



Sytuacja zawodowa oraz kompetencje absolwentów Wydziału Ekonomicznego UMCS

Analiza samooceny kompetencji absolwentów WE UMCS

Lata akademickie 2018/2019-2022/2023

dr hab. Radosław Mącik, prof. UMCS, dr Monika Jakubiak, dr Rafał Muda

Spis treści

WSTĘP	2	
1. CEL BADAWCZY	3	
2. METODYKA BADAŃ	3	
3. CHARAKTERYSTYKA GRUPY BADAWCZEJ	10	
4. WYNIKI BADAŃ OGÓLNE	12	
4.1. INFORMACJE NA TEMAT ZATRUDNIENIA RESPONDENTÓW	12	
4.2. KOMPETENCJE ABSOLWENTÓW.....	15	
4.2.1. WAŻNOŚĆ KOMPETENCJI W PRACY ZAWODOWEJ.....	15	
4.2.2. MINIMALNE WYMAGANIA WOBEC KOMPETENCJI	18	
4.2.3. POŻĄDANY W PRACY POZIOM KOMPETENCJI	21	
4.2.4. POZIOM KOMPETENCJI UZYSKANY W TRAKCIE STUDIÓW NA WE UMCS ..	24	
5. WYNIKI BADAŃ W PODZIALE NA KIERUNKI KSZTAŁCENIA REALIZOWANE NA WE UMCS		28
5.1. WYNIKI OGÓŁEM.....	28	
5.3. ANALITYKA GOSPODARCZA	32	
5.4. EKONOMIA	35	
5.5. FINANSE I RACHUNKOWOŚĆ.....	38	
5.6. LOGISTYKA	41	
5.7. ZARZĄDZANIE.....	44	
WNIOSKI Z BADAŃ I REKOMENDACJE	48	
ZAKOŃCZENIE	51	
LITERATURA.....	51	
ZAŁĄCZNIKI	52	

Wstęp

Prezentowany projekt badawczy stanowi jeden z trzech przeprowadzonych w wyniku realizacji projektu Doskonałość Dydaktyczna Uczelni (DDU), realizowanego przez Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój Oś III Szkolnictwo wyższe dla gospodarki i rozwoju, 3.4 Zarządzanie w instytucjach szkolnictwa wyższego, umowa nr MEiN/2022/DIR/1768 z dnia 16.08.2022 r.

W ramach projektu DDU Wydział Ekonomiczny UMCS przeprowadził obszerne, trzytorowe badania, których wyniki służyć będą doskonaleniu kształcenia i jak najlepszemu dopasowaniu działań realizowanych w zakresie dydaktyki do potrzeb interesariuszy – Studentów, Absolwentów oraz Pracodawców.

W ramach prezentowanego raportu w okresie kwiecień-czerwiec 2023 r. przeprowadzono badania dotyczące kompetencji absolwentów Wydziału Ekonomicznego oraz ich losów zawodowych.

Raport zawiera opis metodyki badań, prezentację wyników oraz wnioski i rekomendacje badań, stanowiące punkt wyjścia do doskonalenia jakości kształcenia na Wydziale Ekonomicznym UMCS.

1. Cel badawczy

Celem głównym prezentowanych badań była identyfikacja i ocena dostosowania kompetencji absolwentów Wydziału Ekonomicznego UMCS do realiów rynku pracy. Znajomość ta służyć będzie doskonaleniu relacji między kształceniem a zatrudnianiem.

2. Metodyka badań

Badanie przeprowadzono za pomocą kwestionariusza CAWI. Ogólny zamysł pomiaru opierał się na koncepcjach macierzy IPMA (ważność vs. Doświadczenie/wykonanie) oraz koncepcji pomiaru luki jakości kształcenia – przez analogię do jakości usługi, w układzie pomiaru tzw. trykolumnowego kwestionariusza SERVQUAL (Parasuraman i in, 1994), z itemami stanowiącymi opis kompetencji absolwenta.

Mierzono dwa poziomy luki, tak by umożliwić określenie poziomu wskaźników:

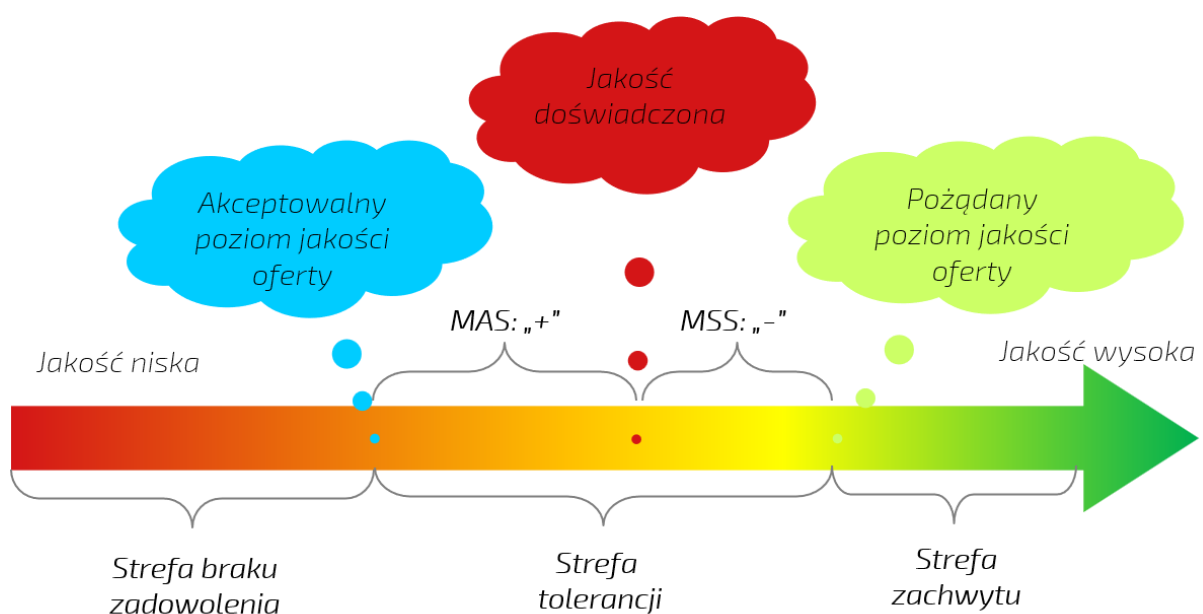
- doskonałości (kształcenia) – obliczanego analogicznie jak wskaźnik doskonałości usługi (MSS – *measure of service superiority*) – tj. jako różnica między oceną uzyskanych w trakcie kształcenia kompetencji i oczekiwanego poziomu danej kompetencji
- przydatności (kształcenia) – obliczanego analogicznie jak wskaźnik przydatności/adekwatności usługi (MSA – *measure of service adequacy*) – tj. jako różnica między oceną uzyskanych w trakcie kształcenia kompetencji i minimalnego akceptowanego przez Absolwenta poziomu danej kompetencji.

Interpretacja wskaźników zakłada (por. rysunek 1), że dopóki uzyskujemy dodatnią wartość MSA, oferowana usługa (w tym przypadku edukacyjna) jest akceptowalna – jej odbiorca znajduje się w tzw. strefie tolerancji.

Natomiast przekraczanie poziomu oczekiwanego – tj. dodatnia wartość wskaźnika MSS, pomimo iż pożądana, może oznaczać również nadmierne przykładanie uwagi do konkretnej kompetencji, szczególnie w przypadku znacznie niżej ocenionych kompetencji pozostałych, gdzie jeśli te przekraczające oczekiwania nie są kompetencjami kluczowymi dla zawodu, można założyć, że uzyskiwane są kosztem kształcenia kompetencji pozostałych. Tak więc lepsza sytuacja to dodatnia wartość obu wskaźników – dostarczana jakość przekracza

oczekiwania, co jest kosztowne i trudne do uzyskania – należy dokładnie znać oczekiwania by móc je w satysfakcjonującym stopniu spełnić.

Z kolei wyraźnie ujemne wartości obu wskaźników MSS i MSA sugerują niespełnienie poziomu oczekiwań, nawet względem minimalnego akceptowalnego poziomu. Nie należy interpretować ich jednak jako istotnej luki sytuacji, w której wartości wskaźników są ujemne, ale bliskie zeru (np. w zakresie -0,2 do 0). Dodatkowo można również określić procent wartości dodatnich w rozkładzie wartości indywidualnych obliczonych dla poszczególnych osób (o czym później w tym podrozdziale).



Rysunek 1. Idea oceny wskaźników MSS i MSA

Źródło: Opracowanie własne

Drugą zastosowaną metodą uzyskania oceny przydatności uzyskiwanych kompetencji była macierz IPMA (Importance – Performance Matrix), zaproponowana przez Martilla i James (1977), która obrazuje relacje między percepcją ważności określonych atrybutów obiektu i postrzeganego poziomu realizacji (oceny wykonania) tych atrybutów. Jest to metoda prosta, dająca graficzny efekt, charakteryzująca się wygodą stosowania i łatwością wyciągania wniosków co do obszarów wymagających interwencji. Może stanowić samodzielne narzędzie oceny, albo uzupełniać inne podejścia, w tym przypadku bazujące na analizach luk.

Tak więc ocenę spełnienia oczekiwań w zakresie uzyskanych w trakcie studiów kompetencji względem ich postrzeganej ważności (ex post) badano za pomocą macierzy IPMA (Importance – Performance Matrix), wykorzystując pomiar ważności kryteriów oceny oraz –

odrębnie – poziomu realizacji na pięciopunktowych skalach 1-5, gdzie 1 oznaczało „zupełnie nieważne a 5 – „bardzo ważne” dla skali ważności, oraz odpowiednio 1- ocenę „bardzo niską” i 5 – „bardzo wysoką” dla skali oceny poziomu uzyskanych kompetencji (używaną również do pomiaru poziomu uzyskanego w analizach opartych o luki).

Sugerowaną interpretację graficzną macierzy IPMA zawarto na rys. 2, następnie dokonując krótkiej charakterystyki zaleceń decyzyjnych, wynikających z przynależności do danej ćwiartki macierzy.



Rysunek 2 Idea interpretacji macierzy IPMA

Źródło: opracowanie własne

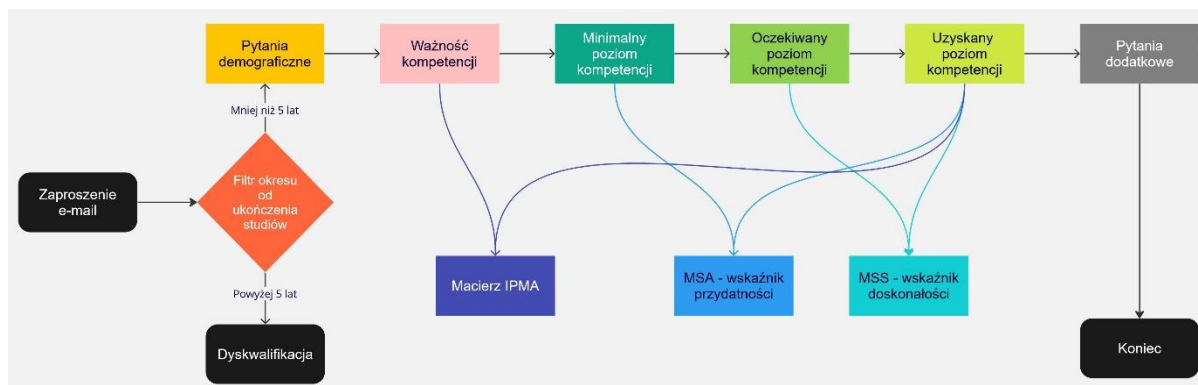
Ćwiartka 1: „Utrzymaj” (wysoka ważność, wysoka ocena realizacji): Czynniki w tej ćwiartce są głównymi źródłami satysfakcji – konieczność utrzymania wysokiej ich oceny.

Ćwiartka 2: „Priorytet do poprawy” (wysoka ważność i niska ocena realizacji): Czynniki w tej ćwiartce są ważne, ale organizacja w niewystarczającym stopniu realizuje potrzeby i oczekiwania odbiorców w ich zakresie – potrzeba natychmiastowej poprawy, np. poprzez realokację zasobów.

Ćwiartka 3: „Ignoruj” (niska ważność i niska ocena jakości): Brak spełnienia oczekiwań, ale w zakresie czynników uznawanych za mało ważne, stąd brak potrzeby natychmiastowej reakcji dla poprawy realizacji w tych obszarach, wystarczy monitorowanie sytuacji.

Ćwiartka 4: „Realokacja zasobów” (niska ważność a wysoka ocena jakości): Czynniki w tej ćwiartce są mało istotne dla odbiorców, a organizacja dostarcza je na poziomie przekraczającym oczekiwania – kreuje to koszty i być może prowadzi do zbyt niskiego poziomu realizacji w innych obszarach, użyte zasoby można w części realokować do czynników w ćwiartce 2, by poprawić oceny atrybutów, tam zaliczonych

Sam proces pomiaru przebiegał zgodnie ze schematem z rysunku 3.



Rysunek 3. Proces pomiaru i zmienne

Źródło: opracowanie własne

Po otrzymaniu zaproszenia do udziału w badaniu za pomocą poczty elektronicznej (na adres email będący w posiadaniu Uczelni) zaproszony absolwent mógł wziąć udział w badaniu. Ekran startowy wyjaśniał cel badania, dobrowolność udziału i informację, że przejście dalej oznacza zgodę na udział w badaniu, a samo badanie jest w pełni anonimowe. Na tym etapie dotarto do 1348 absolwentów WE UMCS z ostatnich 5 lat. 68% z nich rozpoczęło odpowiadanie na pytania kwestionariusza, a 22,2% (299 osób) kompletnie odpowiedziało na zasadnicze pytania (bez pytań dodatkowych). Wskaźnik kompletności, przy bazie liczby osób, które faktycznie rozpoczęły badanie to 32,5% (299/920).

W dalszej części następowały rozbudowane pytania o charakterze demograficznym, związane z sytuacją życiową absolwenta i wykonywaną przez niego pracą. Zasadniczy pomiar rozpoczynał się od pomiaru kompetencji ogólnych i kierunkowych (opisano poniżej), a kolejno mierzono poziom minimalny kompetencji wymaganych od absolwenta w miejscu pracy, analogicznie poziom oczekiwany przez pracodawcę w opinii badanego i samoocenę poziomu uzyskanego. Kwestionariusz kończył opcjonalny blok pytań dodatkowych, nie opisywanych w niniejszym raporcie.

Przeciętny czas udzielania odpowiedzi wyniósł 11 minut 18 sekund.

Proces przygotowania danych zawierał obliczenia wartości wskaźników MSS i MSA w schemacie pomiarów zależnych, tzn. najpierw obliczano różnice (luki) indywidualne, które później uśredniano, co jest podejściem bardziej poprawnym metodologicznie w stosunku do obliczania luk w oparciu o całe grupy respondentów.

Taki sposób doprowadził jednak do wystąpienia kilku sytuacji, w których luka mierzona wskaźnikiem MSA była nieznacznie wyższa niż mierzona przez MSS, co nie powinno mieć miejsca biorąc pod uwagę konstrukcję wskaźników. Nie zmienia to jednak interpretacji rezultatów badania.

Część kwestionariusza dotycząca kompetencji zawierała listę 30 kompetencji ogólnych, jak również po 5 kompetencji kierunkowych, związanych z realizowanym przez daną osobę kierunkiem kształcenia na WE UMCS.

Konstrukcja kwestionariusza dotycząca kompetencji ogólnych oparta została na metodyce stosowanej w projekcie „Tuning – Harmonizacja struktur kształcenia w Europie” (Wkład uczelni w Proces Boloński, 2008). Jest to projekt, w którym wyodrębniono kompetencje, jakie powinni posiadać absolwenci poszczególnych grup kierunków studiów, realizowanych w szkołach wyższych w krajach Unii Europejskiej. Na potrzeby realizacji projektu Doskonałość Dydaktyczna Uczelni wykorzystano kompetencje ogólne opracowane przez specjalistów Tuning dla kierunków studiów ekonomicznych. Dla uzyskania płaszczyzny porównawczej zachowano niemal całe nazewnictwo z projektu Tuning, w ramach kompetencji podzielonych na trzy grupy, tj.: kompetencje instrumentalne, interpersonalne oraz systemowe. W toku rozważań zmieniono nieco nazwy kilku kompetencji, aby były bardziej czytelne dla respondentów, jak również możliwie jak najbardziej precyzyjnie odnosiły się do danych obszarów wiedzy, umiejętności lub postaw. W tabeli 1 przedstawiono brzmienie kompetencji ogólnych, ocenianych przez respondentów.

Tabela 1. Oceniane przez respondentów kompetencje ogólne

Lp.	Kompetencje ogólne	Grupa kompetencji
1	umiejętność analizy i syntezy	Kompetencje instrumentalne
2	umiejętności organizacyjne i planowania	
3	podstawowa wiedza ogólna	
4	podstawowa wiedza profesjonalna dotycząca wykonywanej pracy	
5	porozumiewanie się w mowie i w piśmie w języku polskim	
6	znajomość co najmniej jednego języka obcego	
7	podstawowe umiejętności informatyczne	
8	umiejętność wyszukiwania i analizowania informacji z różnych źródeł	
9	umiejętność rozwiązywania problemów	
10	umiejętność podejmowania decyzji	

11	krytycyzm i samokrytycyzm	Kompetencje interpersonalne
12	umiejętność pracy w zespole	
13	umiejętności interpersonalne (radzenia sobie ze stresem, budowania relacji, itp.)	
14	umiejętność pracy w zespole interdyscyplinarnym	
15	umiejętności komunikowania się z ekspertami innych dziedzin	
16	docenienie różnorodności i wielokulturowości	
17	umiejętność pracy w środowisku międzynarodowym	
18	postępowanie zgodne z zasadami etyki zawodowej	
19	umiejętność zastosowania wiedzy w praktyce	Kompetencje systemowe
20	umiejętność prowadzenia badań (np. rynku, B+R) i analiz	
21	umiejętność uczenia się	
22	umiejętność przystosowania się do nowych sytuacji	
23	umiejętność tworzenia nowych koncepcji (kreatywność)	
24	zdolności przywódcze	
25	rozumienie kultur i zwyczajów innych krajów	
26	umiejętność samodzielnej pracy	
27	przygotowanie i prowadzenie projektów	
28	inicjatywa i przedsiębiorczość	
29	dbałość o jakość wykonywanych zadań	
30	ukierunkowanie na sukces	

Źródło: Tuning – Harmonizacja struktur kształcenia w Europie. Wkład uczelni w Proces Boloński, 2008, <https://www.mimuw.edu.pl/~ben/krk/plyta/Cz%C4%99%C5%9B%C4%87%20IV%20-%20Program%20Tuning%20materia%C5%82y%20pomocnicze/1.%20Tuning%20Harmonizacja%20struktur%20kształcenia%20w%20Europie.pdf> (dostęp 30.03.2023).

Do katalogu kompetencji dodano także po 5 kompetencji kierunkowych, w zależności od kierunku kształcenia, który realizowali respondenci na Wydziale Ekonomicznym UMCS (tabela 2).

Tabela 2. Oceniane przez respondentów kompetencje kierunkowe

Lp.	Oceniane kompetencje kierunkowe	Ukończony kierunek studiów				
		Zarządzanie	Ekonomia	Finanse i rachunkowość	Logistyka	Analityka gospodarcza
1.	zarządzanie zmianami	1			1	
2.	wiedza z zakresu zarządzania organizacjami	1				
3.	wiedza z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi	1				
4.	wiedza z zakresu prawa			1	1	
5.	wiedza z zakresu finansów		1	1		1
6.	wiedza z zakresu marketingu	1				
7.	myślenie i działanie globalne		1		1	
8.	doświadczenie zawodowe	1	1	1	1	1
9.	wiedza z zakresu prezentacji danych			1		1
10.	wiedza z zakresu wybranych					1

	metod statystycznych					
11.	wiedza z zakresu optymalizacji decyzji biznesowych					1
12.	wiedza z zakresu zarządzania przedsiębiorstwami i procesami logistycznymi				1	
13.	wiedza z zakresu rachunkowości			1		
14.	wiedza i rozumienie procesów gospodarczych		1			
15.	wiedza z zakresu struktur i instytucji ekonomicznych		1			

Źródło: opracowanie własne

Na potrzeby realizacji badań zmieniono także, w stosunku do projektu Tunning, kafeterię odpowiedzi, rozszerzając skalę o jeden poziom punktowy i w rezultacie kompetencje oceniano w skali od 1 do 5 (dla oceny ważności 1 oznaczało „zupełnie nieważne a 5 – „bardzo ważne”, a dla oceny oczekiwań lub uzyskanych kompetencji: 1 oznaczało poziom „bardzo niski” oczekiwań lub uzyskanych kompetencji a 5 – „bardzo wysoki”).

