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
3. Giddens, A. (2006). *Nowoczesność i tożsamość*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
4. Krzysztofek K., and Szczepański, M. S. (2002). *Zrozumieć rozwój od społeczeństw tradycyjnych do informacyjnych*, Katowice: Wydawnictwo UŚ.
5. Mariański, J. (2010). *Religie w społeczeństwie ponowoczesnym*, Warszawa: Oficyna Naukowa.
6. Piwowarski, W. (1996). *Socjologia religii*, Lublin: Redakcja Wydawnicza KUL.
7. Sennet, R. (2006). *Korozja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, Warszawa: Muza.
8. Szafraniec, K. (2011). *Młodzi 2011*, Warszawa: Kancelaria Prezesa Rady Ministrów.
9. Toffler, A. (1970). *Future Shock*, New York: Random House.

10. Wrzesień, W. (2013). *Krótką historią młodzieżowej subkulturowości*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
11. Adamski, F. (2009). Tożsamość religijna w społeczeństwie pluralistycznym. In L. Dyczewski, and D. Wadowski (Eds.), *Tożsamość polska w odmiennych kontekstach*, (pp. 305-314). Lublin: Wydawnictwo KUL.
12. Inkeles, A., and Smith, D. N. (1984). W stronę definicji człowieka nowoczesnego. In J. Kurczewska, and J. Szacki (Eds.), *Tradycja i nowoczesność*, (pp. 432-465). Warszawa: Czytelnik.
13. Inkeles, A. (1984). Nowoczesność indywidualna – problemy i nieporozumienia. In J. Kurczewska, and J. Szacki J. (Eds.), *Tradycja i nowoczesność*, (pp. 466-508). Warszawa: Czytelnik.
14. Striker, M. (2011). Współczesny rynek pracy a oczekiwania pokolenia Y wobec zatrudnienia – wyniki badań empirycznych. In M. Gableta, and A. Pietroń-Pyszczek (Eds.), *Człowiek i praca w zmieniającej się organizacji. W kierunku respektowania interesów pracobiorców*, (pp. 30-38). Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu.
15. Szafraniec, K. (2008). Potencjał młodzieżowego buntu – uwarunkowania i funkcje społeczne. In K. Szafraniec (Eds.), *Młodość i oświata za burtą przemian*, (pp. 12-35). Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek.
16. Wawrzonek A. (2014). Młodzi dorośli wobec zmian na rynku pracy. In E. Giermanowska, J. Kotzian (Eds.), *Zapotrzebowanie rynku pracy na współczesne i ginące zawody w perspektywie kształcenia młodzieży*, (pp. 305-320). Warszawa: Ochotnicze Hufce Pracy Komenda Główna.
17. Górniak, J. (Eds.) (2015). *Polski rynek pracy – wyzwania i kierunki działań na podstawie badań Bilans Kapitału Ludzkiego 2010–2015*, Warszawa – Kraków: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości. Retrived from https://www.parp.gov.pl/images/PARP_publications/pdf/polski%20rynek%20pracy%20ok.pdf.
18. GUS (2017a). *Aktywność Ekonomiczna Ludności IV kwartał 2016 r.*, Warszawa: Główny Urząd Statystyczny.
19. GUS (2017b). *Aktywność Ekonomiczna Ludności II kwartał 2017 r.*, Warszawa: Główny Urząd Statystyczny.
20. Jelonek M., Szklarczyk D., Balcerzak–Raczyńska A. (2012). *Oczekiwania pracodawców a pracownicy jutra. Raport z analizy kierunków kształcenia na poziomie ponadgimnazjalnym i wyższym wzbogacony wynikami badań pracodawców realizowanymi w 2012 roku w ramach III edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego*, Warszawa: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości. Retrived from https://www.careers.uni.wroc.pl/media/uploads/RAPORT4_1_.pdf.
21. Mascherini, M. et all (2012). *NEETs. Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe*, Luxembourg: Publications

- Office of the European Union. Retrived from https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1254en.pdf.
22. MPiPS (2016), *Sytuacja na rynku pracy osób młodych w 2016 roku*, Warszawa: MPiSP. Retrived from <https://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/raporty-sprawozdania/rynek-pracy/sytuacja-na-ryнку-pracy-osob-mlodych/rok-2016/>.
 23. Borkowska S. (2010). Równowaga między pracą a życiem pozazawodowym, *Acta Universitatis Lodzensis. Foli oeconomica*, vol. 240, s. 5-44.
 24. Inagami, T. (1998/1999). The End of Classic Model of Labor Law and Post-Fordism, *Comparative Labor Law and Policy Journal* 20, p. 691–701. Retrived from <https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/cllpj20&div=1&src=home>
 25. Kośmicki, E. (2004). Humanistyczny wymiar globalizacji, *Dziś. Przegląd Społeczny*, vol. 1(160), 24-39.
 26. Lipińska-Grobelny, A. (2013), Pracownik Portfolio – analiza współczesnej wieloletowości, *Organizacja i kierowanie*, vol. 2(155), pp.133-143.
 27. Orczyk, J. (2017). Indywidualizacja i elastyczność. Nowa cywilizacja pracy?, *Polityka społeczna*, vol. 8, 3-9.
 28. Szafraniec, K. (2014). W oczekiwaniu na bunt młodych, *Rocznik Lubuski*, vol. 40(2a), 57-71.
 29. Wilsz, J. (2016). Elastyczność – cecha pożądana u uczestników rynku pracy w dobie globalizacji, *Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach*, vol. 257, 145-158.