

e-mentor

DWUMIESIĘCZNIK SZKOŁY GŁÓWNEJ HANDLOWEJ W WARSZAWIE
WSPÓŁWYDAWCA: FUNDACJA PROMOCJI I AKREDYTACJI KIERUNKÓW EKONOMICZNYCH

2024, nr 3 (105)



Filipek, K., Grzesiuk, K., Jakubiak, M., Kędra, A., Mącik, R., Smalej-Kołodziej, O., Sobotka, B., Tatarczak, A. i Twarowski, B. (2024). Dopasowanie kształcenia do potrzeb rynku pracy: identyfikacja kompetencji kluczowych dla absolwentów kierunków ekonomicznych. *e-mentor*, 3(105), 68–78. <https://doi.org/10.15219/em105.1664>

Kamil
Filipek

Kalina
Grzeziuk

Monika
Jakubiak

Arleta
Kędra

Radosław
Mącik

Olga
Smalej-
Kołodziej

Bartosz
Sobotka

Anna
Tatarczak

Bartłomiej
Twarowski

Dopasowanie kształcenia do potrzeb rynku pracy: identyfikacja kompetencji kluczowych dla absolwentów kierunków ekonomicznych

Aligning education with labour market needs: Identifying key competencies for graduates from economic fields

Abstract

The presented article aims to identify the degree of adaptation of the competencies of graduates of economic studies to the requirements and realities of the modern labour market, and is divided into three research areas. The first area includes an analysis of job advertisements for the Lublin Voivodeship, leading to the identification of demand for positions in specific industries. The second area focuses on researching employers from the Lublin Voivodeship in order to identify the demand for competencies of job candidates. The third one concerns the competencies of graduates of the Faculty of Economics of Maria Curie-Skłodowska University (abbreviated: FoE MCSU) and an analysis of their professional development following graduation. The study of the research showed the existence of competency gaps, mainly in terms of basic professional knowledge regarding the work performed, and professional experience, which can affect the competitiveness of graduates in the labour market. The competencies desired by employers were also identified, including basic professional knowledge related to the work performed, and skills related to decision making and problem solving. The research findings may contribute to improving educational programmes in economics.

Keywords: labour market, educational programmes, graduates' competencies, job postings, competency gaps


Wprowadzenie


Współczesny rynek pracy jest niezwykle dynamiczny. Zdaniem autorów raportu *Rynek pracy przyszłości. Czynniki kształtujące rynek pracy do 2030 roku* (PwC, 2018), kluczowe czynniki wpływające obecnie na rynek pracy to:


- szybki postęp w dziedzinie innowacji technologicznych;
- zmiany demograficzne: liczebność, rozkład i wiek populacji;
- gwałtowna urbanizacja;
- zmiana układu sił pomiędzy krajami rozwiniętymi i rozwijającymi się;
- niedobory surowców i zmiany klimatyczne.


Z kolei w raporcie, który powstał na podstawie badań przeprowadzonych przez Pearson we współpracy z Fundacją Nesta i Oxford Martin School (Bakhshi i in., 2017)


Kamil Filipek, Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej,  <https://orcid.org/0000-0003-0466-9388>


Kalina Grzeziuk, Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej,  <https://orcid.org/0000-0003-1513-1081>


Monika Jakubiak, Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej,  <https://orcid.org/0000-0002-0033-3142>


Arleta Kędra, Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej,  <https://orcid.org/0000-0002-5867-3078>

Radosław Mącik, Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej,  <https://orcid.org/0000-0002-4093-2924>

Olga Smalej-Kołodziej, Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej,  <https://orcid.org/0000-0002-6230-059X>

Bartosz Sobotka, Syntea SA,  <https://orcid.org/0000-0002-0393-3645>

Anna Tatarczak, Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej,  <https://orcid.org/0000-0001-8573-5791>

Bartłomiej Twarowski, Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej,  <https://orcid.org/0000-0001-7849-0431>

Dopasowanie kształcenia do potrzeb rynku pracy...

wskazano, że do 2030 roku aż w 90% znane nam obecnie profesje staną się przestarzałe, z czego 20% zniknie, bo zostaną w pełni zmechanizowane. Badacze twierdzą także, że na obecnym rynku pracy zaledwie 10% osób wykonuje zawód, na który popyt będzie wzrastał. Możemy się też spodziewać pojawienia się zupełnie nowych, których jeszcze nie znamy.

Procesy cyfryzacji, automatyzacji oraz usiecienia komunikacji wywierają coraz większą presję na pracowników reprezentujących niemal wszystkie sektory współczesnej gospodarki. Do niedawna zakładano, że ekspansja sztucznej inteligencji wyprze z rynku pracy przede wszystkim zawody, w których dominują czynności powtarzalne, rutynowe (Ford, 2016). Sukces dużych modeli językowych (np. GPT4) oraz graficznych (np. Midjourney) sprawił, że fala automatyzacji poważnie zagraża też przedstawicielom wielu innych profesji np. tłumaczom, grafikom komputerowym, nauczycielom czy inżynierom oprogramowania. Niezwykle trudno przewidzieć, które zawody znikną z rynku pracy w bliższej lub dalszej przyszłości. Jeszcze trudniej jest jednak przewidzieć, na jakie umiejętności, kompetencje i profesje pojawi się w przyszłości popyt (Dwivedi i in., 2021).

Postęp technologiczny sprawia, że umiejętności, które były wartościowe przez dziesięciolecia, teraz mogą stać się przestarzałe w ciągu zaledwie kilku lat (Gartner, 2019). Liczba kompetencji niezbędnych do wykonywania jednego zawodu rośnie o ok. 10% każdego roku. Jak szacuje Gartner, umiejętności potrzebne zaledwie trzy lata temu wkrótce staną się zbędne (ponad 30% z nich) (Gartner, 2019).

Dynamika i skala zmian zachodzących na współczesnym rynku pracy jest ogromnym wyzwaniem dla osób odpowiedzialnych za projektowanie programów edukacyjnych, na wszystkich poziomach kształcenia. Dostosowywanie się do nich wymaga od instytucji edukacyjnych elastycznego podejścia oraz ciągłego monitorowania trendów i potrzeb rynku zatrudnienia. Dodatkowo, uczniowie i pracownicy muszą być przygotowani na ciągły rozwój, adaptację i uczenie się przez całe życie, by sprostać jego dynamicznie zmieniającym się wymaganiom (Pocztowski i in., 2021).