Ze względu na długą listę kompetencji (35-36 pozycji dla poszczególnych kierunków), założono, że jeśli ważność danej kompetencji zostanie oceniona przez konkretnego badanego na poziomie 1 lub 2, nie będzie oceniał on tych kompetencji w dalszej części badania (zastosowano filtry na bazie poprzednich odpowiedzi) – pozwoliło to zredukować listę kompetencji w trzykrotnym pomiarze poziomu luk o przeciętnie 3-6 itemy i zmniejszyć obciążenie poznawcze badanego.

Uwaga: z tego powodu dla analiz IPMA liczba badanych dla których obliczono przeciętną ważność danej kompetencji jest potencjalnie wyższa niż liczebność grupy, dla której uzyskano wartości poziomu otrzymanych kompetencji.

3. Charakterystyka grupy badawczej

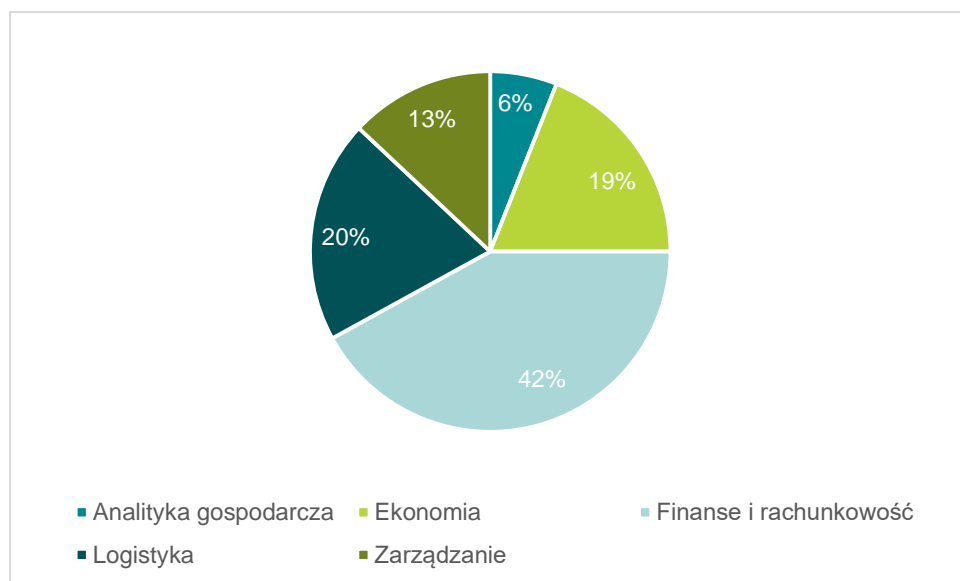
Kwestionariusz ankiety rozpoczynało pytanie dotyczące roku, w którym respondenci ukończyli studia na WE UMCS (tabela 3.).

Tabela 3. Odpowiedź na pytanie dot. roku, w którym respondent ukończył studia na WE UMCS (N=691)

Wyszczególnienie	Liczba odpowiedzi	%
1 (2022/23)	84	12%
2 (2021/22)	192	28%
3 (2020/21)	149	22%
4 (2019/20)	148	21%
5 (2018/19)	108	16%
6 (wcześniej)	10	1%
Valid	691	100%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników przeprowadzonych badań ankietowych

Na pytanie dotyczące ukończenia studiów odpowiedziało 961 osób. Najwięcej absolwentów biorących udział w badaniu ukończyło studia w roku akademickim 2021/2022 (28%), nieco mniej w roku akad. 2020/2021 (22%) lub 2019/2020 (21%). Najmniejszą pod względem liczebności grupę stanowiły osoby, które ukończyły studia wcześniej niż w roku akad. 2018/2019 (1%).



Rysunek 4. Udział badanych w zależności od reprezentowanego kierunku studiów

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników przeprowadzonych badań ankietowych

Największa grupa respondentów (42%) ukończyła kierunek finanse i rachunkowość, co piąty badany reprezentował kierunek logistyka lub ekonomia (rys. 4). Najmniej liczną grupę stanowili absolwenci „najmłodszego” kierunku, tj. analityka gospodarcza (6%).

Jeśli chodzi o tryb ukończonych studiów, przeważali absolwenci studiów stacjonarnych (82%). W badaniach większy udział wzięły kobiety (62%), niż mężczyźni (25%). Przeciętny wiek respondenta w chwili badania to 26 lat.

Większość respondentów to osoby obywatelstwa polskiego (93%), 5% respondentów pochodziło z Ukrainy, zaś 2% z Białorusi. Inne kraje reprezentowane były jedynie jednostkowo i był to Uzbekistan oraz Izrael.

4. Wyniki badań ogólne

4.1. Informacje na temat zatrudnienia respondentów

Interesujące dla autorów badania były informacje na temat zatrudnienia absolwentów – ich dotychczasowych losów zawodowych oraz planów związanych z pracą. Z tego powodu dalsza część kwestionariusza badawczego zawierała pytania dotyczące zatrudnienia.

Tabela 4. Odpowiedź na pytanie dot. sytuacji zawodowej (N=613, %)

Sytuacja zawodowa	%
1 (przedsiębiorca - zatrudniam pracowników)	2%
2 (przedsiębiorca - jednoosobowa działalność gospodarcza / umowa B2B)	3%
3 (pracownik najemny - stanowisko kierownicze)	5%
4 (pracownik najemny - stanowisko specjalisty)	52%
5 (pracownik najemny - stanowisko wykonawcze)	31%
6 (obecnie nie pracuję - bezrobotny)	6%
7 (obecnie nie pracuję - renta)	0%
8 (nigdy nie pracowałem/am)	1%

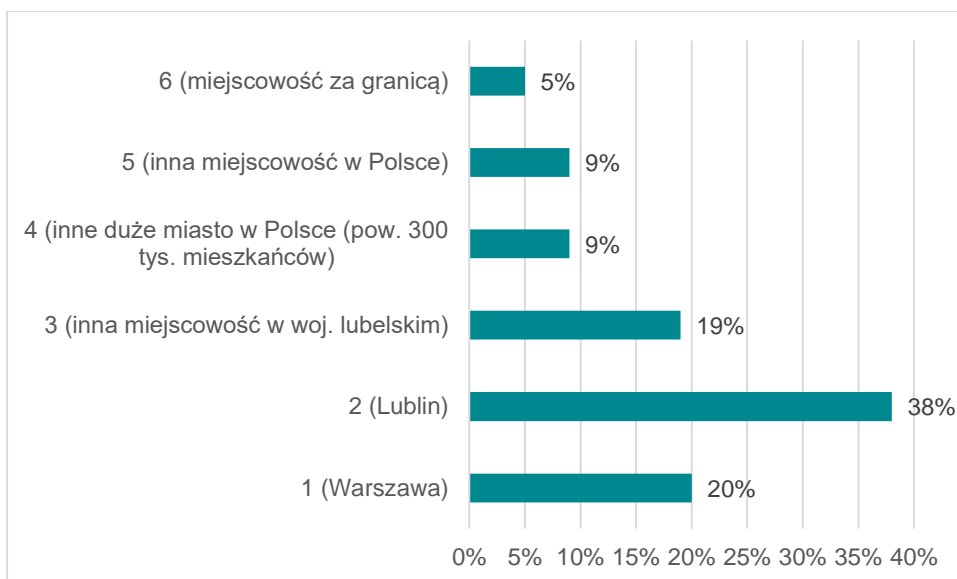
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników przeprowadzonych badań ankietowych

Na początku tej części ankiety respondenci zostali poproszeni o wskazanie dominującej formy zatrudnienia (tab. 4). Ponad połowa badanych jest zatrudniona na stanowisku specjalisty (52%), zaś niemal co trzeci respondent – na stanowisku wykonawczym (31%). Jedynie 5% badanych stwierdziło, że zajmuje stanowisko kierownicze, zaś kolejne 5% jest przedsiębiorcą (w formie jednoosobowej działalności, realizując umowy B2B – 3% lub zatrudniającym pracowników – 2%).

Na pytanie „W jakim stopniu wykonywana przez Ciebie obecnie praca jest powiązana z ukończonym kierunkiem studiów?”, średnio respondenci wskazali 6,1 w skali od 1 do 10, gdzie 1 oznaczało brak powiązania, zaś 10 – powiązanie w najwyższym stopniu.

Kolejne pytanie dotyczyło modelu wykonywanej przez respondentów pracy w skali do 1 do 10, gdzie 1 oznaczało model tradycyjny (praca stacjonarna), zaś 10 – model zdalny. Średnia w tym pytaniu wyniosła 3,3, co oznacza, że przewagą pracy stacjonarnej.

Zapytani o miejscowość, w której wykonują większość swoich obowiązków zawodowych badani wskazywali najczęściej Lublin (38%), rzadziej Warszawę (20%) lub inną niż Lublin miejscowość w woj. lubelskim (19%). Tylko 5% badanych wskazała, że pracuje za granicą (rys. 5).

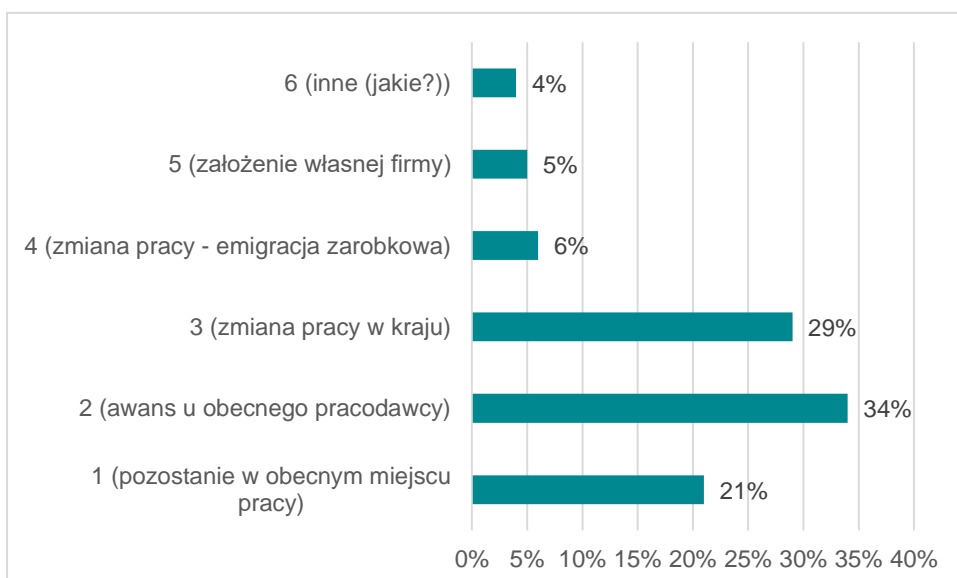


Rysunek 5. Główne miejsca wykonywania zadań zawodowych przez respondentów (N=568, %)

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników przeprowadzonych badań ankietowych

Na pytanie o dokonanie oceny satysfakcji z pracy w skali od 1 do 10 (gdzie 1 oznaczało brak satysfakcji, zaś 10 – satysfakcję w najwyższym stopniu), średnio otrzymano wynik 6,6, co

oznacza lekką przewagę satysfakcji nad jej brakiem.



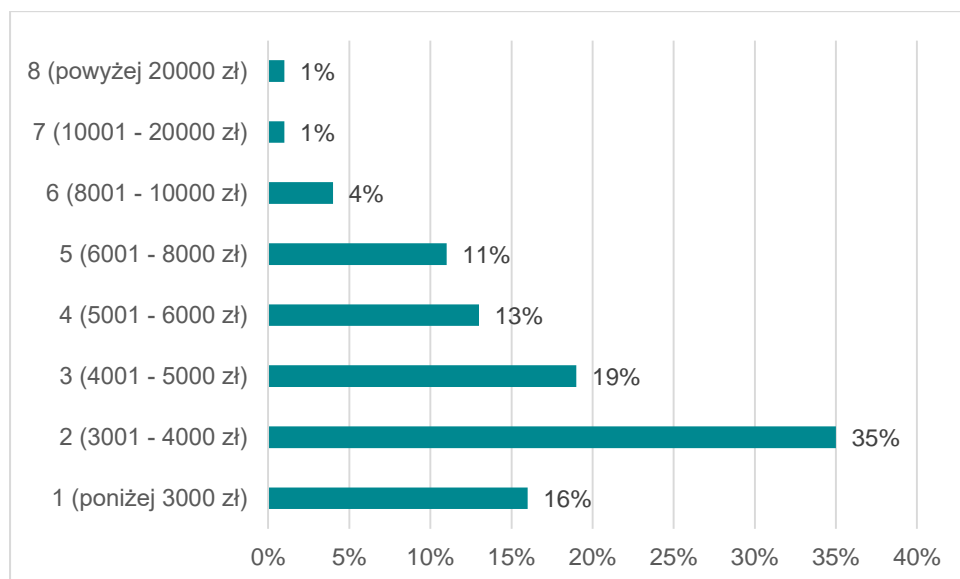
Rysunek 6. Plany zawodowe respondentów (N=558, %)

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników przeprowadzonych badań ankietowych

Respondenci zostali także poproszeni o wskazanie swoich planów zawodowych na najbliższe 2 lata (rys. 6). Co trzeci badany planował awans u obecnego pracodawcy, nieco mniej liczba grupa respondentów – zmianę pracy w kraju (29%). Co piąty badany planował

pozostać w obecnym miejscu pracy, zaś 5% respondentów planowało założenia własnej firmy.

Kolejne pytania dotyczyły aktualnych zarobków absolwentów oraz ich sytuacji zawodowej.

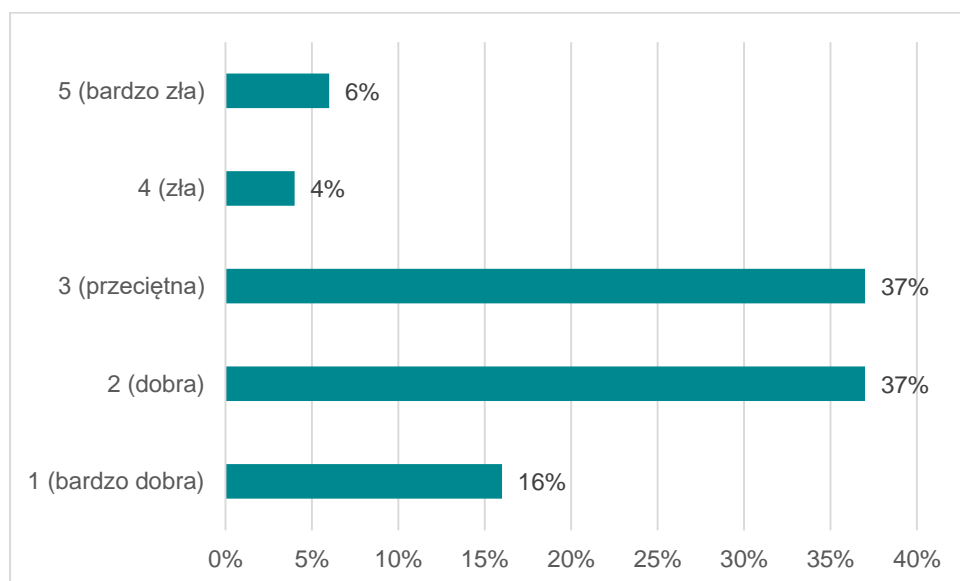


Rysunek 7. Plany zawodowe respondentów (N=571, %)

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników przeprowadzonych badań ankietowych

Zapytani o miesięczne zarobki netto (na rękę), respondenci najczęściej wskazywali przedział 2001-4000 zł. (35%). Co piąty badany wskazywał z kolei przedział od 4001 zł. do 5000 zł., zaś 16% osób stwierdziło, że zarabia 3000 zł. lub mniej. Zarobki powyżej 10000 zł. otrzymuje 2% badanych (rys. 7).

Osoby, które odmówiły odpowiedzi na pytanie dotyczące wysokości zarobków, zostały poproszone o dokonanie samooceny swojej sytuacji materialnej (rys. 8). Najwięcej osób oceniło swoją sytuację materialną jako dobrą lub przeciętną (po 37%), jako bardzo dobrą – 16%, zaś złą lub bardzo złą – 10%.



Rysunek 8. Sytuacja materialna w samoocenie respondentów (N=51, %)

4.2. Kompetencje absolwentów

4.2.1. Ważność kompetencji w pracy zawodowej

Blok pytań dotyczących kompetencji absolwentów rozpoczynało pytanie o ocenę ważności kompetencji w pracy zawodowej respondentów. Respondenci oceniali kompetencje w skali od 1 do 5, gdzie 1= zupełnie nieważne, zaś 5=bardzo ważne.

W tabeli 5. przedstawiono samoocenę 30 kompetencji ogólnych. Najwyżej oceniono umiejętność samodzielnej pracy (średnia 4,4 w 5-cio stopniowej skali), następnie dbałość o jakość wykonywanych zadań (4,2). Nieco niżej uplasowały się:

- umiejętności organizacyjne i planowania (4,1);
- porozumiewanie się w mowie i w piśmie w języku polskim (4,1);
- umiejętność rozwiązywania problemów (4,1);
- umiejętności podejmowania decyzji (4,1);
- umiejętność uczenia się (4,1);
- umiejętność wyszukiwania i analizowania informacji z różnych źródeł (4,0);
- umiejętności interpersonalne (radzenia sobie ze stresem, budowania relacji, itp.) (4,0);
- umiejętność zastosowania wiedzy w praktyce (4,0).

Pozostałe kompetencje uzyskały średnią poniżej 4,0, jednak można zauważyć, że najczęściej oceniano je powyżej 3, czyli powyżej średniej. Do najniżej ocenionych kompetencji pod względem ich wartości w pracy zawodowej absolwenci zaliczyli docenienie różnorodności i wielokulturowości (2,6) oraz umiejętność pracy w środowisku międzynarodowym (2,9).

Tabela 5. Ważność kompetencji ogólnych w pracy zawodowej w samoocenie respondentów (N=522)

Lp.	Kompetencje ogólne	Średnia
1	umiejętność analizy i syntezy	3,7
2	umiejętności organizacyjne i planowania	4,1
3	podstawowa wiedza ogólna	3,7
4	podstawowa wiedza profesjonalna dotycząca wykonywanej pracy	3,7
5	porozumiewanie się w mowie i w piśmie w języku polskim	4,1
6	znajomość co najmniej jednego języka	3,5

	obcego	
7	podstawowe umiejętności informatyczne	3,9
8	umiejętność wyszukiwania i analizowania informacji z różnych źródeł	4,0
9	umiejętność rozwiązywania problemów	4,1
10	umiejętność podejmowania decyzji	4,1
11	krytycyzm i samokrytycyzm	3,3
12	umiejętność pracy w zespole	3,9
13	umiejętności interpersonalne (radzenia sobie ze stresem, budowania relacji, itp.)	4,0
14	umiejętność pracy w zespole interdyscyplinarnym	3,3
15	umiejętności komunikowania się z ekspertami innych dziedzin	3,5
16	docenienie różnorodności i wielokulturowości	2,6
17	umiejętność pracy w środowisku międzynarodowym	2,9
18	postępowanie zgodne z zasadami etyki zawodowej	3,6
19	umiejętność zastosowania wiedzy w praktyce	4,0
20	umiejętność prowadzenia badań (np. rynku, B+R) i analiz	2,6
21	umiejętność uczenia się	4,1
22	umiejętność przystosowania się do nowych sytuacji	3,9
23	umiejętność tworzenia nowych koncepcji (kreatywność)	3,3
24	zdolności przywódcze	3,0
25	rozumienie kultur i zwyczajów innych krajów	2,4
26	umiejętność samodzielnej pracy	4,4
27	przygotowanie i prowadzenie projektów	3,0
28	inicjatywa i przedsiębiorczość	3,3

29	dbałość o jakość wykonywanych zadań	4,2
30	ukierunkowanie na sukces	3,4

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników przeprowadzonych badań ankietowych

Poza kompetencjami ogólnymi, respondenci poproszeni byli o dokonanie oceny ważności w pracy kompetencji kierunkowych, dobranych w zależności od ukończonego przez daną osobę kierunku studiów na WE UMCS, związanych głównie z wiedzą przekazywaną studentom na danym kierunku (tab. 6). W tym przypadku liczba udzielonych odpowiedzi jest różna, ponieważ poszczególne kierunki były reprezentowane przez różne liczebnie grupy respondentów. Jedynie doświadczenie zawodowe oceniali wszyscy respondenci i tutaj otrzymano średnią 3,3.

