



dr Kalina Grzesiuk • dr Olga Smalej-Kołodziej • dr Bartłomiej Twarowski, prof. UMCS

## Zapotrzebowanie na kompetencje zawodowe na lubelskim rynku pracy

Analiza badań jakościowych i ilościowych pracodawców



# Spis treści

WSTĘP .....	4
1. CEL BADAWCZY .....	6
2. METODYKA BADANIA .....	6
3. ANALIZA ZEBRANEGO MATERIAŁU BADAWCZEGO Z WYWIADÓW POGŁĘBIONYCH .....	9
3.1. NAJWAŻNIEJSZE KOMPETENCJE WYMAGANE NA RYNKU PRACY W OPINII BADANYCH .....	9
3.2. ZNACZENIE KIERUNKU STUDIÓW NA RYNKU PRACY .....	13
3.3. ZNACZENIE DOŚWIADCZENIA ZAWODOWEGO NA RYNKU PRACY .....	15
3.4. BRAKI KOMPETENCYJNE KANDYDATÓW DO PRACY DOSTRZEGANE PRZEZ PRACODAWCÓW....	17
3.5. KOMPETENCJE PRZYSZŁOŚCI.....	19
4. ANALIZA ZEBRANEGO MATERIAŁU BADAWCZEGO Z ANKIETY INTERNETOWEJ.....	23
4.1. CHARAKTERYSTYKA ORGANIZACJI OBJĘTYCH BADANIEM.....	23
4.2. WYNIKI ANKIETY INTERNETOWEJ .....	28
4.2.1. WYNIKI DOTYCZĄCE KOMPETENCJI OGÓLNYCH .....	28
4.2.2. WYNIKI DOTYCZĄCE KOMPETENCJI KIERUNKOWYCH .....	32
4.3. WNIOSKI Z ANKIETY INTERNETOWEJ .....	42
5. PODSUMOWANIE.....	44
ANEKSY.....	46

# Wstęp

---

Niniejszy raport przedstawia wnioski z badań przeprowadzonych w ramach projektu pozakonkursowego pn. „Dokonałość Dydaktyczna Uczelni”, realizowanego zgodnie z umową zawartą pomiędzy MEiN a Uniwersytetem Marii Curie - Skłodowskiej w Lublinie nr MEiN/2022/DIR/1768 z dnia 16.08.2022 r. Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, Oś III. Szkolnictwo wyższe dla gospodarki i rozwoju, Działanie 3.4 Zarządzanie w instytucjach szkolnictwa wyższego. W dokumencie znajduje się opis celów badania, zastosowanych metod badawczych, analiz oraz wysnute wnioski wraz z adekwatnymi rekomendacjami.

Wydział Ekonomiczny Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie jest podmiotem nieustannie pracującym nad podnoszeniem jakości nauczania swoich studentów. W warunkach dynamicznych zmian współczesnego rynku pracy wydaje się, iż wymagane jest dokonanie diagnozy poszukiwanych na rynku pracy kompetencji przez pracodawców i dostosowanie procesów nauczania tak, aby kładły one nacisk na te właśnie kompetencje nabywane przez studentów podczas edukacji na studiach wyższych.

Sytuacja ta skłoniła zespół badawczy do podjęcia działań ukierunkowanych na diagnozę kompetencji obecnie poszukiwanych na rynku pracy przez pracodawców, wskazanie braków kompetencyjnych jakie posiadają absolwencie WE UMCS oraz nakreślenie tego jakie kompetencje będą zyskiwały na znaczeniu w perspektywie najbliższych kilku lat. Diagnoza pozwoli na trafniejsze projektowanie zajęć realizowanych ze studentami na Wydziale i tym samym dostarczanie na rynek pracy absolwentów posiadających bardziej odpowiadające wymaganiom kompetencje i umiejętności. Co w konsekwencji przysłuży się zarówno pracodawcom, którzy w łatwiejszy sposób znajdą pracowników z pożądanymi umiejętnościami, jak i absolwentom pozwalając na szybsze poszukiwanie miejsc zatrudnienia.

# 1. Cel badawczy

Celem opisywanego w niniejszym raporcie projektu pn. „Doskonałość dydaktyczna Uczelni”, działanie szczegółowe „Badania pracodawców” było znalezienie odpowiedzi na następujące pytania badawcze:

1. Jakich kompetencji (wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych) oczekują obecnie pracodawcy?
2. Czy istnieje, a jeśli tak, to jakich kompetencji dotyczy luka pomiędzy kompetencjami posiadanymi obecnie przez absolwentów Wydziału Ekonomicznego UMCS, a oczekiwanymi przez pracodawców.
3. Jakie kompetencje zdaniem pracodawców będą szczególnie istotne w przyszłości (horyzont 5 lat)?

Ze względu na specyfikę tak postawionych pytań badawczych zostały przeprowadzone dwa przedsięwzięcia badawcze. Badanie ilościowe z wykorzystaniem techniki ankiety internetowej oraz badanie jakościowe w formie indywidualnych wywiadów pogłębionych. Takie podejście badawcze było niezbędne, aby w pełni zrealizować postawiony cel.

# 2. Metodyka badania

Na całość przedsięwzięcia badawczego złożyły się dwa procesy badań – badanie ilościowe oraz badanie jakościowe.

Badanie ilościowe z wykorzystaniem techniki ankiety internetowej pozwoliło na zebranie danych o charakterze ogólnym, natomiast badanie jakościowe pozwoliło na pogłębienie odpowiedzi na postawione pytania badawcze. Za cel badania ilościowego przyjęto identyfikację kompetencji posiadanych przez absolwentów Wydziału Ekonomicznego UMCS po skończeniu studiów oraz zidentyfikowanie istniejącej luki kompetencji w odniesieniu do poziomu oczekiwanego przez pracodawców, a także poznanie kompetencji, które, ich zdaniem, mogą być szczególnie istotne w perspektywie najbliższych 5 lat.

Badanie ilościowe realizowane było od lutego do czerwca 2023 roku z wykorzystaniem systemu ankietowania 1ka zainstalowanego na serwerze UMCS w Lublinie. Jako narzędziem badawczym posłużono się kwestionariuszem własnej konstrukcji składającym się z 15 pytań. Do konstrukcji narzędzia badawczego wykorzystano kompetencje pochodzące z ustaleń tzw. Procesu Bolońskiego w wersji poszerzonej o kompetencje związane z określonym kierunkiem studiów ukończonym przez absolwenta uczelni będącego pracownikiem danej firmy. Dobór jednostek do badania miał charakter nielosowy, posłużono się doborem celowym. Badani byli pracodawcy funkcjonujący na terenie województwa lubelskiego. Kryterium doboru stanowiło zatrudnianie minimum jednego pracownika będącego absolwentem Wydziału Ekonomicznego UMCS w ciągu ostatnich pięciu lat od daty realizacji badania. Finalnie w badaniu wzięło udział 155 pracodawców. Całościowo kwestionariusz wypełniło 93 respondentów, natomiast częściowo 107 i ich odpowiedzi włączone zostały do analizy. Zebrane dane zostały przeanalizowane za pomocą pakietu statystycznego SPSS oraz pakietu kalkulacyjnego Excel z użyciem podstawowych metod analizy.

Badanie jakościowe przyjęło formę indywidualnych wywiadów pogłębionych, inaczej zwanych IDI (ang. Individual In-Depth Interview). Taka forma wywiadu pozwala na swobodę wypowiedzi uczestnika badania, bez sugerowania odpowiedzi przez narzędzie badawcze, a także poznanie indywidualnych opinii i doświadczeń badanych na dany temat. Badanie realizowane było od kwietnia do maja 2023 roku. Wykorzystanym w trakcie wywiadów narzędziem badawczym był specjalnie opracowany na potrzeby danego badania scenariusz. Wywiad przyjął formę częściowo ustrukturyzowaną, co oznacza, że mimo posiadania zestawu konkretnych pytań rozmowa często przyjmowała postać swobodnej wypowiedzi

badanego. Scenariusz badania składał się z 12 pytań. Dobór próby miał charakter celowy. Podjęto próbę kontaktu z kilkudziesięcioma potencjalnymi osobami badanymi, spełniającymi kryteria rekrutacji. Założono minimalną liczbę wywiadów na poziomie 15 jednostek. Finalnie w badaniu udział wzięło 16 respondentów będących przedstawicielami lubelskiego środowiska biznesowo-instytucjonalnego. Uczestnicy badania zostali zrekrutowani zgodnie z przyjętymi kryteriami, takimi jak przynależność do grupy pracodawców funkcjonujących na terenie województwa lubelskiego oraz doświadczenie w zatrudnianiu absolwentów WE UMCS. Szczegóły zaprezentowano w tabeli 1 zawierającej profile respondentów. Czas trwania pojedynczego wywiadu był przewidziany na 50 minut. Jednak z uwagi na częściowo ustrukturyzowany charakter rozmowy wywiady w praktyce zajmowały od 35 minut do ponad godziny. Wywiady realizowano w sposób zdalny oraz stacjonarny w zależności od indywidualnych preferencji badanego. W przypadku wywiadów zdalnych wykorzystywane były platformy komunikacyjne Zoom oraz MS Teams. Natomiast wywiady stacjonarne prowadzone były w warunkach zapewniających badanym swobodę wypowiedzi, zwykle był to gabinet osoby realizującej wywiad znajdujący się w budynku Wydziału Ekonomicznego UMCS. Wywiady były nagrywane, następnie sporządzono transkrypcje zarejestrowanych nagrań. Tylko w przypadku dwóch respondentów nie udzielono zgody na nagrywanie, co skutkowało koniecznością prowadzenia notatek podczas spotkania.

Rekrutacja uczestników do badania ankietowego i jakościowego została powierzona podmiotowi zewnętrznemu. W tym celu skorzystano także w kontaktów osobistych członków zespołu projektowego.

**TABELA 1. PROFILE RESPONDENTÓW**

<b>Uczestnicy</b>	<b>Kod oznaczeń wypowiedzi badanego</b>	<b>Płeć</b>	<b>Branża</b>	<b>Zajmowane stanowisko</b>	<b>Doświadczenie w zatrudnianiu absolwentów WE UMCS</b>
<b>Uczestnik 1</b>	K1	kobieta	logistyczna	Pracownik etatowy	-
<b>Uczestnik 2</b>	K2	kobieta	komunikacja	Pracownik etatowy	-
<b>Uczestnik 3</b>	K3	kobieta	komunikacja	Pracownik etatowy	Tak
<b>Uczestnik 4</b>	K4	kobieta	automatyka przemysłowa	Pracownik etatowy	Tak
<b>Uczestnik 5</b>	M5	mężczyzna	analiza danych	Stanowisko kierownicze	Tak
<b>Uczestnik 6</b>	M6	mężczyzna	sprzedaż, energetyka	Pracownik etatowy	Tak
<b>Uczestnik 7</b>	K7	kobieta	administracja	Zastępca kierownika	Tak
<b>Uczestnik 8</b>	K8	kobieta	instytucja publiczna, komunikacja	Stanowisko kierownicze	Tak
<b>Uczestnik 9</b>	K9	kobieta	bankowość	Stanowisko kierownicze	Tak
<b>Uczestnik 10</b>	K10	kobieta	obsługa klienta	Dyrektor działu HR	Tak

<b>Uczestnik 11</b>	M11	mężczyzna	audyt	Stanowisko kierownicze	Tak
<b>Uczestnik 12</b>	M12	mężczyzna	ubezpieczenia	rzecznik	Tak
<b>Uczestnik 13</b>	M13	mężczyzna	badania i rozwój	Pracownik etatowy	-
<b>Uczestnik 14</b>	K14	kobieta	zasoby ludzkie	menadżer	Tak
<b>Uczestnik 15</b>	K15	kobieta	rozwój kompetencji, zasoby ludzkie	Prezes	Tak
<b>Uczestnik 16</b>	M16	mężczyzna	zasoby ludzkie, rozwój kompetencji	Prezes	Nie

ŹRÓDŁO. OPRACOWANIE WŁASNE NA PODSTAWIE DEKLARACJI BADANYCH

W sumie w badaniu udział wzięło 10 kobiet i 6 mężczyzn reprezentujących równego rodzaju branże, w których w przyszłości zatrudnienia poszukiwać mogą absolwenci Wydziału Ekonomicznego po kierunkach, takich jak logistyka, finanse i rachunkowość, analityka gospodarcza, ekonomia oraz zarządzanie. Badane były osoby decyzyjne w kwestii zatrudniania – kierownicy, prezesi, menadżerowie oraz pracownicy działów HR.

W poniższej analizie prezentowane będą cytaty pochodzące z transkrypcji nagrań badanych, stanowiące dokładny zapis wypowiedzi badanych. Nie dokonywano korekt językowych, stylistycznych czy gramatycznych, dlatego należy zauważyć, że cytaty stanowią dosłowny zapis języka mówionego. Każdy cytat opatrzony jest kodem rozmówcy (zgodnie z tabelą 1).



# 3. Analiza zebranego materiału badawczego z wywiadów pogłębiających

## 3.1. Najważniejsze kompetencje wymagane na rynku pracy w opinii badanych

Celem realizacji wywiadów było, między innymi wskazanie najważniejszych kompetencji jakie powinni posiadać pracownicy na dzisiejszym rynku pracy. Mimo, iż **kompetencje te w dużej mierze zależą od konkretnego stanowiska pracy na jakie rekrutowany jest dany kandydat**, co również kilkakrotnie podkreślali badani, np. M13 *„Jeżeli chodzi o wykonywanie takich zadań, jak opracowanie algorytmów, rozwiązanie konkretnego problemu to tak wtedy te twarde. Natomiast jeżeli mówimy o takich stanowiskach, jak na przykład team leader, gdzie nie tylko oprócz zdolności rozwiązywania problemów trzeba zarządzać zespołem to również wtedy te kompetencje miękkie są też istotne”*, to respondenci nie mieli problemu ze wskazywaniem ogólnej gamy pożądanych kompetencji. W wypowiedziach badanych dominowały raczej zestawy cech aniżeli pojedyncze wskazania, co oznacza, że **pożądany kandydat do pracy na dzisiejszym rynku pracy musi spełnić dość wysokie wymagania przejawiające się w co najmniej kilku pożądanych kompetencjach występujących jednocześnie**.

Wskazania badanych podzielić można na swego rodzaju grupy pożądanych kompetencji:

- **Kompetencje interpersonalne** (rozwiązywanie konfliktów, praca zespołowa, komunikatywność, negocjacje, argumentowanie, otwartość);
- **Wiedza merytoryczna odnosząca się do danej dziedziny**, stanowiska pracy (programowanie, obsługa programów, wiedza o produktach i usługach);
- **Kompetencje językowe** (język angielski, język dodatkowy);
- **Kompetencje analityczne** (interpretacja danych, wyciąganie wniosków z danych, analiza danych, myślenie analityczne);
- **Kompetencje organizacyjne** (zarządzanie czasem, działanie pod presją czasu, planowanie, organizowanie);
- **Kompetencje poznawcze** (szybkie uczenie się, logiczne myślenie, kreatywność, elastyczność).

W wypowiedziach badanych **najczęściej pojawiającą się kategorią były umiejętności miękkie**, o których wspomniało aż 12 na 16 respondentów, np. K14 *„Natomiast tymi kompetencjami, które w ostatnich latach bardzo mocno się wyróżniają i tutaj się nasiliło to zapotrzebowanie ze wszystkich stron, tak naprawdę, to są kompetencje miękkie”*, czy K15 *„To jest taki bardzo duży nacisk na kompetencje międzyludzkie, na empatie, właśnie na wątki takie antydyskryminacyjne, czyli zależy nam na tym, żeby rekrutując kogoś rekrutować kogoś, kto po prostu umie z gośćmi i potrafi się dogadać i ma otwartość taką do do tego, żeby budować relację i potrafi to robić, więc tutaj ten wątek też takich kompetencji miękkich, ludzkich jest jest dla nas, dla nas bardzo ważny”* oraz K9 *„uwagam, że umiejętności miękkie, interpersonalne”*. Badani bardzo często używali ogólnego sformułowania „umiejętności miękkie”, jednak wielu z nich wymieniło poszczególne umiejętności, które można zaliczyć do tej kategorii. Badani definiują tę kategorię zwykle jako cały konglomerat umiejętności przynależnych jednostce. Najczęściej po-

żądaną umiejętnością miękką była komunikatywność wskazana przez 11 badanych. O efektywnym komunikowaniu się mówi na przykład respondent K10 „*Taką podstawową kompetencją niezmienną od lat to jest umiejętność komunikacji*”, czy K9 „*ważne jest to, żeby osoba która jest doradcą w takim miejscu była po pierwsze osobą komunikatywną. I to jest jakby taka pierwsza rzecz na którą my zwracamy uwagę*”, oraz K12 „*Kolejna rzecz, no to przedostatnie, ale chyba nie jest to najmniej ważna, ale kwestia komunikacji. Komunikacja, bo wiadomo, że komunikacja w każdej organizacji jest bardzo, bardzo ważna, czyli umiejętność komunikowania się w sposób jasny, zrozumiały, przekazywanie informacji zarówno w formie ustnej, ale też pisemnej*”. Kolejną bardzo istotną umiejętnością była praca zespołowa, na którą wskazało 6 badanych oraz elastyczność, rozumiana jako szybkie przystosowywanie się do zmieniającego się otoczenia, na którą wskazuje np. M12 „*No i ostatnia rzecz taka ostatnia, ale nie najmniej ważna, to jest elastyczność, czyli przystosowanie się do warunków pracy, tworzenia nowych warunków pracy sprzyjających wyższej efektywności działania*”, czy K14 „*takie związane z pracą w bardzo dynamicznym środowisku, przy bardzo dużej zmienności, czasem nawet jednego dnia na kilkunastu projektach się pracuje dla kilkunastu pracodawców, także taka umiejętność łączenia różnorodności i takiej otwartości na tę różnorodność jest dla mnie bardzo, bardzo ważnym elementem*”. Bardzo ważne są także umiejętności pracy pod presją czasu na co wskazało 3 badanych w tym K10 mówiąc „*umiejętność pracy pod presją czasu tej odporności na stres*”, czy samodzielność, jak wskazuje K8 „*I jeszcze jedna rzecz, o której myślę to jest taka samodzielność rozumiana jako takie poczucie sprawczości, że ja jakby odpowiadam za to, za zadanie*” czy zaangażowanie i orientacja na cele, np. K15 „*żeby osoby były proaktywne, żeby same były w stanie, jakby zarządzać swoim swoimi zadaniami i swoim swoim grafikami i żeby wychodziły z inicjatywą*” (również 3 wskazania). Wskazywano również na takie aspekty jak asertywność, sumienność oraz inteligencja emocjonalna czy aktywne słuchanie, otwartość, umiejętność argumentacji, skrupulatność.

**Kolejną umiejętnością o kluczowym znaczeniu na dzisiejszym rynku pracy są umiejętności związane z posługiwaniem się językami obcymi**, na które wskazało 9 z 16 badanych. Na przykład K3 wypowiada się jasno „*wydaje mi się, że to jest pierwsza taka kompetencja kluczowa to są na pewno języki*” czy K4 „*drugi obszar, który jest dla nas bardzo ważny to jest znajomość języków obcych*” oraz K7 „*musimy zwrócić uwagę na języki obce, ponieważ bardzo często mamy kontakt właśnie z inwestorami zagranicznymi. Więc ten język przynajmniej jeden- ten angielski- no jest kluczowy*” oraz M11 „*to poza kompetencjami językowymi – to jest takie nasze must have - język angielski, no myślę, że w dzisiejszych czasach ten język angielski jest po prostu konieczny*”. Badani głównie wskazywali na wysoce pożądaną umiejętność posługiwania się językiem angielskim. Jednak coraz częściej pożądana jest umiejętność posługiwania się także dodatkowym językiem obcym, poza angielskim. Wynika to z rozwoju procesów globalizacyjnych oraz outsourcingu działań firm międzynarodowych, które lokują swoje biura obsługi w takich krajach, jak Polska, aby zmniejszać koszty obsługi pracowników.



ŹRÓDŁO. OPRACOWANIE WŁASNE

Badani poza językiem angielskim wymieniali takie pożądane języki jak niemiecki, francuski, włoski, hiszpański, chiński, holenderski oraz języki skandynawskie. Jak wskazuje badana K4 „są różne inne języki w połączeniu właśnie z językiem angielskim na przykład hiszpański tak, no bo 1/3 globu mówi po hiszpańsku. Oczywiście również chiński, no ale to rzadko, rzadko kiedy (...) a te egzotyczne są też bardzo dobrze wynagradzane, ale również języki skandynawskie na przykład są bardzo dobrze wynagradzane. Yy też czasami zdarzają się klienci z Włoch, z Francji” oraz K10 „my zatrudniamy, myślę w 90 procentach, teraz osoby przynajmniej dwujęzyczne, czyli ten język angielski jest u nas taką koniecznością przynajmniej na takim poziomie średnio zaawansowanym, wyższym, czyli takim B2”.

**Kolejną z kluczowych kompetencji wskazywanych przez badanych są umiejętności związane z nowoczesnymi technologiami**, takie jak programowanie, czy obsługa różnego rodzaju programów i systemów. Potwierdzają to następujące wypowiedzi badanych K10 – „bycie takim biegłym komputerowo, to jest gdzieś kolejna kompetencja i umiejętność, która jest dla nas kluczowa” oraz M11 „również kompetencje cyfrowe związane z umiejętnością posługiwania się pakietami biurowymi, takimi jak Microsoft Office czy pakiet Google” czy M16 „również w naszym przypadku coraz częściej to są kompetencje związane z współpracą z ‘non personal character’, czyli ze sztuczną inteligencją mówiąc krótko tak, czyli z, to się wiąże zarówno jakby z systemem, w którym nie wiem, wypełniamy ankiety czy pozyskujemy jakieś informacje nie kontaktując się z człowiekiem tylko z oprogramowaniem no tak upraszczając, albo z chatbotem, albo jakimś tego typu rozwiązaniem” oraz K3 „taka sprawność w systemach, że ja na komputerze robię szybko. To też ma znaczenie nie? Że, że ludzie piszą bez patrzenia, że świetnie się poruszają między jednym a drugim systemem”.



ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE

Badani często wskazywali konkretne nazwy programów, których obsługa byłaby wysoce pożądana wśród ich kandydatów do pracy. Najczęściej wskazywanym programem był Excel oraz cały pakiet Ms Office, jednak wymieniano także programy specjalistyczne takie jak SPSS, R, Czat GTP, Adobe Indesign, CorelDRAW, pakiet Google. Niekiedy badani nie wskazywali konkretnej nazwy programu tylko ich zastosowanie, np. programy finansowo-księgowo czy związane z analizą Big Data.

**W dalszej kolejności lubelscy pracodawcy wskazywali na wiedzę merytoryczną związaną z określonym stanowiskiem pracy** (5 wskazań), jak mówi M16 „*Oczywiście wszystkie takie kompetencje merytoryczne, które się wiążą z tą pracą, którą chcemy uzyskać.*” Wymieniano także konkretne dziedziny wiedzy, takie jak wiedza finansowo-księgowo (3 wskazania), wiedza prawnicza (2 wskazania), wiedza marketingowa (2 wskazania), wiedza z zakresu bankowości, wiedza logistyczna czy wiedza o produktach i usługach.

**Bardzo duże znaczenia na współczesnym rynku pracy mają umiejętności analityczne** wskazane przez 6 badanych. Przy czym badani wskazywali tu na ważkość różnych aspektów – analizy danych (3 wskazania), poszukiwania informacji (3 wskazania), pracy z liczbami, interpretacji danych, łączenia faktów. Jak wskazuje badany K15 „*teraz szukamy tak naprawdę przede wszystkim osób, które zajmują się, potrafią poruszać się w obszarze researchu i to jest rzecz, która jest dla nas niezwykle kluczowa*” czy K7 „*Mocno tutaj posilkowaliśmy się wszystkimi analizami, raportami, także tego typu pracownicy, którzy mają te kompetencje takiego analitycznego myślenia, takiego też instynktu badacza, poszukiwacza, czy potem analizowania tych danych to myślę, że było kluczowe*” oraz M11 „*można nazwać tak dosyć kolokwialnie, takie umiejętności łączenia kropek*”.

