

*Marzena Rydzewska-Włodarczyk, Iwona Majchrzak, Jerzy Bielec**

OCZEKIWANIA PRACODAWCÓW W ZAKRESIE KOMPETENCJI ZAWODOWYCH WOBEC STUDENTÓW KIERUNKÓW EKONOMIA I ZARZĄDZANIE. WYNIKI BADAŃ

EXPECTATION THE EMPLOYERS IN COMPETENCE OF PROFESSIONAL STUDENTS DIRECTION THE ECONOMISTS AND THE MANAGEMENT. THE RESULTS OF INVESTIGATIONS

Katedra Ekonomii Menedżerskiej i Rachunkowości, Zachodniopomorski Uniwersytet Technologiczny w Szczecinie, ul. Żołnierska 47, 71-210 Szczecin, e-mail: marzena.rydzewska-wlodarczyk@zut.edu.pl, iwona.majchrzak@zut.edu.pl

* Katedra Nieruchomości, Agrobiznesu i Ekonomii Środowiska, Zachodniopomorski Uniwersytet Technologiczny w Szczecinie, ul. Żołnierska 47, 71-210 Szczecin, e-mail: jerzy.bielec@zut.edu.pl

Summary. The growth of unemployment extorted the adaptation the educational offer of higher university to needs of market of work. Adaptation of educational offer of higher university requires the suitable information about expectations the employers. In this article was introduced the results of investigations and their analysis in range of practical the graduates' students of Department of Economic West Pomeranian University of Technology Szczecin about direction the Economy and the Management to needs of market of work.

Słowa kluczowe: competences, expectation of employers, market of work, qualifications.

Key words: kompetencje, kwalifikacje, oczekiwania pracodawców, rynek pracy.

WSTĘP

Globalny kryzys finansowy i wiążący się z nim wzrost bezrobocia, przy jednoczesnym dążeniu uczelni (zarówno publicznych, jak i niepublicznych) do pozyskania maksymalnej liczby studentów, wpływa na dostosowywanie ofert kształcenia do potrzeb rynku pracy. Dopasowanie systemu kształcenia do potrzeb rynku pracy ma bowiem znaczny wpływ na perspektywy zawodowe przyszłych absolwentów. Posiadanie przez absolwenta wyższej uczelni odpowiednich kompetencji¹ jest istotne w całym okresie aktywności zawodowej. W związku z tym uczelnie wyższe muszą posiadać odpowiednie informacje, których pozyskanie, jak pokazują doświadczenia różnych uczelni, jest niezmiernie trudne. Wynika to między innymi z:

- braku kompleksowych badań wskazujących na zawody najbardziej pożądane na rynku pracy,
- braku systemowych rozwiązań zapewniających przepływ informacji z rynku pracy,
- niedostatecznej współpracy uczelni z pracodawcami.

¹ Pojęcie „kompetencje” w literaturze przedmiotu jest różnorodnie definiowane, jednak z punktu widzenia dostosowania systemu kształcenia do wymogów stawianych przez rynki pracy należy przez to pojęcie rozumieć dynamiczną kombinację wiedzy z danego zakresu (wiem co), umiejętności (wiedzy proceduralnej – wiem jak i potrafię) oraz postaw (chcę i jestem gotów wykorzystać swoją wiedzę). Niektórzy autorzy dodają jeszcze do tego zestawu cechy osobowości jako czwarty element kompetencji. Więcej na ten temat m.in.: Rydzewska-Włodarczyk (2009) oraz Kossowska i Sołtyńska (2002).

Sprostanie wymaganiom rynkowym spoczywa na uczelniach, które we własnym zakresie, za pomocą dostępnych metod i środków, starają się pozyskać informacje umożliwiające dostosowanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy. Jedną z możliwości pozyskania takich informacji są badania ankietowe przeprowadzane wśród pracodawców przyjmujących studentów z określonych kierunków i specjalności studiów na praktyki zawodowe.

Celem artykułu jest wskazanie oczekiwań pracodawców dotyczących kompetencji wobec przyszłych absolwentów kierunków ekonomia i zarządzanie.

MATERIAŁ I METODY

W celu określenia oczekiwanych przez zachodniopomorskich pracodawców kompetencji absolwentów kierunków ekonomia i zarządzanie została przeprowadzona ankieta badawcza. Jej opracowanie poprzedziło zapoznanie się z literaturą dotyczącą oczekiwań pracodawców wobec kompetencji absolwentów wyższych szkół ekonomicznych.

Kwestionariusz ankiety zawierał 7 pytań w części zasadniczej oraz 5 pytań w tzw. metryce. Pytania zawarte w kwestionariuszu były zróżnicowane. Dominowały pytania dotyczące oceny według wyznaczonej skali, ale były też pytania otwarte oraz wielokrotnego wyboru. Pytania dotyczyły:

- oceny przygotowania praktykanta do wykonywania powierzonych mu obowiązków,
- pożądanых przez pracodawców cech i zdolności, które powinni posiadać absolwenci kierunków ekonomia i zarządzanie.

