

Michał BIERNACKI

OCZEKIWANIA ZAWODOWE STUDENTÓW RACHUNKOWOŚCI Z POKOLENIA Z

PROFESIONAL EXPECTATIONS OF STUDENTS OF ACCOUNTING FROM GEN-Z

Katedra Rachunkowości Finansowej i Kontroli, Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu
ul. Komandorska 118/120, 53-345 Wrocław, e-mail: michal.biernacki@ue.wroc.pl

Summary. This article is written to confront the results of the research study presented in the report of consulting firm-Deloitte "First steps in the labor market. Leaders of the Future "with the generation of accounting students from the University of Economics in Wrocław. The generation Z are the opened people to the world and new technology, on technical innovations. The article shows that in both studies obtained very similar results. The difference stems from the nature of the students – accounting students. The differences are especially in the group of Alpinist and Sceptic ones.

Słowa kluczowe: social media, rachunkowość, pokolenie Z.
Key words: social media, accounting, generation Z.

WSTĘP

Pokolenie Z jest obecnie pokoleniem wchodzącym na rynek pracy. Stanowią je osoby urodzone po 1990, w większości studenci wyższych uczelni, dorastający w świecie internetu i pozostający ciągle online. Z jednej strony jest to generacja bardzo zaawansowana i zaangażowana technologicznie i zagubiona w realnym świecie, z problemami w kontaktach międzyludzkich, ale z drugiej strony angażująca się w wiele inicjatyw charytatywnych lub akcji społecznościowych, prowadzonych online. Pokolenie Z dorastało w latach 2000–2010, czyli w czasie nowinek technicznych i softwarowych (Pawłowska 2015).

Generacja Z jest również pokoleniem najmniej jednorodnym, jeżeli weźmiemy pod uwagę aspekt ekonomiczny, kulturowy. Są to głównie dzieci obecnych 40–50-latków, którzy weszli na rynek pracy po zmianach ustrojowych w 1989 roku. Pokolenie Z jest czwartym pokoleniem pracowników na rynku pracy. *Baby boomers* to pracownicy w wieku 45–65 lat („pracują po to, żeby przetrwać”), następna jest generacja X, czyli pracownicy w wieku 35–45 lat („żyją po to, żeby pracować”) oraz generacja Y – pracownicy w wieku 27–35 lat („pracują po to, żeby żyć”). Dla pokolenia Z można zaproponować opis „żyją, a praca jest dodatkiem”.

Celem niniejszego artykułu jest próba określenia oczekiwań zawodowych studentów rachunkowości Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu wkraczających na rynek pracy i zestawienie tych oczekiwań z wynikami badań firmy consultingowej Deloitte.

GRUPY STUDENTÓW WEDŁUG RAPORTU FIRMY DELOITTE

Zgodnie z opracowanym przez Deloitte raportem „Pierwsze kroki na rynku pracy. Liderzy przyszłości” (2015) obecni studenci tworzą na rynku pracy bardzo specyficzną grupę. Mimo że są oni jeszcze w „trybikach nauczania”, wiedzą już, że nie interesuje ich prowadzenie własnego biznesu. Większość z nich, z jednej strony, widzi siebie w korporacjach, a z drugiej strony jest przekonana o swoich ponadprzeciętnych umiejętnościach zarządzania i kierowania zespołami ludzi, bez żadnego doświadczenia. Według raportu Deloitte aż 80% osób już podczas studiów rozpoczyna pracę, a ok 40% widzi siebie w korporacjach międzynarodowych. Jednocześnie autorzy raportu zwracają uwagę, że jest to pokolenie z wielkimi oczekiwaniami, przekonane o łatwości wejścia na rynek pracy, niejednorodne i często z nierealistyczną oceną własnych możliwości („Tytani”, „alpinisci” i „sceptycy”... 2015).

Na podstawie otrzymanych wyników eksperci firmy Deloitte zaproponowali podział studentów na 4 grupy:

- tytanów,
- alpinistów,
- umiarkowanych,
- sceptyków (Pokolenie Y chce pracować... 2015).

Tytanami, których wg raportu jest 33%, nazywa się osoby spełniające się w pracy. Dla nich praca jest koniecznością, spełnieniem, satysfakcją i wartością samą w sobie. Jest ona drogą do zrobienia kariery, która jednak nie jest głównym celem. Równocześnie mają świadomość, że praca jest drogą do dobrobytu, a także okazją do kontaktów z innymi osobami. Dla nich praca nie jest przykrym obowiązkiem, po intensywnym dniu pracy czują satysfakcję. Dla tej grupy mniej ważny jest spokój czy dobrobyt (Deloitte. Pierwsze kroki na rynku... 2015).