**W dalszej kolejności wymienić można umiejętności organizacyjno-zarządcze.** Badani wskazywali na negocjacje (3 wskazania), zarządzanie konfliktem (3 wskazania), umiejętności organizacyjne, planowanie, zarządzanie czasem, organizację pracy zespołu, jak opisuje M16 „*szeroko rozumiane właśnie zarządzanie projektami, umiejętność pracy w zespole, zarządzanie konfliktem itd.*”

**Dodatkowo cenione są umiejętności, takie jak kreatywność** (4 wskazania), myślenie logiczne, szybkie uczenie się, rozwiązywanie problemów, na co uwagę zwraca np. K10 „*Wiemy jaka, jak duża jest dostępność wszelkiego rodzaju narzędzi i systemów i nasi ludzie muszą mieć, umieć szybko się uczyć, że tak powiem, czyli dostosowywać się do tych narzędzi*”.

**Badani wskazywali także na konkretne umiejętności związane z poprawnym tworzeniem dokumentów czy pism formalnych oraz umiejętności prezentacji.** Jak wskazuje K7 „Oczywiście takie podstawowe rzeczy typu Excel, typu tutaj pisanie jakiś pism, dokumentów” oraz K15 „istotne jest dla nas właśnie też takie eksponowanie danych, czyli co udało się przygotować tak, aby precyzyjnie być w stanie przedstawić nam, zaraportować nam efekty”.

Badani w pojedynczych przypadkach wskazywali także na takie istotne aspekty jak nastawienie wielokulturowe, np. K15 wyraża się w sposób następujący „zależy nam na tym, żeby rekrutując kogoś do nas do firmy, rekrutować osoby, które będą miały już gotowość też do wchodzenia w kontakty międzynarodowe. To oznacza zarówno kompetencje językowe, jak i takie wątki powiedziałabym podstawowe: otwartość na różnorodność, otwartość na inność”. Liczy się również ukierunkowanie na rozwój, jak mówi M12 „My jesteśmy organizacją bardzo dynamiczną, nie tylko ze względu na naszą organizację, ale ze względu na to, że działamy w pewnym otoczeniu legislacyjno prawnym, które jest bardzo zmienne, dużo rzeczy się w tych w tym w tym zakresie dzieje. I tutaj chodzi o to nastawienie na rozwój, to jest przede wszystkim podnoszenie własnych kwalifikacji, kompetencji, czyli taki samorozwój”, czy ogólnie rozumiana i podkreślana przez kilku badanych wprost, a przez innych niebezpośrednio – wszechstronność, czego dowodzi wypowiedź K10 „czyli ta wszechstronność, biegłość komputerowa, umiejętność komunikacji, ale też umiejętność słuchania, kreatywność, no i ostatnią rzeczą ze względu na to, że nasze biura obsługi klienta są wielojęzyczne, no znajomość języków obcych”.

## 3.2. Znaczenie kierunku studiów na rynku pracy

W obliczu coraz częściej pojawiającej się tezy w dyskursie publicznym dotyczącej zjawiska dewaluacji dyplomów i spadku wartości wykształcenia wyższego, a co za tym idzie spadku liczby kandydatów na studia oraz zmniejszenia się zainteresowania ukończeniem drugiego stopnia studiów, a zakańczaniem procesu edukacji jedynie na pierwszym stopniu (licencjat/inżynier). Podczas wywiadów badane było znaczenie wykształcenia oraz ukończonego przez kandydatów do pracy kierunku studiów.

**Okazuje się, że 8 na 16 badanych pracodawców jasno wskazuje, iż wykształcenie nie ma dla nich większego znaczenia w procesie zatrudniania nowej osoby,** np. M16 „Powiem szczerze, że nie zwracam uwagi na kierunek studiów, na skończenie studiów w ogóle”. Jako argument badani wskazywali szybką zmienność rynku pracy, np. „to jest taki temat, który jest płynny i on się tak szybko można powiedzieć rozwija i te informacje, które są przekazywane na uczelni one się tak dezaktualizują” [K9]. Pracodawcy często również zapewniają szkolenia we własnym zakresie osobom, które rozpoczynają u nich pracę, jak mówi K10 „my ze swojej strony każdą osobę, która do nas rekrutuje i która z nami zaczyna współpracę, szkolimy”.

**Natomiast 6 badanych wskazało, iż wykształcenie ma dla nich znaczenie,** np. K1 „co do zasady, w procesie rekrutacji, zwracamy uwagę na ukończony stopień oraz kierunek studiów”. **Przy czym w niektórych przypadkach było ono obligatoryjne,** ponieważ taki wymóg wynikał z polityki danej firmy, np. K7 „tutaj musi być jednak, mamy to w regulaminie, że musi być to osoba, która jest już po licencjacie, tak jakby, możemy, natomiast pożądane to już takie pełne wykształcenie wyższe”. **Badani wskazywali także, iż często zwracają uwagę na wykształcenie kandydata tylko przy pierwszym etapie rekrutacji, na kolejnych etapach liczą się posiadane umiejętności i indywidualne predyspozycje** kandydata o czym świadczy na przykład wypowiedź M5 „to ma znaczenie tylko tak naprawdę na tym pierwszym etapie weryfikacji jakby tej formalnej. Natomiast później jeżeli już kandydat ma to wykształcenie to to to w zasadzie czy czy ktoś jest socjologiem czy ekonomistą to to to jakby nie ma znaczenia w

późniejszym etapie”. Co ciekawe pracodawcy rzadko zwracali uwagę na ukończony przez kandydata kierunek studiów. Jedynie kilku z nich wskazało, iż poszukują kandydatów z określonych kierunków. Na przykład K9 wskazuje „Jak patrzę sobie na przykład na kilka oddziałów które mamy w Lublinie, gdzie są zatrudnieni doradcy, szczerze mówiąc niewielu jest po ekonomii, są to osoby po różnych kierunkach: po pedagogice, po historii, po socjologii, po matematyce, tak naprawdę nie ma to większego znaczenia” oraz K3 „wydaje mi się, że kierunek chyba nie ma znaczenia” czy M13 „jeżeli ktoś nawet samemu uczył się pewnych rzeczy, które przydadzą się w którymś z działów, które wymieniłem w naszej firmie, to tutaj wykształcenie czy właściwie kierunek studiów nie ma większego znaczenia”.

Badani zwykle nie zamykają się na konkretne kierunki studiów, a preferują pewną grupę kierunków, na które patrzą bardziej przychylnie, o czym mówi M11 „mamy pewne kierunki studiów, które są szczególnie pożądane, czyli na które szczególnie zwracamy uwagę ale nie zamykamy się na nikogo”. Najczęściej wskazywane przez badanych było ogólne określenie preferowania kandydatów po kierunkach ekonomicznych (8 wskazań), następnie wymieniano konkretne kierunki, takie jak finanse i rachunkowość oraz zarządzanie i marketing (po 5 razy), po 4 wskazania uzyskały analiza danych oraz kierunki socjologiczne. Wskazywane przez respondentów były także filologia angielska (2 wskazania), kierunki lingwistyczne (3 wskazania), psychologia (2 wskazania), statystyka (2 wskazania), prawo i administracja (2 wskazania), kierunki związane z IT, logistyka i transport, grafika oraz matematyka i fizyka.

RYСУNEK 3. NAJBARDZIEJ POŻĄDANE NA RYNKU PRACY KIERUNKI STUDIÓW



ŹRÓDŁO. OPRACOWANIE WŁASNE

Badani zwrócili także uwagę na bardzo istotny czynnik związany z wykształceniem, mówiący o tym, że **wykształcenie nabiera znaczenia przy zajmowaniu wyższych stanowisk i przyznawaniu awansów**. Na przykład mówi o tym M11 „W przypadku procesu rekrutacyjnego nie ma to znaczenia, w przypadku, przy wyższych stanowiskach wiem, że nawet oczywiście jest większe, większy nacisk na to wykształcenie i patrzymy np. na to czy ktoś ma zrobionego magistra”.

Co ciekawe badani **pracodawcy podczas procesu rekrutacji zwracają uwagę na inne aktywności, które dana osoba realizowała oprócz samego studiowania**. Znaczenie mają: przynależność do kół naukowych, organizacja różnego typu wydarzeń, uczestnictwo w samorządzie. O czym świadczy, np. wypowiedź M11 „To co jeszcze jakby dla nas się liczy jako, zarówno osób rekrutujących jak i później właśnie dla nas w kontekście rozwoju tego człowieka w organizacji to bardziej co robił w trakcie studiów oprócz studiowania, tak?, czy organizował np. jakieś konferencje, targi, czy brał udział w seminariach,

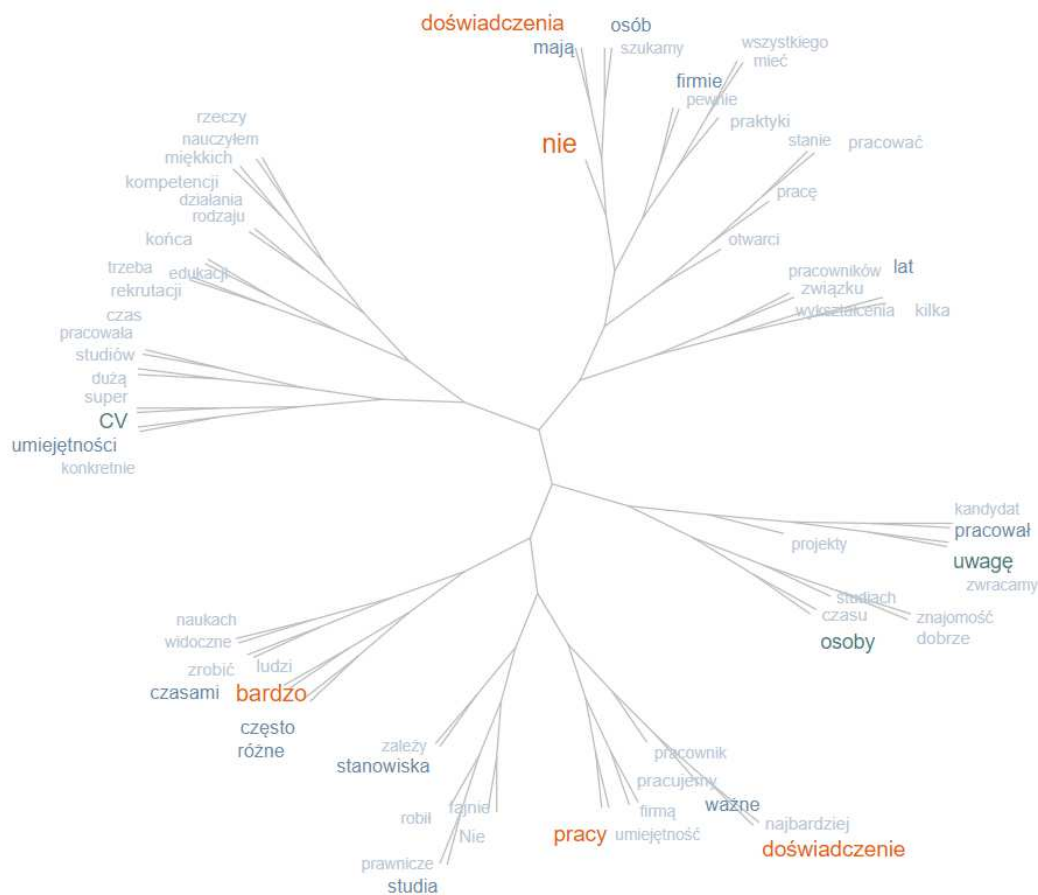
był aktywny w samorządzie studenckim, czy brał udział w dodatkowych inicjatywach, w kołach naukowych”.

### 3.3. Znaczenie doświadczenia zawodowego na rynku pracy

Kolejny aspekt jaki był poruszony podczas wywiadów z pracodawcami dotyczył znaczenia doświadczenia zawodowego w procesach rekrutacji. **Okazuje się, że w przypadku 6 badanych wskazano, iż doświadczenie zawodowe nie ma znaczenia przy zatrudnianiu pracowników**, jak wypowiada się K8 „w przypadku naszej jednostki, nie wymagamy jakiegoś specyficznego doświadczenia” czy K3 „Jak ktoś ma doświadczenie to ok, ale jakby nie skreślamy ludzi, którzy nie mają doświadczenia”. **Jednak w przypadku dokładnie takiej samej liczby badanych doświadczenie kandydata do pracy ma bardzo duże znaczenie, a w niektórych przypadkach było ono nawet wymogiem obowiązkowym**, np. K2 „Wymagam minimum 2 letniego doświadczenia” oraz K4 „wydaje mi się, że to doświadczenie, a przynajmniej odbycie jakiegoś stażu na przykład byłoby dla mnie kluczowe”. Nieco mniejsza liczba badanych (4 osoby) wskazywała, iż **doświadczenie zależne jest od stanowiska, na które dany kandydat aplikuje**, na przykład M11 „W zasadzie jeśli chodzi o doświadczenie oczywiście patrzymy na to doświadczenie, natomiast to zależy od stanowiska”.

**Warto podkreślić, iż zarówno doświadczenie, jak i wykształcenie nabierają zdecydowanie większego znaczenia w przypadku konieczności posiadania przez kandydata do pracy umiejętności twardych.** Gdy kandydat poszukuje pracy w takich zawodach jak księgowy, analityk czy programista – wykształcenie i doświadczenie będą miały większe znaczenie, niż gdy chce się zatrudnić jako specjalista ds. zasobów ludzkich, obsługi klienta czy sprzedaży. Na tę kwestię uwagę zwraca np. K9 „To zależy wszystko od stanowiska, ponieważ ja mogę się odnieść tylko do tych obszarów pracy z klientami, ponieważ inaczej na pewno to będzie wyglądało w sferze IT i w takich jednostkach, które są stricte powiązane na przykład z księgowością, albo gdzie te umiejętności takiej już konkretnie mocne są bardzo ważne. Natomiast, tutaj bardziej istotne jest to, nawet nie w jakiej firmie ktoś pracował, ale jakie zadania w niej wykonywał”.

RYSUNEK 4 DRZEWO SŁÓW OPRACOWANE NA PODSTAWIE WYPOWIEDZI BADANYCH DOTYCZĄCYCH ZNACZENIA DOŚWIADCZANIA W PROCESACH REKRUTACJI



ŹRÓDŁO. OPRACOWANIE WŁASNE

Na podstawie zaprezentowanego drzewa słów wywnioskować można, iż badani wyraźnie dzielili się na tych, którzy doświadczenie uważają za ważne (prawy dolny róg drzewa) oraz tych, dla których doświadczenie nie ma znaczenia przy zatrudnianiu nowych pracowników (górny prawy róg drzewa). Wskazywano także, na zależność znaczenia doświadczenia od stanowiska, na które aplikuje dana osoba, istotność znaczenia kompetencji miękkich oraz całościowy obraz CV kandydata do pracy.

Z zebranego materiału badawczego wynika także, że **doświadczenie międzynarodowe, nie jest wymagane, ale jednak stanowi spory atut kandydata do pracy**, na co wskazuje K4 „to jest coś co takiemu kandydatowi da dużą przewagę nad innymi. (...) ktoś kto wyjechał za granicę, nie wiem był na stypendium czy, czy w jakikolwiek inny sposób miał, miał styczność z tym pierwiastkiem międzynarodowym będzie, będzie się lepiej komunikował, będzie bardziej otwarty”.

Jeśli chodzi o samą specyfikę oczekiwanego doświadczenia, to badani pracodawcy często nie wymagają doświadczenia bezpośrednio związanego ze stanowiskiem, na które aplikuje kandydat do pracy, ale przynajmniej doświadczenia pokrewnego. W takim tonie wypowiada się na przykład K15 „Ja do tej pory zawsze zwracałam uwagę na osoby, które w doświadczeniu zawodowym miały jakieś wątki zbliżone do tego, co, co robię, ale one nie musiały być jednoznacznie z tego obszaru” czy M6 „Doświadczenie jest mile widziane, no na pewno, no na pewno korzystniej zatrudnić takiego pracownika, który ma doświadczenie i był zatrudniony w podobnej branży”. **Dla pracodawców nie ma większego znaczenia dotychczasowe miejsce zatrudnienia kandydata do pracy, a raczej liczy się konkretny zestaw wykonywanych w przeszłości na zajmowanym stanowisku zadań.**

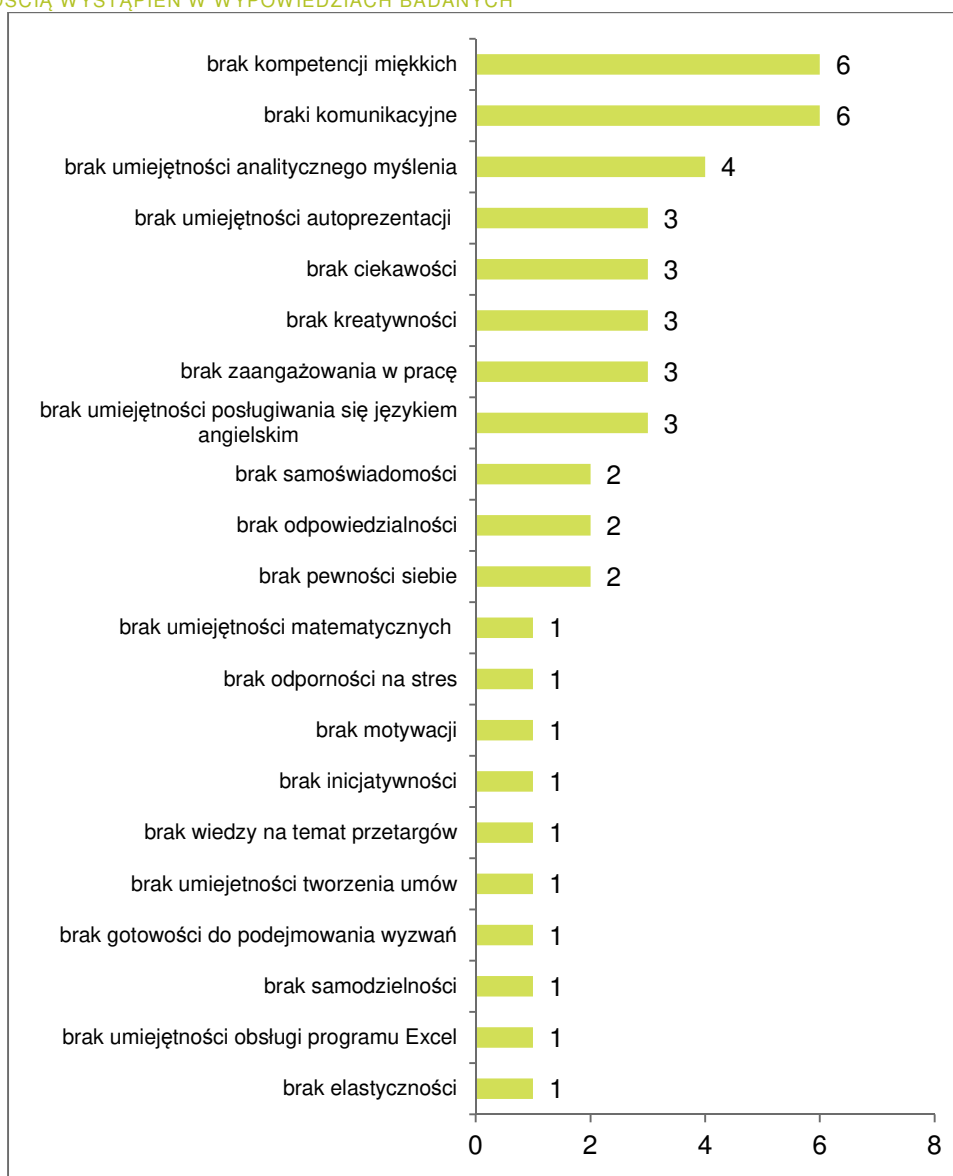


Pracodawcy jasno wskazują, iż w przypadku braku doświadczenia u kandydata do pracy muszą poświęcić więcej czasu na odpowiednie przystosowanie go do warunków pracy i wdrożenie do wykonywanych obowiązków. Często praktyką w takich przypadkach jest także przydzielanie osoby nadzorującej pracę nowego pracownika.

### 3.4. Braki kompetencyjne kandydatów do pracy dostrzegane przez pracodawców

Opisując braki kompetencyjne kandydatów dostrzegane przez pracodawców, należy zaznaczyć, że nie wszyscy badani wskazywali na jakiegokolwiek braki. Niektórzy doceniali umiejętności, których w opinii innych brakuje kandydatom, wymienić można tu na przykład rozbieżności w postrzeganiu umiejętności językowych dla przykładu K7 mówi „*Świetnie sobie radzą z językiem angielskim*”, natomiast inni badani wskazywali na zauważalny brak umiejętności w tym zakresie wśród rekrutowanych kandydatów do pracy. Co również istotne, badani jasno podkreślają, iż u absolwentów studiów wyższych nie dostrzegają braków wiedzy, np. K9 mówi „*Natomiast tak jakbym sobie pomyślała o brakach to być może na samym początku ja nie dostrzegałam braków wiedzowych, czegoś takiego nie było*”.

WYKRES 1 BRAKI KOMPETENCYJNE DOSTRZEGANE U KANDYDATÓW DO PRACY WSKAZANE PRZEZ PRACODAWCÓW WRAZ Z ILOŚCIĄ WYSTĄPIEŃ W WYPOWIEDZIACH BADANYCH



ŹRÓDŁO. OPRACOWANIE WŁASNE NA PODSTAWIE WYPOWIEDZI BADANYCH

**Najczęściej wskazywane braki kompetencyjne absolwentów szkół wyższych** (badani byli pytani o braki absolwentów Wydziału Ekonomicznego UMCS, jednak często nie byli w stanie wskazać konkretnych dotyczących tylko tej grupy, zatem wskazywali braki absolwentów zgłaszających się do nich w procesach rekrutacji ze szczególnym uwzględnieniem absolwentów Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie) **były związane z szeroko rozumianymi kompetencjami miękkimi**. 6 badanych wskazało ogólnie, iż ich zdaniem absolwentom brakuje kompetencji miękkich, ujmowali to w sposób następujący „Przede wszystkim to są tzw. kompetencje miękkie. Brakuje osób z umiejętnością skutecznej komunikacji, a także zorganizowanych i samodzielnych. Obecni kandydaci boją się odpowiedzialności, podejmowania wyzwań” [K1] czy K7 „Gorzej jest z takimi rzeczami miękkimi mam wrażenie, bo może się też krępują, tak, wychodzić z inicjatywą, z taką kreatywnością i tego nam trochę brakuje”. Inni badani wskazywali na konkretne braki kompetencyjne, które również zaliczyć można do kompetencji miękkich. 6 badanych wskazało konkretnie na różnego rodzaju braki komunikacyjne, na przykład K8 mówi „to są bardzo podstawowe rzeczy. Nieumiejętność komunikowania, na najprostszym poziomie, od przygotowania prostego pisma, nie wiem napisania maila, który zawiera jakieś takie niezbędne i już nie wymagam kultury, ale chociaż żeby treść była jasna i żeby można się było zorientować o co chodzi i z jaką

sprawą się ktoś zgłasza. Ta komunikacja, według mnie, jest no do nadrobienia” oraz K15 „Często widać też braki w umiejętności komunikacji mailowej, że mail jest niepełny albo jest bez tytułu, albo jest no jakby nie jest sformatowany w jakiś taki przyzwoity sposób”. Ponadto wskazywano także na brak pewności siebie, samodzielności, elastyczności, gotowości do podejmowania wyzwań, inicjatywności, motywacji czy pracy pod presją czasu. Trzech badanych pracodawców wskazało także na **zauważalny brak umiejętności autoprezentacji**, jak wskazuje K9 „Czego oni nie potrafią, często tak jak już wcześniej mówiłam sprzedać się i przedstawić tego co oni właśnie potrafią”. Pracodawcom przeszkadza również zauważalny brak ciekawości na co uwagę zwróciło również trzech badanych, np. K8 „oni nie mają takiej ogólnej ciekawości świata”. **Zauważalny był również brak poczucia odpowiedzialności**, ciekawy przykład z własnego doświadczenia w pracy rekrutera przytacza tu K9 „na przykład nie odwodują spotkań i się nie pojawiają, spóźniają się, okazuje się na przykład na miejscu, że trochę przekłamali rzeczywistość”.