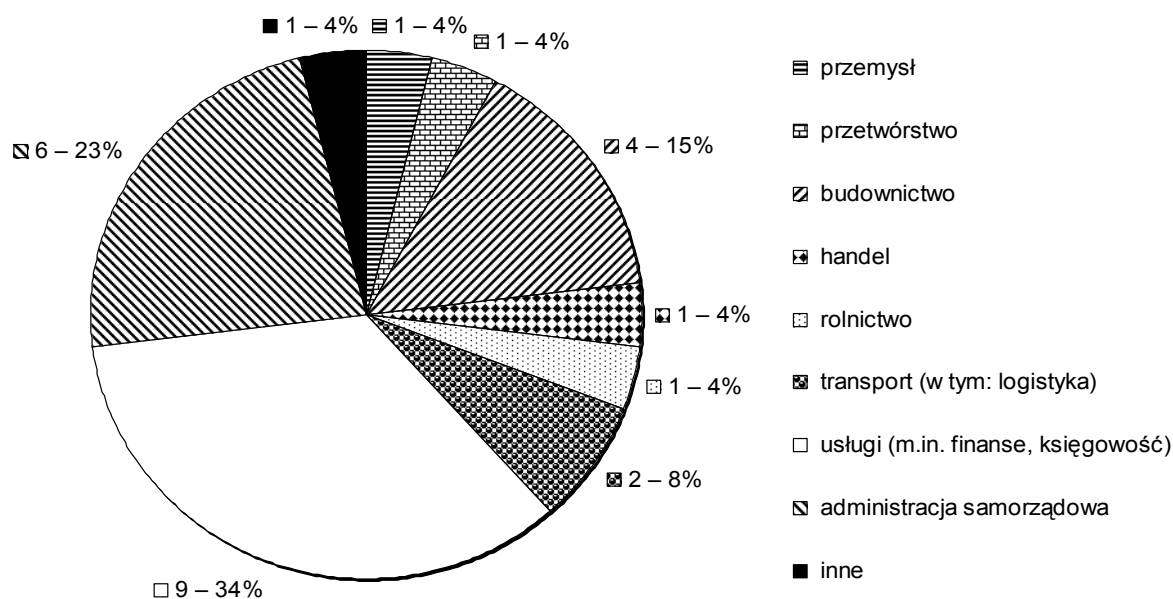
Ponadto pracodawcy mogli wskazać zagadnienia, które ich zdaniem powinny być brane pod uwagę w procesie nauczania.

Ankieta była realizowana drogą elektroniczną za pomocą systemu Google Dokumenty. (Ankieta przebiegu praktyki studenta Wydziału Ekonomicznego ZUT w Szczecinie, <https://docs.google.com/spreadsheet/viewform?pli=1&formkey=dEJrbTIMMkJhSjAzTUZmdm4xMEdGUIE6MQ#gid=0>, dostęp dn. 4.11.2012 r.), umożliwiającego stworzenie elektronicznego kwestionariusza. Poczta elektroniczną rozesłano link do 76 pracodawców z województwa zachodniopomorskiego. Uzyskano 24 wypełnione ankiety.

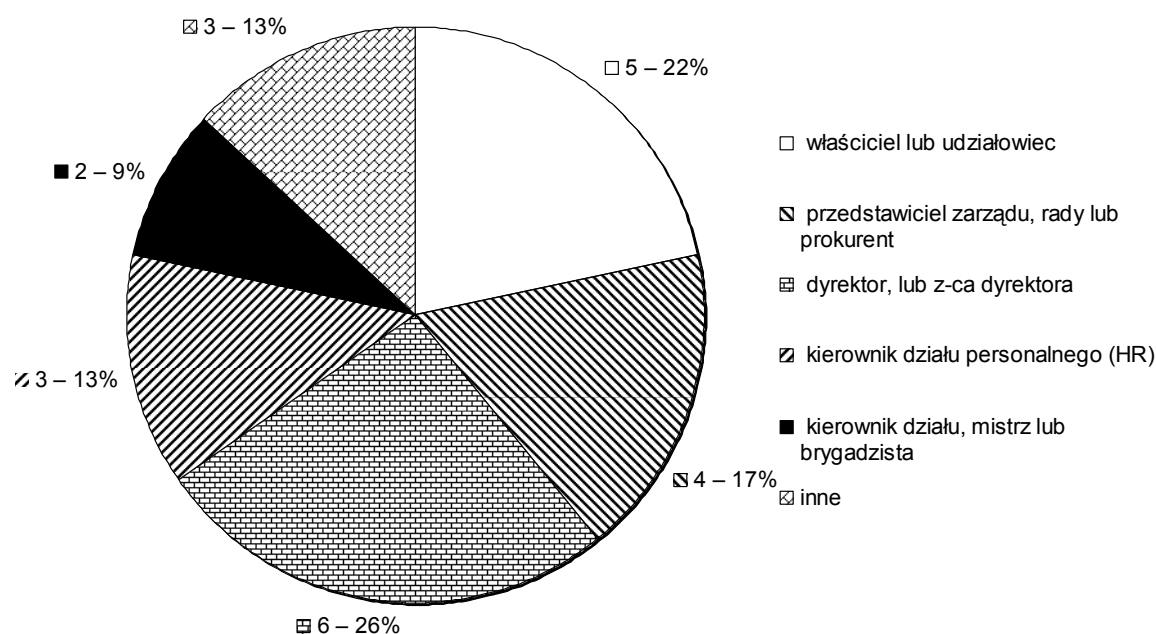
Badane osoby reprezentowały różne sektory i branże, w tym: przemysł, przetwórstwo, budownictwo, handel, rolnictwo, transport i logistykę, usługi, w tym finansowe i księgowość, administrację rządową i samorządową, kulturę i edukację, sektor high-tech, w tym prace badawczo-rozwojowe oraz inne (rys. 1). Dominowała sfera usług, w tym: finanse i księgowość – 34% oraz sektor samorządowy – 23%, trzecią w kolejności była branża budowlana – 15%. Należy zaznaczyć, że pytania były opatrzone kafeterią umożliwiającą wielokrotny wybór; przedsiębiorcy najczęściej wskazywali na połączenie różnych sektorów, np. „usługi księgowość w przedsiębiorstwie budowlanym”.

