

Nr 2/2016

**Znaczenie stażu w przebiegu dróg
edukacyjno-zawodowych młodych
Polaków. Analiza porównawcza staży w
administracji publicznej oraz w
przedsiębiorstwach**

*[The significance of internship in the
course of educational and work paths of
young people. A comparative analysis of
internship in civil service and business]*

Monika Malesza

**Znaczenie stażu w przebiegu dróg edukacyjno-zawodowych młodych Polaków.
Analiza porównawcza staży w administracji publicznej oraz w przedsiębiorstwach**

Monika Malesza

Uniwersytet SWPS

SWPS University of Social Sciences and Humanities

Młodzi w Centrum Lab / Youth Research Center

Uniwersytet SWPS / *SWPS University of Social Sciences and Humanities*

Chodakowska 19/31

03-815 Warsaw, Poland

E-mail: youth@swps.edu.pl

ABSTRAKT

Znaczenie stażu w przebiegu dróg edukacyjno-zawodowych młodych Polaków. Analiza porównawcza staży w administracji publicznej oraz w przedsiębiorstwach

Celem tego opracowania było zbadanie znaczenia staży w przebiegu karier edukacyjno-zawodowych młodych Polaków, porównując staże w administracji publicznej oraz w przedsiębiorstwach. Sformułowane problemy badawcze odnosiły się do sytuacji społeczno-zawodowej młodych ludzi oraz wpływu staży na kariery zawodowe. Tłem teoretycznym do rozważań była koncepcja racjonalności, która pomogła zrozumieć, czym kierowali się stażyści wybierając staże jako początek swoich dróg zawodowych.

Pogłębiona analiza danych zastanych pokazała, że sytuacja młodych ludzi na rynku pracy jest trudna, pomimo stale rosnącej liczbie osób z wyższym wykształceniem. Coraz więcej młodych osób decyduje się na odbycie stażu. Pomimo rosnącej popularności tego typu zatrudnienia, brak jest reprezentatywnych danych na temat staży.

Jakościowe badanie własne pokazało subiektywne znaczenie staży w karierach edukacyjno-zawodowych młodych ludzi. Uchwycono również różnice i podobieństwa staży organizowanych w administracji publicznej i w prywatnych przedsiębiorstwach.

Słowa kluczowe: staże, kariery edukacyjno-zawodowe, koncepcja racjonalności.

Dane do korespondencji:

Monika Malesza
E-mail: monika.patrycja.malesza@gmail.com
Uniwersytet SWPS
Wydział Nauk Humanistycznych i Społecznych
Chodakowska 19/31
03-815 Warszawa

Cytowanie: Malesza, M. (2016). Znaczenie stażu w przebiegu dróg edukacyjno-zawodowych młodych Polaków. Analiza porównawcza staży w administracji publicznej oraz w przedsiębiorstwach. *Prace o Młodych*, Nr 2/2016. Warszawa: SWPS Uniwersytet Humanistycznospołeczny – Młodzi w Centrum Lab.

ABSTRACT

The significance of internship in the course of educational and work paths of young people. A comparative analysis of internship in civil service and business

The aim of this study was to investigate the importance of internships in the course of educational-professional careers of young Poles, comparing internships in public administration and private enterprises. Formulated research issues relate to the socio-professional situation of young people and of the impact of internships on their careers. Theoretical background to the discussion was the concept of rationality, which helped to understand what was decisive for interns in selecting internships as the beginning of their career.

A comprehensive analysis of existing data showed that the situation of young people on the labor market is difficult, despite the growing number of people with higher education. More and more young people take up different internships. Despite the growing popularity of this type of employment, there is a lack of representative data in this subject.

Qualitative study showed subjective significance of internships in education-professional careers of young people. The research captured also the differences and similarities between internships in public administration and in private enterprises.

Keywords: internships, education-professional careers, concept of rationality.

Corresponding author:

Monika Malesza

E-mail: monika.patrycja.malesza@gmail.com

SWPS University of Social Sciences and Humanities

Faculty of Social Sciences and Humanities

Chodakowska 19/31

03-815 Warsaw, Poland

Citation: Malesza, M. (2016). Znaczenie stażu w przebiegu dróg edukacyjno-zawodowych młodych Polaków. Analiza porównawcza staży w administracji publicznej oraz w przedsiębiorstwach. *Prace o Młodych*, Nr 2/2016. Warszawa: SWPS Uniwersytet Humanistycznospołeczny – Młodzi w Centrum Lab.

Spis treści

Wstęp.....	6
Rozdział 1. Znaczenie stażu w przebiegu karier edukacyjno-zawodowych młodych Polaków w ujęciu teoretycznym	7
1.1. Racjonalność.....	7
1.2. Kariera zawodowa	8
1.3. Przechodzenie z edukacji na rynek pracy (ang. <i>transition</i>).....	9
1.4. Staż.....	9
1.5. Kapitał ludzki	10
1.6. Podsumowanie i wnioski do postępowania badawczego.....	11
Rozdział 2. Staże w danych zastanych	11
2.1. Źródła danych zastanych	11
2.2. Młode osoby do 30 roku życia w danych zastanych.....	13
2.3. Staż w statystyce publicznej	21
2.4. Staż w przedsiębiorstwach	21
2.5. Podsumowanie	23
Rozdział 3. Metodologia	23
3.1. Dobór metody, techniki i narzędzia.....	24
3.2. Charakterystyka badanych w badaniu własnym jakościowym	25
Rozdział 4. Znaczenie stażu w przebiegu karier zawodowych młodych ludzi. Wyniki badania własnego	26
4.1. Motywy podjęcia stażu w administracji publicznej i w przedsiębiorstwach.....	27
4.2. Uwarunkowania procesu aplikowania o staż	29
4.3. Przebieg staży w administracji publicznej i w przedsiębiorstwach oraz ich ocena.....	34
4.4. Znaczenie stażu w przebiegu karier edukacyjno-zawodowych.	38
4.5. Studium przypadku.....	39
4.6. Podsumowanie	42
Podsumowanie.....	43
Bibliografia	45

Wstęp

Celem głównym opracowania było zbadanie, jakie znaczenie odgrywa staż w przebiegu karier zawodowych młodych ludzi, ze szczególnym uwzględnieniem fazy przechodzenia z edukacji na rynek pracy. Celami szczegółowymi opracowania było pokazanie, jaką drogę musi przejść oraz jakie wymagania musi spełnić osoba ubiegająca się o staż, biorąc pod uwagę podmiot odpowiedzialny za organizację stażu, oraz jak przebiegają staże młodych ludzi w administracji publicznej, a jak w prywatnych przedsiębiorstwach. Opracowanie to jest efektem projektu badawczego, którego podstawę metodologiczną stanowiła pogłębiona analiza danych oraz jakościowe badanie własne.

W niniejszym opracowaniu młodzi ludzie są rozumiani jako osoby do 30 roku życia, które ukończyły lub dopiero kończą swoją edukację i przechodząc ze sfery edukacji do sfery pracy, budują swoją karierę zawodową.

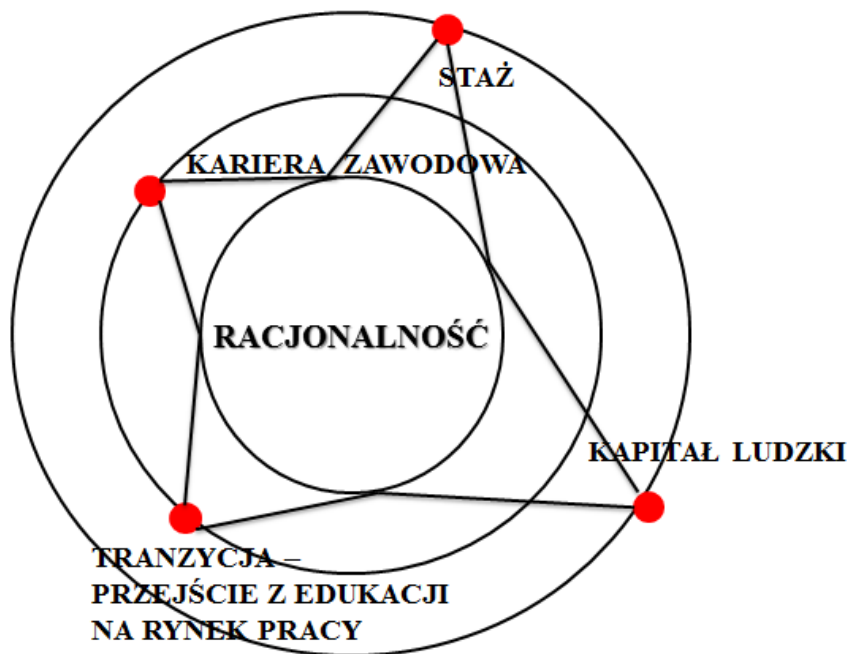
W tym opracowaniu zostały postawione następujące pytania badawcze: Pytania do analizy danych zastanych: 1.1. Jaka jest sytuacja społeczno-zawodowa osób do 30 roku życia w Polsce? 1.2. Jak wygląda sytuacja staży na polskim rynku pracy? 1.3. Jak młodzi ludzie / instytucje organizujące staż postrzegają staże? Pytania do badania własnego: 2.1. Jakie znaczenie ma staż w przebiegu karier zawodowych młodych ludzi? 2.2. Jaką rolę pełni staż w administracji publicznej oraz w przedsiębiorstwach w fazie przechodzenia z edukacji na rynek pracy? 2.3. Jakie są uwarunkowania aplikowania na staż w wybranych podmiotach? 2.4. Jak przebiegają staże młodych ludzi w administracji publicznej, a jak w prywatnych przedsiębiorstwach?

W toku postępowania badawczego zweryfikowane zostały następujące hipotezy badawcze: 1. Duża konkurencja na rynku pracy zmusza młodych ludzi do wczesnego poszukiwania doświadczeń zawodowych poprzez podjęcie stażu / praktyk zawodowych lub poprzez znalezienie pracy i kontynuowanie nauki. (Analiza danych zastanych); 2. Staże w Polsce często organizowane są bezpłatnie i nie dłużej niż 6 miesięcy. (Analiza danych zastanych); 3. Młodzi ludzie, którzy odbyli kiedykolwiek staż w większości są zadowoleni ze zdobytego w ten sposób doświadczenia i chcą je poszerzać poprzez kolejne staże lub praktyki (przykład wiecznego stażysty). Przedsiębiorcy chcą zaś organizować staże, gdyż są dla nich opłacalne. (Analiza danych zastanych). 4. Im wcześniej osoba zrealizuje staż zawodowy, tym większą ma szansę na dynamicznie rozwijającą się karierę zawodową. Staż ułatwia również wejście młodych ludzi na rynek pracy. (Badanie własne).

Projekt badawczy, który został opisany w niniejszym opracowaniu był procesem, który obejmował okres od lutego 2015 roku do czerwca 2016 roku. Projekt zakładał wszechstronne podejście do tematu staży w Polsce oraz ich wpływu na kariery zawodowe młodych ludzi.

Rozdział 1. Znaczenie stażu w przebiegu karier edukacyjno-zawodowych młodych Polaków w ujęciu teoretycznym

Celem rozdziału jest przedstawienie kontekstu teoretycznego, w tym paradygmatu oraz koncepcji, które pozwolą zrozumieć, czym kierują się młode osoby wybierając staże w swoich drogach edukacyjno-zawodowych. Przedstawione zostaną również główne pojęcia, które będą pomocne w dalszym postępowaniu badawczym. Głównym paradygmatem tej analizy jest racjonalność (racjonalność działania) rozumiana jako podejmowanie działań na podstawie posiadanej wiedzy, tak aby osiągnąć założone cele (Weber 2002). Kariera zawodowa oraz tranzycja, pojmowana jako przejście z edukacji na rynek pracy, będą stanowiły główne koncepcje. Odnoszą się one do młodych ludzi, którzy wkraczając na rynek pracy, rozpoczynają swoją drogę zawodową poprzez staż. Pojęciami uwrażliwiającymi badacza są staż oraz kapitał ludzki.



Rys. 1.1. Układ teoretyczny wykorzystany w opracowaniu

Źródło: Opracowanie własne.

1.1. Racjonalność

Pojęcie racjonalności w najbardziej ogólnym rozumieniu jest równoznaczne z logiką działania, dającą opisać się w terminach określających strategię zachowań. Tym samym może oznaczać pewne wzory działania pojedynczych aktorów, którzy dążą do realizacji ważnych dla siebie celów przy użyciu wybranych środków (Giza-Poleszczuk, Marody, Rychard 2000). Autorzy skupiają się w swoich rozważaniach nad mikroracjonalnością, a więc racjonalnością

pojedynczego aktora społecznego. Ważnym aspektem przy analizie działań racjonalnych jest posiadany przez jednostkę kapitał ludzki i społeczny – poprzez jego kapitalizację i maksymalizację dany podmiot jest w stanie osiągnąć to, co chce (Marody 2007).

Podążając za rozumowaniem klasyków ekonomii politycznej – Adamem Smithem, Davidem Ricardem czy Johnem Stuartem Millem, możemy zauważyć, iż rzeczownik „racjonalność” używany jest głównie w kontekście, w którym „racjonalny” znaczy „rozsądny”. Ich konstrukcje *homo oeconomicus* w postaci idealnego podmiotu działania ekonomicznego nie uwzględniały czynników zakłócających model ekonomiczny. Tak doskonały podmiot kierował się wyłącznie racjonalnymi metodami osiągania założonych celów np. zasadą minimalizacji kosztów (Woleński 2002).

W swej ogólnej koncepcji racjonalności działań Max Weber (1922) nawiązywał do tradycji klasycznej ekonomii. Weber rozróżnił racjonalność ze względu na wartości (kryteria podporządkowane są tylko wartościom) oraz ze względu na cele (kryteria są zorientowane na cele, środki i skutki uboczne). Warunki racjonalności ustanawiają przy tym sens rzeczywistych działań, co sprawia, że objaśnianie nie może obejść się bez uwzględnienia kategorii rozumienia.

Wskazać można trzy postulaty ogólnej teorii racjonalności: (1) postulat indywidualizmu, (2) postulat rozumienia oraz (3) postulat racjonalności. Pierwszy postulat mówi o tym, że wszystkie zjawiska społeczne są wynikiem pojedynczych działań, postaw czy zachowań, ponieważ tylko jednostka może być podmiotem tych działań. Postulat drugi mówi o tym, że wszystkie działania są dla aktorów zrozumiałe, a więc mogą oni pojąć motywacje, jakie stoją za tymi działaniami. Zaś trzeci postulat zakłada, że przyczyny działań leżą w uznawanych przez aktorów racjach (Boudon 2007).

Przy rozważaniach na temat racjonalności warto przyrzeć się także teorii racjonalnego wyboru – zakłada ona, że aktorzy posiadają konkretną hierarchię preferencji i podejmują działania prowadzące do maksymalizacji korzyści przy minimalizacji kosztów (Jasińska-Kania 2006).

1.2. Kariera zawodowa

W znaczeniu socjologicznym, kariera to termin odnoszący się do pewnej strefy obiektywnych faktów społecznych – zmiany pozycji społecznej jednostek, z reguły z niższych na wyższe (Bauman 1960). W przypadku kariery zawodowej zmiany te odnoszą się do zmiany pozycji zawodowej. Według Rokickiej (1995) kariera zawodowa to „sekwencja roli pozycji zawodowych obejmowanych przez jednostki w różnych fazach cyklu życiowego”. Może mieć charakter mobilności w górę, związanej z awansowaniem, bądź mobilności w dół związanej z degradacją zawodową. Może przybierać także postać horyzontalnych przesunięć na stanowiska, które nie różnią się ze względu na wynagrodzenia, prestiż czy charakter obowiązków.

Kariera zawodowa jest także biografią zawodową, gdzie człowiek wspina się poprzez szereg pozycji zawodowych w hierarchii pionowej, w odczuciu społecznym każda następna

pozycja znajduje się wyżej niż poprzednia, aby osiągnąć prestiż społeczny, bogactwo czy sławę (Najduchowska 1969).

Karierę zawodową możemy podzielić również na dwa typy – kariery stabilne i kariery zmienne przy definicji kariery zawodowej „jako przestrzeni różnorodnych zachowań na rynku pracy, zarówno związanych z zatrudnieniem w danej grupie społeczno-zawodowej, jak i bezrobociem czy biernością zawodową” (Grabowska-Lusińska 2012: 113). Typ kariery stabilnej oznacza pozostanie w tej samej kategorii społeczno-zawodowej od pierwszej pracy lub stanie na rynku pracy. Typ kariery zmiennej dotyczy przesunięć między 10 wyróżnionymi kategoriami społeczno-zawodowymi oraz stanami na rynku pracy (co najmniej jedno posunięcie).

1.3. Przechodzenie z edukacji na rynek pracy (ang. *transition*)

Przechodzenie, inaczej tranzycja, z edukacji do aktywności zawodowej nie jest jednorazowym aktem, lecz sekwencją przejść, z poszukiwaniem swojego miejsca na rynku pracy (Brzinski-Fay 2007). Wejście na rynek pracy jest to więc pewna faza życia, studium życiowe, a nie jednorazowe wydarzenie (Hillmert 2002). Proces ten nie kończy się wraz ze znalezieniem pierwszej pracy.

Na podstawie badań nad przejściem z edukacji na rynek pracy, głównie w odniesieniu do rodzimych rynków pracy, wyróżniono kilka typów przejść (Brzinsky-Fay 2007 za Grabowska-Lusińska 2014): (1) „przedarcie się” (ang. *rupture*) – radykalne przejście ze sfery edukacji do sfery pracy; (2) „przerwanie” (ang. *interruption*) przerwaniu edukacji na rzecz wykonywania tylko pracy zawodowej; (3) „zmiana” (ang. *change*), łączy się ona z przejściem ze sfery edukacji do sfery pracy, a następnie do sfery bezrobocia lub bierności zawodowej; (4) „most” (ang. *bridge*) przedstawia sytuację, kiedy młodzi wchodzą ‘na miękko’ na rynek pracy poprzez staże lub praktyki zawodowe; (5) „powrót” (ang. *return*) podjęcie staży lub praktyk zawodowych łączone z kontynuowaniem edukacji; (6) „fuzja” (ang. *fusion*) radykalne wejście na rynek pracy, a następnie w niedługim czasie powrót do kontynuowania dalszej edukacji, np. na poziomie podyplomowym.

1.4. Staż

Zgodnie z art. 2 Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jednolity z 2008r. Dz. U. Nr 69, poz. 415 z późn. zm.) staż oznacza nabywanie przez bezrobotnego umiejętności praktycznych do wykonywania pracy przez wykonywanie zadań w miejscu pracy bez nawiązania stosunku pracy. Staż w Polsce organizowany jest w oparciu o następujące przepisy: (1) Art. 53 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy; (2) Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 20 sierpnia 2009r. w sprawie szczegółowych warunków odbywania stażu przez bezrobotnych (Dz. U. Nr 142, poz. 1160), (3) Zarządzenie nr 13 Dyrektora Generalnego Służby Zagranicznej z dnia 30 maja 2011r. w sprawie organizacji i zasad odbywania praktyk, wolontariatu oraz stażu w Ministerstwie Spraw Zagranicznych i placówkach zagranicznych.

Powyżej wymienionymi dokumentami uregulowane są następujące kwestie: staż może trwać nie więcej niż 12 miesięcy, jeżeli stażysta nie przekroczył 30 lat; staż odbywa się na podstawie umowy zawartej przez starostę z pracodawcą według programu określonego w umowie; nadzór nad stażystą sprawuje starosta; pracodawca po zakończeniu stażu wydaje opinię o stażyście i zaświadczenie o odbytym stażu; stażyście przysługuje stypendium w wysokości 120% zasiłku dla bezrobotnych (art. 72 ust.1 pkt 1 ustawy); stażyście przysługują 2 dni wolne za każde 30 dni kalendarzowych odbywania stażu, lecz nie ma urlopu bezpłatnego lub okolicznościowego, jak przy umowie o pracę.