W niniejszym artykule zaprezentowano wyniki badań przeprowadzonych w ramach projektu „Dokształcenie dydaktyczna uczelni” realizowanego przez Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie, w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój Oś III Szkolnictwo wyższe dla gospodarki i rozwoju, Działanie 3.4 Zarządzanie w instytucjach szkolnictwa wyższego współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Celem głównym badań było określenie stopnia dostosowania kompetencji absolwentów Wydziału Ekonomicznego UMCS do wymagań współczesnego rynku pracy. Podjęto próbę znalezienia odpowiedzi na następujące pytania:

1. Na ile/czy kształcenie na WE UMCS odpowiada na potrzeby i oczekiwania pracodawców?

2. Które umiejętności i kompetencje nabywane przez absolwentów zaspokajają bieżący popyt na rynku pracy?

Podjęcie niniejszego badania wynikało z potrzeby określenia stopnia dostosowania kompetencji absolwentów WE do realiów współczesnego rynku pracy. Ponieważ oczekiwania pracodawców i wymagania wobec potencjalnych pracowników ewoluują, istnieje konieczność oceny, w jaki sposób kształcenie na uczelniach wyższych odpowiada na zapotrzebowanie rynku pracy. Wyniki badania pozwoliły na identyfikację braków kompetencyjnych wśród absolwentów WE, które mogą wpływać na ich zatrudnialność i konkurencyjność na rynku pracy. Ponadto badanie umożliwiło lepsze zrozumienie oczekiwań pracodawców wobec potencjalnych kandydatów oraz identyfikację pożądanych przez nich kompetencji w kontekście prowadzonej działalności. Celem aplikacyjnym prezentowanych badań było zwiększenie efektywności procesu kształcenia na WE poprzez doskonalenie programów nauczania i dopasowanie kształcenia do potrzeb interesariuszy (pracodawców, absolwentów i studentów). Tym samym opisywane badania wpisują się w ideę społecznej odpowiedzialności uczelni, zgodnie z którą dzisiejsze szkoły wyższe powinny diagnozować potrzeby interesariuszy oraz realizować sygnalizowane przez nich działania.

Metodyka badań

Badanie zostało podzielone na trzy główne obszary badawcze, które służą doskonaleniu procesów dydaktycznych oraz dostosowaniu działań dydaktycznych do potrzeb interesariuszy, tj. studentów, absolwentów oraz pracodawców. Pierwszy obszar badawczy obejmował analizę ogłoszeń dotyczących ofert pracy w województwie lubelskim, ze szczególnym uwzględnieniem ofert skierowanych do absolwentów kierunków związanych z ekonomią, realizowanych na WE. Drugi obszar badawczy skoncentrowany był na badaniu pracodawców w celu zidentyfikowania pożądanych kompetencji u kandydatów do pracy. Ten etap badań obejmował zarówno analizę ilościową, przeprowadzoną za pomocą techniki ankiety internetowej, jak i badanie jakościowe w formie indywidualnych wywiadów pogłębionych. Trzeci obszar badawczy dotyczył kompetencji absolwentów WE.

Głównym celem analizy ogłoszeń było zbadanie popytu na pracę dla absolwentów WE w województwie lubelskim. W ramach badania przeprowadzono analizę ilościową oraz jakościową ofert pracy kierowanych do absolwentów kierunków ekonomicznych. Badanie opierało się na analizie ofert pracy zamieszczonych na pracuj.pl w latach 2015–2023¹. Wybór tej konkretnej platformy wynikał z jej popularności oraz dużej liczby

¹ Rok 2023 obejmował dane tylko za styczeń oraz luty.

ogłoszeń dostępnych w badanym okresie. Na potrzeby prezentowanych badań wykorzystano analizę treści ogłoszeń.

Głównym celem badania pracodawców było zidentyfikowanie stopnia dostosowania kompetencji absolwentów WE do wymagań i realiów współczesnego rynku pracy. Z uwagi na specyfikę pytań badawczych, zespół badawczy podjął dwa różne przedsięwzięcia badawcze. Pierwsze z nich stanowiło badanie ilościowe, które zostało przeprowadzone z wykorzystaniem techniki ankiety internetowej (CAWI) od lutego do maja 2023 roku. Narzędziem badawczym był kwestionariusz własnej konstrukcji, zawierający 15 pytań, oparty na kompetencjach z Procesu Bolońskiego (González i Wagenaar, 2005) oraz kompetencjach związanych z danymi kierunkami studiów WE UMCS. Narzędzie to pozwoliło na identyfikację obecnie reprezentowanego oraz pożądanego poziomu wybranych kompetencji zatrudnianych studentów i absolwentów, a także istnienie w tym zakresie luk kompetencyjnych. Badanie objęło 107 pracodawców z województwa lubelskiego.

Natomiast drugie przedsięwzięcie stanowiło badanie jakościowe, które przeprowadzono w formie indywidualnych wywiadów pogłębionych (IDI). Dzięki temu podejściu uzyskano bardziej szczegółowe odpowiedzi pozwalające na zrozumienie bardziej subtelnych i złożonych aspektów oczekiwań pracodawców. Badanie jakościowe przeprowadzono w okresie od kwietnia do maja 2023 roku. Wywiady pozwoliły na poznanie indywidualnych opinii i doświadczeń badanych pracodawców, bez sugerowania odpowiedzi przez narzędzie badawcze. Wykorzystano scenariusz badawczy z 12 pytaniami, a dobór próby miał charakter celowy. Uczestnicy badania to 16 przedstawicieli lubelskiego środowiska biznesowo-institutionalnego, spełniających kryteria rekrutacji, takie jak zatrudnianie studentów lub absolwentów WE UMCS.

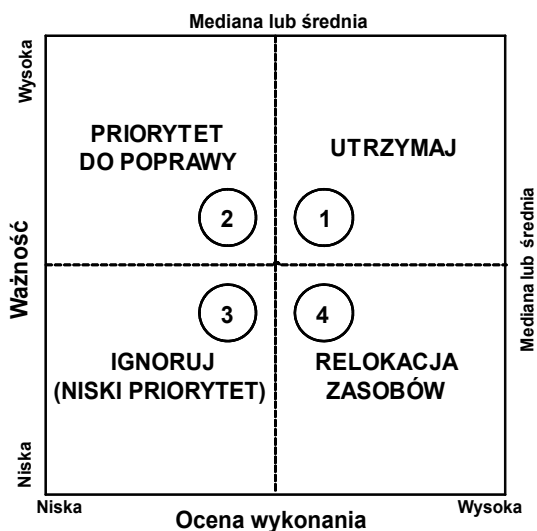
Ostatnie przeprowadzone badanie dotyczyło kompetencji absolwentów WE oraz ich karier zawodowych. Jego głównym celem była identyfikacja i ocena dostosowania kompetencji absolwentów WE do wymagań i realiów współczesnego rynku pracy. Wykorzystano kwestionariusz CAWI, który opierał się na koncepcjach macierzy IPMA i pomiarze luki jakości kształcenia. W metodzie oceny przydatności uzyskiwanych kompetencji zastosowano macierz IPMA (Importance – Performance Matrix) opracowaną przez Martillę i Jamesa w 1977 roku (Martilla i in., 1977). Ta prosta graficzna metoda przedstawia relacje między postrzeganą ważnością atrybutów danego obiektu oraz poziomem realizacji tych atrybutów (oceną wykonania). Macierz IPMA może być samodzielnym narzędziem oceny lub uzupełnieniem innych analiz, w tym analiz opartych na lukach (Haverila i in., 2023). Skala ocen obejmowała pięć stopni (1–5), gdzie 1 oznaczało „zupełnie nieważne” lub „bardzo niska ocena”, zaś 5 – „bardzo ważne” lub „bardzo wysoka ocena”. W analizie skorzystano z dwóch skal: jednej do pomiaru ważności kryteriów oceny i drugiej do pomiaru poziomu uzyskanych kompetencji. Interpretację graficzną macierzy IPMA przedstawiono na rysunku 1.