Wśród osób wypełniających ankietę dominowali dyrektorzy i ich zastępcy (26%) albo właściciele i udziałowcy (22%). Strukturę respondentów, w zależności od zajmowanego stanowiska lub pełnionej funkcji, przedstawia rys. 2.

Uzyskane wyniki badań pozwalają wyrazić nadzieję, iż naczelne kierownictwo jednostki najbardziej orientuje się w tym, jacy pracownicy są potrzebni i potrafi najtrafniej określić pożądane kompetencje.



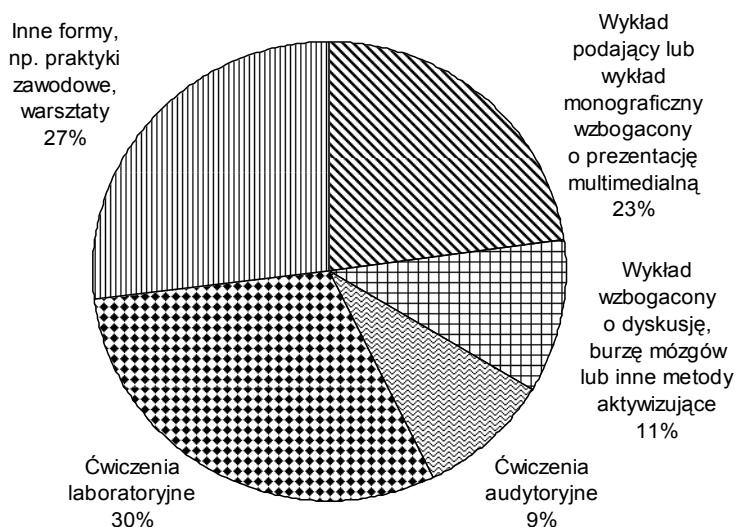
Rys. 1. Struktura branż reprezentowanych przez respondentów
Źródło: wyniki badań ankietowych.



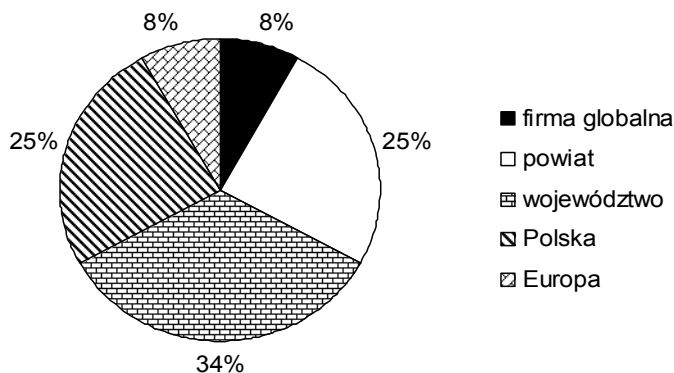
Rys. 2. Struktura respondentów ze względu na zajmowane stanowisko lub pełnioną funkcję
Źródło: wyniki badań ankietowych.

Respondenci reprezentowali głównie małe przedsiębiorstwa (50%); pozostałe jednostki, tj. mikro-, średnie i duże przedsiębiorstwa, stanowiły podobny odsetek (rys. 3).

Wśród respondentów dominowały przedsiębiorstwa prowadzące działalność o zasięgu lokalnym lub regionalnym. Prawie 60% badanych podmiotów stanowiły przedsiębiorstwa działające na obszarze powiatu lub województwa zachodniopomorskiego. Zaledwie 16% respondentów reprezentowało przedsiębiorstwa globalne lub działające na obszarze Europy. Strukturę respondentów ze względu na obszar działania ich przedsiębiorstw przedstawia rys. 4.



Rys. 3. Struktura respondentów ze względu na wielkość przedsiębiorstwa (liczbę zatrudnionych pracowników)
Źródło: wyniki badań ankietowych.



Rys. 4. Struktura respondentów ze względu na obszar działania przedsiębiorstwa
Źródło: wyniki badań ankietowych.

W celu właściwej interpretacji osiągniętych wyników badań autorzy posłużyli się metodami dedukcji i indukcji.

POSZUKIWANE NA RYNKU PRACY KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE ABSOLWENTÓW UCZELNI WYŻSZYCH

Dynamiczne zmiany na rynku pracy w sposób bezpośredni wpływają na potrzeby pracodawców, a tym samym na ich oczekiwania wobec absolwentów szkół wyższych. Sprośtanie wymaganiom rynku pracy spoczywa, między innymi, na uczelniach wyższych. To one powinny dostosować model kształcenia do struktury zatrudnienia, a tym samym do oczekiwanej przez pracodawców sylwetki absolwenta uczelni².

