

Education of Economists and Managers

ISSN: 1734-087X | ICV: 83.85

Volume 52, Issue 2, June 2019

Received 4 November 2018; Revised 23 January 2019; Accepted 30 June 2019

DOI: 10.33119/01.3001.0013.2380

Żukowska, J., & Kuźnar, A. (1). Kompetencje absolwentów w oczach przyszłych pracodawców na przykładzie absolwentów Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie. *Education of Economists and Managers. Problems. Innovations. Projects*, 52(2), 135-146. Retrieved from <https://econjournals.sgh.waw.pl/EEiM/article/view/1327>

Competencies of Alumni from the Perspective of Future Employers – SGH Alumni Based Example

Joanna Żukowska, Andżelika Kuźniar

Summary

The paper is the effect of Rector's Inter-College Grant at Warsaw School of Economics [SGH]: 'Strengths and Weaknesses of SGH Alumni In The Opinion Of SGH Partners Club'. The purpose of the study was to define the strengths and weaknesses of SGH alumni, based on structured interviews carried out with a group of respondents representing all SGH Partners Club members, the analysis of the literature on the subject and the authors' own experience. The purpose of the paper is to indicate the answer to two of four questions developed in the study: 1. What competences of the alumni are most significant from the point of view of SGH Partners Club members? 2. In which competences there is a gap? The result of the studies was the ranking of the most important competences, competency gap of the alumni and settling the key factors deciding on employment of a candidate for a job.

Keywords: competencies, alumni, competency gap, employee

Kompetencje absolwentów w oczach przyszłych pracodawców na przykładzie absolwentów Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie

JOANNA ŻUKOWSKA

*Institut Przedsiębiorstwa, Kolegium Nauk o Przedsiębiorstwie,
Szkoła Główna Handlowa w Warszawie*

ANDŻELIKA KUŹNAR

*Institut Ekonomii Międzynarodowej, Kolegium Gospodarki Światowej,
Szkoła Główna Handlowa w Warszawie*

Artykuł stanowi efekt realizacji rektorskiego grantu międzykolegialnego w Szkole Głównej Handlowej w Warszawie pod tytułem „Mocne i słabe strony absolwentów studiów w SGH w opinii członków Klubu Partnerów SGH”. Celem badania było określenie mocnych i słabych stron absolwentów studiów w SGH na podstawie ustrukturyzowanych wywiadów przeprowadzonych w grupie respondentów reprezentujących wszystkich członków Klubu Partnerów SGH, analizy literatury przedmiotu oraz własnych doświadczeń. Celem artykułu będzie wskazanie odpowiedzi na dwa pytania z czterech uwzględnionych w badaniu: 1) Jakie kompetencje absolwentów studiów są najważniejsze z punktu widzenia członków Klubu Partnerów SGH? 2) W przypadku jakich kompetencji występuje luka? Rezultatem badań było stworzenie rankingu najważniejszych kompetencji, wskazanie luki kompetencyjnej absolwentów oraz ustalenie kluczowych czynników decydujących o zatrudnieniu kandydata do pracy.

Słowa kluczowe: kompetencje, absolwent, luka kompetencyjna, pracownik

Wprowadzenie

Artykuł stanowi efekt realizacji rektorskiego grantu międzykolegialnego w Szkole Głównej Handlowej w Warszawie (SGH) pod tytułem „Mocne i słabe strony absolwentów studiów w SGH w opinii członków Klubu Partnerów SGH”.

Klub Partnerów SGH powstał w 1998 r. i jest wspólną inicjatywą polskich i międzynarodowych przedsiębiorstw współpracujących z SGH w wielu obszarach. Bliskie kontakty sprawiają, że przedstawiciele firm zrzeszonych w Klubie mają szansę lepiej poznać studentów i absolwentów SGH. Nierzadko, oprócz ich mocnych stron, wskazują na pewne słabości. Brakuje jednak jednoznacznych, skonsolidowanych, przekrojowych informacji na temat tego ważkiego zagadnienia. Pojawiła się zatem potrzeba przeprowadzenia pogłębionych badań wśród członków Klubu Partnerów SGH, czego wynikiem jest opracowanie typologii mocnych i słabych stron absolwentów SGH.

