

Mapa kompetencji studentów kierunku zarządzanie w Akademii Nauk Stosowanych w Pruszkowie w kontekście podwójnej tranzycji jako studenta oraz pracownika

Map of competences of students of management at ANS in Pruszków in the context of double transition as a student and employee

Mariola Pytlak

Streszczenie

Cel: Celem badania jest stworzenie mapy kompetencji studentów oraz zidentyfikowanie obszarów wymagających wsparcia w zakresie potrzeb rynku pracy.

Material i metody: Mapa kompetencji studenta jest narzędziem, które pozwala na ocenę i rozwój kompetencji przydatnych na rynku pracy. Do udziału w badaniu zaproszeni zostali studenci studiów II semestru studiów pierwszego stopnia (licencjackich) na kierunku zarządzanie. Na podstawie wyników badania wyodrębniono kompetencje wskazywane przez studentów jako słabe i mocne strony. Wykorzystano w tym celu ocenę punktową, przy czym za słabe strony uznano kompetencje, które uzyskały średnią ocenę poniżej 3 pkt, za mocne strony – powyżej 4 pkt.

Wyniki: W zakresie kompetencji akademickich zidentyfikowano trzy obszary problemowe, przy braku mocnych stron. Prezentowanie ustaleń badawczych to proces przedstawiania wyników badań naukowych w sposób jasny, zrozumiały i angażujący dla odbiorców. Skuteczne prezentowanie ustaleń badawczych i komunikowania wyników badań, dzielenie się wiedzą oraz budowanie reputacji naukowej nie jest możliwe w przypadku braku umiejętności zdobywania informacji i ich opracowywania. A są to dwie pozostałe słabe strony studentów. W zakresie kompetencji przydatnych w środowisku pracy zidentyfikowano pięć słabych stron oraz sześć mocnych stron. Studentów cechuje brak siły przebiccia, czyli skutecznego przekonywania innych do swoich racji, pomysłów lub działań. Chociaż w ankiecie studenci wysoko oceniali swoje umiejętności komunikacyjne oraz zdolność do argumentowania i negocjacji, to brakuje im wystarczającej pewności siebie. Studenci wskazują na problem z niezawodnością i zarządzaniem czasem.

Słowa kluczowe: mapa kompetencji, kompetencje akademicki, kompetencje istotne na rynku pracy

Summary

Aim: The aim of the study is to create a map of students' competences and to identify areas requiring support in terms of labour market needs.

Material and Methods : The Student Competence Map is a tool that allows for the assessment and development of competences useful on the labour market. Students of the second semester of first-cycle (bachelor's) studies in the field of management were invited to participate in the study. On the basis of the results of the survey, the competences indicated by students as strengths and weaknesses were identified. For this purpose, a point assessment was used, with competences that received an average score below 3 points and strengths above 4 points.

Results: In terms of academic competence, three problem areas were identified, in the absence of strengths. Presenting research findings is the process of presenting research findings in a way that is clear, understandable and engaging for the audience. Effective presentation of research findings and communication of research results, sharing knowledge and building a scientific reputation is not possible without the ability to obtain information and develop it. And these are the other two weaknesses of students. In terms of competences useful in the work environment, five weaknesses and six strengths were identified. Students are characterized by a lack of clout, i.e. effective persuading others to their arguments, ideas or actions. Although students rated their communication skills and their ability to argue and negotiate highly in the survey, they lack sufficient self-confidence. Students point to a problem with reliability and time management.

Keywords: competence map, academic competences, competences relevant to the labour market

Wstęp

Tranzycja młodych ludzi do roli studenta i przygotowanie do wejścia na rynek pracy wiąże się z wieloma zmianami (Sladek, 2017). Po pierwsze, młodzi ludzie muszą przystosować się do nowego środowiska akademickiego, które wymaga samodzielności, umiejętności zarządzania czasem oraz zdolności do samodzielnego uczenia się. W kontekście przyszłej kariery zawodowej, studia stają się jednym z etapów budowania kompetencji i umiejętności. Młodzi ludzie mają szansę na rozwój w interesujących dla nich obszarach, mogą zbudować sieć kontaktów poprzez uczestnictwo w praktykach, stażach czy projektach studenckich. Wymaga się od nich elastyczności i gotowości do ciągłego uczenia się. Przejście najpierw do roli studenta, a następnie od roli studenta do roli przyszłego pracownika to kluczowy etap w życiu młodych ludzi. Proces ten wymaga odpowiedniego przygotowania, a narzędziem pomocnym w przygotowaniu do wymagań stawianych przez środowisko akademickie i rynek pracy jest mapa kompetencji. Pozwala ona stworzyć obraz posiadanych umiejętności, wiedzy i doświadczeń.

Współczesny rynek pracy stawia przed absolwentami uczelni wyższych coraz większe wymagania. Pracodawcy oczekują od kandydatów nie tylko solidnej wiedzy teoretycznej, ale także praktycznych umiejętności i kompetencji, które pozwolą im skutecznie funkcjonować w dynamicznie zmieniającym się środowisku zawodowym. W tym kontekście mapa kompetencji studenta staje się narzędziem pozwalającym na ocenę posiadanych kompetencji oraz identyfikację mocnych i słabych stron.

W artykule wykorzystano wyniki badań ankietowych przeprowadzonych w grupie studentów kierunku zarządzanie w Akademii Nauk Stosowanych im. Haliny Konopackiej w Pruszkowie. Wyniki uśrednione z indywidualnych map kompetencji mogą być wykorzystane do optymalizacji programów nauczania. Uczelnia może zidentyfikować obszary, w których studenci potrzebują dodatkowego wsparcia, a także te, w których osiągają najlepsze wyniki.

Mapa kompetencji – wprowadzenie

W 2016 roku G. Filipowicz z grupą współpracowników stworzył usystematyzowany model kompetencyjny. Model nazwany przez autorów Mapą kompetencji opierał się na wcześniejszych modelach oraz doświadczeniach wdrażania systemów kompetencji w niemal 200 różnorodnych organizacjach.

Zestawienie typologii kompetencji menadżerskich (Ławicka, 2017, s. 71)

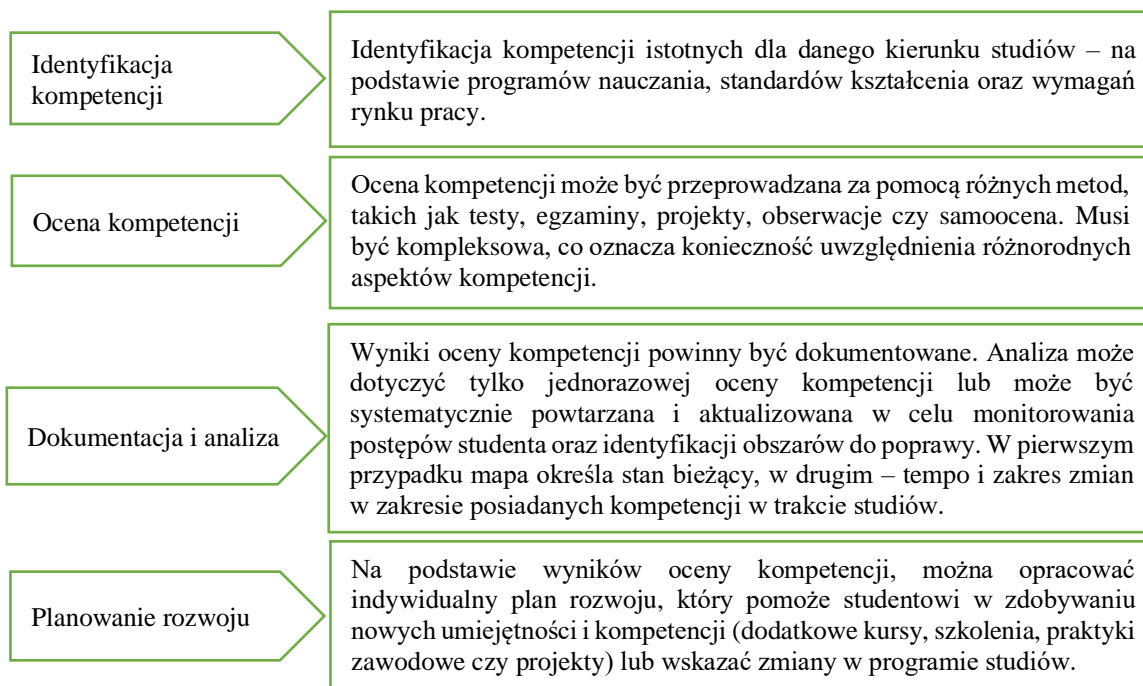
Kuc (2003)	Chęłpa (2003)	Kubik (2005)	Morawski (2010)	Nawrat (2013)	Filipowicz (2016)	
		wykształcenie	kompetencje merytoryczne			1. Wiedza i doświadczenie
konkretne umiejętności	wiedza zawodowa	znajomość języków obcych umiejętności techniczne			kompetencje zawodowe	2. Umiejętności techniczne i zawodowe
specyficzna motywacja	cechy psychologiczne	cechy osobowości	kompetencje osobowościowe	cechy „dobrego menedżera”	kompetencje osobiste	3. Osobowość
określone cechy psychologiczne						
właściwe dysponowanie własnymi zasobami						
umiejętność i chęć kierowania innymi i związane z tym umiejętności komunikacji	umiejętności zawodowe	umiejętności interpersonalne		kompetencje interpersonalne	kompetencje społeczne	4. Kompetencje interpersonalne
				innowacyjne umiejętności zarządcze	kompetencje menedżerskie	5. Kompetencje menedżerskie
kwalifikacje i umiejętności intelektualne		umiejętności koncepcyjne umiejętności diagnostyczne i analityczne		kompetencje twórcze		6. Planowanie i wszechstronne myślenie
zdobywanie reputacji			kompetencje formalne			7. Wizerunek

Zestawienie dokonane przez K. Ławicką (2017) pozwala na uporządkowanie kompetencji, a ich podział na różne grupy pozwala na lepsze zrozumienie, które kompetencje są najważniejsze w pracy menedżera. Warto zauważyć, że niektóre z tych grup, takie jak wiedza i motywacja, można wyodrębnić dość jasno, podczas gdy inne, jak komunikacja, praca zespołowa i rozwiązywanie konfliktów, są ze sobą ściśle związane. Zrozumienie i rozwijanie kompetencji jest niezbędne do odnalezienia się na rynku pracy. Wśród najważniejszych grup umiejętności wskazuje się również wykształcenie i wiedzę. Wiedza teoretyczna zdobyta na uczelni, powinna być wzbogacona o praktyczne doświadczenie w trakcie odbywanych praktyk i realizowanych projektów.