² Niedostosowanie struktury wykształcenia do struktury zatrudnienia jest powszechne na całym świecie. Wynika to z faktu, że system edukacji nie nadąża za potrzebami pracodawców. Przez wiele dziesięcioleci XX wieku tempo zmian było umiarkowane, natomiast wiek XXI charakteryzuje się tak dużą dynamiką zmian, że system edukacji w obecnym stanie nie jest w stanie w krótkim czasie odpowiedzieć na potrzeby rynku pracy (Kołodziejczyk i Polak 2011).

Niejednokrotnie podkreśla się, że uczelnie wyższe nie potrafią właściwie kształcić poszukiwanych na rynku pracy pracowników. Powszechnie znane są poglądy o zbyt teoretycznym, a jednocześnie mało praktycznym profilu kształcenia, dodatkowo niedostosowanym do aktualnego zapotrzebowania rynku pracy. W związku z tym zadaniem uczelni wyższych jest kształcenie polegające nie tylko na przekazywaniu wiedzy, ale również na kształtowaniu umiejętności jej wykorzystania oraz na formułowaniu właściwych postaw społecznych i zawodowych (Strategia rozwoju szkolnictwa wyższego 2010–2020... 2009). Aby skutecznie realizować tak sformułowaną ideę kształcenia, niezbędne jest określenie oczekiwań pracodawców wobec absolwentów szkół wyższych w zakresie kwalifikacji i kompetencji.

Określenie poszukiwanych na rynku pracy kwalifikacji i kompetencji absolwentów uczelni wyższych, jak już wspomniano, jest trudne. Informacje na ten temat podają fragmentarycznie różne raporty sporządzane, między innymi, przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej³, wojewódzkie urzędy pracy (Diagnoza działań osób aktywnie poszukujących pracy w województwie łódzkim). Umiejętności zawodowe – teoria a praktyka. Wyniki badań w województwie łódzkim 2010. Kalejdoskop zachodniopomorskiego rynku pracy, <http://www.wup.pl/files/content/zorp/kalejdoskop%20zachodniopomorskiego%20rynku%20pracy.pdf>, dostęp dn. 2.10.2012 r.), związki pracodawców polskich, firmy sondażowe, takie jak Demoskop i inne instytucje zainteresowane zagadnieniami rynku pracy. Uczelnie wyższe również próbują we własnym zakresie, a nawet mają obecnie obowiązek prowadzić badania w celu określenia poszukiwanych na rynku pracy kompetencji.

Na podstawie różnych raportów, określających oczekiwania rynku pracy wobec absolwentów szkół wyższych, można stwierdzić, iż pracodawcy na ogół nie potrafią określić swoich oczekiwań w dłuższej perspektywie. Wynika to z tego, iż nie dysponują oni wiedzą nt. koniunktury gospodarczej, a tym samym nie potrafią określić, jakiego pracownika i nt. jakich kwalifikacjach będą potrzebowali w przyszłości. Ponadto pracodawcy niejednokrotnie nie potrafią odróżnić kwalifikacji poszukiwanych w danym momencie na rynku pracy od kwalifikacji cenionych i ważnych dla funkcjonowania przedsiębiorstwa. Uniemożliwia to określenie katalogu zawodów, kompetencji i kwalifikacji przyszłych pracowników.

Prezentowane w literaturze wyniki badań jednoznacznie wskazują, iż szkoły wyższe nie przygotowują absolwentów do pracy w oczekiwanym przez respondentów zakresie. Podkreśla się zbyt teoretyczny profil kształcenia i wskazuje na konieczność zmian w kierunku zagadnień praktycznych.

Wśród umiejętności pożądanых przez pracodawców najczęściej są wymieniane umiejętności podejmowania decyzji, analityczne, pracy w zespole.

W publikowanych raportach wśród oczekiwań pracodawców w zakresie cech osobowościowych najczęściej wymienia się odpowiedzialność, zaangażowanie i sumienność.

Do najważniejszych kompetencji przyszłego pracownika pracodawcy najczęściej zaliczają przygotowanie zawodowe i znajomość branży. Publikowane wyniki badań nie wska-

³ Departament Rynku Pracy w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej cyklicznie opracowuje i publikuje na stronie Ministerstwa raporty dotyczące m.in. zawodów deficytowych i nadwyżkowych. Ostatni taki raport pt. „Zawody deficytowe i nadwyżkowe w I półroczu 2012 roku” można pobrać ze strony: <http://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/raporty-sprawozdania/rynek-pracy/zawody-deficytowe-i-nadwyzkowe/rok-2012/>, dostęp dn. 10.10.2012 r.

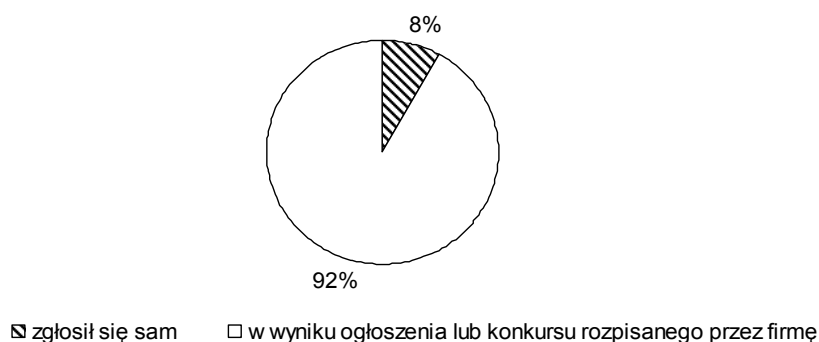
zują jednoznacznie na potrzebę biegłej znajomości języków obcych. Znajomość języków angielskiego i niemieckiego jest warunkiem niezbędnym jedynie w firmach o zasięgu międzynarodowym. W raportach niejednokrotnie podkreśla się, że w ogłoszeniach rekrutacyjnych pracodawcy celowo zawyżają oczekiwania w zakresie kwalifikacji językowych.