**Sporym problemem jest również dostrzegalny brak zaangażowania w pracę**, na który bezpośrednio wskazało trzech badanych, a pośrednio dodatkowych kilka osób, np. K3 definiuje ten problem następująco „Nie ma takiej... ja mam wrażenie chęci dogłębnego poznania tego procesu, żeby ja wiedział z czym to się je.” Zdaniem badanych absolwentom szkół wyższych brakuje współcześnie również samoświadomości i zdecydowania, K9 mówi „oni tak naprawdę nie wiedzą co, szukają swojej ścieżki”.

**W badaniu jasno wybrzmiały także braki w aspekcie myślenia analitycznego** na co wskazało 4 badanych. Na przykład K10 mówi „nie mają takiej umiejętności łączenia pewnych faktów, czyli znowu wracamy do tej analizy danych” oraz K8 „umiejętność tego krytycznego analitycznego myślenia i ta umiejętność komunikacji to jest coś, co właśnie często widzimy, że brakuje tak, jakby coś co gdzieś tam osoby przychodzą i mają taką trochę lukę kompetencyjną”. Uwagę z kolei 3 badanych zwrócił **brak kreatywności**, co w swojej wypowiedzi obrazuje K15 „Często jest to rozkładanie rąk. Jest to, jest to, wynikające często z postawy, ale jest to mimo wszystko, wydaje mi się, że jakaś kompetencja taka... umiejętność szukania rozwiązań, chęć rozwiązywania problemów w taki też nietypowy sposób”.

Mimo, iż badani często podkreślali, że absolwentom nie brakuje wiedzy merytorycznej, to jednak **dostrzeżono luki kompetencyjne także w obszarze umiejętności twardych**. Trzech badanych wskazało braki w umiejętności posługiwania się językiem angielskim, na przykład przytoczyć można wypowiedź K3 „bardzo często nawet jak sama przeglądam ogłoszenia to pojawia się język angielski. To myślę, że jest jedna taka z kompetencji kluczowych, gdzie wielu kandydatów się po prostu spala, bo, bo nie mówi płynnie potem po angielsku prawda”. Badani wskazywali także na brak umiejętności obsługi programu Excel, tworzenia umów, wiedzy na temat przetargów, czy kompetencji matematycznych.

W wypowiedziach badanych zauważyć można było również podkreślanie różnic międzypokoleniowych, co wyraża przykład K3 „Młody człowiek raczej jest tak, że jak skończył swoją robić to nie przyjdzie zapytać: no nie skończyłem co mogę robić teraz? Coś pokaż. Coś bym pomógł. Czegoś bym się nauczył. Nie ma czegoś takiego. Natomiast wśród tych starszych ludzi to, to jest nie. Dobra skończyłem to powiedz co teraz. Coś mi pokaż. Może coś zrobić? Może coś pomogę? To, to widać taką różnicę”. Dostrzegane przez badanych są również wysokie roszczenia wobec pracodawców stawiane przez młodych kandydatów do pracy, co z kolei ilustruje przykład wypowiedzi K9 „bardzo wygórowane oczekiwania na dzień dobry dla osób, które nie mają doświadczenia, czyli wydawało im się że od razu przyjdą po studiach, skończyli studia, że są tacy super i w ogóle, na przykład obronili się na 5, mieli super tam średnią i przychodzą i oni chcą nagle wynagrodzenie rzędu osoby, która pracuje już 10 lat”.

## 3.5. Kompetencje przyszłości

Podczas badania skierowano również uwagę na próbę nakreślenia kompetencji, które będą ważne w przyszłości. Skupiono się na perspektywie 5-letniej.

Na początku, warto wskazać, iż **badani podkreślali dużą zmienność w aspekcie kompetencji pożądanых na runku pracy** o czym mówią na przykład badani M12 „*te kryteria one ewoluują, bo dużo rzeczy się zmienia i no pewnie to jeszcze będzie w jakiś sposób się zmieniało, natomiast ja podaję stan na dzień dzisiejszy*” oraz M13 „*więc no to jest ten problem, z którym musimy się zmierzyć w najbliższych 5 latach, czyli rozwój tych technologii doprowadzi do tego, że tak naprawdę z roku na rok ten zakres kompetencji będzie się dynamicznie zmieniał*”. Niektórzy badani wskazywali nawet, iż **w obliczu wysokiej zmienności przewidzenie kompetencji przyszłości wydaje się przedsięwzięciem zbyt trudnym**. Wskazują na to słowa K8 „*Myślę, że na tym etapie wkroczyliśmy w ten moment, w którym to jest trudne do przewidzenia*” oraz K9 „*To trudno mi odpowiedzieć co będzie za 5 lat [śmiech], co my w ogóle będziemy robić, w czym nas zastąpią, w czym nas zastąpi sztuczna inteligencja, natomiast też może trzeba pamiętać o jednej rzeczy, że to nie jest tak że ona nam zabierze miejsca pracy, bo te miejsca pracy po prostu się zmieniają*”.

Mimo braku pewności co do swoich przewidywań badani wskazywali prognozowane kompetencje, które będą zyskiwały na znaczeniu w perspektywie najbliższych kilku lat.

**TABELA 2. KOMPETENCJE PRZYSZŁOŚCI WSKAZYWANE PRZEZ BADANYCH PRACODAWCÓW**

Kompetencje przeszłości		Ilość wskazań
1	Kompetencje cyfrowe i technologiczne	15
2	Kompetencje miękkie	12
3	Rezyliencja (łatwość dostosowywania się do zmian)	6
4	Kompetencje analityczne	4
5	Kreatywność	4
6	Kompetencje językowe	3
7	Inkluzywność, otwartość międzynarodowa	3
8	Kompetencje poznawcze	1
9	Kompetencje organizacyjne	1
10	Negocjacje	1
11	Ukierunkowanie na efekty	1
12	Zarządzanie kryzysem	1
13	Kompetencje twarde (eksperckie)	1
<b>Suma</b>		<b>53</b>

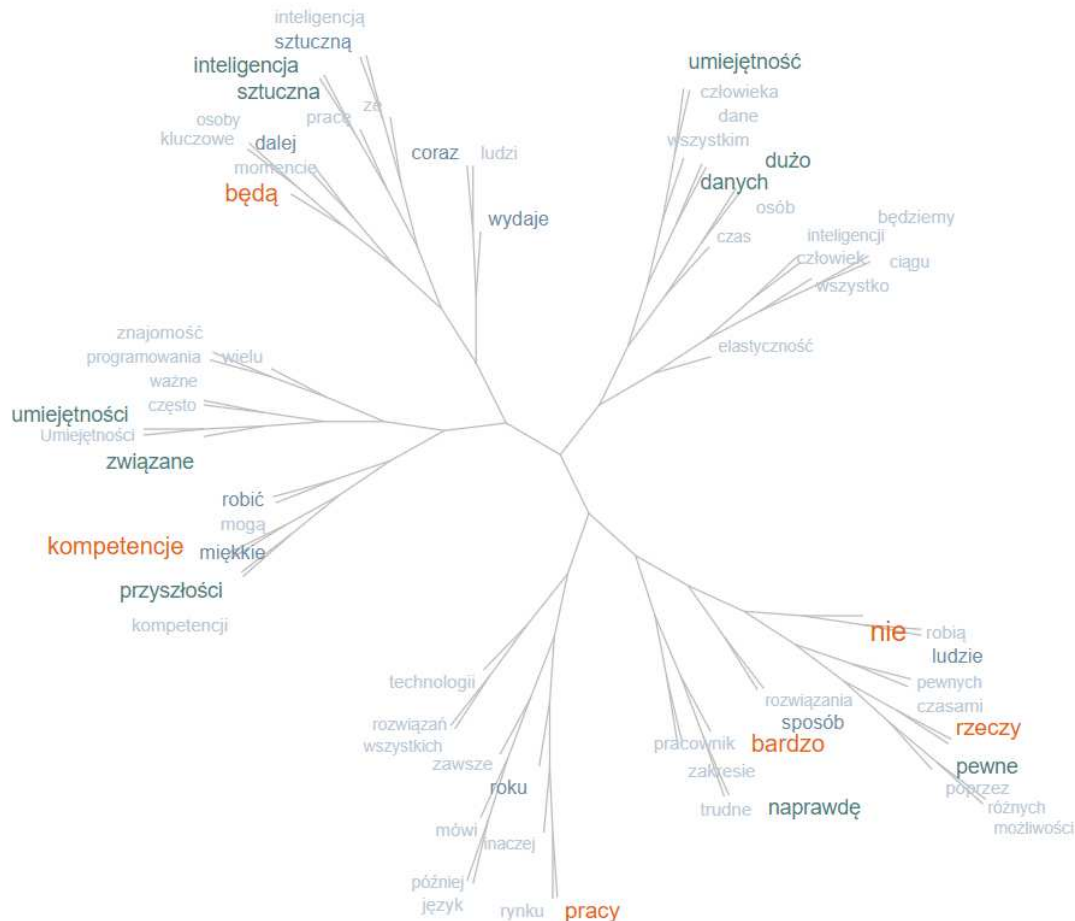
ŹRÓDŁO. OPRACOWANIE WŁASNE

**Najczęściej badani wskazywali na wysokie znaczenie kompetencji cyfrowych i technologicznych**, związanych często ze sztuczną inteligencją czy uczeniem maszynowym. Ten zestaw kompetencji podkreślali niemal wszyscy badani (tylko 1 osoba nie zwróciła uwagi na ten aspekt). Na przykład M12 jasno wskazuje „*Czyli jaka moja wizja na przyszłość no kompetencje cyfrowe tylko i wyłącznie kompetencje cyfrowe*” czy K3 „*Ja myślę, że jeśli mówimy o tych kompetencjach przyszłości to na pewno są kompetencje informatyczne i tu jakaś znajomość języków programowania*”, a także K8 „*Więc tu mamy jedną taką rzecz, czyli te technologiczne*”.

**Na drugim miejscu, pod względem ilości wypowiedzi badanych znalazły się kompetencje miękkie jako kompetencje przyszłości**. Na kompetencje miękkie, w różnej postaci, uwagę zwróciło 12 na 16 badanych. Na przykład badany K4 w swojej wypowiedzi opisuje to w sposób następujący „*wydaje*

się, jeśli spojrzymy na to w takim dalszym horyzoncie czasowym, że te kompetencje miękkie, tak jak zaczęliśmy w tym momencie od twardych, to myślę, że ta tabela się odwróci, i że te kompetencje miękkie będą jakby potrzebne, potrzebne, będą priorytetem” czy K9 „więc tutaj też takie umiejętności społeczne komunikacyjne cały czas będą na topie” oraz K10 „jakbym miała powiedzieć jedno słowo albo jedną taką kompetencję, która będzie poszukiwana w przyszłości, to ja bym postawiła zdecydowanie na empatię”, a także M11 „warto też pamiętać o tej inteligencji emocjonalnej, która pozwoli nam zachować ten ‘Human touch’”.

RYSUNEK 5 DRZEWO SŁÓW OPARTE NA WYPOWIEDZIACH BADANYCH DOTYCZĄCYCH KOMPETENCJI PRZYSZŁOŚCI



ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE

Niezwykle istotnym aspektem, który jasno wybrzmiewał w wielu wypowiedziach badanych było **połączenie kompetencji związanych z obsługą nowoczesnych technologii oraz kompetencji miękkich**. Ten zestaw umiejętności wydaje się być postrzegany jako szczególnie pożądany w najbliższych latach na rynku pracy. Na przykład K15 wskazuje „*Natomiast ten styk między nowoczesnymi technologiami i człowiekiem będzie coraz bardziej istotny*”, czy M16 „*przede wszystkim umiejętność człowieka z maszyną szeroko rozumianą to zarówno w takim zastosowaniu przemysłowym, jak i w zastosowaniu biurowym*”, czy też M13 „*resztę wygeneruje już model, więc po stronie człowieka pozostanie ta umiejętność porozmawiania z klientem*”. Badani pracodawcy wskazywali także na możliwe **pojawienie się na rynku pracy nowych zawodów** związanych właśnie z łączeniem tych dwóch kategorii kompetencyjnych, np. K4 „*Myślę, że niedługo będą potrzebni tzw. tłumacze technologii na przykład to tak wyobrażam sobie, że to może być nowy zawód*”, czy K9 „*takiego zawodu jeszcze nie ma, ale to będzie osoba (taki trochę prompter) która będzie umiała dobrze i umiejętnie zadawać pytania np. chatowi GPT, żeby takie komendy dawać, które faktycznie wyluskają informacje które będą nam niezbędne*” oraz M11 „*no bo wiadomo, możemy być w tej części, która będzie wpisywać w Google „Czy sztuczna inteligencja*

*zabierze moją pracę?” ale możemy też zastanowić się jak my możemy przyczynić się do rozwoju gdzieś tam tej dziedziny”.*

Dodatkowo **badani zwracali także uwagę na wysoką potrzebę rozwoju całokształtu umiejętności, które określić można ogólnym mianem rezyliencji**, czyli umiejętności dostosowywania się do zmieniających się warunków, adaptacji do otoczenia. Badani wskazywali na wzrastające znaczenie umiejętności uczenia się, elastyczności, czy odporności na zmiany. Warto zaznaczyć, iż na tę kategorię uwagę zwróciło 7 z 16 badanych, czyli niemal połowa. Badani swoje poglądy formułowali w sposób następujący - *„umiejętność uczenia, ale też umiejętność zmiany, umiejętność dostosowania się do zmiany”* [K10], *„takie kompetencje przyszłości nie da się nie powiedzieć o też takiej elastyczności, gotowości do nauki, więc to są gdzieś tam takie oczekiwane na pewno od kandydatów przyszłości”* [M11], *„znaczy no z mojej perspektywy jednak ta kwestia uczenia się i oduczania się jako ta kluczowa”* [K15].

W dalszej kolejności **uwaga badanych zwrócona była również na kreatywność oraz umiejętność analitycznego myślenia** jako kluczowe kompetencje przyszłości. Wskazało je po 4 osoby dla każdej kategorii. Na przykład wysokie znaczenie kreatywności podkreśla M13 mówiąc *„człowiek będzie się skupiał na tych rzeczach związanych z rozwiązaniem problemu z podejściem do rozwiązania problemu. I tak naprawdę z twórczymi podejściami do rozwiązania problemu, więc te wszystkie rzeczy powiedzmy mechaniczne jak implementacja algorytmu zostawimy maszynom, człowiek, do człowieka będzie należała ta praca kreatywna”* czy M11 *„W ciągu najbliższych 5 lat prognozuje się, że gdzieś tam największy wzrost pod względem ważności kompetencji odnotuje kreatywność, analityczne myślenie pozostanie bardzo ważne”,* na umiejętności analityczne uwagę zwraca także M5 *„umiejętność analizowania takich dużych zestawów danych Big Data jest moim zdaniem w najbliższej przyszłości będzie bardzo ważną kompetencją”.*

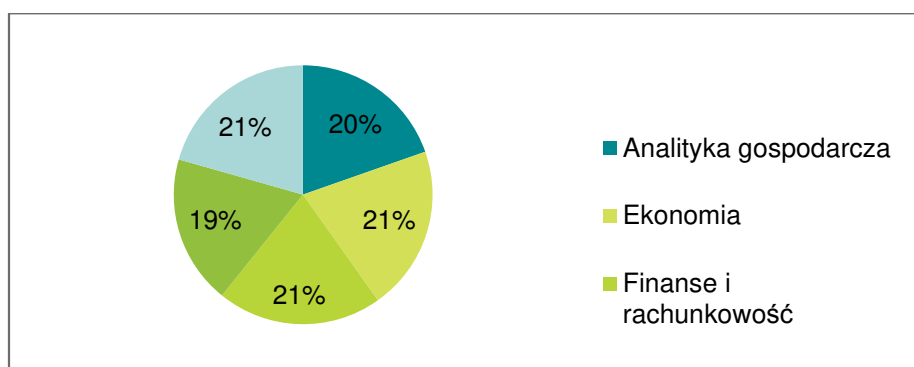
**Istotne z punktu widzenia osób badanych były także kompetencje językowe oraz kompetencje związane z otwartością na pracę w środowisku międzynarodowym.** Jak wskazuje M16 *„W Polsce bardzo istotna będzie wydaje mi się umiejętność pracy w środowisku multikulturowym, bo to w dalszym ciągu jest jednak mimo wszystko margines”* czy też M11 *„ta sfera inkluzywności, czyli takiej otwartości na inne kultury no tego już nic nie zastąpi, więc również jest to kompetencja, która w przyszłości będzie bardzo pożądana”.*

Pracodawcy w swoich wypowiedziach wskazywali także na **kompetencje poznawcze**, takie jak myślenie logiczne, ukierunkowanie na efekty, umiejętności organizacyjne, negocjacyjne, radzenia sobie w sytuacjach kryzysowych oraz kompetencje twarde, rozumiane jako wiedza ekspercka. Jednak były to wskazania pojedyncze.

## 4. Analiza zebranego materiału badawczego z ankiety internetowej

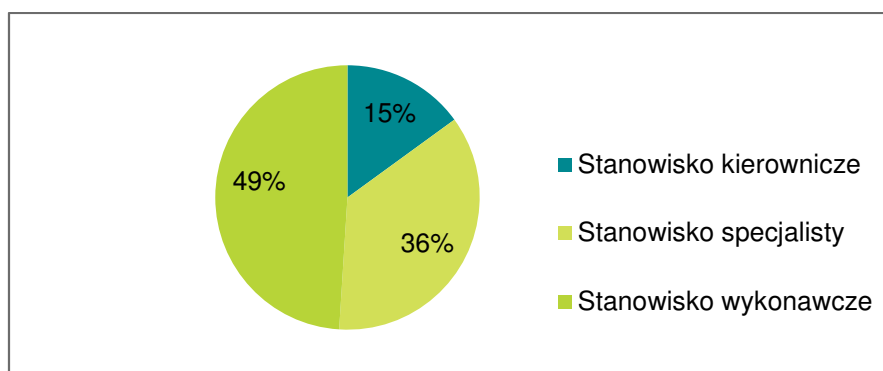
### 4.1. Charakterystyka organizacji objętych badaniem

Badaniem objęto 107 przedsiębiorców zatrudniających studentów i absolwentów pięciu kierunków prowadzonych na Wydziale Ekonomicznym UMCS: Analityka gospodarcza, Ekonomia, Finanse i rachunkowość, Logistyka oraz Zarządzanie. W badaniu pozyskano podobne wskaźniki ilości ankiet dotyczących każdego z tych kierunków (Wykres 1).



WYKRES 1. STRUKTURA KIERUNKÓW UKOŃCZONYCH PRZEZ ZATRUDNIONYCH ABSOLWENTÓW (N=107)  
ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE

Badani pracodawcy zatrudniali studentów i absolwentów WE UMCS głównie na stanowiskach wykonawczych (49%). Pozostałe grupy stanowisk dotyczyły odpowiednio stanowisk specjalisty (36%) oraz stanowisk kierowniczych (15%). Rozkład odpowiedzi został zaprezentowany na Wykresie 2.



WYKRES 2. RODZAJ ZAJMOWANEGO PRZEZ ABSOLWENTA STANOWISKA (N=107)  
ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE

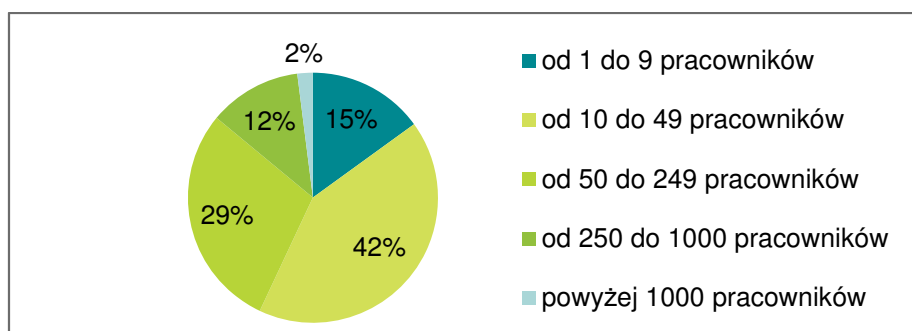
Analizie poddano również relacje między rodzajem zajmowanego stanowiska a kierunkiem studiów. Wyniki zaprezentowane w Tabeli 1 wskazują na istotną cechę wyróżniającą kierunek Analityka gospodarcza na tle innych. W przypadku Analityki dominująca ilość odpowiedzi dotyczyła zajmowania rzez studenta/absolwenta stanowiska specjalisty. Natomiast w pozostałych przypadkach dominowała odpowiedź wskazująca na stanowisko wykonawcze. Warto również wskazać na wyniki uzyskane od organizacji zatrudniających studentów/absolwentów kierunku Zarządzanie, które wyróżniają się relatywnie wysoką ilością wskazań stanowiska kierowniczego oraz kierunku Logistyka, gdzie rozkład odpowiedzi był relatywnie równo rozłożony pomiędzy wszystkie trzy typy stanowisk.

TABELA 1. RODZAJ ZAJMOWANEGO STANOWISKA A KIERUNEK STUDIÓW

Rodzaj zajmowanego przez absolwenta stanowiska				
Kierunek studiów ukończony przez absolwenta	Stanowisko kierownicze	Stanowisko specjalisty	Stanowisko wykonawcze	Razem
<b>Analityka gospodarcza</b>	0	13	8	21
<b>Ekonomia</b>	1	8	13	22
<b>Finanse i rachunkowość</b>	1	9	12	22
<b>Logistyka</b>	6	6	8	20
<b>Zarządzanie</b>	8	3	11	22
<b>Razem</b>	16	39	52	107

ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE

Dominująca część badanych organizacji to organizacje małe zatrudniające od 10 do 49 pracowników (42%). Kolejną grupę stanowiły organizacje średnie zatrudniające od 50 do 249 osób (29%). Relatywnie podobny odsetek badanych organizacji to organizacje mikro zatrudniające od 1 do 9 pracowników (15%) oraz średnie zatrudniające od 250 do 1000 pracowników (12%). Najmniejszą grupę badanych organizacji stanowiły organizacje największe, zatrudniające powyżej 1000 osób (2%). Rozkład wielkości organizacji przedstawiono na Wykresie 3.

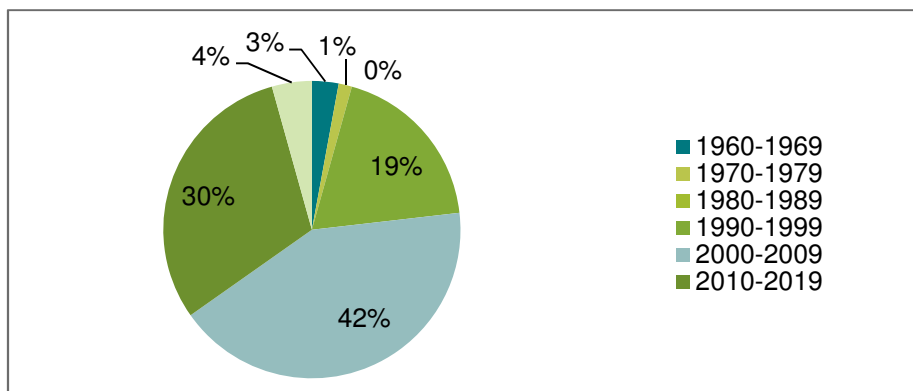


WYKRES 3. WIELKOŚĆ BADANYCH ORGANIZACJI WEDŁUG LICZBY ZATRUDNIONYCH (N=93)

ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE

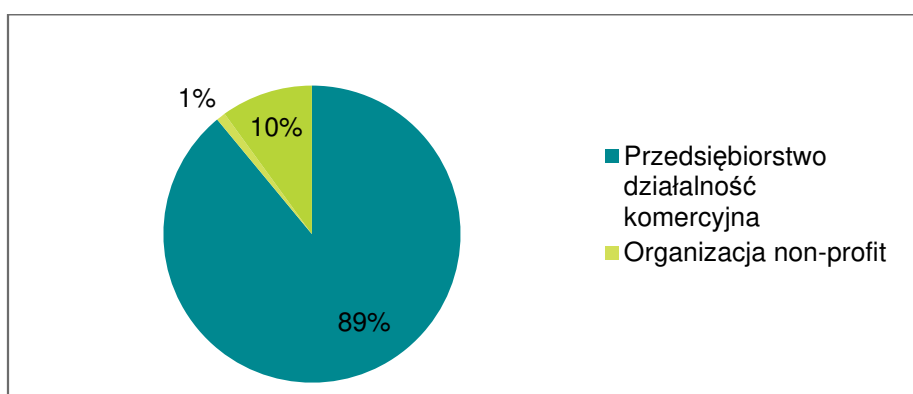
Znaczny odsetek przedstawicieli badanych organizacji nie udzielił odpowiedzi na pytanie o rok założenia organizacji. Uzyskano 69 wskazań w grupie 107 badanych organizacji. Wskazania w zakresie trzech przedziałów czasu założenia organizacji dominowały w liczbie odpowiedzi. Były to lata 2000-2009 (42%), 2010-2019 (30%) oraz 1990-1999 (19%). Pozostałe organizacje powstały w latach 2020-2022 (4%), 1960-1969 (3%) oraz 1970-1979 (1%). Żadna z badanych organizacji nie została założona w przedziale lat 1980-1989. Strukturę badanych organizacji według roku założenia przedstawiono na Wykresie 4.





