

Natalia KOPIELSKA *

SYLWETKA ABSOLWENTA WYDZIAŁU INŻYNIERII ZARZĄDZANIA POLITECHNIKI POZNAŃSKIEJ ORAZ JEGO SZANSE NA RYNKU PRACY

DOI: 10.21008/j.0239-9415.2020.082.10

Problematyka związana z kompetencjami absolwentów Politechniki Poznańskiej stanowi obecnie jeden z obszarów badań dotyczących ich szans na zdobycie wymarzonej pracy. Celem artykułu jest określenie profilu absolwentów Wydziału Inżynierii Zarządzania Politechniki Poznańskiej, którzy ukończyli studia na trzech kierunkach kształcenia, tj. na inżynierii zarządzania, logistyce i inżynierii bezpieczeństwa, oraz przedstawienie ich szans na rynku pracy. Uwagę skierowano na następujące problemy badawcze: „Czy wybrane studia spełniły oczekiwania absolwentów Wydziału Inżynierii Zarządzania?” oraz „Czy absolwenci Wydziału Inżynierii Zarządzania potrafią ocenić cechy najważniejsze zdaniem pracodawców?”. W artykule omówiono również charakterystyczne cechy pokolenia millenialsów, wskazano, jakie kompetencje są najcenniejsze zdaniem pracodawców, oraz przedstawiono zmiany percepcji kompetencji absolwentów w opinii pracodawców. Ponadto zaprezentowano propozycje współpracy firm z uczelnią w procesie kształtowania ścieżki studiów Politechniki Poznańskiej oraz działania uczelni sprzyjające znalezieniu zatrudnienia przez absolwenta.

Słowa kluczowe: kompetencje, rynek pracy, pracodawca, absolwent, pokolenie millenialsów

1. PROFIL ABSOLWENTA POLITECHNIKI POZNAŃSKIEJ

Według definicji sprecyzowanej przez Główny Urząd Statystyczny absolwent to „osoba, która uzyskała dyplom stwierdzający ukończenie studiów wyższych i – po obronie pracy – uzyskała tytuł zawodowy magistra (po studiach magisterskich jednolitych lub drugiego stopnia / uzupełniających), inżyniera lub licencjata (po

* Politechnika Poznańska, doktorantka na Wydziale Inżynierii Zarządzania, ORCID: 0000-0002-8733-2395.

studiach pierwszego stopnia / zawodowych)” (<http://stat.gov.pl/>). Podejmując próbę opisanie sylwetki absolwenta uczelni technicznej, można się posłużyć artykułem Kurzyk, która swoją opinię sformułowała na podstawie słów samych inżynierów Politechniki Wrocławskiej i stwierdziła w podsumowaniu, że „dobry inżynier to człowiek wykształcony, wszechstronny, samodzielny i aktywny. Potrafi pracować z ludźmi, jest otwarty na innowacje i gotowy do stałego podnoszenia swoich kwalifikacji. I oczywiście ma pasję, a ta w połączeniu z pracowitością wróży mu sukces i zadowolenie z pracy oraz pozwala nazywać się >>inżynierem z prawdziwego zdarzenia<<” (<http://ww2.biurokarier.pwr.edu.pl/>).

1.1. Profil absolwenta kierunku inżynieria zarządzania

W celu przybliżenia profilu absolwenta kierunku inżynieria zarządzania przydatne są informacje z głównej strony internetowej Wydziału Inżynierii Zarządzania Politechniki Poznańskiej. Osoby, które ukończyły ten kierunek, „uzyskują tytuł zawodowy inżyniera”. Wykształcenie absolwenta obejmuje niezbędne podstawy teoretyczne z zakresu nauk o zarządzaniu, ekonomii i dyscyplin komplementarnych, a także gruntowną wiedzę inżynierską oraz umiejętności menedżerskie. Użytkuje w ten sposób kompetencje techniczno-handlowe umożliwiające mu profesjonalne działanie na styku klient–przedsiębiorstwo, a zwłaszcza klient–przedsiębiorstwo wytwórcze. Kluczową umiejętnością absolwentów tych studiów jest zdolność kojarzenia problemów technicznych z ekonomicznymi, operacyjna znajomość systemów informatycznych oraz biegła znajomość wybranego języka obcego” (<http://www.fem.put.poznan.pl/>).