Dwadzieścia siedem procent badanych zostało zaklasyfikowanych do grupy alpinistów. Interesuje ich kariera, a praca staje się źródłem dobrobytu. Rzadziej, niż pozostali, podkreślają, że ich życie skupia się na pracy, ale pracowaliby nawet wówczas, gdyby nie byli do tego zmuszeni. Sukces bądź sława jest dla nich kategorią ważniejszą i istotniejszą niż dla pozostałych grup. Niezmiernie cenią sobie szacunek innych. Edukację traktują na równi z pracą – jako środek do celu, a nie cel sam w sobie. W porównaniu z innymi nie przykładają dużej wagi do zdrowia i religii. Traktują pracę jako element swojego sukcesu; praca jest wybierana dla prestiżu (Deloitte. Pierwsze kroki na rynku... 2015).

Trzecią grupę, na poziomie 25% badanych, stanowią osoby zakwalifikowane przez firmę Deloitte do grupy umiarkowanych. Są to osoby, które traktują pracę jako możliwość rozwoju. Praca jest dla nich niejako obowiązkiem wobec społeczeństwa, dzięki czemu możliwe byłoby jej wykonywanie, nawet gdyby osoby te nie potrzebowały wynagrodzenia za nią. Praca jest ważna, ale nie jest jedynym celem życia. Nie traktują jej jako okazji do poznawania ludzi czy zapewnienia sobie dobrobytu. Uważają, że praca nie może wpływać na rezygnację z osobistych zainteresowań. W porównaniu z innymi grupami częściej doceniają dobre zdrowie, posiadanie grona przyjaciół. Najmniej zależy im jednak na sławie czy na osiągnięciu sukcesu (Deloitte. Pierwsze kroki na rynku... 2015).

Ostatnią grupę tworzą tzw. sceptycy. Według badania jest to najmniej liczna grupa (14%). Należą do niej osoby, dla których praca to obowiązek i sposób na zarabianie pieniędzy. Praca ma być dodatkiem do życia i nie może powodować rezygnacji z zainteresowań. Obowiązki zawodowe są tylko jednym z elementów życia i to tym mniej istotnym. W porównaniu z innymi grupami w najmniejszym stopniu są gotowi poświęcać się pracy. Częściej natomiast uważają spokój za bardzo istotną kategorię i wartość (Deloitte. Pierwsze kroki na rynku... 2015).

MATERIAŁ I METODY

W artykule do wnioskowania badawczego zastosowano metodę rozumowania poprzez indukcję na podstawie przeprowadzonych badań ankietowych oraz wyników raportu firmy Deloitte „Pierwsze kroki na rynku pracy. Liderzy przyszłości”.

Opracowanie artykułu zostało poprzedzone badaniami empirycznymi. Podstawą ich była ankieta badawcza skierowana do studentów II oraz III roku studiów stacjonarnych I stopnia Wydziału Zarządzania, Informatyki i Finansów na Uniwersytecie Ekonomicznym we Wrocławiu.

Wykorzystane do celów kwestionariusze ankiet zawierały 10 pytań szczegółowych (tab. 2):

- pracował(-a)bym, nawet gdybym nie potrzebował(-a) pieniędzy;
- praca zawodowa umożliwia człowiekowi pełen rozwój jego potencjału;
- praca zawodowa to klucz do awansu społecznego i dobrobytu;
- praca zawodowa to główne źródło kontaktu z innymi ludźmi;
- praca zawodowa jest głównym źródłem satysfakcji człowieka;
- moje życie skupia się przede wszystkim na pracy zawodowej;
- praca zawodowa to obowiązek wobec społeczeństwa;
- praca zawodowa bez szans na karierę nie ma sensu;
- praca to tylko sposób na zarabianie pieniędzy;
- praca zawodowa to w gruncie rzeczy przykry obowiązek (Deloitte. Pierwsze kroki na rynku... 2015).

Pytania zawarte w ankiecie były identyczne jak w raporcie firmie Deloitte „Pierwsze kroki na rynku pracy. Liderzy przyszłości”.

W ankiecie zadano również pytania ogólne, dotyczące:

- wieku,
- płci,
- doświadczenia zawodowego.

Badania ankietowe przeprowadzono wśród osób, które urodziły się w latach 1993–1995. Zgodnie z większością przyjętych klasyfikacji można osoby te zakwalifikować do generacji Z. W raporcie firmy Deloitte eksperci połączyli tę grupę wiekową z generacją Y. Ankieta została przeprowadzona wśród 182 studentów z czterech grup ze specjalności rachunkowość i auditing, jednej grupy ze specjalności rachunkowość i podatki na studiach licencjackich oraz jednej grupy przed wyborem specjalności z Wydziału Zarządzania, Informatyki i Finansów Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu.