W ciągu ostatnich paru lat można zaobserwować wzrost zainteresowania tematyką staży poprzez tworzące się kampanie promujące tę formę zatrudnienia młodych ludzi. Staże zagraniczne np. w instytucjach Unii Europejskiej czy w Organizacjach Międzynarodowych takich jak ONZ, organizowane są według regulaminu ustanowionego dla każdego z Organów, w którym można odbyć staż. Z tego względu staże zagraniczne nie mają jednolitej procedury aplikowania, jednolitych wymagań, które musi spełnić stażysta, ujednoliconego czasu trwania stażu czy wynagrodzenia za staż.

1.5. Kapitał ludzki

Pod nazwą kapitał ludzki ukryte są elementy niematerialne – wiedza, zdolności oraz nabyte umiejętności poszczególnych osób (Makuch 2009). Ten czynnik, który Adam Smith (1776) opisał jako „ucieleśniona w człowieku wiedza” i „pożyteczne umiejętności nabyte przez członków społeczeństwa” dziś stanowi o społeczno-ekonomicznym rozwoju społeczeństwa.

Termin kapitał ludzki pochodzi z tłumaczenia angielskiego pojęcia *human capital* i w skrócie oznacza wartość kwalifikacji ludzkich (Michalczyk i Musioł 2008). Najogólniejsza definicja kapitału stwierdza, że składają się na niego ludzie i ich umiejętności. Tak określony kapitał ludzki obejmuje wszystkie cechy wpływające na produktywność aktora społecznego, w tym wykształcenie, inteligencję, oraz wrodzone zdolności i powiązania mające wpływ na wydajność i efekty pracy (Kotarski 2013).

Badania nad kapitałem ludzkim dotyczą relacji, jaka zachodzi pomiędzy posiadanym kapitałem a jego przełożeniem na indywidualne i zbiorowe skutki w gospodarce. Jako podstawowy wyznacznik kapitału ludzkiego uznawany jest poziom wykształcenia, pojmowany jako liczba lat spędzona w edukacji. W szerokim ujęciu kapitał nabywany jest w rozmaitych sytuacjach społecznych, nie tylko powiązany z wykształceniem danego aktora społecznego (Grabowska i Jaźwińska 2015).

Kapitał ludzki jest na ogół rozumiany szeroko, obejmując wiedzę i umiejętności konkretnych osób nabyte w systemie szkolnictwa, doksztalcenia zawodowego, przez politykę zawodową, ale także przez warunki psychofizyczne i kulturowe pracy (Welfe, Sabaty i Florczak 2001). Wyróżniono sześć obszarów, w których można prowadzić działania podnoszące jakość ludzkich umiejętności, określone jako „inwestycja w człowieka”: (1) ujmowane szeroko usługi i udogodnienia związane z ochroną zdrowia, które wpływają na żywotność i witalność człowieka; (2) szkolenia w czasie pracy; (3) formalne kształcenie

szkolne na wszystkich szczeblach; (4) programy studiów dla dorosłych; (5) migracje ludności w celu znalezienia lepszej pracy, a także dostosowania do zmieniających się ciągle warunków; (6) poszukiwanie informacji o sytuacji ekonomicznej firm i perspektywach zawodowych.

1.6. Podsumowanie i wnioski do postępowania badawczego

Wyjaśnione powyżej paradygmaty, koncepcje oraz pojęcia uwrażliwiające zostaną użyte w równym stopniu w analizie danych zastanych oraz badaniu własnym.

Paradygmat racjonalności pomoże zrozumieć, czym kierują się stażyści wybierając staże jako początek swoich dróg zawodowych. Ujęcie to pomoże odpowiedzieć na pytanie, na ile decyzje o podjęciu stażu są przemyślane oraz jak wpisują się w przebieg dróg edukacyjno-zawodowych młodych ludzi. Pojęcia uwrażliwiające mają zaś za zadanie wyjaśnić m.in. proces aplikacji na staż na różnych poziomach oraz jak można wzbogacić swój kapitał ludzki przez umiejętności zdobyte podczas stażu.

Rozdział 2. Staże w danych zastanych

Głównym problemem badawczym, który został poruszony w tym rozdziale jest pytanie, jaka jest sytuacja staży na polskim rynku pracy. Postawiono również pytania, jak młodzi ludzie / instytucje organizujące postrzegają staże, oraz jak prezentuje się sytuacja zawodowa młodych ludzi (w tym absolwentów) do 30 roku życia.

W tej części opracowania postawiono następujące pytania badawcze:

1. Jaka jest sytuacja społeczno-zawodowa osób do 30 roku życia w Polsce?
2. Jak wygląda sytuacja staży na polskim rynku pracy?
3. Jak młodzi ludzie / instytucje organizujące staż postrzegają staże?

Weryfikacji poddane zostały następujące hipotezy badawcze:

1. Duża konkurencja na rynku pracy zmusza młodych ludzi do wczesnego poszukiwania doświadczeń zawodowych poprzez podjęcie stażu / praktyk zawodowych lub poprzez znalezienie pracy i kontynuowanie nauki.
2. Staże w Polsce często organizowane są bezpłatnie i nie dłużej niż 6 miesięcy.
3. Młodzi ludzie, którzy odbyli kiedykolwiek staże w większości są zadowoleni ze zdobytego w ten sposób doświadczenia i chcą je poszerzać poprzez kolejne staże lub praktyki (przykład wiecznego stażysty). Przedsiębiorcy chcą zaś organizować staże, gdyż jest to dla nich opłacalne.

2.1. Źródła danych zastanych

Źródła danych, jakie zostały wykorzystane w tym rozdziale, można podzielić na dwie grupy: (1) statystyka publiczna oraz (2) dane dedykowane wytworzone w różnego typu badaniach zamawianych, poza statystyką publiczną. Do danych zastanych ze statystyki

publicznej możemy zaliczyć dane Głównego Urzędu Statystycznego (w tym ostatni Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań z 2011 roku), dane z Banku Danych Lokalnych, a także dane z Eurostatu. Do grupy tzw. danych dedykowanych możemy zaliczyć badania przeprowadzone na zlecenie instytucji trzecich – np. Diagnoza Społeczna, badanie panelowe przygotowane przez Radę Monitoringu Społecznego, raport „Młodzi 2011” przygotowany na zlecenie Rady Ministrów itp.

Tabela 2.1. Źródła danych wykorzystane w opracowaniu

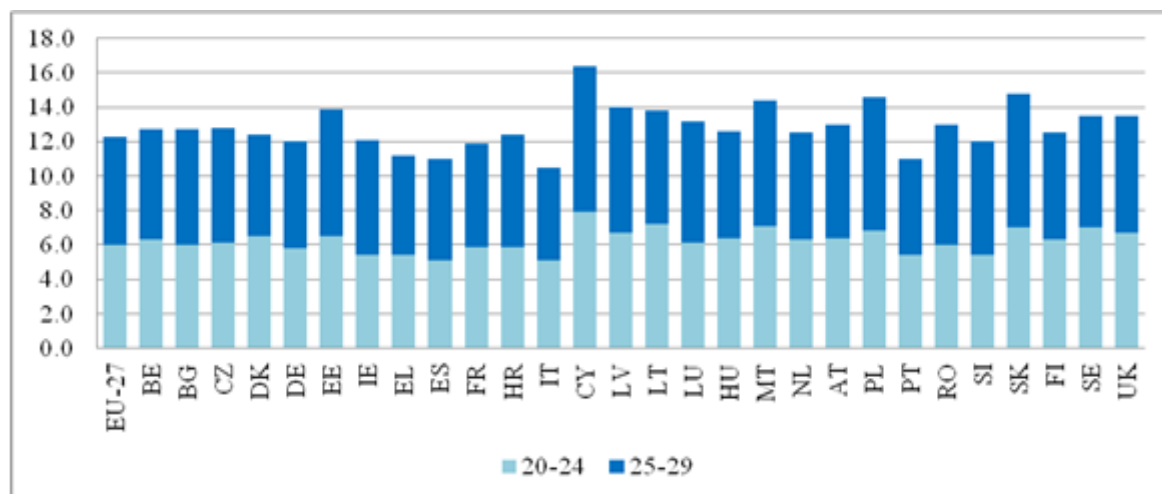
Tytuł badania	Instytucja odpowiedzialna za badanie	Typ badania	Próba	Czas
Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań	Główny Urząd Statystyczny	Badania ilościowe – CAPI, CATI, CAII	2,7 mln mieszkań	2011
Wejście ludzi młodych na rynek pracy	Główny Urząd Statystyczny	Raport	różne źródła	2010
Sytuacja na rynku pracy osób młodych	Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej	Raport	różne źródła	2014
Młodzi 2011	Krystyna Szafraniec; Kancelaria Prezesa Rady Ministrów	Raport	różne źródła	2011
Flash Eurobarometer 378. The experience of traineeships in the EU	Komisja Europejska	Badanie ilościowe – CAWI	12 971 osób	2013
Global Employment Trends for Youth	Międzynarodowa Organizacja Pracy	Raport	-	2010
Diagnoza Społeczna	Rada Monitoringu Społecznego	Badania ilościowe – CAWI, PAPI	36 670 osób	2013
Polski rynek pracy – aktywność zawodowa i struktura wykształcenia. Na podstawie badań ludności zrealizowanych w 2014 roku w ramach V edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego. Tom III	Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości	Badania ilościowe – CAWI, PAPI	17 674 osób	2014
Młodzi na rynku pracy – pracownicy, przedsiębiorcy, bezrobotni. Na podstawie analizy kierunków kształcenia zrealizowanej w 2014 roku w ramach V edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego. Tom IV	Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości	Badania ilościowe – CAWI, PAPI	17 674 osób	2014
Raport z wyników badania opinii studentów zrealizowanego w ramach kampanii społecznej „Staż. Sprawdź, zanim pójdziesz!”	Polskie Stowarzyszenie Zarządzania Kadrami	Badania ilościowe – CAWI, PAPI	1 661 osób	06. 2014
Raport z badania opinii studentów zrealizowany w ramach kampanii świadomościowej „#jestemYgrekiem. Nie jestem leniem.”	Polskie Stowarzyszenie Zarządzania Kadrami	Badania ilościowe – CAWI, PAPI	1 636 osób	05. 2015
Barometr ofert pracy	Wyższa Szkoła Informatyki i Zarządzania w Rzeszowie	Raport	-	2013

Pierwsze kroki na rynku pracy. Międzynarodowe badanie studentów i absolwentów	Deloitte	Badanie ilościowe – CAWI	1 376 osób	2013
Badanie studentów. Edycja IV	Conquest Consulting	Badania ilościowe – CAWI, PAPI Badanie jakościowe IDI	1 165 osób	2012
Studenci i absolwenci na rynku pracy	Pracuj.pl	Badanie ilościowe – CAWI	2 746 osób	2014
Opinia o bezpłatnych praktykach i stażach	InClick Sp. Z o.o.	Badanie ilościowe – CAWI	876	2013
Raport Kofeina	Portal nieparzekawy.pl	Badanie ilościowe – CAWI	641	2013

Źródło: Opracowanie własne na podstawie opisów metodologicznych poszczególnych źródeł.

2.2. Młode osoby do 30 roku życia w danych zastanych

Sytuacja młodych ludzi (do 30 roku życia) na rynku pracy jest dość szczególna – pomimo posiadanego wykształcenia i kwalifikacji ta grupa napotyka wiele trudności podczas procesu wejścia na rynek pracy oraz uzyskania zatrudnienia. Wysokie bezrobocie w tej grupie jest także spowodowane konsekwencją nadwyżki wielu niepraktycznych kierunków studiów, ukierunkowanych tylko na wiedzę teoretyczną. Osoby z tej grupy oceniane są według pracodawców jako osoby nieprzystosowane do świadczenia pracy.



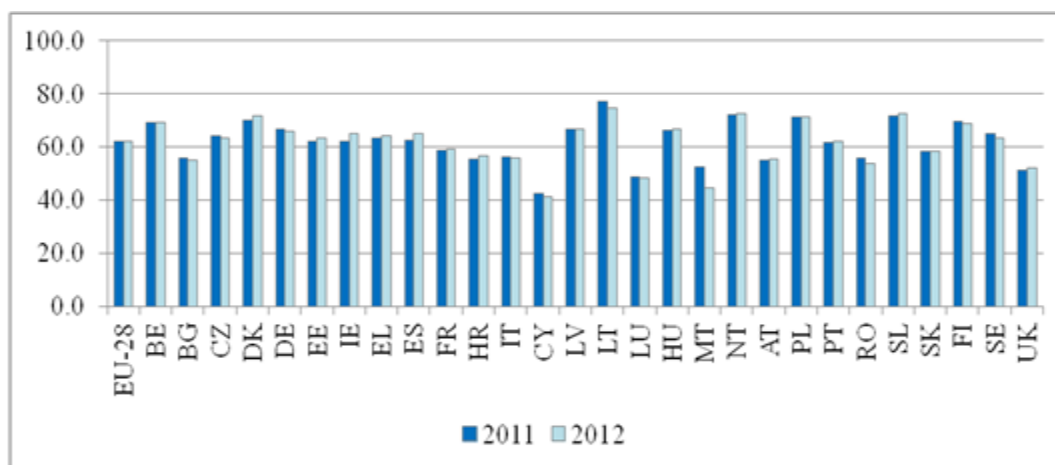
Rys. 2.1. Udział młodych ludzi w wieku 20-29 w populacji krajów UE-27

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z Eurostatu.

Polskę zamieszkuje obecnie 38 478 602 mieszkańców, z czego 5 451 377 osób to młodzi ludzie w wieku od 20 do 29 lat (dane GUS). Osoby te stanowią 14,2% ogółu mieszkańców kraju, co sytuuje Polskę powyżej średniej dla całej Unii Europejskiej (która wynosi 12,3% dla przedziału osób 20-29 lat). W związku z tak dużą liczbą młodych osób oraz

przesyceniem liczbą specjalistów w wybranych dziedzinach istnieje duża konkurencja na rynku pracy, zwłaszcza wśród ludzi bez doświadczenia zawodowego.

Jak istotne jest w Polsce wykształcenie można zauważyć na rysunku 2.2 dotyczącym uczestnictwa w edukacji osób w wieku 15-24 lata.



Rys. 2.2. Wskaźnik uczestnictwa w edukacji według wieku 15-24 lata (% odpowiadającej populacji w danym wieku)

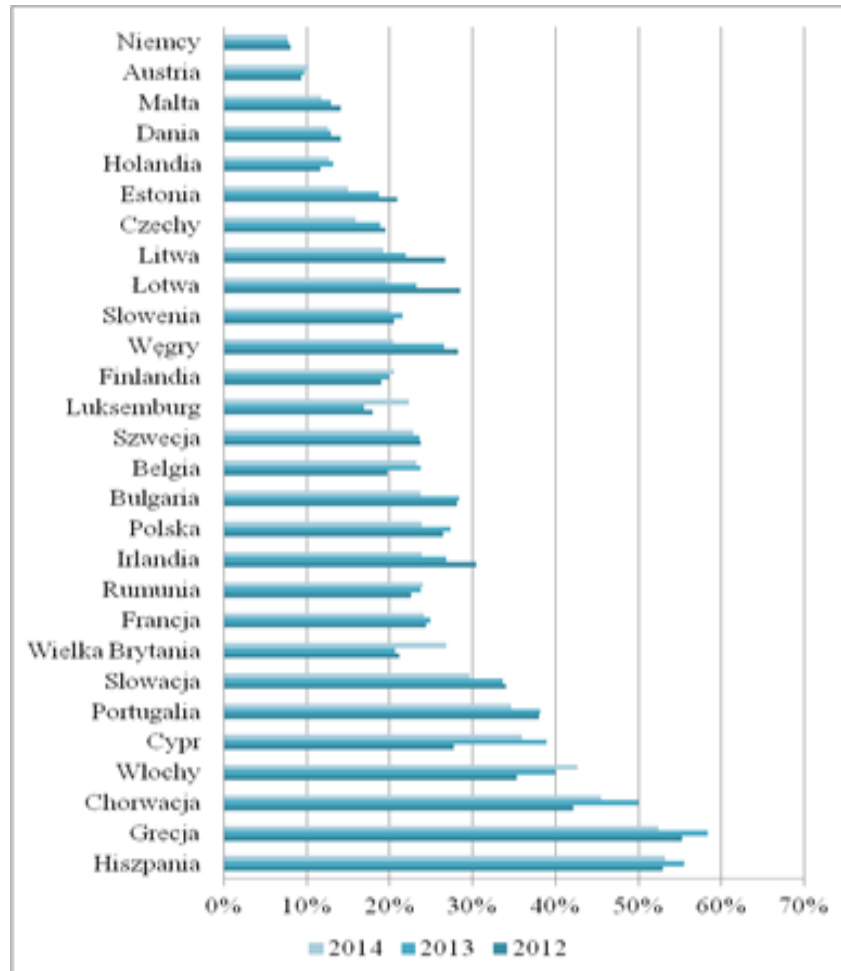
Źródło: Eurostat 2015.

Jak można zauważyć, aż 71,5% młodych ludzi w wieku 15-24 lata uczestniczy w edukacji na różnych jej poziomach (przez szkołę średnią po wykształcenie wyższe). Znacznie częściej w edukacji uczestniczą kobiety niż mężczyźni – w Polsce aż 77,3% kobiet w wieku 15-24 lata z całkowitej liczby kobiet w tym wieku do 66% mężczyzn z całkowitej liczby mężczyzn w tym wieku.

Warto przyjrzeć się odmiennemu zainteresowaniu edukacją na poziomie wyższym w podziale na mężczyzn i kobiety. Według *Banku Danych Lokalnych GUS* z 2013 roku kobiety stanowiły 58% wszystkich studentów, w tym 57% studentów na uczelniach publicznych oraz 62% studentów w szkołach niepublicznych. Dodatkowo kobiety bardzo licznie wybierają kierunki takie jak ekonomia i administracja, nauki medyczne, nauki społeczne, humanistyczne oraz pedagogiczne, kiedy mężczyźni zdecydowanie dominują na kierunkach inżynierjno-technicznych, informatycznych, czy architektury i budownictwa.

Odnosnie do aktywności edukacyjnej należy wspomnieć, jakie formy przyjmowała ona w danych grupach wiekowych. Dla osób w wieku 18 lat i wzwyż aktywność edukacyjna przejawiała się w formie nauki w szkołach lub w uczelniach wyższych (90,1%, z czego 86,7% stanowiły szkoły publiczne). Z tej formy aktywności korzystało 68,1% respondentów w wieku 18-24 lata, podczas gdy 12,3% stanowiły osoby w wieku 25-29 lat. W grupie osób kształcących się powyżej 24 roku życia wzrasta znaczenie kursów oraz szkoleń, organizowanych w miejscu pracy, jak i poza nim, finansowanych przez różne źródła (jak np. środki własne czy środki z Europejskiego Funduszu Społecznego), jednakże dla osób w wieku

25-29 lat nie jest to znacząca forma usług (z tego sposobu dokształcania korzysta 7,6% osób z tej grupy wiekowej). Wynika to przede wszystkim z częstszego korzystania z ofert studiów podyplomowych w trybie szkolnym oraz z lepszego przygotowania do wymagań rynku pracy w porównaniu z grupą wiekową 30-39 lat, która najliczniej korzysta z tej formy aktywności edukacyjnej (28,7% w roku 2013). Warto zaznaczyć, że dokształcają się przeważnie osoby z wyższym wykształceniem (aż 74,3% osób korzystających z usług w trybie pozaszkolnym) oraz głównie pracujący, którzy i tak posiadają relatywnie wyższe kwalifikacje niż osoby bezrobotne lub bierne zawodowo.



Rys. 2.3. Stopa bezrobocia wśród osób w wieku 15-24 lata, 2012-2014

Źródło: Eurostat 2015.