Tabela 6. Ważność kompetencji kierunkowych w pracy zawodowej w samoocenie respondentów

Lp.	Kompetencje kierunkowe	N	średnia
1	doświadczenie zawodowe	522	3,3
2	zarządzanie zmianami	187	3,2
3	wiedza z zakresu zarządzania organizacjami	77	2,9
4	wiedza z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi	77	2,9
5	wiedza z zakresu prawa	347	3,0
6	wiedza z zakresu finansów	316	3,8
7	wiedza z zakresu marketingu	78	3,0
8	myślenie i działanie globalne	207	3,4
9	wiedza z zakresu prezentacji danych	266	3,3
10	wiedza z zakresu wybranych metod statystycznych	33	2,7
11	wiedza z zakresu optymalizacji decyzji biznesowych	33	2,6
12	wiedza z zakresu zarządzania przedsiębiorstwami i procesami logistycznymi	113	3,1
13	wiedza z zakresu rachunkowości	235	3,6

14	wiedza i rozumienie procesów gospodarczych	97	3,5
15	wiedza z zakresu struktur i instytucji ekonomicznych	97	2,9

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników przeprowadzonych badań ankietowych

Analizując wypowiedzi respondentów w zakresie ważności kompetencji kierunkowych w wykonywanej przez nich pracy można zauważyć, że średnio kompetencje te oceniano niżej, niż kompetencje ogólne. W tym przypadku najwyżej oceniono:

- wiedzę z zakresu finansów (3,8, oceniana przez absolwentów ekonomii, FiR oraz AG);
- wiedzę z zakresu rachunkowości (3,6; FiR);
- myślenie i działanie globalne (3,4; ekonomia i logistyka).

Z kolei najniżej oceniono wiedzę z zakresu optymalizacji decyzji biznesowych (2,6) oraz z zakresu wybranych metod statystycznych (2,7), którą oceniali studenci AG.

4.2.2. Minimalne wymagania wobec kompetencji

W kolejnym kroku absolwenci zostali poproszeni o dokonanie oceny minimalnych wymagań wobec kompetencji, w skali 1-5, gdzie 1=bardzo niskie, zaś 5=bardzo wysokie. W tym etapie ocenie poddawano jedynie te kompetencje, które wcześniej zostały przez danego respondenta ocenione na poziomie 3 lub wyższym (czyli nie pojawiały się do oceny kompetencje ocenione jako nieważne w pracy zawodowej).

W tabeli 7. przedstawiono ocenę dotyczącą oczekiwań respondentów w zakresie minimalnych oczekiwań wobec kompetencji ogólnych w ich obecnym miejscu pracy. Wyniki były podobne do tych, które dotyczyły oczekiwanego w pracy poziomu kompetencji. Na najwyższym poziomie ponownie uplasowały się umiejętności samodzielnej pracy (średnia 4,4 w 5-cio stopniowej skali) oraz dbałość o jakość wykonywanych zadań (4,4), a dodatkowo porozumiewanie się w mowie i w piśmie w języku polskim (4,3), umiejętność uczenia się (4,3) i umiejętności dostosowania się do nowych sytuacji (4,3). Kolejnymi wysoko ocenianymi kompetencjami były:

- umiejętności interpersonalne (radzenia sobie ze stresem, budowania relacji, itp.) (4,2);
- umiejętność wyszukiwania i analizowania informacji z różnych źródeł (4,1);
- umiejętność podejmowania decyzji (4,1);
- podstawowa wiedza profesjonalna dotycząca wykonywanej pracy (4,0);
- umiejętność pracy w zespole (4,0);
- podstawowe umiejętności informatyczne (4,0).

Pozostałe kompetencje oceniono poniżej 4,0, jednak także powyżej 3,0. Najniżej oceniono docenienie różnorodności i wielokulturowości, ze średnią 3,4.

Tabela 7. Minimalne wymagania wobec kompetencji ogólnych w pracy zawodowej w samoocenie respondentów

Lp.	Kompetencje ogólne	N	średnia
1	umiejętność analizy i syntezy	324	3,7
2	umiejętności organizacyjne i planowania	348	3,9
3	podstawowa wiedza ogólna	330	3,7
4	podstawowa wiedza profesjonalna dotycząca wykonywanej pracy	320	4,0
5	porozumiewanie się w mowie i w piśmie w języku polskim	339	4,3
6	znajomość co najmniej jednego języka obcego	288	3,9
7	podstawowe umiejętności informatyczne	342	4,0
8	umiejętność wyszukiwania i analizowania informacji z różnych źródeł	329	4,1
9	umiejętność rozwiązywania problemów	164	3,9
10	umiejętność podejmowania decyzji	350	4,1
11	krytycyzm i samokrytycyzm	301	3,5
12	umiejętność pracy w zespole	339	4,0
13	umiejętności interpersonalne (radzenia sobie ze stresem, budowania relacji, itp.)	341	4,2
14	umiejętność pracy w zespole interdyscyplinarnym	290	3,6
15	umiejętności komunikowania się z ekspertami innych dziedzin	298	3,7
16	docenienie różnorodności i wielokulturowości	184	3,4
17	umiejętność pracy w środowisku międzynarodowym	222	3,7
18	postępowanie zgodne z zasadami etyki zawodowej	323	3,9
19	umiejętność zastosowania wiedzy w praktyce	338	4,2
20	umiejętność prowadzenia badań (np. rynku, B+R) i analiz	179	3,5

21	umiejętność uczenia się	351	4,3
22	umiejętność przystosowania się do nowych sytuacji	342	4,3
23	umiejętność tworzenia nowych koncepcji (kreatywność)	287	3,7
24	zdolności przywódcze	263	3,5
25	rozumienie kultur i zwyczajów innych krajów	159	3,6
26	umiejętność samodzielnej pracy	370	4,4
27	przygotowanie i prowadzenie projektów	236	3,6
28	inicjatywa i przedsiębiorczość	290	3,6
29	dbałość o jakość wykonywanych zadań	366	4,4
30	ukierunkowanie na sukces	295	3,8

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników przeprowadzonych badań ankietowych

Analogicznie przeprowadzono analizę w zakresie minimalnych wymagań dot. kompetencji kierunkowych – związanych z obszarem kształcenia realizowanym przez respondentów (tab. 8). W tym przypadku liczba osób oceniających poszczególne kompetencje była już bardzo zróżnicowana, niektóre oceniało tylko kilka osób. Wyniki i w tym przypadku są zbliżone do tych osiągniętych w ocenie ważności w pracy zawodowej.

Tabela 8. Minimalne wymagania wobec kompetencji kierunkowych w pracy zawodowej w samoocenie respondentów

Lp.	Kompetencje kierunkowe	N	średnia
1	doświadczenie zawodowe	280	3,7
2	zarządzanie zmianami	90	3,6
3	wiedza z zakresu zarządzania organizacjami	28	3,4
4	wiedza z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi	27	3,7
5	wiedza z zakresu prawa	170	3,6
6	wiedza z zakresu finansów	194	4,0

7	wiedza z zakresu marketingu	32	3,8
8	myślenie i działanie globalne	124	3,5
9	wiedza z zakresu prezentacji danych	143	3,6
10	wiedza z zakresu wybranych metod statystycznych	13	3,2
11	wiedza z zakresu optymalizacji decyzji biznesowych	9	3,3
12	wiedza z zakresu zarządzania przedsiębiorstwami i procesami logistycznymi	58	3,8
13	wiedza z zakresu rachunkowości	132	4,2
14	wiedza i rozumienie procesów gospodarczych	58	3,8
15	wiedza z zakresu struktur i instytucji ekonomicznych	48	3,8

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników przeprowadzonych badań ankietowych

4.2.3. Pożądaną w pracy poziom kompetencji

W kolejnej części kwestionariusza respondenci poproszeni zostali o dokonanie oceny pożądanego w ich obecnym miejscu pracy poziomu kompetencji. Podobnie jak w poprzednim etapie badania, ocenie poddawano jedynie te kompetencje, które wcześniej zostały przez danego respondenta ocenione na poziomie 3 lub wyższym.

Tabela 9. Pożądaną w pracy poziom kompetencji ogólnych

Lp.	Kompetencje ogólne	N	średnia
1.	umiejętność analizy i syntezy	258	4,1
2.	umiejętności organizacyjne i planowania	281	4,2
3.	podstawowa wiedza ogólna	264	4,0
4.	podstawowa wiedza profesjonalna dotycząca wykonywanej pracy	261	4,3
5.	porozumiewanie się w mowie i w piśmie w języku polskim	271	4,3
6.	znajomość co najmniej jednego języka	229	4,1

	obcego		
7.	podstawowe umiejętności informatyczne	276	4,1
8.	umiejętność wyszukiwania i analizowania informacji z różnych źródeł	264	4,3
9.	umiejętność rozwiązywania problemów	141	4,1
10.	umiejętność podejmowania decyzji	280	4,3
11.	krytycyzm i samokrytycyzm	242	3,8
12.	umiejętność pracy w zespole	274	4,2
13.	umiejętności interpersonalne (radzenia sobie ze stresem, budowania relacji, itp.)	273	4,3
14.	umiejętność pracy w zespole interdyscyplinarnym	232	3,8
15.	umiejętności komunikowania się z ekspertami innych dziedzin	239	4,0
16.	docenienie różnorodności i wielokulturowości	144	3,7
17.	umiejętność pracy w środowisku międzynarodowym	171	4,1
18.	postępowanie zgodne z zasadami etyki zawodowej	256	4,2
19.	umiejętność zastosowania wiedzy w praktyce	274	4,4
20.	umiejętność prowadzenia badań (np. rynku, B+R) i analiz	139	3,9
21.	umiejętność uczenia się	281	4,4
22.	umiejętność przystosowania się do nowych sytuacji	275	4,4
23.	umiejętność tworzenia nowych koncepcji (kreatywność)	231	3,9
24.	zdolności przywódcze	204	3,6
25.	rozumienie kultur i zwyczajów innych krajów	127	3,9
26.	umiejętność samodzielnej pracy	297	4,5
27.	przygotowanie i prowadzenie projektów	185	3,9
28.	inicjatywa i przedsiębiorczość	232	3,9

29.	dbałość o jakość wykonywanych zadań	294	4,6
30.	ukierunkowanie na sukces	237	4,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników przeprowadzonych badań ankietowych

Na najwyższym poziomie ocenione dbałość o jakość wykonywanych zadań (średnia 4,6) oraz umiejętność samodzielnej pracy (4,5). Nieco niżej, ale także wysoko, respondenci ocenili następujące kompetencje ogólne:

- umiejętność uczenia się (4,4);
- umiejętność przystosowania się do nowych sytuacji (4,4);
- umiejętność zastosowania wiedzy w praktyce (4,4);
- podstawowa wiedza profesjonalna dotycząca wykonywanej pracy (4,3);
- porozumiewanie się w mowie i w piśmie w języku polskim (4,3);
- umiejętność wyszukiwania i analizowania informacji z różnych źródeł (4,3);
- umiejętność podejmowania decyzji (4,3);
- umiejętności interpersonalne (radzenia sobie ze stresem, budowania relacji, itp.) (4,3).

Znaczną część kompetencji ogólnych oceniono powyżej 4,0, zaś najniższa ocena wyniosła 3,6 i były to zdolności przywódcze.

Tabela 10. Pożądana w pracy poziom kompetencji kierunkowych

Lp.	Kompetencje kierunkowe	N	średnia
1	doświadczenie zawodowe	220	4,0
2	zarządzanie zmianami	74	3,9
3	wiedza z zakresu zarządzania organizacjami	23	3,4
4	wiedza z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi	22	3,3
5	wiedza z zakresu prawa	136	3,9
6	wiedza z zakresu finansów	153	4,2
7	wiedza z zakresu marketingu	25	3,8
8	myślenie i działanie globalne	95	3,8
9	wiedza z zakresu prezentacji danych	112	4,1

10	wiedza z zakresu wybranych metod statystycznych	11	3,5
11	wiedza z zakresu optymalizacji decyzji biznesowych	7	3,7
12	wiedza z zakresu zarządzania przedsiębiorstwami i procesami logistycznymi	49	3,8
13	wiedza z zakresu rachunkowości	105	4,4
14	wiedza i rozumienie procesów gospodarczych	42	4,1
15	wiedza z zakresu struktur i instytucji ekonomicznych	37	3,9

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników przeprowadzonych badań ankietowych

Jeśli chodzi o kompetencje kierunkowe, oceniane przez absolwentów poszczególnych profili kształcenia na WE UMCS, najwyższy wskaźnik uzyskała wiedza z zakresu rachunkowości, oceniana wyłącznie przez absolwentów FiR, ze średnią 4,4. Z kolei najniższą ocenę, 3,3, otrzymała wiedza z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi oceniana przez absolwentów zarządzania (tab. 10).

4.2.4. Poziom kompetencji uzyskany w trakcie studiów na WE UMCS

Ostatnia część kwestionariusza kompetencji dotyczyła oceny poziomu kompetencji uzyskanego przez respondentów w trakcie studiów na WE UMCS. W tabeli 11 przedstawiono wyniki dotyczące poziomu kompetencji ogólnych, zaś w tabl. 12 – uzyskanych kompetencji kierunkowych. Analiza średnich pozwala stwierdzić, że uzyskany poziom kompetencji jest niższy niż poziom pożądany i minimalny. W ten sposób uzyskane wyniki badań umożliwiły zdiagnozowanie luk kompetencyjnych w zakresie kompetencji badanych absolwentów. Zestawienie luk przedstawiono w załącznikach do niniejszego raportu.

Tabela 11. Uzyskany przez respondentów poziom kompetencji ogólnych

Lp.	Kompetencje ogólne	N	średnia
1	umiejętność analizy i syntezy	236	3,4
2	umiejętności organizacyjne i planowania	258	3,5
3	podstawowa wiedza ogólna	242	3,6
4	podstawowa wiedza profesjonalna dotycząca wykonywanej pracy	238	3,2
5	porozumiewanie się w mowie i w piśmie w	251	4,0

	języku polskim		
6	znajomość co najmniej jednego języka obcego	210	3,4
7	podstawowe umiejętności informatyczne	258	3,6
8	umiejętność wyszukiwania i analizowania informacji z różnych źródeł	242	3,8
9	umiejętność rozwiązywania problemów	129	3,3
10	umiejętność podejmowania decyzji	259	3,4
11	krytycyzm i samokrytycyzm	221	3,3
12	umiejętność pracy w zespole	252	3,8
13	umiejętności interpersonalne (radzenia sobie ze stresem, budowania relacji, itp.)	255	3,3
14	umiejętność pracy w zespole interdyscyplinarnym	212	3,3
15	umiejętności komunikowania się z ekspertami innych dziedzin	216	3,1
16	docenienie różnorodności i wielokulturowości	132	3,5
17	umiejętność pracy w środowisku międzynarodowym	152	3,1
18	postępowanie zgodne z zasadami etyki zawodowej	235	3,6
19	umiejętność zastosowania wiedzy w praktyce	251	3,3
20	umiejętność prowadzenia badań (np. rynku, B+R) i analiz	125	3,5
21	umiejętność uczenia się	259	3,7
22	umiejętność przystosowania się do nowych sytuacji	254	3,6
23	umiejętność tworzenia nowych koncepcji (kreatywność)	211	3,3
24	zdolności przywódcze	186	3,1
25	rozumienie kultur i zwyczajów innych krajów	112	3,5
26	umiejętność samodzielnej pracy	274	3,9
27	przygotowanie i prowadzenie projektów	166	3,6

28	inicjatywa i przedsiębiorczość	212	3,4
29	dbałość o jakość wykonywanych zadań	272	3,9
30	ukierunkowanie na sukces	217	3,5

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników przeprowadzonych badań ankietowych

Tabela 12. Uzyskany przez respondentów poziom kompetencji kierunkowych

Lp.	Kompetencje kierunkowe	N	średnia
1	doświadczenie zawodowe	202	2,8
2	zarządzanie zmianami	66	3,3
3	wiedza z zakresu zarządzania organizacjami	22	3,9
4	wiedza z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi	21	4,0
5	wiedza z zakresu prawa	130	3,1
6	wiedza z zakresu finansów	141	3,7
7	wiedza z zakresu marketingu	24	3,6
8	myślenie i działanie globalne	79	3,2
9	wiedza z zakresu prezentacji danych	109	3,6
10	wiedza z zakresu wybranych metod statystycznych	11	4,0
11	wiedza z zakresu optymalizacji decyzji biznesowych	7	3,7
12	wiedza z zakresu zarządzania przedsiębiorstwami i procesami logistycznymi	46	3,8
13	wiedza z zakresu rachunkowości	101	3,9
14	wiedza i rozumienie procesów gospodarczych	31	3,7
15	wiedza z zakresu struktur i instytucji ekonomicznych	29	3,8

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników przeprowadzonych badań ankietowych

5. Wyniki badań w podziale na kierunki kształcenia realizowane na WE UMCS

W niniejszej części raportu przedstawiono wyniki badań dotyczące kompetencji w ocenie respondentów w podziale na kierunki studiów, które ukończyli. W p. 5.1 odniesiono się do wyników zbiorczych, prezentując luki w zakresie wszystkich kompetencji, ocenianych przez wszystkich absolwentów. W kolejnych podrozdziałach przedstawiono wyniki dotyczące poszczególnych kierunków studiów.