Czynniki oceniano w czterech ćwiartkach:

- Ćwiartka 1: „Utrzymaj” – czynniki o wysokiej ważności i wysokiej ocenie realizacji, które są głównymi źródłami satysfakcji i wymagają utrzymania na wysokim poziomie.
- Ćwiartka 2: „Priorytet do poprawy” – czynniki o wysokiej ważności, ale niskiej ocenie realizacji, które wymagają natychmiastowej poprawy, np. przez realokację zasobów.
- Ćwiartka 3: „Ignoruj” – czynniki o niskiej ważności i niskiej ocenie, które nie spełniają oczekiwań, ale nie wymagają natychmiastowych działań, tylko monitorowania.

Rysunek 1

Idea interpretacji macierzy IPMA



Źródło: opracowanie własne.

Dopasowanie kształcenia do potrzeb rynku pracy...

- Ćwiartka 4: „Relokacja zasobów” – czynniki o niskiej ważności i wysokiej ocenie, które są mało istotne dla odbiorców, a organizacja dostarcza je na zbyt wysokim poziomie, co może prowadzić do nadmiernych kosztów i braku realizacji w innych obszarach.

Badanie przeprowadzono za pomocą kwestionariusza CAWI, a udział w nim wzięło 299 absolwentów WE UMCS z ostatnich 5 lat, co stanowiło 32,5% osób, które rozpoczęły badanie. Kwestionariusz zawierał również pytania o charakterze demograficznym oraz dotyczące sytuacji życiowej i wykonywanej pracy. Następnie badano kompetencje ogólne i kierunkowe, korzystając z listy 30 kompetencji ogólnych i 5 kie-

runkowych związanych z kierunkiem studiów na WE UMCS. Konstrukcja kwestionariusza w zakresie kompetencji ogólnych oparta była na projekcie „Tuning – Harmonizacja struktur kształcenia w Europie”, który zidentyfikował kompetencje absolwentów różnych kierunków studiów. Na potrzeby prezentowanego badania wykorzystano zestaw kompetencji właściwych dla absolwentów kierunków ekonomicznych.

Należy podkreślić, że zastosowana metoda badawcza polegająca na samoocenie kompetencji absolwentów jest niewątpliwie obciążona ryzykiem subiektywności, a więc pozyskane w ten sposób wyniki mogą odbiegać od tych, które można byłoby uzyskać wykorzystując inne, obiektywne narzędzia oceny.

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.	Dbłość o jakość wykonywanych zadań	
30.	Ukierunkowanie na sukces	

Źródło: Tuning – Harmonizacja struktur kształcenia w Europie. Wkład uczelni w Proces Boloński (https://www.mimuw.edu.pl/~ben/krk/plyta/Cz%C4%99C5%9B%C4%87%201V%20-%20Program%20Tuning_materia%C5%82y%20pomocnicze/1.%20Tuning_Harmonizacja%20struktur%20kształcenia%20w%20Europie.pdf).

Wyniki badań

Analiza ogłoszeń o pracy

W badaniu przeanalizowano 120 817 ofert pracy zgłoszonych przez pracodawców na portalu pracuj.pl dla województwa lubelskiego w okresie od stycznia 2015 roku do lutego 2023 roku. Liczba ofert pracy w latach 2016–2019 utrzymywała się na stabilnym poziomie około 10 tysięcy rocznie. Od roku 2020 zaobserwowano znaczny wzrost do niemal 29 tysięcy ofert w 2022 roku (tabela 2).

Tabela 2

Liczba ofert pracy w poszczególnych latach

Rok	Liczba ofert pracy	Zmiana % w porównaniu do roku poprzedniego
2015	9 123	
2016	10 234	12%
2017	10 659	4%
2018	10 871	2%
2019	10 672	-2%
2020	12 065	13%
2021	23 594	96%
2022	28 574	21%
2023*	5 025	

Uwaga. *Rok 2023 obejmował dane tylko za styczeń oraz luty.

Źródło: opracowanie własne.

W badaniu przeprowadzono również analizę częstości poszukiwania pracowników na określone stanowiska w województwie lubelskim (tabela 3). Analizując 120 817 ofert pracy zgłoszonych na portalu pracuj.pl w okresie od stycznia 2015 do lutego 2023 stwierdzono, że najczęściej poszukiwano przedstawicieli handlowych (5 550 ofert). Na drugim miejscu znalazł się doradca klienta (2 983 oferty). Kolejne miejsca zajmowały oferty związane ze sprzedażą, m.in. przedstawiciel medyczny, sprzedawca, specjalista do spraw sprzedaży, regionalny kierownik sprzedaży, doradca techniczno-handlowy czy doradca klienta biznesowego. Często poszukiwane były również osoby do pracy na stanowisku Key account managera lub Java developera. Pozostałe stanowiska miały mniej niż 500 ofert w badanym okresie.

W badaniu przeprowadzono analizę, pracownicy której z branż byli najczęściej poszukiwani w województwie lubelskim (tabela 4). Branżą, w której zatrudnienie mogło znaleźć najwięcej osób w województwie lubelskim były usługi profesjonalne z 36 015 ofertami w całym okresie oraz średnim wzrostem liczby ofert na poziomie 15% każdego roku. Drugą pozycję zajęły finanse/bankowość/ubezpieczenia z 18 087 ofertami oraz średniorocznym tempem zmian w wysokości 16%. Trzecią najliczniej reprezentowaną branżą była inżynieria/technika/produkcja – 17 411 ofert i wzrostem tej liczby na poziomie 17% w każdym roku.

Tabela 3

Liczba ofert pracy na poszczególne stanowiska w województwie lubelskim

Nazwa stanowiska	Liczba ofert pracy
Przedstawiciel handlowy	5 550
Doradca klienta	2 983
Przedstawiciel medyczny	1 003
Sprzedawca	955
Specjalista ds. sprzedaży	778
Zastępca kierownika sklepu	750
Key account manager	590
Regionalny kierownik sprzedaży	569
Regionalny przedstawiciel handlowy	545
Doradca techniczno-handlowy	540
Doradca klienta biznesowego	501
Java developer	501

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 4

Liczba ofert pracy w poszczególnych branżach w województwie lubelskim

Branża	Liczba ofert pracy
Usługi profesjonalne	36 015
Finanse/bankowość/ubezpieczenia	18 087
Inżynieria/technika/produkcja	17 411
Programowanie	16 562
Farmacja/medycyna	9 038
IT/telekomunikacja	8 100
Sieci handlowe	8 002
Architektura	7 905
Artykuły spożywcze/alkohol/tytoń	7 262
Inne	7 176
Administrowanie systemami	6 505
Energia/środowisko	6 316
Analiza biznesowa	5 927
Księgowość	5 192

Źródło: opracowanie własne.