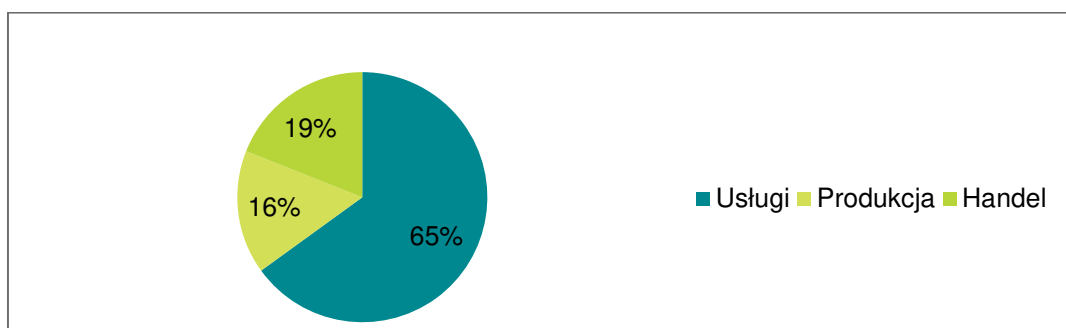
WYKRES 4. ROK ZAŁOŻENIA ORGANIZACJI (N=69)  
ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE

Dominująca część badanych organizacji były to przedsiębiorstwa komercyjne (89%). 10% badanej próby stanowiły organizacje administracji i usług publicznych. Natomiast najmniejszy odsetek (1%) stanowiły organizacje non-profit. Wyniki te przedstawiono na Wykresie 5.



WYKRES 5. CHARAKTER PROWADZONEJ DZIAŁALNOŚCI (N=93)  
ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE

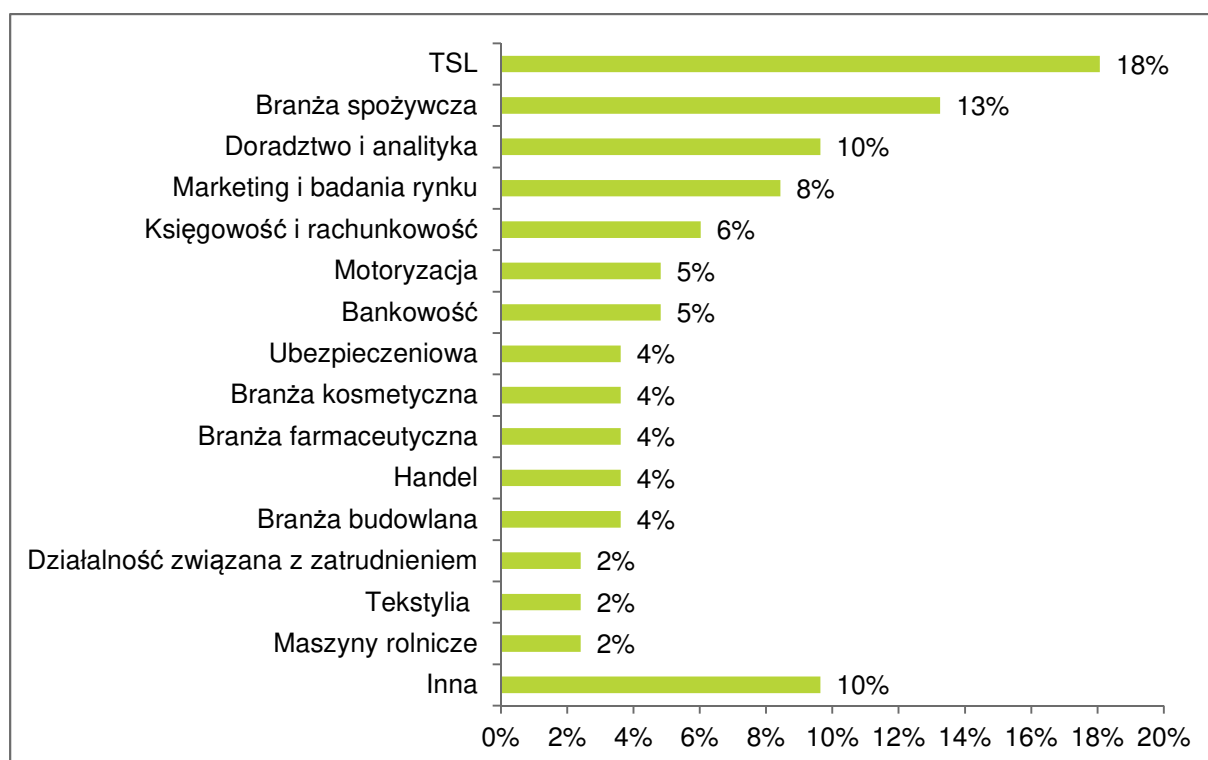
Kolejne dwa pytania dotyczyły wyłącznie przedsiębiorstw, które zadeklarowały prowadzenie działalności komercyjnej. Jak widać na Wykresie 6, dominująca część z nich (65%) prowadzi działalność w sferze usługowej. Kolejną pod względem wielkości grupę stanowiły przedsiębiorstwa handlowe (19%). Relatywnie najmniejszy odsetek respondentów stanowili przedstawiciele przedsiębiorstw produkcyjnych (16%).



WYKRES 6. DOMINUJĄCY PRZEDMIOT DZIAŁALNOŚCI (N=83)  
ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE

Z uwagi na fakt, że pytanie miało charakter otwarty pojawiły się dość liczne odpowiedzi, które zostały zakodowane poprzez przypisanie im odpowiadających kodów PKD. W badanej grupie przedsiębiorstw

dało się zauważyć dość duże rozproszenie pod względem reprezentowanej branży. Wyjątkiem wydają się być tutaj firmy branży TSL, której reprezentanci stanowili 18% wszystkich objętych badaniem. Relatywnie wysoki odsetek wskazań dotyczył także branży spożywczej (13%) oraz doradczej (10%). W grupie branż, które reprezentowane były przez 5-10% badanych znalazły się: marketing i badania rynku (8%), księgowość i rachunkowość (6%), motoryzacja (5%) oraz bankowość (5%). Taki sam odsetek odpowiedzi (4%) uzyskany został od przedsiębiorstw branż: ubezpieczeniowej, kosmetycznej, farmaceutycznej, handlu oraz branży budowlanej. Podobnie w sytuacji trzech kolejnych branż, które również były reprezentowane przez taką samą, choć mniej liczną liczbę respondentów (2%). Były to działalność związana z zatrudnieniem, branża tekstylna oraz maszyny rolnicze. Pozostałe przedsiębiorstwa reprezentowały inne branże, wśród nich: hotelarstwo, IT, szkolenia, produkcję sprzętu komunikacyjnego, branżę meblarską oraz automatykę przemysłową. Rozkład ten został zaprezentowany na Wykresie 7.



WYKRES 7. PODSTAWOWA BRANŻA DZIAŁALNOŚCI ORGANIZACJI (N=83)  
ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE

Analizując dane dotyczące branży działalności badanych firm dokonano zestawienia tych danych z kierunkiem studiów studentów/absolwentów. Wyniki wskazują, że największą spójnością branży z kierunkiem studiów charakteryzuje się Logistyka, gdzie aż 15 wskazań dotyczyło zatrudnienia w branży TSL. Na kolejnym miejscu znalazła się Analityka gospodarcza, gdzie dominowały branże: doradcza (6), marketingowa (3) i ubezpieczeniowa (3). Rozkład zatrudnienia studentów/absolwentów pozostałych kierunków być dosyć rozproszony między branżami. Dla Ekonomii dominująca była branża spożywcza (4), dla Finansów i rachunkowości księgowość (5), a dla Zarządzania inna branża (4), która, jak wspomniano powyżej, obejmowała rozproszoną grupę pojedynczych branż reprezentowanych wśród respondentów. Wyniki te zostały przedstawione w Tabeli 2.

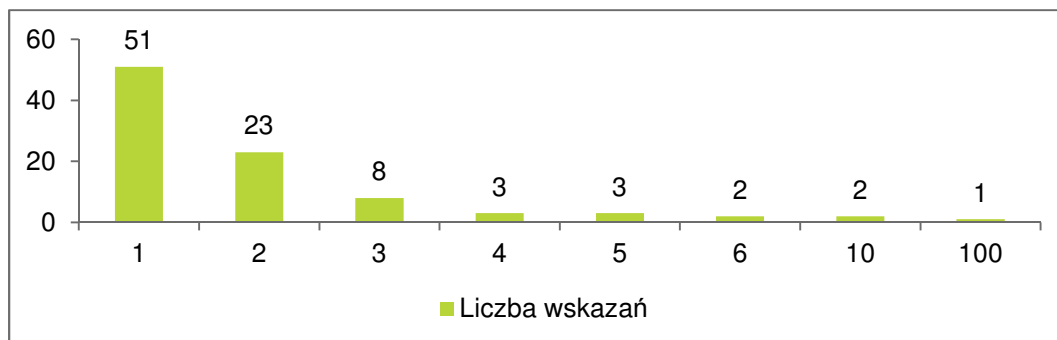
TABELA 2. UKOŃCZONY KIERUNEK STUDIÓW A BRANŻA ZATRUDNIENIA (N=83)

Ukończony kierunek studiów

Dominująca branża prowadzonej działalności	Analityka gospodarcza	Ekonomia	Finanse i rachunkowość	Logistyka	Zarządzanie	Razem
Doradcza	6	0	1	0	1	8
Marketingowa i badania rynku	3	0	1	0	3	7
Ubezpieczeniowa	3	0	0	0	0	3
Bankowa	1	2	1	0	0	4
Inna	1	2	0	1	4	8
Działalność handlowa	1	1	1	0	0	3
Motoryzacyjna	1	1	0	0	2	4
Kosmetyczna	1	1	0	0	1	3
Maszyny rolnicze	1	0	0	1	0	2
Zatrudnienie	1	0	0	0	1	2
Spożywcza	0	4	3	1	3	11
Budowlana	0	1	0	1	1	3
Tekstylna	0	1	0	0	1	2
Księgowa	0	0	5	0	0	5
Farmaceutyczna	0	0	3	0	0	3
TSL	0	0	0	15	0	15
<b>Razem</b>	<b>19</b>	<b>13</b>	<b>15</b>	<b>19</b>	<b>17</b>	<b>83</b>

ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE

Przeważająca liczba badanych organizacji miała doświadczenie z zatrudnianiem jednego studenta absolwenta Wydziału Ekonomicznego UMCS (51 wskazań). 23 organizacje zatrudniały dwóch, a 8 organizacji trzech studentów/absolwentów. Po trzy organizacje zatrudniały pięć i sześć osób, natomiast po dwie zatrudniały sześciu i dziesięciu studentów/absolwentów. Jedynie jedna organizacja wskazała, że miała doświadczenie z zatrudnianiem stu osób z WE UMCS. Wyniki te zostały zaprezentowane na Wykresie 8.



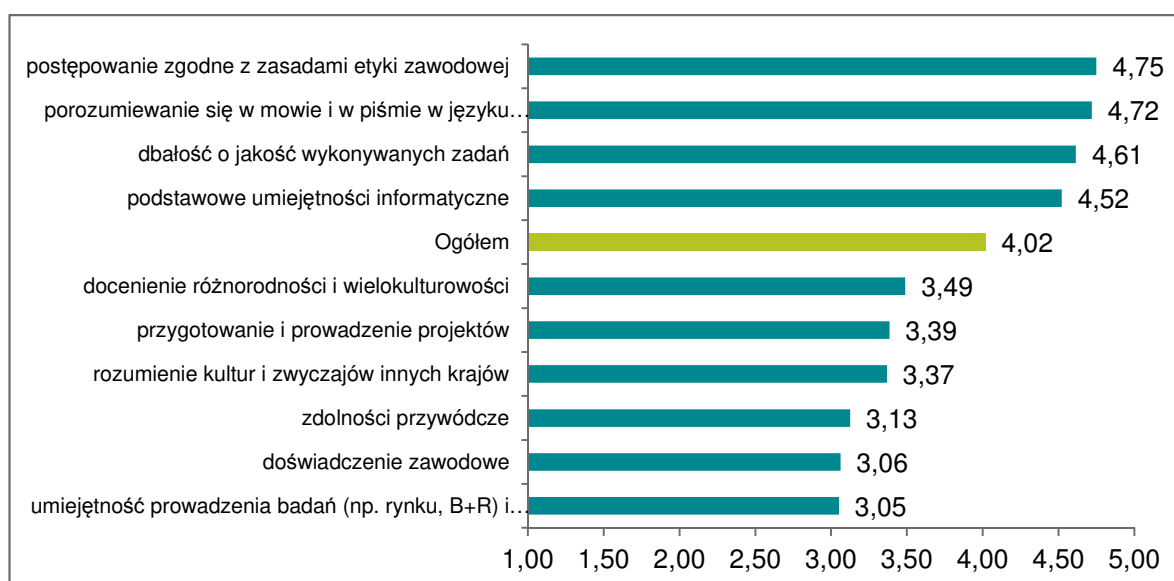
WYKRES 8. LICZBA ZATRUDNIONYCH DOTYCHCZAS ABSOLWENTÓW (N=93)  
 ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE

## 4.2. Wyniki ankiety internetowej

### 4.2.1. Wyniki dotyczące kompetencji ogólnych

Pierwszym obszarem kompetencji, o który zapytano pracodawców były kompetencje ogólne, których klasyfikację przyjęto, jak wspomniano w części metodycznej, za klasyfikacją przyjętą w ramach tzw. Procesu Bolońskiego. Lista wszystkich tych kompetencji w badaniu objęła 31 pozycji. Pracodawców poproszono o ocenę obecnie posiadanego przez studentów/absolwentów WE UMCS poziomu tych kompetencji, poziomu przez nich pożądanego dla danego stanowiska oraz ich przewidywać odnośnie ważności danej kompetencji w przyszłości w perspektywie najbliższych 5 lat.

Obecny poziom kompetencji ogólnych posiadanych przez studentów/absolwentów WE UMCS został, w skali 1-5, oceniony średnio na 4,02. Najwyżej ocenionymi kompetencjami były postępowanie zgodne z zasadami etyki zawodowej, porozumiewanie się w mowie piśmie w języku polskim, dbałość o jakość wykonywanych zadań oraz podstawowe umiejętności informatyczne. Dla tych kompetencji średnia ocena przekroczyła 4,5. Z kolei najniżej ocenionymi kompetencjami były docenienie różnorodności i wielokulturowości, przygotowanie i prowadzenie projektów, rozumienie kultur i zwyczajów innych krajów, zdolności przywódcze, doświadczenie zawodowe oraz umiejętność prowadzenia badań (np. rynku, B+R) i analiz. Wszystkie te kompetencje uzyskały średnie oceny poniżej 3,5. Wyniki te zostały zaprezentowane na Wykresie 9, natomiast pełne zestawienie wyników dla wszystkich badanych kompetencji zostało zamieszczone w Aneksie 1.



WYKRES 9. ŚREDNIE OCENY OBECNYCH KOMPETENCJI OGÓLNYCH  
 ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE

Warto również wskazać na zróżnicowanie między średnimi ocenami dla poziomu kompetencji, które pojawiło się w odniesieniu do tego, jakiego kierunku studentów/absolwentów zatrudniał badany pracodawca. Najwyżej poziom kompetencji obecnych ocenili pracodawcy zatrudniający studentów/absolwentów kierunków Zarządzanie (4,13) oraz Analityka gospodarcza (4,10). Nieco poniżej średniej ogólnej mieściła się średnia wskazana dla kierunków Ekonomia (4,0) oraz Logistyka (3,96). Najniżej poziom obecnie posiadanych kompetencji ocenili pracodawcy zatrudniających studentów/absolwentów z kierunku Finanse i rachunkowość (3,88). Szczegółowe wyniki zawierające oceny dla wszystkich kompetencji ogólnych z podziałem na poszczególne kierunki studiów oraz odchylenie od średniej ogółem zostały przedstawione w tabeli w Aneksie nr 2.

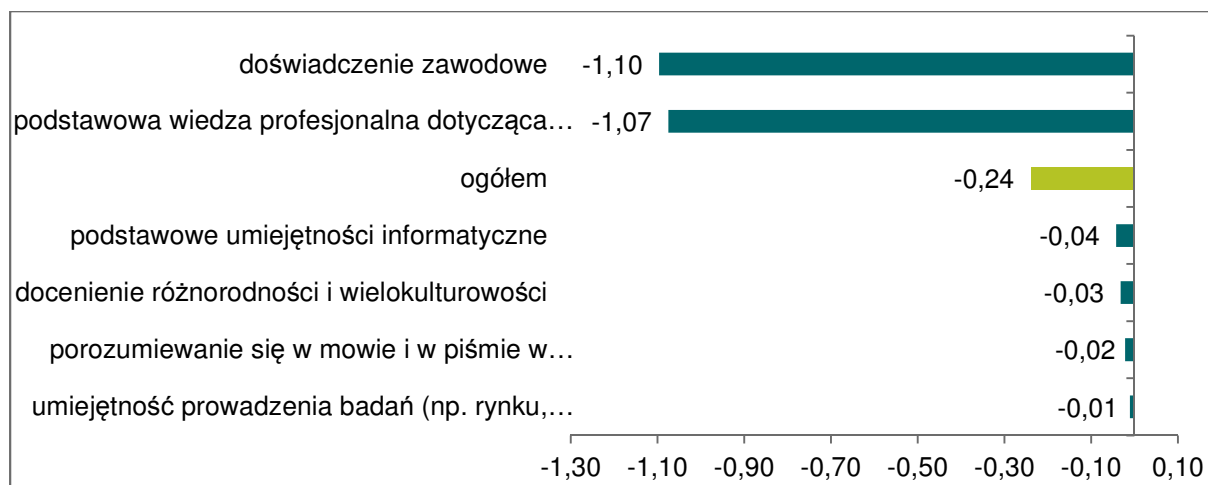
Kolejnym poddanym badaniu obszarem był poziom kompetencji pożądaných przez pracodawców dla danego stanowiska pracy. Ogólny poziom kompetencji pożądaných był wyższy od obecnego i w skali 1-5 wynosił 4,26. Najwyższy poziom został przez pracodawców wskazany dla kompetencji takich jak dbałość o jakość wykonywanych zadań, postępowanie zgodne z zasadami etyki zawodowej, porozumiewanie się w mowie i piśmie w języku polskim oraz podstawowa wiedza profesjonalna dotycząca wykonywanej pracy. Wszystkie te kompetencje uzyskały średnie oceny powyżej 4,7. Natomiast najniższe oceny uzyskały kompetencje takie jak: rozumienie kultur i zwyczajów innych krajów, zdolności przywódcze oraz umiejętności prowadzenia badań (np. rynku, B+R) i analiz. Wszystkie te kompetencje uzyskały oceny poniżej 3,5. Wyniki te zaprezentowano na Wykresie 10, a pełne zestawienie uzyskanych wyników dla wszystkich kompetencji zamieszczono w tabeli w Aneksie 3.



WYKRES 10. ŚREDNIE OCENY POŻĄDANYCH KOMPETENCJI OGÓLNYCH  
 ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE

W obszarze kompetencji pożądaných również było widoczne zróżnicowanie między średnimi ocenami dla poziomu kompetencji, które pojawiło się w odniesieniu do ukończonego/studiowanego przez zatrudnianego studenta/absolwenta. Tutaj ponownie wyróżnili się pracodawcy zatrudniający studentów/absolwentów kierunków Zarządzanie (4,34) oraz Analityka gospodarcza (4,38). Nieco poniżej średniej ogólnej mieściła się średnia wskazana dla kierunków Ekonomia (4,21) oraz Finanse i rachunkowość (4,21). Natomiast najniższy poziom pożądaných kompetencji zadeklarowali pracodawcy zatrudniających studentów/absolwentów z kierunku Logistyka (4,12). Szczegółowe wyniki zawierające oceny oraz odchylenie od średniej ogółem dla wszystkich kompetencji ogólnych z podziałem na poszczególne kierunki studiów zostały przedstawione w tabeli w Aneksie nr 4.

W oparciu o pytania dotyczące obecnego i pożądanego poziomu kompetencji posiadanych przez studentów/absolwentów WE UMCS dokonano analizy luk kompetencyjnych. Średni poziom luki kompetencyjnej dla wszystkich kompetencji wynosił -0,24. Jednak uwagę zwraca jego znaczne zróżnicowanie. Najmniejsze odchylenie pojawiło się w przypadku kompetencji takich jak podstawowe umiejętności informatyczne (-0,04), docenienie różnorodności i wielokulturowości (-0,03), porozumiewanie się w mowie i w piśmie w języku polskim (-0,02) oraz umiejętność prowadzenia badań (np. rynku, B+R) i analiz (-0,01). Natomiast najwyższy poziom luki kompetencyjnej zanotowano w przypadku dwóch umiejętności. Były nimi podstawowa wiedza profesjonalna dotycząca wykonywanej pracy (-1,07) oraz doświadczenie zawodowe (-1,10). Powyższe wyniki przedstawiono na Wykresie 11, natomiast pełne wyniki dotyczące wszystkich kompetencji zostały zaprezentowane w Aneksie nr 5.