5.1. Wyniki ogółem

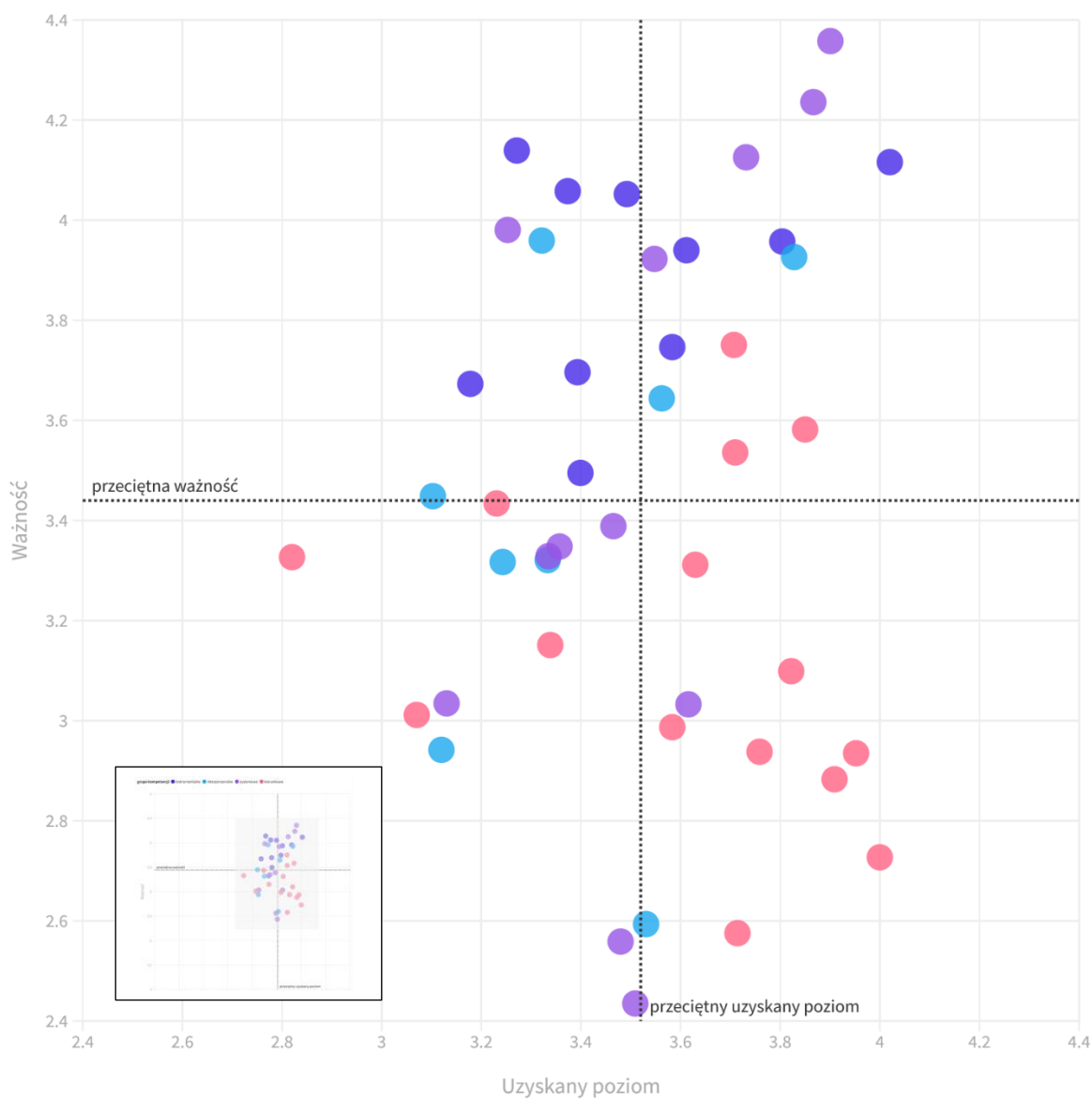
Rysunki 9 i 10 przedstawiają wyniki dotyczące luk kompetencyjnych w postaci macierzy IPMA dla wszystkich ocenianych kierunków studiów WE UMCS. Dla ułatwienia analiz i większej przejrzystości prezentowanych wyników, poszczególne kompetencje przedstawiono w grupach, z odpowiednimi kolorami.

Jak widać, w pierwszej ćwiartce macierzy „Utrzymaj”, gdzie znajdują się kompetencje z wysoką ważnością oraz wysoką oceną realizacji, znalazły się głównie kompetencje systemowe oraz po kilka z pozostałych grup kompetencji.

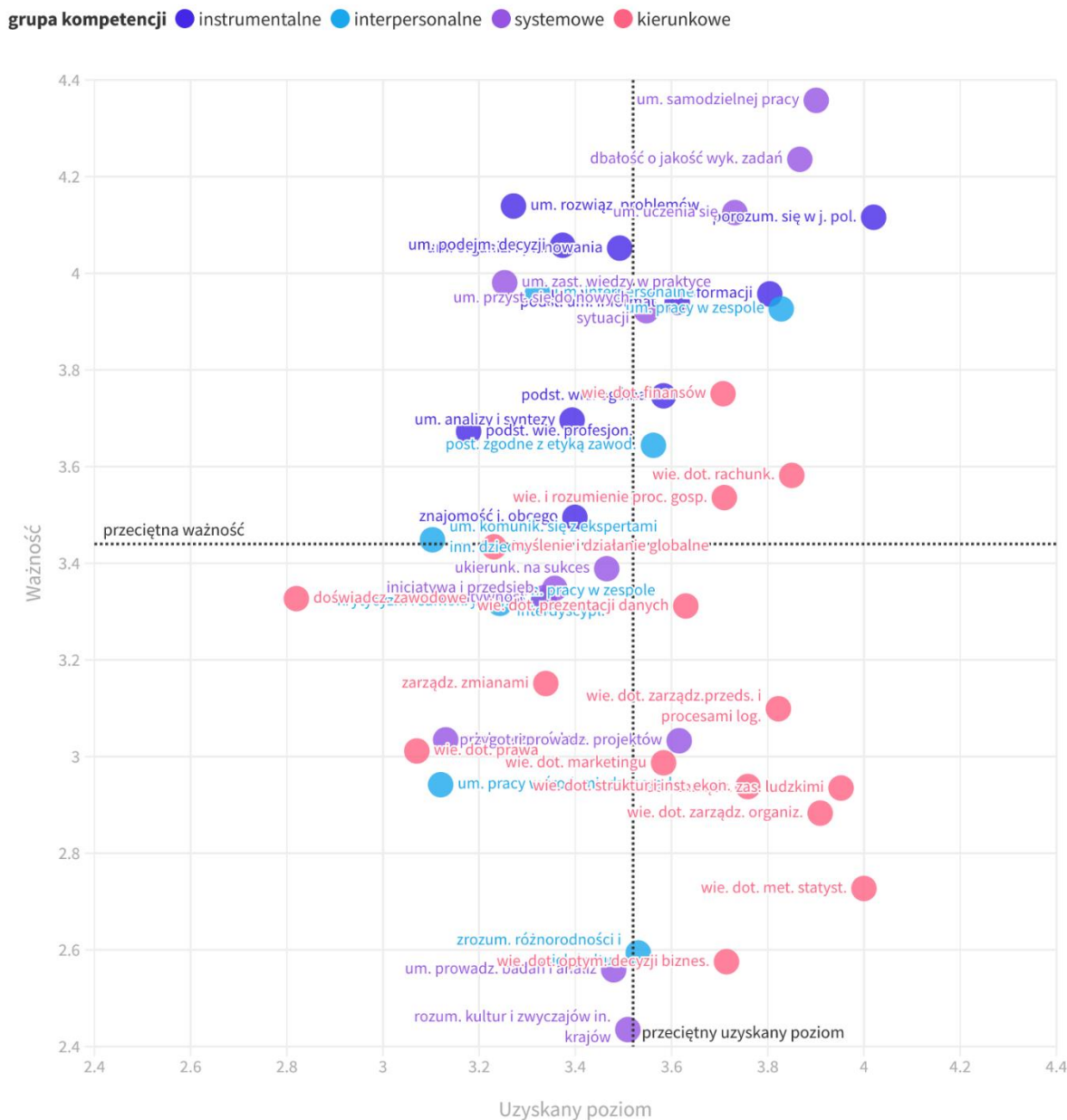
W ćwiartce 2 „Priorytet do poprawy” (wysoka ważność i niska ocena realizacji), znalazły się przede wszystkim kompetencje instrumentalne, nad którymi należy w pierwszej kolejności pracować.

Z kolei w ćwiartce 3, „Ignoruj” (niska ważność i niska ocena jakości) oraz 4: „Realokacja zasobów” (niska ważność a wysoka ocena jakości), obserwujemy przewagę kompetencji kierunkowych i niewielką liczbę interpersonalnych. W dalszej części raportu, bardziej szczegółowo przedstawiono wyniki w podziale na kompetencje oceniane przez absolwentów poszczególnych kierunków studiów.

grupa kompetencji ● instrumentalne ● interpersonalne ● systemowe ● kierunkowe



Rysunek 9. Macierz IPMA ważność kompetencji vs. Uzyskany ich poziom w opinii badanych absolwentów – pełna skala pomiaru 1-5 – rysunek poglądowy rozrzutu
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników przeprowadzonych badań ankietowych



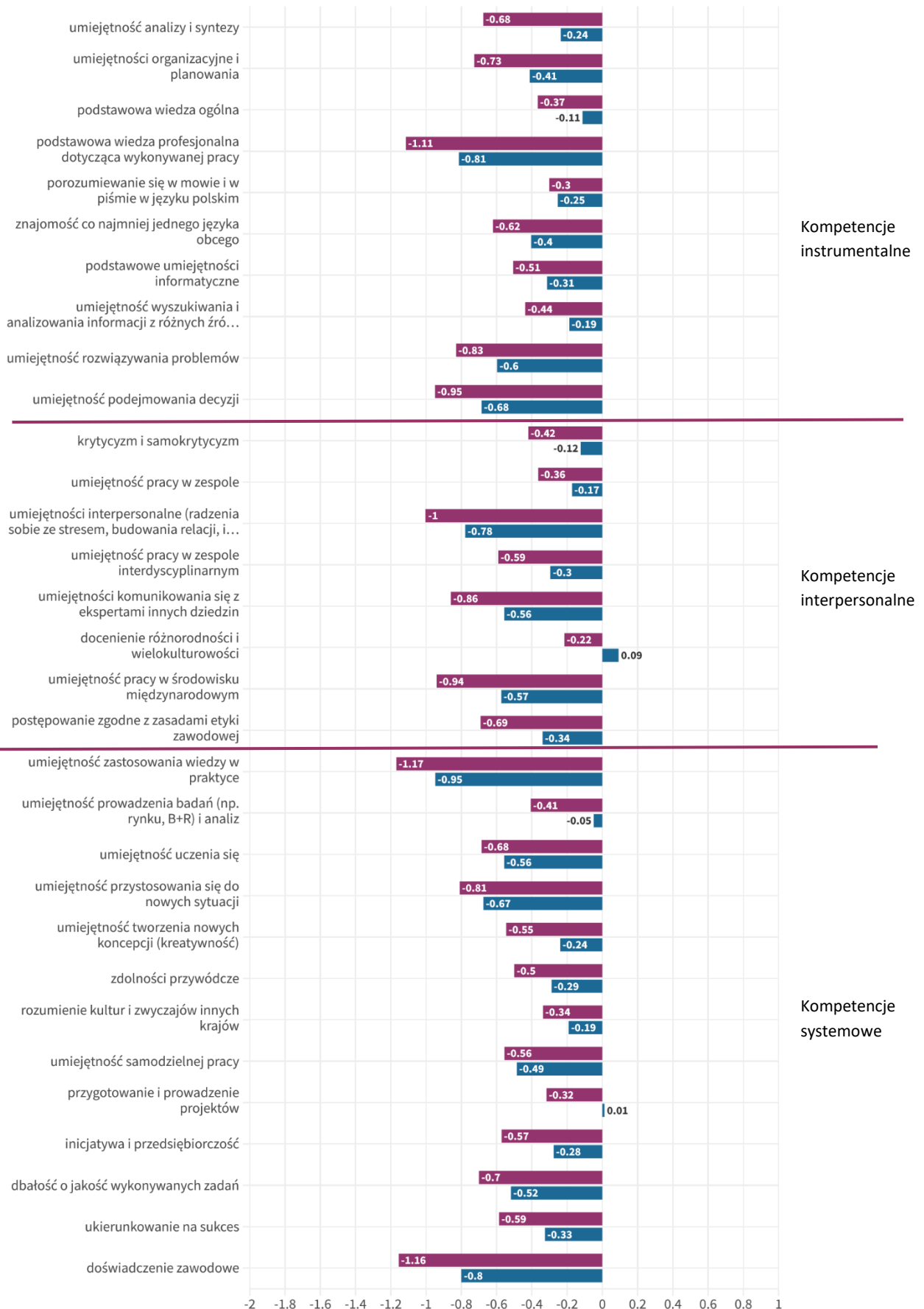
Rysunek 10. Macierz IPMA dla absolwentów ogółem wg grup kompetencji

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników przeprowadzonych badań ankietowych

Luki dla kompetencji kierunkowych przedstawiono przy odpowiednich kierunkach studiów – inaczej niż przy macierzy IPMA ze względu na czytelność prezentacji.

Rysunek 11 przedstawia luki satysfakcji absolwentów w zakresie kompetencji ogólnych. Można zauważyć wystąpienie dwóch niewielkich luk dodatnich, które dotyczą doceniania różnorodności i wielokulturowości (MSA 0,09) oraz przygotowania i prowadzenia projektów (0,01 MSA). Z kolei zdecydowanie większe są luki ujemne, największe w przypadku podstawowej wiedzy profesjonalnej dotyczącej wykonywanej pracy (MSS -1,11; MSA -0,81), umiejętności zastosowania wiedzy w praktyce (MSS -1,17; MSA -0,95), oraz doświadczenia zawodowego (MSS -1,16; MSA -0,8).

MSS MSA



Rysunek 11. Luki satysfakcji absolwentów ogółem

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników przeprowadzonych badań ankietowych

5.3. Analityka gospodarcza

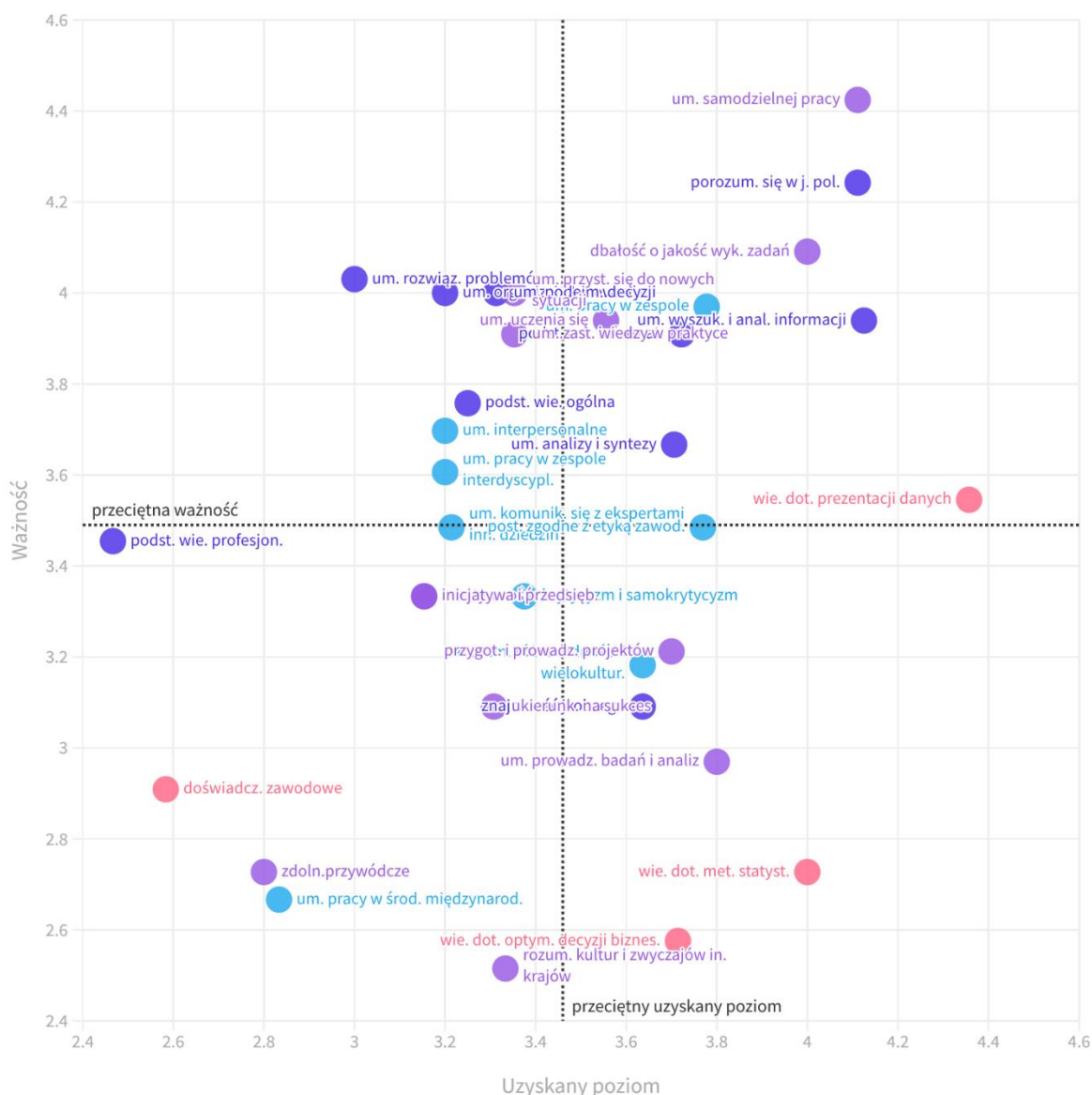
Rysunek 12 ilustruje wyniki dotyczące luk kompetencyjnych dla ocenianego kierunku Analityka gospodarcza na UMCS w postaci macierzy IPMA. Aby ułatwić analizę i zapewnić większą przejrzystość, poszczególne kompetencje zostały pogrupowane i oznaczone odpowiednimi kolorami.

W macierzy, pierwsza ćwiartka, oznaczona jako "Utrzymaj", zawiera kompetencje o wysokiej wadze i wysokiej ocenie realizacji, przede wszystkim skupiające się na kompetencjach systemowych i instrumentalnych.

W drugiej ćwiartce, oznaczonej jako "Priorytet do poprawy", występują kompetencje instrumentalne, które mają wysoką wagę, ale niską ocenę realizacji. Są to obszary, nad którymi należy najpierw skupić się i pracować nad ich poprawą.

Natomiast w ćwiartce trzeciej, "Ignoruj", znajdują się kompetencje o niskiej wadze i niskiej ocenie jakości, natomiast w czwartej ćwiartce, "Realokacja zasobów", występują kompetencje o niskiej wadze, ale wysokiej ocenie jakości. W tych obszarach można zauważyć przewagę kompetencji kierunkowych i systemowych, a także niewielką liczbę kompetencji interpersonalnych.

grupa kompetencji ● instrumentalne ● interpersonalne ● systemowe ● kierunkowe

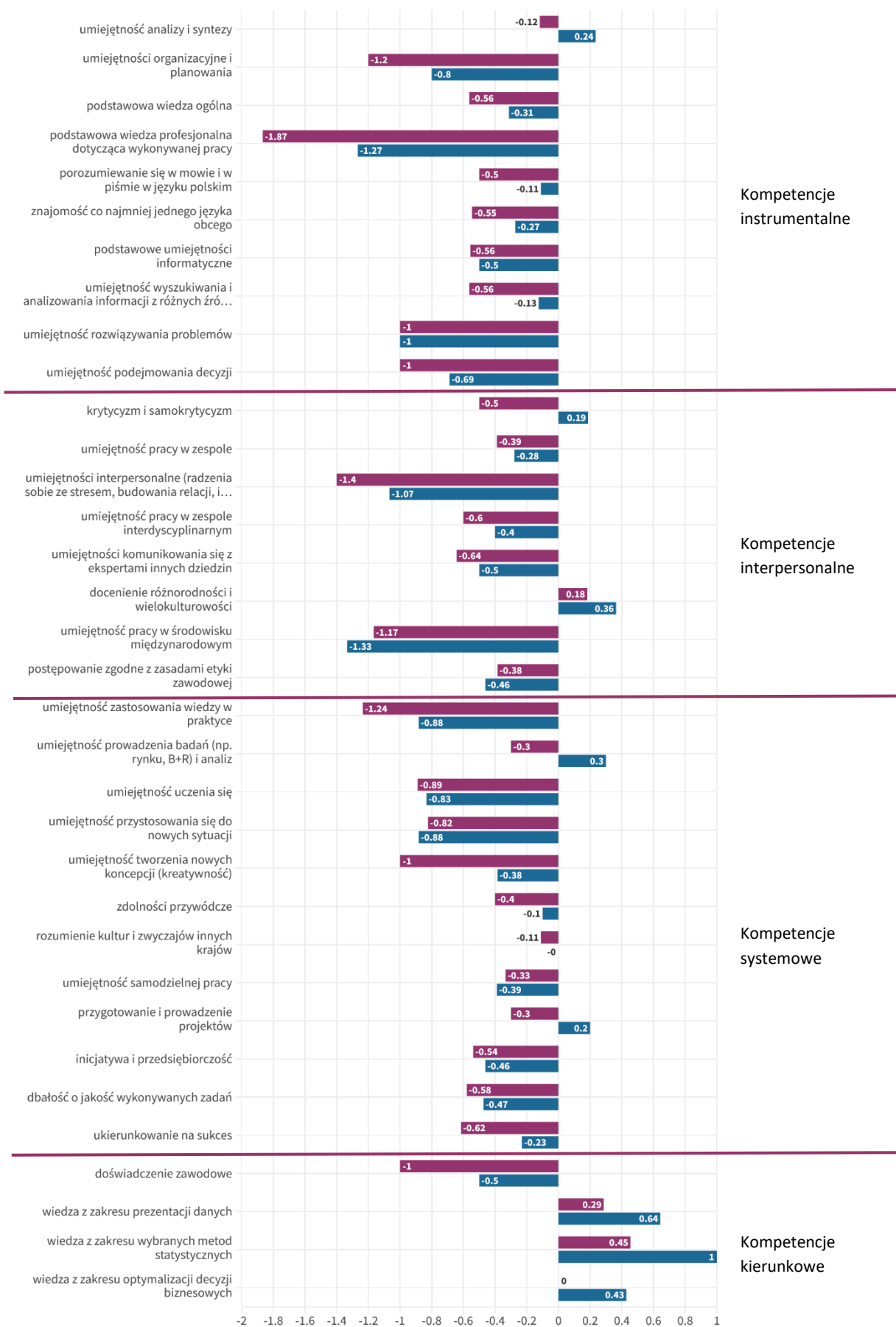


Rysunek 12. Macierz IPMA dla absolwentów Analityki gospodarczej wg grup kompetencji

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników przeprowadzonych badań ankietowych

Rysunek 13 przedstawia luki satysfakcji absolwentów analityki gospodarczej. Można zauważyć wystąpienie kilku luk dodatnich w zakresie, które dotyczą następujących kompetencji: umiejętność analizy i syntezy (MSA 0,24), krytycyzm i samokrytycyzm (MSA 0,19), docenienie różnorodności i wielokulturowości (MSS 0,18; MSA 0,36), umiejętności prowadzenia badań (MSA 0,3), przygotowania i prowadzenia projektów (MSA 0,2) oraz kompetencji kierunkowych tj.: wiedza z zakresu prezentacji danych (MSS 0,29; MSA 0,64), wybranych metod statystycznych (MSS 0,45; MSA 1) i optymalizacji decyzji biznesowych (MSA 0,43). Z kolei największe luki ujemne zidentyfikowano w zakresie podstawowej wiedzy profesjonalnej dotyczącej wykonywanej pracy (MSS -1,67; MSA -1,27), umiejętności interpersonalnych (MSS -1,4; MSA -1,06) oraz doświadczenia zawodowego (MSS -1,24; MSA -0,68).