WYNIKI I DYSKUSJA

Wyniki badań, przeprowadzonych przez ekspertów firmy Deloitte, zamieszczono w tab. 1 i 2. Ogólne informacje dotyczące badanych studentów oraz młodych absolwentów przez firmę Deloitte zawarto w tab. 1. W tabeli 2 zaznaczono szarym tłem dominujące odpowiedzi, na podstawie których przypisano danego respondenta do określonej grupy.

Tabela 1. Ogólne dane dotyczące respondentów firmy Deloitte

Płeć respondentów [%]	Ogółem	Tytani	Alpiniści	Umiarkowani	Sceptycy
Mężczyźni	32,00	26,00	33,00	34,00	41,00
Kobiety	68,00	74,00	67,00	66,00	59,00
Osoby z doświadczeniem zawodowym [%]	81,20				

Średnia wieku respondentów – 23,4 roku.

Źródło: opracowano na podstawie: Deloitte. Pierwsze kroki na rynku... (2015)

Tabela 2. Postawy wobec pracy respondentów firmy Deloitte

Wyszczególnienie	Tytani	Alpiniści	Umiarkowani	Sceptycy
	%			
	33,00	27,00	25,00	14,00
Pracował(-a)bym, nawet gdybym nie potrzebował(-a) pieniędzy	92,50	93,50	92,90	46,60
Praca zawodowa umożliwia człowiekowi pełen rozwój jego potencjału	92,20	85,40	88,90	46,60
Praca zawodowa to klucz do awansu społecznego i dobrobytu	85,80	82,50	66,40	48,50
Praca zawodowa to główne źródło kontaktu z innymi ludźmi	77,80	33,10	27,90	72,40
Praca zawodowa jest głównym źródłem satysfakcji człowieka	47,90	19,20	15,00	22,70
Moje życie skupia się przede wszystkim na pracy zawodowej	65,80	11,40	8,20	29,40
Praca zawodowa to obowiązek wobec społeczeństwa	43,60	42,50	35,40	21,50
Praca zawodowa bez szans na karierę nie ma sensu	37,70	91,60	72,10	52,10
Praca to tylko sposób na zarabianie pieniędzy	3,70	7,50	14,60	66,30
Praca zawodowa to w gruncie rzeczy przykry obowiązek	0,50	3,20	6,10	39,30

Źródło: opracowano na podstawie: Deloitte. Pierwsze kroki na rynku... (2015).

Na podstawie badań przeprowadzonych wśród 182 studentów, według kryteriów zastosowanych przez ekspertów Deloitte, dokonano ich podziału na 4 grupy. W pierwszej grupie (tytanów) dominowały odpowiedzi „tak” na pierwszych 6 pytań. Do grupy alpinistów przypisano osoby, które w zdecydowany sposób i w większości odpowiedziały pozytywnie na pytania 1–3 i 8. Osoby z grupy umiarkowanych odpowiadały pozytywnie również na pytania 1–3, a także na pytania 8–9. Studenci zakwalifikowani jako sceptycy swoje odpowiedzi pozytywne podzielili między pytania mniej więcej po połowie. Dominowały odpowiedzi „tak” na pytania 4 oraz 8–10, wg których praca służy jedynie zarabianiu pieniędzy, a pracuje się po to, by robić karierę. Szczegółowe wyniki badania podano w tab. 3.

Tabela 3. Podział badanych studentów na grupy na podstawie postawy wobec pracy (w %)

Wyszczególnienie	Tytani	Alpiniści	Umiarkowani	Sceptycy
	%			
	65 osób	64 osoby	30 osób	23 osoby
	(35,71%)	(35,16%)	(16,48%)	(12,64%)
Pracował(-a)bym, nawet gdybym nie potrzebował(-a) pieniędzy	95,38	96,88	96,67	47,83
Praca zawodowa umożliwia człowiekowi pełen rozwój jego potencjału	92,31	89,06	86,67	52,17
Praca zawodowa to klucz do awansu społecznego i dobrobytu	84,62	90,63	66,67	52,17
Praca zawodowa to główne źródło kontaktu z innymi ludźmi	89,23	23,44	33,33	78,26
Praca zawodowa jest głównym źródłem satysfakcji człowieka	50,77	17,19	13,33	21,74
Moje życie skupia się przede wszystkim na pracy zawodowej	63,08	14,06	6,67	26,09
Praca zawodowa to obowiązek wobec społeczeństwa	33,85	43,75	30,00	21,74
Praca zawodowa bez szans na karierę nie ma sensu	30,77	95,31	70,00	52,17
Praca to tylko sposób na zarabianie pieniędzy	9,23	15,63	23,33	60,87
Praca zawodowa to w gruncie rzeczy przykry obowiązek	4,62	9,38	6,67	43,48

Liczba badanych studentów – 182 osoby.