Osoby szukające pracy w województwie lubelskim w badanym okresie mogły również liczyć na zatrudnienie w branży programistycznej – 16 562 oferty pracy. Warto zauważyć, iż analiza biznesowa oraz księgowość odznaczały się liczbą ofert pracy przekraczającą pięć tysięcy, pracownicy z pozostałych branż poszukiwani byli mniejszą liczbą razy.

Badania jakościowe i ilościowe pracodawców

Przedsięwzięciem mającym na celu poznanie opinii pracodawców było przeprowadzenie badania ilościowego. Podstawą oceny była tutaj lista określonych

Dopasowanie kształcenia do potrzeb rynku pracy...

kompetencji zgodna z klasyfikacją TUNING. Na podstawie uzyskanych wyników udało się zidentyfikować te kompetencje, których obecny poziom charakteryzujący studentów/absolwentów WE UMCS można, zdaniem pracodawców, ocenić najwyżej, a także poziom przez nich pożądaný. Przeprowadzone analizy pozwoliły również zidentyfikować poziom istniejącej luki kompetencyjnej w tym zakresie. W tabeli 5 przedstawiono wybrane kompetencje najbardziej pożądane przez pracodawców, zestawione z oceną poziomu tych kompetencji posiadanych przez studentów i absolwentów WE UMCS. Uwzględniono również dodatkowo kompetencje, które wyróżniały się spośród pozostałych pod względem wielkości luki kompetencyjnej. Na uwagę zasługuje fakt, że uzyskane wyniki dotyczące pojawiających się luk kompetencyjnych są bardzo niskie dla wszystkich kompetencji z wyjątkiem dwóch: podstawowej wiedzy profesjonalnej dotyczącej wykonywanej pracy oraz doświadczenia zawodowego, dla których poziom ten był znaczący.

Drugim przedsięwzięciem w zakresie poznania opinii pracodawców było badanie jakościowe prowadzone metodą pogłębionych wywiadów indywidualnych. Pracodawcy zostali poproszeni o dokonanie oceny kompetencji studentów i absolwentów WE UMCS. Kluczowe znaczenie, zdaniem pracodawców, mają kompetencje szeroko określane przez nich jako interpersonalne, w tym rozwiązywanie konfliktów, praca zespołowa, komunikatywność, negocjacje, argumentowanie i otwartość. Istotne były również kompetencje językowe, zarówno w zakresie języka angielskiego, co jest już raczej postrzegane jako pewien standard, ale wskazywano także na potrzebę znajomości dodatkowego języka (niemiecki, francuski, włoski, hiszpański, chiński, holenderski oraz języki skandynawskie). Zdaniem badanych z punktu widzenia ich działalności

ważne jest również posiadanie przez zatrudnianych określonych kompetencji analitycznych, takich jak interpretacja danych, wyciąganie wniosków z danych, analiza danych oraz myślenie analityczne. Respondenci wskazywali także na potrzebę posiadania określonej wiedzy merytorycznej z danej dziedziny lub z zakresu danego stanowiska pracy. W wypowiedziach badanych pojawiały się także odniesienia do kompetencji poznawczych (szybkie uczenie się, logiczne myślenie, kreatywność, elastyczność) oraz organizacyjnych (zarządzanie czasem, działanie pod presją czasu, planowanie, organizowanie). Warto zauważyć, że wskazane kompetencje pojawiły się w efekcie postawienia otwartych pytań, bez sugerowania określonych odpowiedzi. Zestawienie częstości wskazania poszczególnych kompetencji zostało zaprezentowane w tabeli 6.

Badani wskazali także obszary postrzegane przez nich jako luki kompetencyjne studentów/absolwentów w stosunku do wymagań na danym stanowisku pracy. Zestawienie ich odpowiedzi zostało przedstawione w tabeli 7. Najczęściej pracodawcy wskazywali braki w zakresie umiejętności komunikacyjnych oraz kompetencji miękkich, w umiejętnościach autoprezentacji i analitycznego myślenia. Respondenci podkreślali także istotne obszary wymagające poprawy w zakresie prezentowanych przez studentów/absolwentów postaw, wskazując na charakteryzujący zatrudnianych brak ciekawości, kreatywności, samoświadomości, pewności siebie oraz odpowiedzialności.

Należy podkreślić, że obserwuje się znaczącą korelację między wynikami uzyskanymi w badaniu ilościowym i jakościowym. Wskazane przez pracodawców kompetencje, których pożądaný poziom był najwyższy w ankiecie internetowej w większości pokrywają się ze wskazanymi w wywiadach pogłębionych obszarami do rozwoju.

Tabela 5

Kompetencje zatrudnianych studentów i absolwentów w ocenie pracodawców (wartości średnie, ocena w skali 1–5)

Kompetencje ogólne	Poziom pożądaný	Poziom obecny	Luka kompetencyjna
Dbalność o jakość wykonywanych zadań	4,82	4,61	-0,21
Postępowanie zgodne z zasadami etyki zawodowej	4,76	4,75	-0,01
Podstawowa wiedza profesjonalna dotycząca wykonywanej pracy	4,69	3,68	-1,01
Porozumiewanie się w mowie i w piśmie w języku polskim	4,66	4,72	0,06
Umiejętność zastosowania wiedzy w praktyce	4,64	4,33	-0,31
Umiejętność samodzielnej pracy	4,63	4,40	-0,23
Umiejętność przystosowania się do nowych sytuacji	4,55	4,36	-0,19
Podstawowe umiejętności informatyczne	4,52	4,52	0,00
Umiejętność rozwiązywania problemów	4,52	4,28	-0,24
Umiejętności interpersonalne (radzenia sobie ze stresem, budowania relacji itp.)	4,52	4,39	-0,13
Umiejętność analizy i syntezy	4,50	4,27	-0,23
Umiejętność wyszukiwania i analizowania informacji z różnych źródeł	4,50	4,30	-0,20
Doświadczenie zawodowe	4,17	3,06	-1,11

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 6

Częstość wskazywania najistotniejszych kompetencji przez pracodawców w wywiadach indywidualnych

Rodzaj kompetencji	Liczba wskazań	Przykładowe wypowiedzi respondentów
Kompetencje interpersonalne	12	„Kładziemy bardzo duży nacisk na kompetencje międzyludzkie, na empatię, na wątki antydyskryminacyjne. Zależy nam na tym, żeby rekrutować osoby, które potrafią się komunikować, mają otwartość, żeby budować relacje i potrafią to robić. Kompetencje miękkie są dla nas bardzo ważne” (K15).
Wiedza merytoryczna odnosząca się do danej dziedziny, stanowiska pracy	5	„Najistotniejsze są kompetencje merytoryczne, które wiążą się z tą pracą, do której szukamy pracowników” (M16).
Kompetencje językowe	9	„Obszar, który jest dla nas bardzo ważny, to znajomość języków obcych” (K4).
Kompetencje analityczne	6	„Teraz szukamy tak naprawdę przede wszystkim osób, które potrafią poruszać się w obszarze researchu i to jest rzecz, która jest dla nas kluczowa” (K15).
Kompetencje organizacyjne	3	„Istotne jest szeroko rozumiane zarządzanie projektami, umiejętność pracy w zespole, zarządzanie konfliktem itd.” (M16).
Kompetencje poznawcze	4	„Wiemy jak duża jest dostępność wszelkiego rodzaju narzędzi i systemów, i dlatego nasi pracownicy muszą szybko się uczyć, by je sprawnie wykorzystywać” (K10).