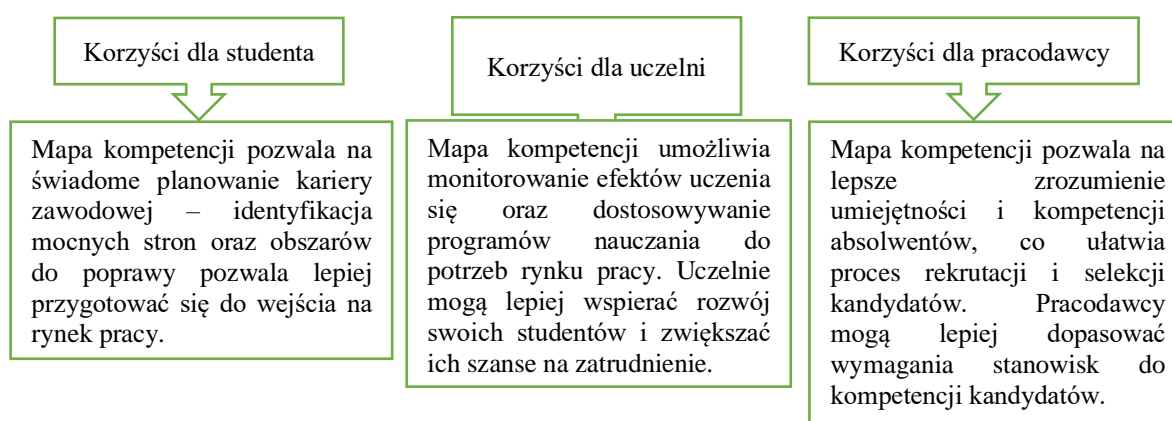
Mapa kompetencji studentów i jej znaczenie

Mapa kompetencji pozwala na zidentyfikowanie i ocenę umiejętności, wiedzy oraz kompetencji społecznych, w które studenci są wyposażeni podejmując studia. Mapa obejmuje nie tylko wiedzę teoretyczną, która pozwala na rozumienie podstawowych pojęć i teorii związanych z kierunkiem studiów, ale również kompetencje miękkie, praktyczne i społeczne.

Tworzenie mapy kompetencji studenta wymaga kilku kroków



Mapa kompetencji studenta przynosi wiele korzyści nie tylko dla studentów, ale również dla uczelni oraz pracodawców.



Mapa kompetencji studenta jest narzędziem, które pozwala na ocenę i rozwój kompetencji przydatnych na rynku pracy. Dzięki niej studenci mogą lepiej przygotować się do wejścia na rynek pracy, uczelnie mogą dostosowywać programy nauczania do potrzeb rynku, a pracodawcy mogą lepiej dopasować wymagania stanowisk do kompetencji kandydatów.

Material i metody

Do udziału w badaniu zaproszeni zostali studenci studiów II semestru studiów pierwszego stopnia (licencjackich) na kierunku zarządzanie. Badanie podzielono na trzy części: kompetencje akademickie, kompetencje niezbędne na rynku pracy oraz sytuacja studentów na rynku pracy¹. Ocena kompetencji dokonana została nie tylko z perspektywy rynku pracy, ale również w aspekcie rozwoju akademickiego i osobistego studentów. Dla studentów to okazja do zidentyfikowania swoich mocnych stron oraz obszarów, które wymagają poprawy oraz możliwość wykorzystania tej wiedzy do maksymalnego wykorzystania posiadanego potencjału. Studenci mają szansę na głębszą refleksję nad swoimi aspiracjami zawodowymi oraz nad tym, jak ich dotychczasowe doświadczenia edukacyjne wpływają na ich przyszłość. Tego rodzaju introspekcja może prowadzić do odkrycia nowych ścieżek kariery, które wcześniej mogły być niedostrzegane. Z kolei dla Uczelni, uzyskanie informacji na temat kompetencji studentów to szansa na zebranie cennych informacji zwrotnych oraz zrozumienie, jakie kompetencje potrzebują dodatkowego wsparcia. Takie informacje mogą stanowić istotny element strategii rozwoju Uczelni, podniesienia jakości kształcenia i zwiększenia konkurencyjności jej absolwentów na rynku pracy. Mapa kompetencji może być używana do monitorowania postępów studentów, identyfikowania obszarów wymagających wsparcia oraz dostosowywania programów nauczania do potrzeb rynku pracy.

Mapa kompetencji obejmuje dwie duże grupy kompetencji: kompetencje akademickie oraz kompetencje istotne na rynku pracy. W każdym przypadku przygotowana została mapa kompetencji, w ramach których określone zostały kompetencje szczegółowe. Mapa kompetencji akademickich to narzędzie, które pozwala na zidentyfikowanie i ocenę umiejętności, wiedzy oraz postaw, które są niezbędne do skutecznego funkcjonowania w środowisku akademickim. Obejmuje ona różnorodne aspekty niezbędne dla osiągnięcia sukcesu w nauce oraz prowadzonych przez studentów badaniach – zarówno w ramach poszczególnych przedmiotów realizowanych w ramach studiów (w tym również na potrzeby pracy dyplomowej), jak też projektów badawczych (Rosalska 2019). Tak rozumiana Mapa kompetencji umożliwi uczelniom identyfikację luk w kompetencjach studentów i podejmowanie działań mających na celu ich uzupełnienie.

¹ Ta część badania przedstawiona została w odrębnym opracowaniu.

Mapa kompetencji akademickich (Rosalska 2019)

Rodzaj kompetencji podstawowych	Opis	Znaczenie
Umiejętność samodzielnego uczenia się (efektywność studiowania)	Zdolność do planowania, organizowania i realizacji procesu uczenia się bez stałej pomocy nauczyciela.	Samodzielne uczenie się pozwala studentom na rozwijanie niezależności, odpowiedzialności oraz umiejętności zarządzania czasem.
Umiejętności organizacyjne	Zdolność do planowania, organizowania i zarządzania czasem oraz zasobami w kontekście akademickim.	Umiejętności organizacyjne pozwalają na efektywne zarządzanie projektami badawczymi, planowanie zajęć dydaktycznych oraz realizację zadań w terminie.
Umiejętności krytycznego myślenia	Zdolność do analizy, oceny i interpretacji informacji oraz formułowania logicznych wniosków.	Krytyczne myślenie pozwala na ocenę wiarygodności źródeł, identyfikację błędów logicznych oraz podejmowanie świadomych decyzji na podstawie dostępnych dowodów.
Umiejętności badawcze	Zdolność do prowadzenia badań naukowych, w tym formułowania hipotez, zbierania i analizowania danych oraz interpretowania wyników.	Istotne dla rozwoju nauki i zdobywania nowych informacji. Pozwalają na prowadzenie rzetelnych i wiarygodnych badań, które przyczyniają się do postępu w danej dziedzinie.
Umiejętności pisania akademickiego	Zdolność do pisania tekstów naukowych, takich jak artykuły, eseje, prace dyplomowe i raporty badawcze.	Istotne dla komunikowania wyników badań oraz dzielenia się wiedzą z innymi naukowcami i studentami. Wymaga precyzji, jasności i umiejętności argumentacji.
Umiejętności prezentacyjne	Zdolność do skutecznego prezentowania wyników badań i innych treści akademickich przed publicznością.	Istotne dla komunikowania się z ekspertami, studentami oraz szeroką publicznością. Pozwalają na przekazywanie wiedzy w sposób zrozumiały i angażujący.
Umiejętność rozwiązywania problemów	Zdolność do identyfikacji problemów, analizy dostępnych informacji oraz opracowywania i wdrażania skutecznych rozwiązań.	Umiejętność rozwiązywania problemów pozwala na radzenie sobie z wyzwaniami i osiąganie celów.
Umiejętność pracy zespołowej	Zdolność do efektywnej współpracy z innymi w celu osiągnięcia wspólnych celów.	Współpraca i koordynacja działań są niezbędne do osiągnięcia sukcesu.
Umiejętności współpracy	Zdolność do efektywnej współpracy z innymi studentami, osobami prowadzącymi zajęcia oraz pracownikami administracyjnymi.	W środowisku akademickim wiele projektów badawczych i dydaktycznych wymaga pracy zespołowej. Umiejętność współpracy pozwala na osiąganie lepszych wyników i realizację wspólnych celów.
Umiejętność korzystania z technologii informacyjno-komunikacyjnych	Zdolność do efektywnego korzystania z narzędzi i technologii informacyjno-komunikacyjnych w celu pozyskiwania, przetwarzania i przekazywania informacji.	Technologia odgrywa coraz większą rolę w procesie uczenia się.

Mapa kompetencji może być używana przez pracodawców do oceny kandydatów, przez uczelnie do dostosowywania programów nauczania oraz przez pracowników do planowania swojego rozwoju zawodowego. W tym ostatnim przypadku szczególne znaczenie ma mapa kompetencji istotnych na rynku pracy. Wśród kompetencji przydatnych w pracy wyróżnić można kompetencje podstawowe, kluczowe oraz procesowe. Nie można zapominać o kompetencjach miękkich, które obejmują umiejętności interpersonalne oraz zachowania społeczne.

Mapa kompetencji istotnych na rynku pracy

Rodzaj kompetencji podstawowych	Opis	Znaczenie
Kompetencje kluczowe	Zestaw umiejętności, wiedzy i postaw, które są niezbędne do efektywnego funkcjonowania w społeczeństwie, na rynku pracy oraz w życiu osobistym. Wskazane zostały w Zaleceniu Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 grudnia 2006.	Kompetencje uniwersalne, które mają zastosowanie w różnych kontekstach, niezależnie od konkretnej dziedziny czy zawodu.
Kompetencje procesowe	Obejmują umiejętności związane z planowaniem, organizacją, koordynacją, monitorowaniem i oceną działań.	Umożliwiają skuteczne zarządzanie procesami, projektami oraz zadaniami w różnych kontekstach zawodowych i osobistych.
Kompetencje miękkie	Kompetencje miękkie to zestaw umiejętności interpersonalnych i społecznych, które umożliwiają efektywne komunikowanie się, współpracę i budowanie relacji z innymi ludźmi.	Pozwalają na efektywną komunikację, rozwiązywanie konfliktów oraz budowanie pozytywnych relacji w różnych kontekstach.
Kompetencje interpersonalne	Zestaw umiejętności, które umożliwiają skuteczne komunikowanie się, współpracę i budowanie relacji z innymi ludźmi. Obejmują one również zdolność do empatii, rozwiązywania konfliktów i pracy zespołowej.	Niezbędne dla budowania pozytywnych relacji, efektywnej komunikacji i współpracy z innymi ludźmi w różnych kontekstach zawodowych i osobistych.
Kompetencje w zakresie zachowań społecznych	Zestaw umiejętności, które umożliwiają skuteczne funkcjonowanie w społeczeństwie oraz nawiązywanie i utrzymywanie pozytywnych relacji innymi ludźmi.	Obejmują umiejętności interpersonalne i społeczne, wpływają na jakość życia zawodowego i osobistego oraz zwiększają szanse na sukces w różnych dziedzinach.
Kompetencje przydatne w karierze zawodowej	Obejmują zarówno kompetencje techniczne, jak i miękkie, które pozwalają na efektywne funkcjonowanie w miejscu pracy.	Niezbędne dla efektywnego wykonywania zadań, współpracy z innymi oraz osiągania sukcesów zawodowych w dynamicznie zmieniającym się rynku pracy

Wyniki uzyskane w badaniu ankietowym przedstawiono na wykresach przedstawiających strukturę odpowiedzi uzyskanych na każde pytanie. W analizie uwzględniono jedynie odpowiedzi poniżej przeciętnej (jako słabe strony studentów) oraz powyżej przeciętnej (jako mocne strony studentów).