Badanie zrealizowano na podstawie ustrukturyzowanych wywiadów przeprowadzonych w grupie respondentów reprezentujących wszystkich członków Klubu Partnerów SGH, analizy literatury przedmiotu oraz własnych doświadczeń. Celem niniejszego artykułu jest wskazanie odpowiedzi na dwa pytania z czterech uwzględnionych w badaniu:

1. Jakie kompetencje absolwentów studiów są najważniejsze z punktu widzenia członków Klubu Partnerów SGH?
2. W przypadku jakich kompetencji występuje luka?

Opracowanie zostało poprzedzone benchmarkami pochodzącymi z literatury, które dopełniają rekomendacje dobrych praktyk w obszarze kształcenia mające na celu doskonalenie kompetencji aktualnych studentów SGH.

Badania kompetencji zawodowych absolwentów z punktu widzenia absolwentów i pracodawców – przegląd literatury

Badania dotyczące literatury wykazały, że zakres badań nad kompetencjami zawodowymi absolwentów nie jest zbyt obszerny, z tego względu przedstawione poniżej badania są zróżnicowane pod względem liczebności próby oraz ich zaawansowania.

D.J. Ratnaningsih w 2009 r. przeprowadził badanie na Uniwersytecie Terbuka w Indonezji. Zostali nim objęci absolwenci czterech wydziałów (Wydziału Edukacji i Pedagogiki, Wydziału Ekonomii, Wydziału Socjologii i Politologii, Wydziału Matematyki i Nauk Przyrodniczych) kończący studia w latach 1998–2007 oraz ich bezpośredni przełożeni, w łącznej liczbie 57 044 (Ratnaningsih, 2013). Zwrot odpowiedzi był na poziomie 10% (6126). Badania wskazały na następujący zestaw

kompetencji istotnych z punktu widzenia zarówno absolwentów, jak i pracodawców: odpowiedzialność, samodzielność, umiejętność pracy w zespole, myślenie analityczne, innowacyjność, rozwiązywanie problemów, zgłaszanie pomysłów, umiejętność przekonywania do swojego punktu widzenia, etyka w działaniu, kompetencje komunikacyjne, umiejętność występowania publicznego, zdolność do pracy pod presją czasu, umiejętności negocjacyjne, posługiwanie się komputerem i Internetem, znajomość języka obcego (angielskiego).

Na Filipinach z kolei badania nad kompetencjami absolwentów były prowadzone przez M.C. Abas i O.A. Imama (2016). Autorzy badali absolwentów Politechniki Cotabato (Cotabato City State Polytechnic College) oraz ich pracodawców. Zidentyfikowali kompetencje istotne z punktu widzenia absolwentów, jednakże nie były one konfrontowane z oczekiwaniami pracodawców. Do wyróżnionych przez badaczy kompetencji należą: kompetencje komunikacyjne, zarządzanie informacjami, rozwiązywanie problemów, samoorganizacja, entuzjazm, odpowiedzialność, adaptacja, chęć uczenia się, praca zespołowa, koncentracja na zadaniach i zarządzanie projektami.

W. Rene, B. Frech i R. Beinhauer (2011) przebadali absolwentów ośmiu kierunków studiów – zarządzanie międzynarodowe (studia licencjackie), zarządzanie międzynarodowe, zarządzanie w hotelarstwie, turystyka, zarządzanie w branży ceramicznej, psychologia, ekonomia, mechanika (studia magisterskie) – oraz ich pracodawców. Absolwenci reprezentowali: Macedonię, Czarnogórę, Bośnię i Hercegowinę, Serbię. Przebadano 368 respondentów, w tym 196 absolwentów oraz 172 pracodawców absolwentów. Wśród absolwentów 44% mieściło się w grupie wiekowej 26–30 lat, ponad 91% było poniżej 35 roku życia. W obydwu badanych grupach wymieniano istotne kompetencje i deklaracje te były zbieżne. Na tej podstawie stworzono listę istotnych kompetencji, do których zaliczono: kreatywność, elastyczność, umiejętność pracy w zespole, budowania relacji, krytyczne i analityczne myślenie, zarządzanie swoją pracą i zarządzanie czasem, przywództwo, myślenie strategiczne, umiejętność autoprezentacji, kompetencje komunikacyjne.

Problematyką kompetencji absolwentów zajmował się także S.P. Atkinson (2015). W wyniku przeprowadzonej przez siebie krytycznej oceny dostępnych badań wyróżnił kategorie kompetencji, nie dokonując ich uszczegółowienia: poznawcze i analityczne, intelektualne, informatyczne, praktyczne, transferowalne, transferu wiedzy, specjalistyczne, lingwistyczne.

