



Izabela Ostoj

Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach
Wydział Ekonomii
Katedra Ekonomii
izabela.ostoj@ue.katowice.pl

DYLEMATY ZWIĄZANE ZE ZDOBYWANIEM DOŚWIADCZENIA ZAWODOWEGO PRZEZ STUDENTÓW – WYNIKI BADANIA ANKIETOWEGO

Streszczenie: Doświadczenie zawodowe jest jednym z czynników warunkujących pomyślne wejście absolwentów na rynek pracy. Młodzi ludzie często próbują pogodzić naukę na uczelni w trybie stacjonarnym z pracą zarobkową. Badania ankietowe przeprowadzone wśród studentów Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach pomogły w ustaleniu skali tego zjawiska oraz określeniu czynników, które złożyły się na decyzję o podjęciu pracy. Pozwoliły też na ocenę zgodności wykonywanej pracy z kierunkiem studiów, szans na zdobycie nowych umiejętności i kompetencji cenionych na rynku pracy oraz nawiązanie kontaktów z pracodawcami, dających dobre perspektywy. W badaniu przeprowadzono też próbę identyfikacji problemów pojawiających się w trakcie łączenia pracy zarobkowej ze studiami w trybie stacjonarnym.

Słowa kluczowe: doświadczenie zawodowe, kapitał ludzki, rynek pracy.

Wprowadzenie

Wśród przyczyn narastania problemu bezrobocia wśród absolwentów wyższych uczelni w wielu badaniach wskazuje się m.in. na brak praktycznych umiejętności i doświadczenia zawodowego absolwentów. Teoretycznego uzasadnienia dla roli doświadczenia zawodowego można doszukiwać się w teorii kapitału ludzkiego i taką perspektywę przyjęto w niniejszym opracowaniu. Doświadczenie zawodowe w czasie studiów można zdobywać przez praktyki obowiązkowe lub dodatkowe, staże studenckie, ale także pracę zarobkową.

Celem artykułu jest przedstawienie problemów towarzyszących zdobywaniu doświadczenia zawodowego przez studentów uczących się na studiach stacjonarnych i równolegle pracujących zarobkowo. W artykule dostarczone argumenty potwierdzają tezę, iż studenci łączący naukę w trybie stacjonarnym z pracą zarobkową mają ograniczone możliwości praktycznego zastosowania wiedzy zdobytej w czasie studiów oraz zdobycia nowych umiejętności cenionych na rynku pracy, a powiększanie zasobu kapitału ludzkiego tą drogą wiąże się z licznymi trudnościami.

Artykuł składa się z dwóch części. W pierwszej zarysowano na gruncie teoretycznym znaczenie doświadczenia zawodowego jako czynnika kształtującego kapitał ludzki w kontekście pracy studentów. W drugiej – przedstawiono wyniki badania ankietowego przeprowadzonego wśród studentów Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, którzy równolegle zdobywali doświadczenie zawodowe, pracując zarobkowo, na temat cech wykonywanego zajęcia, korzyści, szans i problemów związanych z łączeniem studiów z pracą.

1. Praca zarobkowa w czasie studiów – aspekty teoretyczne

Zdobywanie doświadczenia zawodowego w trakcie studiów stacjonarnych przez świadczenie pracy zarobkowej wzbudza liczne kontrowersje, gdyż z jednej strony tworzy możliwość rzeczywistego kontaktu z praktyką i osiągania dochodu, z drugiej – może rodzić trudności w pogodzeniu pracy z efektywnym zdobywaniem wiedzy na uczelni. Uzupełnianie wiedzy teoretycznej studentów o praktyczne umiejętności na stanowisku pracy można obecnie potraktować jako konieczność, przede wszystkim ze względu na ograniczone możliwości realizacji zajęć praktycznych na uczelniach. Przykładowo, według badania przeprowadzonego przez firmę Deloitte w 2012 r., jedynie 10,4% studentów i absolwentów uczelni uważało, że uczelnia przygotowuje ich do przyszłych obowiązków zawodowych [Deloitte, 2013, s. 30]. Nie ma jednak pewności, czy studenci należycie oceniają znaczenie zajęć na uczelni dla przyszłej kariery, często bowiem zbyt wąsko pojmują kwestię przygotowania praktycznego. Według założeń uczelnia powinna przede wszystkim wyposażać absolwentów w kompetencje do uczenia się przez całe życie i łatwej adaptacji do zmian, co sami studenci nie zawsze rozumieją. Niezależnie od powyższego, od absolwentów wyższych uczelni obok kierunkowej wiedzy teoretycznej pracodawcy wymagają praktycznych umiejętności i doświadczenia zawodowego [Przybyszewski, 2007, s. 191; Jeruszka, 2011].