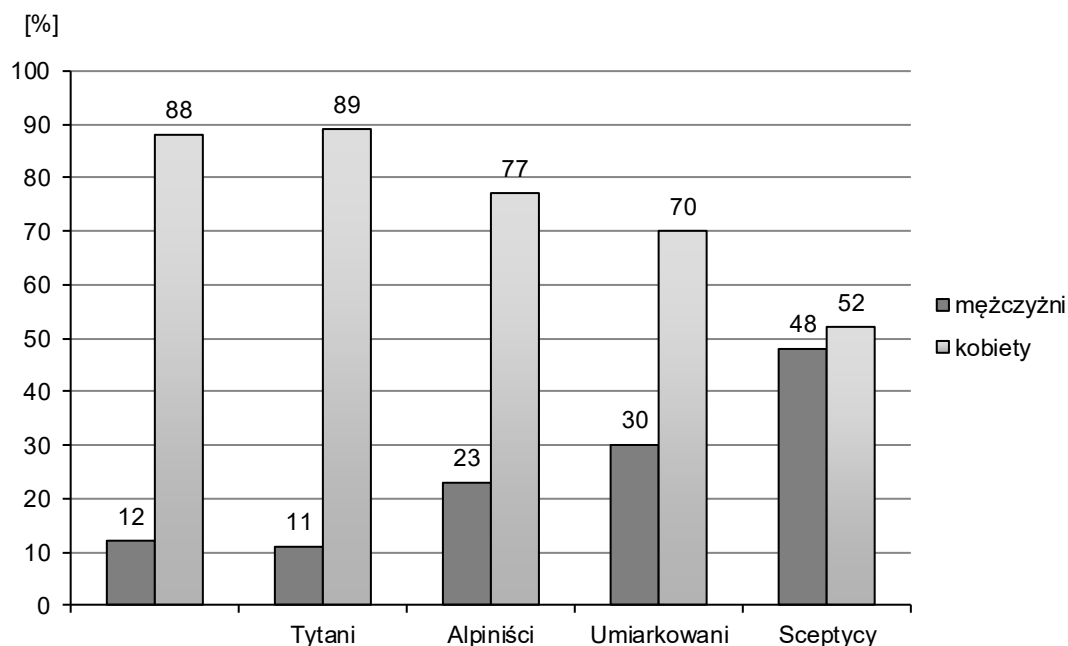
Średnia wieku ankietowanych wynosi prawie 21 lat, w tym 24 osoby są w wieku 22 lat, 126 osób jest w wieku 21 lat, 32 osoby są w wieku 20 lat. Mężczyźni stanowią 12% badanej próby, a kobiety 88%. Struktura badanej próby pod względem płci kształtuje się podobnie jak w tab. 4; przedstawiono ją na ryc. 1. Aż 63% badanych studentów ma już doświadczenie zawodowe w formie płatnych praktyk, stażów oraz pracy tymczasowej lub pracy stałej.

Na bazie otrzymanych odpowiedzi ustalono, że do grupy tytanów kwalifikuje się 65 osób, czyli 35,71% (w tym 89,23% kobiet i 10,77% mężczyzn). Grupa alpinistów liczy 64 osoby, co stanowi 35,16%. W tej grupie kobiety stanowią 76,56%, a mężczyźni – 23,44%. Kolejną grupę stanowią umiarkowani, wśród których 70–30% stanowią kobiety. Łącznie do tej grupy należy 30 osób, czyli 16,48% badanej próby. Ostatnia grupa (sceptycy) obejmuje jedynie 23 osoby (12,65% badanej próby), w tym 52,17% stanowią kobiety, 47,83% – mężczyźni.

Tabela 4. Ogólne dane dotyczące badanych studentów

Płeć respondentów [%]	Ogółem	Tytani	Alpiniści	Umiarkowani	Sceptycy
Mężczyźni	12,00	10,77	23,44	30,00	47,83
Kobiety	88,00	89,23	76,56	70,00	52,17
Osoby z doświadczeniem zawodowym	63,00				

Średnia wieku respondentów – 20,96 roku.