MSS MSA



Rysunek 13. Luki satysfakcji absolwentów kierunku Analityka gospodarcza

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników przeprowadzonych badań ankietowych

5.4. Ekonomia

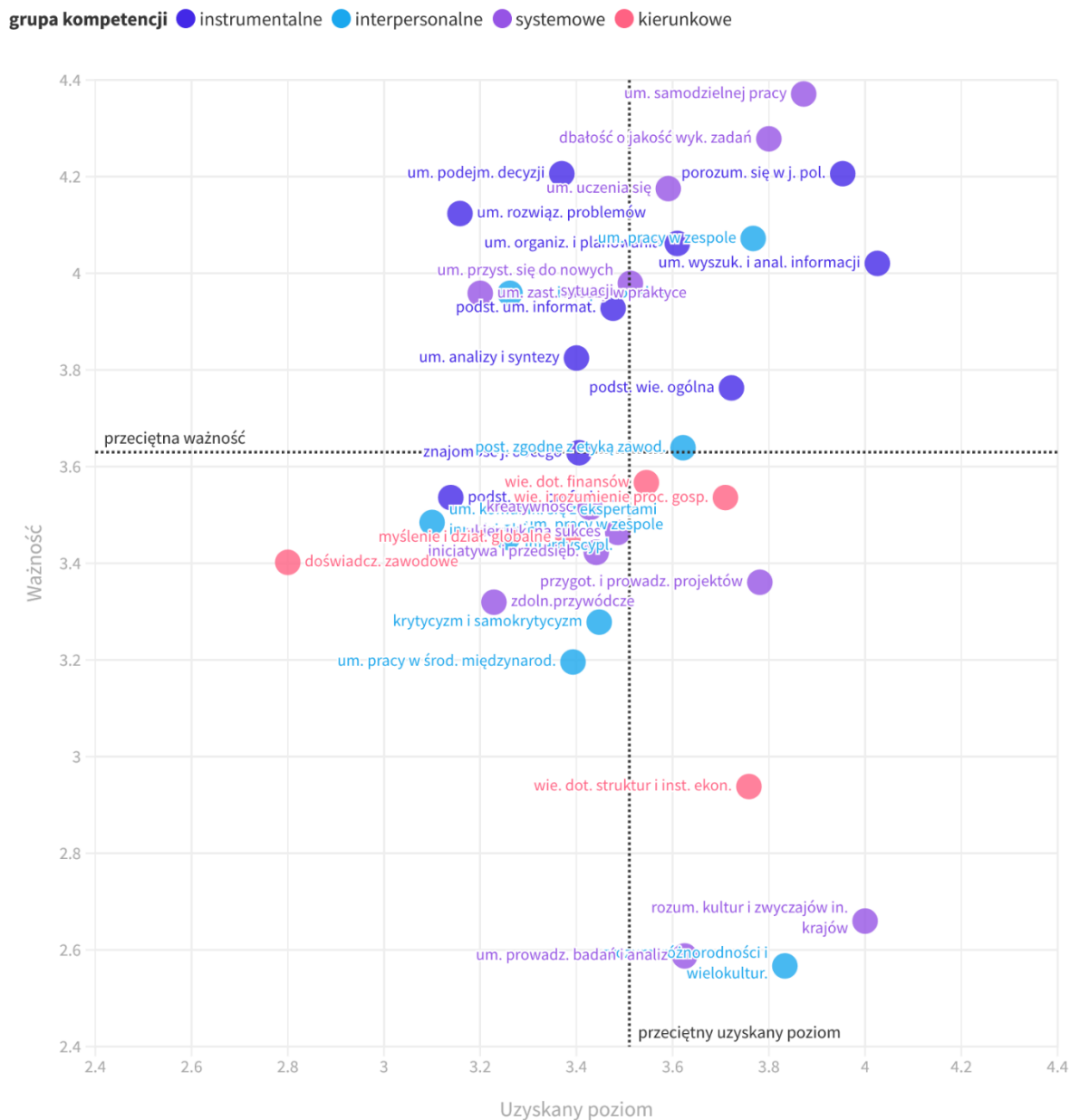
Rysunek 14 przedstawia wyniki dotyczące luk kompetencyjnych w kontekście ocenianego kierunku studiów Ekonomia UMCS w postaci macierzy IPMA. W celu ułatwienia analizy i zapewnienia większej przejrzystości, poszczególne kompetencje zostały pogrupowane i oznaczone odpowiednimi kolorami.

W macierzy, pierwsza ćwiartka, zaznaczona jako "Utrzymaj", zawiera kompetencje o wysokim stopniu ważności i oceny realizacji, głównie skupiające się na kompetencjach systemowych i instrumentalnych.

W drugiej ćwiartce, oznaczonej jako "Priorytet do poprawy", występują kompetencje instrumentalne, które mają wysoki stopień ważności, ale niską ocenę realizacji. To obszary, które wymagają pierwszorzędnej uwagi i pracy w celu ich ulepszenia.

Natomiast w ćwiartce trzeciej, oznaczonej jako "Ignoruj", znajdują się kompetencje o niskim stopniu ważności i niskiej ocenie jakości, podczas gdy w czwartej ćwiartce, "Realokacja zasobów", występują kompetencje o niskim stopniu ważności, ale wysokiej ocenie jakości. W tych obszarach zauważa się podobną liczbę kompetencji interpersonalnych, systemowych i kierunkowych.

Rysunek 15 przedstawia luki satysfakcji absolwentów kierunku ekonomia. Można zauważyć wystąpienie jednej luki dodatniej dotyczącej docenienie różnorodności i wielokulturowości (MSA 0,21). Z kolei największe luki ujemne podobnie jak w przypadku absolwentów kier. AG zidentyfikowano w zakresie podstawowej wiedzy profesjonalnej dotyczącej wykonywanej pracy (MSS -1,36; MSA -1,09), umiejętności interpersonalnych (MSS -1,24; MSA -1,05) oraz doświadczenia zawodowego (MSS -1,49; MSA -1,03).



Rysunek 14. Macierz IPMA dla absolwentów Ekonomii wg grup kompetencji
 Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników przeprowadzonych badań ankietowych

Rysunek 15. Luki satysfakcji absolwentów kierunku Ekonomia
 Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników przeprowadzonych badań ankietowych

MSS MSA



5.5. Finanse i rachunkowość

Na rysunku 16 przedstawione zostały wyniki dotyczące luk kompetencyjnych w kontekście ocenianego kierunku studiów Finanse i rachunkowość UMCS w postaci macierzy IPMA. W celu ułatwienia analizy i zapewnienia większej przejrzystości, poszczególne kompetencje zostały pogrupowane i oznaczone odpowiednimi kolorami.

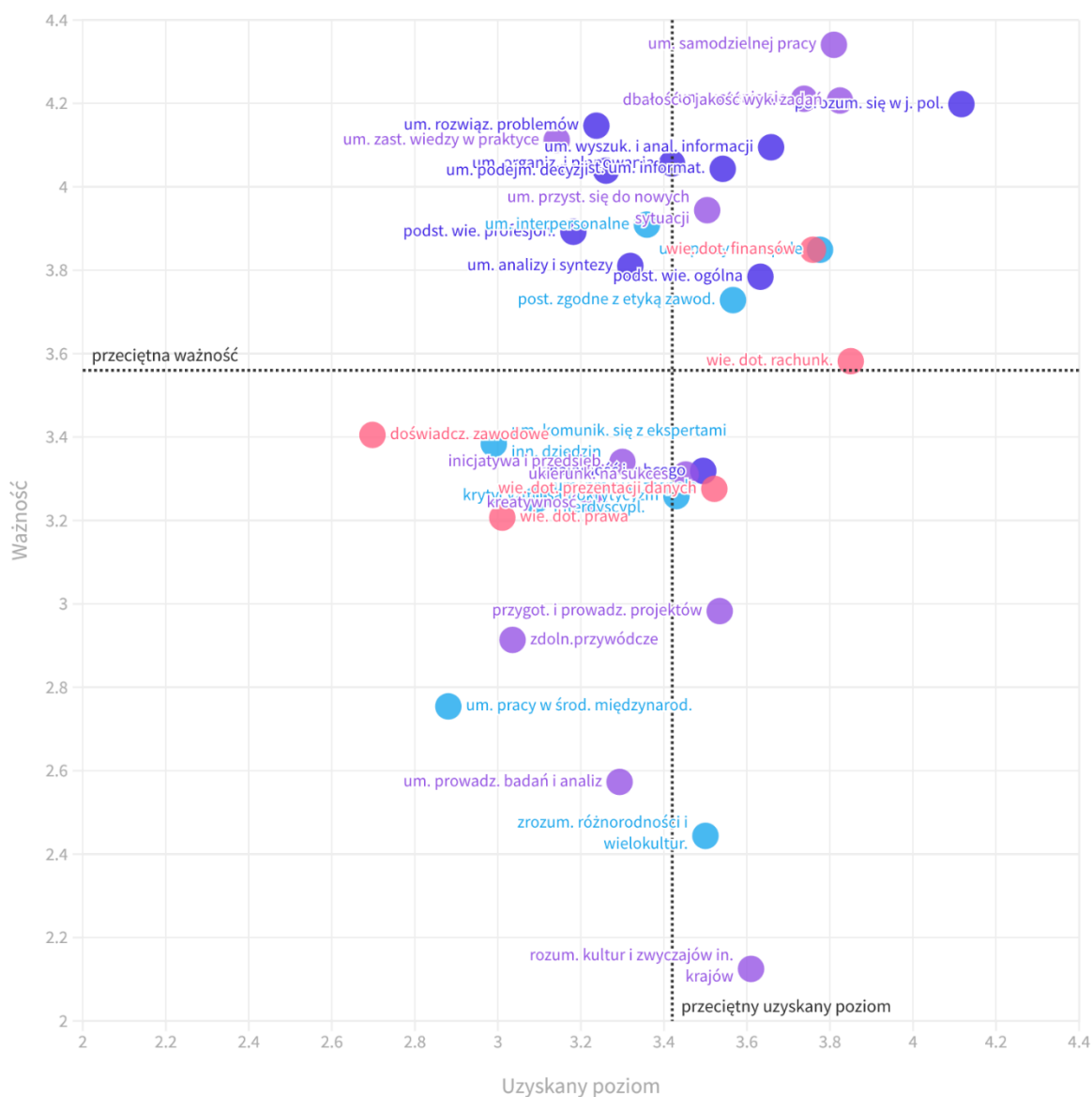
W macierzy, pierwsza ćwiartka, oznaczona jako "Utrzymaj", zawiera kompetencje o wysokim stopniu ważności i oceny realizacji, skupiające się głównie na kompetencjach systemowych i instrumentalnych, przy niewielkiej liczbie pozostałych typów kompetencji.

W drugiej ćwiartce, zaznaczonej jako "Priorytet do poprawy", występują kompetencje instrumentalne i systemowe, które mają wysoki stopień ważności, ale niską ocenę realizacji. Są to obszary, które wymagają szczególnej uwagi i pracy w celu ich poprawy.

Natomiast w ćwiartce trzeciej, oznaczonej jako "Ignoruj", znajdują się kompetencje o niskim stopniu ważności i niskiej ocenie jakości, podczas gdy w czwartej ćwiartce, "Realokacja zasobów", występują kompetencje o niskim stopniu ważności, ale wysokiej ocenie jakości. W tych obszarach zauważa się podobną liczbę kompetencji kierunkowych, interpersonalnych i systemowych ze szczególnym naciskiem na dwa ostatnie typy kompetencji.

Rysunek 17 przedstawia luki satysfakcji absolwentów kierunku FiR. Można zauważyć wystąpienie luki dodatniej dotyczącej docenienia różnorodności i wielokulturowości (MSA 0,12) oraz rozumienia kultur i zwyczajów innych krajów (MSA 0,07). Z kolei największe luki ujemne ponownie zidentyfikowano w zakresie podstawowej wiedzy profesjonalnej dotyczącej wykonywanej pracy (MSS -1,21; MSA -0,68) oraz doświadczenia zawodowego (MSS -1,32; MSA -1,04). Najwyższy jednak wskaźnik w przypadku studentów FiR odnotowano w przypadku umiejętności zastosowania wiedzy w praktyce (MSS -1,46; MSA -1,2).

grupa kompetencji ● instrumentalne ● interpersonalne ● systemowe ● kierunkowe



Rysunek 16. Macierz IPMA dla absolwentów Finansów i rachunkowości wg grup kompetencji

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników przeprowadzonych badań ankietowych

Rysunek 17. Luki satysfakcji absolwentów kierunku Finanse i rachunkowość

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników przeprowadzonych badań ankietowych

MSS MSA



5.6. Logistyka

Na rysunku 18 przedstawione zostały wyniki dotyczące luk kompetencyjnych w kontekście ocenianego kierunku studiów Logistyka UMCS w postaci macierzy IPMA. W celu ułatwienia analizy i zapewnienia większej przejrzystości, poszczególne kompetencje zostały pogrupowane i oznaczone odpowiednimi kolorami.

W macierzy, pierwsza ćwiartka, oznaczona jako "Utrzymaj", zawiera kompetencje o wysokim stopniu ważności i oceny realizacji, skupiające się głównie na kompetencjach systemowych i w mniejszym stopniu na kompetencjach instrumentalnych.

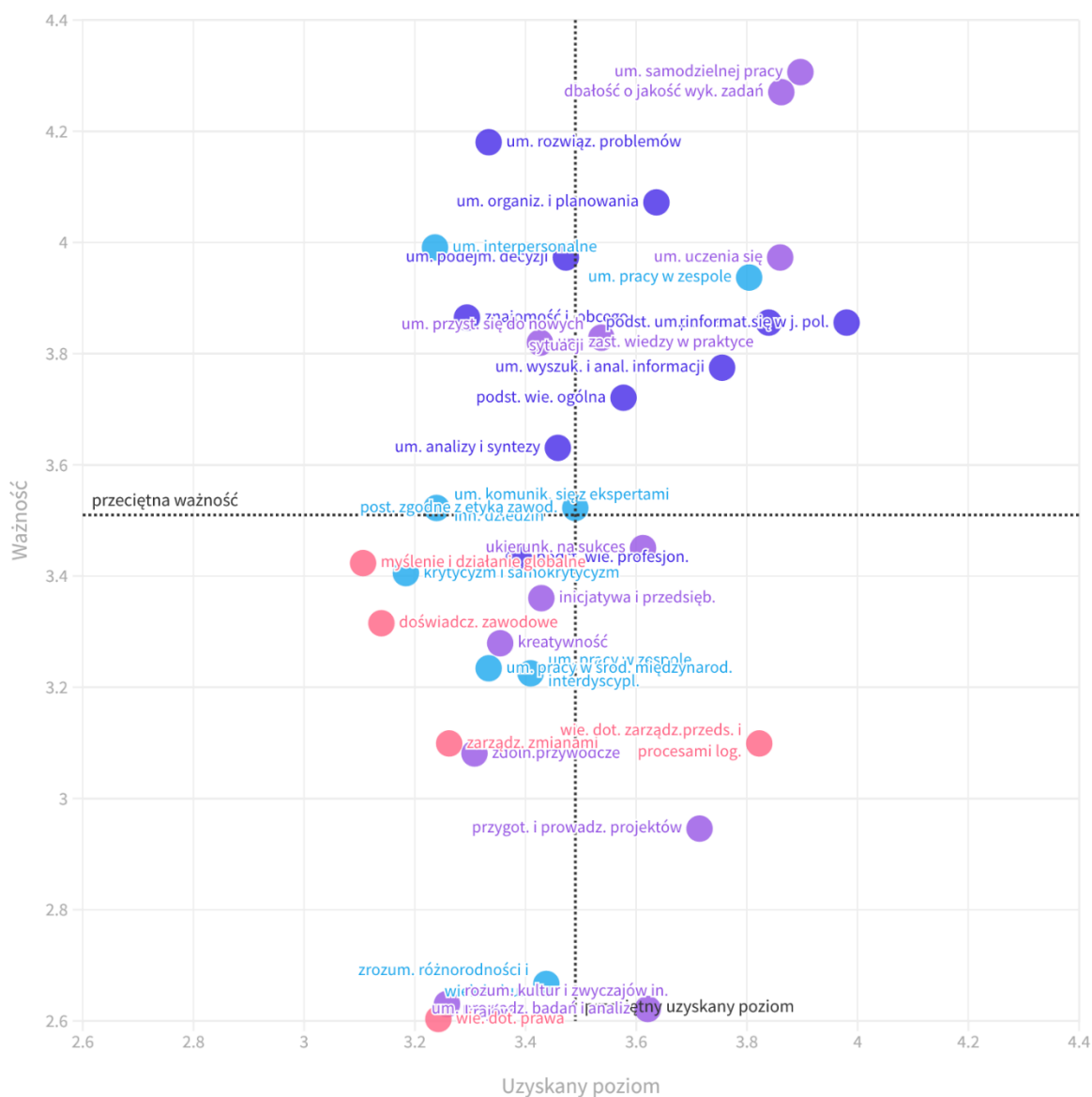
W drugiej ćwiartce, zaznaczonej jako "Priorytet do poprawy", występują głównie kompetencje instrumentalne (wysoki stopień ważności przy niskiej ocenie realizacji) nielicznym występowaniem kompetencji interpersonalnych i systemowych. Są to obszary, które wymagają szczególnej uwagi i pracy w celu ich poprawy.

Natomiast w ćwiartce trzeciej, oznaczonej jako "Ignoruj", znajdują się kompetencje o niskim stopniu ważności i niskiej ocenie jakości, podczas gdy w czwartej ćwiartce, "Realokacja zasobów", występują kompetencje o niskim stopniu ważności, ale wysokiej ocenie jakości. W tych obszarach zauważa się podobną liczbę kompetencji kierunkowych i systemowych z niewielką liczbą kompetencji pozostałych typów.

