Wstęp

Jedną z podstawowych grup adresatów marketingu personalnego dla każdego przedsiębiorstwa są potencjalni pracownicy, pozostający aktualnie poza jego strukturą organizacyjną. Choć nie pracują oni w firmie i nie znają dobrze wewnętrznych uwarunkowań jej funkcjonowania (lub nie znają ich wcale), ich opinie ukształtowane na podstawie mniej lub bardziej prawdziwych informacji na temat przedsiębiorstwa decydują o ich skłonności do podjęcia pracy w danej organizacji. Mają zatem niezwykle istotne znaczenie w powstawaniu w świadomości potencjalnych pracowników wizerunku konkretnego podmiotu jako atrakcyjnego lub nieatrakcyjnego pracodawcy. Podobnie jest w przypadku postrzegania całych kategorii przedsiębiorstw. Zaawansowany proces prywatyzacyjny oraz bardzo liczne przypadki łamania praw pracowniczych powodują, że kryterium branych obecnie pod uwagę przez wielu kandydatów starających się o pracę jest fakt, czy dana firma jest firmą państwową, czy też prywatną.

Jaki typ pracodawcy preferują młodzi Polacy?

Dłatego zdaniem autorki ważne jest zweryfikowanie wizerunku, jaki mają pracodawcy prywatni i państwowi wśród uczestników rynku pracy. Szczególnie interesujące jest jednak zidentyfikowanie, w jaki sposób postrzegani są oni przez młode osoby, które niedawno weszły lub dopiero wejdą na rynek pracy, czyli przez studentów ostatnich lat dziennych studiów magisterskich. W tym celu autorka przeprowadziła badania empiryczne, w których zastosowana została metoda bezpośredniego badania ankietowego. Respondentami byli studenci czwartego i piątego roku studiów dziennych, których podzielono na dwie grupy: studentów specjalności ekonomicznych oraz studentów pozostałych specjalności. Próba badawcza objęła łącznie 300 osób, z których 50% stanowili studenci reprezentujący pierwszą z wymienionych grup.

Wyniki badań wskazują jednoznacznie, że zdecydowana większość respondentów woli podjąć pracę u pracodawcy państwowego, chociaż na rynku przeważają pracodawcy prywatni. Odpowiedzi takie w przypadku respondentów, którzy dotychczas nigdy nie pracowali, mogą wynikać z opinii studentów, którzy podjęli już pracę, opinii innych osób zatrudnionych w różnych firmach (znajomi spoza uczelni, członkowie rodziny, przyjaciele) oraz opinii ukształtowanych na podstawie przekazywanych często przez nośniki masowego przekazu informacji o nieetycznych zachowaniach pracodawców, zwłaszcza prywatnych.

Natomiast preferowanie pracodawców państwowych przez osoby, które występowały w roli aktualnych pracowników, jest z pewnością także konsekwencją ich własnych zawodowych doświadczeń związanych z kształtowaniem się relacji pracownik-pracodawca. W badanej populacji 68,6% respondentów pracowało już wcześniej, z czego zdecydowana większość (95,8%) była zatrudniona w firmach prywatnych, wśród których aż 15,3% osób pracowało nielegalnie.

Jak młodzi Polacy postrzegają potencjalnych pracodawców

<https://doi.org/10.33141/po.2005.11.06>

Przegląd Organizacji, Nr 11 (790), 2005, ss. 22-25

www.przegladorganizacji.pl

Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa (TNOiK)

Agnieszka Izabela Baruk

Proporcje te były podobne zarówno w przypadku osób studiujących na specjalnościach ekonomicznych, jak i nieekonomicznych.

Można przypuszczać, że respondenci, którzy byli już wcześniej zatrudnieni, mieli przykre doświadczenia związane z pracą u prywatnego pracodawcy, a ich opinie potęgowało dość powszechne przeświadczenie o większej pewności zatrudnienia w przypadku pracy w firmie państwowej. Potwierdzeniem tego jest fakt, że na pytanie o stosunek prywatnego pracodawcy do pracowników zdecydowana większość respondentów (88,6%) odpowiedziała, że są oni negatywnie nastawieni do zatrudnianych przez siebie osób. Nie miał w tym przypadku znaczenia charakter specjalności, ponieważ równie duża część studentów specjalności ekonomicznych, jak i nieekonomicznych udzieliła takiej odpowiedzi.