Ryc. 1. Podział na grupy ze względu na płeć

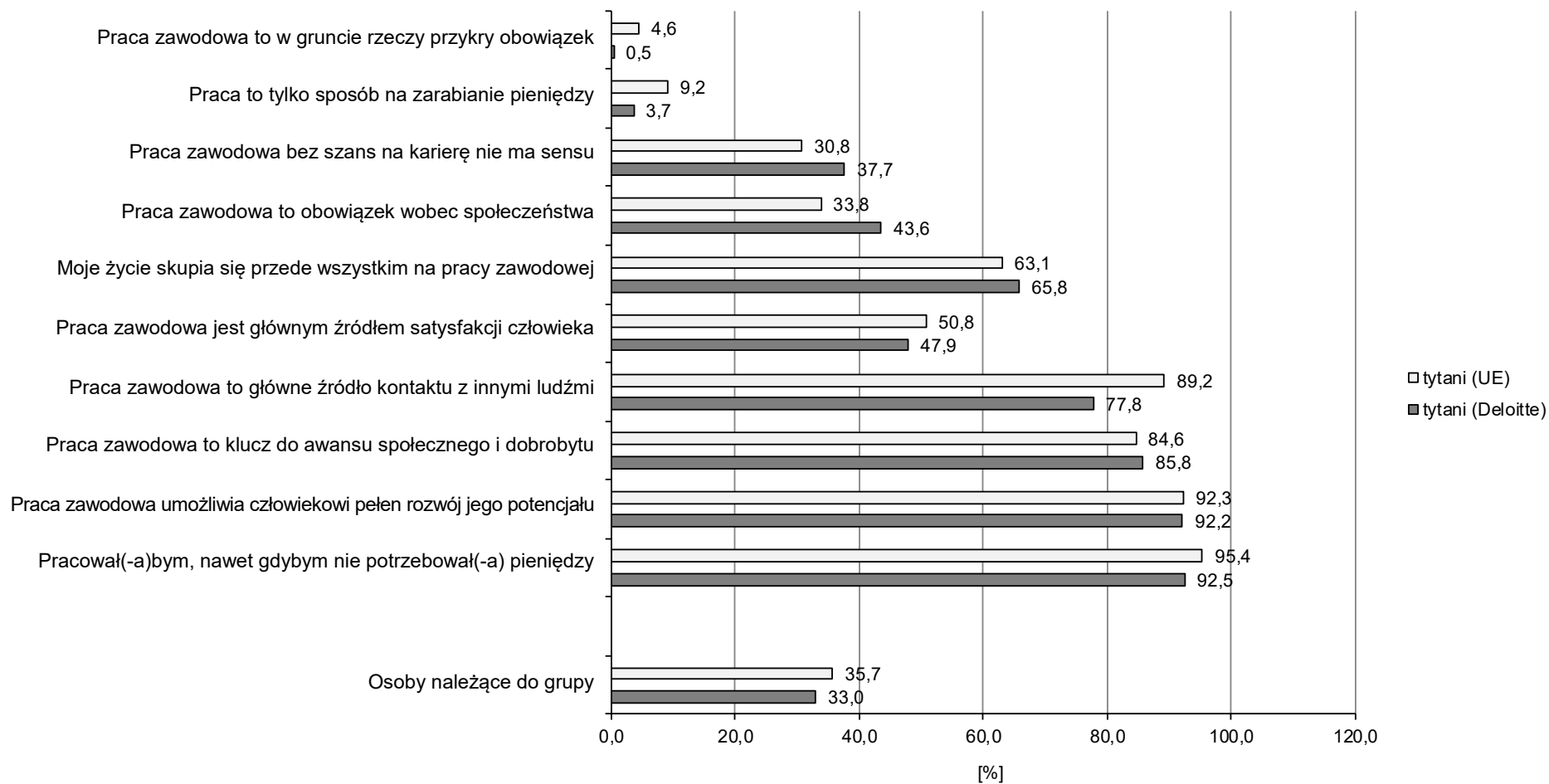
PODSUMOWANIE

Na podstawie wyników własnych badań ankietowych można porównać otrzymane wyniki na Uniwersytecie Ekonomicznym we Wrocławiu z wynikami badań firmy Deloitte. Na rycinach 2–5 porównano wyniki. Jak wynika z badań, generacja Z studentów rachunkowości UE z Wrocławia prawie idealnie wpasowuje się w wyniki badań zaprezentowane w raporcie „Pierwsze kroki na rynku pracy. Liderzy przyszłości”. Studenci rachunkowości niemal identycznie, jak w raporcie Deloitte, zostali zakwalifikowani do określonych grup.