Rysunek 19 przedstawia luki satysfakcji absolwentów kierunku logistyka. Można zauważyć wystąpienie luki dodatniej w kilku przypadkach, tj.: podstawowa wiedza ogólna i umiejętności wyszukiwania informacji z różnych źródeł (MSA 0,04), podstawowa wiedza informatyczna (MSA 0,09), docenienie różnorodności i wielokulturowości (MSA 0,09), prowadzenia badań (MSA 0,1), prowadzenia projektów (0,14) oraz zarządzania przedsiębiorstwem i procesami logistycznymi (MSS 0,02; MSA 0,07).

Z kolei największe luki ujemne zidentyfikowano w zakresie umiejętności interpersonalnych (MSS -0,93; MSA -0,87) oraz umiejętności zastosowania wiedzy w praktyce (MSS -0,81; MSA -0,54).

grupa kompetencji ● instrumentalne ● interpersonalne ● systemowe ● kierunkowe



Rysunek 18. Macierz IPMA dla absolwentów Logistyki wg grup kompetencji

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników przeprowadzonych badań ankietowych

Rysunek 19. Luki satysfakcji absolwentów kierunku Logistyka

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników przeprowadzonych badań ankietowych

MSS MSA



5.7. Zarządzanie

Rysunek 20 obrazuje wyniki dotyczące luk kompetencyjnych w odniesieniu do ocenianego kierunku studiów Zarządzanie na Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej w postaci macierzy IPMA. W celu ułatwienia analizy i zapewnienia większej przejrzystości, poszczególne kompetencje zostały zgrupowane i oznaczone odpowiednimi kolorami.

W macierzy, pierwsza ćwiartka, oznaczona jako "Utrzymaj", zawiera kompetencje o wysokim stopniu ważności i oceny realizacji, skupiające się głównie na kompetencjach systemowych i kompetencjach instrumentalnych.

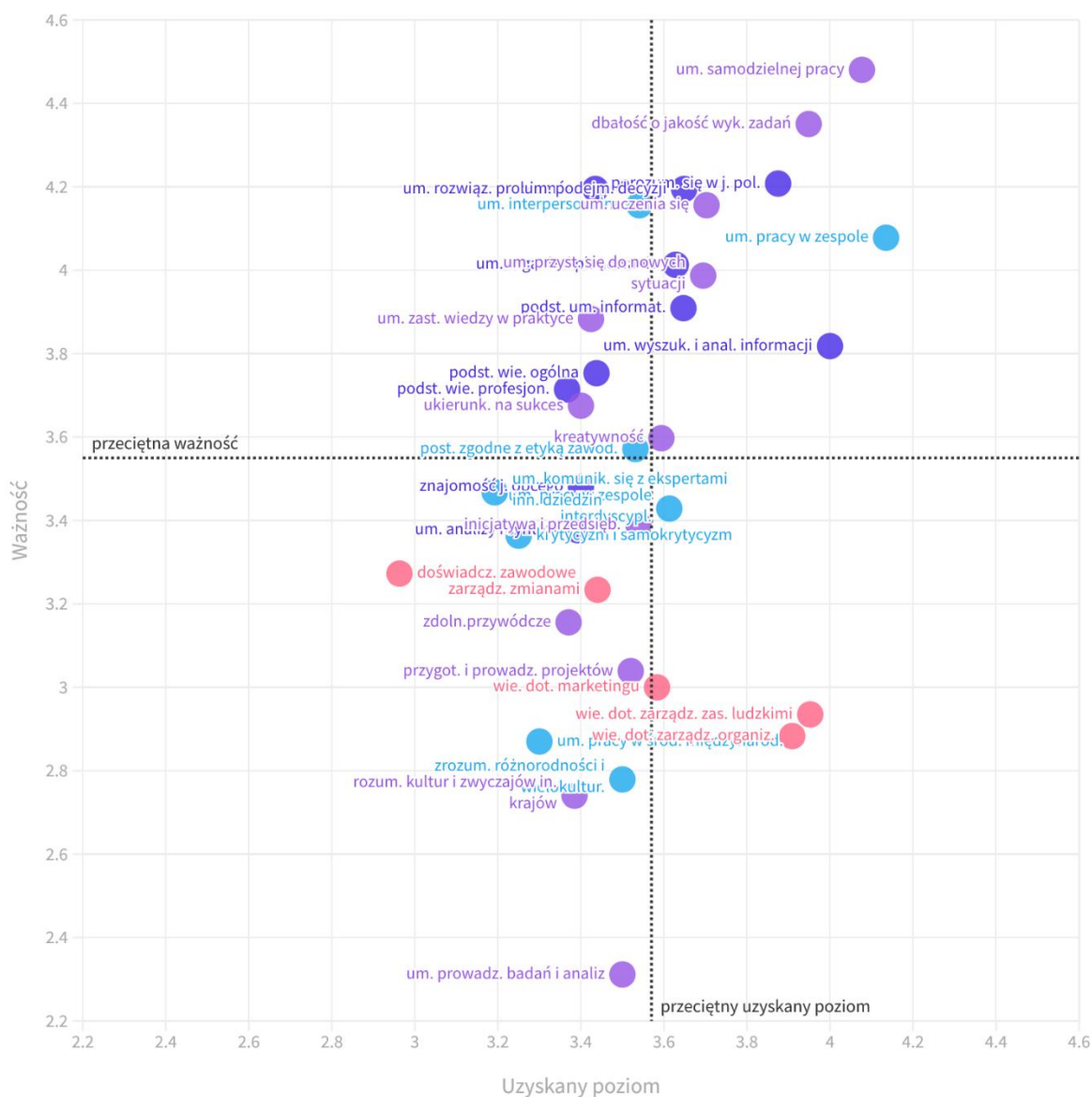
Podobnie w drugiej ćwiartce, zaznaczonej jako "Priorytet do poprawy", przeważają kompetencje instrumentalne (o wysokim stopniu ważności i niskiej ocenie realizacji), a także kompetencje systemowe. Są to obszary, które wymagają szczególnej uwagi i pracy w celu ich ulepszenia.

W ćwiartce trzeciej, oznaczonej jako "Ignoruj", znajdują się kompetencje o niskim stopniu ważności i niskiej ocenie jakości, podczas gdy w czwartej ćwiartce, "Realokacja zasobów", występują kompetencje o niskim stopniu ważności, ale wysokiej ocenie jakości. W tych obszarach dominują głównie kompetencje kierunkowe, ale także interpersonalne i systemowe.

Rysunek 21 przedstawia luki satysfakcji absolwentów kierunku zarządzanie. Można zauważyć wystąpienie luki dodatniej w kilku przypadkach, tj.: umiejętności pracy w zespole (MSA 0,03), zdolności przywódcze (MSS 0,07), jak również w zakresie kompetencji kierunkowych tj.: zarządzanie organizacjami (MSS 0,55; MSA 0,59) i zarządzanie zasobami ludzkimi (MSS 0,67; MSA 0,33).

Z kolei największe luki ujemne zidentyfikowano w zakresie rozumienia kultur i zwyczajów w innych krajach (MSS -0,69; MSA -1,00) oraz umiejętności pracy w środowisku międzynarodowym (MSS -0,85; MSA -1,00).

grupa kompetencji ● instrumentalne ● interpersonalne ● systemowe ● kierunkowe



Rysunek 20. Macierz IPMA dla absolwentów Zarządzania wg grup kompetencji
 Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników przeprowadzonych badań ankietowych

Rysunek 21. Luki satysfakcji absolwentów kierunku Zarządzanie
 Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników przeprowadzonych badań ankietowych

MSS MSA



Wnioski z badań i rekomendacje

Ogólne wyniki dla wszystkich kierunków studiów wykazały, że istnieje potrzeba wzmocnienia kompetencji instrumentalnych. Szczególną uwagę należy zwrócić na kompetencje takie jak: podstawowa wiedza profesjonalna dotycząca wykonywanej pracy, umiejętność podejmowania decyzji i umiejętność rozwiązywania problemów. W celu optymalizacji zasobów i skoncentrowania się na obszarach priorytetowych, zaleca się rozważenie realokacji części zasobów z obszaru poświęconego kompetencjom kierunkowym do wskazanych obszarów wymagających poprawy.

Wyniki dotyczące kierunku Analityka gospodarcza wskazują na podobną do wyniku ogólnego tendencję. Największy priorytet do poprawy stanowią kompetencje instrumentalne, a w szczególności umiejętność podejmowania decyzji, umiejętność rozwiązywania problemów oraz umiejętności organizacyjne i planowania (są to obszary, w których występuje znacząca luka kompetencyjna i są one uznawane jako ważne). Znaczącą lukę zidentyfikowano także w ramach podstawowej wiedzy profesjonalnej dotyczącej wykonywanej pracy, jednak ta kompetencja została oceniona jako mniej istotna. Za kompetencje uznane za obszar realokacji zasobów w kierunku rozwoju obszarów priorytetowych wskazano kompetencje kierunkowe i są to: wiedza dotycząca metod statystycznych i wiedza z zakresu optymalizacji decyzji biznesowych - w przypadku tych kompetencji poziom posiadanych kompetencji jest wyższy niż poziom minimalny lub oczekiwany, jednak same kompetencje zostały ocenione jako mało ważne.

Na kierunku Ekonomia obszarem wymagającym poprawy i być może także skupienia większej ilości zasobów są kompetencje instrumentalne, przede wszystkim podstawowa wiedza profesjonalna dotycząca wykonywanej pracy i umiejętność analizy i syntezy (jako kompetencje, dla których zidentyfikowano znaczącą lukę między posiadaniem a minimalnym lub oczekiwanym poziomem). Wyniki wskazują również, że tylko w przypadku kompetencji docenienie różnorodności i wielokulturowości występuje pozytywny wskaźnik przydatności (przy ujemnym, ale w niewielkim stopniu, wskaźniku doskonałości) i występuje potencjał realokacji zasobów z kształtowania tej kompetencji na kształtowanie innych, bardziej priorytetowych z perspektywy potrzeb.

Analiza wyników dla kierunku Finanse i rachunkowość w pewnym stopniu potwierdza tendencję widoczną w przedstawionych dotychczas wynikach. Największym priorytetem wymagającym poprawy są kompetencje instrumentalne, w szczególności podstawowa wiedza profesjonalna dotycząca wykonywanej pracy, umiejętność rozwiązywania problemów i umiejętność podejmowania decyzji (luka kompetencyjna zidentyfikowana zarówno dla wskaźnika doskonałości jak i przydatności). Priorytetem są również kompetencje systemowe, jak umiejętność zastosowania wiedzy w praktyce (znacząca luka dla wskaźnika doskonałości i przydatności), czy kompetencje interpersonalne, jak umiejętności interpersonalne (radzenia sobie ze stresem itd.). Za obszary, z których możliwa jest realokacja zasobów uznane zostały kompetencje związane z rozumieniem kultur i zwyczajów innych krajów.

Największy priorytet do poprawy na kierunku Logistyka, podobnie jak na innych kierunkach, stanowią kompetencje instrumentalne, a w szczególności umiejętność podejmowania

decyzji, znajomość co najmniej jednego języka obcego oraz umiejętność rozwiązywania problemów. Są to obszary dla których zidentyfikowano lukę zarówno na poziomie wskaźnika doskonałości, jak i wskaźnika przydatności, a kompetencje te zostały uznane jako ważne. Za kompetencje uznane za obszar realokacji zasobów w kierunku rozwoju obszarów priorytetowych wskazano wiedzę z zakresu zarządzania przedsiębiorstwami oraz procesami logistycznymi.

Wnioski dla kierunku Zarządzanie kształtują się podobnie do pozostałych kierunków, choć występują tu znaczące luki dla wielu kompetencji (zarówno jeśli wnioskujemy na podstawie wskaźnika doskonałości jak i przydatności). Obszarem wymagającym większej uwagi wciąż pozostają kompetencje instrumentalne, w tym umiejętność podejmowania decyzji, podstawowa wiedza profesjonalna dotycząca wykonywanej pracy. Kolejny obszar do poprawy stanowią kompetencje interpersonalne, w szczególności umiejętności interpersonalne z zakresu radzenia sobie ze stresem, budowania relacji itd.. Wyniki wskazują również na możliwość realokacji zasobów zwłaszcza z kompetencji kierunkowych, jak np. wiedza z zakresu zarządzania organizacjami, czy zasobami ludzkimi.

Wszystkie analizowane kierunki studiów wykazują podobne tendencje w zakresie kompetencji, które wymagają wzmocnienia. Oprócz kompetencji instrumentalnych stanowiących nadrzędny obszar wymagający rozwoju, istnieje także potrzeba poprawy kompetencji systemowych i interpersonalnych. Nadrzędnym wnioskiem jest konieczność wzmocnienia przede wszystkim: podstawowej wiedzy profesjonalnej związanej z wykonywaną pracą, umiejętności podejmowania decyzji oraz umiejętności rozwiązywania problemów. Te obszary kompetencji są kluczowe zarówno z perspektywy wskaźnika doskonałości, jak i wskaźnika przydatności. Ich rozwinięcie pozwoli absolwentom lepiej radzić sobie na rynku pracy i efektywnie wykorzystywać zdobytą wiedzę, a w opinii samych badanych są ważne.

Rekomendacją jest również skoncentrowanie się na obszarach priorytetowych poprzez realokację zasobów. W celu optymalizacji wykorzystania zasobów należy rozważyć przeniesienie części zasobów poświęconych kompetencjom kierunkowym (jak np. kompetencji związanych z prezentacją danych i użyciem metod statystycznych) do obszarów wymagających poprawy. Przeznaczenie większej ilości zasobów na rozwinięcie kompetencji instrumentalnych pozwoli uczelni lepiej przygotować absolwentów do wymagań rynku pracy.

W pierwszej kolejności zaleca się pogłębienie podstawowej wiedzy profesjonalnej poprzez dodatkowe moduły edukacyjne lub przedmioty specjalistyczne. Następnie, warto rozwijać umiejętności podejmowania decyzji i rozwiązywania problemów poprzez studia przypadków, symulacje biznesowe lub projekty praktyczne. Dodatkowo, istotne jest wzmocnianie umiejętności systemowych, takich jak analiza, synteza i zastosowanie wiedzy w praktyce, poprzez wprowadzenie przedmiotów badawczych. Kształtowanie kompetencji interpersonalnych jest także istotne (choć w mniejszym stopniu), dlatego warto rozważyć organizację zajęć dotyczących technik prezentacji, negocjacji, efektywnej komunikacji w zespołach, czy radzenia sobie ze stresem i budowania relacji.

Kwestionariusz ankiety zawierał także pytania dotyczące oceny studiów na Wydziale Ekonomicznym UMCS. Jako podsumowanie, respondentów poproszono o wskazanie, na ile poleciliby swojemu znajomemu lub członkowi rodziny studiowanie na WE UMCS, w skali od 1 do 10, gdzie 1 oznaczało wartość najwyższą, zaś 10 – najniższą. Średnia uzyskana w

tym przypadku wyniosła 6,1, co oznacza, że jest to wynik raczej dobry, jednak z pewnością pozostawia pole do poprawy jakości kształcenia.

Z kolei w pytaniach otwartych respondenci mieli szansę swobodnej wypowiedzi, poprzez możliwość dokończenia następujących zdań:

- Studia na WE UMCS dały mi...
- Najbardziej przydało mi się...
- Zupełnie nieprzydatne było/były...
- Najbardziej żałuję...

Wypowiedzi te stanowią cenne źródło informacji dla władz Wydziału i z pewnością zostaną wykorzystane w kierunku doskonalenia programów studiów i jakości kształcenia na WE UMCS.

Zakończenie

Niniejszy raport przedstawia wyniki badań przeprowadzonych w okresie kwiecień-czerwiec 2023 r. wśród absolwentów Wydziału Ekonomicznego UMCS, którzy ukończyli kształcenie na Wydziale nie wcześniej niż 5 lat przed terminem realizacji badań. Prezentowane badania stanowią część obszernego projektu badawczego, którego wyniki służyć będą lepszemu dopasowaniu kształcenia na WE UMCS do potrzeb interesariuszy (Studentów, Absolwentów, Pracodawców).

Analiza wyników przeprowadzonych badań wykazała istnienie luk kompetencyjnych w zakresie oczekiwań kompetencyjnych absolwentów vs. poziomu ich nabycia w wyniku studiowania na WE UMCS. Oznacza to potrzebę podjęcia działań w kierunku doskonalenia jakości kształcenia na Wydziale. W szczególności wykazano, że istnieje potrzeba wzmocnienia kompetencji instrumentalnych. Należy zwrócić uwagę na kompetencje takie jak: podstawowa wiedza profesjonalna dotycząca wykonywanej pracy, umiejętność podejmowania decyzji i umiejętność rozwiązywania problemów. W celu optymalizacji zasobów i skoncentrowania się na obszarach priorytetowych, zaleca się rozważenie realokacji części zasobów z obszaru poświęconego kompetencjom kierunkowym do wskazanych obszarów wymagających poprawy.

Podsumowując, można stwierdzić, że realizacja badań pozwoliła na wyodrębnienie obszarów kompetencyjnych, co do których należy podjąć działania w kierunku ich wzmocnienia, a tym samym lepszej odpowiedzi na oczekiwania interesariuszy Wydziału Ekonomicznego UMCS.

Literatura

Martilla, J. A., & James, J. C. (1977). Importance-performance analysis. *Journal of marketing*, 41(1), 77-79.

Parasuraman, A., Zeithaml, V. A., & Berry, L. L. (1994). Alternative scales for measuring service quality: a comparative assessment based on psychometric and diagnostic criteria. *Journal of retailing*, 70(3), 201-230.

„Tuning – Harmonizacja struktur kształcenia w Europie” (Wkład uczelni w Proces Boloński, 2008).

https://www.mimuw.edu.pl/~ben/krk/plyta/Cz%C4%99%C5%9B%C4%87%20IV%20-%20Program%20Tuning_materia%C5%82y%20pomocnicze/1.%20Tuning_Harmonizacja%20struktur%20kształcenia%20w%20Europie.pdf (dostęp 30.03.2023).