Należy mieć świadomość, że prezentowane w ogólnopolskich raportach wyniki badań podlegają stałym zmianom w zależności od sytuacji na rynku pracy. Pewne czynniki, takie jak koniunktura gospodarcza czy emigracja pracowników, zapewne zmienią w przyszłości rynek pracy, a tym samym oczekiwania pracodawców.

WYNIKI I DYSKUSJA

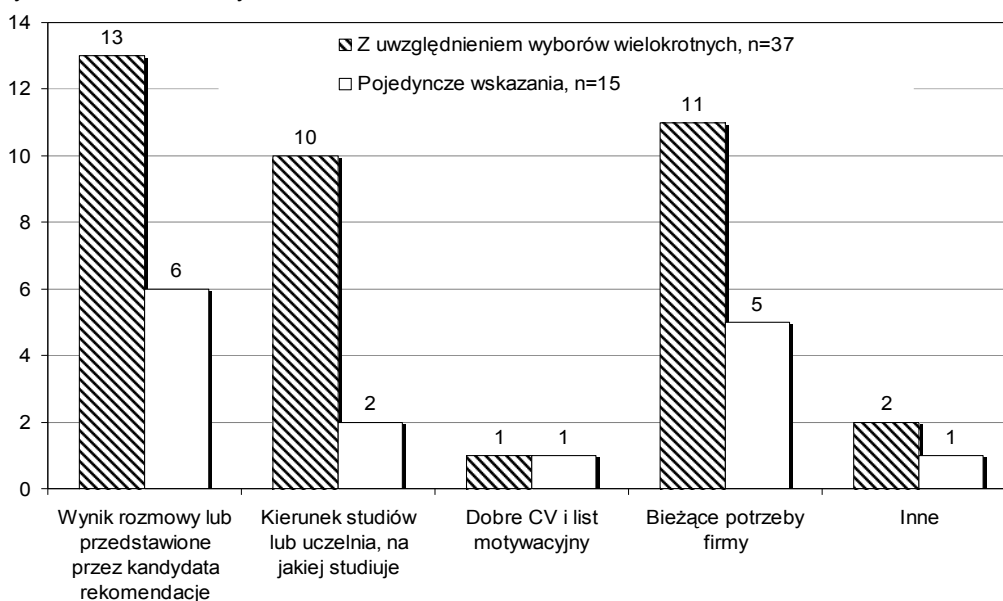
Analiza wyników badań, przeprowadzonych przez autorów niniejszego artykułu, wykazała, że praktykanci samodzielnie poszukują pracodawców (92%), u których chcą odbywać praktyki, lub trafiają do nich z polecenia, lub są rekomendowani przez znajomych (rys. 5).

Respondenci, odpowiadając na pytanie o czynniki, które zadecydowały o ich przyjęciu na praktykę, mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź. Jednak dominowała jedna odpowiedź (15 wskazań). W pozostałych przypadkach respondenci wskazywali więcej niż jedną odpowiedź, w związku z czym uzyskano 37 wyborów (rys. 6).



Rys. 5. Sposoby wyboru przedsiębiorstwa przez praktykanta

Źródło: wyniki badań ankietowych.

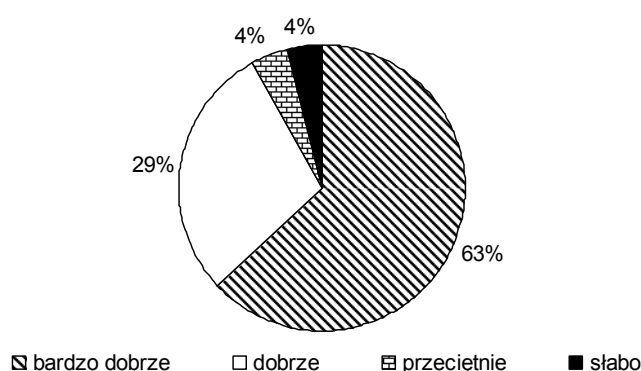


Rys. 6. Czynniki decydujące o przyjęciu studenta na praktykę zawodową

Źródło: wyniki badań ankietowych.

Jak wynika z rys. 6, najczęściej wskazywano na „wynik rozmowy lub przedstawione przez kandydata rekomendacje”, a w dalszej kolejności na „bieżące potrzeby firmy”. Na tej podstawie można wnioskować, że kierunek studiów lub uczelnia nie stanowi czynnika wpływającego na decyzję pracodawcy o przyjęciu studenta na praktykę zawodową. Są to czynniki uzupełniające decyzję pracodawcy podejmowaną na podstawie rozmowy kwalifikacyjnej i indywidualnych potrzeb firmy.

Kolejne pytanie dotyczyło oceny przygotowania studentów do wykonywania powierzonych im obowiązków w ramach praktyk (rys. 7). Wyniki przeprowadzonych badań wskazują na bardzo wysoką ocenę praktykantów. 63% oceniających wskazało ocenę bardzo dobrą, a 29% – ocenę dobrą. Jedyna ocena „słabo” łączyła się z jednym z najobszerniejszych komentarzy respondentki, który przedstawiono w dalszej części artykułu.