W badaniu dominowali mężczyźni (85,7%) – taka struktura wynika bezpośrednio z przewagi mężczyzn na kierunku zarządzanie w ANS w Pruszkowie. Na kierunku zarządzanie studiuje głównie osoby młode, które w chwili badania miały 19-24 lata². Wiek odgrywa istotną rolę w kontekście doświadczenia na rynku pracy. To właśnie w tym okresie studenci zdobywają pierwsze doświadczenia zawodowe, które mogą znacząco wpłynąć na ich przyszłą karierę. Młodzi ludzie wykazują większą niż osoby w wieku dojrzałym otwartość na zmiany i nowe doświadczenia. Ich elastyczność, ciekawość świata oraz chęć do nauki sprawiają, że są bardziej skłonni do adaptacji w dynamicznie zmieniającym się środowisku. Ta otwartość na zmiany jest ważna zarówno w kontekście edukacji, jak i rynku pracy, na którym umiejętność szybkiego przystosowania się do nowych warunków jest niezwykle cenna. Jednocześnie jednak, tak młode osoby, mogą nie mieć jeszcze znaczącego doświadczenia zawodowego. Nie oznacza to jednak braku kompetencji czy potencjału, bowiem coraz więcej młodych osób zdobywa doświadczenie poprzez praktyki, staże, wolontariaty czy projekty studenckie pozwalające rozwijać umiejętności i kompetencje przydatne na rynku pracy. Znajduje to potwierdzenie w badaniu, ponieważ tylko 14,3% z uczestników nie miało żadnego doświadczenia na rynku pracy.

W badaniach przeprowadzonych wśród studentów kierunku zarządzanie zauważono, że ponad połowa uczestników pochodziła z dużych miast, liczących od 50 do 100 tys. mieszkańców. Co piąty student mieszkał natomiast na wsi. To zjawisko rodzi pytanie: czy miejsce zamieszkania ma znaczenie dla przyszłych menedżerów? Mieszkanie w dużym mieście może wiązać się z dostępem do lepszych możliwości edukacyjnych, praktyk zawodowych oraz sieci kontaktów. Studenci kierunku zarządzanie, zwłaszcza studium niestacjonarnych, mieszkający w miastach, w których odbywa się wiele wydarzeń branżowych, seminariów i warsztatów, mogą aktywnie uczestniczyć w różnorodnych inicjatywach, które sprzyjają ich rozwojowi zarówno w czasie studiów, jak i po ich ukończeniu. To właśnie w takich miejscach łatwiej o nawiązanie kontaktów z profesjonalistami z branży, co może znacząco wpłynąć na przyszłą karierę. Z kolei studenci z obszarów wiejskich, chociaż mogą mieć ograniczony dostęp do wydarzeń w porównaniu do swoich miejskich rówieśników, wnoszą unikalne perspektywy oraz umiejętności cenne dla zarządzania w mniejszych podmiotach, zwłaszcza w sektorze małych i średnich przedsiębiorstw (MSP). Ich doświadczenia życiowe oraz znajomość lokalnych rynków mogą okazać się istotne w rozwiązywaniu specyficznych problemów.

² Studenci wpisywali w ankiecie rok urodzenia.

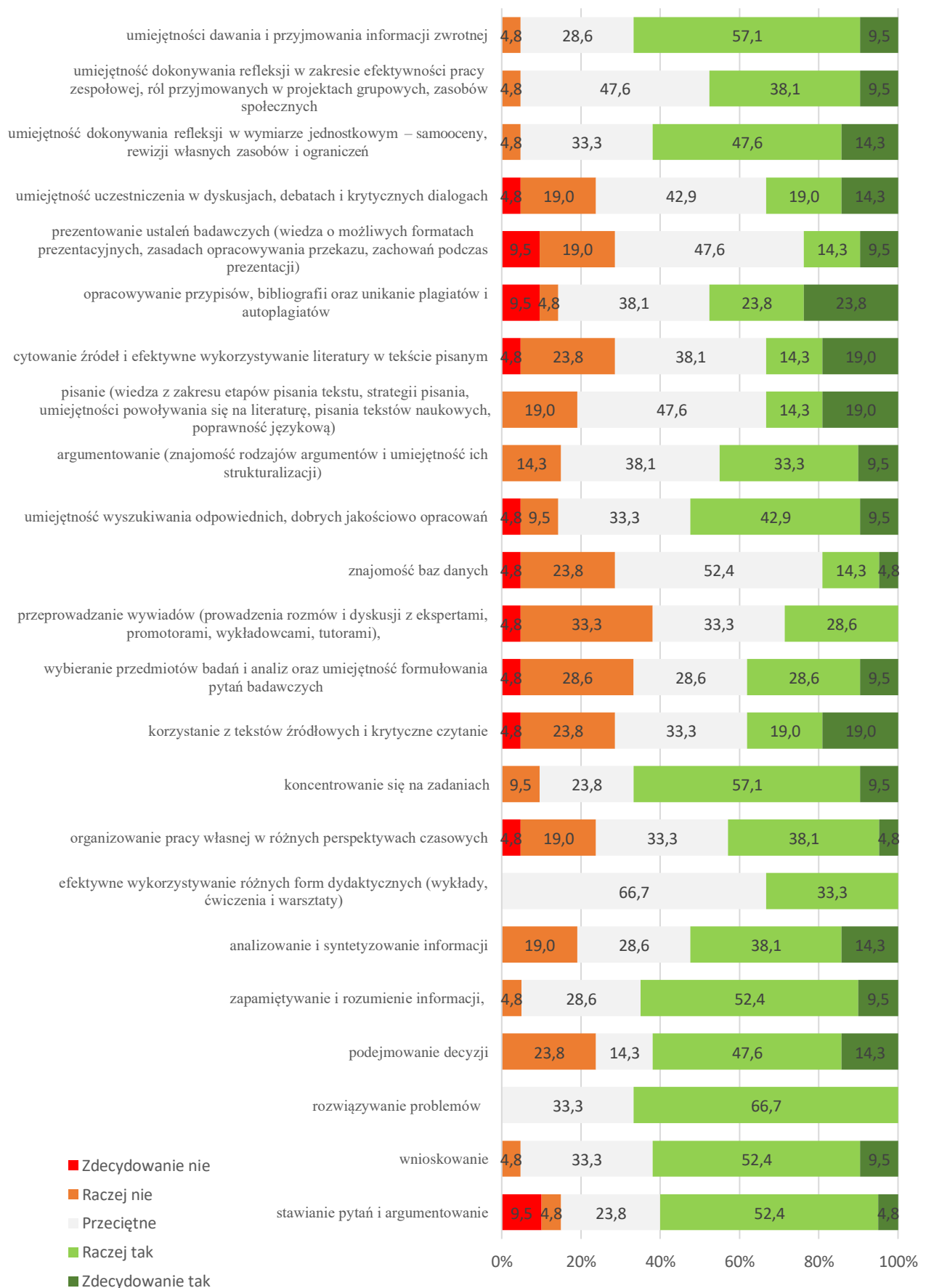
Kompetencje akademickie studentów kierunku zarządzanie

Pojęciem kompetencji akademickich określony został katalog umiejętności, wiedzy i postaw, które są niezbędne do skutecznego funkcjonowania w środowisku akademickim. Obejmują one zarówno umiejętności związane z procesem uczenia się, jak i te, które są istotne w pracy naukowej i badawczej.

Wyniki badania dotyczące kompetencji akademickich nie napawają optymizmem. Studenci w umiarkowany sposób potrafią koncentrować się na zadaniach (66,6%), stawiać pytania i argumentować (57,1%), wnioskować (61,9%) i rozwiązywać problemy (66,7%). Są w stanie podejmować decyzje w oparciu o zrozumiałe dla nich informacje (61,9%) oraz informacje zwrotne (66,6%). Charakteryzuje ich również umiarkowana skłonność do refleksji w wymiarze jednostkowym w zakresie samooceny i rewizji własnych ograniczeń (51,9%), przy jednoczesnym ograniczeniu takiej refleksji w odniesieniu efektywności pracy zespołowej i projektach grupowych (47,6%). Tylko połowa grupy ma umiejętność wyszukiwania odpowiednich i dobrych jakościowo opracowań oraz dokonywać analizy i syntezy zdobytych informacji (52,4%).

Wyniki badania dotyczące kompetencji akademickich mogą budzić zaniepokojenie. Studenci nie potrafią skutecznie przeprowadzać rozmów, powszechne niemal są trudności w pisaniu prac. Tylko co trzeci student umie efektywnie wykorzystać oferowane przez Uczelnię formy dydaktyczne oraz uczestniczyć w sposób aktywny w dyskusjach, debatach i krytycznych dialogach (33,3%). Problemy dotyczą również umiejętności niezbędnych do przygotowywania się do zajęć, w tym również tworzenia prac pisemnych. Kompetencje w zakresie korzystania z tekstów źródłowych i ich krytycznej oceny miało tylko 38,0% studentów (ich brak wskazało 28,6%). Tylko 38,1% studentów potrafi wybrać przedmiot do badań i odpowiednio sformułować pytanie badawcze, brak tej umiejętności wskazał co trzeci student (33,3%). Na rozmowy z ekspertami w formie wywiadów gotowe było tylko 28,6%, a aż 38,1% osób nie ma kompetencji niezbędnych do rozmowy z wykładowcą lub promotorem. W przypadku prac pisemnych pojawia się problem nie tyle z opracowaniem przypisów i bibliografii do przygotowanego materiału (47,6%), co z odpowiednim cytowaniem i efektywnym wykorzystaniem źródeł (33,3% wobec 28,6% studentów bez takich umiejętności), wykorzystaniem baz danych (18,1% wobec 28,1% bez znajomości baz danych) oraz z samym tworzeniem tekstów naukowych (33,3% wobec 19,0%).

Ocena posiadanych kompetencji akademickich



Kompetencje istotne na rynku pracy

Kompetencje kluczowe to zestaw umiejętności, wiedzy i postaw, które są niezbędne do efektywnego funkcjonowania w społeczeństwie, na rynku pracy oraz w życiu osobistym. Są one uniwersalne i mają zastosowanie w różnych kontekstach, niezależnie od konkretnej dziedziny czy zawodu. Do kompetencji kluczowych należy komunikacja w języku ojczystym oraz w języku obcym, obejmująca umiejętność wyrażania myśli, uczuć i potrzeb w sposób jasny i zrozumiały, zarówno w mowie, jak i w piśmie. Z badania wynika, że aż 76,2% studentów czuje się pewnie w pisemnym wyrażaniu swoich myśli, podczas gdy umiejętności mówienia oceniane są znacznie niżej, bo tylko na poziomie 66,6%. Istnieje zatem potrzeba dalszego rozwijania umiejętności komunikacyjnych studentów w formie wypowiedzi ustnych. Warto zwrócić uwagę, że 80,9% studentów potrafi skutecznie gromadzić i przetwarzać informacje, ale tylko 57,2% z nich umie formułować i wyrażać swoje poglądy. Jeszcze bardziej niepokojący jest fakt, że tylko 47,6% studentów potrafi prowadzić krytyczny i konstruktywny dialog. Te dane sugerują, że istnieje pilna potrzeba wsparcia w rozwijaniu umiejętności argumentacji i dyskusji, które są kluczowe w zarządzaniu. W przypadku języka obcego, studenci kierunku zarządzanie czują się znacznie pewniej w mowie oraz w rozumieniu tekstów (76,1%) niż w pisemnym tworzeniu własnych tekstów (61,9%). To pokazuje, że umiejętności językowe w kontekście komunikacji ustnej są lepiej rozwinięte, co może być korzystne w międzynarodowym środowisku pracy.