W Malezji badania na Uniwersytecie Tenaga prowadzili M.N. Saludin i S.N. Salahudin (2014). Obejmowały one absolwentów kierunku zarządzanie i rachunkowość (oryginalnie: COBA) z lat 2009–2013 oraz ich pracodawców. Ich celem było zidentyfikowanie luki między kompetencjami posiadanymi przez absolwentów a tymi, których oczekują ich pracodawcy. Autorzy otrzymali 136 wypełnionych ankiet.

Na ich podstawie opracowano listę ośmiu głównych kompetencji, z których każda dzieliła się na podkategorie. Są to: ogólne kompetencje, wiedza i rozumienie, kompetencje podstawowe, kompetencje interpersonalne, umiejętność logicznego myślenia, kompetencje informatyczne, kompetencje zarządcze, kompetencje komunikacyjne.

Kategorie i podkategorie kompetencji zaproponowane przez wspomnianych autorów są bardzo szczegółowe. Zidentyfikowali oni:

- w ramach ogólnych kompetencji: umiejętność dotarcia do informacji i wykorzystywania ich, pracę zespołową, chęć uczenia się, kreatywność, samodyscyplinę, etykę działania, umiarkowane poczucie pewności siebie, umiejętność obsługi klienta, entuzjazm do pracy, samomotywację i inicjatywę, integrację z zespołem, akceptację konsekwencji podejmowanych decyzji, aktywne słuchanie, elastyczność, adaptację, rzetelność;
- w ramach wiedzy i rozumienia: wiedzę specjalistyczną wymaganą na stanowisku, wiedzę ogólną, umiejętność zastosowania teorii w praktyce;
- w ramach kompetencji interpersonalnych: umiejętność pracy w zespole, empatię, panowanie nad emocjami, współpracę z przełożonymi, motywowanie innych, zarządzanie zespołem, umiejętność pracy w międzynarodowym zespole, umiejętność budowania społeczności, kompetencje negocjacyjne;
- w ramach kompetencji informatycznych: tworzenie prezentacji, korzystanie z wymaganego oprogramowania, pisanie bezwzrokowe, korzystanie z oprogramowania statystycznego, tworzenie i zarządzanie bazami danych, pozyskiwanie niezbędnych informacji i zarządzanie nimi;
- w ramach kompetencji logicznego myślenia: zdolność uczenia się i wdrażania nowej wiedzy, identyfikowanie i analizowanie problemów, pozyskiwanie, przetwarzanie i interpretowanie danych, nieschematyczne myślenie, rozumienie matematycznych i statystycznych danych, krytyczne myślenie, kreatywność, syntetyczne prezentowanie danych;
- w ramach kompetencji zarządczych: zarządzanie projektami, zarządzanie czasem, racjonalne zarządzanie zasobami, udzielanie informacji zwrotnej współpracownikom, planowanie, organizowanie i koordynowanie pracy innych, monitorowanie pracy zespołu, umiejętność pracy pod presją czasu, samodzielność, osiągnięcie oczekiwanych wyników;
- w ramach kompetencji komunikacyjnych: znajomość języków obcych, wyrażanie swojego zdania, porozumiewanie się drogą formalną i nieformalną, kompetencje komunikacji pisemnej, werbalnej i niewerbalnej (niektóre kompetencje, jak np. kompetencje negocjacyjne, są zbieżne z kompetencjami ogólnymi);
- w ramach kompetencji podstawowych: wykorzystywanie szans rynkowych, umiejętność ustalania i osiągnięcia celów, podejmowanie decyzji, przedsiębiorczość, bycie przywódcą, umiejętność bycia mentorem i coachem dla członków zespołu.