Jak można zauważyć na Rysunku 2.3. osoby do 24 roku życia najmocniej odczuwają kryzys gospodarczy w Europie oraz na świecie. Polska w 2014 roku uplasowała się na 12 miejscu względem największego bezrobocia wśród młodych z wynikiem 23,9%, dzięki spadkowi o 3,4% w stosunku wysokości stopy bezrobocia w roku 2013 (27,3%), który przełamał passę rosnącego wyniku. Przy dużej stopie bezrobocia jaka panuje wśród młodych ludzi wskazane jest wymienić i krótko opisać przyczyny takiego stanu.

Po pierwsze, problemem jest niedopasowanie umiejętności posiadanych przez potencjalnego pracownika do kompetencji potrzebnych na danym stanowisku. Rozbieżność ta uwidacznia się najbardziej między technicznymi („twardymi”) i nietechnicznymi („miękkimi”) umiejętnościami. Te dwa rodzaje umiejętności są kluczowe w budowaniu kariery zawodowej, a ich niedobór ujawnia się szczególnie mocno w przypadku odebrania gorszej jakości edukacji czy wywodzeniu się z niekorzystnych środowisk.

Drugim problemem, na jaki napotykają młodzi ludzie bariery związane z sytuacją na rynku pracy. Możemy wśród nich wyróżnić dyskryminację przez pracodawców młodzieży ze względu na brak doświadczenia (gorsze oferty pracy, bezpłatne, nic nie dające zawodowo staże / praktyki) czy ograniczoną ilość miejsc w danej firmie (wykorzystywanie młodych ludzi jako tanią siłę roboczą, którą łatwo jest zastąpić innymi osobami).

Trzecia bariera łączy się z praktyką poszukiwania pracy. Chodzi tu o przede wszystkim o złe dopasowanie umiejętności do poszukiwanej pracy oraz o niezdolność samych pracodawców do jasnego wyrażania swoich oczekiwań wobec kwalifikacji pracownika.

Ostatnia bariera przedstawia trudności związane z tworzeniem miejsc pracy – problemy w dostęпах do kapitału finansowego, fizycznego i społecznego stanowią największą barierę dla młodych przedsiębiorców (*Global Employment Trends for Youth, ILO Report 2010: 54; Szafranec 2011*).

Polska młodzież trafnie obrazuje wszystkie powyższe bariery – od nastawienia do wykształcenia, przez oczekiwania wobec pierwszej pracy po traktowanie praktyk zawodowych jako najważniejszego etapu przechodzenia z edukacji na rynek pracy, dzięki którym uzyska się praktyczne umiejętności, doświadczenia zawodowe oraz kontakt ze środowiskiem, w którym chce się pracować.

Tabela 2.2. Najważniejsze czynniki wyboru praktyk i pracy (% czynnika stawianego najczęściej na pierwszym miejscu przy wyborze praktyk)

Najważniejsze czynniki wyboru praktyk i pracy	
Możliwość rozwoju i zdobywania nowych umiejętności	25,7%
Możliwość zdobycia doświadczenia zawodowego	17,5%
Interesujące i rozwijające projekty	12,5%
Wysokie wynagrodzenie	5,8%
Dobra atmosfera w pracy	5,5%

Źródło: *Pierwsze kroki na rynku pracy. Międzynarodowe badanie studentów i absolwentów*, Deloitte 2013.

Większość respondentów, którzy brali udział w badaniu przeprowadzonym przez firmę Deloitte w 2013 roku wskazała jako główny czynnik wyboru praktyk lub pracy możliwość rozwoju i zdobywania nowych umiejętności. Na drugim miejscu pojawiła się możliwość zdobycia doświadczenia zawodowego, tak pożądanego na dzisiejszym rynku pracy. Zaskoczeniem może być rzadkie wybieranie czynnika dotyczącego wysokiego wynagrodzenia, gdyż tego zazwyczaj oczekują młodzi ludzie na praktykach czy w swojej

pierwszej pracy (przy praktykach jest to kwota wynosząca 1 452 zł netto, podczas gdy przy pierwszej pracy wynosi 2 798 zł netto).

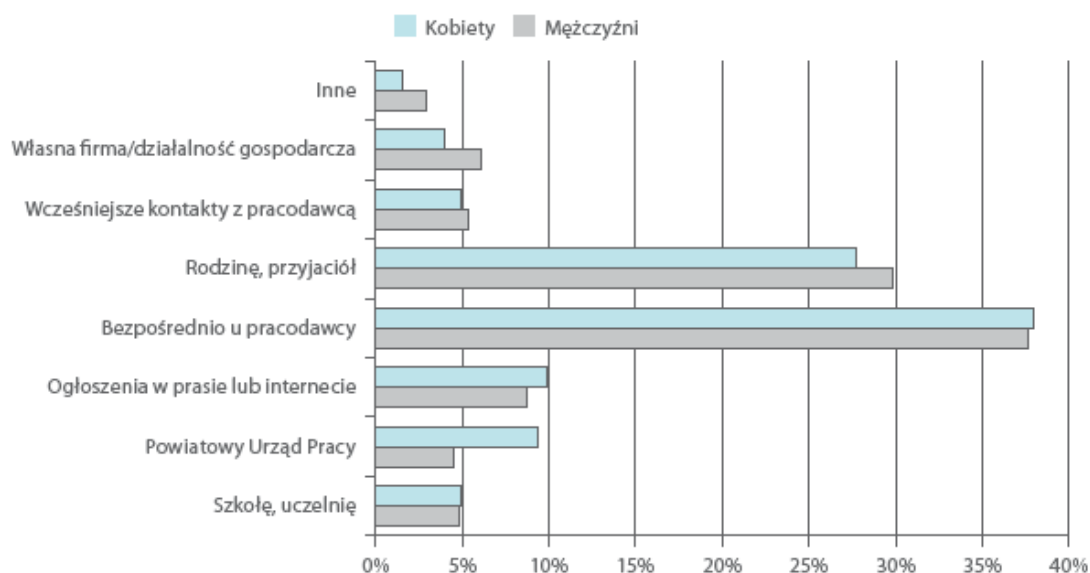


Rys. 2.4. Co chcesz osiągnąć w swojej karierze zawodowej? (główny priorytet)

Źródło: *Pierwsze kroki na rynku pracy. Międzynarodowe badanie studentów i absolwentów*, Deloitte 2013.

Respondenci najczęściej wybierali jako cel zawodowy bycie ekspertem w swojej dziedzinie (38%). Drugim pojawiającym się najczęściej priorytetem była niezależność finansowa (22,7%). Nadal bardzo mało osób chce zdobyć doświadczenie, a następnie założyć własną firmę. W podziale względem płci różnica w celach kariery obejmowała kwestie finansowe – kobiety częściej niż mężczyźni wybierały jako priorytet niezależność finansową (24,5% wobec 19,5%). Nie utożsamiało się to jednak z wyborem jako celu zawodowego byciu bogatym – mężczyźni prawie trzy razy częściej wskazywali tę odpowiedź (7,4% wobec 2,6%).

W Polsce przeciętny wiek wejścia młodych ludzi na rynek pracy w latach 2000 – 2007 wyniósł, zarówno dla kobiet jak i mężczyzn, 22 lata. Od roku 2008 wiek ten zaczął wzrastać wskutek kryzysu gospodarczego jak i słabej oferty na rynku pracy, co objawiło się kontynuacją studiów przez młodych ludzi czy przeczekiwaniem najgorszego okresu. Młode kobiety wchodzi na rynek pracy przeciętnie pół roku później niż mężczyźni (kobiety – ok 23 lat, mężczyźni 22,5 lat), co może wynikać z dłuższego pozostawania w systemie edukacji przez większe aspiracje edukacyjne czy przez poświęcenie się życiu rodzinnemu. Także odsetek mężczyzn wchodzących na rynek pracy jest większy niż kobiet (Szafranec 2011: 143).

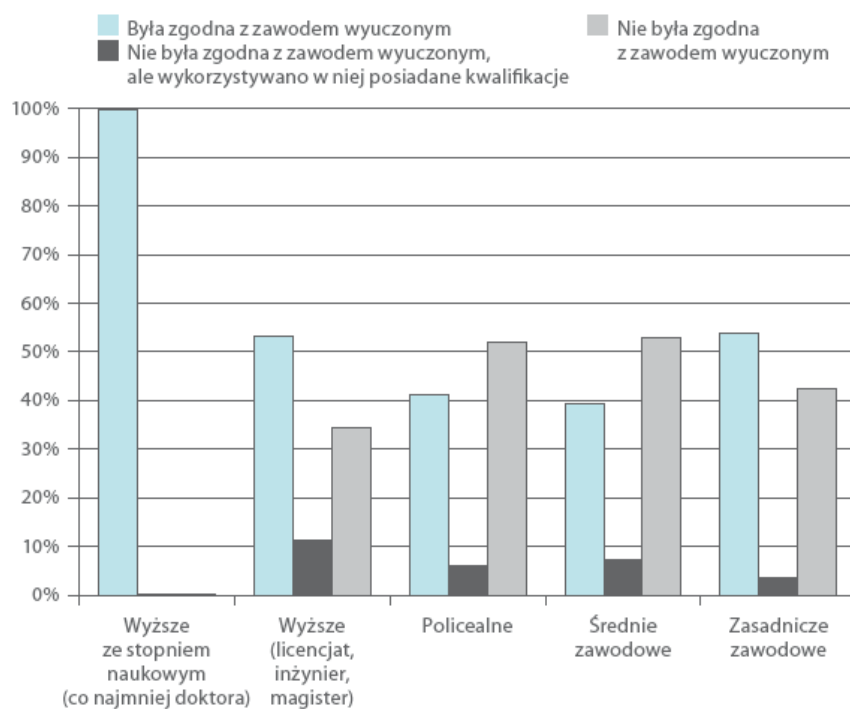


Rys. 2.5. Sposoby znajdowania pierwszej pracy przez młodzież w wieku 15-34 lata

Źródło: Szafranec 2011: 152.

Najczęściej pierwszą pracę młodzi ludzie zdobywali poprzez poszukiwanie zatrudnienia bezpośrednio u pracodawcy (37,8%). Drugim sposobem było wykorzystywanie kontaktów rodzinnych i przyjacielskich (ok. 30%). Trzecim skutecznym sposobem znajdowania pracy były ogłoszenia zamieszczone w prasie lub Internecie (ok. 10%). Instytucje, które powinny pomagać odnaleźć się ludziom na rynku pracy jak powiatowe urzędy pracy, szkoły czy uczelnie nie były dość efektywne. Kobiety częściej od mężczyzn korzystały z pomocy urzędów pracy i ogłoszeń w prasie lub Internecie, podczas gdy mężczyźni zdawali się na informacje przekazywane przez rodzinę, przyjaciół lub sami zakładali własne firmy.

Warto jednak nadmienić, że na obecnym rynku pracy dyplom / świadectwo nie gwarantuje, jak kiedyś, pracy w wyuczonym zawodzie co możemy zauważyć na wykresie poniżej.

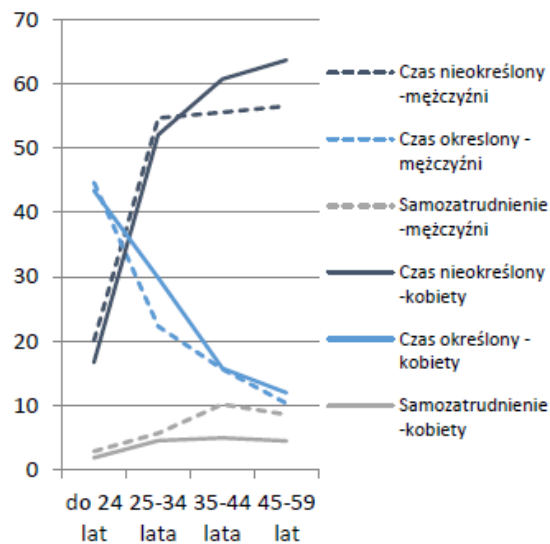


Rys. 2.6. Zgodność pierwszej pracy z wyuczonym zawodem według wybranych poziomów wykształcenia (młodzież w wieku 15-34 lata) w 2009 roku

Źródło: Szafranec 2011: 157.

Dla 43% ogółu młodych ludzi w wieku 15-34 lata pierwsza praca była zgodna z zawodem wyuczonym. Osoby z wyższym wykształceniem oraz zasadniczym zawodowym podejmowały pierwszą pracę najczęściej zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami. Znakomitym przykładem są osoby, które posiadają stopień naukowy, co najmniej doktorat – prawie 100% zgodności pierwszej pracy z wyuczonymi zawodem. W sytuacji posiadania dyplomu uczelni wyższej gwarancja zgodności pierwszej pracy występuje w dwóch przypadkach na trzy. Najmniejsze szanse na zgodność mają osoby z wykształceniem średnim zawodowym oraz policealnym – częściej wykonują pierwszą pracę, która odbiega od ich wyuczonego zawodu. Dlatego też coraz częściej można spotkać się z sytuacją, kiedy młodzi ludzie łączą pracę ze szkołą – zapewnia to cenne doświadczenie zawodowe jak i życiowe oraz daje większe możliwości po studiach.

Według danych GUS w 2009 roku co piąta osoba ucząca się (w wieku od 15 do 34 lat) jednocześnie pracowała, a co czwarta była aktywna na rynku pracy – świadczy to o zwiększonej aktywności zawodowej wśród uczniów jak i wśród studentów. Ponad 70% absolwentów była aktywna zawodowo, a co druga osoba pracowała w 2009 roku. Świadczyło to o wysokiej świadomości młodych ludzi jak duże znaczenie ma zdobycie doświadczenia zawodowego (*Wejście ludzi młodych na rynek pracy*, GUS, luty 2010).



Rys. 2.7. Udział umów na czas określony, nieokreślony oraz samozatrudnienia według wieku i płci w 2013 roku

Źródło: Czapiński, Panek 2013: 126.

Powyższy rysunek przedstawia, jak natężenie poszukiwania pracy oraz stosowanie różnych form pracy skorelowane są z wiekiem. Częstsza praca na czas określony występuje u młodszych osób – ok. 45% respondentów poniżej 25 roku życia deklaruje pracą na umowę na czas określony (przy czym 13,4% osób aktywnych zawodowo do 24 roku życia poszukuje innej pracy) i maleje wraz z wiekiem. Co 5 respondent poniżej 25 lat deklaruje posiadanie pracy na czas nieokreślony. Przeciętnie wraz z wiekiem następuje stabilizacja warunków zatrudnienia – w grupie ludzi w wieku 25-34 lata zatrudnienie na czas nieokreślony wyraża 55% mężczyzn oraz 52% kobiet. Wraz z wiekiem rośnie także udział osób samozatrudnionych (jednoosobowych firm pracujących na własny rachunek) – zarówno u kobiet (choć jest to wzrost minimalny do 30 roku życia) jak i u mężczyzn (odsetek ten rośnie aż do 40 roku życia).



Rys. 2.8. Średni czas pozostawania bez pracy w miesiącach (przyjmując jako górną granicę 36 miesięcy) na koniec roku 2014

Źródło: *Sytuacja na rynku pracy osób młodych w 2014 roku*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej 2014.

Na czas pozostawania bez pracy wpływają różne czynniki w tym wiek jak i poziom wykształcenia. Średni czas pozostawania bezrobotnym dla osób młodych do 25 roku życia w 2014 roku wyniósł 8,3 miesiące i był krótszy niż rok temu o 0,1 miesiąca. Dla porównania bezrobotni ogółem w 2014 roku szukali pracy przez 12,9 miesiąca (0,7 miesiąca dłużej niż w 2013 roku). Młodzi najczęściej szukali pracy od 1 do 3 miesięcy (27,2% bezrobotnych do 25 roku życia), oraz od 3 do 6 miesięcy (21,6%). Rzadziej szukano pracy powyżej 24 miesięcy (9,3% ogółu). Najczęstszym używanym argumentem w kontekście bezrobocia młodych osób do 25 roku życia jest brak doświadczenia zawodowego (51,1% ogółu młodych bezrobotnych).

2.3. Staż w statystyce publicznej

Dane dotyczące staży w statystyce publicznej prezentowane są bardzo rzadko, ponadto często są to dane cząstkowe, zebrane dla danego regionu w danym czasie, dlatego też nie mogą być reprezentatywne dla całej populacji.

Dodatkowo dane o stażach w administracji publicznej nie są nigdy publikowane oddzielnie – jako przykład można podać dane z wojewódzkiego urzędu pracy w Warszawie, które nie wyróżniają instytucji do jakich zostali przydzieleni stażyści (administracja czy prywatny przedsiębiorca). Być może sytuacja niewiedzy o liczbie staży w administracji publicznej zakończy się wraz z programem praktyk dla studentów w urzędach administracji publicznej oraz z Centralną Bazą Ofert Pracy uruchomioną w 2015 roku. W ramach programu Praktyk Studenckich realizowanych przez Kancelarię Prezesa Rady Ministrów zostało ogłoszonych 16 600 nowych miejsc praktyk w 1500 urzędach i jednostkach administracji rządowej (urzędy miały obowiązek zgłaszania przynajmniej jednego miejsca praktyk na każdym 20 zatrudnionych pracowników). Program ten ma za zadanie ułatwić praktykantom wejście na rynek pracy i dać możliwość zdobycia nowych umiejętności, przydatnych w dalszej karierze zawodowej. Wszystkie oferty praktyk dostępne są w Centralnej Bazie Ofert Pracy (www.oferty.praca.gov.pl), która jest wspólną bazą urzędów pracy, gdzie prezentowane są informacje o aktualnych ofertach pracy, propozycjach staży czy praktyk studenckich.

2.4. Staż w przedsiębiorstwach

Dane statystyczne na temat staży, praktyk czy wolontariatów w przedsiębiorstwach są, podobnie jak dane o stażach w administracji publicznej, publikowane dość rzadko, gdyż te formy zatrudnienia nie są uwzględnione w statystykach przygotowywanych przez Główny Urząd Statystyczny. Jak wygląda sytuacja staży na rynku pracy można domyślać się jedynie z fragmentarycznych danych dostarczonych w ramach badań prowadzonych przy realizacji różnych kampanii społecznych czy świadomościowych.

Jednym z projektów badawczych, który analizuje oferty pracy (w tym również oferty praktyk czy staży) pojawiające się w Internecie jest badanie „Barometr Ofert Pracy” cyklicznie przygotowywany przez pracowników Instytutu Ekonomii Wyższej Szkoły Informatyki i Zarządzania w Rzeszowie. Popularność staży i praktyk bardzo wzrosła w okresie od końca roku 2012 i wciąż rośnie – w styczniu 2013 roku ukazało się 9 532 ogłoszenia

dotyczące staży. Warto wspomnieć, że w roku 2012 oferty dla stażystów nie były wyróżnione w ogóle w jakichkolwiek badaniach, a staże i praktyki kojarzyły się studentom z okresem letnim. Dziś na staż lub praktykę można się dostać przez cały rok.

W 2014 roku z danych pochodzących z serwisu Pracuj.pl, jednego z największych portali rekrutujących w Polsce, wynika, że do początku czerwca 2014 roku opublikowanych zostało 4,4 tys. ofert praktyk i staży, o 20% więcej niż w analogicznym okresie w 2013 roku. Najwięcej ofert pochodziło z Województwa Mazowieckiego (prawie 4 na 10 opublikowanych). W tym samym roku portal Pracuj.pl opublikował raport „Studenci i absolwenci na rynku pracy” przeprowadzony w październiku na grupie 2 746 użytkowników serwisu studiujących lub absolwentów do 2 lat od ukończenia studiów. Aż 77% respondentów odbywało praktyki / staże, a 65% badanych podejmowało pracę zawodową w trakcie studiów. Dane z badania ukazują również, że 88% uczestników odbyło lub odbywa praktyki / staże w czasie studiów, z czego w 77% są one zgodne z kierunkiem studiów. 70% badanych stwierdziło, że odbyty staż pomaga w zdobyciu doświadczenia zawodowego, co druga osoba sądzi, że staż pomaga zdobyć kompetencje twarde, a co trzecia stwierdza, że po stażu poprawiła swoje umiejętności miękkie. Ok 25% respondentów otrzymała po zakończeniu stażu propozycję pracy w firmie.