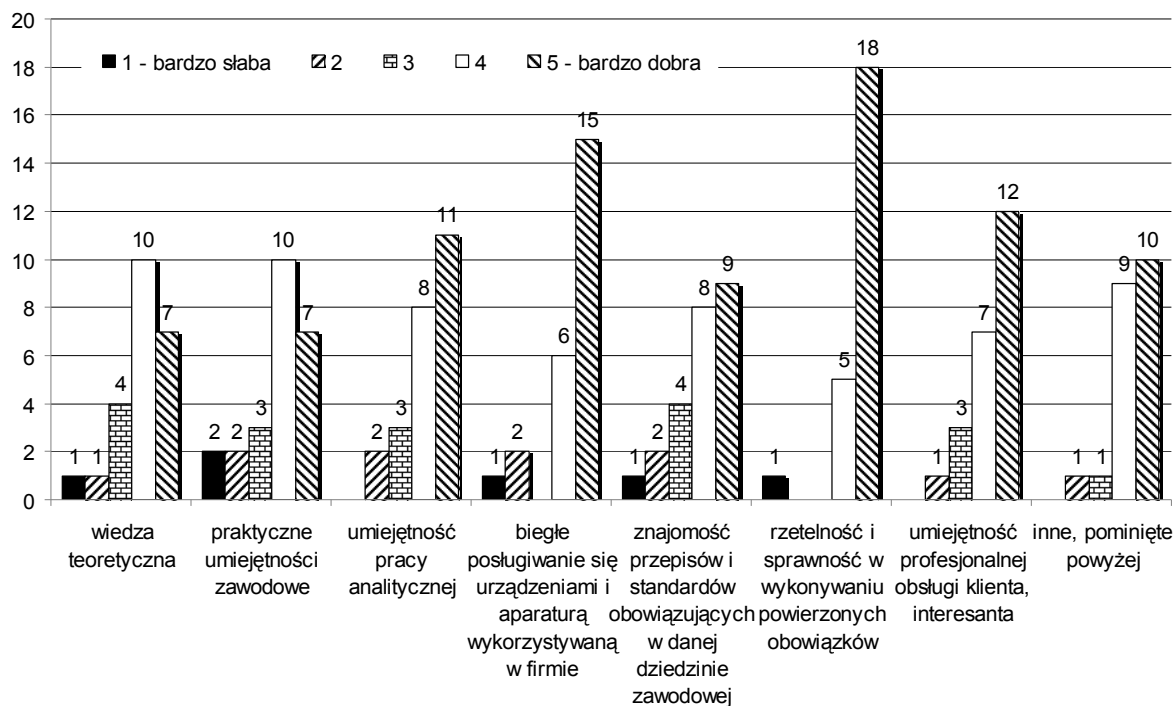


Rys. 7. Ocena poziomu przygotowania studenta do wykonywania obowiązków powierzonych mu w ramach praktyki zawodowej
Źródło: wyniki badań ankietowych.

Kolejne pytanie dotyczyło wyników przesadzających o wysokiej ocenie poziomu kompetencji praktykantów. W tym celu respondentom zaprezentowano macierz, która pozwalała na ocenę w skali od 1 do 5 w ośmiu kategoriach obejmujących wiedzę, umiejętności oraz oczekiwaną postawę praktykantów. Odpowiedzi uzyskane na to pytanie prezentuje rys. 8.

Najwyższe oceny studenci Wydziału Ekonomicznego uzyskiwali w następujących kategoriach: „rzetelność i sprawność wykonywania powierzonych obowiązków” (18 ocen bardzo dobrych i 5 dobrych) oraz „biegłe posługiwanie się urządzeniami i aparaturą wykorzystywaną w firmie” (15 ocen bardzo dobrych i 6 dobrych). Najniżej zostały ocenione: „praktyczne umiejętności zawodowe” oraz „znajomość przepisów i standardów obowiązujących w danej dziedzinie zawodowej”. Jednak na ogół oceny szczegółowe potwierdzały ogólną wysoką ocenę studentów z Wydziału Ekonomicznego.

Kolejnym celem badania ankietowego było poznanie pożądanych przez pracodawców cech i zdolności umożliwiających absolwentom znalezienie pracy w przedsiębiorstwach respondentów. W tym celu badanym zaprezentowano macierz, przy czym mieli ocenić jedynie cechy, które z ich punktu widzenia są najistotniejsze. Dla wymienionych w ankiecie cech obowiązywała skala od 2 do 5, przy czym 2 oznaczało bardzo niską ocenę cele uzyskanie zatrudnienia, a 5 – bardzo wysoką ocenę.



Rys. 8. Ocena przygotowania praktykanta (w skali pięciopunktowej, gdzie 10 oznacza bardzo słabe przygotowanie a 5 – bardzo dobre) w zakresie wybranych obszarów wiedzy, umiejętności i kompetencji

Źródło: wyniki badań ankietowych.