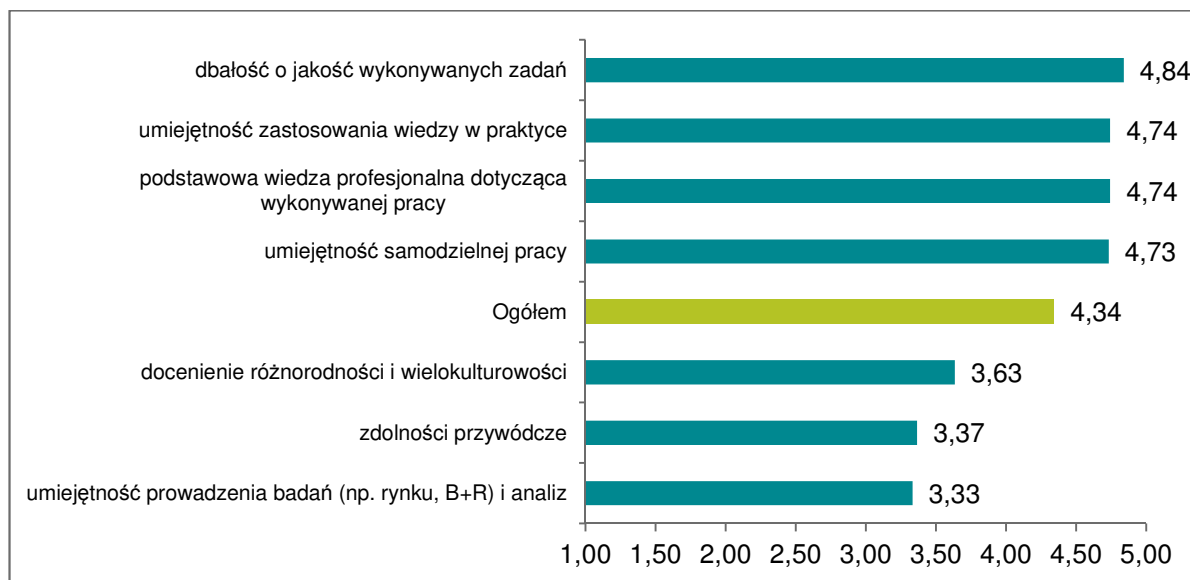


WYKRES 11. ŚREDNI POZIOM LUKI KOMPETENCJI  
ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE

Analiza pojawiających się luk kompetencyjnych w zakresie kompetencji ogólnych została również przeanalizowana z punktu widzenia kierunków studiów. Luka pojawia się we wszystkich przypadkach, jednak jej poziom jest zróżnicowany. Najmniejszy poziom stwierdzono w przypadku Logistyki (-0,16) oraz Ekonomii (-0,21). Kierunek Analityka gospodarcza charakteryzowała luka równa średniej dla wszystkich kierunków (-0,24). Na zbliżonym poziomie znajdowała się ona również w przypadku kierunku Zarządzanie (-0,25). Natomiast istnienie największej luki kompetencyjnej wykazano w przypadku Finansów i rachunkowości (-0,33). W przypadku czterech kierunków: Analityka gospodarcza, Ekonomia, Finanse i rachunkowość oraz Zarządzanie luka była największa dla dwóch wyżej opisanych kompetencji, a zatem doświadczenia zawodowego oraz podstawowej wiedzy profesjonalnej dotyczącej wykonywanej pracy i w obu przypadkach wynosiła 1 lub więcej. Warto tutaj także zauważyć, że w przypadku każdego z kierunków pojawiły się dodatnie luki kompetencyjne dla różnych kompetencji. W przypadku Analityki gospodarczej zidentyfikowana luka dotyczyła jedynie jednej kompetencji, którą była umiejętność pracy w środowisku międzynarodowym (0,10). W przypadku Zarządzania pojawiły dwie takie kompetencje, którymi były znajomość co najmniej jednego języka obcego (0,11) oraz podstawowe umiejętności informatyczne (0,05). Pozostałe kierunki miały po trzy kompetencje z dodatnią luką. Były to Zdolności przywódcze dla Ekonomii i Finansów i Rachunkowości (odpowiednio 0,16 i 0,21) oraz porozumiewanie się w mowie i piśmie w języku polskim dla Finansów i rachunkowości oraz Logistyki (odpowiednio 0,05 i 0,11). Pozostałe przypadki to inicjatywa i przedsiębiorczość (0,11) dla Logistyki, przygotowanie i prowadzenie projektów (0,11) dla Ekonomii oraz podstawowe umiejętności informatyczne (0,11) dla Logistyki. Szczegółowe wyniki dla wszystkich kompetencji i kierunków zostały zaprezentowane w Tabeli znajdującej się w Aneksie nr 6.

Ostatnim z analizowanych obszarów dla kompetencji ogólnych jest dokonana przez respondentów prognoza ich istotności dla danego stanowiska pracy w przyszłości, w perspektywie najbliższych 5 lat. Średni poziom istotności kompetencji ogólnych został przez pracodawców oceniony na 4,34. Najwyżej

ocenione kompetencje takie jak dbałość o jakość wykonywanych zadań (4,84), umiejętność zastosowania wiedzy w praktyce (4,74), podstawowa wiedza profesjonalna dotycząca wykonywanej pracy (4,74) oraz umiejętność samodzielnej pracy (4,73). Z kolei najniżej oceniono kompetencje dotyczące docenienia różnorodności i wielokulturowości (3,63), zdolności przywódczych (3,37) oraz umiejętność prowadzenia badań (np. rynku, B+R) i analiz (3,33). Dodatkowo ankietowani wskazali dwie istotne, ich zdaniem kompetencje w przyszłości, którymi są asertywność i radzenie sobie ze stresem. Wyniki te przedstawiono w formie graficznej na Wykresie 12. Szczegółowe dane dla wszystkich kompetencji ogólnych znajdują się w Aneksie nr 7.



WYKRES 12. ISTOTNOŚĆ KOMPETENCJI OGÓLNYCH W PRZYSZŁOŚCI  
ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE

Badanie wykazało istnienie różnic w ocenie ważności wskazanych kompetencji ogólnych w przyszłości w zależności od kierunku studiów studiowanych/ukończonych przez studenta/absolwenta zatrudnionego na danym stanowisku pracy. Analizując wyniki dla poszczególnych kierunków ogółem widać, że kompetencje objęte badaniem, zdaniem respondentów, zostały wyżej ocenione w przypadku stanowisk związanych z kierunkiem Analityka gospodarcza (0,10), Zarządzanie (0,08) oraz Ekonomia (0,01), natomiast niżej w przypadku Finansów i rachunkowości (-0,08) oraz Logistyki (-0,12). Wyniki te widoczne są wyraźnie przy analizie istotności poszczególnych kompetencji. W przypadku Analityki gospodarczej aż 8 kompetencji uzyskało w tym zakresie oceny wyższe od średniej dla wszystkich kierunków, z czego umiejętność analizy i syntezy (0,35), umiejętność prowadzenia badań (np. rynku, B+R) i analiz (0,37) oraz przygotowanie i prowadzenie projektów (0,33) charakteryzowały się największym odchyleniem. W przypadku Ekonomii wyróżniały się w tym kontekście dwie kompetencje: porozumiewanie się w mowie i w piśmie w języku polskim (0,23) oraz rozumienie kultur i zwyczajów innych krajów (0,23). W przypadku kierunku Zarządzanie na większą od ogólnej dla wszystkich kierunków istotność wskazano dla zdolności przywódczych (0,34) oraz przygotowywania i prowadzenia projektów (0,36), a także umiejętności pracy w środowisku międzynarodowym (0,23) i umiejętności tworzenia nowych koncepcji (kreatywności) (0,25). Dla tego kierunku można także wskazać kompetencje, których średnia istotność w przyszłości okazała się niższa niż średnio oceniana dla wszystkich kierunków. Były to umiejętność analizy i syntezy (-0,20) oraz umiejętność wyszukiwania i analizowania informacji z różnych źródeł (-0,23). W przypadku kierunków Finanse i rachunkowość i Logistyka w ocenie istotności wyróżniały się jedynie kompetencje, które respondenci zatrudniający absolwentów/studentów tych kierunków ocenili niżej niż ocena ogólna. Dla pierwszego z nich były to cztery kompetencje: umiejętność pracy w środowisku międzynarodowym (-0,44), rozumienie kultur i zwyczajów innych krajów (-0,39), przygotowanie i prowadzenie projektów (-

0,32) oraz podstawowa wiedza ogólna (-0,32). Natomiast w przypadku Logistyki wyróżniały się przygotowanie i prowadzenie projektów (-0,40) oraz umiejętność prowadzenia badań (np. rynku, B+R) i analiz (-0,33). Szczegółowy wykaz uzyskanych wyników został zamieszczony w Aneksie nr 8.

Podsumowując warto przeanalizować uzyskane wyniki ogółem i dla poszczególnych kierunków. Średnio poziom obecnie posiadanych kompetencji przez studentów/absolwentów WE UMCS został przez badanych pracodawców oceniony na 4,02. Wyższy od średniego wynik uzyskały kierunki Zarządzanie (4,13) oraz Ekonomia (4,10). Nieco niższe Ekonomia (4,00) oraz Logistyka (3,96). Najniższy wynik uzyskał kierunek Finanse i rachunkowość. Należy przy tym zauważyć, iż odchylenia te nie są wysokie i sięgają maksymalnie 0,14 (ok. 3,5% oceny średniej). Pożądany poziom kompetencji został przez Respondków oceniony średnio na 4,26. Najwyższy poziom osiągnął w przypadku Zarządzania (4,38) oraz Analityki gospodarczej (4,34). Nieco niższy dla Ekonomii i Finansów i rachunkowości (po 4,21), a najniższy dla Logistyki (4,12). Warto tutaj zauważyć, że najwyższy poziom obecnych kompetencji jest tutaj powiązany również z najwyższym poziomem oczekiwań dla kierunków Zarządzanie i Analityka gospodarcza. Wynikająca z poziomu dwóch poprzednio omawianych kompetencji (obecnych i pożądanych) luka kompetencyjna przyjęła dla wszystkich kierunków łącznie średni poziom -0,24. Nieco wyższy poziom pojawił się w przypadku Finansów i rachunkowości (-0,33), a nieco niższy w przypadku Logistyki (-0,16). Pozostałe kierunki miały wynik bardzo zbliżony do średniej. Średni poziom kompetencji ogólnych w perspektywie najbliższych 5 lat był wysoki zarówno w ujęciu ogólnym (4,34), jak i dla poszczególnych kierunków. Najwyższy poziom pojawiał się w odpowiedziach respondentów zatrudniających studentów/absolwentów kierunków Analityka gospodarcza (4,44) oraz Zarządzanie (4,43). Nieco niższy w przypadku Ekonomii (4,35) i Finansów i rachunkowości (4,26), a najniższy dla Logistyki (4,22). Szczegółowe wyniki znajdują się w Tabeli 3.

TABELA 3. ZESTAWIENIE WYNIKÓW BADANIA DLA KOMPETENCJI OGÓLNYCH

Kompetencje ogólne	Analityka gospodarcza	Ekonomia	Finanse i rachunkowość	Logistyka	Zarządzanie	Ogółem
<b>Poziom obecny</b>	4,1	4	3,88	3,96	4,13	4,02
<b>Poziom pożądany</b>	4,34	4,21	4,21	4,12	4,38	4,26
<b>Luka kompetencyjna</b>	-0,24	-0,21	-0,33	-0,16	-0,25	-0,24
<b>Istotność w przyszłości</b>	4,44	4,35	4,26	4,22	4,43	4,34

ŹRÓDŁO: OPRAWOWANIE WŁASNE

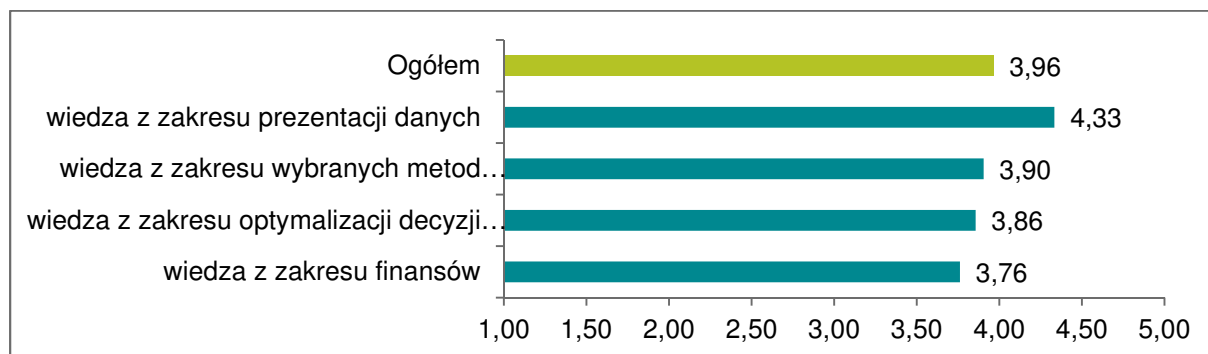
#### 4.2.2. Wyniki dotyczące kompetencji kierunkowych

Drugi obszar kompetencji, który został poddany badaniom dotyczył kompetencji kierunkowych ściśle powiązanych z każdym z badanych kierunków studiów prowadzonych na WE UMCS. Dla każdego z nich została przygotowana lista czterech kompetencji, które, podobnie jak kompetencje ogólne, zostały poddane ocenie w zakresie ich obecnego poziomu reprezentowanego przez zatrudnionego studenta/absolwenta na danym stanowisku pracy, ich poziomu pożądanego przez pracodawcę oraz przewidywanej istotności w perspektywie najbliższych 5 lat, w skali 1-5, gdzie 1 oznaczał zupełnie nieistotne, a 5 niezwykle istotne. Kompetencje te zostaną omówione poniżej z perspektywy każdego z omawianych kierunków.



## Analityka gospodarcza

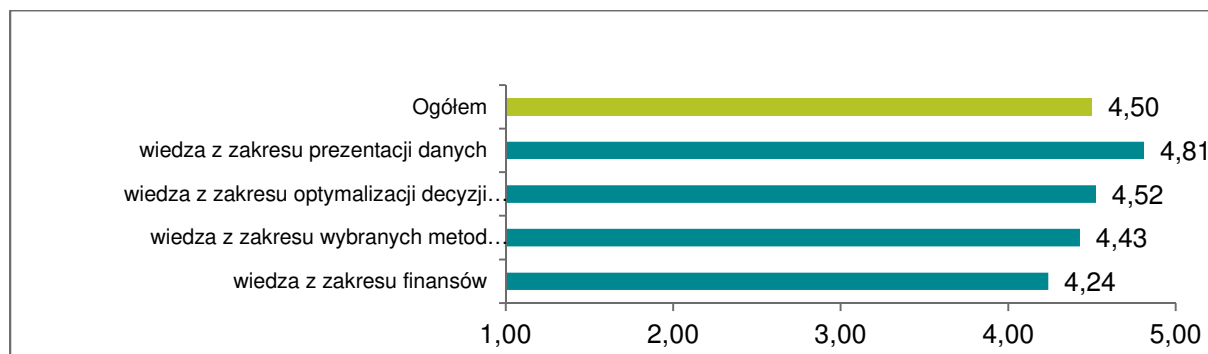
Obecnie posiadane kompetencje kierunkowe posiadane na danym stanowisku przez zatrudnionego studenta/absolwenta zostały ocenione średnio na 3,96. Na taki wynik w dużej mierze wpłynęła ocena najwyższej ocenionej kompetencji dotyczącej wiedzy z zakresu prezentacji danych (4,33). Pozostałe kompetencje uzyskały wartości w przedziale od 3,76 do 3,90. Szczegółowe wyniki zaprezentowano na Wykresie 13.



WYKRES 13. POZIOM KOMPETENCJI KIERUNKOWYCH POSIADANYCH PRZEZ ABSOLWENTÓW KIERUNKU ANALITYKA GOSPODARCZA

ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE

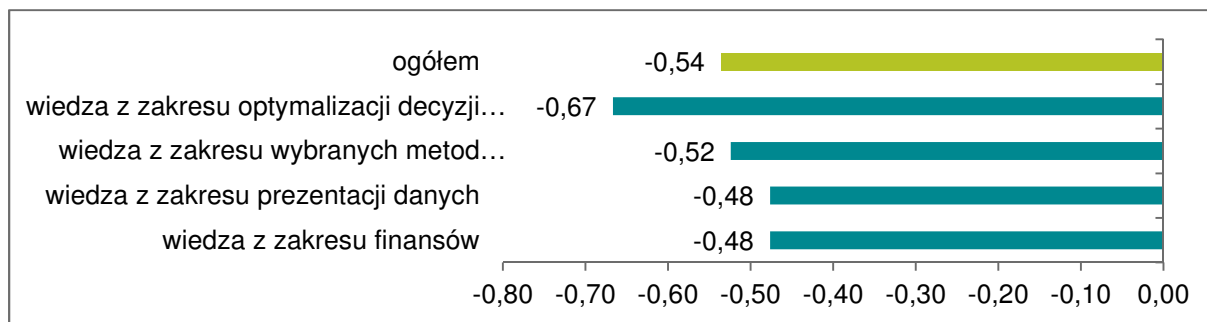
Ogólny poziom pożądanych kompetencji kierunkowych został oceniony na 4,50. Dwie z wymienionych kompetencji uzyskały oceny powyżej tej wartości. Najwyższą ocenę uzyskała kompetencja wiedza z zakresu prezentacji danych (4,81). Natomiast najniższą wiedza z zakresu finansów (4,24). Pozostałe kompetencje uzyskały oceny 4,43 (wiedza z zakresu wybranych metod statystycznych) oraz 4,52 (wiedza z zakresu optymalizacji decyzji biznesowych). Wyniki te w formie graficznej zostały zaprezentowane na Wykresie 14.



WYKRES 14. POŻĄDANY POZIOM KOMPETENCJI KIERUNKOWYCH U ZATRUDNIONYCH ABSOLWENTÓW KIERUNKU ANALITYKA GOSPODARCZA

ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE

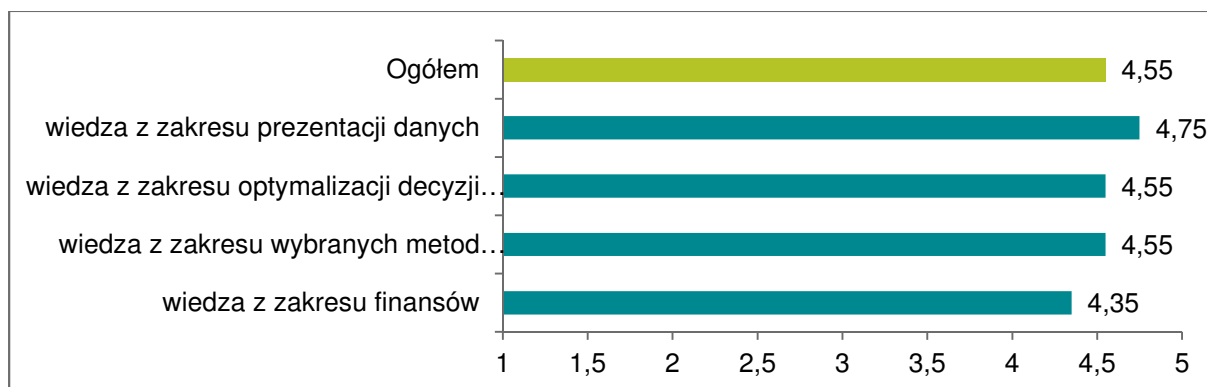
W oparciu o pożądany i obecny poziom kompetencji kierunkowych oceniony został poziom istniejącej luki kompetencyjnej w tym zakresie. Średni poziom odchylenia został oszacowany na -0,54. Na taki wynik miała istotny wpływ ocena dla kompetencji wiedza z zakresu optymalizacji decyzji biznesowych (-0,67). Pozostałe kompetencje uzyskały poziom luki zbliżony do -0,5. Wyniki te zostały przedstawione na Wykresie 15.



WYKRES 15. LUKA KOMPETENCYJNA MIĘDZY POSIADANYM I POŻĄDANYM POZIOMEM KOMPETENCJI KIERUNKOWYCH ABSOLWENTÓW KIERUNKU ANALITYKA GOSPODARCZA

ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE

Średni poziom ważności wymienionych kompetencji kierunkowych został oceniony przez respondentów na poziomie 4,55. Taki wynik uzyskały dwie z nich dotyczące wiedzy z zakresu optymalizacji decyzji biznesowych oraz wiedzy z zakresu wybranych metod statystycznych. Najważniejszą kompetencją z wymienionych będzie w przyszłości, zdaniem ankietowanych, wiedza z zakresu prezentacji danych (4,75), a najmniej wiedza z zakresu finansów (4,35). Wyniki te znajdują się na Wykresie 16.

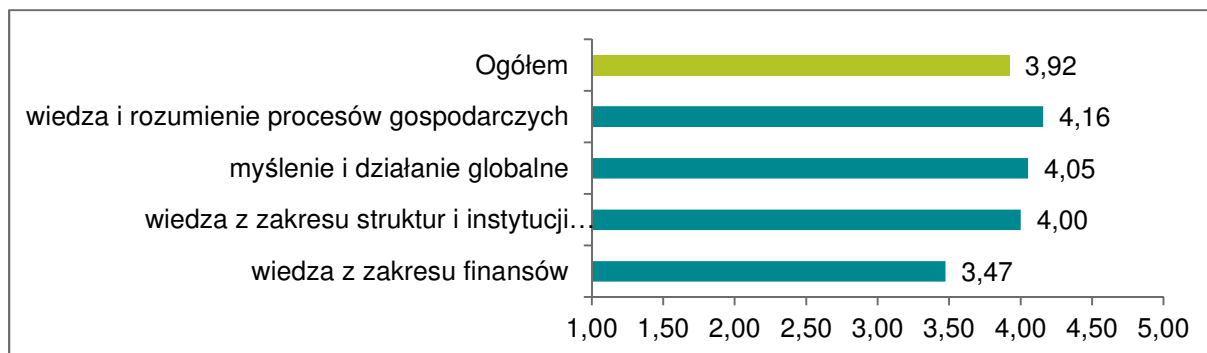


WYKRES 16. WAŻNOŚĆ WSKAZANYCH KOMPETENCJI KIERUNKOWYCH W KONTEKŚCIE OMAWIANEGO STANOWISKA PRACY W NAJBLIŻSZYCH 5 LATACH – KIERUNEK ANALITYKA GOSPODARCZA

ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE

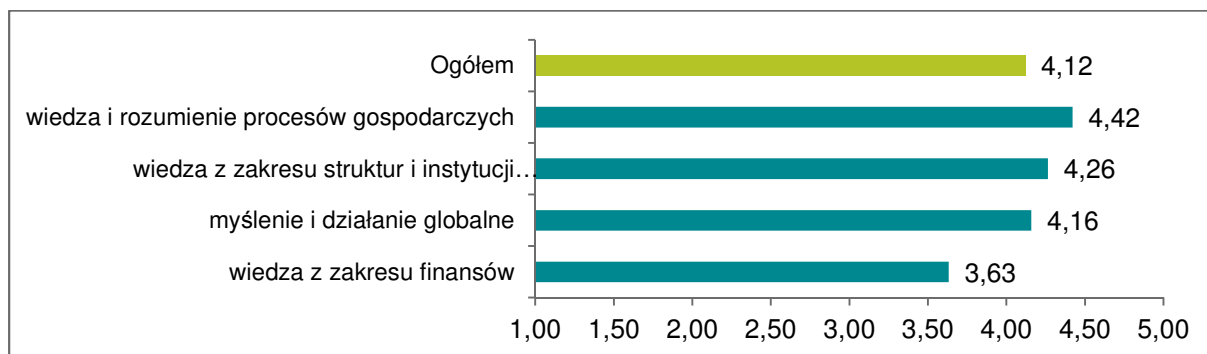
## Ekonomia

Średni poziom wskazanych kompetencji kierunkowych posiadanych przez ocenianych studentów/absolwentów na danym stanowisku pracy został przez pracodawców oceniony na 3,92. Na taki wynik duży wpływ miała relatywnie niska ocena w zakresie kompetencji dotyczącej wiedzy w zakresie finansów (3,47). Wszystkie pozostałe kompetencje uzyskały średnią ocenę powyżej 4, a najwyższej oceniona została wiedza i rozumienie procesów gospodarczych (4,16). Wyniki te zaprezentowano na Wykresie 17.



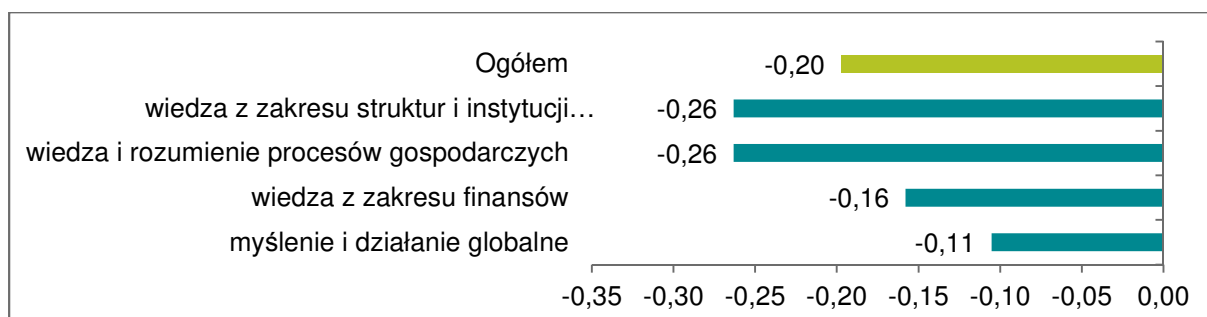
WYKRES 17. POZIOM KOMPETENCJI KIERUNKOWYCH POSIADANYCH PRZEZ ABSOLWENTÓW KIERUNKU EKONOMIA  
ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE

Pracodawcy ocenili poziom pożądaných przez nich kompetencji kierunkowych na danym stanowisku średnio na 4,12. Najwyższe oceny uzyskały tu kompetencje dotyczące wiedzy i rozumienia procesów gospodarczych (4,42) oraz wiedza z zakresu struktur i instytucji ekonomicznych (4,26). Natomiast najniższą ocenę uzyskała kompetencja dotycząca wiedzy z zakresu finansów (3,63). Wszystkie uzyskane oceny zostały zaprezentowane w formie graficznej na Wykresie 18.