Absolwent studiów pierwszego stopnia może znaleźć zatrudnienie jako analityk, projektant systemów organizacyjnych i zarządzania, menedżer sprzedaży oraz menedżer średniego szczebla zarządzania przedsiębiorstwami produkcyjnymi. Posiada również kompetencje i umiejętności niezbędne do prowadzenia własnej firmy.

1.2. Profil absolwenta kierunku logistyka

Absolwenci studiów pierwszego stopnia na kierunku logistyka „przygotowani są do pełnienia w przedsiębiorstwie roli integratorów działania jego poszczególnych sfer. Zdobyczą wiedzę z zakresu projektowania i organizacji zaopatrzenia, produkcji, transportu i dystrybucji wyrobów” (<http://www.fem.put.poznan.pl/>).

Osoby, które ukończyły ten kierunek, mogą znaleźć zatrudnienie na takich stanowiskach, jak: kierownik, analityk systemów, projektant produktu, a także w działach zaopatrzenia materiałowo-technicznego, produkcji, transportu, magazynowania, sprzedaży oraz dystrybucji wyrobów.

1.3. Profil absolwenta kierunku inżynieria bezpieczeństwa

Profil absolwenta kierunku inżynieria bezpieczeństwa został sprecyzowany w następujący sposób: „Absolwenci będą posiadać kompleksowe przygotowanie z zakresu inżynierii bezpieczeństwa oraz gruntowną wiedzę z obszaru zarządzania i ekonomii. Posiadają znajomość metodyki badawczej oraz zarządzania zespołami ludzkimi. Uzyskają również pełne uprawnienia do prowadzenia własnych firm świadczących usługi z zakresu bezpieczeństwa, w tym bezpieczeństwa pracy, oraz pełne uprawnienia do pracy dydaktycznej w szkolnictwie, w tym podstawowym, ponadpodstawowym i wyższym w zakresie kształcenia w ww. dziedzinie” (<http://www.fem.put.poznan.pl/>).

Absolwenci po ukończeniu studiów pierwszego stopnia mogą być pracownikami małych, średnich i dużych podmiotów gospodarczych oraz administracji państwowej, samorządowej, gospodarczej i oświatowej. Znajdą również zatrudnienie w biurach projektowych, szkolnictwie podstawowym, ponadpodstawowym i wyższym oraz w instytucjach zajmujących się poradnictwem z zakresu inżynierii bezpieczeństwa. Dzięki uzyskanym kompetencjom mogą również otwierać i prowadzić własne firmy.

2. POKOLENIE MILLENIALSÓW – CECHY CHARAKTERYSTYCZNE

Interpretacji definicji pokolenia jest wiele zarówno w przekazach potocznych, codziennych, jak i w literaturze. Dilthy stwierdza, że jako generację „określamy tych wszystkich, którzy w pewnym sensie obok siebie dorosli, to znaczy, którzy mieli wspólne dzieciństwo, wspólny wiek młodości i u których na ten sam czas przypada doba męskiej dojrzałości. Sprawia to, że osoby powiązane są głębszą wspólnością” (Dilthy, 1924, 37). Autorzy Baran i Kłós wyróżniają w swoim artykule (http://www.ioz.pwr.wroc.pl/Pracownicy/Mrzyglocka/Pokolenie_Y_-_prawdy_i_mity_w_kontekście.pdf) trzy typy generacji:

- „pokolenie *baby-boomers* (pokolenie wyżu demograficznego) – osoby urodzone w latach 1949–1963,
- pokolenie X – osoby urodzone pomiędzy rokiem 1964 a 1979,
- pokolenie Y (nazywane inaczej *WWW Generation*, *Net Generation*, *Thumb Generation*) – osoby urodzone w okresie pomiędzy rokiem 1980 a 1994”.

To ostatnie pokolenie jest najczęściej określane jako millenialsi.