Załączniki

Przeciętne wartości ważności, oceny kompetencji oraz obliczonych luk – badani ogółem

Wszystkie hierunki kompetencji	Ważność		Mln. Wymagania		Pożądaný poziom		Uzyskany poziom		MSS		MSA		M	SD				
	n	M	n	SD	n	M	n	SD	n	SD	n	SD						
umiejętność analizy i syntezy	517	3,70	320	3,67	0,93	255	4,05	0,95	234	3,39	0,87	234	-0,68	1,08	233	-0,24	1,13	
umiejętność organizacyjne i planowania	517	4,05	1,11	344	3,94	0,93	278	4,22	0,81	256	3,49	0,90	256	-0,73	1,09	255	-0,41	1,17
podstawowa wiedza ogólna	517	3,75	1,19	326	3,70	0,89	261	3,95	0,89	240	3,58	0,80	240	-0,37	1,03	240	-0,11	1,03
podstawowa wiedza profesjonalna dotycząca wykonywanej pracy	517	3,67	1,23	316	3,70	0,83	258	4,29	0,74	236	3,18	0,99	236	-1,11	1,20	236	-0,81	1,19
ponozumiewanie się w mowie i w piśmie w języku polskim	517	4,12	1,26	335	4,25	0,91	268	4,34	0,89	249	4,02	1,01	249	-0,30	1,15	249	-0,25	1,20
znajomość co najmniej jednego języka obcego	517	3,50	1,44	285	3,87	1,10	226	4,05	1,02	208	3,40	0,94	208	-0,62	1,25	208	-0,40	1,20
podstawowe umiejętności informatyczne	517	3,94	1,19	337	3,98	0,93	272	4,13	0,82	255	3,61	1,00	255	-0,51	1,16	255	-0,31	1,19
umiejętność wyszukiwania i analizowania informacji z różnych źródeł	517	3,96	1,22	325	4,05	0,92	261	4,25	0,79	240	3,80	0,91	240	-0,44	1,02	240	-0,19	1,15
umiejętność rozwiązywania problemów	517	4,14	1,05	163	4,02	0,83	140	4,11	0,75	129	3,27	0,82	129	-0,83	1,07	129	-0,60	1,11
umiejętność podejmowania decyzji	517	4,06	1,07	346	4,11	0,90	277	4,32	0,78	257	3,37	1,01	257	-0,95	1,18	257	-0,68	1,24
umiejętność podjęwania decyzji	517	3,32	1,17	297	3,51	0,93	239	3,77	0,86	219	3,33	0,94	219	-0,42	1,09	219	-0,12	1,25
umiejętność pracy w zespole	517	3,93	1,14	336	4,04	0,90	271	4,20	0,83	250	3,83	0,90	250	-0,36	1,06	250	-0,17	1,13
umiejętność interpersonalne (radzenia sobie ze stresem, budowania relacji, postępowanie zgodne z zasadami etyki zawodowej)	517	3,32	1,24	286	3,59	0,99	229	3,85	1,01	210	3,24	1,01	210	-0,59	1,24	210	-0,30	1,19
umiejętności komunikowania się z ekspertami innych dziedzin	517	3,45	1,29	294	3,68	0,97	236	3,97	0,96	214	3,10	1,07	214	-0,86	1,26	214	-0,56	1,25
umiejętności komunikowania się z ekspertami innych dziedzin	517	2,59	1,39	181	3,41	1,14	141	3,74	1,05	130	3,53	1,08	130	-0,22	1,35	130	0,09	1,33
docenianie różnorodności i wielokulturowości	517	2,94	1,51	219	3,71	1,15	168	4,07	1,02	150	3,12	1,23	150	-0,94	1,44	150	-0,57	1,46
umiejętność pracy w środowisku międzynarodowym	517	3,64	1,19	319	3,94	0,91	253	4,24	0,88	233	3,56	0,98	233	-0,69	1,11	233	-0,34	1,19
postępowanie zgodne z zasadami etyki zawodowej	517	3,98	1,18	334	4,24	0,79	271	4,41	0,77	249	3,25	1,01	249	-1,17	1,19	249	-0,95	1,23
umiejętność zastosowania wiedzy w praktyce	517	2,56	1,40	176	3,49	1,03	136	3,87	1,07	123	3,48	0,93	123	-0,41	1,14	123	-0,05	1,19
umiejętność prowadzenia badań (np. rynku, B+R) i analiz	517	4,13	1,11	347	4,31	0,75	278	4,42	0,70	257	3,73	0,91	257	-0,68	0,96	257	-0,56	1,08
umiejętność uczenia się	517	3,92	1,14	338	4,27	0,82	272	4,36	0,74	252	3,55	0,98	252	-0,81	1,02	252	-0,67	1,17
umiejętność przystosowania się do nowych sytuacji	517	3,33	1,30	283	3,67	1,04	228	3,89	0,98	209	3,33	1,04	209	-0,55	1,27	209	-0,24	1,28
umiejętność tworzenia nowych koncepcji (kreatywność)	517	3,03	1,27	232	3,65	1,02	182	3,93	0,97	164	3,62	0,97	164	-0,32	1,27	164	0,01	1,24
umiejętność przygotowania i prowadzenie projektów	517	3,35	1,22	286	3,64	1,05	229	3,92	0,90	210	3,36	0,95	210	-0,57	1,14	210	-0,28	1,14
inicjatywa i przedsiębiorczość	517	4,24	1,02	362	4,42	0,72	291	4,58	0,62	270	3,87	0,91	270	-0,70	0,97	270	-0,52	1,07
dbałość o jakość wykonywanych zadań	517	3,39	1,28	292	3,83	0,93	234	4,04	0,93	215	3,47	0,97	215	-0,59	1,17	215	-0,33	1,12
ukierunkowanie na sukces	517	3,33	1,36	276	3,67	0,99	217	3,98	0,86	200	2,82	1,17	200	-1,16	1,38	200	-0,80	1,36
doświadczenie zawodowe	185	3,15	1,34	88	3,61	1,00	72	3,88	0,87	65	3,34	0,96	65	-0,54	1,13	65	-0,29	1,11
zarządzanie zmianami	77	2,88	1,36	28	3,39	1,13	23	3,39	1,23	22	3,91	0,97	22	0,55	1,37	22	0,59	1,05
wiedza z zakresu zarządzania organizacjami	342	3,01	1,32	167	3,53	1,00	134	3,84	0,97	128	3,07	0,96	128	-0,78	1,21	128	-0,54	1,06
wiedza z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi	78	2,94	1,46	27	3,70	1,27	22	3,32	1,32	21	3,95	0,74	21	0,67	1,35	21	0,33	1,28
wiedza z zakresu prawa	313	3,75	1,30	192	4,00	0,92	152	4,20	0,94	140	3,71	0,84	140	-0,51	1,15	140	-0,35	1,02
wiedza z zakresu finansów	205	3,43	1,29	122	3,52	1,04	93	3,76	1,00	78	3,23	1,07	78	-0,47	1,35	78	-0,33	1,30
wiedza z zakresu marketingu	263	3,31	1,35	141	3,62	1,02	111	4,05	0,95	108	3,63	0,95	108	-0,44	1,31	108	0,00	1,26
wiedza z zakresu prezentacji danych	33	2,73	1,38	13	3,15	1,28	11	3,55	1,21	11	4,00	0,89	11	0,45	1,21	11	0,00	1,34
wiedza z zakresu wybranych metod statystycznych	33	2,58	1,12	9	3,33	1,12	7	3,71	1,38	7	3,71	0,95	7	0,00	1,29	7	0,43	0,53
wiedza z zakresu optymalizacji decyzji biznesowych	111	3,10	1,32	56	3,75	1,00	47	3,83	0,99	45	3,82	0,83	45	0,02	1,03	45	0,07	1,21
wiedza z zakresu zarządzania przedsiębiorstwami i procesami logistycznymi	232	3,58	1,48	130	4,19	0,88	104	4,43	0,87	100	3,85	0,83	100	-0,61	1,00	100	-0,42	1,04
wiedza z zakresu rachunkowości	97	3,54	1,41	58	3,79	1,15	42	4,10	0,88	31	3,71	0,97	31	-0,39	1,12	31	-0,13	1,18
wiedza i rozumienie procesów gospodarczych	97	2,94	1,43	48	3,79	1,09	37	3,89	1,02	29	3,76	0,91	29	-0,17	1,23	29	0,00	1,07

Przeciętne wartości ważności, oceny kompetencji oraz obliczonych luk – abs. Analityki gosp.

Analityka kompetencje	Ważność		Min. Wynagania		Pożądany poziom		Uzyskany poziom		MSS		MSA		M	SD			
	M	SD	n	M	n	M	SD	n	M	SD	n	M			SD		
umiejętność analizy i syntezy	3,67	1,24	22	3,55	1,01	17	3,82	1,01	17	3,71	0,59	17	-0,12	0,99	17	0,24	1,09
umiejętność organizacyjne i planowania	4,00	1,32	20	4,10	0,79	15	4,40	0,74	15	3,20	1,01	15	-1,20	1,26	15	-0,80	1,15
podstawowa wiedza ogólna	3,76	1,17	20	3,70	0,98	16	3,81	0,98	16	3,25	0,77	16	-0,56	0,96	16	-0,31	0,79
podstawowa wiedza profesjonalna dotycząca wykonywanej pracy	3,45	1,25	19	3,89	0,81	15	4,33	0,82	15	2,47	0,92	15	-1,87	1,51	15	-1,27	1,28
porozumiewanie się w mowie i w piśmie w języku polskim	4,24	1,15	23	4,39	0,94	18	4,61	0,78	18	4,11	0,83	18	-0,50	1,04	18	-0,11	1,08
znajomość co najmniej jednego języka obcego	3,09	1,49	15	3,93	1,10	11	4,18	0,98	11	3,64	0,67	11	-0,55	1,04	11	-0,27	1,10
podstawowe umiejętności informatyczne	3,91	1,18	21	4,33	0,73	18	4,28	0,67	18	3,72	0,83	18	-0,56	0,81	16	-0,13	0,81
umiejętność wyszukiwania i analizowania informacji z różnych źródeł	3,94	1,20	21	4,24	1,00	16	4,69	0,48	16	4,13	0,72	16	-1,00	1,53	7	-1,00	1,41
umiejętność rozwiązywania problemów	4,03	1,10	9	4,11	0,78	7	4,00	0,82	7	3,00	0,82	7	-1,00	1,10	16	-0,69	1,25
umiejętność podejmowania decyzji	3,70	1,17	21	4,10	1,00	16	4,31	0,79	16	3,31	0,79	16	-1,00	1,10	16	-0,50	0,97
umiejętność samokrytycznym	3,33	1,19	19	3,42	1,02	16	3,88	0,81	16	3,38	0,72	16	-0,50	0,97	16	0,19	1,11
umiejętność pracy w zespole	3,97	1,02	23	4,26	0,96	18	4,17	0,99	18	3,78	0,88	18	-0,39	1,09	18	-0,28	1,13
umiejętność interpersonalne (radzenia sobie ze stresem, budowania relacji,)	3,70	1,38	19	4,32	0,82	15	4,60	0,74	15	3,20	1,01	15	-1,40	1,30	15	-1,07	1,39
umiejętność pracy w zespole interdyscyplinarnym	3,61	1,22	20	3,85	1,18	15	3,80	1,15	15	3,20	0,86	15	-0,60	1,18	15	-0,40	1,18
umiejętność komunikowania się z ekspertami innych dziedzin	3,48	1,37	18	3,83	0,79	14	3,86	0,95	14	3,21	1,37	14	-0,64	1,34	14	-0,50	1,51
docenienie różnorodności i wielokulturowości	3,18	1,47	15	3,53	0,99	11	3,45	0,82	11	3,64	0,81	11	0,18	1,25	11	0,36	1,36
umiejętność pracy w środowisku międzynarodowym	2,67	1,51	9	4,11	0,78	6	4,00	1,10	6	2,83	0,41	6	-1,17	0,98	6	-1,33	0,52
postępowanie zgodne z zasadami etyki zawodowej	3,48	1,28	18	4,17	0,79	13	4,15	1,21	13	3,77	0,73	13	-0,38	1,33	13	-0,46	0,97
umiejętność zastosowania wiedzy w praktyce	3,91	1,18	21	4,38	0,97	17	4,59	0,71	17	3,35	0,86	17	-1,24	1,20	17	-0,88	1,22
umiejętność prowadzenia badań (np. rynku, B+R) i analiz	2,97	1,45	15	3,53	0,99	10	4,10	0,88	10	3,80	0,79	10	-0,30	0,95	10	0,30	0,82
umiejętność uczenia się	3,94	1,17	22	4,36	0,85	18	4,44	0,78	18	3,56	1,04	18	-0,89	1,37	18	-0,83	1,42
umiejętność przystosowania się do nowych sytuacji	4,00	1,30	21	4,24	0,89	17	4,18	0,88	17	3,35	1,00	17	-0,82	1,29	17	-0,88	1,11
umiejętność tworzenia nowych koncepcji (kreatywność)	3,33	1,45	15	3,73	0,80	13	4,15	0,69	13	3,15	0,99	13	-1,00	1,15	13	-0,38	0,87
zdolności przywódcze	2,73	1,18	13	3,08	1,12	10	3,20	0,92	10	2,80	0,92	10	-0,40	1,43	10	-0,10	0,88
rozumienie kultury i zwyczajów innych krajów	2,52	1,28	11	3,36	0,81	9	3,44	0,88	9	3,33	0,50	9	-0,11	0,93	9	0,00	1,12
umiejętność samodzielnej pracy	4,42	1,00	23	4,52	0,67	18	4,44	0,70	18	4,11	0,68	18	-0,33	0,97	18	-0,39	0,85
przygotowanie i prowadzenie projektów	3,21	1,54	15	3,67	0,98	10	4,00	0,82	10	3,70	0,95	10	-0,30	1,34	10	0,20	0,92
inicjatywa i przedsiębiorczość	3,33	1,29	17	3,82	0,95	13	3,69	1,03	13	3,15	0,80	13	-0,54	1,05	13	-0,46	0,78
dbałość o jakość wykonywanych zadań	4,09	1,16	24	4,50	0,59	19	4,58	0,69	19	4,00	0,94	19	-0,58	1,12	19	-0,47	0,96
ukierunkowanie na sukces	3,09	1,16	18	3,78	1,11	13	3,92	1,04	13	3,31	1,11	13	-0,62	1,12	13	-0,23	0,83
doświadczenie zawodowe	2,91	1,23	15	3,27	1,03	12	3,58	0,90	12	2,58	0,79	12	-1,00	1,13	12	-0,50	1,38
wiedza z zakresu prezentacji danych	3,55	1,58	18	3,72	1,13	14	4,07	0,92	14	4,36	0,63	14	0,29	1,07	14	0,64	1,28
wiedza z zakresu wybranych metod statystycznych	2,73	1,38	13	3,15	1,28	11	3,55	1,21	11	4,00	0,89	11	0,45	1,21	11	1,00	1,34
wiedza z zakresu optymalizacji decyzji biznesowych	2,58	1,12	9	3,33	1,12	7	3,71	1,38	7	3,71	0,95	7	0,00	1,29	7	0,43	0,53

Przeciętne wartości ważności, oceny kompetencji oraz obliczonych luk – abs. Ekonomii

Ekonomia	Ważność		Min. Wymagania		Požadany poziom		Uzyskany poziom		MSS		MSA		M	SD				
	n	M	SD	n	M	SD	n	M	SD	n	M	SD			n	M	SD	
umiejętność analizy i syntezy	97	3,82	1,22	67	3,79	0,88	50	4,30	0,91	40	3,40	1,10	40	-1,00	1,04	40	-0,38	1,27
umiejętności organizacyjne i planowania	97	4,06	1,14	69	4,07	1,08	52	4,29	0,89	41	3,61	1,09	41	-0,71	1,01	41	-0,44	1,10
podstawowa wiedza ogólna	97	3,76	1,31	65	3,77	1,03	47	4,02	0,99	36	3,72	0,81	36	-0,25	1,18	36	-0,03	1,08
podstawowa wiedza profesjonalna dotycząca wykonywanej pracy	97	3,54	1,30	61	4,18	0,83	46	4,50	0,55	36	3,14	1,17	36	-1,36	1,25	36	-1,06	1,33
porozumiewanie się w mowie i w piśmie w języku polskim	97	4,21	1,23	71	4,35	0,86	53	4,53	0,67	43	3,95	1,05	43	-0,53	0,93	43	-0,42	1,20
znajomość co najmniej jednego języka obcego	97	3,63	1,39	61	4,08	0,95	46	4,07	1,00	37	3,41	1,09	37	-0,54	1,45	37	-0,51	1,02
podstawowe umiejętności informatyczne	97	3,93	1,25	68	4,13	0,98	50	4,38	0,70	42	3,48	1,04	42	-0,88	1,13	42	-0,71	1,11
umiejętność wyszukiwania i analizowania informacji z różnych źródeł	97	4,02	1,27	64	4,25	0,96	49	4,35	0,78	39	4,03	0,87	39	-0,31	0,86	39	-0,05	1,07
umiejętność rozwiązywania problemów	97	4,12	1,10	29	3,66	0,94	25	4,12	0,78	19	3,16	0,69	19	-0,89	0,94	19	-0,37	1,07
umiejętność podejmowania decyzji	97	4,21	1,04	74	4,19	1,04	56	4,36	0,86	46	3,37	1,20	46	-0,88	1,32	46	-0,76	1,45
umiejętność i samokrytycyzm	97	3,28	1,28	63	3,63	0,94	49	3,82	0,88	38	3,45	1,06	38	-0,32	1,19	38	-0,08	1,26
umiejętność pracy w zespole	97	4,07	1,11	73	4,22	0,85	54	4,35	0,78	43	3,77	1,02	43	-0,60	1,14	43	-0,44	1,26
umiejętności interpersonalne (radzenia sobie ze stresem, budowania relacji)	97	3,96	1,27	69	4,29	0,84	51	4,43	0,76	42	3,26	1,17	42	-1,24	1,08	42	-0,90	1,25
umiejętność pracy w zespole interdyscyplinarnym	97	3,45	1,26	64	3,72	1,08	45	4,00	1,02	35	3,26	1,22	35	-0,74	1,09	35	-0,40	1,24
umiejętności komunikowania się z ekspertami innych dziedzin	97	3,48	1,28	64	3,70	1,14	51	4,00	1,04	40	3,10	1,15	40	-0,85	1,19	40	-0,58	1,28
umiejętność komunikowania się z ekspertami innych dziedzin	97	3,48	1,28	64	3,70	1,14	51	4,00	1,04	40	3,10	1,15	40	-0,85	1,19	40	-0,58	1,28
docenianie różnorodności i wielokulturowości	97	2,57	1,36	40	3,60	1,26	30	3,80	1,13	24	3,83	1,09	24	-0,04	1,16	24	0,21	1,02
umiejętność pracy w środowisku międzynarodowym	97	3,20	1,56	51	3,67	1,35	37	4,19	1,05	28	3,39	1,52	28	-0,79	1,57	28	-0,14	1,43
postępowanie zgodne z zasadami etyki zawodowej	97	3,64	1,21	64	3,98	1,00	46	4,20	0,91	37	3,62	1,11	37	-0,65	1,36	37	-0,35	1,44
umiejętność zastosowania wiedzy w praktyce	97	3,96	1,27	68	4,32	0,76	51	4,47	0,78	40	3,20	1,24	40	-1,23	1,33	40	-1,05	1,24
umiejętność prowadzenia badań (np. rynku, B+R) i analiz	97	2,59	1,51	40	3,68	1,00	31	4,10	0,83	24	3,63	0,88	24	-0,58	0,93	24	-0,00	1,32
umiejętność uczenia się	97	4,18	1,12	73	4,40	0,79	54	4,46	0,69	44	3,59	1,11	44	-0,84	1,01	44	-0,80	1,02
umiejętność przystosowania się do nowych sytuacji	97	3,98	1,19	69	4,45	0,80	51	4,49	0,61	41	3,51	1,14	41	-1,00	1,10	41	-0,90	1,26
umiejętność tworzenia nowych koncepcji (kreatywność)	97	3,52	1,28	63	3,68	1,12	46	4,00	0,92	35	3,43	1,22	35	-0,54	1,17	35	-0,03	1,27
zdolności przywódcze	97	3,32	1,26	59	3,59	1,07	43	3,72	1,14	35	3,23	1,35	35	-0,37	1,57	35	-0,26	1,58
rozumienie kultur i zwyczajów innych krajów	97	2,66	1,44	40	3,85	1,12	29	4,14	0,95	22	4,00	1,02	22	-0,18	1,26	22	-0,14	1,28
umiejętność samodzielnej pracy	97	4,37	0,89	77	4,49	0,66	58	4,57	0,62	47	3,87	0,95	47	-0,68	0,89	47	-0,62	0,92
przygotowanie i prowadzenie projektów	97	3,36	1,38	55	3,91	1,01	40	4,00	0,93	32	3,78	1,07	32	-0,28	1,30	32	-0,16	1,35
inicjatywa i przedsiębiorczość	97	3,42	1,30	58	3,67	1,22	44	4,05	0,86	34	3,44	1,13	34	-0,65	1,10	34	-0,21	1,32
dbałość o jakość wykonywanych zadań	97	4,28	1,04	73	4,51	0,73	55	4,64	0,59	45	3,80	1,01	45	-0,80	0,94	45	-0,67	1,13
ukierunkowanie na sukces	97	3,46	1,35	60	3,98	1,05	44	4,16	0,89	35	3,49	1,12	35	-0,69	1,43	35	-0,49	1,25
doświadczenie zawodowe	97	3,40	1,44	60	3,85	1,07	43	4,23	0,75	35	2,80	1,37	35	-1,49	1,44	35	-1,03	1,58
wiedza z zakresu finansów	97	3,57	1,32	58	3,86	0,98	42	4,00	1,13	33	3,55	1,03	33	-0,39	1,43	33	-0,33	1,14
myślenie i działanie globalne	97	3,45	1,32	62	3,60	1,02	45	4,00	0,90	34	3,38	1,16	34	-0,65	1,28	34	-0,29	1,31
wiedza z zakresu prezentacji danych	17	3,82	1,07	12	3,92	1,08	7	4,29	0,95	6	3,50	1,64	6	-1,00	1,55	6	-0,83	1,60
wiedza i rozumienie procesów gospodarczych	97	3,54	1,41	58	3,79	1,15	42	4,10	0,88	31	3,71	0,97	31	-0,39	1,12	31	-0,13	1,18
wiedza z zakresu struktur i instytucji ekonomicznych	97	2,94	1,43	48	3,79	1,09	37	3,89	1,02	29	3,76	0,91	29	-0,17	1,23	29	0,00	1,07