Uzasadnienie dla zdobywania doświadczenia zawodowego przez pracę w okresie studiów można znaleźć w dorobku twórców teorii kapitału ludzkiego. Na znaczenie doświadczenia zawodowego zwracał już uwagę Mincer, traktując je jako inwestycję w kapitał ludzki i źródło różnic w wynagrodzeniu za pracę [Mincer, 1958; Chiswick, 2003, s. 5-6]. Schultz do najważniejszych aktywności tworzących kapitał ludzki zaliczył obok opieki nad dziećmi, doświadczenia zdobywanego w domu, kształcenia i ochrony zdrowia także doświadczenie zawodowe, zaznaczając przy tym, że jest ono trudne do oszacowania [Schultz, 1981, s. 23].

Kapitał ludzki jest zasobem, który powinien być źródłem przyszłej satysfakcji, w tym też zarobków [Domański, 1993, s. 19]. Z pewnością jednym z wymiarów tej satysfakcji może być szybkie znalezienie stałej pracy po ukończeniu studiów i perspektywa rozwoju zawodowego, a jednym ze źródeł kapitału ludzkiego – doświadczenie zdobyte w pracy. Jest ono traktowane jako uzupełnienie wiedzy i zręczności o zastosowania praktyczne i podnosi wartość kapitału ludzkiego [Wronowska, 2012, s. 39]. Doświadczenie zdobywane w pracy mieści się również w definicji proponowanej przez OECD, według której „kapitał ludzki to wiedza, umiejętności, kompetencje i inne atrybuty ucieleśnione w jednostce, a które są istotne w aktywności gospodarczej” [OECD, 1998, s. 9]. Zdobywanie doświadczenia zawodowego w czasie studiów jest często traktowane jako naturalne przedłużenie procesu kształcenia, składowa szerzej rozumianej wiedzy i jeden z czynników jakości kapitału edukacyjnego [Kowalczyk, 2012; Piróg, 2013, s. 133]. Powinny one w przyszłości przynieść ekonomiczne korzyści.

Koncepcje kapitału ludzkiego odnoszą się zatem do kwestii doświadczenia zawodowego jako jednego ze źródeł przyrostu tego wyjątkowego zasobu w postaci cennych praktycznych umiejętności, wiedzy i kompetencji, mających znaczenie dla osiąganych efektów pracy. Szczególnie dotyczy to pierwszych kontaktów z pracą osób, które jeszcze studiuje. Rodzi się pytanie, czy każdy rodzaj pracy zarobkowej wykonywanej przez studentów powiększa istotnie kapitał ludzki i jakie warunki powinny zostać spełnione, by tak się stało. Należy bowiem uwzględnić, iż świadczenie pracy odbywa się kosztem czasu, który mógłby zostać poświęcony na rzetelne studia czy rozwój, np. dodatkową naukę języka obcego i zdobycie odpowiedniego certyfikatu. Z badań prowadzonych przez Jareckiego wynikało na przykład, że studenci wybranych kierunków studiów, na których większość studentów podejmowała pracę zawodową, osiągnęli relatywnie niższe dochody ze stypendiów [Jarecki, 2010]. Inną kwestią pozostaje możliwość równoległego studiowania i pracy bez szwanku dla zdrowia i kondycji psychicznej, które też stanowią składowe kapitału ludzkiego. Problemy te dotąd nie były praktycznie szerzej podejmowane w badaniach.

W miejscu pracy istnieje możliwość nauczania i uczenia się poprzez pracę, głównie w celu pełnienia aktualnych i przyszłych ról zawodowych, co przekłada się na bezpośrednie cele, takie jak: uzupełnianie wiedzy, rozwijanie umiejętności zawodowych oraz kształtowanie właściwych postaw zawodowych i innych cech niezbędnych do realizacji danego zadania lub świadczenia pracy. Jak pisze Jeruszka [2014], kształcenie w miejscu pracy „(...) jest swoistym transferem wiedzy teoretycznej do praktyki, generatorem wiedzy praktycznej na podstawie realnych doświadczeń o charakterze obiektywnym”. W przypadku pracujących studentów najczęściej dochodzi do tzw. kształcenia nieformalnego przez nabywanie i doskonalenie wiedzy i umiejętności z codziennego doświadczenia zawodowego, przez obserwację pracy i zachowań innych pracowników oraz międzypracowniczą komunikację (obok kształcenia nieformalnego Jeruszka [2014] wyróżnia kształcenie formalne w miejscu pracy (np. kształcenie dualne) oraz kształcenie pozaformalne – szkolenia i kursy zawodowe, seminaria itp.). Aby jednak praca służyła powiększaniu zasobu kapitału ludzkiego konieczne jest spełnienie wielu warunków. Należą do nich m.in. treść zadań pracowniczych i stawiane wymagania, rodzaj wyposażenia technicznego, formy komunikacji w przedsiębiorstwie, prowadzona w nim polityka kadrowa. Znaczenie mają też cechy samego pracownika, w tym jego orientacja na rozwój i uczenie się wraz z jego komponentami osobowymi (poznawczym, emocjonalnym i behawioralnym), miejsce kariery zawodowej w jego życiu i dążenie do samorealizacji przez pracę. Nastawieniu na rozwój sprzyja szczególnie praca zakładająca konieczność doksztalcania się, zaangażowania i zdobywania nowych umiejętności [Jeruszka, 2014]. Jeżeli zachowana jest zgodność pomiędzy kierunkiem i poziomem wykształcenia z wykonywaną pracą, połączona z dążeniem jednostki do rozwoju, możliwe jest jednocześnie rozwijanie umiejętności intelektualnych, sprawdzenie i doskonalenie posiadanych umiejętności praktycznych oraz weryfikacja efektów kształcenia i wspomniany wyżej transfer wiedzy do praktyki.

Praca w czasie studiów może mieć także znaczenie jako forma nawiązywania pierwszych kontaktów z pracodawcami, które ułatwiają skuteczne poszukiwanie pracy po ukończeniu studiów i utracie statusu studenta, który ułatwia studiującemu podejmowanie pracy. Dlatego celowe wydaje się badanie charakteru wykonywanej przez studentów pracy, ich motywacji, zgodności z kierunkiem kształcenia i możliwością zdobywania nowych umiejętności, kompetencji oraz kontaktów z pracodawcami, a także ewentualnych zagrożeń związanych z łączeniem studiów stacjonarnych z pracą, zwłaszcza dla możliwości efektywnego studiowania.

2. Praca w czasie studiów – wyniki badania ankietowego

W niniejszej części artykułu zostaną zaprezentowane wyniki badania, którym objęto studentów Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach kształcących się na I roku studiów stacjonarnych II stopnia, na kierunku ekonomia, w Katowicach i w Rybnickim Ośrodku Naukowo-Dydaktycznym. Byli to zatem studenci posiadający już dyplom licencjata (lub inżyniera) i kontynuujący naukę. Badanie przeprowadzono w styczniu i marcu 2014 r., objęto nim wszystkich studentów obecnych w dniu badania. Wykorzystano technikę badania ankietowego w formie ankiety papierowej – anonimowej. W badaniu wzięło udział 129 osób, otrzymano 124 prawidłowo wypełnione ankiety. Ankieta składała się z trzech części. Niżej, ze względu na cel opracowania, zostaną przedstawione wyniki tylko jednej z nich.

W badanej grupie znalazło się 65 osób, które w okresie przeprowadzania badania pracowały regularnie (na etacie, części etatu lub na podstawie umowy cywilnoprawnej, 22 osoby) lub wykonywały nieregularną pracę (najczęściej umowa o dzieło, 43 osoby) i były związane z konkretnym pracodawcą. Ani jedna osoba nie prowadziła działalności gospodarczej.

Celem prezentowanej części badania było ustalenie, jakie są główne motywy podejmowania pracy zarobkowej w przypadku jej łączenia ze studiami i próba oceny, na ile w pracy mają studenci możliwość zdobywania nowych umiejętności oraz nawiązania perspektywicznych kontaktów z pracodawcami. Istotne było także rozpoznanie ewentualnego wpływu tego typu praktyki na efekty kształcenia na uczelni oraz zachowanie równowagi pomiędzy czasem na naukę, pracę oraz czasem wolnym.