Dzisiejsze pokolenie 50+ należy do generacji bardzo znaczącej, kierującej się zasadami oraz wierzącej we władzę. Jeśli chodzi o etykę pracy, najważniejszymi cechami pokolenia *baby-boomers* są: „pracoholizm, wydajność pracy, zaangażowanie dla sprawy, osobiste oddanie, nacisk na jakość oraz kwestionowanie autorytetów”

(<http://rynekpracy.pl/artykuly/baby-boomers-generacja-x-i-millennialsi-czyli-zmiany-pokoleniowe-w-organizacji>).

Z kolei pokolenie X „ma przekonanie, że na dobrobyt / sukces trzeba zapracować. W związku z tym praca jest dla nich jednym z najważniejszych elementów w życiu (często nawet najważniejszym), a podstawą ich motywacji są głównie warunki finansowe ewentualnie awans. Osoby z pokolenia X bardzo skrupulatnie podchodzą do swoich obowiązków, a preferują bardzo dokładnie określone zadania” (http://fim.org.pl/wp-content/uploads/2013/01/Podrecznik_dla_absolwenta.pdf). Osoby z pokolenia X w większości są obecnie pracodawcami pokolenia Y.

Tabela 1. Różnice między pokoleniami X i Y w zakresie postaw wobec pracy

Kryteria wskazujące na zróżnicowanie	Pokolenie X	Pokolenie Y
Cechy dominujące Charakterystyka	sceptycyzm, pesymiści pozbawieni złudzeń zainteresowanie innowacyjnością i wyzwaniem przedsiębiorstwa, ale w oparciu o twarde dane; lojalni wobec pracodawcy, często pracoholicy, duża etyka pracy, nie bardzo pewni siebie i swojej wartości, nie lubią hierarchii, ale uznają autorytet przełożonych, potrzebują wsparcia zespołów i poczucia przydatności	realizm, ciekawość świata, poczucie wolności zamknięcie w świecie różnorodnych mediów i eksperymentalnego uczenia się, wysoka świadomość swojej wartości, duża podzielność uwagi, mniej lojalni wobec pracodawcy, często nie uznają autorytetu przełożonego – liczą się jego kompetencje, oczekują elastyczności w pracy
Cel kariery	potrafią cierpliwie czekać na awans czy podwyżkę, kariera „przenośna”	oczekiwanie szybkiej kariery, kariery równoległe, kariery bez granic
Oczekiwana gratyfikacja	motywację czerpią z poczucia satysfakcji i zadowolenia z pracy, wysokiej pozycji i prestiżu	szybkie zdobycie dobrze płatnej pracy, oczekiwania dotyczące rozwoju kreatywności i otwartości w pracy
Równowaga praca–życie	potrzeba równowagi, ale dopiero na emeryturze, często występuje pracoholizm i wypalenie zawodowe	praca nie jest wszystkim, duża potrzeba elastyczności i równowagi praca–życie
Zmiana pracy	jest koniecznością, lęk przed utratą osiągniętych pozycji	jest codziennością – duża mobilność zawodowa, łatwość adaptacji otwartość na zmiany
Szkolenia i rozwój	szkolenia traktowane jako kotwica zatrudnienia	kształcenie ustawiczne jest sposobem na życie

Źródło: Smolbik-Jęczmień, 2013, 91.

Najbardziej charakterystyczne cechy pokolenia Y to „ich ciągły kontakt z nową technologią (byli naocznymi świadkami intensywnego, ciągłego jej rozwoju), tj. z Internetem, komunikatorami, telefonami komórkowymi, oraz doskonała znajomość i umiejętność jej wykorzystywania (szybkie zdobywanie potrzebnych informacji, tworzenie wirtualnych społeczności). Ich słabą stroną są natomiast trudności w bezpośrednich kontaktach interpersonalnych” (http://www.wneiz.pl/nauka_wneiz/sip/sip39-2015/SiP-39-t3-307.pdf).