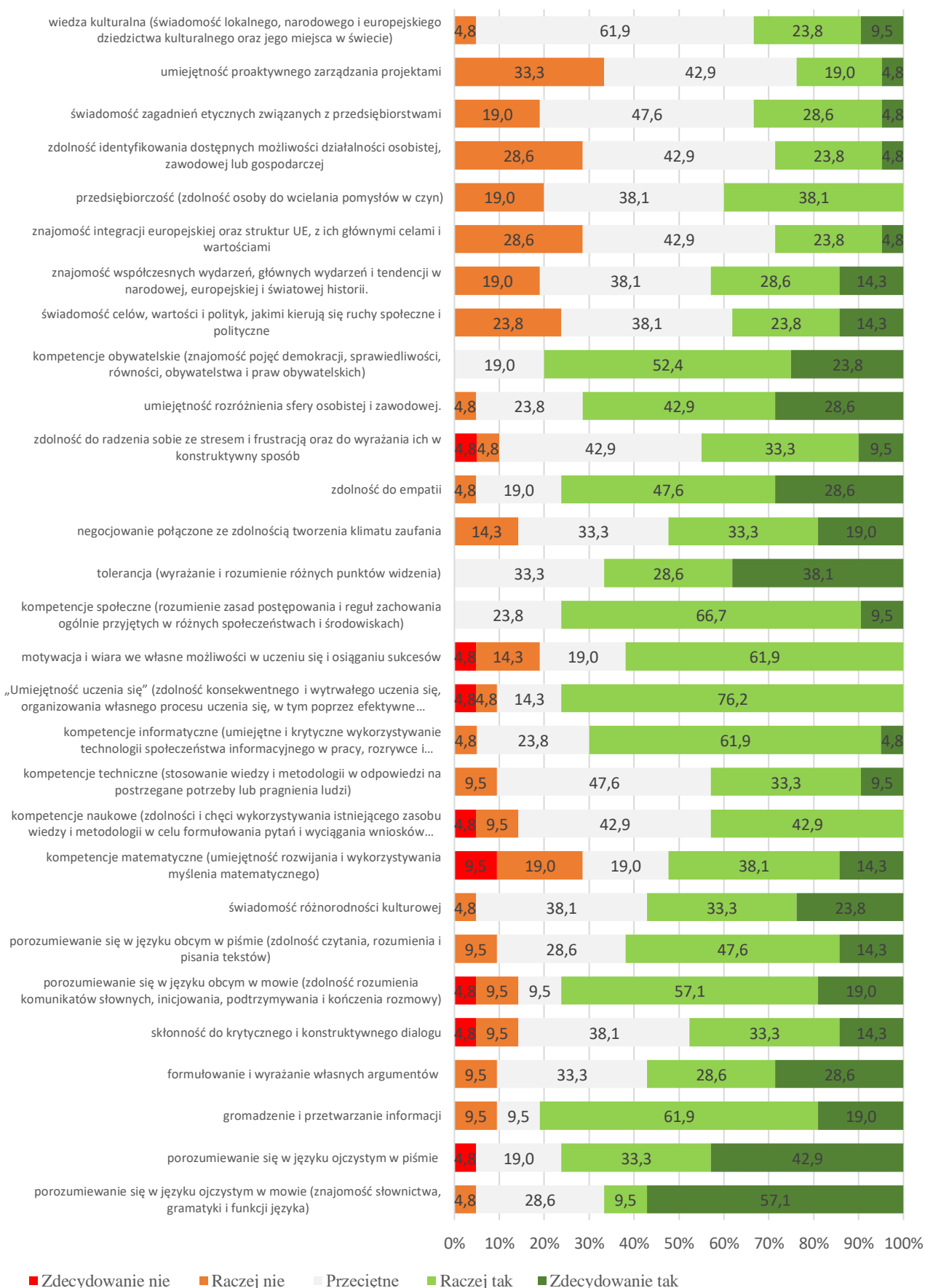
We współczesnym świecie niezbędna jest umiejętność stosowania myślenia matematycznego (kompetencje matematyczne) i podstawowych kompetencji naukowo-techniczne oraz cyfrowe, czyli zdolność do korzystania z technologii informacyjno-komunikacyjnych w celu pozyskiwania, przetwarzania i przekazywania informacji. Mimo że studenci są świadomi znaczenia umiejętności matematycznych, aż 28,5% z nich zgłosiło problemy w tym zakresie. To niepokojący wskaźnik, zwłaszcza w kontekście wymagań stawianych przez współczesny rynek pracy, na którym zdolność analizy danych i podejmowania decyzji opartych na liczbach jest niezwykle istotna. Z drugiej strony, 52,4% studentów nie doświadcza trudności w kompetencjach matematycznych, co sugeruje, że istnieje grupa, która radzi sobie z tym wyzwaniem. Sytuacja jest alarmująca również w zakresie kompetencji technicznych. Tylko 42,8% studentów kierunku zarządzanie posiada odpowiednie umiejętności w tym obszarze, co może stanowić problem w dobie cyfryzacji i rosnącej automatyzacji procesów biznesowych. Zdolności informatyczne studentów zostały ocenione nieco lepiej (66,7%).

Nie można tego wyniku traktować jako sygnał, że przyszli menedżerowie są świadomi znaczenia technologii w zarządzaniu i są gotowi na naukę oraz rozwój w tym zakresie, ponieważ znaczna część z uczestników badania to studenci specjalności zarządzanie w e-sporcie. Wydaje się, że Uczelnia powinna zwrócić uwagę na rozwijanie kompetencji kluczowych w obszarze matematyki i technologii, wspierając w ten sposób absolwentów kierunku i umożliwiając im zdobycie lub rozwój kompetencji niezbędnych do skutecznego konkurowania na rynku pracy.

Gospodarka oparta na wiedzy oznacza dynamiczny rozwój, ale jednocześnie wiąże się z szeregiem wyzwań stawianych studentom. Kluczowe kompetencje, które są niezbędne w tym kontekście, to zdolność do samodzielnego uczenia się, organizowania własnego procesu nauki oraz adaptacji do zmieniających się sytuacji. Właśnie te umiejętności zostały wskazane przez 76,2% uczestników badania, co podkreśla ich znaczenie dla przyszłych menedżerów. Przygotowując się do roli lidera, studenci kierunku zarządzanie muszą rozwijać umiejętności związane z podejmowaniem inicjatyw, planowaniem oraz realizacją projektów. To nie tylko kwestia zdobywania wiedzy, ale także umiejętności wykorzystywania dostępnych zasobów i szans w celu osiągnięcia osobistych i zawodowych celów. Choć 71,5% badanych studentów dostrzega znaczenie tych kompetencji, to umiejętność proaktywnego zarządzania problemami, została wskazana jedynie przez 23,8% z nich. To bardzo niski wynik, biorąc pod uwagę, że aż 33,3% uczestników badania zauważyło trudności w tym zakresie. Aktywne podejmowanie działań w celu osiągnięcia zamierzonych celów, zamiast biernego reagowania na sytuację, inicjatywa, odpowiedzialność i zdolność do przewidywania problemów oraz podejmowania działań zapobiegawczych – to tylko niektóre obszary wymagające wsparcia.

Kolejnym istotnym aspektem kompetencji kluczowych jest świadomość i ekspresja kulturalna. Dzięki niej studenci będą mogli skutecznie konkurować w środowisku wielokulturowym. W dzisiejszych czasach, kiedy globalizacja i integracja europejska stają się istotnymi tematami w edukacji, niepokojące jest, że świadomość kulturalna w zakresie krajowego i europejskiego dziedzictwa wśród studentów kierunku zarządzanie jest na bardzo niskim poziomie – wynosi zaledwie 33,3%. Taki stan rzeczy rodzi poważne konsekwencje, ponieważ zaledwie 38,1% studentów potrafi zidentyfikować cele i polityki ruchów społecznych, a dla 23,8% z nich jest to wciąż nieodkryty obszar wiedzy. Dodatkowo, aż 28,6% studentów nie ma podstawowej wiedzy na temat integracji europejskiej oraz wartości, które wyznacza Unia Europejska.

Ocena posiadanych umiejętności kluczowych



0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

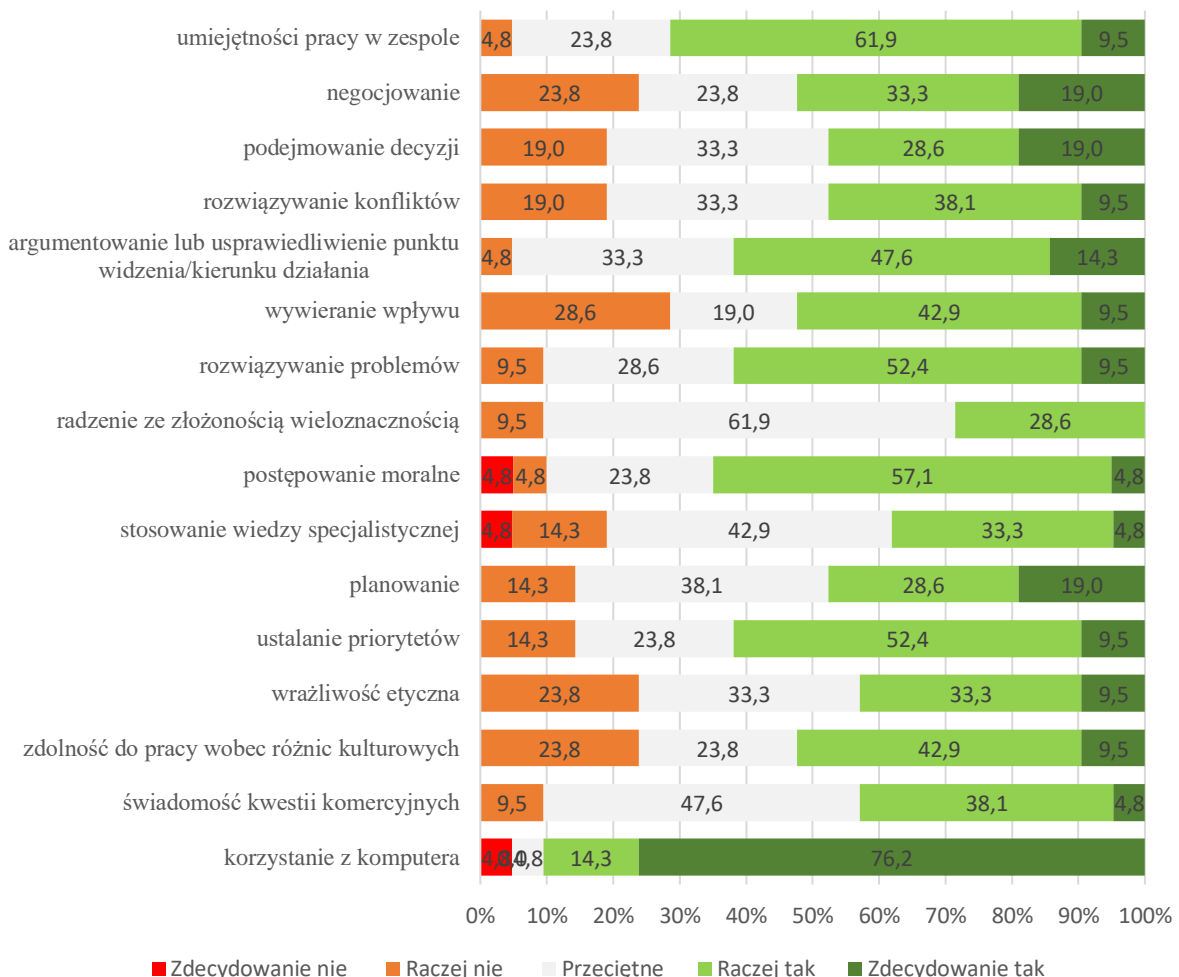
■ Zdecydowanie nie ■ Raczej nie ■ Przeciętne ■ Raczej tak ■ Zdecydowanie tak