Według raportu „Praktyki, Staże, Wolontariat: Etapy w drodze do uczciwej pracy czy braku bezpieczeństwa zawodowego? Wyniki badań i zalecenia z projektu INTERNSTAGE” przeciętny staż w Polsce trwa ok. 9 miesięcy, jednakże w 49% wszystkich staży jest on krótszy niż miesiąc. Podobne wyniki osiąga Hiszpania (1 miesiąc trwania w aż 55% wszystkich organizowanych stażach) oraz Wielka Brytania (gdzie 37% staży nie przekracza miesiąca). W Polsce średnio stażysta dostaje 1505 złotych (czyli poniżej średniej minimalnej), W Wielkiej Brytanii stażyści dostają minimalną krajową stawkę godzinową (ok. 6,31£ na rok 2013), chociaż 1/3 staży jest organizowana bez wynagrodzenia, we Francji 60% staży ma zapewnioną pensję 600€ a ok 20% wypłaca wyższą kwotę. We Włoszech natomiast nie ma żadnej zasady, co do tego jaka powinna być kwota wynagrodzenia za staż, w 70% staże są darmowe. Na Łotwie nie ma danych zarówno na temat czasu trwania stażu jak i wysokości wynagrodzenia. Warto zauważyć, że w prawie każdym przebadanym kraju niezależne organizacje studenckie poruszały kwestię staży na przełomie ostatniego dziesięciolecia np. w Polsce była to kampania społeczna „Nie robię tego za darmo”, w Wielkiej Brytanii kampania „Internaware”, zaś we Francji istnieje Stowarzyszenie „Généra'on Précaire”.

Najnowszym badaniem dotyczącym staży jest przeprowadzona w roku 2015 kampania świadomościowa „#jestemYgrekiem. Nie jestem leniem”, która badała wyznaczniki staży i praktyk wysokiej jakości. Jak możemy dowiedzieć się z raportu młodzi ludzie najczęściej uwagi przywiązują programowi, który posiada walor edukacyjny i umożliwia im zdobycie wiedzy i / lub umiejętności. Aż 94% badanych odpowiedziało, że jest to dla nich bardzo ważne lub ważne. Na drugim miejscu ważne jest, aby przy organizacji stażu lub praktyk zapewnić stażystom wdrożenie do organizacji jak i obowiązków, które będą wykonywali. Aż 93% badanych uważa, że staże / praktyki ułatwiają wejście na rynek pracy, gdy optymalnie staż lub praktyka trwa 1-3 miesiące (50% badanych), lub 6 miesięcy (38% badanych). Jednakże biorąc pod uwagę pytanie o najbardziej atrakcyjną formę zdobywania doświadczenia tylko 17% ankietowanych wybrało staż po zakończeniu edukacji w pełnym

wymiarze godzin. Warto także zauważyć, co przyciąga młodych ludzi do wyboru stażu bądź praktyki – przede wszystkim jest to informacja o tym, czy staże są płatne (83% badanych opowiedziało się za skutecznością takiej informacji) oraz ile trwają (74% badanych).

2.5. Podsumowanie

Dzięki przeprowadzanej analizie danych zastanych udało się wysnuć następujące wnioski. Sytuacja młodych osób (w szczególności od 20 do 29 roku życia) na rynku pracy z pewnością jest trudna. Pomimo coraz lepszego wykształcenia są oni niechętnie zatrudniani ze względu na brak doświadczenia zawodowego, brak odpowiednich kwalifikacji czy zbyt wygórowane oczekiwania związane z pierwszą pracą (w tym również wysokie oczekiwania płacowe). Powoduje to wysoką stopę bezrobocia w tym przedziale wiekowym.

Istotny wpływ na strukturę bezrobocia wśród młodych ma także zainteresowanie podejmowaniem dalszego kształcenia – wskutek kryzysu gospodarczego i słabych ofert pracy młodzi ludzie decydują się na kontynuację studiów, podejmowanie nowych kierunków czy też studiowanie dwóch fakultetów – sprawia to, że przeciętny wiek wchodzenia na rynek pracy coraz bardziej się wydłuża.

Biorąc pod uwagę pierwszą pracę podczas aplikowania na stanowisko, młodzi ludzie najczęściej kierują się możliwością rozwoju i nabywania nowych umiejętności, a także zdobywania doświadczenia zawodowego. Często taka praca nie jest zgodna z wyuczonym zawodem oraz podejmowana jest na podstawie umowy na czas określony (im wyższy wiek tym częściej następuje stabilizacja zatrudnienia).

Brak jest ogólnodostępnych danych dotyczących staży w urzędach administracji publicznej.

Dane dotyczące staży w przedsiębiorstwach publikowane są rzadko i tylko w ramach badań przeprowadzanych przy realizacji różnych kampanii społecznych lub świadomościowych.

Staże kojarzą się młodym ludziom, przede wszystkim, jako miejsce zdobycia cennego doświadczenia, nabywania nowych umiejętności, a także wykorzystania wiedzy poznanej na studiach w praktyce. Warto pamiętać, że przy tak fragmentarycznych danych dotyczących staży w ogóle trudno jakkolwiek podsumować sytuację staży na polskim rynku pracy.

Rozdział 3. Metodologia

Celem tego rozdziału jest omówienie metody, techniki i narzędzia badawczego, które zostały wykorzystane w toku postępowania badawczego. W tym rozdziale również opisany zostanie dobór badanych do badania własnego.

Celem analizy badania własnego jest zbadanie, jakie znaczenie odegrał staż (porównując staże organizowane w administracji oraz w przedsiębiorstwach) w przebiegu

karier edukacyjno-zawodowych młodych ludzi, ze szczególnym uwzględnieniem fazy przechodzenia z edukacji na rynek pracy.

3.1. Dobór metody, techniki i narzędzia

Badanie własne zostało przeprowadzone metodą jakościową. Metoda ta została wybrana, aby jak najgłębiej przeanalizować zjawisko staży oraz ich znaczenie dla osób, które je odbyły (Babbie 2012). Informacje zdobyte taką metodą umożliwiają również dotarcie do nietypowych danych oraz dają sposobność spojrzenia na badane zagadnienie z zupełnie innej strony, innej perspektywy, czego nie dają badania ilościowe.

Technikę badawczą jaką zastosowano to indywidualny wywiad pogłębiony częściowo ustrukturyzowany z elementami wywiadu biograficznego, którego narzędzie stanowił scenariusz wywiadu. Wywiad ten był częściowo ustrukturyzowany, aby badacz mógł dostosowywać pytania do badanych, pomijać niektóre z nich, a także pogłębiać poruszane kwestie, jeżeli miałyby one wpływ na treść wywiadu (Gudkova 2012). Podzielony on został na sześć bloków teoretycznych z metryczką. Pierwszy blok pytań dotyczący wykształcenia, podzielony był na dwa podbloki i odnosił się do ścieżki edukacyjnej respondenta i jego pierwszych doświadczeń zawodowych przed stażem, jeżeli takie były. Pytano w nim o wykształcenie, motywy wyboru takiej ścieżki, pierwsze prace, nawet dorywcze, które respondent wykonywał jeszcze przed rozpoczęciem stażu, zakres obowiązków jaki na nich miał oraz to jak umiejętności zdobyte w tych pracach przydały mu się na stażu (jeżeli w ogóle mu się przydały). Drugi blok pytań dotyczył motywów podjęcia stażu. Pytano w nim o wpływ osób bliskich, znaczenie kierunku studiów czy sytuację młodych na rynku pracy i inne motywacje wyboru stażu. Blok trzeci odnosił się stricte do stażu – procesu aplikacji na staż oraz do jego przebiegu. Wypytywano respondentów o wszystkie parametry staży, aby kompleksowo móc przeprowadzić analizę porównawczą staży w administracji oraz stażu w prywatnych przedsiębiorstwach. Blok czwarty odnosił się do oceny przebytego stażu oraz refleksji byłych stażystów na temat staży jako takich. Piąty blok odnosił się do ścieżki kariery, którą respondent podjął po odbyciu stażu do momentu przeprowadzenia wywiadu. Ostatni blok, szósty, odnosił się do rozważań oraz planów na przyszłość respondentów. W zależności od komunikatywności i refleksyjności badanych zadawano im dodatkowo pytania, niewymienione w scenariuszu wywiadu, lub pomijano niektóre, jeżeli respondent odpowiadał na nie we wcześniejszych pytaniach.

Do wywiadu dodano także elementy wywiadu biograficznego – czyli badacz zadawał pytania ogólne z bloku, a respondent ujawniał przed badaczem biograficzne wątki ze swojego życia (np. w przypadku bloku piątego).

Największy atut indywidualnego wywiadu pogłębionego to możliwość poruszenia skomplikowanych i szczegółowych kwestii w komfortowych warunkach dla respondenta oraz trafność takiego wywiadu. Mierzy on rzeczywiście to, co powinien mierzyć (Babbie 2012). Zaś podstawową wadą jest brak reprezentatywności wyników badań czyli brak możliwości odniesienia zebranych informacji na ogół populacji. Zazwyczaj próba dobierana jest celowo.

O wyborze techniki badawczej, jakim jest indywidualny wywiad pogłębiony zdecydowało przeświadczenie, że dzięki niemu temat uda się zbadać kompleksowo oraz poznać przemyślenia i doświadczenia respondentów, które nie wypłynęłyby w innych badaniach.

3.2. Charakterystyka badanych w badaniu własnym jakościowym

W badaniu jakościowym wzięło udział trzynaście osób, w tym dziewięć kobiet i czterech mężczyzn (Załącznik nr 1). Osoby te były w momencie badania w wieku od 20 do 38 lat, przy czym większość stanowiły osoby przed 30 rokiem życia. Każdy z respondentów odbył przynajmniej jeden staż zawodowy co najmniej dwa lata temu, jednak nie więcej niż dziesięć lat, w administracji publicznej lub w prywatnym przedsiębiorstwie. Ostatecznie przeprowadzono badanie z sześcioma byłymi stażystami z firm prywatnych oraz siedmioma z administracji publicznej (krajowej i zagranicznej). Grupa ta została wybrana do badania, ponieważ nadal jest w fazie przechodzenia z edukacji na rynek pracy, jednak ma sposobność do kształtowania swojej kariery zawodowej. Maksymalny okres 10 lat od zakończenia stażu przez absolwentów ma za zadanie pokazać jak staż może wpłynąć na dalsze podejmowane przez respondentów decyzje co do zatrudnienia. Dla trójki badanych zrobiono wyjątek, ponieważ ostatni staż odbyli ponad 10 lat temu, jednak ich poglądy i refleksje na temat staży dużo wniosły do badania. Należy jednak podkreślić, że respondenci nie reprezentują populacji stażystów w Polsce.

W badaniu zastosowano dobór celowy, na podstawie własnej wiedzy badacza o badanej grupie oraz biorąc pod uwagę cele badania (Babbie 2012). Jednym ze sposobów dotarcia do badanych było wykorzystanie sieci znajomości i kontaktów osób bliskich poprzez nawiązanie relacji z polecenia takiej osoby przez znajomych – w ten sposób pozyskano pięciu respondentów. Kolejnym sposobem było wykorzystanie portali społecznościowych jak Facebook, Google+, LinkedIn czy Goldenline do pozyskania osób bezpośrednio lub pośrednio przez znajomych – w ten sposób zostało wybranych czterech respondentów. Ostatnim sposobem wyboru respondentów było pisanie do osób spełniających wymagania badania za pomocą fanpage'ów kampanii dotyczących staży, grup zrzeszających osoby zainteresowane stażami czy forów internetowych, służących do wymiany doświadczeń – w ten sposób zgłosiły się cztery osoby.

Każdy z badanych uczęszczał na uczelnie wyższe – czterech badanych w momencie badania było w trakcie studiów licencjackich lub magisterskich, ośmiu badanych ukończyło swoją edukację stopniem magistra, a jeden z nich porzucił edukację na drugim roku studiów inżynierskich. Dwunastu stażystów podejmowało również aktywności zawodowe przed stażem, dla jednej respondentki staż był pierwszym doświadczeniem zawodowym. Wszyscy respondenci odbywali staże przed swoimi studiami bądź w ich trakcie.

Każdy ze stażystów odbył przynajmniej jeden staż zawodowy – sześć osób odbyło tylko jeden staż, dwie osoby zdecydowały się na zrealizowanie dwóch staży, cztery osoby zrobiły trzy staże przed pracą na pełen etat, oraz jedna osoba, odbyła aż sześć staży. W dwunastu przypadkach z trzynastu staże odbywały się w pełnym wymiarze godzin (staż na

pół etatu odbył się w prywatnym przedsiębiorstwie). Osiem staży – po cztery staże z administracji oraz przedsiębiorstw – było płatnych od 890 zł do 4 000 zł (staż w Komisji Europejskiej – 1 000€). Pięć staży – dwa organizowane w przedsiębiorstwach oraz trzy organizowane w administracji – nie były płatne w ogóle. Staże w administracji trwały zazwyczaj od jednego miesiąca (najkrótszy staż w badaniu) do dziesięciu miesięcy, a staże w przedsiębiorstwach od dwóch miesięcy do jednego roku (najdłuższy staż w badaniu). Umowy regulujące staż były różne – najwięcej osób wskazało umowę o pracę (cztery osoby) oraz umowę zlecenie (cztery osoby), trzech stażystów wskazało na umowę o staż, a jedna osoba miała umowę pomiędzy instytucją a Szkołą. Jedna osoba odbywająca staż w administracji w ogóle nie miała żadnego dokumentu regulującego staże.

Rozdział 4. Znaczenie stażu w przebiegu karier zawodowych młodych ludzi.

Wyniki badania własnego

Rozdział ten omawia znaczenie stażu w przebiegu karier zawodowych w oczach samych młodych ludzi i jest rozdziałem najbardziej pogłębionym. Jego podstawę stanowi materiał badawczy, który został pozyskany poprzez przeprowadzenie wywiadów z 13 badanymi w wieku 20 – 38 lat, którzy odbyli staż w administracji publicznej, bądź w przedsiębiorstwie, co najmniej 2 lata od momentu zakończenia stażu, jednak nie więcej niż 10 lat po stażu. Jednakże dla trójki respondentów odstąpiono od reguły, gdyż ostatni staż odbyli oni 12 lat temu i są powyżej 30 roku życia, to ich przemyślenia i refleksje na temat staży organizowanych kiedyś i w czasie teraźniejszym bardzo dużo wniósł do analizy wyników badania.

Na grupę 13 badanych składa się sześciu byłych stażystów z firm prywatnych oraz siedmiu przedstawicieli staży w administracji publicznej (zarówno krajowej jak i zagranicznej). Grupa ta została wybrana do badania, ponieważ nadal jest w fazie przejścia z edukacji na rynek pracy i ma sposobność do kształtowania swojej kariery zawodowej.

Wyjątek stanowi wywiad nr S/A/K/13, którego analiza stanowi indywidualne *studium przypadku* dotyczące postrzegania stażu w administracji publicznej zarówno z perspektywy byłej stażystki, jak i organizatora stażu, pełniącego również stanowisko mentora stażystów.

Do badania własnego zostało wykorzystane główne pytanie badawcze: Jakie znaczenie ma staż w przebiegu karier zawodowych młodych ludzi, oraz trzy pytania szczegółowe odnoszące się do analizy porównawczej staży w administracji oraz w przedsiębiorstwach: 1. Jaką rolę pełni staż w administracji publicznej różnych szczebli / w przedsiębiorstwach w fazie przechodzenia z edukacji na rynek pracy? 2. Jakie są uwarunkowania aplikowania na staż w wybranych podmiotach? oraz 3. Jak przebiegają staże młodych ludzi w administracji publicznej, a jak w prywatnych przedsiębiorstwach? Dodatkowo pojawiło się wiele pytań dotyczących powodów podjęcia staży przez młodych ludzi, oceny takich staży czy przemyśleń byłych stażystów na temat takiej formy zatrudnienia. Wszystkie te pytania zostały zadane w częściowo pogłębionym wywiadzie indywidualnym z elementami wywiadu biograficznego.

Przed przystąpieniem do realizacji badania własnego postawiono także hipotezę badawczą: im wcześniej osoba zrealizuje staż zawodowy, tym większą ma szansę na dynamicznie rozwijającą się karierę zawodową. Staż ułatwia również wejście młodych ludzi na rynek pracy. Hipoteza ta została poddana weryfikacji w trakcie analizy zebranych w toku postępowania badawczego wyników badania.

4.1. Motywy podjęcia stażu w administracji publicznej i w przedsiębiorstwach

Motywy, jakimi kierowali się młodzi ludzie, wybierając staż jako początek swojej kariery lub pierwsze poważne doświadczenie zawodowe są zróżnicowane i spowodowane wieloma czynnikami zewnętrznymi. Wśród nich możemy wyróżnić między innymi wejście Polski do Unii Europejskiej, kryzys gospodarczy, wysokie bezrobocie wśród młodych ludzi czy wybór niepraktycznego kierunku studiów, ukierunkowanego tylko i wyłącznie na teorię niedopasowaną do rynku pracy.

„Czy patrzyłaś na sytuację ludzi młodych na rynku pracy przed podjęciem stażu? Nie, szczerze mówiąc nie, ale mam taki ogólny pogląd, że z pracą stałą i zgodną z wykształceniem jest ciężko. (...) Praca jest, ale nie jest dopasowana do młodych, a młodzi jednak też mają swoje oczekiwania i nie chcą stać w miejscu, a rozwijać się.” (S/A/K/1, 20 lat, staż w Urzędzie Gminy, sprzedawca).

„Nie mogę powiedzieć, abym była na bieżąco z rynkiem pracy w ogóle... ale ze swoich obserwacji mogę powiedzieć, że sytuacja ludzi młodych, szczególnie po studiach jest trudna. Wyjątkowo trudna zaś może być dla osób, które nie kwapiły się aby cokolwiek zrobić w czasie 5 lat studiów, oprócz studiowania. I jak patrzę na moich znajomych, którzy po ukończeniu 3, 4 kierunków jednocześnie nie mogą znaleźć pracy, bo nie mają żadnego doświadczenia, a chcą od pracodawcy 4 tysiące złotych netto, to śmiać mi się chce. Śmiać mi się też chce przez pracodawców, którzy wymagają od młodych ludzi na wstępie minimum 20 lat doświadczenia, 5 języków, określonych kwalifikacji czy pełnej dyspozycji najlepiej przy posiadanym statusie studenta. Sytuacja jest trudna, a ludzie bardzo wymagający, niechęć w ogóle negocjować.” (S/P/K/3, 26 lat, staż w korporacji, specjalista ds. marketingu).

Wartym zauważenia jest fakt, iż motywy podejmowania stażu przez młodych ludzi zarówno w administracji publicznej jak i w prywatnych przedsiębiorstwach są do siebie bardzo zbliżone. Zarówno jedni jak i drudzy wybierając staże kierują się w podobnym stopniu kierunkiem studiów, na których studiują lub które ukończyli, rekomendacją staży przez rodzinę / bliskich, chęcią zdobycia doświadczenia lub jego rozszerzenia, chęcią sprawdzenia samego siebie, chęcią sprawdzenia danej branży, a także chęcią zarobku.

Jak wspomniano na wybór stażu często ma wpływ kierunek studiów, który studiował respondent bądź jest w trakcie studiowania. Jednak przy stażach w administracji jest to sytuacja, która powtarza się częściej, aniżeli przy stażach w przedsiębiorstwach.