Charakteryzując osoby z pokolenia Y, można stwierdzić, że są one bardziej otwarte na poznawanie nowych kultur. Nie boją się wyzwań oraz łatwo nawiązują nowe relacje. Z kolei millenialsi szybciej przyswajają języki i nie mają trudności z wyjazdami za granicę. Cechują się też tym, że chcą posiadać wszystko i natychmiast; dlatego stają się bardzo niecierpliwi. Generacja ta jest przekonana o własnej wartości i wiedzy. Wyróżnia się na tle innych pokoleń niezależnością, kreatywnością, umiejętnością pracy w grupie oraz wykonywaniem powierzonych zadań z zaangażowaniem i pasją. Zmiany w ich życiu są stanem normalnym, dlatego tempo, jakie sobie narzucają, jest bardzo szybkie. Osoby z pokolenia Y cenią „indywidualizm, samodzielność, mają wysoką samoocenę, mocno ugruntowane dążenie do samorealizacji, często również postawę roszczeniową (np. w przypadku wysokości zarobków)” (http://www.wneiz.pl/nauka_wneiz/sip/sip39-2015/SiP-39-t3-307.pdf).

W tabeli 1 przedstawiono różnice między pokoleniem X a generacją millenialsów. Obserwuje się rozbieżności w zakresie cech dominujących, charakterystyki, celu kariery, oczekiwań, gratyfikacji, równowagi między pracą i życiem, zmian

Tabela 2. Cechy charakterystyczne absolwentów kierunków humanistyczno-społecznych i kierunków technicznych

Kierunki humanistyczno-społeczne	Kierunki techniczne
<p>w nieco mniejszym stopniu zadowoleni z wyboru kierunku kształcenia</p> <p>nieco niżej oceniają swoje szanse na znalezienie w przyszłości dobrej pracy</p> <p>częściej studiują dwa kierunki (zazwyczaj podobne)</p> <p>częściej są skłonni zmieniać kierunek kształcenia po studiach I stopnia (zazwyczaj na podobny do studiowanego)</p> <p>częściej pracują w trakcie studiów (wykonując prace zgodne z profilem kształcenia)</p> <p>nieco mniej skłonni do założenia własnego biznesu, posiadają niższe aspiracje zarobkowe</p> <p>ogólnie niżej oceniają posiadane kompetencje</p> <p>nieco częściej są skłonni uzupełniać posiadane kompetencje</p>	<p>w nieco większym stopniu zadowoleni z wyboru kierunku kształcenia</p> <p>nieco wyżej oceniają swoje szanse na znalezienie w przyszłości dobrej pracy</p> <p>rzadziej studiują dwa kierunki (niekoniecznie podobne)</p> <p>rzadziej są skłonni zmieniać kierunek kształcenia po studiach I stopnia</p> <p>rzadziej pracują w trakcie studiów</p> <p>nieco bardziej są skłonni do założenia własnego biznesu, posiadają wyższe aspiracje zarobkowe</p> <p>ogólnie wyżej oceniają posiadane kompetencje</p> <p>nieco rzadziej są skłonni uzupełniać posiadane kompetencje</p>

Źródło: Jelonek, 2011, 7.

pracy oraz szkoleń i rozwoju. Szczególną uwagę należy zwrócić na to, że pokolenie millenialsów wypiera pokolenie X z rynku pracy. Pomimo to generacja ta cechuje się poświęceniem i determinacją w swojej aktywności, co jest spowodowane obawami przed utratą stanowiska oraz motywacją finansową.

Kolejnym ważnym czynnikiem istotnym w charakterystyce osób z pokolenia Y są cechy nabyte przez nie podczas studiów. W tabeli 2 przedstawiono różnice między cechami absolwentów uczelni humanistyczno-społecznych oraz uczelni technicznych. Można zaobserwować, że absolwenci uczelni technicznych wyżej oceniają swoje kompetencje, jednak rzadziej są skłonni je zdobywać oraz pielęgnować. Opisane różnice są bardzo duże i istotne w charakterystyce pokolenia Y jako absolwentów kierunków humanistyczno-społecznych oraz kierunków technicznych.