Uwaga. Oznaczenia w nawiasach po cytatach to identyfikatory respondentów.

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 7

Luki kompetencyjne wskazywane przez pracodawców w wywiadach pogłębianych

Luki kompetencyjne	Liczba wskazań respondentów
Braki komunikacyjne	6
Brak kompetencji miękkich	6
Brak umiejętności analitycznego myślenia	4
Brak umiejętności posługiwania się językiem angielskim	3
Brak zaangażowania w pracę	3
Brak kreatywności	3
Brak ciekawości	3
Brak umiejętności autoprezentacji	3
Brak pewności siebie	2
Brak odpowiedzialności	2
Brak samoświadomości	2
Brak elastyczności	1
Brak umiejętności obsługi programu Excel	1
Brak samodzielności	1
Brak gotowości do podejmowania wyzwań	1
Brak umiejętności tworzenia umów	1
Brak wiedzy na temat przetargów	1
Brak inicjatywności	1
Brak motywacji	1
Brak odporności na stres	1
Brak umiejętności matematycznych	1

Źródło: opracowanie własne.

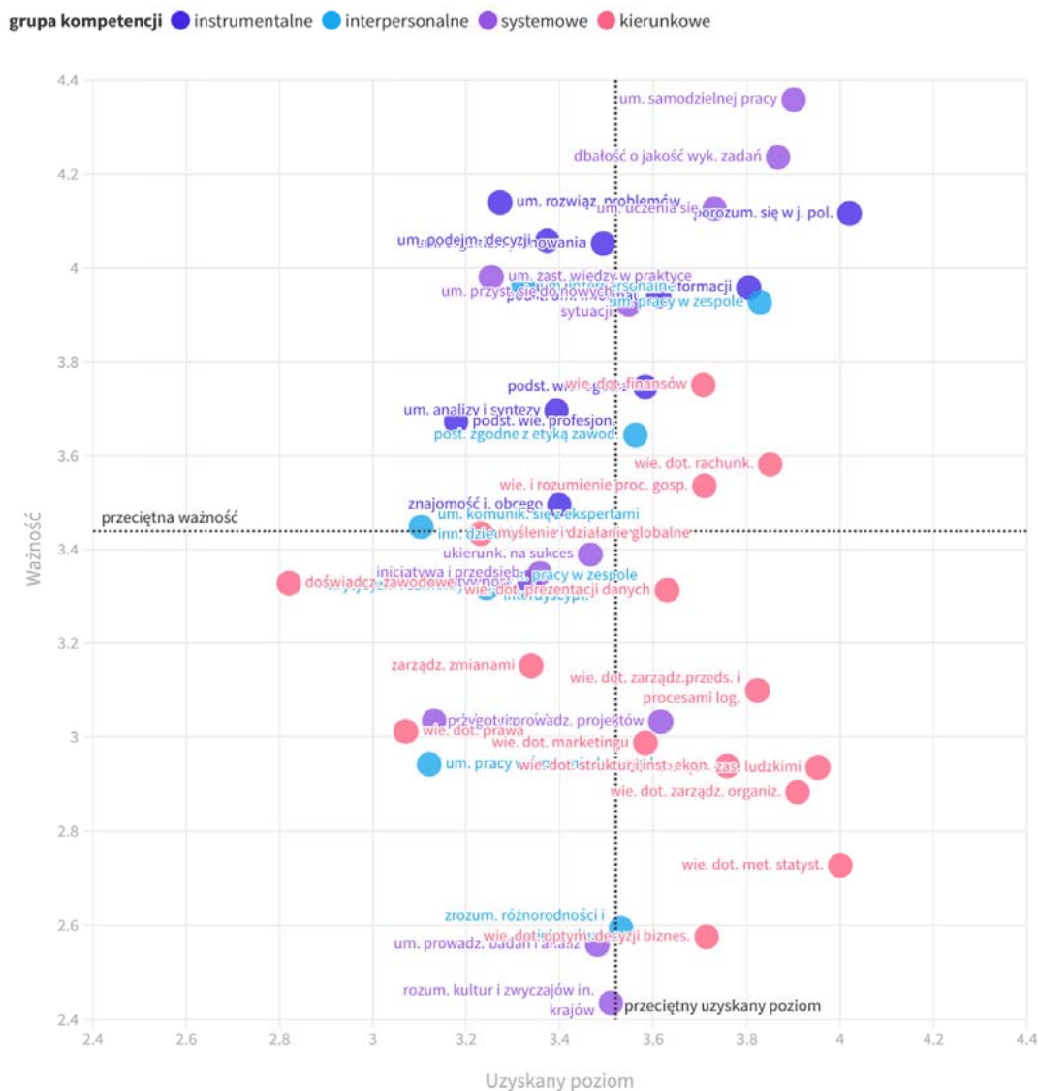
Badanie dotyczące kompetencji absolwentów

Na macierzy IPMA (rysunek 4) pokazano luki kompetencyjne dla ocenianych kierunków studiów na WE, zidentyfikowane w wyniku badania. W celu ułatwienia analizy i zapewnienia większej czytelności, poszczególne kompetencje zostały pogrupowane i oznaczone odpowiednimi kolorami. W pierwszej ćwiartce macierzy, oznaczonej jako „Utrzymaj”, znajdują się kompetencje o wysokiej wadze oraz wysokiej ocenie realizacji, głównie związane z kompetencjami systemowymi, a także kilkoma z pozostałych grup kompetencji. W ćwiartce drugiej, oznaczonej jako „Priorytet do poprawy”, gdzie ważność kompetencji jest wysoka, ale ocena realizacji niska, przeważają przede wszystkim kompetencje instrumentalne, które wymagają priorytetowej pracy nad ich doskonaleniem. Natomiast w ćwiartce trzeciej, oznaczonej jako „Ignoruj” (niska ważność i niska ocena jakości) oraz ćwiartce czwartej: „Relokacja zasobów” (niska ważność, ale wysoka ocena jakości), zauważa się dominację kompetencji kierunkowych, a liczba kompetencji interpersonalnych jest ograniczona.