„(...) Wie Pani co, bo ja od początku mówiłem, że chcę robić to co jest taką jakby podstawową rzeczą, którą można robić po takim kierunku, najbardziej oczywistą. No i to było z tym związane, dlatego nie szedłem na jakieś staże w zupełnie inne miejsca.” (S/A/M/12, 35 lat, staż w Ambasadzie RP w Waszyngtonie, analityk).

„Tak jak mówiłem wcześniej interesowało mnie prawo. Tak szeroko rozumiany przedmiot WOS-u w liceum czy gimnazjum i też pod względem tego kierowałem się właśnie do takiego urzędu (Sądu – przyp. aut.), do którego się wybrałem.” (S/A/M/5, 22 lata, staż w Sądzie Rejonowym, fotograf).

„Czy Twoje kierunki studiów miały jakiś wpływ na Twoje staże, bo mówiłaś, że pierwszy był HR, a byłaś wtedy na socjologii, ale to nie była specjalizacja zarządzania zasobami ludzkimi. No nie, dokładnie to była komunikacja społeczna, a wybrałam HR bo wydaje mi się, że HR jest najbliżej ludzi i że rzeczywiście ludzie są ważni w organizacjach. W ogóle wyznawałam taką myśl, że tak powiem i dalej jest mi bliska, że to w sumie ludzie kreują firmę i bez ludzi to się nie odbędzie. (...) (wybór trzeciego stażu – przyp. aut.) Wydawało mi się, że w końcu idę w dobrą stronę, że będzie to spójne, no skoro to jest Stowarzyszenie Zarządzania Kadrami no to super i tutaj studiuje też zarządzanie zasobami ludzkimi, więc świetnie i trochę się okazało znowu, że jest to firma, która świadczy zewnętrzne usługi, czyli są dedykowani klientom.” (S/P/K/4, 26 lat, staż w firmie zajmującej się badaniami, specjalista ds. employer branding).

W przytoczonych fragmentach dotyczących staży w administracji widać, że pierwsze doświadczenie zawodowe, jakim był staż (pomijając wcześniejsze prace dorywcze, jeżeli takie występowały) było bardziej przemyślane i spójne z kierunkiem studiów, w porównaniu ze stażami w przedsiębiorstwach. Szczególnie w pierwszym fragmencie, gdzie respondent od początku, czyli od wyboru studiów wiedział, gdzie chce się znaleźć w przyszłości i do tego dążył poprzez liczne staże w administracji – jest to doskonały przykład wysoko rozwiniętej racjonalności (Giza-Poleszczuk 2000). Jednak przy stażach w przedsiębiorstwach także zdarzały się staże zgodne z kierunkiem studiów, co udowadnia ostatni fragment, gdzie respondentka studiując Zarządzanie Zasobami Ludzkimi dostała się na staż w branży HR i w tej branży pozostała do czasu udzielenia wywiadu – można więc zaliczyć jej typ kariery jako karierę stabilną (Grabowska-Lusińska 2012).

Kolejną cechą, która zachęca ludzi do wybrania stażu jest wpływ bliskich, który może być różnie rozumiany – jako polecenie stażu przez osoby, które taki staż odbyły, jako zachęcanie do spróbowania swoich sił w „pracy”, czy wręcz przeciwnie – jako zrażanie do staży.

„Moi rodzice polecili mi, żebym poszła na staż do ich dobrego znajomego, który prowadził bardzo duże biuro rachunkowe w Warszawie i który będzie mógł mnie nauczyć od kuchni wszystkich aspektów swojej pracy. A czy w twoim otoczeniu ktoś wcześniej odbywał staż? Tak, większość moich znajomych odbywała staż, gdyż jest to naprawdę dobra ścieżka rozwoju dla młodych ludzi, którzy jeszcze nigdy nie pracowali, a chcieli by spróbować jak to będzie wyglądało.” (S/P/K/2, 28 lat, staż w firmie zajmującej się rachunkowością, doradca podatkowy).

„Czy bliscy mnie motywowali? Nie. Moja mama... ogólnie jestem jedyakiem i zawsze moja mama mi mówiła, że się w życiu napracuję to jest tak standardowo, ale ja już tak od ... od wczesnych lat chciałem zawsze zadbać sam o siebie i postanowiłem, żeby jakoś zacząć swoją karierę, prawdopodobnie przyszłą zawodową, bo jeszcze nie wiadomo czy będę pracował w zawodzie. To myślę, że taki staż mi pomoże później... i pomógł.” (S/A/M/5, 22 lata, staż w Sądzie Rejonowym, fotograf).

Niezależnie od instytucji, w której odbywał się staż wpływ rodziny czy bliskich osób na podjęcie decyzji o stażu przez młodego człowieka był podobny. I przy wybranych stażach w administracji i w prywatnych przedsiębiorstwach zdarzały się osoby, które zachwalały staże oraz takie, które staż i jego przydatność w dalszej karierze negowały. Jednak podczas badania większość respondentów opowiadała o pozytywnym feedbacku od swoich bliskich na rynku pracy co potwierdzają badania przeprowadzone przez Grupę pracuj.pl, gdzie aż 70% respondentów potwierdziło przydatność staży w późniejszej karierze zawodowej (Raport „*Studenci i absolwenci na rynku pracy*” 2014).

Jednak największą motywacją do podjęcia stażu była chęć zdobycia doświadczenia połączona z chęcią sprawdzenia samego siebie w danej pracy.

„Chciałam iść na dobry staż, a nie znów do pracy na stanowisku sprzedaży, która nie zapewni mi dobrego początku mojej „kariery”. Bo mogłabym pracować i w 50 podobnych do siebie stanowiskach sprzedażowych, ale nigdy nie doszłabym dalej. Dlatego szukałam jak najlepszego stażu. Na początku w administracji, później w różnych dziedzinach, począwszy od Human Resources przez Marketing. Przynajmniej, po to aby się rozeznać się co mnie może zainteresować, później aby nauczyć się różnych rzeczy, których na studiach nie miałabym okazji się nauczyć, a następnie aby zdobyć doświadczenie, które jest wymagane wręcz od młodych ludzi, którzy zaczynają swoją przygodę z pracą.” (S/P/K/3, 26 lat, staż w korporacji, specjalista ds. marketingu).

„(...) staż jeśli oczywiście jest przeprowadzony w określony sposób i w dobrych warunkach to jest taka szansa zobaczenia tego na czym polega ta wybrana praca, w której się chce kiedyś robić w przyszłości i znaleźć no i miałam to szczęście że w tych moich pierwszych stażach, to ja sobie myślę nawet czy nie we wszystkich, no miałam dostęp do prawdziwych zadań tak? Często się narzeka i słychać takie głosy z rynku że stażyści biegają i kupują kanapki, robią jakieś fotokopie dziwne i robią herbatę swoim przełożonym, to na szczęście ja nigdy się w takiej sytuacji nie znalazłam, więc jakby każde kolejne dobre doświadczenie sprawiało, że chciałam jeszcze więcej wypróbować no i myślę, że taki staż to jest szansa też na zbudowanie, na rozpoczęcie budowania ważnych kontaktów takich zawodowych profesjonalnych tak praktycznie na całe życie.” (S/A/K/10, 35 lat, staż w Ambasadzie RP w Waszyngtonie, Kierownik Działu Promocji i Publikacji).

O zdobyciu doświadczenia na stażu wspominali prawie wszyscy badani, nawet jeżeli nie byli oni zadowoleni ze swojego stażu czy z poziomu jego merytoryczności. Wskazywali, że ważne jest zapoznanie i pewne obycie w branży, z którą wiąże się przyszłość oraz chęć nauki i poszerzania horyzontów. Świadczy to o ich racjonalnym pojmowaniu staży, gdzie oznaczają one pewne doświadczenie zawodowe, na którym mogą liczyć na zatrudnienie po jego zakończeniu, a co za tym idzie wzmacniać swoją pozycję na rynku pracy i maksymalizować swój kapitał (Marody 2007).

4.2. Uwarunkowania procesu aplikowania o staż

Do uwarunkowań procesu aplikowania na staż zalicza się wpływ poprzednich prac na staż (jakie umiejętności twarde i miękkie pozyskane we wcześniejszych doświadczeniach

zawodowych respondent świadomie mógł użyć na stażu), kryteria wyznaczone na każdym stażu, potrzebne dokumenty, aby móc aplikować na staż oraz samą ścieżkę aplikacji.

Większość badanych przed wybraniem się na staż posiadała małe bądź średnie doświadczenie zawodowe (warto przypomnieć, że zazwyczaj były to prace dorywcze, prace w gastronomii czy w sprzedaży – typowe prace dla studentów chcących dorobić na studiach).

„Powiem tak, że w liceum co wakacje pracowałam jako ekspedientka. (...) Dopiero tak rok po maturze podjęłam pierwszą pracę jako specjalista do spraw sprzedaży w call center (...) Później pracowałam jako koordynator sklepu, następnie zrobiłam praktyki w agencji pracy tymczasowej. Po tych praktykach pracowałam przez chwilę znowu jako ekspedientka gdzieś w międzyczasie po maturze, a do czasów tego sklepu, w którym byłam koordynatorką zdarzało mi się pracować w jakiejś służbie informacyjnej na różnych eventach. Tak i po agencji pracy tymczasowej przyszedł staż w administracji- 10-miesięczny. Po tym stażu w administracji byłam pracownikiem biurowym.” (S/A/K/9, 24 lata, staż w Lokalnej Grupie Działania, praktykant w biurze zarządzania zasobami ludzkimi).

„Pani pyta czy przed nimi (stażami – przyp. aut.) pracowałam... tak, ale ta praca, wie Pani to już było jakby to powiedzieć – studencko – fizyczna, tak to nazwijmy. Jakies dorywcze po prostu? Tak dorywcze i ...żeby nie skłamał... też współpracowałam z jednym NGO’sem w Łodzi (...) To jest, wie Pani coś takiego powiedzmy najbliżej tego co później robiłem na tych stażach. To było przed nimi. Natomiast wszystko inne to było Pizza Hut, no tego typu.” (S/A/M/12, 35 lat, staż w Ambasadzie RP w Waszyngtonie, analityk).

Jednak niektórzy badani wskazywali na bezpośredni wpływ swoich poprzednich prac na wybór stażu.

„Jasne, zaczęłam pracę tak naprawdę od razu po maturze no i to była praca przy obsłudze wesel, czyli tak jakby praca na stanowisku kelnerki. No to nie trwało dość długo, bo to były zazwyczaj soboty i to trwało może jakieś 2 miesiące. Następną moją pracą, była już praca w Warszawie i to była praca na pierwszym roku studiów, na zasadzie hostessy, czyli jakieś rozdawanie ulotek, obsługa eventów itd. Pracowałam też jako hostessa przy sprzedaży butów, które miały jakąś tam innowacyjną technologię no i pamiętam, że zajęłam 1 miejsce, jeżeli chodzi o sprzedaż tych butów. Stwierdziłam, że dalej chciałam się rozwijać gdzieś tam w sprzedaży. No i tak trafiłam na staż.” (S/P/K/7, 24 lata, staż w firmie zajmującej się finansami, szef redakcji E-commerce).

Można zauważyć, że respondenci kierowali się racjonalnością – chcieli zdobyć jakiegokolwiek doświadczenie, nie siedzieli w miejscu przez cały okres studiów, a także rozwijali przy tym swoje umiejętności miękkie, przede wszystkim komunikatywność, obycie w środowisku pracy czy pracę w grupie.

„Tak, znaczy umiejętności miękkie w stylu rozmowa z beneficjentami to nad każdym z moich pracy miałam do czynienia z klientami czy tam interesantami jakimiś, więc jakieś takie radzenie sobie w sytuacjach stresowych, konfliktowych z ludźmi z zewnątrz to na stażu mi się przydało.” (S/A/K/9, 24 lata, staż w Lokalnej Grupie Działania, praktykant w biurze zarządzania zasobami ludzkimi).

„Tzn. wie Pani co to raczej miękkie umiejętności, czyli przede wszystkim praca w zespole, czyli cały „teamwork”, jak to się ładnie nazywa. Na czym to polega, z czym to się je, jak to jest skomplikowane, czego można wymagać od siebie, a czego można wymagać od innych (...) Dobrze, to tylko tyle? Oczywiście... no możemy mówić o innych umiejętnościach, więc używanie

języków obcych w swojej pracy. (...) to może jest trochę miękka umiejętność, czyli taka powiedziałbym elastyczność, bo jak pracowałem w tych wszystkich miejscach to... najprzeróżniejszych... czy to dorywczo, czy nie dorywczo, to właściwie tego czego się uczyłem to jest to, że nie można się jak to się ładnie w Polsce mówi: od roboty migać” (S/A/M/12, 35 lat, staż w Ambasadzie RP w Waszyngtonie, analityk).

Podobną liczbę prac podejmowali zarówno stażyści z administracji publicznej, jak i z przedsiębiorstw. Jednakże stażyści z administracji byli bardziej zadowoleni ze swojego doświadczenia zawodowego przed stażem i wskazywali, że nabyte umiejętności, czy to twarde czy miękkie, przydawały im się znacznie częściej. Być może spowodowane jest to faktem, iż na stażach w administracji częstokroć mieli styczność z patentami, a tej umiejętności mogli nauczyć się podczas prac dorywczych. Stażyści z przedsiębiorstw prywatnych rzadziej wskazywali na przydatność jakiegokolwiek umiejętności, z prostej przyczyny – pracowali w zupełnie innej branży niż odbywali staż.

W wielu wywiadach badani nie pamiętali dokładnie, jakie warunki musieli spełnić, aby dostać się na staż. Jednakże, gdy staże organizowane były przez Urząd Pracy wymagania oraz dokumenty były ujednolicone – należało zarejestrować się w Urzędzie jako osoba bezrobotna oraz przynieść dowód osobisty, dyplom lub świadectwo ukończenia szkoły oraz CV (na rozmowę o staż).

„Zaczęło się od telefonu z Urzędu Pracy; następnie musiałem pojechać, zabrać jakieś dokumenty – już nie pamiętam dokładnie co to było – ale wypełnić dokumenty w sprawie stażu właśnie w Urzędzie. I z tym udać się do firmy – z tymi dokumentami i z CV.” (S/P/M/6, 25 lat, staż w firmie zajmującej się produkcją profili okiennych, magazynier).

„O stażu w ogóle mama rozmawiała ze znajomą pracującą w Gminie. Najpierw podpytała ją czy faktycznie są miejsca, a ona powiedziała, żeby złożyć papiery, może się jednak uda. Ok, to napisałam podanie do Wójta Gminy, (...). I później dostałam telefon z Urzędu Gminy, że faktycznie to jest do zrealizowania, a ponieważ ten staż był opłacany z Urzędu Pracy to musiałam jechać najpierw do Powiatu i tam właśnie złożyć wszelkie dokumenty potrzebne do tego, to było świadectwo ukończenia szkoły, wcześniej jednak musiałam się zarejestrować jako bezrobotna, o tym, że jestem bezrobotna, chyba tyle. (...) Nie było żadnych warunków do spełnienia, aby Cię przyjęli na ten staż? Nie, właściwie żadnej jako takiej rozmowy z Wójtem nie odbywałam, nie wyglądało to na zasadzie rekrutacji do pracy, tylko raczej tak przez pracowników. Zostałam poinformowana, że Wójt rozpatrzył i zostałam skierowana do spełnienia tych wszystkich formalności wymaganych przez Urzędy.” (S/A/K/1, 20 lat, staż w Urzędzie Gminy, sprzedawca).

„Trzeba było złożyć dokumenty i się ubiegać o ten staż. Dokładnie to nie pamiętam, ale właśnie te dokumenty się składało i się czekało, no i trzeba było mieć status bezrobotnego i nigdzie nie pracować. No i to chyba wszystko. A jakie dokumenty były wymagane, aby móc aplikować o staż? Dokumenty, no to świadectwo ukończenia szkoły średniej z tego co pamiętam, no i status studenta i status osoby bezrobotnej. I to chyba wszystko i zdjęcie i tam nic więcej nie było.” (S/P/K/2, 28 lat, staż w firmie zajmującej się rachunkowością, doradca podatkowy).

W wielu wywiadach badani nie pamiętali dokładnie, jakie warunki musieli spełnić, aby dostać się na staż. Jednakże, gdy staże organizowane były przez Urząd Pracy wymagania oraz dokumenty były ujednolicone – należało zarejestrować się w Urzędzie jako osoba

bezrobotna oraz przynieść dowód osobisty, dyplom lub świadectwo ukończenia szkoły oraz CV (na rozmowę o staż).

„Zaczęło się od telefonu z Urzędu Pracy; następnie musiałem pojechać, zabrać jakieś dokumenty – już nie pamiętam dokładnie co to było – ale wypełnić dokumenty w sprawie stażu właśnie w Urzędzie. I z tym udać się do firmy – z tymi dokumentami i z CV.” (S/P/M/6, 25 lat, staż w firmie zajmującej się produkcją profili okiennych, magazynier).

„O stażu w ogóle mama rozmawiała ze znajomą pracującą w Gminie. Najpierw podpytała ją czy faktycznie są miejsca, a ona powiedziała, żeby złożyć papiery, może się jednak uda. Ok, to napisałam podanie do Wójta Gminy, (...). I później dostałam telefon z Urzędu Gminy, że faktycznie to jest do zrealizowania, a ponieważ ten staż był opłacany z Urzędu Pracy to musiałam jechać najpierw do Powiatu i tam właśnie złożyć wszelkie dokumenty potrzebne do tego, to było świadectwo ukończenia szkoły, wcześniej jednak musiałam się zarejestrować jako bezrobotna, o tym, że jestem bezrobotna, chyba tyle. (...) Nie było żadnych warunków do spełnienia, aby Cię przyjęli na ten staż? Nie, właściwie żadnej jako takiej rozmowy z Wójtem nie odbywałam, nie wyglądało to na zasadzie rekrutacji do pracy, tylko raczej tak przez pracowników. Zostałam poinformowana, że Wójt rozpatrzył i zostałam skierowana do spełnienia tych wszystkich formalności wymaganych przez Urzędy.” (S/A/K/1, 20 lat, staż w Urzędzie Gminy, sprzedawca).

„Trzeba było złożyć dokumenty i się ubiegać o ten staż. Dokładnie to nie pamiętam, ale właśnie te dokumenty się składało i się czekało, no i trzeba było mieć status bezrobotnego i nigdzie nie pracować. No i to chyba wszystko. A jakie dokumenty były wymagane, aby móc aplikować o staż? Dokumenty, no to świadectwo ukończenia szkoły średniej z tego co pamiętam, no i status studenta i status osoby bezrobotnej. I to chyba wszystko i zdjęcie i tam nic więcej nie było.” (S/P/K/2, 28 lat, staż w firmie zajmującej się rachunkowością, doradca podatkowy).

Inaczej przedstawia się sytuacja staży organizowanych nie przez Urząd Pracy, a na własną rękę bądź przez inną instytucję (w przypadku jednego respondenta przez Krajową Szkołę Administracji Publicznej).

„W przypadku staży krajowych było to dość proste, bo właściwie pośredniczyła w tym Krajowa Szkoła Administracji Publicznej. Składaliśmy swoje preferencje, 3 alternatywne możliwości i szkoła starała się dopasować w kontakcie z komórką kadrową właściwego urzędu, starała się dopasować ten staż do potrzeb naszych i do ew. potrzeb tego urzędu. (...) Natomiast w przypadku stażu zagranicznego było troszeczkę inaczej, bo ten staż był w pełni sponsorowany przez rząd Walonii, w związku z tym rząd Walonii miał tutaj dużo do powiedzenia i oprócz zwykłej aplikacji, formularzy, które należało wypełnić, była też rozmowa z delegatem Walonii w Polsce. (...) Ale to było powiedzmy, to było troszkę trudniejsze, bo faktycznie były to formularze w języku obcym, rozmowa w języku obcym, więc było to na pewno trudniejsze niż te staże, które są stażami obowiązkowymi, które się odbywają w Polsce.” (S/A/M/11, 30 lat, staż w Ministerstwie Środowiska, urzędnik państwowy).