Należy jednak podkreślić, że wśród studentów specjalności nieekonomicznych znacznie większa część (22,6%) preferowała zatrudnienie u prywatnego pracodawcy w porównaniu ze studentami specjalności ekonomicznych (1,9%), mimo wskazywania przez obie grupy na negatywną postawę prywatnych pracodawców wobec pracowników. Może to zdaniem autorki wynikać z większej świadomości swojej roli jako pracowników wśród osób studiujących na specjalnościach ekonomicznych oraz wyraźniejszego dostrzegania przez nich zależności pomiędzy stosunkiem pracodawcy do pracownika a warunkami pracy, jakie chce i może on stworzyć, czego odzwierciedleniem są możliwości rozwoju zawodowego lub ich brak oraz atmosfera panująca w miejscu pracy, sprzyjająca bądź nie sprzyja-

jąca stworzeniu harmonijnie współpracującego zespołu pracowniczego.

Preferowanie państwowej firmy jako pracodawcy jest konsekwencją postrzegania wielu zalet rozpoczęcia pracy w takim przedsiębiorstwie. Respondenci, jako główne dodatnie strony takiego rozwiązania, wskazali objęcie pracowników świadczeniami socjalnymi oraz pewność zatrudnienia. Oba wymienione czynniki pozwalają na zaspokojenie potrzeby bezpieczeństwa, przy czym jej subiektywna wartość rośnie wraz z pogarszaniem się sytuacji na rynku pracy, czego przejawem jest nie tylko wysoka wartość wskaźnika bezrobocia, ale także związane z nią zachowania patologiczne, jak chociażby nieterminowe wypłacanie wynagrodzeń lub całkowite ich wstrzymywanie, *mobbing*, zwalnianie bez zachowania okresu wypowiedzenia, zatrudnianie pracowników na część etatu i obarczanie ich obowiąz- kami pracowników pełnoetatowych przy pensji, której wysokość jest proporcjonalna do uwzględnionej oficjalnie w umowie części etatu itp. Inne wskazywane przez respondentów zalety pracy w przedsiębiorstwie państwowym zostały przedstawione w tabeli 1.

Należy zauważyć, że prawie wszystkie czynniki decydujące zdaniem respondentów o przewadze pracodawcy państwowego nad prywatnym były częściej eksponowane przez osoby studiujące na specjalnościach ekonomicznych. Szczególnie duże znaczenie przywiązywali oni do lepszego traktowania pracowników w firmach państwowych, gdyż odpowiedź ta była wymieniana przez nich ponadtrzykrotnie częściej niż w przypadku studentów specjalności nieekonomicznych. Jedynie zatrudnienie w firmie państwowej na

Tab. 1. Wskazywane przez respondentów zalety zatrudnienia w firmie państwowej

Wskazywany czynnik	Odpowiedzi studentów specjalności ekonomicznych (w %)	Odpowiedzi studentów specjalności nieekonomicznych (w %)	Odpowiedzi studentów ogółem (w %)
Świadczenia socjalne	73,1	69,8	71,5
Pewność zatrudnienia	73,1	64,2	68,6
Zatrudnienie na podstawie umowy o pracę	63,5	67,9	67,2
Pewność otrzymywania wynagrodzenia	55,8	52,8	54,3
Przestrzeganie ośmiogodzinnego dnia pracy	55,8	47,2	51,5
Lepsze traktowanie pracowników	38,5	11,3	24,9
Niższy poziom stresu	11,5	11,3	11,4

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników przeprowadzonych badań.

podstawie umowy o pracę było częściej podkreślane jako zaleta przez studentów specjalności nieekonomicznych, co może świadczyć, że przywiązywali oni większą wagę do korzyści, jakie daje pracownikom ten rodzaj umowy.