Kolejna grupa kompetencji to **kompetencje procesowe**, umożliwiające skuteczne zarządzanie procesami, projektami oraz zadaniami w różnych kontekstach zawodowych i osobistych. Są to umiejętności związane z planowaniem, organizacją, koordynacją, monitorowaniem i oceną działań. Kompetencje procesowe to umiejętności pracy w zespole, negocjacje (proces komunikacji między stronami w celu osiągnięcia porozumienia w sprawach, w których strony mają różne interesy lub cele), ustalanie priorytetów i wyznaczanie kierunku działania (proces określania, które zadania lub działania są najważniejsze i powinny być wykonane w pierwszej kolejności), planowanie (proces określania celów, strategii oraz działań niezbędnych do ich osiągnięcia). To również kompetencje miękkie, takie jak zdolność do rozpoznawania i reagowania na kwestie etyczne w różnych sytuacjach i postępowania moralnego, umiejętność pracy w zespole wielokulturowym (proces budowanie efektywnego środowiska współpracy).

Umiejętność negocjowania jest niezbędna w wielu sytuacjach zawodowych i osobistych. Opanowanie tych umiejętności jest niezbędne, aby skutecznie osiągać kompromisy, rozwiązywać konflikty oraz budować trwałe relacje. W badaniach przeprowadzonych wśród studentów, kompetencje negocjacyjne wskazuje u siebie 53,2%, podczas gdy 23,8% dostrzega problemy związane z ich brakiem. W kontekście efektywnego zarządzania czasem i zasobami nieocenione są umiejętności skutecznego planowania. Kompetencje w tym obszarze pozwalają na lepsze przygotowanie się do realizacji zadań, minimalizują ryzyko niepowodzeń oraz zwiększają szanse na sukces. Warto zauważyć, że kompetencje te zauważa u siebie 47,6% studentów kierunku zarządzanie. Kolejnym istotnym aspektem kompetencji procesowych jest wrażliwość etyczna. Obejmuje ona zdolność do identyfikacji problemów etycznych, ocenę konsekwencji działań oraz podejmowanie decyzji zgodnych z wartościami moralnymi. Niestety, tylko 42,8% studentów posiada tę umiejętność, co może budzić obawy, zwłaszcza w kontekście przyszłych wyzwań zawodowych. Brak wrażliwości etycznej, który wskazuje 23,8% studentów, może prowadzić do poważnych konsekwencji w miejscu pracy. Zrozumienie i szacunek dla różnic kulturowych, umiejętność adaptacji do różnych norm i wartości oraz efektywna komunikacja międzykulturowa są niezbędne w globalnym środowisku pracy. W badaniach 52,4% studentów zadeklarowało, że posiada te umiejętności, co jest obiecującym wynikiem, biorąc pod uwagę rosnącą różnorodność w miejscach pracy. Jednak 23,8% studentów nie czuje się pewnie w tej kwestii, co może wpływać na ich przyszłą karierę w środowisku wielokulturowym.

W badanej grupie studentów zauważono istotny problem związany z niskim poziomem kompetencji niezbędnych w dzisiejszym dynamicznym świecie biznesu. Aż 42,9% studentów wykazuje niedostateczną świadomość kwestii komercyjnych. Do analizowania rynku i konkurencji niezbędna jest umiejętność rozumienia i analizowania aspektów komercyjnych. Dodatkowo 38,1% studentów nie potrafi skutecznie stosować swojej wiedzy specjalistycznej w praktyce (19,2% przyznaje się do braku takich umiejętności). To wskazuje na poważne luki w edukacji, które mogą prowadzić do trudności w adaptacji na rynku pracy. Rozwijanie umiejętności analizy sytuacji rynkowej czy stosowanie wiedzy w praktyce, powinno stać się priorytetem w programach nauczania.

Ocena posiadanych umiejętności procesowych



Kompetencje miękkie oceniane były przez studentów niemal we wszystkich wcześniej analizowanych kompetencjach, zdecydowano się jednak, aby poddać je analizie jako odrębnej grupy kompetencji pracowniczych. Zwrócono przy tym uwagę nie tylko na skuteczną komunikację (jasne wyrażanie myśli, aktywne słuchanie oraz rozwiązywanie konfliktów) i umiejętności interpersonalne (efektywna współpraca i tworzenie harmonijnego środowiska pracy), ale również na takie kompetencje jak inteligencja emocjonalna, umiejętność pracy w grupie, wyszukiwanie informacji, działanie w sytuacji niepewności. Inteligencja emocjonalna to zdolność do rozpoznawania, rozumienia i zarządzania własnymi emocjami oraz emocjami innych osób. Obejmuje ona umiejętności takie jak empatia, samoregulacja, motywacja, samoświadomość i umiejętności społeczne. Inteligencja emocjonalna pomaga w budowaniu pozytywnych relacji, rozwiązywaniu konfliktów i efektywnym funkcjonowaniu w różnych kontekstach społecznych i zawodowych. Jest również niezbędna w pracy w grupie. Umiejętność pracy w grupie to nie tylko umiejętności komunikacyjne, ale przede wszystkim zdolność do koordynacji działań oraz efektywnej współpracy z innymi w celu osiągnięcia wspólnych celów.

Dla przyszłego menadżera istotne znaczenie ma zdolność do kierowania innymi, czyli umiejętność inspirowania, motywowania i kierowania zespołem w zakresie niezbędnym do osiągnięcia wspólnych celów. Obok umiejętności przywódczych, niezbędne jest delegowanie zadań oraz budowanie zaangażowania i zaufania w zespole. Nie można kierować innymi bez informacji – nie tylko ich wyszukiwania, ale również gromadzenia i analizowania oraz wykorzystywania w pracy zespołu w przyszłości. Jest to zdolność do efektywnego pozyskiwania, oceny i interpretacji informacji z różnych źródeł, co wymaga posiadania umiejętności takich jak krytyczne myślenie, ocena wiarygodności źródeł, analiza danych oraz formułowanie wniosków na podstawie zebranych informacji. Wymaga to również działania w sytuacji niepewności oraz zdolności do podejmowania decyzji i działań w warunkach braku pełnej informacji lub niepewności co do przyszłych wydarzeń. Istotne są takie cechy jak elastyczność, adaptacja do zmieniających się warunków, zarządzanie ryzykiem oraz podejmowanie decyzji na podstawie dostępnych danych i intuicji. Niezbędne jest również posiadanie zdolności do myślenia systemowego – rozumienia i analizowania złożonych systemów oraz zależności między ich elementami. Obejmuje ona zdolność do identyfikacji wzorców, zrozumienia przyczyn i skutków oraz podejmowania decyzji na podstawie całościowego spojrzenia na problem. Myślenie systemowe jest niezbędne w planowaniu strategicznym.

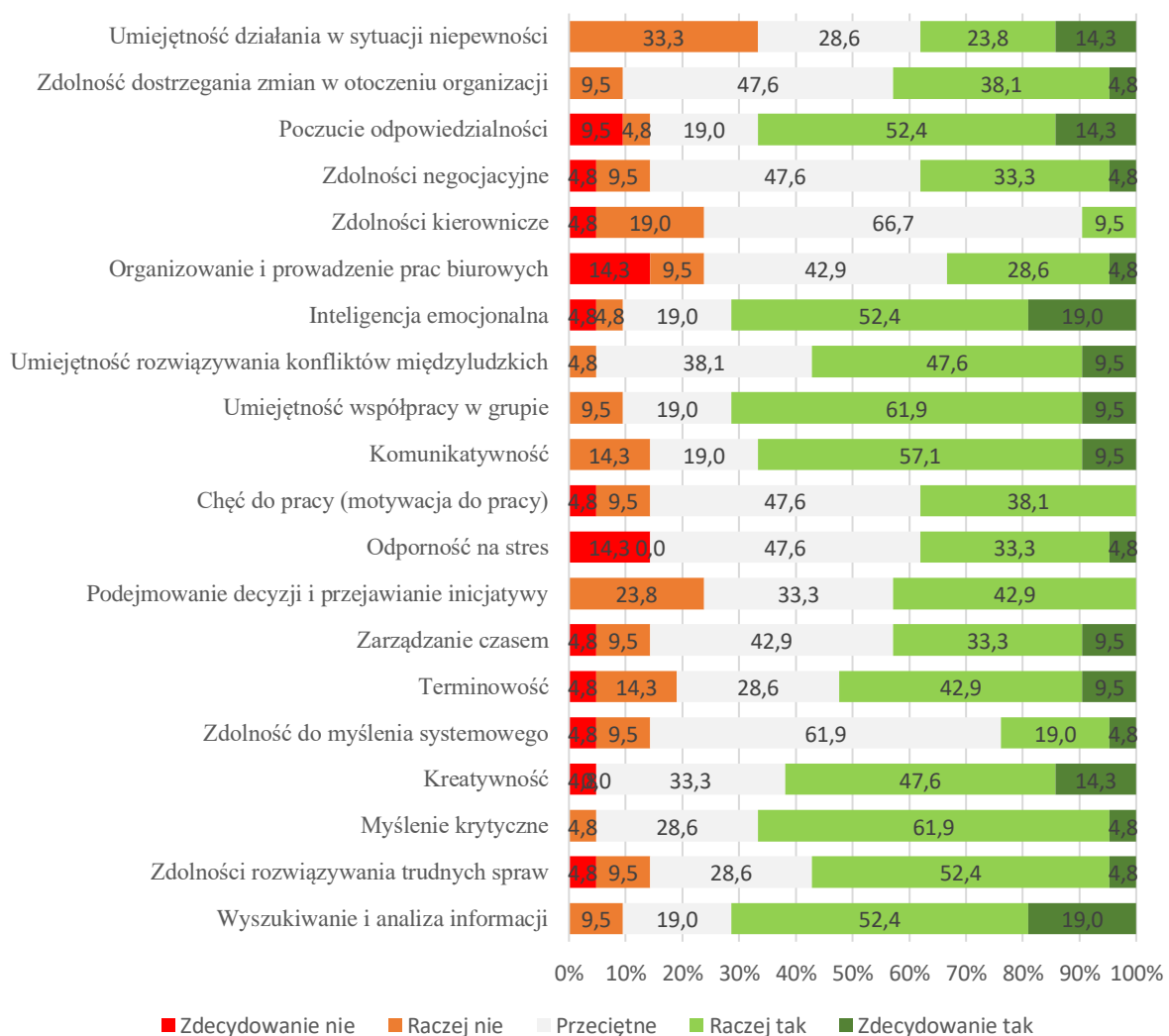
Studenci kierunku zarządzanie, jako przyszli liderzy i menedżerowie, mają szansę rozwijać umiejętności, które wyróżnią ich na rynku pracy. Jedną z najsilniejszych stron tych studentów jest ich inteligencja emocjonalna, w połączeniu z umiejętnością pracy w grupie oraz zdolnością do wyszukiwania i analizy informacji (po 71,4%). Inteligencja emocjonalna pozwala studentom lepiej rozumieć siebie i innych, dzięki czemu są w stanie skutecznie zarządzać relacjami interpersonalnymi, co z kolei przekłada się na efektywność zespołów. Umiejętność pracy w grupie to kolejny atut, który umożliwia studentom kierunku zarządzanie efektywne współdziałanie z innymi, dzielenie się pomysłami i wspólne rozwiązywanie problemów. Współczesne organizacje cenią sobie pracowników, którzy potrafią współpracować, a studenci, którzy rozwijają te umiejętności, mogą zyskać przewagę na rynku pracy.