„(...) jeśli mnie pamięć nie myli to nie było to wyjątkowo skomplikowane, na pewno to było CV, list motywacyjny, ewentualne referencje, jeśli tak owe ktoś wymagał, albo się miało to zawsze warto załączyć, bo to pewnie pomaga i w zasadzie nie było wymagane dyplomu ukończenia studiów, bo z założenia, przynajmniej w tych wszystkich jednostkach przyjmowano studentów jeszcze, więc jakby dyplomu nie trzeba było.” (S/A/K/10, 35 lat, staż w Ambasadzie RP w Waszyngtonie, Kierownik Działu Promocji i Publikacji).

Najczęściej wymienianymi dokumentami, które należało złożyć, aby ubiegać się na staż było CV, list motywacyjny, referencje, ksero dowodu czy legitymacji studenckiej. Jednakże warunki były specyficzne dla każdej branży, niezależnie czy była to administracja czy nie, a więc trudno tu o generalizację wymaga, które należy spełnić, aby móc aplikować na staż.

Podobnie do warunków i wymaganych dokumentów jest ze ścieżką aplikacji na staż, jeżeli staż organizowany jest przez urząd pracy. Ta ścieżka kończy się zazwyczaj na przyniesieniu dokumentów i rozmowie o staż z przyszłym pracodawcą. Natomiast przy stażach organizowanych samodzielnie ta ścieżka aplikacji wygląda bardzo różnie – od wymiany maili bez jakiegokolwiek kontaktu bezpośredniego do przygotowania projektu zamiast zwykłej rekrutacji.

„Proszę opisz mi jak wyglądał proces aplikowania o staż? Proces był krótki, dosłownie to były może dwa, albo trzy spotkania w Urzędzie Pracy. Oczywiście pierwsza wizyta to była taka, że się szło, wszystkie te dokumenty się składało, a później druga wizyta to było przedstawienie trzech różnych instytucji i ofert jakie mają dla stażysty i stażysta mógł sobie wybrać gdzie chce odbyć staż i iść złożyć swoje CV. No i sobie wybrałam konkretne biuro rachunkowe, które mnie interesowało, poszłam złożyłam CV. Zostałam zaproszona na rozmowę kwalifikacyjną, przesłałam ją poprawnie i za dwa tygodnie dosłownie mogłam już rozpocząć swój staż.” (S/P/K/2, 28 lat, staż w firmie zajmującej się rachunkowością, doradca podatkowy).

„I teraz tak: pierwszą rzeczą, którą się tak naprawdę robiło to pisało się na ogólny adres ambasady czy w ogóle Państwo robią staże. Ogólny adres ambasady potem ktoś zrzucił do jakiegoś pracownika ambasady najczęściej młodego dyplomaty, który odpisywał: tak robimy, proszę się ze mną kontaktować, będziemy od Pana potrzebowali tego, tego, tego. (...) Jak wyglądał proces aplikacji? Wie Pani co, wszystko się odbywało mailowo. Ja żadnych rozmów nie miałam (...). Proces mógł trwać... nie dosyć szybki był. Ja myślę, że mniej niż 2 tygodnie czasami. I to dotyczy wszystkich staży, które Pan odbywał? Tak, w tych ambasadach, tak.” (S/A/M/12, 35 lat, staż w Ambasadzie RP w Waszyngtonie, analityk).

„No to tam był „case” do zrobienia, to była prezentacja, trzeba było zaproponować chyba... o ile dobrze pamiętam sprzedaż jakiegoś produktu i co zaplanowanie całej takiej strategii marketingowej, dobranie grupy docelowej, jaki by był ten produkt, dlaczego tak by wyglądał a nie inaczej, no i coś takiego w formie prezentacji wysłałam, ponieważ z nimi współpracowałam to była jedna, później odbywa się tylko jedna rozmowa, po której dostałam właśnie telefonicznie informacje o tym, że zdecydowali się mnie wybrać na ten staż.” (S/P/K/4, 26 lat, staż w firmie zajmującej się badaniami, specjalista ds. Employer Brandingu).

Stáže w administracji, z przemyśleń respondentów, zazwyczaj organizowane są przez urzędy pracy, gdzie urząd załatwia prawie wszystkie formalności związane ze stażem. Nieliczne staże między innymi w dyplomacji organizowane są bezpośrednio z placówką dyplomatyczną lub poprzez uczelnie. Inaczej sprawa wygląda ze stażami w przedsiębiorstwach – zazwyczaj staże ogłaszane są na internetowych stronach rekrutacyjnych, gdzie podane są wymagania, jak i wymagane dokumenty, a ścieżka aplikacji nie jest jednakowa, w zależności od firmy.

4.3. Przebieg staży w administracji publicznej i w przedsiębiorstwach oraz ich ocena

Ze względu na dwa różne typy organizacji – administracja publiczna oraz prywatne przedsiębiorstwa – jakie wykorzystane są do analizy porównawczej staży, można wywnioskować, iż przebieg stażu będzie się różnił. Warto na samym początku zastanowić się, jak organizacje przygotowują się do przeprowadzenia stażu.

„Czy Gmina się przygotowała do stażu np. zapewniła Ci biurko czy komputer? Tak, miałyśmy zapewniony jeden pokój i w tym pokoju, właściwie teoretycznie on należał do Przewodniczącej Rady Gminy, ale ponieważ z niego praktycznie nie korzystała, a tylko przy jakiś większych zebraniach Rady Gminy był on używany, to nam go udostępniłi. Tam przez 8 godzin siedziałyśmy i miałyśmy komputer przez pewien czas. Jeden? Tak, jeden komputer. Ale to tylko ze względu na to, że wypełniałyśmy jedno zadanie, do którego potrzebny był komputer. Później ze względu, że miałyśmy ten komputer właśnie dostarczali nam innych zadań, które można było wykonać na komputerze.” (S/A/K/1, 20 lat, staż w Urzędzie Gminy, sprzedawca).

„Miejsce do pracy było przygotowane po poprzednim pracowniku, w sumie poprzedniej pracownicy która odeszła na zwolnienie lekarskie, więc tak jak poprzedni pracownik zostawił swoje stanowisko pracy tak ja później do niego usiadłam i miałam się w nim odnaleźć. Czyli nawet, nie posprzątała nic po tej pracownicy tylko jak ona wyszła tak ty usiadłaś? Tak. Wszystkie dokumenty jakieś osobiste zapiski na kartkach poprzyklejane gdzieś przy monitorze ot tak.” (S/A/K/9, 24 lata, staż w Lokalnej Grupie Działania, praktykant w biurze zarządzania zasobami ludzkimi).

Jak można zauważyć, instytucje z administracji publicznej, które zdecydowały się na zorganizowanie stażu przez urząd pracy z inicjatywy stażysty w minimalnym stopniu przygotowały miejsce pracy – zapewniając przede wszystkim biurko. Trudno mówić o jakichkolwiek akcesoriach do pracy np. o komputerze, gdyż instytucje często zrzucają na stażystów tzw. „najgorszą pracę”, która nie wymaga obsługi komputera.

„Co do firmy, jak przyszłam pierwszego dnia miałam całodzienne szkolenie dot. Prezentacji firmy, co robią, czym się zajmują, co robili w przeszłości, ich wizja, misja, cele itp. Następnie poznawałam biuro i ludzi, a do swojego biurka nie byłam nawet doprowadzona. Dopiero na drugi dzień usiadłam przy moim stanowisku pracy i siedziałam czytając różne rzeczy związane z firmą. Komputer dostałam dopiero w drugim tygodniu, kiedy już nie miałam co robić, bez komputera. A więc co do tej kwestii to nie była dobra organizacja. Ale wszelkie szkolenia, które powinna obyc, odbyłam w terminie. Chociaż już na początku miałam małą szkołę życia, gdzie musiałam walczyć o monitor czy myszkę.” (S/P/K/3, 26 lat, staż w korporacji, specjalista ds. marketingu).

„Jeżeli chodzi o przygotowanie firmy to myślę, że zdecydowanie mieli za małe biuro, żeby pomieścić tyle osób, no wiadomo, to też była praca rotacyjna, więc Ci stażyści często rezygnowali, a zatem tego miejsca można powiedzieć zawsze było mniej więcej tyle samo ale i tak odczuwaliśmy jednak jego brak. Przy umawianiu spotkań czasami było tak, że musieliśmy się wymieniać telefonami, więc jeżeli chodzi o takie przygotowanie pod względem telefonów, czyli narzędzi do pracy do umawiania spotkań to myślę, że tego było zdecydowanie za mało.” (S/P/K/7, 24 lata, staż w firmie zajmującej się finansami, Szef redakcji E-commerce).

Jeżeli chodzi o staże w prywatnych przedsiębiorstwach, to sytuacja wygląda trochę lepiej – zazwyczaj to firmy same szukają stażystów, ogłaszając nabór w Internecie, a więc byli przygotowani pod względem miejsca pracy czy początkowego wdrożenia dla przyszłego stażysty. Jednak, w przypadku wypowiedzi ostatniej respondentki można zauważyć, iż czasem firmy biorą zbyt dużo stażystów, co powoduje nieprzyjemną atmosferę w pracy, ciągłe napięcia oraz wieczną rywalizację o miejsce, zamiast dobrego przygotowania do zawodu w neutralnych warunkach.

Ważną kwestią jest także program stażu, czyli dokument, w którym powinny się znaleźć wszystkie obowiązki stażysty, a także cele, które stażysta ma za zadanie osiągnąć do ukończenia stażu.

„Nie, nie miałam. Ponieważ to nie był staż, który był zorganizowany ze względu na jakiś program. Wydaje mi się, że był zorganizowany ze względu na potrzeby społeczeństwa.” (S/A/K/1, 20 lat, staż w Urzędzie Gminy, sprzedawca).

„Nie przypominam sobie. Później jak skończyłem staż to dostałem taką rozpiskę, na jakim konkretnie stanowisku pracowałem, co należało do moich obowiązków i czego się nauczyłem. No i tak jak sobie to przeczytałem to wynikało by z tego, że jednak prawdę tam napisali.” (S/A/M/5, 22 lata, staż w Sądzie Rejonowym, fotograf).

„Miałem bardzo szeroki, zwłaszcza w Stanach był bardzo szeroki, w Irlandii trochę węższy. Na początku był uzgadniany, doprecyzowany. No ale muszę Pani powiedzieć, że później jak to się już toczyło dalej to już program sobie, a rzeczywistość sobie, ale mówię to jako pozytyw” (S/A/M/12, 35 lat, staż w Ambasadzie RP w Waszyngtonie, analityk).

Pomimo staży organizowanych przez urząd pracy często nie było przygotowanego żadnego programu dotyczącego obowiązków, co przekładało się na nieumiejętności zorganizowania czasu stażystom, co będzie omówione w późniejszej części tego podrozdziału. Na stażach zagranicznych istniał program, nawet jeżeli nie był on ściśle przestrzegany w toku trwania stażu.

„Program stażu zawierał trzy bloki tematyczne – zapoznanie, weryfikacja i rozpoznanie. Pierwsze to było zapoznanie czyli zapoznanie się z tymi wszystkimi dokumentami, jak to się robi. Weryfikacja czyli musiałam weryfikować dokumenty, rozpisywać różne rzeczy, wydawać i rozpoznanie czyli już człowiek mógł już sam prowadzić różne rzeczy takie prostsze.” (S/P/K/2, 28 lat, staż w firmie zajmującej się rachunkowością, doradca podatkowy).

„Nie miałam określonego programu, co w niektórych momentach mojego stażu nie było dobre. Jednakże miałam określone obowiązki jakich powinnam się nauczyć, umiejętności, które powinnam nabyć przy pomocy mojego mentora. Miałam także wyznaczone cele jak na przykład zorganizowanie najpierw przy pomocy mentora, a później bez całej konferencji dla Klientów trwającej dzień, czasem dwa.” (S/P/K/3, 26 lat, staż w korporacji, specjalista ds. marketingu).

W przypadku staży w prywatnych przedsiębiorstwach z programem stażu jest już trochę lepiej, jednak nie do końca jest on przestrzegany w czasie trwania stażu. Czasem, jak w przypadku ostatniej respondentki, oficjalnego programu stażu nie ma, jednak są wyznaczone obowiązki i cele, które stażysta musi spełnić.

Jeżeli chodzi o porównanie przebiegu staży w administracji publicznej, jak i w przedsiębiorstwach to jest to kwestia dość subiektywna i zależy tylko i wyłącznie od nastawienia i oceny byłego stażysty.

„ (...) to właśnie były takie zadania skupione na przygotowaniu do pracy, a nie tak jak na innych stażach, których słyszałem, że to były właśnie tak... Kserować dokumenty też musiałem, ale to nie były jakieś takie zaskakujące ilości ... też właśnie do orzeczeń jakieś załączniki itd., które też musiałem sam przygotować, także to była ciekawa bardzo praca. Bardzo mi za nią tęskno. Coś jeszcze? To tak jak mówiłem protokołowanie na rozprawach, to chyba było najciekawsze, bo to takie typowe zetknięcie... z drugiej strony ugryzienie tego całego tematu i zobaczenie jak to wygląda. Czasami też pomagałem orzekać Pani sędzinie. Pani sędzia się pytała co o tym sądzę, później takie rozmowy w czasie przerwy były, no i sobie rozmawialiśmy, też bardzo fajnie to... miło to wspominam.” (S/A/M/5, 22 lata, staż w Sądzie Rejonowym, fotograf).

„Był bardzo szeroki, tak jak Ci mówiłam od prowadzenia ... tak naprawdę to było już finalne zadanie - przeprowadzanie wywiadów, i tworzenie raportów na podstawie tego, ale również jeżeli inni badacze w zespole wykonywali właśnie, przeprowadzali wywiady, to również czasami z ich transkrypcji na podstawie transkrypcji z ich wywiadów ja wyciągałam pewne wnioski, podsumowywałam pewne dane, do raportów zbiorczych, które później były przekazane klientowi, czasami też tłumaczyłam narzędzia badawcze, czyli scenariusze. Takie wytyczne przychodziły czasem zza granicy czy to z zagranicznego oddziału tej firmy, tzn. TNS-u czy też od klienta bezpośrednio. No więc tłumaczenie takich narzędzi na język polski również albo czasami raportów na język angielski. Jeżeli raport finalnie miał być przedstawiony w języku angielskim, to najpierw był tworzony po polsku, a potem po angielsku. Co jeszcze... czasem to były też takie na stażu drobne prace techniczne, czasem robienie notatek, wywiadów będąc właśnie za lustrem weneckim. Podczas wywiadów mojej trenerki to też się tak uczyłam, albo innych badaczy. Czasem też jakieś wsparcie techniczne podczas tych wywiadów, fokusów, przygotowywanie jakiś takich zadań na grupy, zadań wizualnych. No wiadomo, podczas fokusów są takie ćwiczenia, nie zawsze jest to tylko rozmowa.” (S/P/K/4, 26 lat, staż w firmie zajmującej się badaniami, specjalista ds. employer branding).

Pomimo posiadania na stażu (lub nie) programu zakres obowiązków każdego z respondentów był niezwykle szeroki. Nie wykonywali oni tylko obowiązków powierzonych im w swoim dziale / wydziale, ale także pracowali międzywydziałowo doskonaląc różne umiejętności miękkie. Dodatkowo często mogli sprawdzić się w różnych zadaniach, z którymi wcześniej nie mogli mieć styczności. Pokazuje to, że na stażu naprawdę można nauczyć się podstaw danego zawodu lub sprawdzić daną dziedzinę, branżę, nie posiadając wcześniej jakiegokolwiek doświadczenia. Staż pozwala nabyć umiejętności takie jak komunikatywność, umiejętność zarządzania czasem, umiejętność pracy w środowisku, pozyskiwanie kontaktów, kreatywność czy wytrwałość, które w połączeniu z pewnym doświadczeniem zawodowym będą skutkowały lepszym odnalezieniem się na rynku pracy.

Jednak stażyści będąc nawet na najlepszym stażu mogliby nie nauczyć się tak wiele, gdyby nie ich mentorzy.

„Tak, moim mentorem była moja szefowa. Jak oceniasz jej rolę? Wdrożyła mnie we wszystko, a więc prawie całą wiedzę, której się nauczyłam podczas tego stażu zawdzięczam jej, rola innych osób jest tu marginalna. Czasem jak nie miałam co robić w pracy, dawała mi różne swoje rzeczy, abym się wdrażała w jej sprawy, żebym mogła ją zastąpić kiedy będzie na urlopie.

Dodatkowo przedstawiła mnie wszystkim w firmie, dodając czym się zajmuję, z kim będziemy pracować, kogo mam unikać, na kogo uważać. Jej rola podczas mojego stażu była nieoceniona.” (S/P/K/3, 26 lat, staż w korporacji, specjalista ds. marketingu).

„Tak na każdym stażu była osoba, do której wiedziałam kto jest tą osobą i do której mogę się zgłosić, jeśli właśnie czegoś nie wiem, albo nie umiem, albo już zrobiłam i potrzebuję więcej. Taka osoba kontaktowa – tak, jak najbardziej, w każdym z tych miejsc. Jak Pani ocenia ich rolę tak naprawdę na swoich stażach? Wie Pani co? Ja miałam naprawdę szczęście bo ja na wszystkich stażach poznałam fantastycznych ludzi i w zasadzie nie ma takiej osoby o której bym pomyślała że to trochę nie miało sensu, albo że ona się nie interesowała. (...) Naprawdę uważam, że wywiązywały się dobrze z takiej roli opiekuna stażu, biorąc pod uwagę, że jednocześnie pracowały na pełen etat, a często miały nie tylko mnie a kogoś jeszcze na przykład pod opieką.” (S/A/K/10, 35 lat, staż w Ambasadzie RP w Waszyngtonie, Kierownik Działu Promocji i Publikacji).

Prawie wszyscy badani byli zgodni, że rola opiekuna/ mentora na stażu jest kluczowa. Taka osoba wdraża właśnie stażystów w świat, w który zdecydowali się wkroczyć. To od niej zależy ocena stażu przez stażystów po jego zakończeniu – ma ona największy wpływ na perspektywę stażysty względem nauczonych umiejętności czy zdobytego doświadczenia. Rolę mentora tak samo oceniali stażyści z administracji jak z prywatnych przedsiębiorstw. Wyjątek stanowi jedna respondentka, stażystka z administracji publicznej, która była niezadowolona ze swojej opiekunki stażu motywując swój pogląd tym, że ta osoba w ogóle się nią nie przejmowała, a co za tym idzie niczego jej nie nauczyła.

Aby ocenić dany staż zapytano respondentów, co sądzą o swoich stażach z perspektywy czasu, jaki minął od ich zakończenia.

„To był staż bezpłatny, więc tak naprawdę jedyną motywacją jaką ja miałam, to była moja motywacja wewnętrzna, czyli samorealizacja, a także był bardzo rozwinięty system motywacyjny nie finansowy w tej firmie (...) ja tak się chciałam rozwijać i tak czułam, że się faktycznie rozwijam, że mi to totalnie nie przeszkadzało, więc po samym zakończeniu stażu ja byłam i do pracy zmobilizowana i faktycznie czułam, że to, co robię to jest to.” (S/P/K/7, 24 lata, staż w firmie zajmującej się finansami, szef redakcji e-commerce).

„Staż mnie przygotował do zawodu. Dzięki temu, że się tu dostałam, miałam szansę nauczyć się tylu ciekawych rzeczy i pożytecznych rzeczy. To dzięki niemu funkcjonuję w tej branży. Pozwolił mi on odkryć tajniki pracy w Marketingu, wszystkie mechanizmy rządzące światem reklamy. Swobodnie mogę się dzięki niemu komunikować po angielsku, ponieważ na stażu już mogłam uczestniczyć w lekcjach angielskiego oraz w kursie Excela dotyczącym obsługi w stopniu zaawansowanym. Firma w czasie stażu wysyłała mnie również na różnego rodzaju konferencje poświęcone marketingowi. W końcu o to w tym wszystkim chodzi, aby uczyć się od pracowników, aby zdobywać doświadczenie i poszerzać swoje horyzonty. A staż, w szczególności dobry staż to daje z nawiązką.” (S/P/K/3, 26 lat, staż w korporacji, specjalista ds. marketingu).