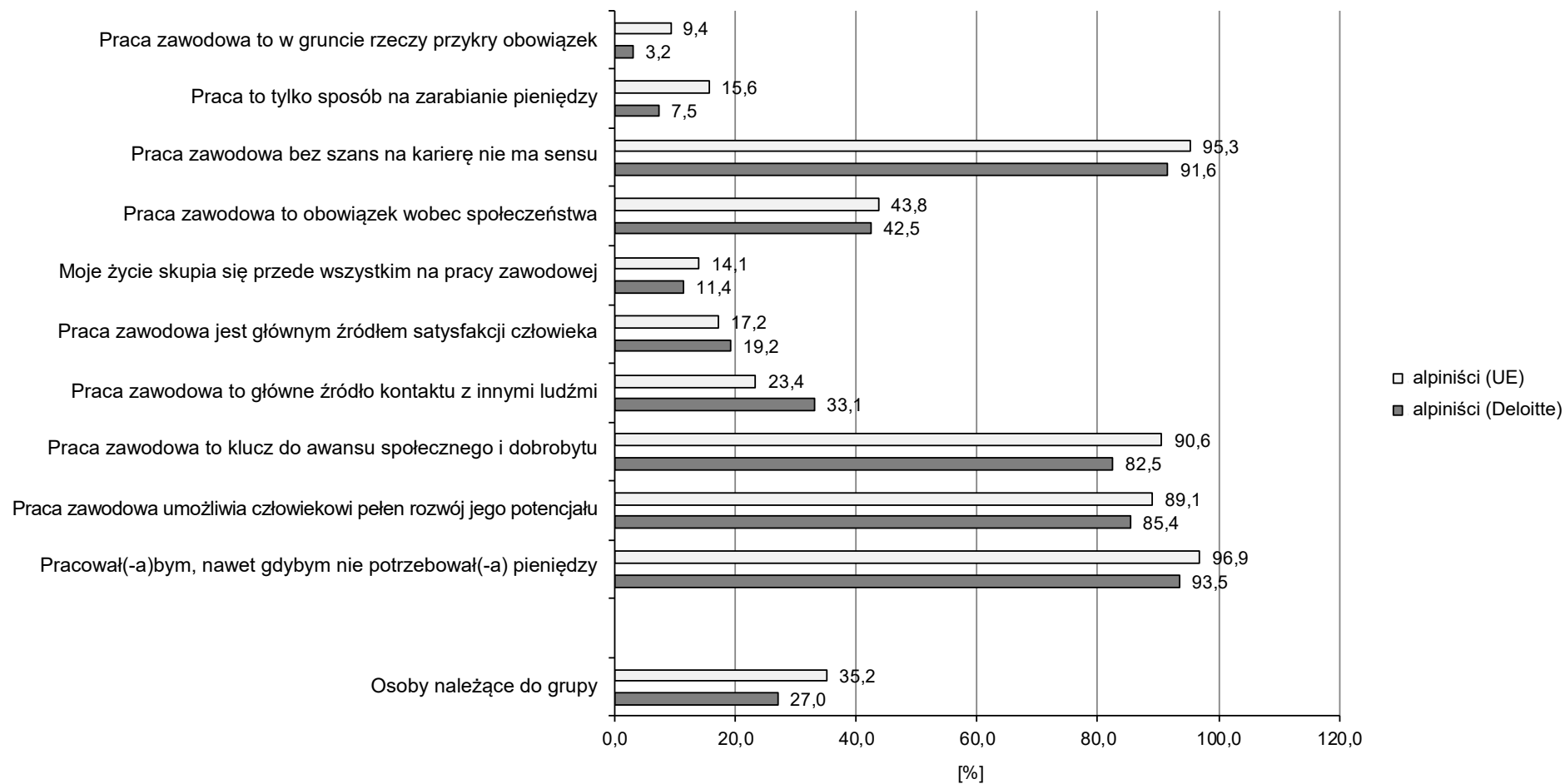
Dzięki otrzymanym wynikom można stwierdzić, że:

- studenci rachunkowości Uniwersytetu Ekonomicznego z generacji Z nie odbiegają znacznie od innych studentów i młodych absolwentów objętych badaniem firmy Deloitte;
- większość studentów rachunkowości stanowią kobiety, które na podstawie badań zostały zaliczone do tytanów lub alpinistów;
- mimo małego udziału mężczyzn w badaniu można uznać, że przynależą oni do grupy sceptyków i umiarkowanych;
- specyficzne cechy dyscypliny rachunkowości powodują, że większy jest udział badanych w grupie Alpinistów niż w grupach sceptyków czy umiarkowanych.