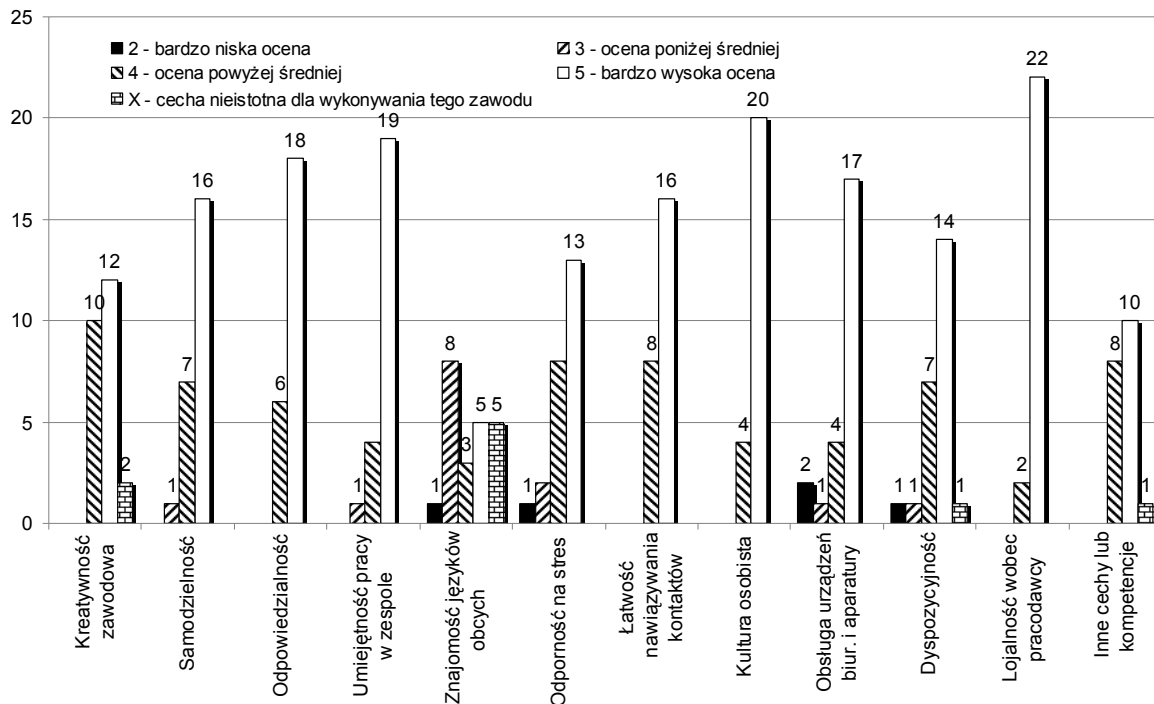
Najważniejsze dla potencjalnych pracodawców okazały się następujące cechy (rys. 9): lojalność (22 oceny bardzo wysokie), kultura osobista (20 ocen), umiejętność pracy w zespole (19 najwyższych wskazań), odpowiedzialność (18 ocen). Najmniej istotna okazała się natomiast „znajomość języków obcych”, bo aż 5 razy wskazano tę cechę jako nieistotną dla wykonywanego zawodu i aż 8 razy uznawano tę cechę za istotną „poniżej średniej”. Być może wy tłumaczeniem tego jest fakt, że pracodawcy prawie w 60% wskazywali jako rynek docelowy powiat lub województwo.

W celu ogólnej oceny programów nauczania ankietowanym zadano pytanie „Czy wg Pana / Pani istnieje potrzeba uzupełniania programów nauczania o jakieś istotne zagadnienia, których brak Pan/Pani dostrzega?” Pytanie to miało charakter pytania otwartego i umożliwiała respondentom podanie dowolnej wypowiedzi. W rezultacie uzyskano jedną znacznie dłuższą wypowiedź oraz kilka wypowiedzi krótszych, które pogrupowano według następujących zagadnień:

- uwagi na temat konieczności zwiększenia liczby zajęć praktycznych,
- uwagi wskazujące na brak potrzeby zmian czy uzupełnienia programów nauczania,
- uwagi wskazujące na potrzebę rozbudowy programu nauczania o zagadnienia zarządzania w kryzysowych sytuacjach,
- inne wypowiedzi.

Wśród uwag wskazujących na konieczność zwiększenia liczby zajęć praktycznych znalazły się następujące postulaty respondentów:

- studia powinny kształtować umiejętności praktyczne,
- zwiększenie liczby zajęć praktycznych powinno odbyć się kosztem na przykład liczby zajęć teoretycznych.



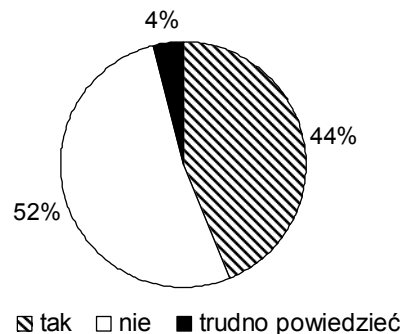
Rys. 9. Pożądaną przez pracodawcę cechy i zdolności absolwenta
Źródło: wyniki badań ankietowych.

Wśród odpowiedzi respondentów znalazły się również uwagi wskazujące na niecelowość zmian czy uzupełniania programów nauczania.

Na szczególną uwagę zasługuje dłuższa wypowiedź respondentki ujęta w wynikach przeprowadzonych badań jako „inna wypowiedź”. Autorka wypowiedzi poruszyła kwestie niesamodzielności praktykantów, braku umiejętności poszukiwania informacji, nieznanomości podstaw prawa pracy. Respondentka zwróciła też uwagę na zbyt krótki okres praktyki, który nie pozwala na zbudowanie więzi między studentem a pracownikami. Podkreśliła też negatywne nastawienie studentów do obowiązkowych praktyk.