Dopasowanie kształcenia do potrzeb rynku pracy...

Rysunek 4

Macierz IPMA dla absolwentów ogółem wg grup kompetencji (wartości średnie, ocena w skali 1–5)



Źródło: opracowanie własne.

Dyskusja i wnioski

Analiza ogłoszeń o pracy

Na podstawie przeprowadzonej analizy ogłoszeń z portalu pracuj.pl dla województwa lubelskiego w latach 2015–2023 można wysnuć kilka istotnych wniosków dotyczących sytuacji na rynku pracy w tym regionie. Liczba zgłoszonych ofert pracy systematycznie wzrastała, osiągając znaczący poziom blisko 29 tysięcy w roku 2022. Ten wzrost może być efektem zarówno dynamicznego rozwoju rynku pracy w województwie lubelskim, jak i większego zainteresowania pracodawców wykorzystywaniem portalu pracuj.pl jako narzędzia rekrutacyjnego.

Na podstawie danych dotyczących najczęściej poszukiwanych pracowników z poszczególnych branż można sformułować kilka wniosków. W województwie

lubelskim usługi profesjonalne, finanse, bankowość i ubezpieczenia są atrakcyjne ze względu na dużą liczbę ofert pracy. Osoby rozważające wybór kierunku studiów mogą znaleźć korzystne perspektywy zatrudnienia, wybierając specjalizacje związane z tymi dziedzinami. Warto też zwrócić uwagę na tempo wzrostu liczby ofert pracy, ponieważ wskazuje na dynamicznie rozwijające się sektory rynku pracy. Wybór studiów związanych z tymi branżami może zwiększyć szanse na znalezienie pracy w województwie lubelskim.

Analiza wyników przeprowadzonych badań wykazała, że dominującym stanowiskiem (tabela 3) oferowanym przez pracodawców w województwie lubelskim jest przedstawiciel handlowy. Niniejsze wyniki potwierdzają, jak ważne są umiejętności sprzedażowe oraz zdolności do efektywnego nawiązywania kontaktów z klientami. Jest to istotny czynnik, który warto wziąć pod uwagę przy planowaniu kariery zawodowej. Ponadto,

najczęściej poszukiwani są specjaliści na różnych etapach zaawansowania, takich jak junior, mid i senior. Stanowiska te wymagają innych poziomów doświadczenia i umiejętności oraz oferują możliwość rozwoju zawodowego i awansu w ramach grupy stanowisk.

Wyniki analizy ofert pracy stanowią wartościową podstawę do lepszego zrozumienia rynku pracy, potrzeb pracodawców oraz perspektyw zatrudnienia dla absolwentów. Przedstawione informacje pozwalają na szczegółowy wgląd w aktualne tendencje na rynku pracy i umożliwiają podejmowanie świadomych decyzji dotyczących kształcenia i planowania kariery zawodowej. Badanie to stanowi ważny wkład w dziedzinę analizy rynku pracy oraz ma potencjał do wykorzystania w planowaniu programów nauczania, orientacji zawodowej oraz doradztwa kariery dla studentów i absolwentów uczelni.

Badane kompetencje w oczach pracodawców

Wyniki badania pracodawców wskazują na ich wysoką ocenę kompetencji posiadanych przez studentów i absolwentów WE UMCS. Kluczowe z punktu widzenia oceny obecnego i pożądanego poziomu kompetencji były kompetencje miękkie, koncentrujące się na zachowaniach podczas pracy indywidualnej i zespołowej (Butryn i Sobińska, 2019). W tym obszarze badani wskazywali zwłaszcza na kompetencje związane z umiejętnościami komunikacyjnymi, ale także postawami etycznymi oraz nastawieniem do pracy i własnego rozwoju. W większości badanych kompetencji zidentyfikowane luki kompetencyjne były bardzo niewielkie, wyjątkiem jest podstawowa wiedza profesjonalna dotycząca wykonywanej pracy oraz doświadczenie zawodowe. Warto tutaj jednak zauważyć, że nie wszyscy absolwenci i studenci pracują w branży związanej bezpośrednio z kierunkiem studiów, można więc przypuszczać, że tak duża luka kompetencji może być po części tego efektem. Jak wskazują dotychczasowe badania, pozytywny wpływ posiadanego doświadczenia zawodowego na efektywność pracy w nowej organizacji nie jest jednoznaczny. Z jednej strony bowiem pracodawcy wymieniają konieczność posiadania doświadczenia jako jedno z kluczowych kryteriów selekcji kandydatów i wskazują brak doświadczenia jako najczęstszy powód niespełnienia przez kandydatów stawianych im wymagań (Górnjak i in., 2022). Z drugiej jednak strony zatrudnienie kandydatów z określonym doświadczeniem nie musi się bezpośrednio przekładać na ich wyższą efektywność w nowej pracy (Van Iddekinge i in., 2019), a brak doświadczenia bywa również niekiedy doceniany przez pracodawców, ponieważ niesie ze sobą realne korzyści takie jak brak złych nawyków z poprzednich miejsc pracy, większa otwartość na naukę i skłonność do postępowania zgodnie z instrukcjami, a także większa elastyczność pracowników i zdolność reagowania na zmieniające się warunki pracy (Humburg i van der Velden, 2015; Kulkarni i in., 2015).

Przeprowadzone badania wpisują się w charakterystyczny dla polskich uczelni trend dotyczący rosnącego zainteresowania badaniem i wykorzystaniem opinii przyszłych pracodawców już na etapie planowania

ścieżki edukacyjnej studentów (Kopielska, 2020; Menderak, 2019; Rocki i Werner, 2021). Stanowią bowiem niezwykle cenne źródło wiedzy i rekomendacji dla efektywnego tworzenia programu kształcenia nakierowanego na uwzględnienie potrzeb przyszłych pracodawców w procesie planowania profili absolwentów realizowanych kierunków studiów.

Badanie dotyczące kompetencji absolwentów

Wyniki analizy poziomu kompetencji posiadanych przez studentów i absolwentów WE wskazują na konieczność wzmocnienia kompetencji instrumentalnych. Szczególnie istotne są te obejmujące podstawową wiedzę profesjonalną związaną z wykonywaną pracą, umiejętność podejmowania decyzji oraz rozwiązywania problemów. Zaleca się dokładne przyjrzenie się tym obszarom, aby zoptymalizować wykorzystanie zasobów i skoncentrować się na priorytetowych dziedzinach, które wymagają dalszego rozwoju.

Wszystkie analizowane kierunki studiów wykazują podobne tendencje, wskazujące na potrzebę wzmocnienia kompetencji instrumentalnych, systemowych i interpersonalnych. Kluczowym wnioskiem jest konieczność skupienia się na podstawowej wiedzy profesjonalnej związanej z daną pracą, zdolnościach decyzyjnych i rozwiązywaniu problemów. Te obszary kompetencji są istotne zarówno z punktu widzenia wskaźnika doskonałości, jak i wskaźnika przydatności. Ich rozwijanie pozwoli absolwentom skuteczniej funkcjonować na rynku pracy i efektywniej wykorzystywać zdobytą wiedzę, co zostało potwierdzone przez samych badanych.