Problemem studentów jest brak umiejętności działania w sytuacjach niepewności, zdolność do kierowania innymi oraz myślenie systemowe. Są to obszary, w których wielu ze studentów biorących udział w badaniu może czuć się niepewnie. Współczesne środowisko biznesowe często wymaga szybkiego podejmowania decyzji w obliczu zmieniających się okoliczności. Zdolność do skutecznego kierowania zespołem w takich sytuacjach jest niezwykle cenna. Dlatego tak ważne jest, aby studenci kierunku zarządzanie rozwijali te umiejętności poprzez praktyczne doświadczenia, takie jak projekty grupowe, staże czy warsztaty. Warto również podkreślić, że niskie kompetencje w zakresie myślenia systemowego i brak zdolności do dostrzegania powiązań między różnymi elementami organizacji, powoduje, że studenci nie są przygotowani do rozwiązywania złożonych problemów i podejmowania strategicznych decyzji.

Wyniki badania wskazują, że zaledwie 9,5% badanych wykazuje odpowiedni poziom zdolności kierowniczych, które są fundamentem skutecznego zarządzania zespołem oraz projektami. Warto zauważyć, że zdolności kierownicze nie ograniczają się jedynie do podejmowania decyzji, ale obejmują również umiejętność motywowania innych, rozwiązywania konfliktów oraz efektywnego komunikowania się. Kolejnym istotnym aspektem jest odporność na stres, którą posiada zaledwie 38,1%. Tempo pracy jest coraz szybsze, osoby nie potrafiące radzić sobie ze stresem, mogą mieć trudności z utrzymaniem wysokiej wydajności oraz dobrego samopoczucia psychicznego, co w dłuższej perspektywie może prowadzić do wypalenia zawodowego. Umiejętność zarządzania czasem ma jedynie 42,8%, a to oznacza że studenci również w czasie studiów doświadczają mogą frustracji i niepowodzeń.

Terminowość realizacji zadań na poziomie 52,4%, również pozostawia wiele do życzenia. Niezdolność do realizacji zadań w ustalonym czasie może prowadzić do utraty klientów oraz możliwości zawodowych. Na koniec, niska motywacja do pracy, wynosząca 38,1%, jest poważnym sygnałem alarmowym. Bez odpowiedniej motywacji trudno jest osiągnąć jakiegokolwiek cele zawodowe. Motywacja jest siłą napędową, która mobilizuje do działania i dążenia do sukcesu. Jej brak może prowadzić do stagnacji i rezygnacji z ambitnych planów zawodowych.

Ocena posiadanych kompetencji miękkich

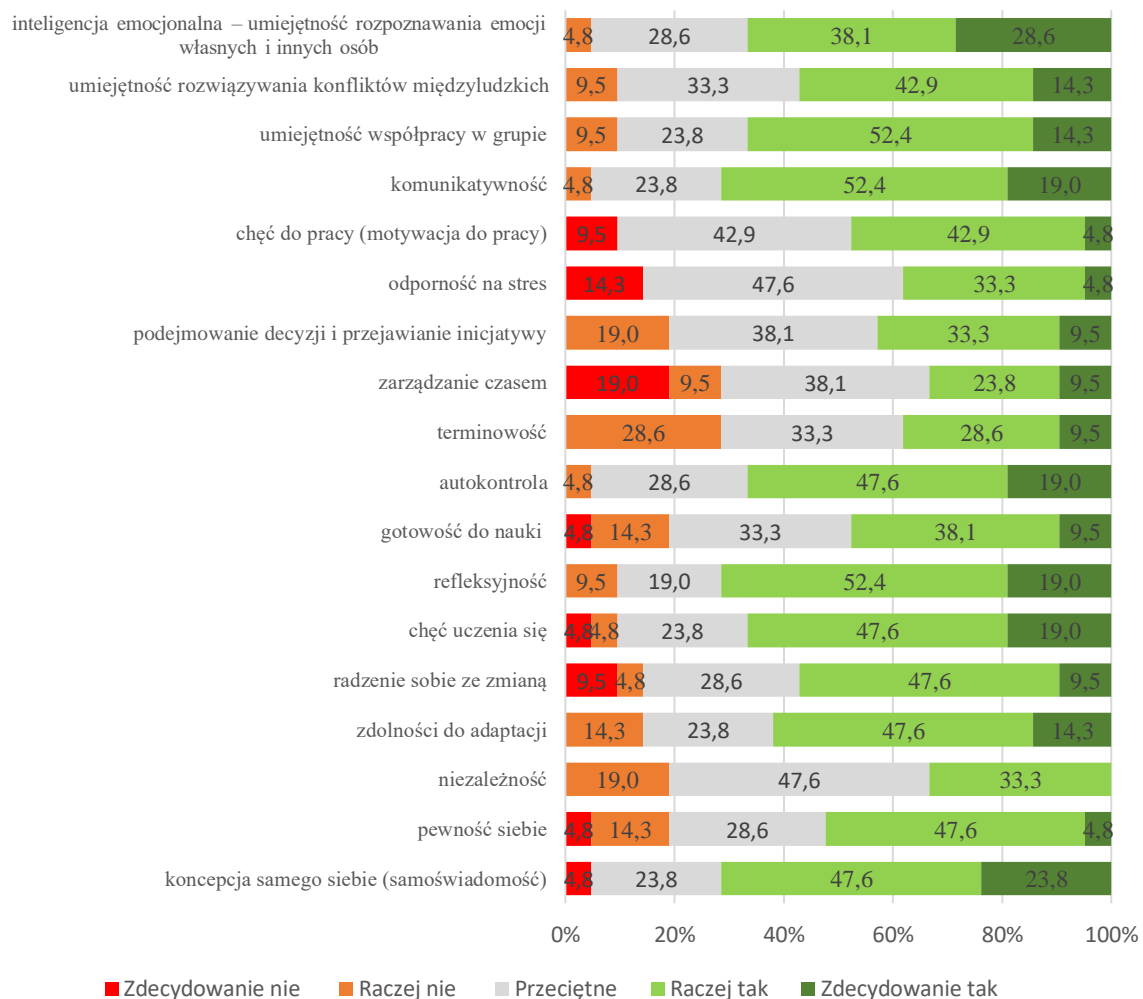


Kompetencje interpersonalne to zestaw umiejętności, które umożliwiają skuteczne komunikowanie się, współpracę i budowanie relacji z innymi ludźmi. Obejmują one również zdolność do empatii, rozwiązywania konfliktów i pracy zespołowej.

Skuteczna komunikacja jest podstawą efektywnego zarządzania – umiejętność jasnego i zrozumiałego przekazywania informacji, aktywnego słuchania oraz interpretowania sygnałów niewerbalnych jest niezbędna w budowaniu relacji i współpracy z innymi. Z kolei empatia to zdolność do zrozumienia i współodczuwania emocji innych osób – pozwala lepiej zrozumieć potrzeby i oczekiwania innych, co ułatwia budowanie pozytywnych relacji i rozwiązywanie konfliktów. Konflikty są nieuniknione w każdej grupie ludzi, a umiejętność ich konstruktywnego rozwiązywania konfliktów jest niezbędna dla utrzymania harmonii i efektywnej współpracy w zespole. Efektywna praca zespołowa pozwala na osiągnięcie wspólnych celów i zwiększa produktywność, a zbudowane i utrzymywane trwale relacje oparte na zaufaniu i wzajemnym szacunku przyczyniają się do lepszego funkcjonowania w środowisku zawodowym i społecznym oraz kontaktach prywatnych. Studenci dość dobrze ocenili posiadane kompetencje w zakresie komunikatywności i refleksyjności (po 71,4%), samoświadomości (70,4%) oraz pracy w grupie (66,7%).

Młodzi ludzie, w tym studenci kierunku zarządzanie, często borykają się z istotnymi wyzwaniami, które mogą wpływać na ich rozwój osobisty oraz zawodowy. Największym problemem jest terminowość oraz efektywne zarządzanie czasem – na takie problemy wskazało 28,6% uczestników badania. Brak kompetencji w zakresie niezależności i pewności siebie oznacza trudności w podejmowaniu samodzielnych decyzji, braku pewności w swoich działaniach oraz zależność od opinii i wsparcia innych osób. Osoby z tym brakiem mogą mieć trudności w inicjowaniu działań, wyrażaniu swoich opinii i przekonań, a także w radzeniu sobie z wyzwaniami i stresem. Może to wpływać na ich efektywność w pracy, relacje interpersonalne oraz ogólną satysfakcję z życia zawodowego i osobistego. Studenci kierunku zarządzanie muszą nauczyć się, jak priorytetyzować zadania i efektywnie planować swoje działania, aby sprostać wymaganiom zarówno akademickim, jak i przyszłym zawodowym. Kolejnym istotnym obszarem, w którym młodzi ludzie napotyka trudności, jest niezależność oraz pewność siebie. Około 19,0% studentów kierunku zarządzanie wskazuje na problemy z podejmowaniem decyzji oraz przejawianiem inicjatywy. Współczesny rynek pracy wymaga nie tylko umiejętności technicznych, ale także zdolności do samodzielnego myślenia i działania. Dlatego tak ważne jest, aby studenci rozwijali te kompetencje, uczestnicząc w projektach, praktykach czy warsztatach, które pozwolą im na zdobycie cennych doświadczeń. Warto, aby młodzi ludzie zdali sobie sprawę, że te umiejętności można rozwijać i doskonalić, co z pewnością przyniesie korzyści w ich przyszłej karierze.