Analiza wyników badań przedstawionych w tabeli 1 pozwala wskazać cechy firmy prywatnej, które w świadomości respondentów tworzą łącznie jej negatywny wizerunek jako pracodawcy. Odzwierciedleniem tego wizerunku są następujące czynniki decydujące o warunkach pracy w firmie prywatnej:

- oferowanych jest tam mniej świadczeń socjalnych;
- łatwiej jest stracić pracę;
- trudniej jest podjąć zatrudnienie na podstawie umowy o pracę (częściej jest to umowa zlecenie lub umowa o dzieło);
- mniej pewne jest otrzymywanie należnego wynagrodzenia;
- nie jest przestrzegany usankcjonowany przepisami kodeksu pracy ośmiogodzinny dzień pracy;
- pracownicy są gorzej traktowani zarówno przez pracodawcę, jak i przez przełożonych;
- zatrudnienie w firmie prywatnej wiąże się z odczuwaniem większego stresu przez pracowników, co jest z pewnością rezultatem wymienionych wyżej czynników.

Rys. 1. Główne negatywne cechy właścicieli firm prywatnych wskazywane przez respondentów

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników przeprowadzonych badań.

Jak młodzi Polacy postrzegają pracodawców prywatnych?

Niezbyt pozytywne postrzeganie prywatnego przedsiębiorstwa jako pracodawcy może ponadto wynikać z wizerunku, jaki mają w świadomości respondentów właściciele firm prywatnych. Część przypisywanych im negatywnych cech niejako automatycznie wpływa bowiem na opinie o posiadanych przez nich firmach. Wydaje się to do pewnego stopnia uzasadnione, szczególnie w przypadku, kiedy właściciel jest jednocześnie prezesem firmy. Wówczas jego osobowość, dążenia itp. rzeczywiście często ukie-
runkowują sposób funkcjonowania przedsiębiorstwa, w tym także podejście do pracowników. Natomiast zdecydowanie słabiej (albo wcale) zależność taka jest widoczna wtedy, gdy firmą prywatną zarządza zawodowa kadra menedżerska. Na rysunku 1 pokazane zostały negatywne cechy, jakimi zdaniem respondentów charakteryzują się właściciele firm prywatnych.

Widać, że osoby studiujące na specjalnościach nieekonomicznych rzadziej wskazywały na posiadanie

Rys. 2. Wartości najbardziej cenione przez właścicieli firm prywatnych według respondentów

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników przeprowadzonych badań.

Tab. 2. Czynniki wskazywane przez respondentów jako główne zalety podjęcia pracy u prywatnego pracodawcy

Rozpatrywany czynnik	Odpowiedzi studentów specjalności ekonomicznych (w %)	Odpowiedzi studentów specjalności nieekonomicznych (w %)	Odpowiedzi studentów ogółem (w %)
Wyższe zarobki	57,7	73,6	65,7
Większe możliwości awansu	44,2	60,4	52,3

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników przeprowadzonych badań.

przez właścicieli przedsiębiorstw prywatnych negatywnych cech wymienionych na rysunku 1, co wynika zapewne z faktu, że więcej niż 1/5 z nich zdecydowanie wolałaby podjąć pracę u pracodawcy prywatnego. Najmniej respondentów z tej grupy wśród cech negatywnych zarzucało właścicielom firm prywatnych brak uczciwości. Z drugiej strony, jedyną cechą, jaką wskazał większy odsetek studentów specjalności nieekonomicznych w porównaniu ze studentami specjalności ekonomicznych, była dbałość wyłącznie o własne interesy. Cecha ta, o ile nie towarzyszy jej naruszanie praw innych osób zgodnie z zasadą, że cel uświęca środki, może być w takim kontekście rozpatrywana nawet jako dodatnia, gdyż potęguje determinację do odniesienia sukcesu, jeżeli tylko nie zamierza się go osiągnąć za wszelką cenę, np. kosztem nieuczciwego postępowania z pracownikami i ich ewidentnego wykorzystywania.