W ramach projektu Narodowego Centrum Badań i Rozwoju C. Przybył z zespołem (Przybył i in., 2014) przeprowadzili w 2014 r. badania, którymi objęli 72 przedsiębiorstwa i 70 uczelni wyższych, w tym 3126 absolwentów. Celem głównym badania było stworzenie listy kompetencji, kwalifikacji i efektów kształcenia ważnych z punktu widzenia pracodawców. Zdaniem respondentów, uczelnie wyższe dają bardzo dobrą wiedzę teoretyczną, jednakże wiedza praktyczna jest niewystarczająca. Autorzy badania wyróżnili cztery główne obszary kompetencji: komunikacyjne (interpersonalne, porozumiewanie się w językach obcych, porozumiewanie się w języku ojczystym), techniczne i komputerowe (obsługa komputera i wykorzystanie Internetu, kompetencje biurowe, matematyczne), osobiste (poznawcze, artystyczne, obywatelskie), zawodowe ogólne (samoorganizacyjne, kierownicze, dyspozycyjność, wiedza). Autorzy wskazali także na największe luki kompetencyjne, które dotyczą kompetencji samoorganizacyjnych, wiedzy i umiejętności praktycznych, umiejętności kierowniczych oraz znajomości języków obcych. Najmniejszy dysonans między posiadanym a oczekiwanym poziomem kompetencji absolwentów występuje w przypadku kompetencji poznawczych oraz analitycznych.

Wyniki te zostały potwierdzone także przez K. Strzelecką i M. Prokopek-Pyśk, które dokonywały analizy kompetencji studentów i absolwentów biorących udział w projekcie „Innowacyjna SGH = Wiedza + Doświadczenie” w ramach warsztatów interpersonalnych dla studentów kierunków metody ilościowe w ekonomii i systemy informacyjne (MIESI) oraz zarządzanie. Wyniki badań psychologicznych przeprowadzanych w latach poprzedzających projekt i analiza ofert pracy z tego okresu wskazały, że choć generalnie studentów i absolwentów SGH cechuje zadowalający ogólny poziom kompetencji interpersonalnych, to jednak w rozróżnieniu na poszczególne kierunki studiów wykazują niewystarczający poziom rozwoju. Największa luka dotyczyła kompetencji menedżerskich i działania pod presją. Zauważono także, że studenci i absolwenci posiadają dużą wiedzę teoretyczną, jednakże ich wiedza praktyczna nie osiąga już tak wysokiego poziomu (Strzelecka, Prokopek-Pyśk, 2018).

Badanie kompetencji absolwentów SGH – metodyka badania

Na podstawie studiów literatury obejmujących zarówno publikacje naukowe, jak i wyniki badań empirycznych poświęconych tematyce kompetencji absolwentów szkół wyższych autorki niniejszego opracowania zaprojektowały kwestionariusz badawczy dotyczący kompetencji w następujących ośmiu obszarach: wiedza, kompetencje ogólne, kompetencje interpersonalne, IT, logiczne myślenie, przywództwo, komunikacja, pozostałe kompetencje. Obszary te zostały następnie podzielone na mniejsze grupy, odnośnie do których ankietowani zostali poproszeni o dokonanie oceny,

w jakim stopniu towarzyszące im stwierdzenia odnoszą się do absolwentów SGH. Do oceny posłużono się pięciostopniową skalą Likerta (Likert, 1932).

Badanie ankietowe przeprowadzono we wrześniu i październiku 2018 r. Dobór próby badawczej miał charakter celowy, nielosowy. Pierwotnie do wypełnienia kwestionariusza zostały zaproszone osoby wskazane przez Centrum Współpracy z Biznesem SGH jako kontakty operacyjne, a więc osoby reprezentujące poszczególne firmy Klubu Partnerów SGH. Wobec niewielkiej stopy zwrotu ankiet autorki poprosiły o wypełnienie ankiety inne osoby zajmujące stanowiska menedżerskie w firmach z Klubu Partnerów i mogące się wypowiedzieć na temat będący przedmiotem badania. Ostatecznie spośród 16 firm będących członkami Klubu Partnerów w badaniu wzięło udział 13 z nich, tj. Bank Pekao, Santander Bank, Deloitte, EY, ING Bank Śląski, KPMG, MasterCard, McKinsey & Company, PKO Bank Polski, PwC, Grupa PZU, Schenker, Giełda Papierów Wartościowych w Warszawie. Przedstawiciele tych firm wypełnili łącznie 16 ankiet. Pomimo że w 10 przypadkach otrzymaliśmy po jednej ankiecie z firmy, udzielone w nich odpowiedzi są wynikiem konsultacji przeprowadzonych w większych zespołach zaangażowanych w procesy rekrutacji pracowników. Ponadto osoby wypełniające ankiety są do tego upoważnione jako przedstawiciele poszczególnych przedsiębiorstw, a więc uzyskane wyniki można traktować jako reprezentatywne dla Klubu Partnerów SGH. Badana grupa została wskazana przez zamawiającego, tj. rektora SGH. Jest to jednocześnie grupa kluczowych klientów SGH z punktu widzenia rekrutacji studentów i absolwentów do pracy. Jej rozszerzenie na populację pracodawców ogółem spowodowałoby wprawdzie możliwość uzyskania większej liczby odpowiedzi, jednak grupa respondentów byłaby mniej jednorodna. W przekonaniu autorek wnioski z badania mogą być rozciągnięte na przedsiębiorstwa o wielkości, skali działania i innych cechach charakterystycznych dla członków Klubu Partnerów SGH.