Ocena cech osobowych (kompetencje interpersonalne)



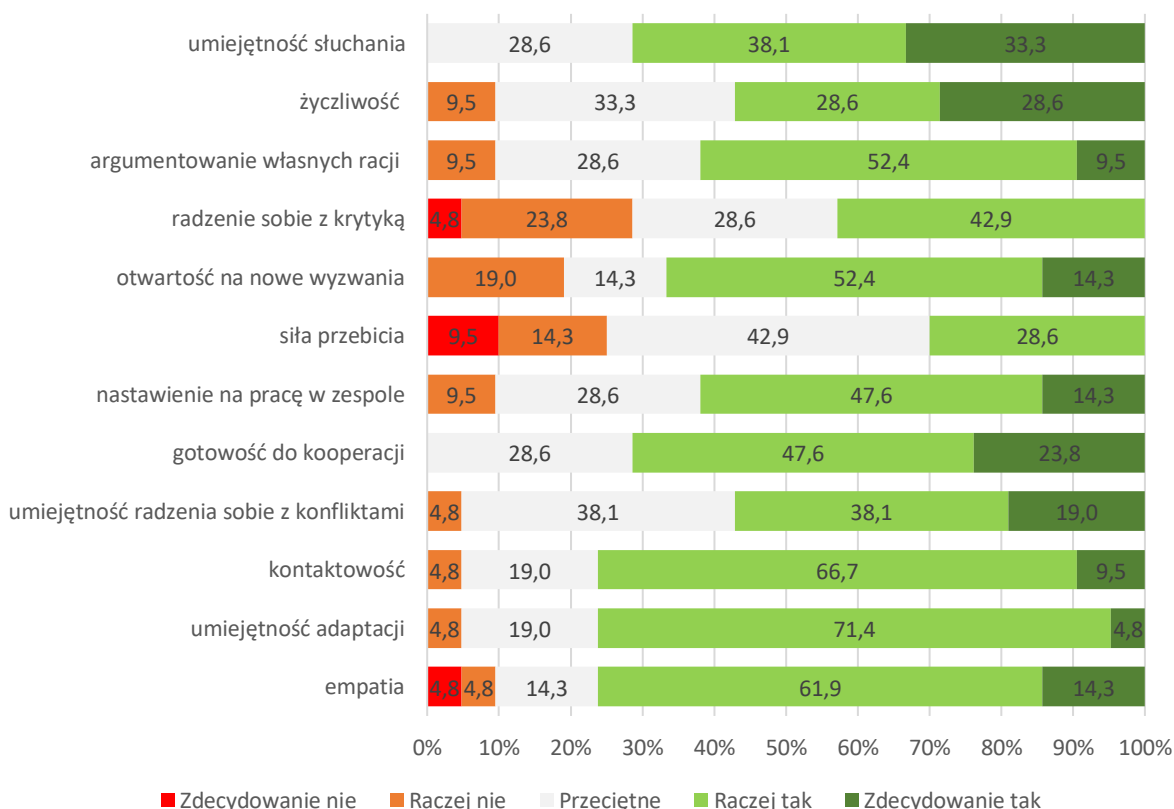
Kompetencje w zakresie zachowań społecznych to zestaw umiejętności, które umożliwiają skuteczne funkcjonowanie w społeczeństwie oraz nawiązywanie i utrzymywanie pozytywnych relacji z innymi ludźmi. Rozwój tych umiejętności przyczynia się do poprawy jakości życia zawodowego i osobistego oraz zwiększa szanse na sukces w różnych dziedzinach.

Studenci kierunku zarządzanie wykazują się wysokimi kompetencjami społecznymi. Ich otwartość na nowe wyzwania oraz życzliwość wobec innych tworzą solidne fundamenty do budowania efektywnych relacji w zespole. We współczesnym dynamicznym środowisku biznesowym umiejętność słuchania oraz argumentowania własnych racji pozwala na lepsze zrozumienie potrzeb współpracowników oraz klientów, co w efekcie prowadzi do osiągnięcia lepszych wyników. Warto podkreślić, że studenci kierunku zarządzanie są również gotowi do

kooperacji. Współpraca w grupie to nie tylko umiejętność dzielenia się obowiązkami, ale także zdolność do wspólnego rozwiązywania problemów i podejmowania decyzji. Takie podejście sprzyja innowacyjności i kreatywności, które są niezbędne w dzisiejszym świecie biznesu. Wspólne działania pozwalają na wykorzystanie różnorodnych perspektyw, co z kolei prowadzi do lepszych rozwiązań.

Mimo tych pozytywnych aspektów, studenci napotykają pewne trudności. Jednym z głównych problemów jest radzenie sobie z krytyką. Zaledwie 28,6% studentów przyznaje, że potrafi skutecznie zareagować na negatywne uwagi, podczas gdy 42,9% twierdzi, że raczej posiada tę umiejętność. Innym obszarem, który wymaga uwagi, jest tzw. siła przebicia. Zaledwie 28,6% studentów czuje się pewnie w sytuacjach wymagających asertywności, podczas gdy 23,8% nie ma tej umiejętności wcale. Siła przebicia to zdolność do wyrażania własnych potrzeb i opinii w sposób stanowczy, ale jednocześnie z szacunkiem dla innych. W kontekście pracy w zespole oraz negocjacji, umiejętność ta jest nieoceniona.

Ocena posiadanych kompetencji w zakresie zachowań społecznych



Kompetencje przydatne w karierze zawodowej obejmują zarówno kompetencje techniczne, jak i miękkie, które pozwalają na efektywne funkcjonowanie w miejscu pracy.

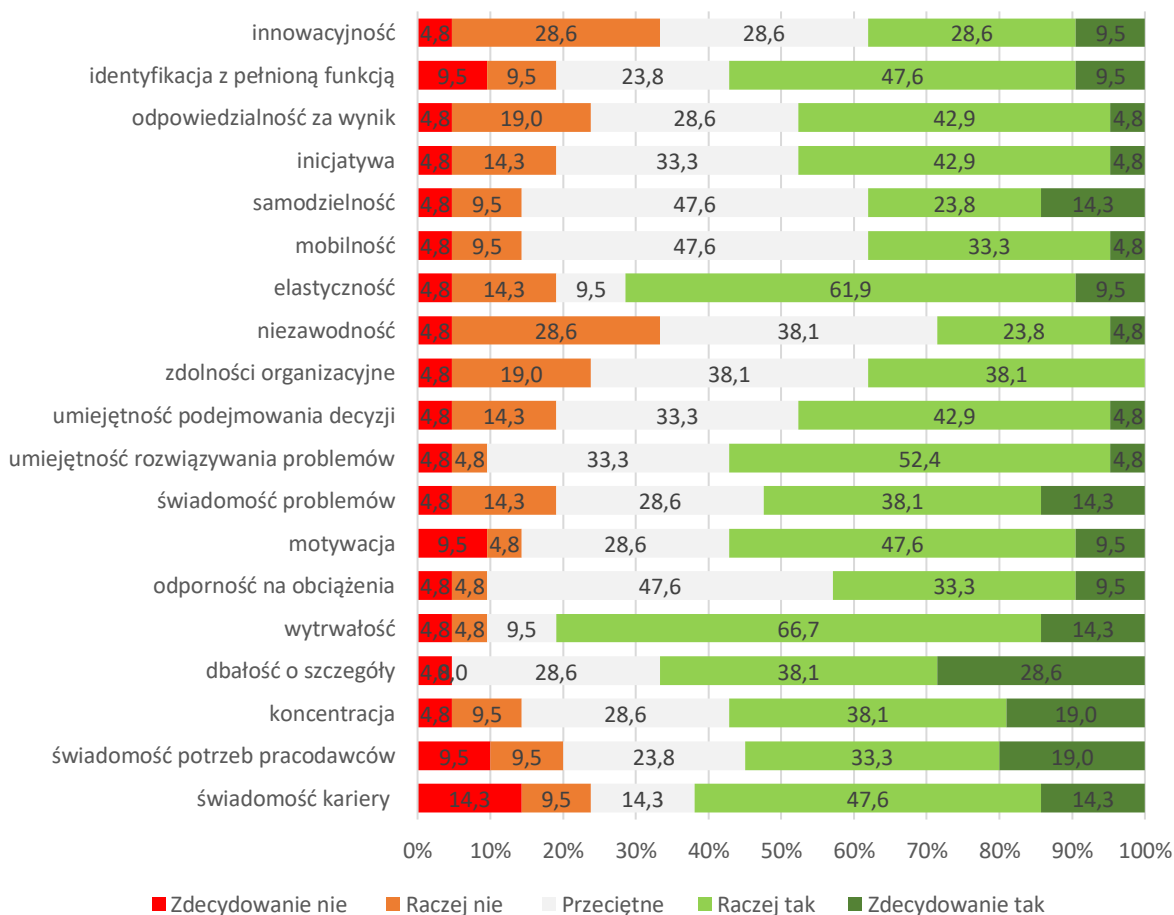
Umiejętności techniczne to zdolność do korzystania z narzędzi, technologii i metod specyficznych dla danej dziedziny zawodowej. Rozwój tych kompetencji przyczynia się do osiągnięcia sukcesu zawodowego, budowania pozytywnych relacji oraz zwiększenia efektywności pracy. Można zatem stwierdzić, że kompetencje przydatne w karierze to zestaw umiejętności, wiedzy i postaw, które są niezbędne dla osiągnięcia sukcesu zawodowego. Obok kompetencji komunikacyjnych (zdolność do skutecznego przekazywania i odbierania informacji) i interpersonalnych (zdolność do nawiązywania i utrzymywania pozytywnych relacji z innymi ludźmi), istotne są umiejętności organizacyjne (zdolność do planowania, organizowania i zarządzania czasem oraz zasobami), analityczne (zdolność do analizy danych, rozwiązywania problemów i podejmowania decyzji na podstawie dostępnych informacji), adaptacyjne (zdolność do elastycznego reagowania na zmieniające się warunki i sytuacje) i przywódcze (zdolność do inspirowania, motywowania i kierowania zespołem).

W kontekście efektywnego zarządzania projektami, realizacji zadań w wyznaczonych terminach oraz minimalizowania stresu związanego z pracą istotne są kompetencje organizacyjne. Niestety dostrzega je u siebie tylko 38,1% studentów kierunku zarządzanie. Co więcej, aż 23,8% z nich przyznaje, że brakuje im tych umiejętności, co może negatywnie wpływać na ich przyszłą karierę zawodową. Warto również zwrócić uwagę na umiejętności analityczne, niezbędne w podejmowaniu świadomych decyzji, identyfikacji problemów oraz opracowywaniu strategii działania. Te umiejętności posiada 47,7% studentów, a 19,1% boryka się z trudnościami w tym zakresie. Podobna grupa ma problemy z uświadamianiem sobie problemów (jej posiadanie wskazuje 52,2% studentów). Szybkie przystosowanie się do nowych wyzwań, technologii oraz zmian w środowisku pracy to z kolei umiejętności adaptacyjne. Tylko niewielka grupa (38,1%) postrzega siebie jako innowacyjnych, podczas gdy 33,3% przyznaje, że brakuje im tych umiejętności. Warto na tę kwestię zwrócić uwagę, biorąc pod uwagę dynamicznie zmieniający się rynek pracy, który wymaga elastyczności i otwartości na nowe rozwiązania. W efektywnym zarządzaniu zespołem ważną rolę odgrywają umiejętności przywódcze. Są one niezbędne również w procesie budowania zaangażowania oraz osiągnięciu wysokiej wydajności. Z danych uzyskanych podczas badania wynika, że 46,7% studentów jest gotowe ponosić odpowiedzialność za wyniki, co świadczy o ich gotowości do podejmowania wyzwań.