WYKRES 18. POŻĄDANY POZIOM KOMPETENCJI KIERUNKOWYCH U ZATRUDNIONYCH ABSOLWENTÓW KIERUNKU EKONOMIA  
ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE

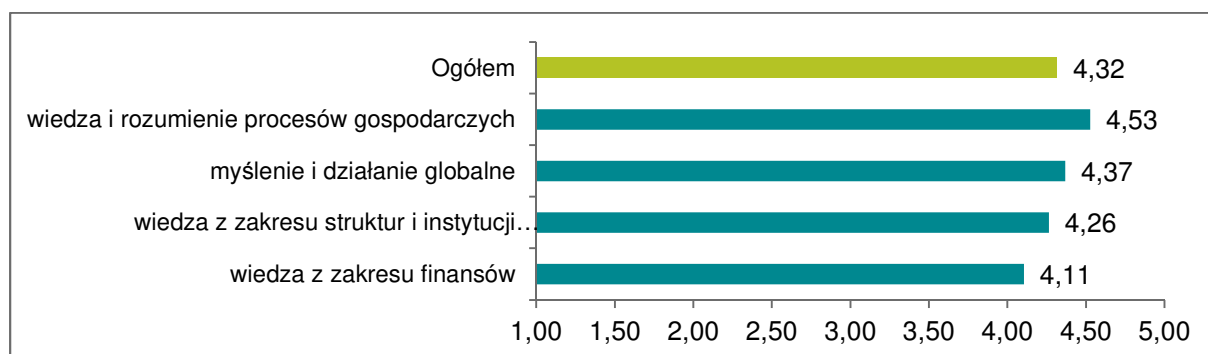
Zidentyfikowana luka kompetencyjna w zakresie kompetencji kierunkowych była stosunkowo niewielka i wynosiła jedynie -0,2. Warto zauważyć, że na tle pozostałych wyróżnia się kompetencja myślenie i działanie globalne, dla której wysokość luki to jedynie -0,11. Dane te zaprezentowano na Wykresie 19.



WYKRES 19. LUKA KOMPETENCYJNA MIĘDZY POSIADANYM I POŻĄDANYM POZIOMEM KOMPETENCJI KIERUNKOWYCH ABSOLWENTÓW KIERUNKU EKONOMIA  
ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE

W zasadzie wszystkie wskazane kompetencje kierunkowe uzyskały zbliżone wyniki jeśli chodzi o ocenę ich ważności, według respondentów, w perspektywie najbliższych 5 lat. Średnia dla wszystkich nich

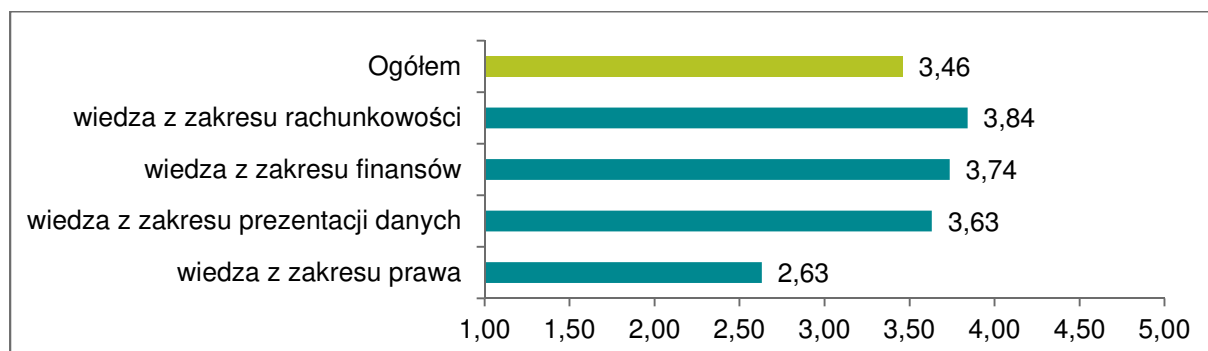
wyniosła 4,32, przy czym najwyższą ocenę uzyskała wiedza i rozumienie procesów gospodarczych (4,53), a najniższą wiedza z zakresu finansów (4,11). W graficznej postaci wyniki te zostały przedstawione na Wykresie 20.



WYKRES 20. WAŻNOŚĆ WSKAZANYCH KOMPETENCJI KIERUNKOWYCH W KONTEKŚCIE OMAWIANEGO STANOWISKA PRACY W NAJBLIŻSZYCH 5 LATACH – KIERUNEK EKONOMIA  
ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE

## Finanse i rachunkowość

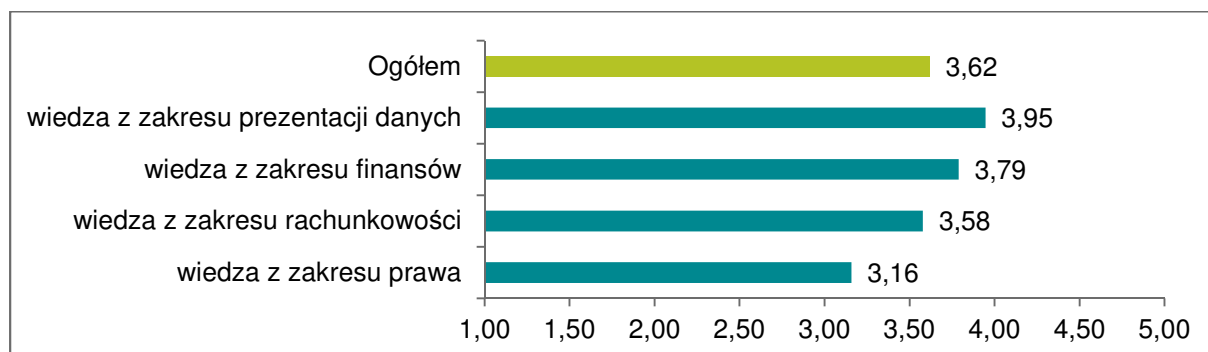
Ocena obecnego poziomu kompetencji kierunkowych była, w przypadku studentów/absolwentów omawianego kierunku, na poziomie 3,46. Dość istotnie na tle pozostałych wyróżnia się kompetencja wiedza z zakresu prawa, która uzyskała zdecydowanie niższą ocenę od pozostałych (2,63). Z kolei najwyższą ocenioną została wiedza z zakresu rachunkowości (3,84). Wszystkie uzyskane wyniki zostały przedstawione na Wykresie 21.



WYKRES 21. POZIOM KOMPETENCJI KIERUNKOWYCH POSIADANYCH PRZEZ ABSOLWENTÓW KIERUNKU FINANSE I RACHUNKOWOŚĆ

ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE

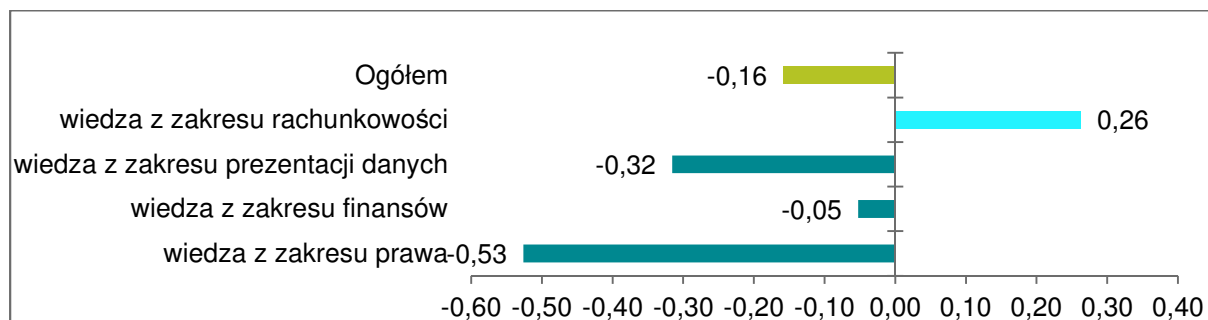
Średni poziom pożądaných kompetencji został przez pracodawców oceniony na 3,62. Najwyższą ocenę uzyskała tutaj wiedza z zakresu prezentacji danych (3,95), a najniższą wiedza z zakresu prawa (3,16). Uzyskane wyniki zostały przedstawione na Wykresie 22.



**WYKRES 22. POŻĄDANY POZIOM KOMPETENCJI KIERUNKOWYCH U ZATRUDNIONYCH ABSOLWENTÓW KIERUNKU FINANSE I RACHUNKOWOŚĆ**

ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE

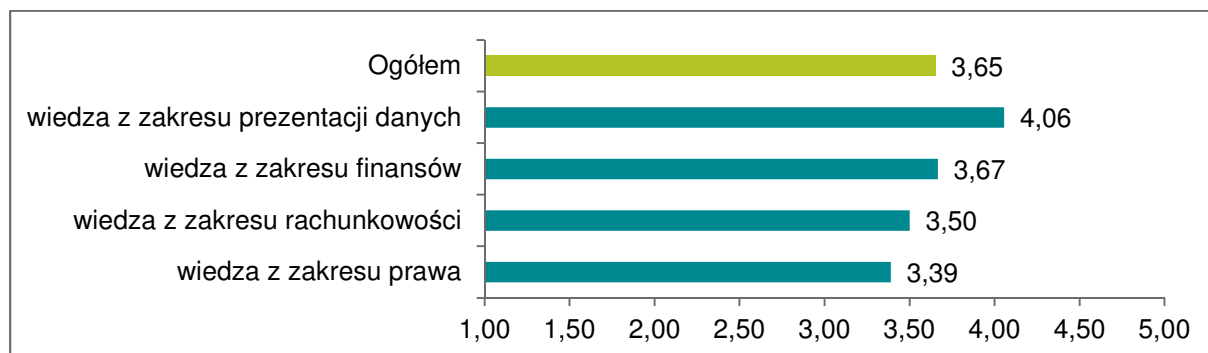
Interesujących wniosków może dostarczyć analiza wyników dotyczących luki kompetencyjnej. Średni poziom luki dla wszystkich wymienionych kompetencji kierunkowych ogółem jest niewysoki i wynosi -0,16. Jednak w przypadku omawianego kierunku studiów, jako jedyne, pojawiła się sytuacja, w której w oparciu o obecny i pożądany poziom kompetencji udało się zidentyfikować dodatnią lukę kompetencyjną. Dotyczy to kompetencji wiedza z zakresu rachunkowości (0,26). Natomiast wyraźna luka wskazująca na niewystarczająco wysoki, zdaniem respondentów, poziom występuje w przypadku kompetencji wiedza z zakresu prawa (-0,53). Uzyskane wyniki dla wszystkich kompetencji kierunkowych przedstawiono na Wykresie 23.



**WYKRES 23. LUKA KOMPETENCYJNA MIĘDZY POSIADANYM I POŻĄDANYM POZIOMEM KOMPETENCJI KIERUNKOWYCH ABSOLWENTÓW KIERUNKU FINANSE I RACHUNKOWOŚĆ**

ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE

Średni poziom istotności wymienionych kompetencji kierunkowych w przyszłości został przez respondentów oceniony na poziomie 3,65. Najwyższy wynik dotyczył wiedzy z zakresu prezentacji danych (4,06). Najniższy dotyczył wiedzy z zakresu prawa (3,39). Wyniki te są zaprezentowane na Wykresie 24.

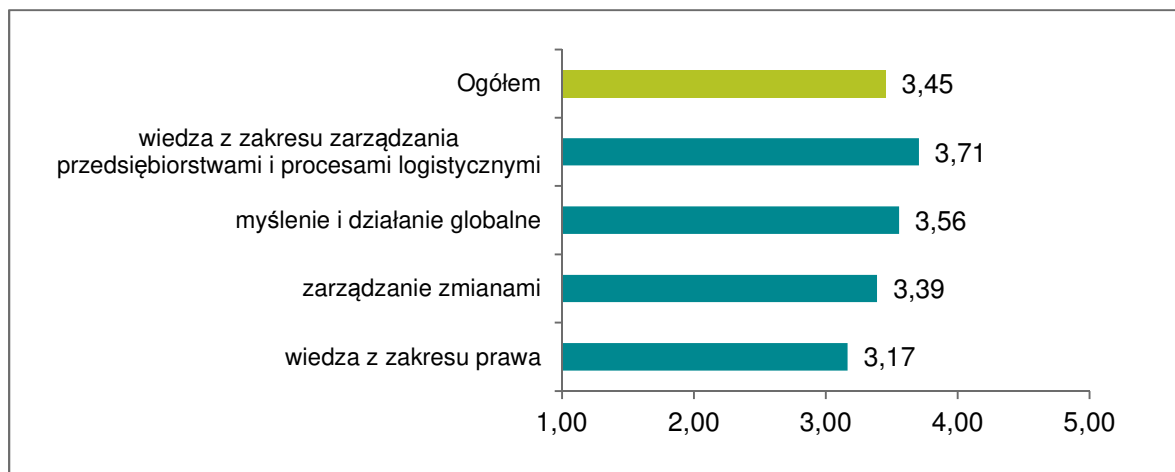


**WYKRES 24. WAŻNOŚĆ WSKAZANYCH KOMPETENCJI KIERUNKOWYCH W KONTEKŚCIE OMAWIANEGO STANOWISKA PRACY W NAJBLIŻSZYCH 5 LATACH – KIERUNEK FINANSE I RACHUNKOWOŚĆ**

ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE

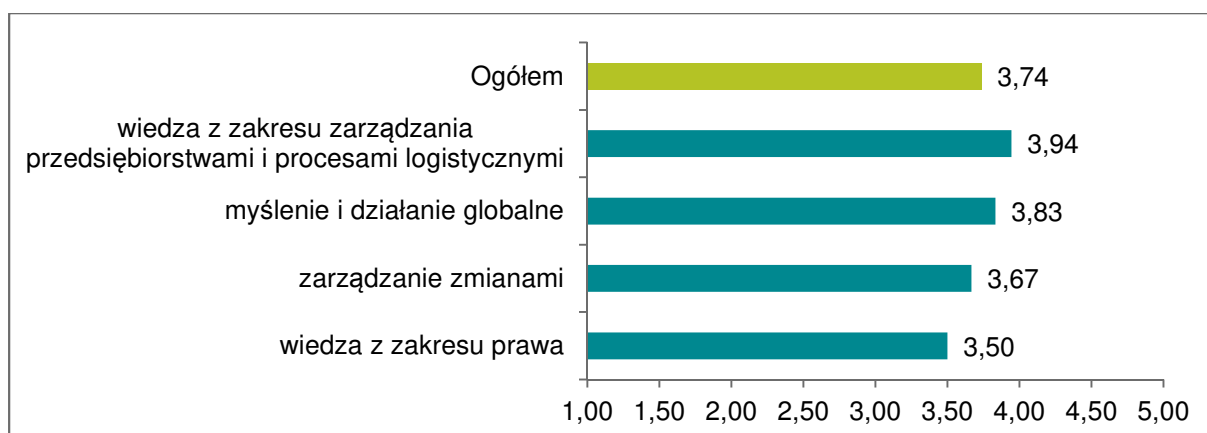
## Logistyka

Poziom obecnych kompetencji posiadanych przez zatrudnionych studentów/absolwentów kierunku Logistyka został oceniony średnio na 3,45. Najwyższy wynik uzyskała kompetencja dotycząca wiedzy z zakresu zarządzania przedsiębiorstwami i procesami logistycznymi (3,71), a najniższy wiedza z zakresu prawa (3,17). Wyniki dla wszystkich badanych kompetencji zostały przedstawione na Wykresie 25.



WYKRES 25. POZIOM KOMPETENCJI KIERUNKOWYCH POSIADANYCH PRZEZ ABSOLWENTÓW KIERUNKU LOGISTYKA  
ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE

Badani pracodawcy ocenili pożądaną przez nich poziom wiedzy w zakresie kompetencji kierunkowych średnio na 3,74. Między poszczególnymi badanymi kompetencjami nie występowały istotne różnice. Struktura odpowiedzi była identyczna jak w przypadku oceny kompetencji posiadanych obecnie. Najwyższą ocenę uzyskała kompetencja dotycząca wiedzy z zakresu zarządzania przedsiębiorstwami i procesami logistycznymi (3,94), a najniższą wiedza z zakresu prawa (3,50). Wyniki te zostały zaprezentowane na Wykresie 26.



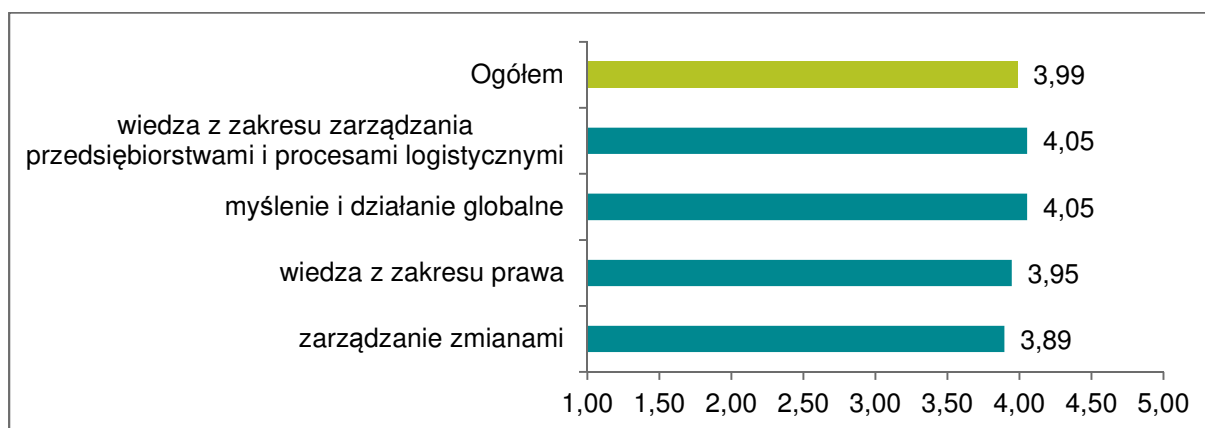
WYKRES 26. POŻĄDANY POZIOM KOMPETENCJI KIERUNKOWYCH U ZATRUDNIONYCH ABSOLWENTÓW KIERUNKU LOGISTYKA  
ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE

Badanie nie wykazało istotnej luki kompetencyjnej w zakresie kompetencji kierunkowych wśród studentów/absolwentów kierunku Logistyka. Średni poziom odchylenia pomiędzy posiadanymi a pożądanym przez pracodawców poziomem kompetencji wyniósł -0,28 i był nieco wyższy przypadku wiedzy z zakresu prawa (-0,33), a nieco niższy w przypadku wiedzy z zakresu zarządzania przedsiębiorstwami i procesami logistycznymi (-0,24). Uzyskane wyniki dla poszczególnych kompetencji kierunkowych przedstawiono na Wykresie 27.



WYKRES 27. LUKA KOMPETENCYJNA MIĘDZY POSIADANYM I POŻĄDANYM POZIOMEM KOMPETENCJI KIERUNKOWYCH ABSOLWENTÓW KIERUNKU LOGISTYKA  
ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE

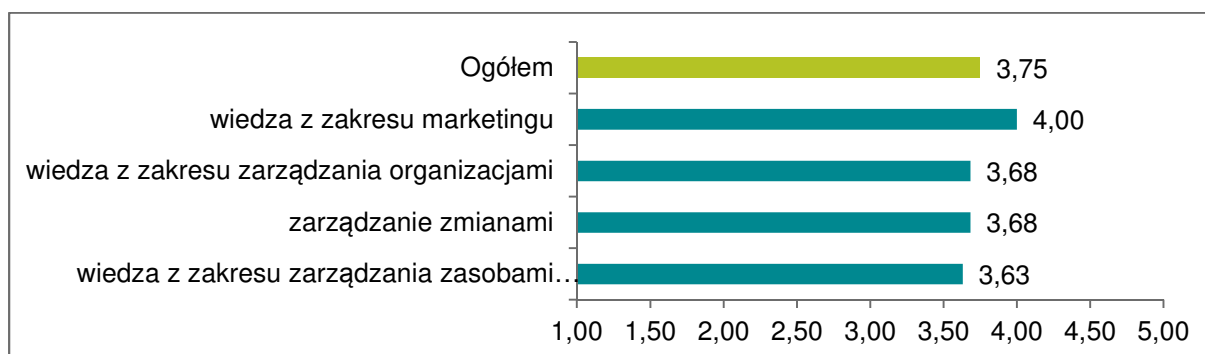
Wszystkie wymienione kompetencje kierunkowe będą miały, zdaniem pracodawców, dość istotne znaczenie w przyszłości, zostały bowiem ocenione na podobnym poziomie. Najwyższą ważność przypisano dwóm z nich. Są to wiedza z zakresu zarządzania przedsiębiorstwami i procesami logistycznymi oraz myślenie i działanie globalne. Otrzymały one oceny na poziomie 4,05, przy średniej dla wszystkich kompetencji na poziomie 3,99. Wyniki te zaprezentowane są na Wykresie 28.



WYKRES 28. WAŻNOŚĆ WSKAZANYCH KOMPETENCJI KIERUNKOWYCH W KONTEKŚCIE OMAWIANEGO STANOWISKA PRACY W NAJBLIŻSZYCH 5 LATACH – KIERUNEK LOGISTYKA  
ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE

## Zarządzanie

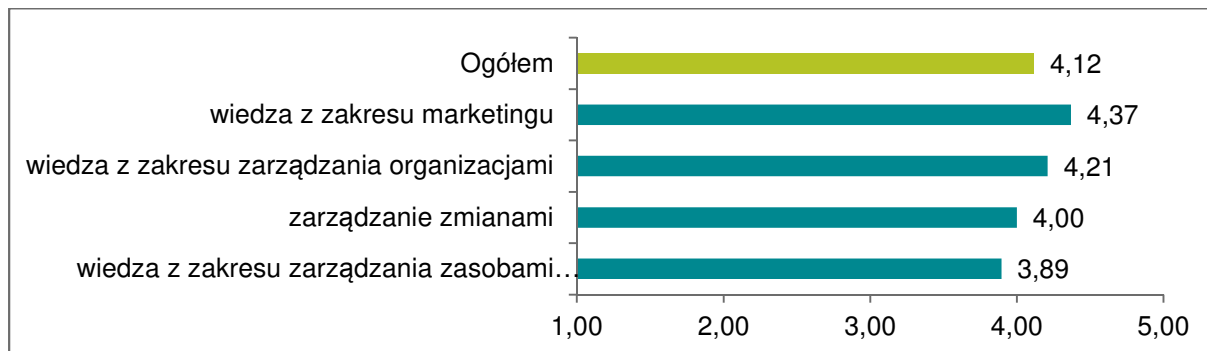
Średni poziom obecnie posiadanych kompetencji przez zatrudnionych studentów/absolwentów kierunku Zarządzanie został oceniony na poziomie 3,75. Na tle pozostałych kompetencji kierunkowych najwyższym poziomem wyróżnia się wiedza z zakresu marketingu (4,00). Pozostałe kompetencje uzyskały ocenę na podobnym poziomie. Wyniki szczegółowe przedstawiono na Wykresie 29.



WYKRES 29. POZIOM KOMPETENCJI KIERUNKOWYCH POSIADANYCH PRZEZ ABSOLWENTÓW KIERUNKU ZARZĄDZANIE  
ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE

ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE

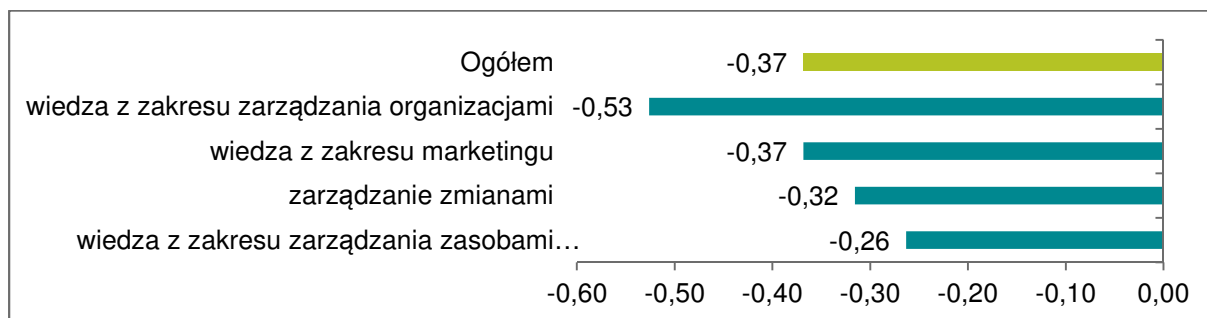
Pracodawcy wskazali na oczekiwany przez nich zakres posiadanych przez studentów/absolwentów kompetencji na poziomie 4,12. Największy pożądany poziom został zadeklarowany przypadku wiedzy z zakresu marketingu (4,37) oraz zarządzania organizacjami (4,21). Nieco niższy poziom uzyskała wiedza z zakresu zarządzania zmianami (4,00) oraz zarządzania zasobami ludzkimi (3,89). Wszystkie te wyniki przedstawiono na Wykresie 30.