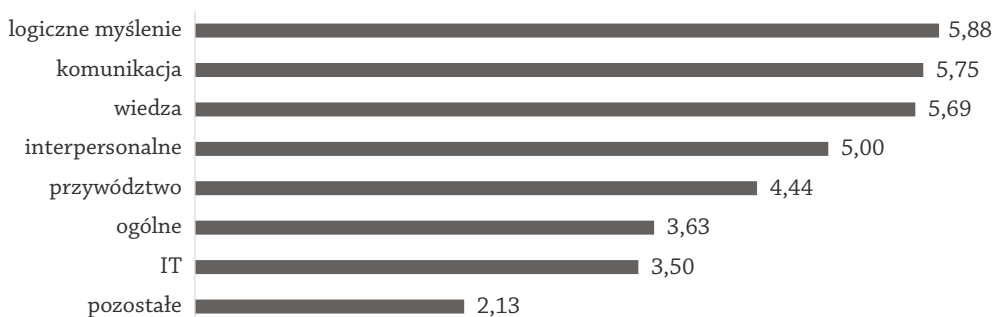
Ranking najważniejszych kompetencji i luka kompetencyjna

Ankietowani zostali poproszeni, aby uszeregować kompetencje, które są najważniejsze z punktu widzenia pracy zawodowej (w skali od 1 do 8). Średnio za najważniejsze uznali oni kompetencje w obszarze logicznego myślenia, a następnie w obszarach komunikacji oraz wiedzy. Jako najmniej istotne wskazali „pozostałe” oraz „IT”.

Jako najważniejsze z punktu widzenia pracy zawodowej (8 punktów w zaproponowanej przez autorki skali) zostały wskazane kompetencje w obszarze logicznego myślenia w sześciu przypadkach (38%). Trzech ankietowanych (19%) uważa, że najważniejsze są kompetencje z obszaru wiedzy, a po dwa (13%) wskazania odnosiły się do komunikacji, przywództwa i kompetencji ogólnych. W jednej z badanych firm jako

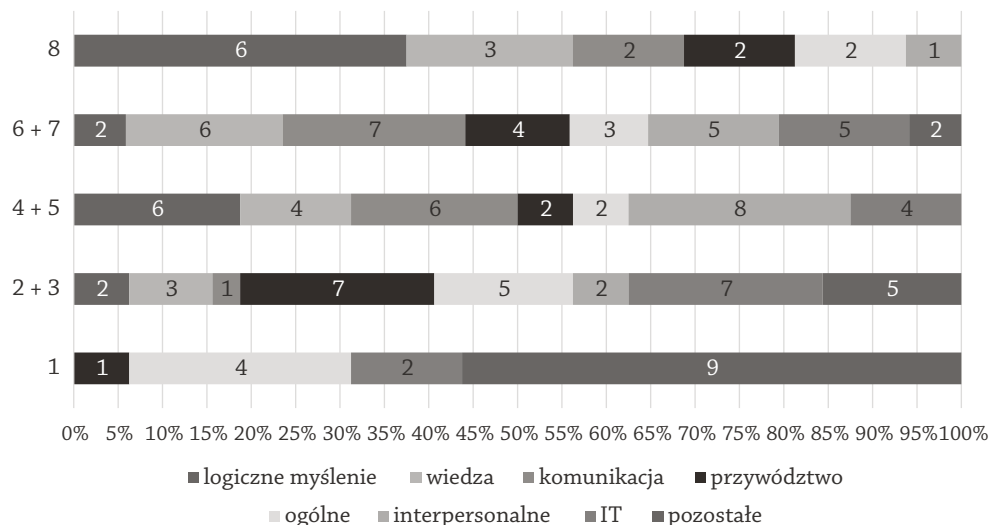
najważniejsze wskazano kompetencje interpersonalne. Z kolei za najmniej ważne uznano: pozostałe kompetencje (dziewięć wskazań, tj. 56%), kompetencje ogólne (odpowiednio cztery, tj. 25%), IT (dwa, tj. 13%) oraz przywództwo (jedno, tj. 6%).