Warto również zwrócić uwagę na umiejętności techniczne, które są niezbędne do wykonywania specjalistycznych zadań oraz utrzymania konkurencyjności na rynku pracy.

Wśród studentów kierunku zarządzanie, 61,9% ma świadomość swojej kariery, a 52,3% z nich rozumie potrzeby pracodawców, co pozwala na lepsze dostosowanie się do wymagań rynku. Cechą wyróżniającą studentów kierunku zarządzanie jest ich elastyczne podejście do wyzwań, które deklaruje aż 71,4% z nich. Elastyczność w myśleniu i działaniu pozwala na szybkie dostosowywanie się do zmieniających się warunków rynkowych, co jest niezwykle cenione przez pracodawców. Dodatkowo, wytrwałość, którą posiada 80,8% studentów, jest niezbędna w dążeniu do osiągnięcia celów. To właśnie te cechy sprawiają, że młodzi ludzie są w stanie skutecznie radzić sobie w trudnych sytuacjach. Największym problemem, z którym borykają się studenci jest niezawodność – 28,6% z nich wskazuje na tę cechę jako na swoją słabość. Zrozumienie i praca nad tym aspektem może przynieść znaczące korzyści w ich przyszłej karierze zawodowej. Warto, aby studenci kierunku zarządzanie podejmowali działania mające na celu rozwijanie nie tylko umiejętności przywódczych i technicznych, ale także nadawali priorytet budowaniu niezawodności w swoim działaniu.

Ocena posiadanych kompetencji przydatnych w karierze (zachowanie w pracy)



Podsumowanie

Studenci kierunku zarządzanie, którzy wkrótce wejdą na rynek pracy, muszą być świadomi, że ich sukces będzie w dużej mierze zależał od umiejętności, które będą w stanie zdobyć i rozwijać w trakcie studiów. W obliczu coraz bardziej złożonego i zróżnicowanego środowiska, w którym będą musieli działać, brak wiedzy i umiejętności może ograniczać ich zdolność do podejmowania świadomych decyzji oraz efektywnego zarządzania w międzynarodowym i wielokulturowym otoczeniu.

Na podstawie wyników badania wyodrębniono kompetencje wskazywane przez studentów jako słabe i mocne strony. Wykorzystano w tym celu ocenę punktową, przy czym za słabe strony uznano kompetencje, które uzyskały średnią ocenę poniżej 3 pkt, za mocne strony – powyżej 4 pkt. Ich zestawienie – z podziałem na kompetencje akademickie i kompetencje istotne w środowisku pracy prezentuje tabela.

Mocne i słabe strony studentów kierunku zarządzanie

Słabe strony studentów	pkt	Mocne strony studentów	pkt
KOMPETENCJE AKADEMICKIE			
Przeprowadzanie wywiadów – prowadzenie rozmów i dyskusji z ekspertami	2,86		
Znajomość baz danych	2,90		
Prezentowanie ustaleń badawczych – wiedza o możliwych formach prezentacji informacji	2,95		
KOMPETENCJE PRZYDATNE W PRACY			
Zdolności kierownicze	2,81	Korzystanie z komputera	4,57
Siła przebicia	2,81	Porozumiewanie się w języku ojczystym w mowie (znajomość słownictwa, gramatyki i funkcji języka)	4,19
Niezawodność	2,95	Porozumiewanie się w języku ojczystym w piśmie	4,10
Zarządzanie czasem	2,95	Tolerancja (wyrażanie i rozumienie różnych punktów widzenia)	4,05
Umiejętność praktycznego zarządzania projektami	2,95	Umiejętność słuchania	4,05
		Zdolność do empatii	4,00

W zakresie kompetencji akademickich zidentyfikowano trzy obszary problemowe, przy braku mocnych stron. Prezentowanie ustaleń badawczych to proces przedstawiania wyników badań naukowych w sposób jasny, zrozumiały i angażujący dla odbiorców. Są to umiejętności takie jak tworzenie prezentacji, pisanie raportów, artykułów naukowych oraz wystąpienia publiczne. Skuteczne prezentowanie ustaleń badawczych i komunikowania wyników badań,

dzielenie się wiedzą oraz budowanie reputacji naukowej nie jest możliwe w przypadku braku umiejętności zdobywania informacji i ich opracowywania. A są to dwie pozostałe słabe strony studentów. Uczestnicy badania wskazali, że brakuje im umiejętności prowadzenia wywiadów i dyskusji, w celu uzyskania informacji, wymiany poglądów lub rozwiązania problemów. Mimo że mocną stroną jest aktywne słuchanie i komunikowanie się w języku ojczystym (w mowie i piśmie), muszą one zostać uzupełnione przez umiejętność zadawania trafnych pytań, moderowania dyskusji oraz budowania atmosfery zaufania i otwartości. Z kolei wysoko oceniona umiejętność posługiwania się komputerem nie jest wystarczająca do wykorzystania baz danych oraz pracy z systemami zarządzania bazami danych.

W zakresie kompetencji przydatnych w środowisku pracy zidentyfikowano pięć słabych stron (ocena od 2,81 do 2,95 pkt) oraz sześć mocnych stron (ocena od 4,00 do 4,57 pkt). Studentów cechuje brak siły przebicia, czyli skutecznego przekonywania innych do swoich racji, pomysłów lub działań. Chociaż w ankiecie studenci wysoko oceniali swoje umiejętności komunikacyjne oraz zdolność do argumentowania i negocjacji, to brakuje im wystarczającej pewności siebie. Ponieważ studenci wskazują na problem z niezawodnością i zarządzaniem czasem, mogą pojawić się problemy z osiągnięciem celów, budowaniem autorytetu oraz efektywnym zarządzaniem relacjami z innymi ludźmi. Brak niezawodności to brak zdolności do konsekwentnego wykonywania zadań na wysokim poziomie jakości i zgodnie z oczekiwaniami. Studenci wysoko ocenili terminowość, ale brakuje im solidności w działaniu oraz umiejętności radzenia sobie z problemami i wyzwaniem w sposób skuteczny i efektywny. Trudno będzie również budować zaufanie i zwiększać efektywność pracy, jeżeli brakuje umiejętności zarządzania czasem: efektywnego planowania, organizowania i kontrolowania swojego czasu w celu realizacji zadań i osiągnięcia celów.

REKOMENDACJE

1. W kontekście edukacji, Uczelnia powinna kłaść większy nacisk na rozwijanie umiejętności miękkich w programach nauczania. Warsztaty, symulacje oraz projekty grupowe to doskonałe metody, które stosowane są na zajęciach pomagają studentom w nabywaniu brakujących kompetencji. Rekomenduje się wprowadzenie kursów dedykowanych umiejętnościom miękkim, np. z zakresu zarządzania czasem oraz organizowanie warsztatów pozwalających studentom na praktyczne ćwiczenie umiejętności w realistycznych scenariuszach. Warto również wprowadzić rozwiązania pozwalające na integrację umiejętności miękkich podczas wprowadzonych zajęć oraz

promowanie projektów grupowych wymagających współpracy, komunikacji i rozwiązywania problemów. Analiza studiów przypadków powinna być dobierana w taki sposób, aby wymagać od studentów identyfikowania problemów, poszukiwania informacji i ich prezentowania w grupie studentów w wybranej przez siebie formie.

2. Uczelnia powinna rozważyć wprowadzenie narzędzi, które pomogą studentom rozwijać kompetencje przydatne w pracy. Współczesne zarządzanie wymaga nie tylko teoretycznej wiedzy, ale także praktycznych umiejętności, które są niezbędne do skutecznego funkcjonowania w dynamicznym świecie biznesu. Dlatego tak ważne jest, aby programy nauczania były dostosowane do realiów rynku pracy i uwzględniały najnowsze trendy oraz wyzwania, przed którymi stają przyszli menedżerowie. Wprowadzone przez Uczelnię innowacyjne metody nauczania, takie jak symulacje biznesowe, *case studies* czy projekty zespołowe znacząco wpływa na rozwój kompetencji studentów, a młodzi ludzie mają okazję nie tylko zdobywać wiedzę, ale także praktycznie ją stosować. Współpraca z przedsiębiorstwami oraz organizacjami międzynarodowymi pozwala Uczelni na podnoszenie jakości kształcenia. Dzięki stażom, praktykom i realizowanym projektom, studenci kierunku zarządzanie mają szansę na zdobycie cennego doświadczenia oraz nawiązanie kontaktów, które mogą okazać się ważne w przyszłej karierze zawodowej. Warto jednakże zwrócić większą uwagę na znaczenie umiejętności miękkich. Współczesne organizacje poszukują nie tylko pracowników z odpowiednim wykształceniem i doświadczeniem, ale również takich, którzy potrafią efektywnie komunikować się, współpracować w zespole oraz rozwiązywać problemy. Kompetencje przydatne w pracy, takie jak umiejętność pracy w grupie, niezawodność i zarządzanie projektami, są niezbędne w każdej branży.

Warto podkreślić, że kompetencje akademickie i kompetencje istotne na rynku pracy pozostają ze sobą w ścisłym związku, w efekcie czego podobne problemy wskazywane były w każdym z tych dwóch obszarów. Uczelnia może wprowadzić programy mentoringowe, w których doświadczeni wykładowcy i interesariusze zewnętrzni pomagają będąc studentom rozwijać umiejętności w zakresie budowania własnej wartości. Należy również zwrócić uwagę na kompetencje miękkie, które są często trudniejsze do zmierzenia i ocenienia niż umiejętności twarde, takie jak znajomość języków obcych czy obsługa programów komputerowych. Ale to właśnie te „miękkie” kompetencje mogą w znaczący sposób wpłynąć na atmosferę w zespole, efektywność pracy oraz zdolność do adaptacji w zmieniających się warunkach.

Bibliografia

- Filipowicz G. (2016), *Zarządzanie kompetencjami perspektywa firmowa i osobista*. Wolters Kluwer, Warszawa.
- Ławicka K. (2017), *Współczesne modele kompetencji menadżerskich*, *Organizacja i Zarządzanie*, nr 2 (38), s. 65-77.
- Rosalska M. (2019), *Kompetencje akademickie w profilaktyce niepowodzeń edukacyjnych studentów*, *Dyskursy Młodych Naukowców*, nr 20, s. 241-249.
- Sładek A. (2017), *Kompetencje potrzebne studentom w okresie podwójnej tranzycji: na rynek pracy i w dorosłość*, *Edukacja Dorosłych*, nr 2, s. 169-181.
- Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 grudnia 2006 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie (2006/962/WE)

© Autors and Akademia Nauk Stosowanych im. Haliny Konopackiej w Pruszkowie,
wydawnictwo@ans.pruszkow.pl
ISSN 2957-1359

Adres autora: m.pytlak@onet.pl