Ostatnie pytanie zawarte w ankiecie dotyczyło zamiaru zatrudnienia praktykanta po ukończeniu studiów.

Pomimo wysokiej oceny wyrażonej w odpowiedzi na wcześniejsze pytanie, dotyczące oceny przygotowania praktykantów do wykonywania obowiązków powierzonych im w ramach praktyk zawodowych, aż 52% respondentów wskazało, że nie widzi możliwości „zapropionowania pracy praktykantowi po odbytej praktyce lub ukończeniu studiów” (rys. 10).



Rys. 10. Deklaracje dotyczące zatrudnienia praktykanta po zakończeniu studiów
Źródło: wyniki badań ankietowych.

Wytłumaczeniem takiej odpowiedzi mogą być:

- odmienne oczekiwania wobec praktykanta i inna jego ocena niż w przypadku potencjalnego pracownika oraz
- brak wolnych stanowisk pracy (por. rys. 6).

Istotne są też zapewne obawa przed tego typu jednoznaczną deklaracją, a także niepewna sytuacja gospodarcza.

PODSUMOWANIE

W sytuacji umasowienia studiów wyższych i rosnącego bezrobocia wśród absolwentów uczelni, jak również zmian zachodzących w otoczeniu ekonomicznym oraz funkcjonowaniu przedsiębiorstw, wynikających między innymi z rosnącej konkurencji, wzrostu oczekiwań klientów, globalizacji szczególnie ważne jest dostosowanie programów nauczania do potrzeb i oczekiwań interesariuszy uczelni, jakimi są pracodawcy. Ich opinie są istotnym źródłem informacji i wiedzy zarówno o jakości kształcenia i oczekiwaniach gospodarki, jak i o pozycji uczelni na rynku.

Wyniki badań przeprowadzonych wśród pracodawców z województwa zachodniopomorskiego potwierdziły powszechnie dostrzegane niedostosowanie systemu szkolnictwa wyższego do potrzeb rynku pracy. Niedostosowanie to odzwierciedla się głównie w zbyt teoretycznym przygotowywaniu przyszłych absolwentów. Podobne oceny dotyczyły ich umiejętności, kompetencji i cech pozazawodowych. Wskazane mankamenty w zakresie przygotowania do zawodu nakładają na przedsiębiorstwa obowiązek prowadzenia różnego rodzaju szkoleń w celu przygotowania pracowników do wykonywania powierzanych im zadań.

W zaistniałej sytuacji podstawowym celem uczelni powinno być przygotowanie oferty dydaktycznej zapewniającej zwiększenie szans zatrudnienia przyszłym absolwentom, odpowiedniej do potrzeb rynku pracy. Tym samym uczelnie powinny wyposażyć ich w wiedzę ogólną uzupełnioną o umiejętności praktyczne, dzięki którym będą mogli znaleźć zatrudnienie odpowiednie do kwalifikacji.

PIŚMIENNICTWO

Ankieta przebiegu praktyki studenta Wydziału Ekonomicznego ZUT w Szczecinie, [www.https://docs.google.com/spreadsheets/viewform?pli=1&formkey=dEJrbTMMkjhSjAzTUZmdm4xMEdGUiE6MQ#gid=0](https://docs.google.com/spreadsheets/viewform?pli=1&formkey=dEJrbTMMkjhSjAzTUZmdm4xMEdGUiE6MQ#gid=0), dostęp dn. 4.11.2012 r.

Diagnoza działań osób aktywnie poszukujących pracy w województwie łódzkim. Umiejętności zawodowe – teoria a praktyka. Wyniki badań w województwie łódzkim. 2010. Łódź., Wojewódzki Urząd Pracy.

Kalejdoskop zachodniopomorskiego rynku pracy, <http://www.wup.pl/files/content/zorp/kalejdoskop%20zachodniopomorskiego%20rynku%20pracy.pdf>, dostęp dn. 4.11.2012 r.

Kołodziejczyk W., Polak M. 2011. Jak będzie zmieniać się edukacja? Wyzwania dla polskiej szkoły i ucznia. Warszawa, Instytut Obywatelski.

Kossowska M., Sołtysińska I. 2002. Szkolenia pracowników a rozwój organizacji. Kraków, Oficyna Ekonomiczna.

- Rydzewska-Włodarczyk M.** 2009. Efekty kształcenia i kompetencje w programach studiów. Folia Pomer. Univ. Technol. Stetin., Ser. Oeconomica 273 (56), 163–170.
- Ustrzycki A.** 2007. Oczekiwania pracodawców wobec kwalifikacji pracowników. Kompleksowe badanie zapotrzebowania rynku pracy kadr kwalifikowanych województwa opolskiego w celu dostosowania oferty edukacyjnej i szkoleniowej do jego potrzeb. Opole, Wyższa Szkoła Zarządzania i Administracji w Opolu.
- Strategia rozwoju szkolnictwa wyższego 2010–2020. Projekt środowiskowy.** 2009. Warszawa, Wydaw. UW.
- Zawody deficytowe i nadwyżkowe w I półroczu 2012 roku. Raport Departamentu Rynku Pracy w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej,** <http://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/raporty-sprawozdania/rynek-pracy/zawody-deficytowe-i-nadwyzkowe/rok-2012/>, dostęp dn. 10.10.2012 r.