WYKRES 30. POŻĄDANY POZIOM KOMPETENCJI KIERUNKOWYCH U ZATRUDNIONYCH ABSOLWENTÓW KIERUNKU ZARZĄDZANIE

ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE

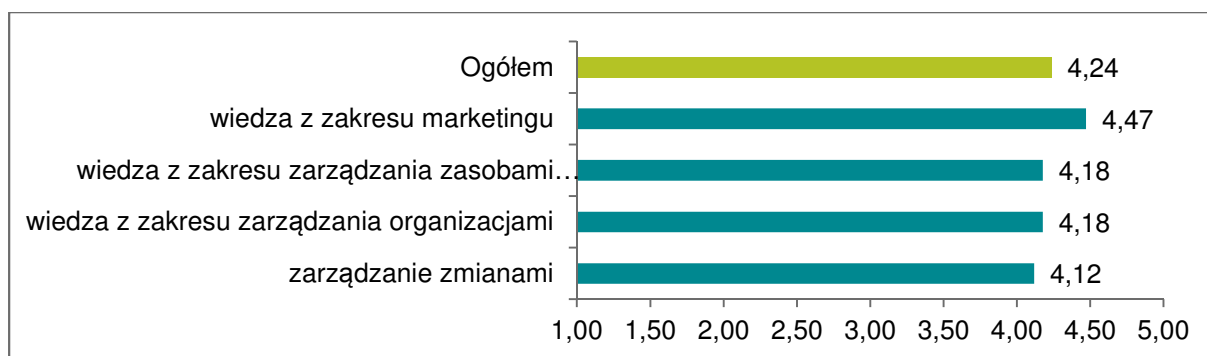
Badanie pozwoliło zidentyfikować istnienie luki kompetencyjnej w zakresie kompetencji kierunkowych na omawianym kierunku na poziomie -0,37. Największe odchylenie pojawiło się w przypadku wiedzy z zakresu zarządzania organizacjami (-0,53). Najniższe natomiast dla wiedzy z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi (-0,26). Szczegółowe wyniki dla wszystkich kompetencji znajdują się na Wykresie 31.



WYKRES 31. LUKA KOMPETENCYJNA MIĘDZY POSIADANYM I POŻĄDANYM POZIOMEM KOMPETENCJI KIERUNKOWYCH ABSOLWENTÓW KIERUNKU ZARZĄDZANIE

ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE

Ważność wskazanych kompetencji kierunkowych została przez pracodawców oceniona na wysokim poziomie (średnia 4,24). Najwyższą ocenę istotności uzyskała wiedza z zakresu marketingu (4,47). Pozostałe kompetencje uzyskały wartość nieco niższą, ale warto podkreślić, że wszystkie te oceny były relatywnie wysokie (4,12 i powyżej). Wyniki dla wszystkich kompetencji zostały zaprezentowane na Wykresie 32.





## Kompetencje kierunkowe – posumowanie

Podsumowując warto porównać wyniki uzyskane dla kompetencji kierunkowych na poszczególnych kierunkach. Najwyższą ocenę w zakresie obecnie posiadanych kompetencji kierunkowych uzyskali studenci/absolwenci kierunków Analityka gospodarcza (3,96) oraz Ekonomia (3,92), a jedynie nieco niższą osoby związane z kierunkiem Zarządzanie (3,75). Najniżej respondenci ocenili obecne kompetencje kierunkowe dla kierunków Finanse i rachunkowość (3,46) oraz Logistyka (3,45). We wszystkich przypadkach poziom pożądanego kompetencji kierunkowych był wyższy od obecnego. Najwyżej swoje oczekiwania ocenili respondenci zatrudniający osoby z kierunków Analityka gospodarcza (4,5), Ekonomia (4,12) oraz Zarządzanie (4,12). Nieco niższy jest poziom oczekiwań ankietowanych oceniających kierunki Logistyka (3,74) oraz Finanse i rachunkowość (3,62). Wyznaczona w oparciu o te dwie grupy kompetencji luka kompetencyjna pojawiła się w przypadku wszystkich kierunków. Najwyższą wartość osiągnęła dla Analityki gospodarczej (-0,54) oraz Zarządzania (-0,37). Niższą natomiast dla Logistyki (-0,28), Ekonomii (-0,2) oraz Finansów i rachunkowości (-0,16). Poziom istotności kompetencji kierunkowych dla poszczególnych kierunków jest zróżnicowany. Najwyżej oceniono kompetencje związane z kierunkami Analityka gospodarcza (4,55), Ekonomia (4,32) oraz Zarządzanie (4,24). Nieco niższe oceny ważności uzyskano dla kierunków Logistyka (3,99) oraz Finanse i rachunkowość (4,32). Szczegółowe wyniki zestawiono w Tabeli 4.

TABELA 4. ZESTAWIENIE WYNIKÓW BADANIA DLA KOMPETENCJI KIERUNKOWYCH

Kompetencje szczegółowe	Analityka gospodarcza	Ekonomia	Finanse i rachunkowość	Logistyka	Zarządzanie
<b>Poziom obecny</b>	3,96	3,92	3,46	3,45	3,75
<b>Poziom pożądaný</b>	4,5	4,12	3,62	3,74	4,12
<b>Luka kompetencyjna</b>	-0,54	-0,2	-0,16	-0,28	-0,37
<b>Istotność w przyszłości</b>	4,55	4,32	3,65	3,99	4,24

ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE

## 4.3. Wnioski z ankiety internetowej

Przeprowadzone metodą ankiety internetowej badanie pozwoliło wykazać istnienie pewnych prawidłowości, które mogą zostać podsumowane w formie następujących wniosków:

- Badani pracodawcy dobrze i bardzo dobrze oceniają prezentowany przez studentów/absolwentów poziom w zakresie wszystkich wskazanych kompetencji ogólnych. Najwyższe oceny dotyczyły kompetencji związanych z postępowaniem zgodnie z zasadami etyki zawodowej oraz porozumiewania się w mowie i piśmie w języku polskim. Natomiast najniższe umiejętności prowadzenia badań (np. rynku, B+R) i analiz oraz doświadczenia zawodowego. Warto przy tym zauważyć, że nadal jest to poziom powyżej średniej wartości na skali.
- Oczekiwane przez pracodawców kompetencje ogólne dotyczyły w największym stopniu dbałości o jakość wykonywanych zadań oraz postępowania zgodnie z zasadami etyki zawodowej. W najmniejszym stopniu umiejętności prowadzenia badań (np. rynku, B+R) i analiz oraz zdolności przywódczych. Wymagany poziom tej drugiej kompetencji może wynikać z faktu, że, jak wspomniano przy charakterystyce próby, przeważająca część zatrudnianych studentów/absolwentów nie pracuje na stanowiskach kierowniczych.
- Badanie ujawniło różnice w ocenie pożądanego poziomu kompetencji ogólnych w układzie kierunków studiów studiowanych/ukończonych przez zatrudnianych studentów/absolwentów. Na szczególną uwagę zasługują tutaj Analityka gospodarcza oraz Zarządzanie, dla których ilość kompetencji poświadczonych ocenionych wysoko była zauważalnie wyższa.
- Na podstawie obecnego i pożądanego poziomu kompetencji ogólnych zdefiniowano istniejącą lukę kompetencyjną. Dla większości kompetencji nie była ona wysoka i mieściła się w zakresie od -0,01 do -0,37. Na tym tle wyróżniają się szczególnie dwie kompetencje, dla których wyniki znacząco odbiegały od średniej. Były to: podstawowa wiedza profesjonalna dotycząca wykonywanej pracy (-1,07) oraz doświadczenie zawodowe (-1,10). Ta prawidłowość pojawiała się w przypadku wszystkich kierunków oprócz Logistyki, gdzie luka dotycząca tych dwóch kompetencji była znacząco niższa. Warto również zauważyć, że w przypadku wszystkich kierunków pojawiały się kompetencje charakteryzujące się ujemną luką kompetencyjną.
- W obszarze kompetencji, które, zdaniem badanych, będą charakteryzować się wysoką ważnością w przyszłości (w perspektywie najbliższych 5 lat), wyróżnia się pięć kompetencji, które uzyskały najwyższe oceny. Są to postępowanie zgodnie z zasadami etyki zawodowej, dbałość o jakość wykonywanych zadań, umiejętność zastosowania wiedzy w praktyce, podstawowa wiedza profesjonalna dotycząca wykonywanej pracy oraz umiejętność samodzielnej pracy. Warto zauważyć, że są to kompetencje, które zostały przez respondentów wyróżnione również jako te, który poziom obecny i poświadczony był oceniony wysoko. Istnieje także zauważalne zróżnicowanie w odniesieniu do kierunków reprezentowanych przez badanych studentów/absolwentów. Oceny są zróżnicowane, jednak widać wyraźnie, że w przypadku Analityki gospodarczej ilość obszarów oceniona powyżej średniej oceny dla wszystkich kierunków jest wyższa. Jest to również jedyny oprócz Ekonomii kierunek, dla którego nie pojawiła się żadna ocena ważności niższa niż średnia. Pracodawcy zatrudniający osoby związane z kierunkami Finanse i rachunkowość oraz Logistyka wyraźnie niżej (poniżej średniej dla wszystkich kierunków) ocenili ważność szeregu kompetencji ogólnych.
- Badanie wykazało niższy poziom oceny obecnie posiadanych przez studentów/absolwentów kompetencji kierunkowych w stosunku do kompetencji ogólnych dla wszystkich badanych kierunków. Prawidłowość ta pojawia się również w przypadku kompetencji kierunkowych poświadczonych na stanowisku pracy, z wyjątkiem tych dotyczących kierunku Analityka gospodarcza, gdzie oczekiwany poziom kompetencji kierunkowych przewyższa oczekiwany poziom kompetencji ogólnych.
- Przeciętny poziom luki kompetencyjnej w zakresie kompetencji kierunkowych dla każdego z kierunków nie jest wysoki i mieści się w przedziale od -0,16 do -0,54. Ta najwyższa wartość dotyczy kierunku Analityka gospodarcza. Warto w tym miejscu także zauważyć, że tylko w przypadku jed-

nego kierunku pojawiła się ujemna wartość luki. Sytuacja ta dotyczyła kierunku Finanse i rachunkowość, a kompetencja, której poziom pożądanym był niższy niż obecny, dotyczyła wiedzy z zakresu rachunkowości.

- W kontekście kompetencji kierunkowych istotnych w przyszłości zaznacza się wyraźna różnica między kierunkami, która wydaje się łączyć je w dwie grupy. Pierwsza grupa to kierunki, dla których ważność badanych kompetencji kierunkowych oceniana jest wysoko i bardzo wysoko. Są to Zarządzanie, Ekonomia oraz, charakteryzująca się najwyższym poziomem wskazań, Analityka gospodarcza. Drugą grupę stanowią Logistyka oraz Finanse i rachunkowość, dla których ważność wskazanych kompetencji kierunkowych jest wyraźnie niższa.

## 5. Podsumowanie

W wyniku rozmów z przedstawicielami pracodawców, którzy uczestniczyli zarówno w badaniach ilościowych, jak i jakościowych wyciągnięto wnioski, na temat zastosowanej metodyki badań:

- wykorzystanie w badaniach ilościowych skali Likerta powoduje intuicyjne dokonywanie ocen, gdyż różni respondenci stosują różne i zarazem subiektywne kryteria ocen,
- ocena dokonywana z perspektywy czasu, po zakończeniu kontaktu z absolwentami, nie jest dokładna, gdyż upływ czasu wpływa na zapominanie faktów,
- brak wiedzy respondentów nt. ukończonego kierunku studiów,
- brak związku ukończonego kierunku studiów z wykonywanymi zadaniami,
- brak możliwości wskazania wpływu kształcenia na Wydziale Ekonomicznym UMCS na potencjał kompetencyjny absolwenta – wpływ wywiera wiele innych czynników, np. doświadczenie zawodowe, cechy osobiste,
- w przypadku, gdy pożądaną na danym stanowisku poziom kompetencji jest/był niski, bardzo często pracownik nie miał szansy wykazania się większym poziomem, mimo iż być może go posiadał,
- ocena dokonywana przez pryzmat kontaktu z jednym lub niewieloma absolwentami jest zniekształcona i niemożliwa do uogólnienia.

Aby wyeliminować w/w mankamenty proponuje się wprowadzenie przygotowanych we współpracy z pracodawcami **standaryzowanych, certyfikowanych testów kompetencyjnych**, w których uczestniczyliby wszyscy studenci kończący studia. Można rozważyć ich wprowadzenie zamiast przygotowywania prac dyplomowych.

### Zalety:

- identyczne kryteria oceniania wszystkich absolwentów,
- łatwe porównywanie uzyskiwanych wyników,
- zobiektywizowana ocena jakości procesów dydaktycznych (próba badawcza = 100% populacji),
- weryfikacja kluczowych kompetencji z wielu dziedzin (pożyczanych przez pracodawców); praca dyplomowa dotyczy wybranego obszaru wiedzy (często bardzo wąskiego), często jest teoretyczna, przygotowana niesamodzielnie i nie stanowi potwierdzenia autentycznych kompetencji,
- poziom kompetencji potwierdzony certyfikatem uznawanym przez pracodawców (wartość dodana studiów dla absolwentów i pracodawców).

### Rekomendacje dotyczące kształtowania procesu dydaktycznego:

- w zakresie kompetencji twardych – dawać rzetelne podstawy wiedzy dziedzinowej (nie jesteśmy w stanie, w ramach procesu dydaktycznego, spełnić specyficznych wymogów kompetencyjnych na wszystkich stanowiskach pracy w różnych organizacjach, ale przy otwartości na zdobywanie wiedzy, absolwent może pozyskać te kompetencje podczas pracy),
- uczyć logicznego myślenia, tak analitycznego, jak i syntetycznego,
- uczyć rozumienia powiązań między różnymi obszarami wiedzy,
- współpracować z pracodawcami w zakresie dostosowywania programów kształcenia do potrzeb rynku pracy; zakładając względną nieelastyczność programów, uwzględnić wprowadzenie krótkich form dydaktycznych, kończących się uzyskiwaniem certyfikatów potwierdzających zdobyte kompetencje,
- uczyć korzystania ze źródeł wiedzy, która nieustannie się zmienia,
- rozbudzać niepokój poznawczy i chęć uczenia się (kształtować otwartość na uczenie się),

- stwarzać sposobności do ujawniania przez studentów ich potencjału (wiele osób ma duże potencjały, ale nie jest zaktywizowanych),
- uczyć poprzez działanie i zdobywanie doświadczeń (np. realizacja projektów doradczych na zlecenie przedsiębiorstw i instytucji),
- w większym zakresie wykorzystywać mentoring (umożliwiać kontakt studentów z profesjonalistami),
- sprofesjonalizować system praktyk (właściwie przygotować studentów do ich odbywania – opracować standard w tym zakresie),
- rozwijać kompetencje cyfrowe,
- ukierunkowywać na *multitasking*, (raczej nie wąska i głęboka specjalizacja, a płytsza, ale znacznie szersza),
- rozwijać kompetencje językowe (znajomość języka angielskiego jest obecnie standardem),
- stworzyć profesjonalny program rozwoju kompetencji miękkich z uwzględnieniem treningów (najważniejsze umiejętności/predyspozycje: komunikatywność, zaangażowanie i sumienność, odporność na stres, elastyczność i adaptacyjność, praca w grupie, autoprezentacja i wystąpienia publiczne)
- wykształcić standardy zachowań w organizacji, które umożliwią studentom/absolwentom łatwiejszą asymilację z kulturą organizacyjną przedsiębiorstwa.

# Aneksy

## Aneks nr 1

### Poziom kompetencji ogólnych posiadanych obecnie

<b>Badane Kompetencje</b>	<b>Średnia</b>	<b>Odchylenie standardowe</b>
umiejętność prowadzenia badań (np. rynku, B+R) i analiz	3,05	0,92
doświadczenie zawodowe	3,06	0,93
zdolności przywódcze	3,13	0,78
rozumienie kultur i zwyczajów innych krajów	3,37	0,95
przygotowanie i prowadzenie projektów	3,39	0,91
docenienie różnorodności i wielokulturowości	3,49	0,89
umiejętność pracy w środowisku międzynarodowym	3,56	1,04
umiejętność tworzenia nowych koncepcji (kreatywność)	3,66	0,83
podstawowa wiedza profesjonalna dotycząca wykonywanej pracy	3,68	0,81
znajomość co najmniej jednego języka obcego	3,90	1,01
podstawowa wiedza ogólna	3,92	0,69
krytycyzm i samokrytycyzm	3,95	0,92
umiejętności komunikowania się z ekspertami innych dziedzin	3,97	0,85
inicjatywa i przedsiębiorczość	3,97	0,84
umiejętność podejmowania decyzji	4,06	0,94
umiejętność pracy w zespole interdyscyplinarnym	4,06	0,86
umiejętności organizacyjne i planowania	4,16	0,82
umiejętność analizy i syntezy	4,27	0,73
umiejętność rozwiązywania problemów	4,28	0,82
ukierunkowanie na sukces	4,29	0,82
umiejętność wyszukiwania i analizowania informacji z różnych źródeł	4,30	0,76
umiejętność zastosowania wiedzy w praktyce	4,33	0,74
umiejętność przystosowania się do nowych sytuacji	4,36	0,74
umiejętności interpersonalne (radzenia sobie ze stresem, budowania relacji, itp.)	4,39	0,75

umiejętność samodzielnej pracy	4,40	0,69
umiejętność pracy w zespole	4,45	0,66
umiejętność uczenia się	4,49	0,68
podstawowe umiejętności informatyczne	4,52	0,78
dbałość o jakość wykonywanych zadań	4,61	0,64
porozumiewanie się w mowie i w piśmie w języku polskim	4,72	0,61
postępowanie zgodne z zasadami etyki zawodowej	4,75	0,58
<b>Ogółem</b>	<b>4,02</b>	<b>0,94</b>

ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE

## Aneks nr 2. Poziom kompetencji ogólnych posiadanych obecnie – z perspektywy kierunków studiów

Kompetencje ogólne	Ogólna średnia dla kompetencji	Analityka gospodarcza		Ekonomia		Finanse i rachunkowość		Logistyka		Zarządzanie	
		Średnia ocena dla kierunku	Odchylenie od ogólnej średniej	Średnia ocena dla kierunku	Odchylenie od ogólnej średniej	Średnia ocena dla kierunku	Odchylenie od ogólnej średniej	Średnia ocena dla kierunku	Odchylenie od ogólnej średniej	Średnia ocena dla kierunku	Odchylenie od ogólnej średniej
postępowanie zgodne z zasadami etyki zawodowej	4,75	4,90	0,15	4,74	-0,01	4,58	-0,17	4,61	-0,14	4,89	0,14
porozumiewanie się w mowie i w piśmie w języku polskim	4,72	4,67	-0,05	4,79	0,07	4,84	0,12	4,72	0,00	4,58	-0,14
dbałość o jakość wykonywanych zadań	4,61	4,67	0,05	4,63	0,02	4,53	-0,09	4,61	0,00	4,63	0,02
podstawowe umiejętności informatyczne	4,52	4,76	0,24	4,42	-0,10	4,32	-0,21	4,44	-0,08	4,63	0,11
umiejętność uczenia się	4,49	4,57	0,08	4,47	-0,02	4,53	0,04	4,33	-0,16	4,53	0,04
umiejętność pracy w zespole	4,45	4,48	0,03	4,37	-0,08	4,47	0,03	4,28	-0,17	4,63	0,18
umiejętność samodzielnej pracy	4,40	4,52	0,13	4,37	-0,03	4,21	-0,19	4,39	-0,01	4,47	0,08
umiejętności interpersonalne (radzenia sobie ze stresem, budowania relacji, itp.)	4,39	4,38	0,01	4,47	0,09	4,26	-0,12	4,33	-0,05	4,47	0,09



<b>umiejętność przystosowania się do nowych sytuacji</b>	4,36	4,43	0,06	4,21	-0,15	4,47	0,11	4,28	-0,09	4,42	0,06
<b>umiejętność zastosowania wiedzy w praktyce</b>	4,33	4,52	0,19	4,42	0,09	4,05	-0,28	4,22	-0,11	4,42	0,09
<b>umiejętność wyszukiwania i analizowania informacji z różnych źródeł</b>	4,30	4,48	0,17	4,47	0,17	4,05	-0,25	4,17	-0,14	4,32	0,01
<b>ukierunkowanie na sukces</b>	4,29	4,38	0,09	4,42	0,13	4,32	0,02	4,06	-0,24	4,26	-0,03
<b>umiejętność rozwiązywania problemów</b>	4,28	4,14	-0,14	4,26	-0,02	4,26	-0,02	4,33	0,05	4,42	0,14
<b>umiejętność analizy i syntezy</b>	4,27	4,48	0,21	4,21	-0,06	4,21	-0,06	4,17	-0,10	4,26	-0,01
<b>umiejętności organizacyjne i planowania</b>	4,16	4,10	-0,06	4,32	0,16	4,11	-0,05	3,94	-0,21	4,32	0,16
<b>umiejętność podejmowania decyzji</b>	4,06	4,05	-0,01	4,05	-0,01	3,74	-0,33	4,28	0,22	4,21	0,15
<b>umiejętność pracy w zespole interdyscyplinarnym</b>	4,06	4,29	0,22	3,95	-0,12	3,89	-0,17	3,89	-0,17	4,26	0,20
<b>umiejętności komunikowania się z ekspertami innych dziedzin</b>	3,97	4,24	0,27	3,74	-0,23	3,89	-0,07	3,89	-0,08	4,05	0,08
<b>inicjatywa i przedsiębiorczość</b>	3,97	3,90	-0,06	4,11	0,14	3,68	-0,28	3,89	-0,08	4,26	0,29
<b>krytycyzm i samokrytycyzm</b>	3,95	4,05	0,10	4,16	0,21	3,79	-0,16	3,78	-0,17	3,95	0,00
<b>podstawowa wiedza ogólna</b>	3,92	3,90	-0,02	3,95	0,03	3,74	-0,18	3,89	-0,03	4,11	0,19

znajomość co najmniej jednego języka obcego	3,90	4,05	0,15	3,79	-0,11	3,37	-0,53	4,00	0,10	4,26	0,37
podstawowa wiedza profesjonalna dotycząca wykonywanej pracy	3,68	3,71	0,04	3,42	-0,26	3,53	-0,15	4,00	0,32	3,74	0,06
umiejętność tworzenia nowych koncepcji (kreatywność)	3,66	3,67	0,01	3,32	-0,34	3,53	-0,13	3,89	0,23	3,89	0,24
umiejętność pracy w środowisku międzynarodowym	3,56	3,86	0,29	3,58	0,02	3,05	-0,51	3,61	0,05	3,68	0,12
docenienie różnorodności i wielokulturowości	3,49	3,48	-0,01	3,53	0,04	3,63	0,14	3,17	-0,32	3,63	0,14
przygotowanie i prowadzenie projektów	3,39	3,48	0,09	3,53	0,14	3,21	-0,17	2,94	-0,44	3,74	0,35
rozumienie kultur i zwyczajów innych krajów	3,37	3,43	0,06	3,28	-0,09	3,21	-0,16	3,39	0,02	3,53	0,16
zdolności przywódcze	3,13	3,10	-0,03	3,00	-0,13	3,11	-0,02	3,17	0,04	3,26	0,14
doświadczenie zawodowe	3,06	3,05	-0,01	3,11	0,04	2,84	-0,22	3,33	0,27	3,00	-0,06
umiejętność prowadzenia badań (np. rynku, B+R) i analiz	3,05	3,43	0,38	2,89	-0,16	2,74	-0,32	2,89	-0,16	3,26	0,21
<b>Ogółem</b>	<b>4,02</b>	<b>4,10</b>	<b>0,08</b>	<b>4,00</b>	<b>-0,02</b>	<b>3,88</b>	<b>-0,14</b>	<b>3,96</b>	<b>-0,06</b>	<b>4,13</b>	<b>0,11</b>

\*Kolorem zaznaczono wyniki równe lub wyższe od średniej ogółem.

ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE

### Aneks nr 3

#### Poziom kompetencji ogólnych pożądanych przez pracodawców

Badane Kompetencje	Średnia	Odchylenie standardowe
<b>umiejętność prowadzenia badań (np. rynku, B+R) i analiz</b>	3,08	0,55
<b>zdolności przywódcze</b>	3,18	0,73
<b>rozumienie kultur i zwyczajów innych krajów</b>	3,48	0,72
<b>docenienie różnorodności i wielokulturowości</b>	3,52	0,44
<b>przygotowanie i prowadzenie projektów</b>	3,53	0,44
<b>umiejętność pracy w środowisku międzynarodowym</b>	3,71	0,88
<b>umiejętność tworzenia nowych koncepcji (kreatywność)</b>	3,94	0,63
<b>znajomość co najmniej jednego języka obcego</b>	4,07	0,61
<b>inicjatywa i przedsiębiorczość</b>	4,09	0,62
<b>krytycyzm i samokrytycyzm</b>	4,15	0,81
<b>doświadczenie zawodowe</b>	4,16	0,87
<b>umiejętności komunikowania się z ekspertami innych dziedzin</b>	4,20	0,63
<b>podstawowa wiedza ogólna</b>	4,21	0,58
<b>umiejętność pracy w zespole interdyscyplinarnym</b>	4,32	0,72
<b>ukierunkowanie na sukces</b>	4,41	0,89
<b>umiejętność podejmowania decyzji</b>	4,41	1,15
<b>umiejętności organizacyjne i planowania</b>	4,43	1,09
<b>umiejętność pracy w zespole</b>	4,52	0,41
<b>umiejętność uczenia się</b>	4,56	0,46
<b>umiejętność analizy i syntezy</b>	4,56	1,27
<b>umiejętności interpersonalne (radzenia sobie ze stresem, budowania relacji, itp.)</b>	4,56	0,52
<b>umiejętność rozwiązywania problemów</b>	4,56	0,56
<b>umiejętność przystosowania się do nowych sytuacji</b>	4,56	0,87

<b>podstawowe umiejętności informatyczne</b>	4,58	1,02
<b>umiejętność wyszukiwania i analizowania informacji z różnych źródeł</b>	4,61	1,08
<b>umiejętność zastosowania wiedzy w praktyce</b>	4,69	0,46
<b>umiejętność samodzielnej pracy</b>	4,69	1,10
<b>podstawowa wiedza profesjonalna dotycząca wykonywanej pracy</b>	4,73	0,84
<b>porozumiewanie się w mowie i w piśmie w języku polskim</b>	4,74	0,34
<b>postępowanie zgodne z zasadami etyki zawodowej</b>	4,82	0,71
<b>dbałość o jakość wykonywanych zadań</b>	4,86	0,78
<b>Ogółem</b>	<b>4,26</b>	<b>0,93</b>

ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE

#### Aneks nr 4. Pożądany poziom kompetencji ogólnych – z perspektywy kierunków studiów

Kompetencje ogólne	Ogólna średnia dla kompetencji	Analityka gospodarcza		Ekonomia		Finanse i rachunkowość		Logistyka		Zarządzanie	
		Średnia ocena dla kierunku	Odchylenie od ogólnej średniej	Średnia ocena dla kierunku	Odchylenie od ogólnej średniej	Średnia ocena dla kierunku	Odchylenie od ogólnej średniej	Średnia ocena dla kierunku	Odchylenie od ogólnej średniej	Średnia ocena dla kierunku	Odchylenie od ogólnej średniej
dbałość o jakość wykonywanych zadań	4,86	4,90	0,04	4,84	-0,02	4,84	-0,02	4,83	-0,03	4,89	0,03
postępowanie zgodne z zasadami etyki zawodowej	4,82	4,90	0,08	4,79	-0,03	4,89	0,07	4,61	-0,21	4,89	0,07
podstawowa wiedza profesjonalna dotycząca wykonywanej pracy	4,74	4,71	-0,03	4,63	-0,11	4,79	0,05	4,72	-0,02	4,84	0,10
porozumiewanie się w mowie i w piśmie w języku polskim	4,73	4,67	-0,06	4,84	0,11	4,79	0,06	4,61	-0,12	4,74	0,01

umiejętność zastosowania wiedzy w praktyce	4,69	4,81	0,12	4,68	0,00	4,63	-0,06	4,56	-0,13	4,74	0,05
umiejętność samodzielnej pracy	4,69	4,71	0,03	4,58	-0,11	4,74	0,05	4,61	-0,08	4,79	0,10
umiejętność przystosowania się do nowych sytuacji	4,61	4,52	-0,09	4,68	0,07	4,63	0,02	4,50	-0,11	4,74	0,12
umiejętność analizy i syntezy	4,58	4,81	0,23	4,63	0,05	4,74	0,15	4,28	-0,31	4,42	-0,16
umiejętność rozwiązywania problemów	4,56	4,43	-0,13	4,53	-0,04	4,63	0,07	4,67	0,10	4,58	0,02
umiejętność wyszukiwania i analizowania informacji z różnych źródeł	4,56	4,76	0,20	4,58	0,02	4,68	0,12	4,22	-0,34	4,53	-0,04
podstawowe umiejętności informatyczne	4,56	4,81	0,25	4,53	-0,04	4,53	-0,04	4,33	-0,23	4,58	0,02
umiejętności interpersonalne (radzenia sobie ze	4,56	4,52	-0,04	4,47	-0,09	4,58	0,02	4,56	-0,01	4,68	0,12

stresem, budowa- nia relacji, itp.)											
umiejętność uczenia się	4,56	4,57	0,01	4,63	0,07	4,58	0,02	4,39	-0,17	4,63	0,07
umiejętność pracy w zespole	4,52	4,48	-0,04	4,53	0,01	4,53	0,01	4,44	-0,08	4,63	0,11
umiejętność po- dejmowania de- cyzji	4,43	4,29	-0,14	4,32	-0,11	4,53	0,10	4,50	0,07	4,53	0,10
ukierunkowanie na sukces	4,41	4,57	0,17	4,47	0,07	4,47	0,07	4,11	-0,30	4,37	-0,04
umiejętności or- ganizacyjne i pla- nowania	4,41	4,29	-0,12	4,42	0,01	4,63	0,23	4,17	-0,24	4,53	0,12
umiejętność pracy w zespole interdyscyplinar- nym	4,32	4,57	0,25	4,21	-0,11	4,26	-0,06	4,11	-0,21	4,42	0,10
podstawowa wie- dza ogólna	4,21	4,19	-0,02	4,26	0,05	4,16	-0,05	4,06	-0,15	4,37	0,16
umiejętności ko- munikowania się z ekspertami in- nych dziedzin	4,20	4,52	0,33	4,00	-0,20	4,16	-0,04	3,94	-0,25	4,32	0,12

inicjatywa i przedsiębiorczość	4,16	4,14	-0,01	4,32	0,16	4,05	-0,10	3,78	-0,38	4,47	0,32
doświadczenie zawodowe	4,15	4,33	0,19	4,32	0,17	3,89	-0,25	3,83	-0,31	4,32	0,17
krytycyzm i samokrytycyzm	4,09	4,19	0,10	4,16	0,06	3,89	-0,20	3,89	-0,20	4,32	0,22
znajomość co najmniej jednego języka obcego	4,07	4,24	0,17	3,84	-0,23	3,95	-0,13	4,17	0,09	4,16	0,08
umiejętność tworzenia nowych koncepcji (kreatywność)	3,94	3,90	-0,03	3,63	-0,31	3,89	-0,04	3,94	0,01	4,32	0,38
umiejętność pracy w środowisku międzynarodowym	3,71	3,76	0,05	3,68	-0,02	3,26	-0,45	3,89	0,18	3,95	0,24
docenienie różnorodności i wielokulturowości	3,53	3,62	0,09	3,47	-0,06	3,63	0,10	3,22	-0,31	3,63	0,10
przygotowanie i prowadzenie projektów	3,52	3,81	0,29	3,58	0,06	3,11	-0,42	2,94	-0,58	4,16	0,64



rozumienie kultur i zwyczajów innych krajów	3,48	3,62	0,14	3,53	0,05	3,21	-0,27	3,44	-0,03	3,58	0,10
zdolności przywódcze	3,18	3,24	0,06	2,84	-0,33	2,89	-0,28	3,44	0,27	3,47	0,30
umiejętność prowadzenia badań (np. rynku, B+R) i analiz	3,08	3,76	0,68	2,37	-0,71	2,89	-0,19	3,00	-0,08	3,32	0,23
Ogółem	<b>4,26</b>	<b>4,34</b>	<b>0,09</b>	<b>4,21</b>	<b>-0,05</b>	<b>4,21</b>	<b>-0,05</b>	<b>4,12</b>	<b>-0,13</b>	<b>4,38</b>	<b>0,13</b>

\*Kolorem zaznaczono wyniki równe lub wyższe od średniej ogółem.

ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE

## Aneks nr 5

### Poziom luki kompetencyjnej dla badanych kompetencji ogólnych

Badane Kompetencje	Poziom luki
doświadczenie zawodowe	-1,10
podstawowa wiedza profesjonalna dotycząca wykonywanej pracy	-1,07
umiejętność podejmowania decyzji	-0,37
umiejętność zastosowania wiedzy w praktyce	-0,35
podstawowa wiedza ogólna	-0,31
umiejętność analizy i syntezy	-0,31
umiejętność samodzielnej pracy	-0,29
umiejętność rozwiązywania problemów	-0,28
umiejętność tworzenia nowych koncepcji (kreatywność)	-0,27
umiejętności organizacyjne i planowania	-0,26
umiejętność wyszukiwania i analizowania informacji z różnych źródeł	-0,26
umiejętność pracy w zespole interdyscyplinarnym	-0,26
dbałość o jakość wykonywanych zadań	-0,24
umiejętność przystosowania się do nowych sytuacji	-0,23
umiejętności komunikowania się z ekspertami innych dziedzin	-0,22
znajomość co najmniej jednego języka obcego	-0,19
inicjatywa i przedsiębiorczość	-0,18
umiejętności interpersonalne (radzenia sobie ze stresem, budowania relacji, itp.)	-0,18
krytycyzm i samokrytycyzm	-0,16
umiejętność pracy w środowisku międzynarodowym	-0,15
przygotowanie i prowadzenie projektów	-0,14

ukierunkowanie na sukces	-0,13
rozumienie kultur i zwyczajów innych krajów	-0,11
umiejętność pracy w zespole	-0,07
postępowanie zgodne z zasadami etyki zawodowej	-0,07
umiejętność uczenia się	-0,06
zdolności przywódcze	-0,05
podstawowe umiejętności informatyczne	-0,04
docenienie różnorodności i wielokulturowości	-0,03
porozumiewanie się w mowie i w piśmie w języku polskim	-0,02
umiejętność prowadzenia badań (np. rynku, B+R) i analiz	-0,01
<b>Ogółem</b>	<b>-0,24</b>

ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE

## Aneks nr 6. Poziom luki kompetencyjnej dla badanych kompetencji ogólnych – z perspektywy kierunków studiów

Kompetencje ogólne	Luka kompetencji	Analityka gospodarcza	Ekonomia	Finanse i rachunkowość	Logistyka	Zarządzanie
doświadczenie zawodowe	-1,1	-1,29	-1,21	-1,05	-0,5	-1,32
podstawowa wiedza profesjonalna dotycząca wykonywanej pracy	-1,07	-1	-1,21	-1,26	-0,72	-1,11
umiejętność podejmowania decyzji	-0,37	-0,24	-0,26	-0,79	-0,22	-0,32
umiejętność zastosowania wiedzy w praktyce	-0,35	-0,29	-0,26	-0,58	-0,33	-0,32
umiejętność analizy i syntezy	-0,31	-0,33	-0,42	-0,53	-0,11	-0,16
podstawowa wiedza ogólna	-0,31	-0,29	-0,32	-0,42	-0,17	-0,26
umiejętność samodzielnej pracy	-0,29	-0,19	-0,21	-0,53	-0,22	-0,32
umiejętność rozwiązywania problemów	-0,28	-0,29	-0,26	-0,37	-0,33	-0,16
umiejętność tworzenia nowych koncepcji (kreatywność)	-0,27	-0,24	-0,32	-0,37	-0,06	-0,42
umiejętności organizacyjne i planowania	-0,26	-0,19	-0,11	-0,53	-0,22	-0,21
umiejętność wyszukiwania i analizowania informacji z różnych źródeł	-0,26	-0,29	-0,11	-0,63	-0,06	-0,21
umiejętność pracy w zespole interdyscyplinarnym	-0,26	-0,29	-0,26	-0,37	-0,22	-0,16

<b>dbałość o jakość wykonywanych zadań</b>	-0,24	-0,24	-0,21	-0,32	-0,22	-0,26
<b>umiejętność przystosowania się do nowych sytuacji</b>	-0,23	-0,1	-0,47	-0,16	-0,22	-0,32
<b>umiejętności komunikowania się z ekspertami innych dziedzin</b>	-0,22	-0,29	-0,26	-0,26	-0,06	-0,26
<b>znajomość co najmniej jednego języka obcego</b>	-0,19	-0,19	-0,05	-0,58	-0,17	0,11
<b>umiejętności interpersonalne (radzenia sobie ze stresem, budowania relacji, itp.)</b>	-0,18	-0,14	0	-0,32	-0,22	-0,21
<b>inicjatywa i przedsiębiorczość</b>	-0,18	-0,24	-0,21	-0,37	0,11	-0,21
<b>krytycyzm i samokrytycyzm</b>	-0,16	-0,14	0	-0,11	-0,11	-0,37
<b>umiejętność pracy w środowisku międzynarodowym</b>	-0,15	0,1	-0,11	-0,21	-0,28	-0,26
<b>przygotowanie i prowadzenie projektów</b>	-0,14	-0,33	-0,05	0,11	0	-0,42
<b>ukierunkowanie na sukces</b>	-0,13	-0,19	-0,05	-0,16	-0,06	-0,11
<b>rozumienie kultur i zwyczajów innych krajów</b>	-0,11	-0,19	-0,25	0	-0,06	-0,05
<b>umiejętność pracy w zespole</b>	-0,07	0	-0,16	-0,05	-0,17	0
<b>postępowanie zgodne z zasadami etyki zawodowej</b>	-0,07	0	-0,05	-0,32	0	0
<b>umiejętność uczenia się</b>	-0,06	0	-0,16	-0,05	-0,06	-0,11

<b>zdolności przywódcze</b>	-0,05	-0,14	0,16	0,21	-0,28	-0,21
<b>podstawowe umiejętności informacyjne</b>	-0,04	-0,05	-0,11	-0,21	0,11	0,05
<b>docenienie różnorodności i wielokulturowości</b>	-0,03	-0,14	0,05	0	-0,06	0
<b>porozumiewanie się w mowie i w piśmie w języku polskim</b>	-0,02	0	-0,05	0,05	0,11	-0,16
<b>umiejętność prowadzenia badań (np. rynku, B+R) i analiz</b>	-0,01	-0,33	0,53	-0,16	-0,11	-0,05
Ogółem	-0,24	-0,24	-0,21	-0,33	-0,16	-0,25

\*Kolorem zaznaczono wyniki równe średniej oraz najwyższe wyniki dodanie i najniższe ujemne.

ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE

## Aneks nr 7

### Ważność kompetencji ogólnych w przyszłości

Badane Kompetencje	Średnia	Odchylenie standardowe
umiejętność prowadzenia badań (np. rynku, B+R) i analiz	3,33	0,62
zdolności przywódcze	3,37	0,63
docenienie różnorodności i wielokulturowości	3,63	0,74
rozumienie kultur i zwyczajów innych krajów	3,67	0,55
umiejętność pracy w środowisku międzynarodowym	3,77	0,58
przygotowanie i prowadzenie projektów	3,82	0,88
umiejętność tworzenia nowych koncepcji (kreatywność)	4,04	0,66
krytycyzm i samokrytycyzm	4,25	0,60
umiejętności komunikowania się z ekspertami innych dziedzin	4,25	0,59
znajomość co najmniej jednego języka obcego	4,26	0,67
podstawowa wiedza ogólna	4,27	0,86
inicjatywa i przedsiębiorczość	4,30	0,58
umiejętność pracy w zespole interdyscyplinarnym	4,38	0,57
ukierunkowanie na sukces	4,44	0,71
umiejętności organizacyjne i planowania	4,45	0,76
doświadczenie zawodowe	4,49	0,96
umiejętność podejmowania decyzji	4,52	1,05
umiejętność analizy i syntezy	4,55	0,38
umiejętność pracy w zespole	4,56	0,44
umiejętność wyszukiwania i analizowania informacji z różnych źródeł	4,58	0,97
umiejętność rozwiązywania problemów	4,59	0,53
umiejętność uczenia się	4,61	0,54

podstawowe umiejętności informatyczne	4,62	0,69
umiejętności interpersonalne (radzenia sobie ze stresem, budowania relacji, itp.)	4,62	0,92
umiejętność przystosowania się do nowych sytuacji	4,65	0,99
porozumiewanie się w mowie i w piśmie w języku polskim	4,67	0,53
umiejętność samodzielnej pracy	4,73	0,93
podstawowa wiedza profesjonalna dotycząca wykonywanej pracy	4,74	0,67
umiejętność zastosowania wiedzy w praktyce	4,74	0,42
dbałość o jakość wykonywanych zadań	4,84	0,63
postępowanie zgodne z zasadami etyki zawodowej	4,86	0,62
Ogółem	<b>4,34</b>	<b>0,82</b>

ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE



## Aneks nr 8. Ważność kompetencji ogólnych w przyszłości – z perspektywy kierunków studiów

Kompetencje ogólne	Ogólna średnia dla kompetencji	Analityka gospodarcza		Ekonomia		Finanse i rachunkowość		Logistyka		Zarządzanie	
		Średnia ocena dla kierunku	Odchylenie od ogólnej średniej	Średnia ocena dla kierunku	Odchylenie od ogólnej średniej	Średnia ocena dla kierunku	Odchylenie od ogólnej średniej	Średnia ocena dla kierunku	Odchylenie od ogólnej średniej	Średnia ocena dla kierunku	Odchylenie od ogólnej średniej
umiejętność analizy i syntezy	4,55	4,90	0,35	4,58	0,03	4,61	0,06	4,26	-0,29	4,35	-0,20
umiejętności organizacyjne i planowania	4,45	4,45	0,00	4,53	0,07	4,50	0,05	4,32	-0,14	4,47	0,02
podstawowa wiedza ogólna	4,27	4,35	0,08	4,47	0,20	3,94	-0,32	4,16	-0,11	4,41	0,14
podstawowa wiedza profesjonalna dotycząca wykonywanej pracy	4,74	4,90	0,16	4,63	-0,11	4,56	-0,19	4,74	-0,01	4,88	0,14

porozumiewanie się w mowie i w piśmie w języku polskim	4,67	4,65	-0,02	4,89	0,23	4,50	-0,17	4,58	-0,09	4,71	0,04
znajomość co najmniej jednego języka obcego	4,26	4,35	0,09	4,21	-0,05	4,11	-0,15	4,26	0,01	4,35	0,09
podstawowe umiejętności informacyjne	4,62	4,90	0,28	4,63	0,01	4,50	-0,12	4,47	-0,15	4,59	-0,04
umiejętność wyszukiwania i analizowania informacji z różnych źródeł	4,58	4,85	0,27	4,58	0,00	4,72	0,14	4,37	-0,21	4,35	-0,23
umiejętność rozwiązywania problemów	4,59	4,50	-0,09	4,63	0,04	4,78	0,19	4,58	-0,01	4,47	-0,12
umiejętność podejmowania decyzji	4,52	4,45	-0,07	4,53	0,01	4,61	0,09	4,53	0,01	4,47	-0,05
krytycyzm i samokrytycyzm	4,25	4,30	0,05	4,42	0,17	4,11	-0,14	4,00	-0,25	4,41	0,16
umiejętność pracy w zespole	4,56	4,55	-0,01	4,63	0,07	4,44	-0,11	4,47	-0,09	4,71	0,15

umiejętności interpersonalne (radzenia sobie ze stresem, budowania relacji, itp.)	4,62	4,60	-0,02	4,63	0,01	4,56	-0,07	4,63	0,01	4,71	0,08
umiejętność pracy w zespole interdyscyplinarnym	4,38	4,60	0,22	4,37	-0,01	4,22	-0,15	4,26	-0,11	4,41	0,04
umiejętności komunikowania się z ekspertami innych dziedzin	4,25	4,45	0,20	4,16	-0,09	4,11	-0,14	4,11	-0,14	4,41	0,16
docenienie różnorodności i wielokulturowości	3,63	3,65	0,02	3,74	0,10	3,50	-0,13	3,47	-0,16	3,82	0,19
umiejętność pracy w środowisku międzynarodowym	3,77	4,00	0,23	3,63	-0,14	3,33	-0,44	3,89	0,12	4,00	0,23
postępowanie zgodne z zasadami etyki zawodowej	4,86	4,95	0,09	4,84	-0,02	4,83	-0,03	4,74	-0,12	4,94	0,08

umiejętność zastosowania wiedzy w praktyce	4,74	4,90	0,16	4,68	-0,06	4,78	0,04	4,63	-0,11	4,71	-0,04
umiejętność prowadzenia badań (np. rynku, B+R) i analiz	3,33	3,70	0,37	3,16	-0,18	3,17	-0,17	3,00	-0,33	3,65	0,31
umiejętność uczenia się	4,61	4,65	0,04	4,68	0,07	4,67	0,05	4,42	-0,19	4,65	0,03
umiejętność przystosowania się do nowych sytuacji	4,65	4,60	-0,05	4,63	-0,01	4,72	0,08	4,58	-0,07	4,71	0,06
umiejętność tworzenia nowych koncepcji (kreatywność)	4,04	4,10	0,06	3,89	-0,15	4,06	0,01	3,89	-0,15	4,29	0,25
zdolności przywódcze	3,37	3,40	0,03	3,26	-0,10	3,11	-0,25	3,37	0,00	3,71	0,34
rozumienie kultur i zwyczajów innych krajów	3,67	3,90	0,23	3,89	0,23	3,28	-0,39	3,53	-0,14	3,71	0,04
umiejętność samodzielnej pracy	4,73	4,75	0,02	4,53	-0,20	4,89	0,16	4,68	-0,05	4,82	0,09

przygotowanie i prowadzenie projektów	3,82	4,15	0,33	3,84	0,02	3,50	-0,32	3,42	-0,40	4,18	0,36
inicjatywa i przedsiębiorczość	4,30	4,30	0,00	4,37	0,07	4,28	-0,02	4,16	-0,14	4,41	0,11
dbałość o jakość wykonywanych zadań	4,84	4,90	0,06	4,84	0,00	4,78	-0,06	4,74	-0,10	4,94	0,10
ukierunkowanie na sukces	4,44	4,50	0,06	4,47	0,03	4,61	0,17	4,21	-0,23	4,41	-0,03
doświadczenie zawodowe	4,49	4,50	0,01	4,58	0,08	4,39	-0,11	4,42	-0,07	4,59	0,09
<b>Ogółem</b>	<b>4,34</b>	<b>4,44</b>	<b>0,10</b>	<b>4,35</b>	<b>0,01</b>	<b>4,26</b>	<b>-0,08</b>	<b>4,22</b>	<b>-0,12</b>	<b>4,43</b>	<b>0,08</b>

\*Kolorem zaznaczono najwyższe wynik dodatnie oraz najniższe ujemne.

ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, Oś III. Szkolnictwo wyższe dla gospodarki i rozwoju, Działanie 3.4 Zarządzanie w instytucjach szkolnictwa wyższego



**Fundusze Europejskie**  
Wiedza Edukacja Rozwój



**Rzeczpospolita  
Polska**

**Unia Europejska**  
Europejski Fundusz Społeczny