Wszyscy badani wraz z upływem czasu i zdobywaniem nowych doświadczeń zawodowych stwierdzili, że staż pomógł im na rynku pracy, pokazując czego mogą się spodziewać w wybranych branżach. Dał im pewne doświadczenia, które mogli przekuć w coś swojego i wyciągnąć wnioski, co było dobre, a co można było poprawić – mogli więc wykazać się racjonalnością przy następnych swoich wyborach. Ponadto staż pozwolił respondentom

choć na parę miesięcy wejść w dane środowisko i spróbować swoich sił, a także sprawdzić, czy w ogóle do tego się nadają – zarówno w administracji publicznej jak i przedsiębiorstwach.

Jako podsumowanie całego stażu – zdecydowanie częściej wymieniane były plusey staży zamiast minusów. Jako plusey wymieniano pozyskiwanie kontaktów oraz zdobywanie doświadczenia, czyli to co tak naprawdę motywuje młodych ludzi do wyboru staży. Często też pojawiały się wzmianki o rozwoju osobistym oraz poznawaniu specyfiki pracy. Wśród minusów - brak programu stażu.

4.4. Znaczenie stażu w przebiegu karier edukacyjno-zawodowych

Zanim zostanie omówiony wpływ stażu na dalszą karierę respondentów warto przyjrzeć się jakie typy przejść reprezentowali oni w trakcie przechodzenia z edukacji na rynek pracy. Brzinsky-Fey (2007) wyróżnił aż sześć typów przejść, jednak tylko dwa z nich dotyczą *sensu stricte* stażu / praktyk. Mowa tu o przejściu zwanym „most”, kiedy to młodzi kończąc edukację wchodzą na rynek pracy poprzez właśnie staże lub praktyki zawodowe oraz „powrót” – charakteryzuje sytuację, w której młody człowiek odbywa staże w trakcie trwania swojej edukacji.

Aż dziewięciu badanych można scharakteryzować jako przedstawicieli typu „powrót”, w tym pięciu stażystów z administracji publicznej oraz cztery osoby, które odbyły staż w prywatnych przedsiębiorstwach. Zaś typ „most” w przejściu z edukacji na rynek pracy cechuje tylko trzech respondentów, w tym jednego stażystę z administracji publicznej oraz dwóch stażystów z prywatnych przedsiębiorstw.

Tak znacząca przewaga typu „powrót” wśród badanych w przejściu z edukacji na rynek pracy może świadczyć o ich wysokiej racjonalności w podejmowaniu najlepszych dla nich decyzji w danym momencie. Poprzez staże zmniejszyli oni ryzyko braku doświadczenia zawodowego oraz nabyli potrzebne umiejętności, aby pracować w wybranej branży. Ponadto ułatwili sobie w ten sposób późniejsze wejście na rynek pracy po skończeniu edukacji.

W przedostatnim bloku pytań ze scenariusza wywiadu proszono respondentów o zastanowienie się nad swoją ścieżką kariery – jak ona się potoczyła po odbyciu stażu, na ile staż się przydał w dalszej ścieżce oraz jakie znaczenie ma odbyty staż dla respondentów.

„Po odbyciu stażu dostałam propozycję stałego zatrudnienia. Z propozycji tej skorzystałam. Jednak po roku pracy stwierdziłam, że czas pójść dalej i rozwinąć skrzydła w innej firmie. Pech lub szczęście sprawiło, że trafiłam na ofertę pracy w wymaganiach takimi jak w mojej byłej pracy oraz z podobnymi obowiązkami. Nowa praca to także nowe wyzwania, pomimo, że obowiązki są te same. Do dziś pracuję w tej firmie i na razie nie zamierzam się nigdzie przenosić.” (S/P/K/3, 26 lat, staż w korporacji, specjalista ds. marketingu).

„Moja pierwsza praca to było takie bezpośrednie następstwo moich staży, dlatego, że w jednej z placówek, w której tej staż odbywałam, poznałam osoby z którymi później pozostawałam w kontakcie i które dały mi znak, że jest prowadzona rekrutacja. (...) Tak rzeczywiście się stało i miałam szczęście, że ta pracę w tym miejscu dostałam. Czyli pracowałam w miejscu, w którym parę lat wcześniej odbyłam staż, więc było to bezpośrednie przełożenie, no chyba nie może być lepszego. Oczywiście nie było to zaraz po stażu, ale po studiach i po paru latach od jego

odbycia. (...) Taka ścieżka jednak, jest łańcuszek od praktyki, przez pierwszą pracę, przez kolejną pracę, te osoby się znajdują, więc jeśli była dobra referencja wystawiona to już jest jakiś dodatkowy punkt w oczach potencjalnego pracodawcy.” (S/A/K/10, 35 lat, staż w Ambasadzie RP w Waszyngtonie, Kierownik Działu Promocji i Publikacji).

Można zauważyć, że staż różnie wpływa na to, jaką drogę zawodową wybierze konkretna osoba. Dla niektórych staż wyznaczył jasną ścieżkę zawodową, po której poruszają się do dziś i na której korzystają z umiejętności nabytych na stażu, dla innych okazał się cenną lekcją, jednak wybrali oni inne stanowiska, inne branże.

Aby dokładniej zrozumieć znaczenie stażu w karierach zawodowych badanych, zadano im pytanie dotyczące przydatności stażu w ich dalszych doświadczeniach.

„Staż przekonał mnie tylko do tego, że chcę to robić dalej, ponieważ już wcześniej miałam styczność u rodziców, więc staż odsonił mi oczy i powiedział „tak, dobrze robisz”. I dalej to robię.” (S/P/K/2, 28 lat, staż w firmie zajmującej się rachunkowością, doradca podatkowy).

„Czy staż ułatwił Ci wejście na rynek pracy? Tak, zdecydowanie. Zarówno pierwszy jak i drugi. Przy drugim pytali mnie o mój pierwszy staż i myślę, że to mogło zaważyć na moim przyjęciu. Drugi staż dał mi za to stałą pracę, a więc jeszcze więcej doświadczenia. Przy rozmowach o pracę temat staży od razu wychodził. Rekruterzy pytali mnie o nie, co mi dały, co z nich wyniosłam. Widzieli też, że od razu po stażu zostałam w firmie zatrudniona, a więc powinnam być wartościowym pracownikiem. (...) Staże były czynnikiem zdecydowanie na plus, zwłaszcza, że kontynuowałam naukę jak odbywałam staż.” (S/P/K/3, 26 lat, staż w korporacji, specjalista ds. marketingu).

„Tak jak najbardziej tak. myślę, że bez tego byłabym zupełnie outsiderem, a jednak było widać, że ja się tym obszarem interesuję, że konsekwentnie co roku odbywam kolejne staże, żeby zdobywać kolejne merytoryczne jakieś tam kwalifikacje w tej dziedzinie i zdecydowanie ułatwiło mi to dostanie pierwszej pracy.” (S/A/K/10, 35 lat, staż w Ambasadzie RP w Waszyngtonie, Kierownik Działu Promocji i Publikacji).

„Te staże przede wszystkim, znaczy ten ostatni, który przełożył się bezpośrednio na moje zatrudnienie. Pozwoliły mi nabyć umiejętności, które w rezultacie zaowocowały, uważam, że lepszym odnalezieniem się na rynku pracy. Gdybym tych staży nie odbywał na pewno było by mi się trudniej zaadaptować.” (S/A/M/11, 30 lat, staż w Ministerstwie Środowiska, Urzędnik Państwowy).

Każdy z respondentów wskazał na przydatność staży w swoich karierach zawodowych. Nawet, jeżeli nie kontynuowali oni ścieżki obranej na stażu, to zwracali uwagę na umiejętności miękkie jakich się nauczyli lub jakie rozwinęli. Jeżeli zaś pozostawali w branży, w jakiej byli stażystami to podkreślali ciągłe używanie wyuczonych umiejętności praktycznych czy pozyskanej wiedzy.

4.5. Studium przypadku

Wyjątkiem spośród wszystkich przeprowadzonych wywiadów był wywiad nr S/A/K/13, w którym postrzeganie staży zostało ukazane z perspektywy byłej stażystki obecnie pełniącej rolę organizatora stażu oraz mentora stażystów.

Badana odbyła dwa staże w administracji publicznej – w Urzędzie Komitetu Integracji Europejskiej oraz w Komisji Europejskiej ponad dziewięć lat temu, zaś w momencie badania pracowała w European Foundation for Endowment of Democracy, gdzie organizowane są staże.

Osoba ta zdecydowała się na wybór staży ze względu na możliwość realizowania siebie, poszerzanie swoich horyzontów, sprawdzenie się w danej dziedzinie, a także przez ambicję. Od samego początku kierowała się ona racjonalnym myśleniem, gdyż podążając za spełnianiem swoich założonych celów, jakim była działalność w różnego rodzaju organizacjach na rzecz Unii Europejskiej odbyła staż najpierw w Warszawie (gdzie po stażu otrzymała zatrudnienie w organizacji odpowiedzialnej za staż i pracowała tam 7 lat), a następnie w Brukseli w Komisji Europejskiej. Badana jest przedstawicielką przejścia typu „Powrót” – odbywając pierwszy staż dodatkowo studiowała.

Na swój pierwszy staż badana dostała się przez sieć kontaktów, jaką wypracowała sobie na studiach. Na drugi staż dostała się już poprzez złożenie elektronicznego podania na stronie internetowej Komisji Europejskiej. Dokumenty jakie wymagane były na obu stażach to standardowe CV plus podanie o staż i list motywacyjny.

W Urzędzie Komitetu Integracji Europejskiej miejsce pracy w trakcie stażu zostało wcześniej przygotowane, jednak na tym organizacja poprzestała – nie było przeprowadzone żadne szkolenie czy wdrożenie do pracy, nie było żadnego programu stażu; w Komisji Europejskiej sytuacja wyglądała inaczej – wszystkie procesy dotyczące stażu są tam sformalizowane, a więc od początku organizacja zapewniała szkolenia, przygotowała miejsce pracy wraz z komputerem oraz wszelkimi dostęпами, zapewniła także program stażowy oraz opiekuna, którego rola była nieoceniona na stażu (a którego zabrakło na stażu pierwszym).

Po każdym stażu istniała możliwość zatrudnienia, która została wykorzystana na korzyść badanej.

„Trudno mówić o zakończeniu stażu, ponieważ w jednym i drugim przypadku one przekształciły się w formę zatrudnienia, więc jak gdyby nie było czegoś takiego jak zakończenie stażu i pod tym kątem... jedynie można mówić o odczuciu jakiejś takiej satysfakcji, zadowolenia, że ten staż przyczynił się do tego że dostałam właśnie w jednym i drugim przypadku jakieś tam propozycje pracy.” (S/A/K/13, staż w Komisji Europejskiej, koordynator zespołu).

Oceniając staże pod względem merytorycznym, badana wypowiadała się o nich w pozytywny sposób – pozwoliły jej one skonfrontować swoje umiejętności, zdobyć nowe doświadczenia zawodowe, poznać hermetyczne środowisko jakim jest środowisko dyplomatów, oraz nabrać pewności siebie. Pod względem organizacji staży badana także nie miała żadnych zastrzeżeń.

Zapytana o przydatność staży badana stwierdziła, że staże otworzyły jej „drzwi” do kariery. Dzięki właśnie takim stażom mogła ona rozwijać swoją ścieżkę kariery w takim kierunku, jaki obrała na samym początku swoich studiów.

Podczas wymieniania plusów i minusów staży, pojawiło się znacznie więcej czynników pozytywnych – wśród nich można wymienić spróbowanie danego zawodu, możliwość skonfrontowania własnych wyobrażeń, możliwość sprawdzenia samego siebie, pozyskanie

umiejętności odnalezienia się w nowym środowisku, możliwość zdobycia doświadczenia i umiejętności oraz networking. Na minus zostały uznane ograniczony czas stażu, aspekt finansowy oraz poczucie tymczasowości, brak poczucia zakorzenienia w danej jednostce.

Zapytana o znaczenie staży respondentka określiła je jako początek ciekawej przygody oraz pozytywne doświadczenie w życiu.

Jeżeli zaś chodzi o organizację staży badana wypowiadając się na temat stażystów opisała ich jako fantastyczne osoby z niesamowitymi umiejętnościami, doświadczeniem, kompetencjami miękkimi oraz ze świetnym przygotowaniem, jednak posiadające problem z przełożeniem swojego potencjału na codzienne działania – zazwyczaj myślą oni szablonowo, co wynieśli z praktyki szkolnej, gdzie każde myślenie „*out of the box*” jest tępione. Wspomina ona także o problemach stażystów z elastycznością – robią tylko to, co mają napisane, reszta jest nieistotna. Jednak przyznaje, że stażyści dziś są o wiele lepiej wyposażeni w kompetencje niż dziewięć lat temu, kiedy sama odbywała staż.

Zauważa też pewną ważną rzecz – często współcześnie młodzi ludzie mają po kilka, kilkanaście staży w swoim CV. Spowodowane jest to tym, iż zazwyczaj w organizacjach są pieniądze na staż, lecz nie ma pieniędzy na przekształcenie stażu w etat.

„A czy jak Pani rozmawia z tymi wiecznymi stażystami – czy oni wspominają coś o tych stażach – czy są z nich zadowoleni, czy raczej woleliby iść do normalnej pracy, a nie mają takiego wyboru? W dużej mierze jest tak, że chcieliby rozpocząć jakąś pracę i to jest w dużej mierze właśnie brak wyboru i ten staż jest taką ucieczką - ucieczką przed bezrobociem i ucieczką przed przyznaniem – tzn. trudno tutaj... to nie jest no w kategoriach porażki i kogoś tam specjalna wina, że, że nie ma, nie ma tej pracy – jest to po prostu struktura w tym momencie tak wygląda struktura rynku pracy i oni ze swoimi umiejętnościami są w stanie zdobyć staż -ale nie są w stanie zdobyć etatu.” (S/A/K/13, staż w Komisji Europejskiej, koordynator zespołu).

W dzisiejszych czasach bardzo trudno dostać pracę po stażu, około 10 lat temu było to zdecydowanie łatwiejsze – być może wynika to z coraz większej dostępności staży oraz dużej ilości młodych ludzi na rynku pracy, którzy nie mogą znaleźć stałego zatrudnienia i wybierają właśnie staże, podczas gdy pracodawcom na rękę jest zatrudniać stażystów, aniżeli tworzyć nowe miejsce pracy.

Zadano badanej pytanie czy liczne staże na koncie młodych ludzi są w jakiś sposób spójne, tworzą stabilną karierę zawodową? Badana stwierdziła, że zawsze istnieje jakiś motyw przewodni w CV stażystów – zazwyczaj są to instytucje międzynarodowe bądź organizacje pozarządowe. Są one dość spójne, jeżeli bierze się pod uwagę wybór sektora i pewnej ścieżki.

Poproszono również badaną o porównanie staży w jej fundacji do staży, które odbyła ona dziewięć lat temu – czy różnią się one diametralnie czy są podobne. Z wypowiedzi badanej można wywnioskować, iż miały one podobną strukturę, okres trwania, byli zapewnieni opiekunowie i program, a także rozmowy ewaluacyjne i oceny stażystów. Jednakże „jej” staże dawały możliwości i szansę na zdobycie etatu, czego dzisiejsze staże nie są w stanie zapewnić.

Zapytano także czy staże są potrzebne w dzisiejszych czasach, czy są dobre jako początek kariery dla młodych ludzi?

„Staże są niezastąpione i potrzebne; są niezbędnym początkiem kariery, dlatego że pozwalają na konfrontację pewnych wyobrażeń z rzeczywistością, pozwalają na upewnienie się czy, czy krok, czy biografia zawodowa, którą wybraliśmy jest tą biografią, w której się dobrze czujemy i staże zawodowe są możliwością przeżycia wspaniałej przygody, która czasami okazuje się, że jest to przygodą na całe życie.” (S/A/K/13, staż w Komisji Europejskiej, koordynator zespołu).

4.6. Podsumowanie

W toku analizy wykazano, iż staż może mieć ogromne znaczenie w przebiegu karier edukacyjno-zawodowych młodych osób. Jest on zazwyczaj początkiem kariery, gdzie można sprawdzić własne umiejętności, chociażby te miękkie, jednak, co najważniejsze – można zdobyć cenne doświadczenie, bez którego nie da się nic osiągnąć na rynku pracy. Jak stwierdzali badani, staż zmieniał ich życie i podejście do pracy.

Wśród stażystów dominowało przejście typu „powrót” (Brzinsky-Fay 2007) czyli sytuacja, kiedy po skończonym stażu młodzi ludzie wracają na studia (bądź odbywają staże w przerwie wakacyjnej lub jeszcze przed studiami), aby następnie wybrać się na kolejne staże bądź zostać pełnowymiarowym pracownikiem.

Motywy skłaniające młodych ludzi do podejmowania staży są podobne dla stażystów z administracji jak i przedsiębiorstw – dominuje w ich chęć zdobycia doświadczenia oraz sprawdzenie samego siebie w danej branży. Następnie możemy wyróżnić wpływ bliskich, wpływ kierunku studiów, jak i wpływ podejmowanych przed stażem dorywczych aktywności zawodowych.

Uwarunkowania aplikowania na staż zarówno w administracji publicznej jak i w przedsiębiorstwach są podobne, jeżeli chodzi o warunki aplikacji oraz wymagane dokumenty. Różnią się one natomiast samym procesem aplikacji – od złożenia dokumentów w danej instytucji do przyjęcia na staż (wyjątkiem jest sytuacja, kiedy staż organizowany jest przez urząd pracy – droga do ubiegania się na staż jest wtedy taka sama dla administracji jak i dla przedsiębiorstw). Co do przebiegu staży jest to kwestia tak indywidualna i zależna od branży, w której odbywany jest staż oraz obowiązków, że nie ma możliwości porównać przebiegu staży nawet w obrębie typów, które zostały wskazane w opracowaniu.

Problematyczną kwestią dla staży w administracji było przygotowanie programu stażu, gdzie w przedsiębiorstwach zazwyczaj on obowiązywał, choć nie zawsze był przestrzegany. Jednak w obu dziedzinach ważną rolę grał mentor / opiekun stażu – prawie wszyscy stażyści stwierdzili, że jego rola jest kluczowa, aby jak najwięcej informacji, umiejętności pozyskać ze stażu.

Ciekawym zagadnieniem jest także przeanalizowane studium przypadku z najbardziej racjonalną badaną – S/A/K/13. Wnioski, jakie można było wyciągnąć z rozmowy z tą osobą pokazują, że osoby, które wkraczą dopiero na rynek pracy, pomimo ogromu kompetencji jakie posiadają nie potrafią znaleźć pracy po stażu. Spowodowane jest to specyfiką rynku jak i przesyceniem podstawowymi kompetencjami bez doświadczenia. Poza tym pracodawcy w dzisiejszych czasach wolą zatrudnić stażystę niż stworzyć miejsce pracy.

Podsumowanie

Niniejsze opracowanie miało na celu zbadanie znaczenia, jakie odgrywa staż (porównując staże organizowane w administracji publicznej oraz w prywatnych przedsiębiorstwach) w przebiegu karier edukacyjno-zawodowych młodych ludzi, ze szczególnym uwzględnieniem fazy przechodzenia z edukacji na rynek pracy. Było ono projektem badawczym, który miał zaprezentować sytuację społeczno-zawodową ludzi młodych do 30 roku życia, oraz to jak oddziałują na ich biografie odbyte staże. Przedmiotem analizy był przedział wiekowy od 20 do 29 roku życia, przy czym dla trzech osób zrobiono wyjątek (ich przemyślenia wniosły wiele do analizy danych). Opracowanie zakładało analizę na poziomie ilościowym (dane zastane), jak i na poziomie jakościowym (dane wytworzone w badaniu własnym).