Rysunek 1. Ranking najważniejszych kompetencji z punktu widzenia pracy zawodowej (w skali od 1 do 8), średnia arytmetyczna



Źródło: opracowanie własne.

Rysunek 2. Kompetencje w poszczególnych obszarach najważniejsze w kontekście pracy zawodowej

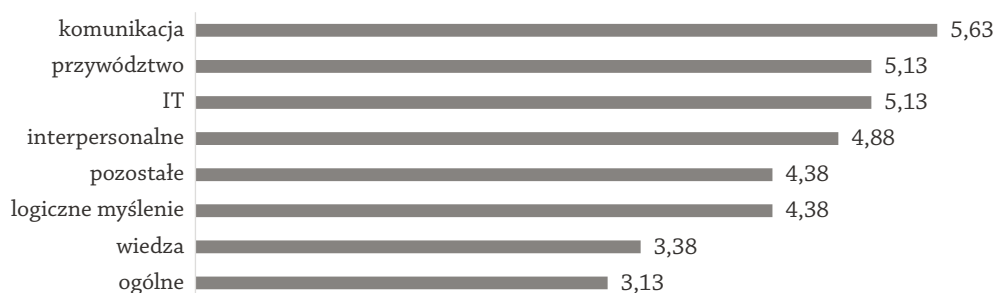


Źródło: opracowanie własne.

Po dokonaniu rankingu kompetencji respondenci w kolejnym kroku dokonali uszeregowania kompetencji według luki, którą identyfikują w stosunku do potrzeb firmy (od największej – ocena 8, do najmniejszej – ocena 1). Wyniki średnie wskazują

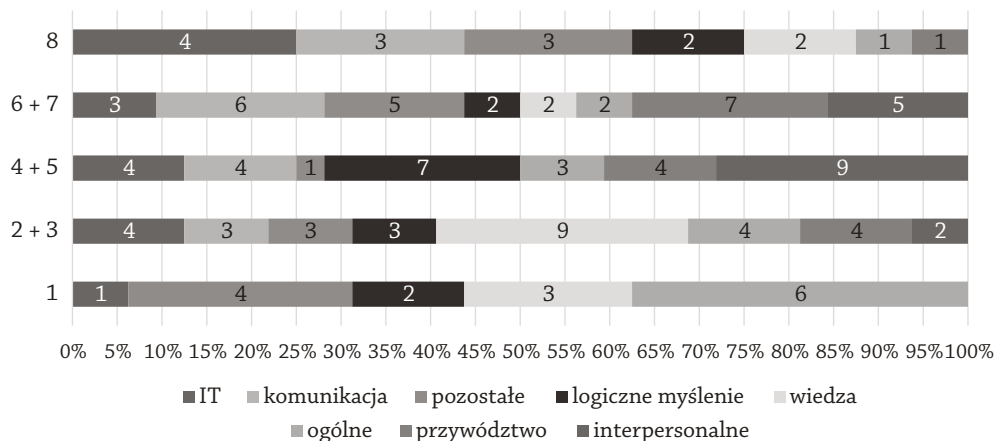
na istnienie największej luki w obszarze „komunikacja”. Następne równorzędne miejsca zajęły przywództwo i IT. Najmniejsza luka lub jej brak występuje w obszarze kompetencji ogólnych i wiedzy.

Rysunek 3. Ranking luk kompetencji absolwentów SGH w stosunku do potrzeb firmy (w skali od 1 do 8), średnia arytmetyczna



Źródło: opracowanie własne.

Rysunek 4. Luka kompetencyjna absolwentów SGH w stosunku do potrzeb pracodawców z Klubu Partnerów SGH



Źródło: opracowanie własne.