Negatywne postrzeganie właścicieli firm prywatnych potęgują też opinie respondentów na temat najbardziej ich zdaniem cenionych przez właścicieli prywatnych przedsiębiorstw wartości w życiu zawodowym i osobistym. Zdecydowana większość badanych odpowiedziała, że według nich najważniejszą wartością dla właścicieli firm prywatnych są pieniądze (83,8%) i sprawowanie władzy (57,1%) (rysunek 2). Zdecydowanie mniej cenione są ich zdaniem takie wartości, jak honor, uczciwość, czy szczęście bliskich osób. Wpływa to dodatkowo na kształtowanie się wizerunku właściciela prywatnej firmy jako skupionego na sobie egocentryka dostrzegającego jedynie materialne aspekty życia.

Może wydawać się zastanawiające, że w przypadku każdej z wymienionych na rysunku 2 wartości nieznacznie częściej wskazywali na nią respondenci studiujący na specjalnościach nieekonomicznych. Pozornie jest to sprzeczne z faktem, że to właśnie studenci tych specjalności zdecydowanie częściej jako preferowanego pracodawcę wymieniali firmę prywatną. Sprzeczność tę można jednak, zdaniem autorki, wyjaśnić tym, że prawdopodobnie również dla nich cenniejsze są materialne dowody rozwoju zawodowego, a podjęcie pracy w firmie należącej do osoby, o której przypuszcza się, że ma określony system wartości, utożsamiane jest z większą szansą na odniesienie sukcesu materialnego, także przez zatrudnione tam osoby.

Też taką potwierdzają odpowiedzi udzielone przez respondentów na pytanie o zalety podjęcia pracy u prywatnego pracodawcy. Największa część respondentów wymieniła wyższe zarobki oraz większe możliwości awansu, przy czym znacznie częściej wskazywali je studenci specjalności nieekonomicznych niż ekono-

micznych (tabela 2). Świadczy to także o szerszej perspektywie spojrzenia osób studiujących na specjalnościach ekonomicznych i potwierdza ich większą świadomość własnej roli jako pracowników. Dla nich bowiem rozwój zawodowy nie wiąże się jedynie lub głównie z możliwością zaspokojenia potrzeb materialnych. Przywiązują również dużą wagę do pozamaterialnej strony życia zawodowego i od pracodawcy oczekują spełnienia potrzeb niematerialnych, czego potwierdzeniem są jednocześnie informacje zawarte w tabeli 1 (zdecydowanie częstsze wskazania studentów specjalności ekonomicznych dotyczące możliwości spełnienia oczekiwań pozamaterialnych jako zalety podjęcia pracy u państwowego pracodawcy).

Zakończenie

W yobrażenia na temat pracodawców prywatnych mogą wzbudzać niepokój, nawet, jeżeli przynajmniej częściowo wynikają one ze stereotypów myślowych i nie do końca znajdują odzwierciedlenie w rzeczywistości. Jest to tym bardziej niepokojące, że opinie takie wyrażali ludzie młodzi, którzy są nie tylko potencjalnymi pracownikami, ale w przyszłości mogą także zostać chociażby właścicielami firm.

Należy zatem, zdaniem autorki, w trakcie studiów znacznie większą wagę przywiązywać do podkreślania konieczności przestrzegania zasad etyki i uczciwości, gdyż istnieje niebezpieczeństwo, że zidentyfikowane w wyniku przeprowadzonych badań opinie zostaną na zasadzie samospełniającej się przepowiedni przeniesione przez poddanych badaniu respondentów do praktyki, w wyniki czego mogą się oni stać podobni do ukształtowanego w ich świadomości wizerunku prywatnego pracodawcy, czy właściciela firmy prywatnej.

Ponadto warto podkreślać znaczenie dążenia do zaspokajania w pracy zawodowej nie tylko potrzeb materialnych, ale także niematerialnych, których spełnienie decyduje o satysfakcji z wykonywanej pracy. Mimo trudnej sytuacji na rynku pracy (a może właśnie dlatego) trzeba u studentów kształtować i utrwalać świadomość ich istotnej roli jako potencjalnych pracowników, budując ich poczucie własnej wartości i łamiąc nie mające odzwierciedlenia w rzeczywistości stereotypy myślowe.

dr Agnieszka Izabela Baruk
Zakład Marketingu Produktów Żywnościowych
Katedra Ekonomiki i Organizacji Agrobiznesu
Akademia Rolnicza w Lublinie