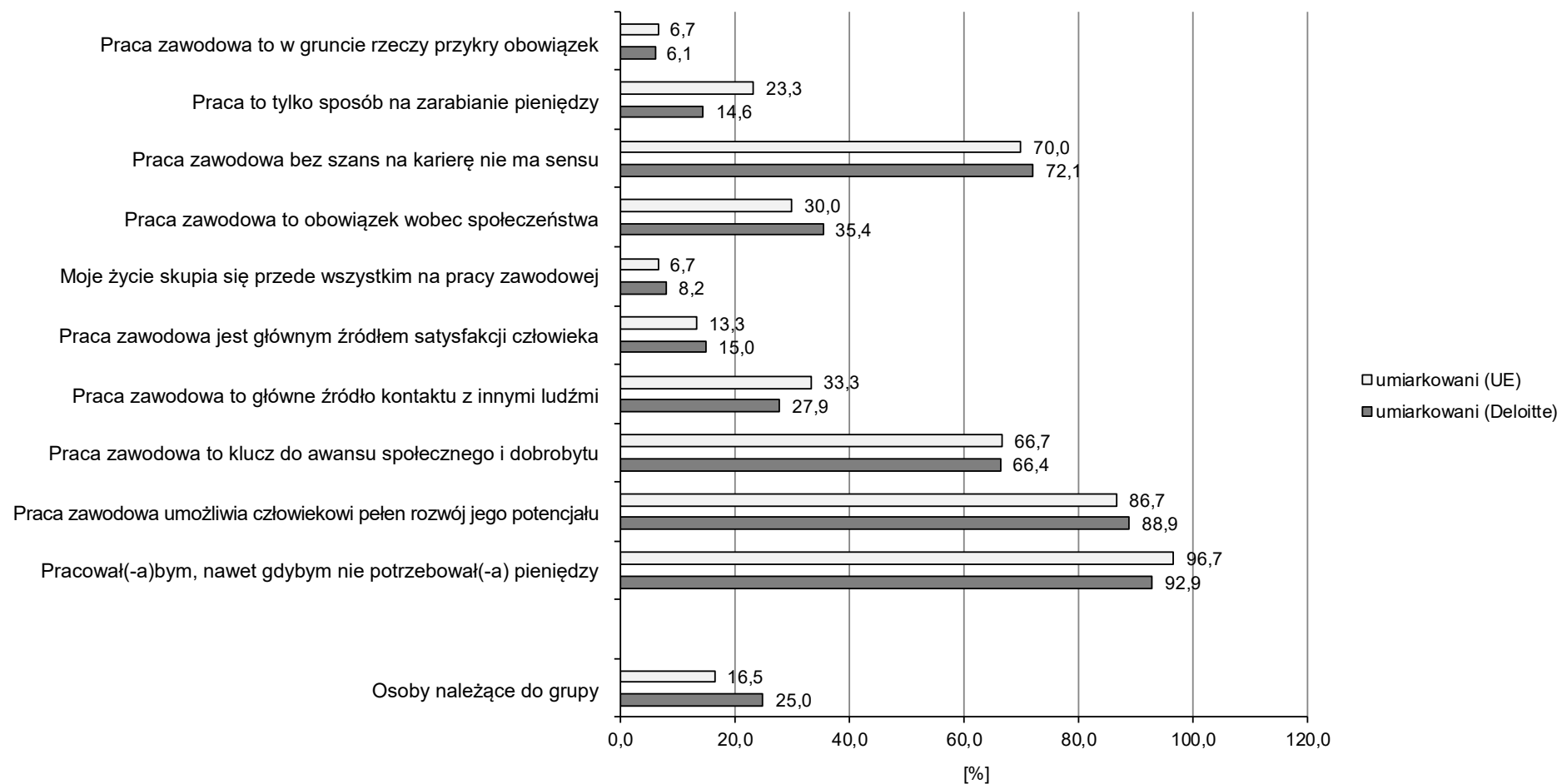
Generalnie można stwierdzić, że oczekiwania większości studentów rachunkowości z pokolenia Z skupiają się na łatwej, dobrze płatnej pracy, która będzie dawała im satysfakcję sama w sobie, a także będzie umożliwiała kontynuację ich zainteresowań oraz hobby; doceniają oni pracę, ale nie jest to najważniejsza część ich życia.