Studenci, zapytani o główny motyw podjęcia pracy, wskazali na motyw zarobkowy – 48% wskazań, oraz motyw zarobkowy połączony z dążeniem do zdobycia doświadczenia zawodowego – 45% wskazań, jedynie 5% jako wiodący motyw potraktowało chęć zdobycia doświadczenia zawodowego, jedno wskazanie dotyczyło chęci znalezienia pracy, która byłaby kontynuowana po ukończeniu studiów, jedna osoba podała własny motyw – chęć rozwoju zainteresowań.

Studentów poproszono o uporządkowanie kryteriów, które zadecydowały o podjęciu wykonywanej pracy według ich ważności. Wysokość wynagrodzenia na pierwszym miejscu umieściło 48% studentów, 34% umieściło ją na drugim lub trzecim miejscu. Było to zatem wiodące kryterium wyboru miejsca pracy. Możliwość praktycznego wykorzystania wiedzy zdobytej na studiach jako najważniejsze kryterium wybrało tylko 9% badanych, a łącznie 26% umieściło je na jednym z pierwszych trzech miejsc. Z kolei prawie 42% umieściło to kryte-

rium na przedostatnim lub ostatnim miejscu. Możliwość nawiązania kontaktu z atrakcyjnym pracodawcą z perspektywy ukończenia studiów jako najważniejsze kryterium wybrało 11% badanych, a prawie 48% ulokowało je na jednym z trzech pierwszych miejsc. Dla prawie 44% było to kryterium mało istotne (na ostatnim lub przedostatnim miejscu). Możliwość zdobycia nowych umiejętności i kompetencji dla prawie 62% badanych była ważnym kryterium (miejsca 1-3), dalsze 23% umieściło je na miejscu 4, ani jedna osoba nie umieściła tego kryterium na ostatnim miejscu. Dla 38% badanych ważnym kryterium był dogodny dojazd do pracy (miejsca 1-3), dla 35% było to kryterium mało istotne (ostatnie lub przedostatnie miejsce). Odległość od miejsca zamieszkania dla 55% badanych była mało ważnym kryterium (miejsca 5-7), dla 40% ważnym – miejsca 1-3. Stosunkowo mało istotna okazała się dobra opinia o firmie jako pracodawcy – dla ani jednej osoby nie było to najważniejsze kryterium, 12% umieściło je na 2 lub 3 miejscu, a 69% umieściło je na miejscach 5-7.

Zdobywaniu doświadczenia zawodowego służy zgodność wykonywanego zajęcia z kierunkiem studiów. Badanie wykazało, że jedynie w przypadku 1 studenta zachowana była całkowita zgodność pracy z kierunkiem studiów, częściowa zgodność była zachowana w 31% przypadków, prawie 28% oświadczyło, że praca jest raczej niezgodna z kierunkiem studiów, a 40%, że jest zupełnie niezgodna z kierunkiem studiów.

Na pytanie, czy wykonywana praca pozwoliła na zdobycie nowych umiejętności i kompetencji cenionych na rynku pracy, 20% badanych odpowiedziało, że nastąpiło to w znacznym zakresie, 38% – że w niewielkim zakresie, 34% stwierdziło, że „raczej nie”, a prawie 8%, że „zupełnie nie”.

Studentów zapytano także, czy aktualny pracodawca jest zainteresowany dalszym ich zatrudnieniem po ukończeniu studiów. 11% było przekonanych, że „zdecydowanie tak”, 31%, że „raczej tak”, 46% nie potrafiło udzielić jednoznacznej odpowiedzi („trudno powiedzieć”), a 12% twierdziło, że pracodawca nie jest tym zainteresowany.

Studenci zapytani, czy chcieliby po ukończeniu studiów nadal pracować u danego pracodawcy, w 69% nie byli zainteresowani takim rozwiązaniem, odpowiedzi „raczej tak” udzieliło 14% badanych, odpowiedź „tak” – wybrało 8%, natomiast 9% badanych nie potrafiło udzielić jednoznacznej odpowiedzi.

Kolejny problem dotyczył umiejętności łączenia pracy ze studiami w trybie stacjonarnym. Strukturę uzyskanych odpowiedzi ujęto w tabeli 1.

Tabela 1. Jak udaje się Pani/Panu łączyć pracę ze studiami stacjonarnymi?