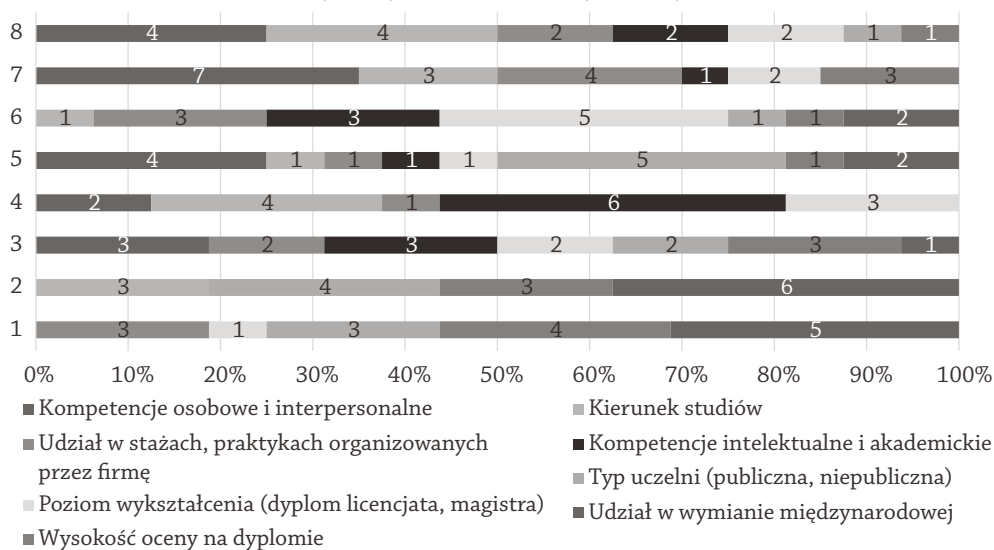
Wyniki średnie nie są jednak najlepszym odzwierciedleniem występującej luki kompetencji. Istotniejsze jest bowiem to, w przypadku których kompetencji ankietowani widzą największą lukę, czyli w proponowanej skali – nadają 8 punktów. Największą lukę kompetencyjną respondenci najczęściej wskazywali w obszarze IT (4 wskazania, tj. 25%), a następnie w komunikacji i pozostałych (po 3 wskazania,

tj. 19%). Po 2 ankietowanych (13%) wskazało największą lukę w obszarach „logiczne myślenie” oraz „wiedza”. Po jednym respondencie wskazało na kompetencje ogólne i przywództwo jako te obszary, w których zauważają największą lukę w stosunku do potrzeb. Najmniejsze braki kompetencji zidentyfikowano w obszarze kompetencji ogólnych (taką odpowiedź wybrało 6 respondentów, tj. 38%).

Kluczowe czynniki decydujące o zatrudnieniu kandydata do pracy

Jako najważniejsze kryteria brane pod uwagę przy zatrudnianiu absolwentów respondenci najczęściej wskazywali kompetencje osobowe i interpersonalne oraz ukończony kierunek studiów.

Rysunek 5. Kluczowe czynniki decydujące o zatrudnieniu absolwentów, w skali od 1 (najmniej ważne) do 8 (najważniejsze)



Źródło: opracowanie własne.

Podsumowanie

Udzielając odpowiedzi na pytanie, jakie kompetencje absolwentów studiów są najważniejsze z punktu widzenia członków Klubu Partnerów SGH, respondenci najczęściej wskazywali kompetencje osobowe i interpersonalne oraz ukończony

kierunek studiów. Stosunkowo ważny jest także udział w stażach i praktykach organizowanych przez firmę. Natomiast za najmniej istotne uznali udział w wymianie międzynarodowej, wysokość oceny na dyplomie oraz typ uczelni. Zwrócono uwagę, że do najbardziej pożądaných kierunków w SGH należą: big data, ekonomia, międzynarodowe stosunki gospodarcze, metody ilościowe w ekonomii i systemy informacyjne oraz zarządzanie finansami przedsiębiorstwa. Z nowych propozycji kierunków pożądaných pojawiło się prawo oraz kierunek obejmujący zagadnienia z obszaru audytu, konsultingu biznesowego, podatków oraz IT.

Największą lukę kompetencyjną respondenci zauważali zaś w obszarze IT, a następnie w komunikacji i pozostałych kompetencjach, a także w obszarze „logiczne myślenie” oraz „wiedza”. Najmniejsze braki kompetencji zidentyfikowano w obszarze kompetencji ogólnych.

Badania poświęcono firmom należącym do Klubu Partnerów SGH. Na podstawie uzyskanych wyników można dostrzec jednak potrzebę prowadzenia dalszych badań na szerszą skalę, którą objęci zostaną zarówno absolwenci, jak i firmy nie należące do Klubu Partnerów SGH.