Analiza wyników przeprowadzonych badań wykazała potrzebę skoncentrowania się na priorytetowych obszarach kompetencji poprzez realokację zasobów. Przenaczenie większych zasobów na wzmocnienie kompetencji instrumentalnych pozwoli uczelni lepiej przygotować absolwentów do wymagań rynku pracy. Początkowo zaleca się pogłębienie podstawowej wiedzy profesjonalnej poprzez dodatkowe moduły edukacyjne lub specjalistyczne przedmioty. Następnie warto rozwijać umiejętności podejmowania decyzji i rozwiązywania problemów za pomocą studiów przypadków, symulacji biznesowych lub projektów praktycznych. Dodatkowo ważne jest wzmocnienie kompetencji systemowych takich jak analiza, synteza i zastosowanie wiedzy w praktyce np. poprzez wprowadzanie przedmiotów rozwijających umiejętności analityczne i praktyczne. Kształtowanie kompetencji interpersonalnych jest również ważne, choć w mniejszym stopniu, dlatego warto rozważyć organizację zajęć dotyczących technik prezentacji, negocjacji, efektywnej komunikacji w zespołach, radzenia sobie ze stresem i budowania relacji.

Zrealizowane badania potwierdzają wcześniejsze analizy przeprowadzone przez Barana (2020). Na podstawie 950 ogłoszeń o pracy ustalił on, że niemal co drugi pracodawca priorytetowo traktuje doświadczenie zawodowe jako główne kryterium rekrutacyjne. Podobnie często pojawiające się wymagania w ofertach pracy dotyczyły posiadania umiejętności obsługi

pakietu MS Office oraz biegłej znajomości języka angielskiego. Ponadto wyniki badań Barana (2020) są zgodne z obserwacjami co do tego, że kluczowe kompetencje wskazywane przez pracodawców skupiają się przede wszystkim wokół trzech głównych obszarów: kompetencji miękkich, umiejętności językowych i doświadczenia zawodowego. Badania te podkreślają również rosnące znaczenie poziomu wykształcenia formalnego i dodatkowych umiejętności jako kryteriów rekrutacyjnych w procesie selekcji pracowników.

Podsumowanie

Przedstawione badania stanowią znaczącą część rozległego projektu badawczego, którego głównym celem było usprawnienie dostosowania kształcenia na WE UMCS do potrzeb jego interesariuszy, w tym studentów, absolwentów i pracodawców. W ramach badań przeprowadzono analizę ogłoszeń o pracy, co pozwoliło zidentyfikować kluczowe kompetencje zawodowe poszukiwane na aktualnym rynku pracy.

Równocześnie przeprowadzono analizę wyników badań ankietowych, w których absolwenci oraz pracodawcy oceniali poziom kompetencji absolwentów nabytych w trakcie studiowania na WE UMCS. Analiza ta ujawniła istnienie luk kompetencyjnych między oczekiwaniami kompetencyjnymi absolwentów a ich rzeczywistymi umiejętnościami. Istniejące rozbieżności podkreślają potrzebę podjęcia działań w celu doskonalenia jakości kształcenia na analizowanym wydziale. Najważniejszą rekomendacją jest wzmocnienie kompetencji instrumentalnych, w tym skoncentrowanie się na podstawowej wiedzy profesjonalnej związanej z wykonywaną pracą, umiejętności podejmowania decyzji, rozwiązywania problemów oraz myślenia i działania globalnego (rozumianego też interdyscyplinarnie). Realokacja części zasobów z obszarów skoncentrowanych na kompetencjach kierunkowych na rzecz obszarów, które wymagają dalszego rozwoju pozwoli na bardziej efektywne wykorzystanie zasobów. Wprowadzenie rekomendacji i usprawnień na kierunkach studiów na WE UMCS przyczyni się do lepszego zaspokojenia potrzeb rynku pracy i skuteczniejszego kształtowania kompetentnych oraz konkurencyjnych absolwentów.

Podsumowując należy podkreślić, że prezentowane badania mają pewne ograniczenia wynikające m.in. z faktu nielosowego doboru terenu badań i ograniczenia się wyłącznie do jednego województwa, obciążenia subiektywnością oceny w przypadku badania absolwentów oraz niewielkiej liczebności próby. Uniemożliwia to generalizowanie uzyskanych wyników na całą populację. Z drugiej strony jednak opracowana w ramach projektu metodyka badawcza może zostać wykorzystana na szerszą skalę i być użyteczna również dla innych uniwersytetów, które pragną przeprowadzić analizę kompetencji absolwentów. Wykorzystanie wypracowanej w wyniku prezentowanych analiz metodyki umożliwi identyfikację luk kompetencyjnych, które mogą różnić się w zależności od specyfiki poszczególnych uczelni oraz ich oferty

edukacyjnej. Wdrożenie wniosków z przeprowadzonych badań przez inne instytucje edukacyjne może przyczynić się do lepszego dostosowania programów nauczania do dynamicznie zmieniających się potrzeb rynku pracy oraz oczekiwań interesariuszy.

Bibliografia

Bakhshi, H., Downing, J. M., Osborne, M. A. i Schneider, P. (2017). *The future of skills: Employment in 2030*. Pearson and Nesta. <https://www.nesta.org.uk/report/the-future-of-skills-employment-in-2030/>

Baran, B. (2020). *Studenci a wymagania rynku pracy. Raport nt. preferencji pracodawców względem umiejętności swoich potencjalnych pracowników młodego pokolenia*. Centrum Analiz Stowarzyszenia KoLiber. https://www.koliber.org/strona_publicacji.php?id=46&tytul=Raport+%E2%80%9CStudentenci+a+wymagania+rynku+pracy%E2%80%9D

Butryn, B. i Sobińska, M. (2019). Znaczenie kompetencji miękkich w obszarze IT współczesnych organizacji. *Zeszyty Naukowe Politechniki Poznańskiej*, 79, 35–45. <https://doi.org/10.21008/j.0239-9415.2019.079.03>

Dwivedi, Y. K., Hughes, L., Ismagilova, E., Aarts, G., Coombs, C., Crick, T., Duan, Y., Dwivedi, R., Edwards, J., Eirug, A., Galanos, I., Ilavarasan, P. V., Janssen, M., Jones, P., Kar, A. K., Kizgin, H., Kronemann, B., Lal, B., Lucini, B. i Williams, M. D. (2021). Artificial Intelligence (AI): Multi-disciplinary perspectives on emerging challenges, opportunities, and agenda for research, practice and policy. *International Journal of Information Management*, 57, 101994. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2019.08.002>

Ford, M. (2016). *Świt robotów. Czy sztuczna inteligencja pozbawi nas pracy?* CDP.pl.