Odpowiedź	Liczba wskazań	% wskazań
Udaje mi się to z trudem, często mam zaległości	4	6,1
Miewam przejściowe problemy	34	52,3
Nie mam większych problemów	19	29,3
Nie mam żadnych problemów	8	12,3

Źródło: Badanie ankietowe.

Wyniki badań ujawniły, że większość studentów (ok. 58%) przeżywała problemy związane z łączeniem analizowanych form aktywności, były to głównie trudności przejściowe. Żadnych problemów nie odczuwało zaledwie 12,3% badanych.

Z punktu widzenia jakości kapitału ludzkiego znaczenie ma także możliwość utrzymania równowagi pomiędzy realizowanymi formami aktywności (studia i praca) oraz czasem wolnym umożliwiającym wypoczynek. Strukturę odpowiedzi zawarto w tabeli 2.

Tabela 2. Czy udaje się Pani/Panu zachować względną równowagę pomiędzy czasem na naukę, czasem na pracę a czasem wolnym?

Odpowiedź	Liczba wskazań	% wskazań
Nie, odczuwam ciągły deficyt czasu wolnego	15	23
Nie, brak mi czasu na naukę	11	17
Utrzymuję względną równowagę	31	48
Nie mam problemów z utrzymaniem równowagi	8	12

Źródło: Badanie ankietowe.

Większości studentów udawało się utrzymywać równowagę pomiędzy nauką, pracą i czasem wolnym, ale odsetek studentów identyfikujących problem też był wysoki – 40%; odczuwali oni deficyt czasu wolnego, ale także brak czasu na naukę.

Na koniec zapytano studentów, czy byliby skłonni zrezygnować z wykonywanej pracy, gdyby pojawiła się możliwość odbycia stażu w atrakcyjnej firmie, zgodnego z kierunkiem kształcenia, z możliwością dalszego zatrudnienia dla najlepszych stażystów. Spośród badanych 57% wybrało odpowiedź „zdecydowanie tak”, odpowiedzi „zdecydowanie nie” lub „raczej nie” udzieliło 20%, pozostali wybrali odpowiedź twierdzącą, precyzując własne dodatkowe warunki, wśród których dominowały kwestie wynagrodzenia za staż, elastycznych godzin jego odbywania oraz dużych szans na uzyskanie zatrudnienia po stażu i możliwości rozwoju zawodowego.

Podsumowanie

Doświadczenie zawodowe można traktować jako formę inwestycji w kapitał ludzki. Popularną wśród studentów formą jego zdobywania stało się łączenie pracy ze studiami, także w trybie stacjonarnym. Badanie ankietowe wykazało, że wśród kształcących się na Uniwersytecie Ekonomicznym w Katowicach na studiach II stopnia w trybie stacjonarnym na kierunku ekonomia w roku akademickim 2013/2014 taką formę zdobywania doświadczenia praktycznego realizowała ponad połowa studentów. Głównym motywem poszukiwania pracy był dla nich motyw dochodowy, ewentualnie – dochodowy połączony z chęcią zdobycia doświadczenia zawodowego. Dominacja wysokości wynagrodzenia uwidoczniła się także w hierarchii kryteriów wyboru miejsca pracy. Można to wiązać z rygorystycznym kryterium dochodowym, którego spełnienie jest wymagane przy ubieganiu się o stypendium socjalne, małymi szansami na stypendium za wyniki w nauce oraz wciąż mało popularnymi kredytami studenckimi. Stosunkowo ważna dla pracujących studentów okazała się możliwość zdobycia nowych umiejętności i kompetencji oraz możliwość nawiązania kontaktów z pracodawcą z perspektywy ukończenia studiów. Jako mało istotną studenci uznali możliwość praktycznego wykorzystania wiedzy zdobytej w czasie studiów, co sprawia, że podkreślany w teorii transfer wiedzy teoretycznej do praktyki nie stanowił dla nich bodźca przy poszukiwaniu pierwszych doświadczeń w pracy. Przesłanką takiego stanu jest fakt, iż 68% badanych wykonywało pracę niezgodną z kierunkiem studiów. Mimo to 1/5 studentów udało się w znacznym zakresie osiągnąć nowe umiejętności i kompetencje cenione na rynku pracy.

Badanie wykazało też, że praca podejmowana w czasie studiów dawała małe szanse na stworzenie pomostu pomiędzy studiami a pracą zawodową po ukończeniu studiów. U około 1/3 badanych pracodawca był zainteresowany zatrudnieniem studenta po ukończeniu nauki. Z drugiej strony, aż 69% badanych studentów nie wykazywało zainteresowania kontynuacją zatrudnienia u danego pracodawcy po studiach.