Kontekstem teoretycznym była koncepcja racjonalności oraz pojęcia kariery zawodowej, tranzycji czyli przechodzenia z edukacji na rynek pracy, pojęcia stażu oraz kapitału ludzkiego. Koncepcję racjonalności odniesiono tylko do poziomu mikro, czyli badano, na ile działania jednostki są racjonalne. Wyniki analizy badania własnego pokazały, że wybór stażu w większości przypadków był rezultatem przemyślanego działania i kalkulacji zysków, jakie staż może przynieść. Reszta pojęć miała za zadanie pomóc w analizie danych, uwrażliwiając badacza na temat znaczenia staży.

W opracowaniu przedstawiono sytuację społeczno-zawodową młodych ludzi w sposób kompleksowy, uwzględniając podejście ilościowe jak i jakościowe. Dodatkowo zbadano sytuację staży (zarówno w administracji jak i w przedsiębiorstwach) na polskim rynku pracy. Zmienne, za pomocą których została opisana sytuacja młodych osób to wykształcenie, stopa bezrobocia i jej przyczyny, czynniki wyboru staży, przeciętny wiek wchodzenia na rynek pracy, aktywność ekonomiczna oraz sytuacja na rynku pracy.

Analiza danych zastanych przyniosła odpowiedzi na postawione wcześniej pytania badawcze. Sytuacja młodych osób na rynku pracy jest trudna. Pomimo coraz lepszego wykształcenia pracodawcy niechętnie ich zatrudniają ze względu na brak doświadczenia zawodowego, brak odpowiednich kwalifikacji czy zbyt wygórowane oczekiwania związane z pierwszą pracą. Powoduje to bardzo wysoką stopę bezrobocia w tym przedziale wiekowym. Dodatkowo pogłębianą jest ona poprzez pozostawanie młodych osób w sferze edukacji przez podejmowanie dalszego kształcenia zamiast pracy. Wszystkie te czynniki sprawiają, że wiek wchodzenia na rynek pracy stale wzrasta.

W analizie badania własnego wykazano, że staż może mieć istotne znaczenie w przebiegu karier edukacyjno-zawodowych młodych ludzi. Jest on zazwyczaj początkiem drogi zawodowej. Wśród stażystów panowało przejście typu „powrót”, czyli odbycie stażu, a następnie powrót do edukacji (Brzinsky-Fay 2007). Prawie wszyscy badani wykazywali się racjonalnością, jeżeli chodzi o wybór stażu – odbywali go w najdogodniejszym dla siebie czasie, zdobywali doświadczenie i rozwijali umiejętności miękkie, a następnie inwestowali swój, zdobyty podczas stażu, kapitał w pracę stałą lub w następny staż, zdobywając jeszcze więcej doświadczenia.

Staże w administracji publicznej oraz staże w prywatnych przedsiębiorstwach mają bardzo dużo cech wspólnych – mają podobne warunki do spełnienia dla stażystów oraz niezbędne dokumenty, aby aplikować na staż (CV / list motywacyjny), posiadają na swoich stażach program praktyk oraz opiekuna, którego rola jest kluczowa, przygotowują się merytorycznie oraz organizacyjnie na przyjęcie i przeszkolenie stażysty. Jednak mają też punkty, które się od siebie różnią – droga aplikacji jest inna w administracji, aniżeli w przedsiębiorstwach (zazwyczaj bardziej skomplikowana), na stażach obowiązują inne obowiązki, inna kultura organizacji.

Główna hipoteza mówiąca o tym, że im wcześniej osoba zrealizuje staż zawodowy, tym większą ma szansę na dynamicznie rozwijającą się karierę zawodową została potwierdzona. Staż ułatwia wejście młodych ludzi na rynek pracy, pozwala zdobyć niezbędne doświadczenie. Badani dość wcześnie odbyli staż, dzięki czemu na chwilę obecną znajduje się na wysokich stanowiskach / jest zadowolona ze ścieżki zawodowej.

Hipoteza, że odbyty staż daje możliwość bliższego poznania wykonywanego zawodu, zdobycia kwalifikacji zawodowych (*qualifications*), doświadczenia (*experience*) oraz umiejętności ‘twardych’ i ‘miękkich’ (*skills*) przydatnych w dalszej drodze zawodowej również jest prawdziwa. Odbyty staż zmniejsza również ryzyko braku doświadczenia wymaganego przez pracodawców, dzięki czemu młodzi ludzie mogą gładko przejść z edukacji na rynek pracy (typ „mostu” lub „powrotu” wg Brzinsky-Fay 2007).

Odpowiedzi na pytania badawcze oraz weryfikacja hipotez badawczych pozwala na wysnuenie następujących wniosków.

Po pierwsze, sytuacja młodych osób na rynku pracy jest trudna i powinni oni działać bardziej racjonalnie (także przy wsparciu doradców zawodowych) poprzez wybór staży lub praktyk zawodowych, aby zdobywać jak najwięcej doświadczenia oraz umiejętności miękkich.

Po drugie, staże mają istotne znaczenie w rozwoju dróg edukacyjno-zawodowych młodych ludzi, gdyż pozwalają sprawdzić swoje możliwości i umiejętności w zupełnie obcych środowiskach pracy.

Po trzecie, staże organizowane w administracji publicznej i w prywatnych przedsiębiorstwach w różnym stopniu pozwalają stażystom na efektywne wejście na rynek pracy. Po stażach w przedsiębiorstwach łatwiej o zatrudnienie w jednostce organizującej staż, podczas, gdy w administracji zazwyczaj taka możliwość nie występuje. Jednakże doświadczenie jak i umiejętności, które stażysta w administracji zdobędzie może być przydatne na wszystkich szczeblach administracji, podczas gdy w prywatnych przedsiębiorstwach te branże są różne, a więc i zdobyte umiejętności są różne.

Niniejsze opracowanie jest wstępem do dalszych rozważań nad sytuacją staży na polskim rynku pracy oraz być może do zapoczątkowania badań ogólnokrajowych na temat staży w ogóle.

Bibliografia

- Administrative instruction. United Nations internship programme (ST/AI/2014/1).*
- Babbie E. (2012), *Podstawy badań społecznych*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Brzinski-Fay Ch. (2007), *Lost In Transition? Labour Market Entry Sequences of School Leavers in Europe*, *European Sociological Review*, Volume 29, nr 4, s. 409-422.
- ConQuest Consulting (2012), *Badanie Studentów Edycja IV*, Warszawa.
- Contrepolis S. (2015), *Internships, work placements, volunteering: stages on the road to decent work or to insecurity?*, *INTERNSTAGE comparative report*, Londyn: School of social sciences.
- Czapiński J., Panek T. (2013), *Diagnoza Społeczna*, Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki społecznej.
- Czarnik S., Turek K. (2015), *Polski rynek pracy - aktywność zawodowa i struktura wykształcenia*. Na podstawie badań ludności zrealizowanych w 2014 roku w ramach V edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego. *Edukacja a rynek pracy - tom II*, Warszawa: PARP.
- Decision of the European Central Bank of 4 August 2015 on rules governing the traineeship programme of the European Central Bank (ECB/2015/NP13).*
- Encyklopedia Socjologii T4 S-Ż (2002)*, Warszawa, Oficyna naukowa.
- Flash Eurobarometer 378 (2013), *The Experience of traineeships in the European Union. Report.*
- Fundacja Wspieramy Wielkich Jutra (2014), *Nie robię tego za darmo*. Raport, Poznań.
- Gaupp N. (2013), *School-to-Work Transitions – Findings from Quantitative and Qualitative Approaches in Youth Transition Research*, *Forum: Qualitative Social Research*, volume 14, no. 2, art. 12.
- Giza – Poleszuk A., Marody M., Rychard A. (2000), *Strategie i system: Polacy w obliczu zmiany społecznej*, Warszawa, Wydawnictwo IFiS PAN.
- Grabowska I, Jaźwińska E. (2015), *Migracje poakcesyjne Polaków i kapitał ludzki: transfer wiedzy, umiejętności, kompetencji [w:] Studia Migracyjne – Przegląd Polonijny, Rok XLI – 2015 – z. 2 (156)*, Warszawa: Komitet Badań nad Migracjami Polskiej Akademii Nauk.
- Grabowska-Lusińska I. (2012), *Migrantów ścieżki zawodowe bez granic*, Warszawa: Scholar.
- Grabowska-Lusińska I. (2014), *Przejście z edukacji na zagraniczny rynek pracy młodych ludzi*, *Rocznik Lubuski*, t. 40, cz. 2, s. 173-190.
- GUS (2015), *Miesięczna informacja o bezrobociu rejestrowanym w Polsce w kwietniu 2015 roku*, *Monitoring Rynku Pracy*, Warszawa.
- Herbst M., Kaczmarczyk P., Wójcik P. (2014), *Migration of Graduates within a Sequential Decision Framework: Evidence of Poland*, *IZA Discussion Paper nr 8573*, s.1-26.

Jasińska – Kania A., Nijakowski L., Szacki J., Ziółkowski M. (2006) *Współczesne teorie socjologiczne*, Tom I Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.

Jelonek M., Kasperek K., Magierowski M. (2015), *Młodzi na rynku pracy - pracownicy, przedsiębiorcy, bezrobotni. Na podstawie analizy kierunków kształcenia zrealizowanej w 2014 roku w ramach V edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego. Edukacja a rynek pracy - tom IV*, Warszawa: PARP.

Jemielniak D. (red.) (2012), *Badania jakościowe. Metody i narzędzia. Tom II*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Kotarski H. (2013), *Kapitał ludzki i kapitał społeczny a rozwój województwa podkarpackiego*, Rzeszów: Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego.

Makuch M. (2009), *Kapitał ludzki – próba definicji* [w:] Moroń D. (red.), *Kapitał ludzki i społeczny. Wybrane problemy teorii i praktyki*, Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego.

Media Research World (2013), *Badanie postaw Przedsiębiorców wobec realizacji staży i praktyk zawodowych*, Opole.

Michalczyk T., Musioł S. (2008), *Kapitał ludzki i społeczny a rozwój społeczno-ekonomiczny w świetle nowej analizy instytucjonalnej* [w:] Szczepański M.S. (red.) *Kapitały ludzkie i społeczne a konkurencyjność regionów*, Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.

Niesporek, A. (2007). *Czy koniec socjologii, jaką znamy? Socjologia wobec wyzwań zmieniającej się rzeczywistości*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.

Polskie Stowarzyszenie Zarządzania Kadrami (2014), *Program Polskich Ram Jakości Staży i Praktyk jako efektywne narzędzie podnoszenia jakości kształcenia praktycznego oraz platforma dialogu biznesu i edukacji*, Warszawa.

Polskie Stowarzyszenie Zarządzania Kadrami (2014), *Raport z wyników badania opinii studentów zrealizowanego w ramach kampanii społecznej „Staż. Sprawdź, zanim pójdziesz!”*, s. 1-26, <http://stazeipraktiki.pl/badanie-opinii-studentow.pdf>, dostęp 2015.08.18

Polskie Stowarzyszenie Zarządzania Kadrami (2015), *Raport z badania opinii studentów zrealizowany w ramach kampanii świadomościowej #jestemYgrekiem. Nie jestem leniem, s.1-23*, http://stazeipraktiki.pl/raport_z_badania_opinii_pszk.pdf, dostęp: 2015.11.09

Przepisy wewnętrzne dotyczące staży i wizyt naukowych w Sekretariacie Generalnym Parlamentu Europejskiego z dnia 1 lutego 2013r., Luksemburg.

Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 20 sierpnia 2009r. w sprawie szczegółowych warunków odbywania stażu przez bezrobotnych (Dz. U. Nr 142, poz. 1160).

Szafranec K. (2011), *Młodzi 2011*, Warszawa: Kancelaria Prezesa Rady Ministrów.

Unterschütz J. (2014), *Internstage. Baseline study for Poland*, Gdynia.

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jednolity z 2008r. Dz. U. Nr 69, poz. 415 z późn. zm.).

Working Lives Research Institute (2014), *Praktyki, staże, wolontariat: Etapy na drodze do uczciwej pracy czy braku bezpieczeństwa zawodowego? Wyniki badań i zalecenia z projektu INTERNSTAGE*, Gdynia.

Zarządzenie nr 13 Dyrektora Generalnego Służby Zagranicznej z dnia 30 maja 2011r. w sprawie organizacji i zasad odbywania praktyk, wolontariatu oraz stażu w Ministerstwie Spraw Zagranicznych i placówkach zagranicznych.

Zasady regulujące program staży urzędniczych (decyzja Komisji z dnia 2 marca 2005r. - C(2005)458)

Prace o Młodych to przedpublikacyjna seria poświęcona problematyce osób młodych w różnych grupach wiekowych oraz fazach cyklu życia.

Młodzi o młodych i dla młodych. Celem Prac o Młodych jest umożliwienie, szczególnie młodym badaczom, rozwinięcia swoich kompetencji publikacyjnych, podzielenie się z szerokim grremium swoimi osiągnięciami badawczymi i rozpoczęcie żywej dyskusji dotyczącej poruszanej w opracowaniu problematyki. Zapraszamy osoby, które napisały pracę magisterską związaną z młodzieżą, doktorantów, którzy rozpoczynają prace badawcze w tym obszarze i inne osoby na różnych etapach drogi zawodowej. Mamy świadomość, że publikowanie w popularnych czasopismach naukowych wymaga warsztatu, którym może być napisanie pracy do Prac o Młodych.

Każda publikacja jest recenzowana przez przedstawiciela Rady Naukowej współpracującego z Młodymi w Centrum LAB, dzięki czemu młody badacz otrzyma konstruktywną informację zwrotną nt. swojej pracy. Można zgłaszać prace przygotowane zarówno w ramach jednej dyscypliny, jak i prace interdyscyplinarne, zarówno w języku polskim, jak i angielskim.

Youth Working Papers is a pre-publication series dedicated to issues of young people across age groups and phases of life cycle.

The young about the young and for the young. The aim of the Youth Working Papers is to give, particularly to young researchers, the opportunity to develop their publication skills, to share their research interests and to boost the discussion on various topical aspects raised in their studies. We particularly invite people who prepared a master, PhD theses related to youth, graduate students, who start researching this area and others at various stages of their research careers lively interested in the topic of young lives. We realize that publishing in popular scientific journals require certain mastership, which can be practiced on the pages of Youth Working Papers.

Each publication is reviewed by a representative of the Scientific Board working closely with the Youth Research Center, so that the young researcher will receive a constructive feedback about their work. You can submit entries prepared both in a single discipline and across various disciplines, both in Polish and English.

Rada Naukowa (*Scientific Board*)

- prof. Uniwersytetu SWPS, dr hab. Izabela Grabowska, Uniwersytet SWPS i Ośrodek Badań nad Migracjami Uniwersytetu Warszawskiego (Chair)
- prof. UZ, dr hab. Maria Zielińska, Uniwersytet Zielonogórski, Przewodnicząca Sekcji Badań nad Młodymi Polskiego Towarzystwa Socjologicznego
- dr Monika Kwiecińska, Uniwersytet Mikołaja Kopernika
- prof. Uniwersytetu SWPS, dr hab. Mikołaj Cześniak, Uniwersytet SWPS
- prof. Uniwersytetu SWPS, dr hab. Mirosław Filiciak, Uniwersytet SWPS
- prof. Uniwersytetu SWPS, dr hab. Piotr Sałustowicz, Uniwersytet SWPS
- dr Małgorzata Wójcik, Uniwersytet SWPS, Wydział Zamiejscowy w Katowicach
- dr Anna Hełka, Uniwersytet SWPS, Wydział Zamiejscowy w Katowicach

Opracowanie redakcyjne (*Editor*)

dr Natalia Juchniewicz

Redaktor (*Editor-in-Chief*)

dr Agata Jastrzębowska-Tyczkowska
ajastrzebowska@swps.edu.pl

Załącznik nr 1. Charakterystyka osób badanych

Lp.	Oznaczenie*	Płeć	Wiek	Wykształcenie	Obecnie wykonywany zawód	Typ stażu	Miejsce odbytego stażu	Nazwa (w przypadku A); Typ (w przypadku P)	Stanowisko (na stażu)	Czas trwania stażu (w msc.)	Umowa regulująca staż	Wynagrodzenie	Liczba odbytych staży	Liczba lat po odbytym stażu
1	S/A/K/1	K	20	UKSW; Administracja	Sprzedawca	Pełen etat	Administracja	Urząd Gminy	Pracownik kancelaryjny	4	Umowa o pracę	890 zł	1	2
2	S/P/K/2	K	28	UW; Finanse, Inwestycje i Rachunkowość	Doradca podatkowy	Pełen etat	Przedsiębiorstwo	Firma zajmująca się rachunkowością; zatrudniająca powyżej 50 osób	Młodsza księgową	6	Umowa o pracę	890 zł	1	4
3	S/P/K/3	K	26	UW, Administracja	Specjalista ds. marketingu	Pełen etat	Przedsiębiorstwo	Korporacja	Stażysta w dziale marketingu	12	Umowa zlecenie	2 000 zł	2	2
4	S/P/K/4	K	26	SWPS; Socjologia	Specjalista ds. projektu Employer Branding	Pełen etat	Przedsiębiorstwo	Korporacja zajmująca się badaniami	Młodszy badacz jakościowy	2	Umowa zlecenie	600 zł	3	2
5	S/A/M/5	M	22	UKSW; Administracja	Fotograf	Pełen etat	Administracja	Sąd Rejonowy	Pracownik kancelaryjny	3	Umowa o pracę	1250 zł	1	3
6	S/P/M/6	M	25	Liceum Ogólnokształcące w Sochaczewie	Magazynier	Pełen etat	Przedsiębiorstwo	Firma zajmująca się produkcją profili okiennych	Pomocnik operatora maszyn	4	Umowa o pracę	890 zł	1	4
7	S/P/K/7	K	24	USWPS; Socjologia	Szef redakcji E-commerce	Pełen etat	Przedsiębiorstwo	Firma zajmująca się finansami	Stażysta	3	Umowa zlecenie	Brak	1	4
8	S/P/K/8	K	29	UW; Kulturoznawstwo	Pracownik banku	Pół etatu	Przedsiębiorstwo	Duża firma fonograficzna	Stażysta	3	Umowa zlecenie	Brak	3	7
9	S/A/K/9	K	24	USWPS; Socjologia	Praktykant w biurze zarządzania zasobami ludzkimi	Pełen etat	Administracja	Lokalna Grupa Działania	Specjalista do spraw projektów	10	Umowa o odbyciu stażu	997 zł	1	2
10	S/A/K/10	K	35	WSAiB; Administracja	Pracownik w administracji	Pełen etat	Administracja	Ambasada RP w Waszyngtonie	Praktykant	1	Brak	Brak	6	12

11	S/A/M/11	M	30	KSAP	Urządnik państwowy	Pełen etat	Administracja	Ministerstwo Środowiska	Starszy specjalista	2	Umowa pomiędzy szkołą a jednostką	Brak	3	2
12	S/A/M/12	M	35	Uniwersytet Queen's; Belfast	Analitik	Pełen etat	Administracja	Ambasada RP w Waszyngtonie	Stażysta	2	Umowa o staż	Brak	3	12
13	S/A/K/13	K	38	Uniwersytet Wrocławski; Socjologia	Koordinator zespołu	Pełen etat	Administracja	Komisja Europejska	Oficer ds. Informacji	6	Umowa o staż	4 000 zł	2	9

**Staż / Administracja-Przedsiębiorstwo / Kobieta-Mężczyzna / numer wywiadu*