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

Gartner. (2019). *Talent Neuron*. <https://www.gartner.com/en/human-resources>

González, J. i Wagenaar, R. (2005). *Tuning Educational Structures in Europe, Universities' contribution to the Bologna Process. An introduction*. University of Deusto Press.

Górnjak, J., Kocór, M., Prokopowicz, P. i Szczucka, A. (2022). *Raport z badania pracodawców. Powrót do rzeczywistości? Drugi rok pandemii oczami polskich firm*. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości. <https://www.parp.gov.pl/component/publications/publication/raport-z-badania-pracodawcow-powrot-do-rzeczywistosci-drugi-rok-pandemii-oczami-polskich-firm>

Haverila, M., Haverila, K. i McLaughlin, C. (2023). Competence-based appraisal of the quality of higher education using the importance-performance (IPMA) analysis. *Journal of Marketing for Higher Education*, 1–25. <https://doi.org/10.1080/08841241.2023.2219207>

Humburg, M. i van der Velden, R. (2015). Skills and the graduate recruitment process: Evidence from two discrete choice experiments. *Economics of Education Review*, 49, 24–41. <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2015.07.001>

Kopińska, N. (2020). Sylwetka absolwenta Wydziału Inżynierii Zarządzania Politechniki Poznańskiej oraz jego szanse na rynku pracy. *Zeszyty Naukowe Politechniki Poznańskiej*, 82, 139–158. <https://doi.org/10.21008/j.0239-9415.2020.082.10>

Kulkarni, M., Lengnick-Hall, M. L. i Martinez, P. G. (2015). Overqualification, mismatched qualification, and hiring decisions: Perceptions of employers. *Personnel Review*, 44(4), 529–549. <https://doi.org/10.1108/PR-11-2013-0204>

Martilla, J. A. i James, J. C. (1977). Importance-Per Analysis. *The Journal of Marketing*, 41(1), 77–79. <https://doi.org/10.1177/002224297704100112>

Menderak, R. (2019). Absolwenci kierunków ekonomicznych i zarządzania na rynku pracy. *Zeszyty Naukowe Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego w Zielonej Górze*, 11, 43–53. <https://doi.org/10.26366/PTE.ZG.2019.159>

Pocztowski, A., Rakowska, A. i Sitko-Lutek, A. (red.).

(2021). *Zarządzanie zasobami ludzkimi w Polsce: Ewolucja i współczesność*. Wolters Kluwer.

PwC. (2018). *Rynek pracy przyszłości. Czynniki kształtujące rynek pracy do 2030 roku*. <https://www.pwc.pl/publikacje/2018/rynek-pracy-przyszlosci-raport-pwc-2018.html>

Rocki, M. i Werner, A. (2021). Absolwenci prawa rocznika 2018 na rynku pracy. *e-mentor*, 4(91), 4–15. <https://doi.org/10.15219/em91.1527>

Van Iddekinge, C. H., Arnold, J. D., Frieder, R. E. i Roth, P. L. (2019). A meta-analysis of the criterion-related validity of prehire work experience. *Personnel Psychology*, 72(4), 571–598. <https://doi.org/10.1111/peps.12335>

Kamil Filipek jest pracownikiem naukowo-dydaktycznym w Katedrze Socjologii Gospodarki i Metod Badań Społecznych na Wydziale Filozofii i Socjologii Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej. Jego zainteresowania badawcze koncentrują się na społeczno-gospodarczych skutkach procesów digitalizacji i automatyzacji.

Kalina Grzesiuk jest adiunktem w Katedrze Marketingu Instytutu Nauk o Zarządzaniu i Jakości na Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie. Realizuje badania z obszaru marketingu.

Monika Jakubiak jest doktorem nauk ekonomicznych, adiunktem w Katedrze Zarządzania Instytutu Nauk o Zarządzaniu i Jakości na Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie. Realizuje badania z zakresu przedsiębiorczości, kompetencji przedsiębiorczych, kompetencji menedżerskich oraz kompetencji absolwentów w aspekcie wymogów współczesnego rynku pracy.

Arleta Kędra jest pracownikiem naukowo-dydaktycznym w Katedrze Statystyki i Ekonometrii na Wydziale Ekonomicznym Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej. W swojej pracy badawczej skupia się na zastosowaniu metod ilościowych do analizy zjawisk ekonomicznych, w tym przede wszystkim na analizie przestrzennego zróżnicowania procesów dyfuzji wiedzy, mierzonej patentami.

Radosław Mącik jest dyrektorem Instytutu Nauk o Zarządzaniu i Jakości oraz kierownikiem Katedry Metod Badawczych Zarządzania na Wydziale Ekonomicznym Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej. Jego zainteresowania badawcze związane są z metodyką badań ilościowych i jakościowych oraz z badaniem zachowań konsumentów, w szczególności w odniesieniu do akceptacji technologii informacyjnych i komunikacyjnych w zachowaniach nabywczych. Jest praktykiem badań rynkowych.

Bartosz Sobotka jest Animatorem Sektorowej Rady ds. Kompetencji – Nowoczesne Usługi Biznesowe, w której zajmuje się badaniem trendów na rynku pracy oraz doradztwem instytucjom edukacyjnym w zakresie dostosowywania oferty kształcenia do potrzeb kompetencyjnych przedsiębiorców (przede wszystkim dla sektora usług dla biznesu).

Olga Smalej-Kołodziej jest pracownikiem naukowo-dydaktycznym w Katedrze Metod Badawczych Zarządzania na Wydziale Ekonomicznym Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej. Jej zainteresowania badawcze związane są z szeroko pojętym obszarem nauk społecznych, w szczególności ze zjawiskiem zachowań młodych konsumentów na rynku, intencjonalną bezdzietnością oraz sektorem kreatywnym gospodarki. Jest praktykiem badań rynkowych.

Anna Tatarczak jest pracownikiem naukowo-dydaktycznym w Katedrze Metod Badawczych Zarządzania na Wydziale Ekonomicznym Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej. Jej praca naukowa oscyluje wokół kwestii związanych ze statystyką oraz ekonometrią, zarządzaniem łańcuchem dostaw i analizą decyzji.

Bartłomiej Twarowski jest doradcą biznesowym, trenerem rozwoju osobistego, Uniwersyteckim Promotorem Przedsiębiorczości oraz prezesem zarządu spółki celowej UMCS Synergia sp. z o.o. Specjalizuje się w doradztwie biznesowym i zarządzaniu potencjałem osobistym. Był wiceprezesem zarządu Fundacji Polskiej Akademii Nauk w Lublinie, członkiem rady nadzorczej Instytutu Badawczo-Rozwojowego Lubelskiego Parku Naukowo-Technicznego w Lublinie oraz dyrektorem projektu „SYNERGIA – kształtowanie kompetencji studentów Wydziału Ekonomicznego UMCS poprzez zdobywanie wiedzy praktycznej”.