Bibliografia

- Abas, M.C., Imam, O.A. (2016). Graduates' Competence on Employability Skills and Job Performance. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*, 5(2), 119–125.
- Atkinson, S.P. (2015). Graduate Competencies, Employability and Educational Taxonomies: Critique of Intended Learning Outcomes. *Practice and Evidence of Scholarship of Teaching and Learning in Higher Education*, 10(2), 154–177.
- Likert, R. (1932). A Technique for the Measurement of Attitudes. *Archives of Psychology*, 140(55), 1932.
- Przybył, C., Pieniążek, P., Pacuska, M., Chojecki, J., Huras, P., Pałka, S., Ratajczak, J., Rudolf, A. (2014). *Analiza kwalifikacji i kompetencji kluczowych dla zwiększenia szans absolwentów na rynku pracy – raport końcowy*. Warszawa: Narodowe Centrum Badań i Rozwoju.
- Ratnaningsih, D.J. (2013). Independent learning skill, competence and job performance of graduates of Universitas Terbuka: Perceptions of graduates and supervisors. *Asian Association of Open Universities Journal*, 8(1), 117–129.
- Rene, W., Frech, B., Beinhauer, R. (2011). *Competence Survey Report*. http://projects.tempus.ac.rs/attachments/project_resource/563/922_Survey_report.pdf (21.07.2018).
- Saludin, M.N., Salahudin, S.N. (2014). *Employability Competencies of Business Management and Accounting Employed Graduates (COBA Employed Graduates): Producing Graduates Who Meet Employer Expectation*. National Symposium & Exhibition on Business & Accounting, 19 March 2014 EDU007.

Strzelecka, K., Prokopek-Pyśk, M. (2018). *Raport podsumowujący projekt: Innowacyjna SGH = Wiedza + Doświadczenie. Zakres: warsztaty interpersonalne dla studentów Kierunku MIESI i Zarządzanie, materiał własny.*

Summary

Competencies of Alumni from the Perspective of Future Employers – SGH Alumni Based Example

The paper is the effect of Rector's Inter-College Grant at Warsaw School of Economics [SGH]: 'Strengths and Weaknesses of SGH Alumni In The Opinion Of SGH Partners Club'. The purpose of the study was to define the strengths and weaknesses of SGH alumni, based on structured interviews carried out with a group of respondents representing all SGH Partners Club members, the analysis of the literature on the subject and the authors' own experience. The purpose of the paper is to indicate the answer to two of four questions developed in the study: 1. What competences of the alumni are most significant from the point of view of SGH Partners Club members? 2. In which competences there is a gap? The result of the studies was the ranking of the most important competences, competency gap of the alumni and settling the key factors deciding on employment of a candidate for a job.

Keywords: competencies, alumni, competency gap, employee

Dr hab. Andżelika Kuźnar, prof. SGH

Profesor nadzwyczajny w Instytucie Ekonomii Międzynarodowej Kolegium Gospodarki Światowej Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie. Jej zainteresowania badawcze koncentrują się na ekonomii międzynarodowej. Prowadzi badania dotyczące m.in. międzynarodowego handlu (produktami wiedzy, usługami, dobrami wysokiej techniki), polityki handlowej, integracji gospodarczej oraz firm wielonarodowych. Ważnym obszarem jej działalności naukowej są również handlowe aspekty praw własności intelektualnej. Autorka i współautorka podręczników, monografii i artykułów naukowych, redaktor naukowy kilku monografii. W 2018 r. za książkę *Międzynarodowy handel produktami wiedzy* otrzymała od Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego Nagrodę im. Prof. Edwarda Lipińskiego; kontakt: andzelika.kuznar@sgh.waw.pl.

Dr Joanna Żukowska

Adiunkt w Zakładzie Otoczenia Biznesu Instytutu Przedsiębiorstwa w Szkole Głównej Handlowej w Warszawie. Posiada Międzynarodowy Certyfikat Trenera w zakresie treningu, uczenia się i rozwoju wydawany przez Edexcel i BTEC Professional Qualifications. Od wielu lat pełni funkcję coacha. Jest członkiem International Coach Federation, kierownikiem studiów podyplomowych „Akademia Profesjonalnego Coacha”, opiekunem naukowym Studenckiego Koła Naukowego Akceleracji. Specjalizuje się w strategicznym zarządzaniu personelem, coachingu, kapitale relacyjnym. Autorka wielu publikacji naukowych; kontakt: joanna.zukowska@sgh.waw.pl.