3. IDEALNY KANDYDAT – NAJCENNIJSZE KOMPETENCJE W OPINII PRACODAWCÓW

Pojęcie kompetencji można sformułować następująco: „Kompetencje to potencjał przyczyniający się do osiągnięcia określonych (pożądanych) wyników” (Armstrong, 2000, 241).

Definicji kompetencji „używa się zarówno w odniesieniu do zdolności kompetentnego wykonywania pracy lub pewnych zadań, jak i do zbioru zachowań, jakie musi wykazywać dana osoba, aby kompetentnie wykonywać zadania i związane z pracą funkcje” (Sienkiewicz, Trawińska-Konador, 2013, 14). Z kolei Stankiewicz oraz Stankiewicz-Mróż uważają, że kompetencje to suma „wiedzy i umiejętności oraz sposób zachowania, niezbędne do optymalnego realizowania określonych ról organizacyjnych” (Lendzion, Stankiewicz-Mróż, 2005, 87). Inne podejście prezentuje Poczowski, który uważa, że kompetencje są szerzej rozumiane niż kwalifikacje i „obejmują swoim zakresem ogół trwałych właściwości człowieka, tworzących związek przyczynowo-skutkowy z osiąganymi przez niego wysokimi i (lub) ponadprzeciętnymi efektami pracy, które mają swój mierzalny wymiar” (Poczowski, 2007, 117).

Sajkiewicz zauważa powiązanie pojęcia kompetencji z pracą zespołową i definiuje je w następujący sposób: „Kompetencje to wykorzystywana na stanowisku wiedza, doświadczenie, zdolności i predyspozycje do działań zespołowych, konkretne umiejętności wymagane w pracy oraz kultura osobista” (Sajkiewicz, 2002, 30). Jednak kilka lat później autor ten zinterpretował kompetencje nieco inaczej – jako „zespół wiadomości, doświadczenia, umiejętności, uzdolnień, wartości i postaw” (Sajkiewicz, 2008, 119, 126). Zagraniczni badacze Thierry, Sauret oraz Monod nawiązują w swoim sformułowaniu pojęcia kompetencji do środowiska pracy. Określają je jako zdolność potencjalnego pracownika do osiągnięcia zamierzonych celów. Do tego działania potrzebne są określone środki. „Kompetencje to ogół

wiedzy, umiejętności, doświadczenia, postaw i gotowość pracownika do działania w danych warunkach, a więc także zdolność przystosowania się do tych zmieniających się warunków” (Thierry, Sauret, Monod, 1994, 6).

Przykładem innego podejścia jest definicja zaproponowana przez Walkowiaka: „Kompetencje to wiedza, umiejętności, cechy osobowościowe, doświadczenie, postawy i zachowania pracowników nakierowane na sprawne wykonywanie zadań w ciągle zmieniających się sytuacjach zawodowych” (Walkowiak, 2007, 19–20). Spencer i Spencer odnoszą się do przeżyć wewnętrznych człowieka, wskazując, że kompetencje to „wewnętrzna właściwość jednostki: motyw, cechy, postawy i wartości, wiedza, umiejętności, która pozostaje w związku przyczynowo-skutkowym z opartymi na określonych kryteriach wyjątkowymi osiągnięciami w pracy lub w danej sytuacji” (Spencer, Spencer, 1993, 9–11). Urbaniak z kolei dostrzega, że umiejętność doboru kompetentnych pracowników jest podstawą uzyskania przez przedsiębiorstwo przewagi rynkowej: „W aktualnych warunkach większość firm nie jest w stanie osiągnąć przewagi konkurencyjnej, inwestując wyłącznie w materialne składniki majątkowe. Zmiany na rynku, procesy globalizacji, konkurencja rynkowa powodują, że wzrasta udział niematerialnych składników w procesie generowania wartości. Tylko przedsiębiorstwo, które ma kompetentnych i zadowolonych pracowników, będzie w stanie zbudować odpowiednie procesy i doprowadzić je do optymalnego działania” (Urbaniak, 2008, 15).