Przeciętne wartości ważności, oceny kompetencji oraz obliczonych luk – abs. FiR

Finanse i rachunkowość		Ważność		Min. Wymagania		Pożądany poziom		Uzyskany poziom		MSS		MSA		SD			
n	M	SD	n	M	SD	n	M	SD	n	M	SD	n	M	SD	n		
232	3,81	1,24	150	3,73	0,98	121	4,07	0,97	116	3,32	0,82	116	-0,76	1,12	115	-0,30	1,18
232	4,06	1,08	158	3,92	0,90	129	4,21	0,78	124	3,42	0,81	124	-0,79	1,01	123	-0,43	1,14
232	3,78	1,17	150	3,87	0,83	122	4,15	0,84	117	3,63	0,78	117	-0,54	0,95	117	-0,21	1,06
232	3,89	1,11	156	4,04	0,86	127	4,38	0,72	121	3,18	0,96	121	-1,21	1,07	121	-0,88	1,15
232	4,20	1,24	154	4,28	0,81	124	4,37	0,79	120	4,12	0,93	120	-0,27	0,94	120	-0,17	0,95
232	3,32	1,47	122	3,80	1,07	98	4,06	0,96	93	3,49	0,92	93	-0,56	1,16	93	-0,30	1,13
232	4,04	1,12	157	4,01	0,92	124	4,13	0,79	120	3,54	1,01	120	-0,58	1,08	120	-0,40	1,21
232	4,09	1,14	153	4,12	0,94	122	4,29	0,74	117	3,66	0,84	117	-0,62	0,97	117	-0,39	1,23
232	4,15	1,07	150	4,00	0,80	122	4,23	0,66	59	3,24	0,84	59	-0,98	0,97	59	-0,71	1,07
232	4,04	1,07	155	4,01	0,88	123	4,32	0,72	119	3,26	1,01	119	-1,07	1,16	119	-0,68	1,22
232	3,26	1,19	131	3,52	0,93	104	3,83	0,88	100	3,43	0,91	100	-0,42	1,12	100	-0,09	1,27
232	3,85	1,13	150	3,91	0,95	121	4,14	0,80	116	3,78	0,83	116	-0,38	0,91	116	-0,04	1,07
232	3,91	1,18	151	4,10	0,83	120	4,34	0,75	117	3,36	1,00	117	-0,97	1,16	117	-0,64	1,19
232	3,25	1,26	127	3,50	0,99	102	3,83	0,99	98	3,09	0,93	98	-0,73	1,12	98	-0,34	1,11
232	3,38	1,28	134	3,60	0,97	107	4,02	0,95	102	2,99	1,07	102	-1,05	1,18	102	-0,56	1,17
232	2,44	1,33	69	3,30	1,13	53	3,74	1,06	50	3,50	1,09	50	-0,26	1,41	50	0,12	1,42
232	2,75	1,46	92	3,51	1,05	71	3,94	1,08	67	2,88	1,24	67	-1,06	1,50	67	-0,61	1,46
232	3,73	1,18	147	4,03	0,81	118	4,40	0,76	113	3,57	0,95	113	-0,83	1,06	113	-0,40	1,16
232	4,11	1,14	156	4,37	0,69	125	4,58	0,70	120	3,14	1,00	120	-1,46	1,10	120	-1,20	1,20
232	2,57	1,42	82	3,49	1,06	63	3,89	1,11	58	3,29	0,97	58	-0,66	1,18	58	-0,21	1,22
232	4,21	1,07	159	4,39	0,89	127	4,48	0,62	122	3,74	0,83	122	-0,74	0,94	122	-0,63	1,03
232	3,94	1,12	155	4,28	0,83	123	4,45	0,66	119	3,50	0,99	119	-0,95	1,06	119	-0,69	1,23
232	3,24	1,26	127	3,61	1,04	99	3,91	1,02	95	3,23	1,06	95	-0,71	1,17	95	-0,37	1,26
232	2,91	1,20	115	3,29	1,00	89	3,72	0,94	85	3,04	1,04	85	-0,71	1,19	85	-0,26	1,11
232	2,13	1,25	54	3,50	0,95	44	3,89	1,06	41	3,61	1,18	41	-0,29	1,45	41	0,07	1,47
232	4,34	1,01	164	4,44	0,75	131	4,48	0,64	126	3,81	0,80	126	-0,68	0,93	126	-0,60	1,02
232	2,98	1,41	98	3,60	1,03	77	4,04	0,94	73	3,53	0,96	73	-0,55	1,27	73	-0,04	1,37
232	3,34	1,18	131	3,58	1,05	104	3,94	0,91	100	3,30	0,97	100	-0,67	1,13	100	-0,31	1,11
232	4,21	1,02	163	4,47	0,63	130	4,62	0,56	125	3,82	0,85	125	-0,80	0,94	125	-0,60	1,03
232	3,31	1,33	124	3,85	0,86	99	4,04	0,87	95	3,45	0,90	95	-0,62	1,03	95	-0,37	1,03
232	3,41	1,35	127	3,78	0,94	99	4,02	0,95	96	2,70	1,19	96	-1,32	1,37	96	-1,04	1,33
232	3,21	1,31	123	3,64	1,02	98	3,97	0,98	95	3,01	1,02	95	-0,97	1,24	95	-0,68	1,10
232	3,85	1,28	145	4,08	0,88	116	4,27	0,90	112	3,76	0,79	112	-0,53	1,09	112	-0,37	1,00
232	3,28	1,32	124	3,62	1,02	97	4,05	0,96	94	3,52	0,95	94	-0,54	1,31	94	-0,10	1,24
232	3,58	1,48	130	4,19	0,88	104	4,43	0,87	100	3,85	0,83	100	-0,61	1,00	100	-0,42	1,04

Przeciętne wartości ważności, oceny kompetencji oraz obliczonych luk – absolwenci Logistyki

Logistyka	Ważność		Min. Wymagania		Pożądany poziom		Uzyskany poziom		MSS		MSA		M	SD				
	n	M	SD	n	M	SD	n	M	SD	n	M	SD						
umiejętność analizy i syntezy kompetencji	111	3,63	1,29	65	3,52	0,83	52	4,12	0,81	48	3,46	0,80	48	-0,63	0,94	48	-0,17	0,91
umiejętność organizacyjne i planowania	111	4,07	1,10	73	3,88	0,93	59	4,17	0,79	55	3,64	0,87	55	-0,51	1,17	55	-0,25	1,32
podstawowa wiedza ogólna	111	3,72	1,11	70	3,53	0,83	56	3,64	0,92	52	3,58	0,80	52	0,00	0,93	52	0,04	0,95
podstawowa wiedza profesjonalna dotycząca wykonywanej pracy	111	3,43	1,32	63	3,76	0,80	53	4,06	0,79	49	3,39	0,91	49	-0,63	1,11	49	-0,35	1,01
porozumiewanie się w mowie i w piśmie w języku polskim	111	3,86	1,32	66	3,98	1,10	53	4,02	1,08	50	3,98	1,12	50	-0,02	1,32	50	-0,08	1,43
znajomość co najmniej jednego języka obcego	111	3,86	1,36	67	3,94	1,10	54	3,96	1,06	51	3,29	0,88	51	-0,69	1,26	51	-0,63	1,34
podstawowe umiejętności informacyjne	111	3,86	1,18	71	3,79	0,89	60	4,03	0,84	56	3,84	0,87	56	-0,18	1,10	56	0,09	1,07
umiejętność wyszukiwania i analizowania informacji z różnych źródeł	111	3,71	1,33	66	3,70	0,86	53	4,04	0,85	49	3,76	0,92	49	-0,24	1,13	49	0,04	1,10
umiejętność rozwiązywania problemów	111	4,18	1,00	88	3,92	0,78	32	4,03	0,86	30	3,33	0,88	30	-0,67	1,21	30	-0,57	1,25
umiejętność podejmowania decyzji	111	3,97	1,07	72	4,18	0,81	59	4,32	0,84	55	3,47	0,90	55	-0,82	1,09	55	-0,69	1,17
krytyczni i samokrytyczni	111	3,41	1,08	64	3,44	0,91	53	3,72	0,82	49	3,18	0,99	49	-0,51	1,06	49	-0,27	1,41
umiejętność pracy w zespole	111	3,94	1,14	67	4,07	0,82	55	4,20	0,91	51	3,80	0,89	51	-0,39	1,23	51	-0,35	1,00
umiejętność interpersonalne (radzenia sobie ze stresem, budowania relacji,	111	3,99	1,10	71	4,08	0,87	58	4,21	0,91	55	3,24	1,04	55	-0,93	1,27	55	-0,87	1,38
umiejętność pracy w zespole interdyscyplinarnym	111	3,23	1,22	59	3,54	0,84	48	3,75	1,04	44	3,41	1,04	44	-0,32	1,61	44	-0,20	1,17
umiejętność komunikowania się z ekspertami i innymi dziedzin	111	3,52	1,26	62	3,71	0,91	50	3,98	0,89	46	3,24	0,97	46	-0,72	1,33	46	-0,59	1,33
docenienie różnorodności i wielokulturowości	111	2,67	1,40	41	3,24	0,99	33	3,64	1,06	32	3,44	0,98	32	-0,19	1,38	32	0,09	1,30
umiejętność pracy w środowisku międzynarodowym	111	3,23	1,45	55	3,71	1,20	43	4,05	1,00	39	3,33	1,08	39	-0,77	1,39	39	-0,46	1,68
postępowanie zgodne z zasadami etyki zawodowej	111	3,52	1,16	66	3,73	0,95	53	4,15	0,84	49	3,49	0,94	49	-0,63	0,95	49	-0,20	1,14
umiejętność uczenia się	111	3,82	1,18	71	3,94	0,88	58	4,26	0,76	54	3,43	0,84	54	-0,81	1,07	54	-0,54	1,25
umiejętność prowadzenia badań (np. rynku, B+R) i analiz	111	2,62	1,31	36	3,36	1,05	31	3,68	1,05	29	3,62	0,86	29	0,00	0,96	29	0,10	1,18
umiejętność uczenia się	111	3,97	1,17	67	4,07	0,84	54	4,43	0,69	50	3,86	0,93	50	-0,56	0,99	50	-0,18	1,21
umiejętność przystosowania się do nowych sytuacji	111	3,83	1,13	69	4,19	0,79	58	4,26	0,83	54	3,54	0,99	54	-0,70	0,86	54	-0,67	1,05
umiejętność tworzenia nowych koncepcji (kreatywność)	111	3,28	1,28	60	3,70	1,01	51	3,88	0,91	48	3,35	1,00	48	-0,48	1,25	48	-0,27	1,33
zdolności przywódcze	111	3,08	1,27	55	3,67	0,88	43	3,77	0,95	39	3,31	0,86	39	-0,44	1,33	39	-0,54	1,25
rozumienie kultury i zwyczajów innych krajów	111	2,63	1,29	40	3,38	0,98	34	3,62	0,89	31	3,26	1,06	31	-0,39	1,17	31	-0,23	1,45
umiejętność samodzielnej pracy	111	4,31	0,94	76	4,28	0,83	62	4,39	0,80	58	3,90	0,87	58	-0,47	1,14	58	-0,34	1,18
przygotowanie i prowadzenie projektów	111	2,95	1,28	48	3,54	1,03	39	3,82	0,88	35	3,71	0,93	35	-0,06	1,08	35	0,14	1,09
inicjatywa i przedsiębiorczość	111	3,36	1,18	64	3,80	1,03	52	3,90	0,87	49	3,43	0,82	49	-0,45	1,17	49	-0,37	1,18
dbałość o jakość wykonywanych zadań	111	4,27	0,99	76	4,26	0,88	62	4,50	0,67	58	3,86	0,93	58	-0,62	1,07	58	-0,38	1,23
wierunkowanie na sukces	111	3,45	1,17	64	3,73	0,93	53	4,19	0,86	49	3,61	0,86	49	-0,59	1,21	49	-0,10	1,25
doświadczenie zawodowe	111	3,32	1,29	58	3,50	0,98	47	3,96	0,69	43	3,14	1,04	43	-0,79	1,15	43	-0,37	1,18
zarządzanie zmianami	111	3,10	1,32	55	3,49	1,07	46	3,87	0,88	42	3,26	0,89	42	-0,57	1,17	42	-0,31	1,22
wiedza z zakresu prawa	111	2,60	1,25	44	3,23	0,91	36	3,50	0,88	33	3,24	0,75	33	-0,24	0,94	33	-0,12	0,78
myślenie i działanie globalne	111	3,42	1,25	63	3,44	1,06	51	3,57	0,94	47	3,11	0,96	47	-0,38	1,38	47	-0,38	1,28
wiedza z zakresu zarządzania przedsiębiorstwami i procesami logistycznymi	111	3,10	1,32	56	3,75	1,00	47	3,83	0,99	45	3,82	0,83	45	0,02	1,03	45	0,07	1,21

Przeciętne wartości ważności, oceny kompetencji oraz obliczonych luk – abs. Zarządzania

Zarządzanie kompetencje	Ważność		Min. Wymagania		Pożądany poziom		Uzyskany poziom		MSS		MSA		M	SD				
	n	M	n	M	n	M	n	M	n	M	n	SD						
umiejętność analizy i syntezy	77	3,38	1,27	39	3,64	0,84	31	3,74	1,00	28	3,39	1,07	28	-0,43	1,14	28	-0,29	1,15
umiejętności organizacyjne i planowania	77	4,01	1,04	46	4,02	0,77	38	4,11	0,80	35	3,63	1,03	35	-0,51	1,27	35	-0,34	1,08
podstawowa wiedza ogólna	77	3,75	1,20	42	3,40	0,83	34	3,76	0,82	32	3,44	0,88	32	-0,34	1,21	32	0,00	1,08
podstawowa wiedza profesjonalna dotycząca wykonywanej pracy	77	3,71	1,16	40	3,95	0,88	33	4,06	0,75	30	3,37	1,07	30	-0,70	1,29	30	-0,63	1,22
porozumiewanie się w mowie i w piśmie w języku polskim	77	4,21	1,17	43	4,47	0,88	35	4,29	1,10	32	3,88	1,10	32	-0,38	1,66	32	-0,66	1,49
znajomość co najmniej jednego języka obcego	77	3,48	1,41	38	3,76	1,30	32	3,97	1,18	30	3,40	1,04	30	-0,53	1,36	30	-0,30	1,37
podstawowe umiejętności informatyczne	77	3,91	1,28	43	3,91	0,97	36	3,89	1,04	34	3,65	1,12	34	-0,29	1,29	34	-0,24	1,21
umiejętność wyszukiwania i analizowania informacji z różnych źródeł	77	3,82	1,18	42	4,02	0,75	35	4,20	0,87	32	4,00	0,88	32	-0,19	1,12	32	0,00	1,05
umiejętność rozwiązywania problemów	77	4,19	0,89	27	3,81	0,79	24	3,96	0,75	23	3,43	0,73	23	-0,52	0,90	23	-0,35	0,88
umiejętność podejmowania decyzji	77	4,19	0,92	48	4,25	0,79	40	4,28	0,75	37	3,65	0,92	37	-0,65	1,03	37	-0,59	1,04
krytyczni i samokrytyczni	77	3,36	1,22	38	3,53	0,89	30	3,60	0,86	28	3,25	0,93	28	-0,32	0,82	28	-0,11	0,96
umiejętność pracy w zespole	77	4,08	1,16	45	4,09	0,76	39	4,21	0,77	37	4,14	0,92	37	-0,73	1,19	37	-0,70	1,15
umiejętność interpersonalne (radzenia sobie ze stresem, budowania relacji,	77	4,16	1,03	48	4,31	0,69	40	4,25	0,90	37	3,54	1,07	37	-0,73	1,19	37	-0,70	1,15
umiejętność pracy w zespole interdyscyplinarnym	77	3,43	1,22	39	3,67	1,03	33	3,88	1,08	31	3,61	1,09	31	-0,26	0,96	31	0,00	1,29
umiejętność komunikowania się z ekspertami innych dziedzin	77	3,47	1,39	36	3,89	0,85	29	3,69	1,07	26	3,19	1,13	26	-0,50	1,30	26	-0,62	1,10
docenienie różnorodności i wielokulturowości	77	2,78	1,48	27	3,85	1,23	22	4,14	0,94	20	3,50	1,36	20	-0,60	1,27	20	-0,30	1,34
umiejętność pracy w środowisku międzynarodowym	77	2,87	1,57	26	4,27	1,00	22	4,18	0,96	20	3,30	1,22	20	-0,85	1,14	20	-1,00	0,97
postępowanie zgodne z zasadami etyki zawodowej	77	3,57	1,21	42	3,83	1,01	35	3,97	1,04	32	3,53	1,11	32	-0,44	0,95	32	-0,25	1,02
umiejętność zastosowania wiedzy w praktyce	77	3,88	1,10	41	4,12	0,71	36	3,86	0,87	33	3,42	1,12	33	-0,45	1,18	33	-0,64	1,03
umiejętność prowadzenia badań (np. rynku, B+R) i analiz	77	2,31	1,32	18	3,44	0,86	12	3,67	1,37	12	3,50	1,17	12	-0,17	1,47	12	-0,08	0,79
umiejętność uczenia się	77	4,16	1,01	48	4,23	0,66	40	4,13	0,82	37	3,70	0,94	37	-0,41	0,76	37	-0,46	0,99
umiejętność przystosowania się do nowych sytuacji	77	3,99	1,03	47	4,15	0,78	39	4,08	0,81	36	3,69	0,92	36	-0,36	0,80	36	-0,42	1,02
umiejętność tworzenia nowych koncepcji (kreatywność)	77	3,60	1,29	40	3,73	1,01	34	3,62	1,10	32	3,59	0,98	32	0,00	1,46	32	-0,03	1,28
zdolności przywódcze	77	3,16	1,24	36	3,44	1,16	29	3,24	1,15	27	3,37	1,11	27	0,07	1,33	27	-0,04	1,29
rozumienie kultury i zwyczajów innych krajów	77	2,74	1,53	21	4,10	0,94	15	4,07	1,10	13	3,38	1,04	13	-0,69	1,18	13	-1,00	1,00
umiejętność samodzielnej pracy	77	4,48	0,84	50	4,44	0,61	42	4,38	0,70	39	4,08	0,74	39	-0,28	0,86	39	-0,33	0,84
przygotowanie i prowadzenie projektów	77	3,04	1,33	33	3,64	0,99	28	3,68	1,19	25	3,52	0,96	25	-0,08	1,19	25	0,00	0,87
inicjatywa i przedsiębiorczość	77	3,39	1,26	36	3,58	1,00	29	3,90	0,94	26	3,54	0,95	26	-0,35	1,09	26	-0,04	1,08
dbałość o jakość wykonywanych zadań	77	4,35	0,89	50	4,40	0,67	42	4,48	0,71	39	3,95	1,00	39	-0,51	0,76	39	-0,38	0,88
ukierunkowanie na sukces	77	3,68	1,11	46	3,83	0,90	38	3,79	1,19	35	3,40	1,09	35	-0,34	1,11	35	-0,31	0,96
dowodzenie zawodowe	77	3,27	1,43	36	3,58	0,87	29	3,79	0,86	27	2,96	1,29	27	-0,85	1,63	27	-0,56	1,37
zarządzanie zmianami	77	3,23	1,36	35	3,77	0,84	28	3,86	0,85	25	3,44	1,04	25	-0,48	1,05	25	-0,24	0,88
wiedza z zakresu zarządzania organizacjami	77	2,88	1,36	28	3,39	1,13	23	3,39	1,23	22	3,91	0,97	22	0,55	1,37	22	0,59	1,05
wiedza z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi	77	2,94	1,46	27	3,70	1,27	22	3,32	1,32	21	3,95	0,74	21	0,67	1,35	21	0,33	1,28
wiedza z zakresu marketingu	77	3,00	1,41	32	3,75	1,02	25	3,76	1,09	24	3,58	1,10	24	-0,17	1,46	24	-0,08	1,18

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



**Rzeczpospolita
Polska**

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny