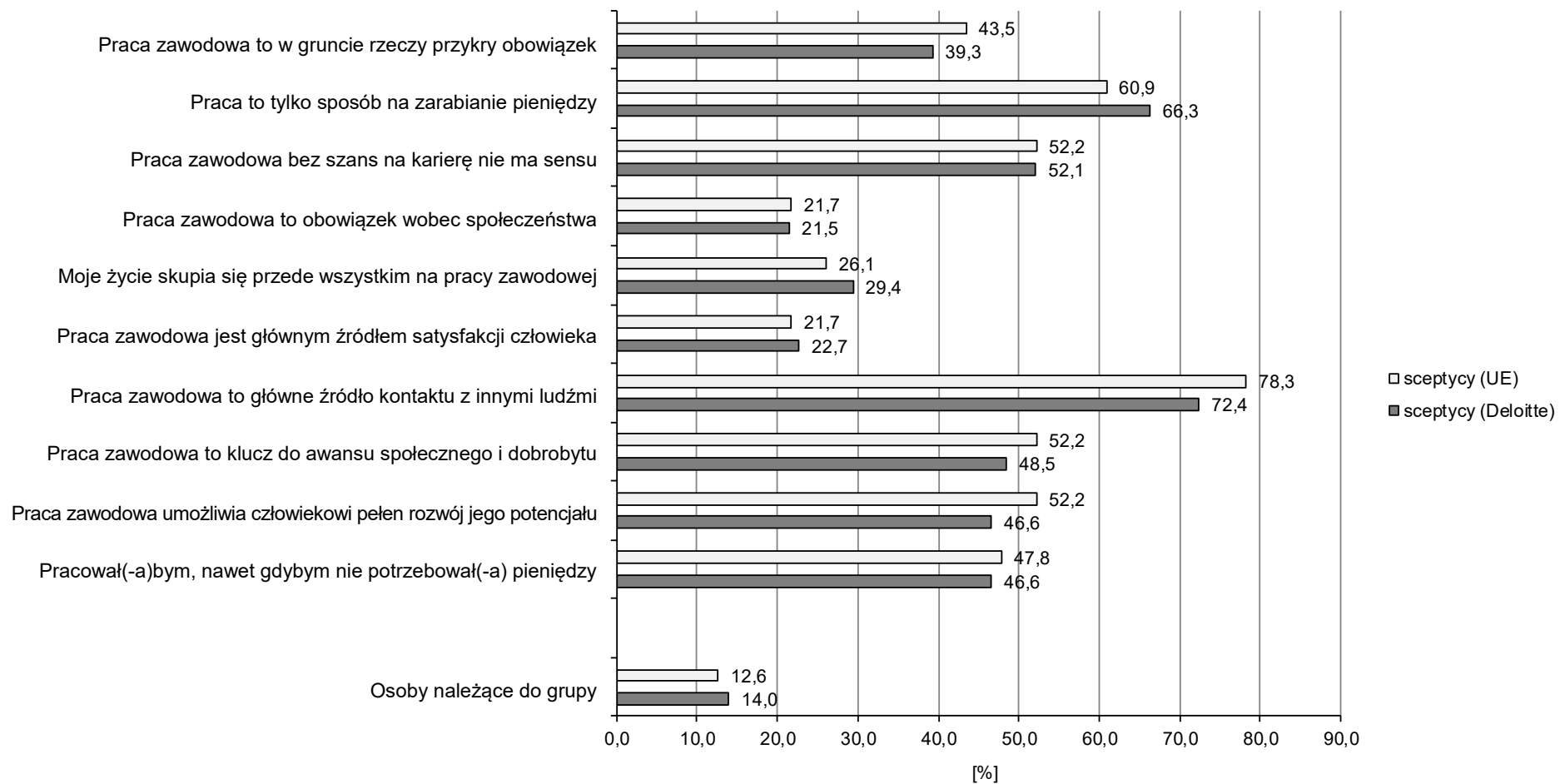
Ryc. 2. Porównanie odpowiedzi studentów UE z Wrocławia i respondentów Deloitte. Tytani



Ryc. 3. Porównanie odpowiedzi studentów UE z Wrocławia i respondentów Deloitte. Alpińscy



Ryc. 4. Porównanie odpowiedzi studentów UE z Wrocławia i respondentów Deloitte. Umiarkowani



Ryc. 5. Porównanie odpowiedzi studentów UE z Wrocławia i respondentów Deloitte. Sceptycy

PIŚMIENNICTWO

Deloitte. Pierwsze kroki na rynku. Liderzy przyszłości, https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/pl/Documents/Reports/pl_Raport-PierwszeKroki-2015.pdf, dostęp: 30.10.2015.

Pawłowska M. Generacja Z. Młodzi, otwarci, wychowani w dobrobycie, żyjący w świecie wirtualnym, skazani na kryzys, <http://natemat.pl/55617,generacja-z-mlodzi-otwarci-wychowani-w-dobrobycie-zyjacy-w-swiecie-wirtualnym-skazani-na-kryzys>, dostęp: 30.10.2015 r.

Pokolenie Y chce pracować, rozwijać się i przewodzić, <http://www2.deloitte.com/pl/pl/pages/press-releases/articles/pierwsze-kroki-pokolenie-y-chce-pracowac-rozwijac-sie-przewodzac-HR.html#>, dostęp: 30.10.2015.

„Tytani”, „alpinisci” i „sceptycy”. Pokolenie Y na rynku pracy, <http://forsal.pl/artykuly/896721,tytani-alpinisci-i-sceptycy-pokolenie-y-na-ryнку-pracy.html>, dostęp: 30.10.2015.