Łączenie studiów stacjonarnych z pracą dla większości badanych studentów rodziło pewne, przynajmniej przejściowe, trudności. Większości udawało się utrzymać względną równowagę pomiędzy studiami, pracą a czasem wolnym, jednak odsetek badanych sygnalizujących problemy w tym obszarze – 40% – też był znaczny. Realizowany przez studentów model łączenia studiów z pracą nie jest dla nich w pełni satysfakcjonujący, gdyż aż 80% badanych wyraziło zainteresowanie podjęciem stażu w atrakcyjnej firmie z możliwością kontynuacji zatrudnienia dla najlepszych stażystów, gdyby pojawiła się taka możliwość.

Wydaje się, że w obecnych warunkach łączenie studiów z pracą nie stanowi zadowalającego źródła doświadczenia zawodowego z pozycji inwestycji w kapitał ludzki. Jawi się ono raczej jako konieczność spowodowana brakiem możliwości osiągnięcia dochodów z innych źródeł. Prawdopodobnie wyższą efektywność w zakresie zdobywania praktycznej wiedzy i umiejętności można by osiągnąć, gdyby system ten był odpowiednio zorganizowany, np. na zasadach kształcenia dualnego. Łatwiej byłoby nim objąć także tych studentów, którzy nie podejmują pracy w czasie studiów. System jednak musiałby uwzględniać możliwość osiągnięcia dochodów, np. stypendiów oferowanych przez pracodawców współpracujących z uczelniami, gdyż obecnie kwestia dochodów zdaje się najważniejsza w wyborach studentów.

Literatura

- Chiswick B.R. (2003), *Jacob Mincer, Experience and the Distribution of Earnings*, IZA Discussion Paper, No. 874.
- Deloitte (2013), *Pierwsze kroki na rynku pracy. Międzynarodowe badanie studentów i absolwentów*, kwiecień.
- Domański S.R. (1993), *Kapitał ludzki i wzrost gospodarczy*, WN PWN, Warszawa.
- Jarecki W. (2010), *Praca i dochody studentów*, „Polityka Społeczna”, nr 1.
- Jeruszka U. (2011), *Efektywność kształcenia w szkołach wyższych*, „Polityka Społeczna”, nr 1.
- Jeruszka U. (2014), *Kształcenie w miejscu pracy. Orientacja na rozwój i uczenie się*, „Polityka Społeczna”, nr 3.
- Kowalczyk E. (2012), *Wpływ cech i umiejętności pracobiorców na ich funkcjonowanie na rynku pracy*, „Ekonomista”, nr 1.
- Mincer J. (1958), *Investment in Human Capital and Personal Income Distribution*, „Journal of Political Economy”, Vol. 66, No. 4.
- OECD (1998), *Human Capital Investment: An International Comparison*, OECD Center for Educational Research and Innovation, Paris.
- Piróg D. (2013), *Wybrane determinanty tranzytacji absolwentów studiów wyższych na rynek pracy*, „Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Wydziałowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach”, nr 160.
- Przybyszewski R. (2007), *Kapitał ludzki w procesie kształtowania gospodarki opartej na wiedzy*, Difin, Warszawa.
- Schultz T.W. (1981), *Investing in People. The Economics of Population Quality*, University of California Press, Berkeley, Los Angeles, London.
- Wronowska G. (2012), *Kapitał ludzki. Ujęcie teoretyczne*, UE w Krakowie, Kraków.

**DILEMMAS ASSOCIATED WITH GAINING WORK EXPERIENCE DURING
TERTIARY EDUCATION – SURVEY RESULTS**

Summary: Work experience is one of the factors which condition auspicious entry of the graduates into labour market. Young people try to accommodate full-time studies at universities with their jobs. A survey study conducted over a section of the students studying at the University of Economics in Katowice made it possible to identify the extent of this phenomenon and to recognize the factors which affect the decision about starting a job. Moreover, it allowed to assess the coherence between field of study and chosen job and the chances to learn new skills, to gain expertise appreciated in the labour market and to make long-term acquaintance with employers. The research included also an attempt to identify the problems which arise when full-time studies are combined with paid employment.

Keywords: work experience, human capital, labour market.