Podsumowując omówienie problemu kompetencji, należy się posłużyć podziałem wiedzy, która jest podstawą kompetencji i jest rozważana na trzech poziomach (Kossowska, Sołtysińska, 2002, 14):

- „1) wiedza w potocznym rozumieniu (wiedza deklaratywna – wiem, „co”),
- 2) umiejętności (wiedza proceduralna – wiem, „jak”, i potrafię),
- 3) postawy (chcę i jestem gotów wykorzystać swą wiedzę)”.

Proponowane definicje pojęcia kompetencji stanowią punkt wyjścia do przedstawienia sylwetki idealnego absolwenta w opinii pracodawców. Knight i Yorke wyróżnili trzy elementy, określając je jako podstawę kompleksowej oceny przydatności do pracy i dzieląc kompetencje ze względu na:

- cechy osobowe,
- kluczowe umiejętności,
- umiejętności procesowe.

Zgodnie z tym podziałem opracowano tab. 3, zawierającą opis cech i umiejętności uwzględnianych w analizie perspektyw zatrudnienia absolwenta. Zestawienie to, z podziałem na cechy osobowościowe, kluczowe umiejętności oraz umiejętności dotyczące procesów w firmie, zaprezentowano jako przydatne w poszukiwaniu odpowiedniego kandydata na stanowisko pracy.

Kompetencje są najistotniejszym czynnikiem branym pod uwagę podczas poszukiwania odpowiedniego kandydata na stanowisko pracy. W tabeli 4 przedstawiono 20 kompetencji najbardziej poszukiwanych na rynku pracy, wskazanych przez kilkudziesięciu pracodawców.

Tabela 3. Cechy i umiejętności w analizie perspektyw zatrudnienia absolwenta

Kategoria 1	Opis 2
cechy osobowościowe	
Koncepcja (teoria) samego siebie	przekonanie, że cechy, np. inteligencja, nie są stałe i mogą być rozwijane
Samoświadomość	znajomość własnych sił i słabości, celów i wartości
Pewność siebie	pewność w podejmowaniu wyzwań pojawiających się w życiu i zatrudnieniu
Niezależność	zdolność do pracy bez nadzoru
Inteligencja emocjonalna	wrażliwość na ludzkie emocje i świadomość następstw, które one mogą wywierać
Zdolność do adaptacji	zdolność do pozytywnej odpowiedzi na zmieniające się warunki otoczenia i nowe wyzwania
Tolerancja stresu	zdolność do utrzymania efektywności pracy w warunkach presji
Inicjatywa	zdolność do podejmowania działań spontanicznie
Chęć uczenia się	podejmowanie procesu uczenia się w celu realizacji potrzeb dotyczących zatrudnienia i życia
Refleksyjność	zdolność do oceny wydajności samego siebie i innych
kluczowe umiejętności	
Efektywność w czytaniu	rozpoznawanie i zapamiętywanie kluczowych punktów
Umiejętności obliczeniowe	zdolność do wykorzystywania liczb w odpowiedni sposób z adekwatną dokładnością
Przetwarzanie informacji	zdolność dostępu do różnych źródeł informacji
Zdolności językowe	znajomość więcej niż jednego języka
Zarządzanie własnym czasem	zdolności do pracy w efektywny, ustrukturyzowany sposób
Krytyczna analiza	zdolność do rozdzielania problemu lub sytuacji na czynniki proste
Kreatywność	zdolność do postępowania oryginalnie lub kreatywnie i do zastosowania myślenia niestandardowego
Słuchanie	skoncentrowanie uwagi, jeśli jest to potrzebne, w kluczowych punktach
Komunikacja pisemna	czytelne raporty, listy itd., pisanie z uwzględnieniem potrzeb czytającego
Prezentacje słowne	czytelne i pewne przekazywanie informacji do współpracowników
Wyjaśnienie	przekazywanie zrozumiałych informacji w mowie i na piśmie
Świadomość spraw ogólnych	orientacja w zakresie gospodarki, kultury itd.
umiejętności dotyczące procesów w firmie	
Korzystanie z komputera	zdolność do stosowania zakresu oprogramowania
Świadomość kwestii komercyjnych	zrozumienie spraw biznesowych i priorytetów przedsiębiorstwa

tabela 3 cd.

1	2
Wrażliwość na instytucje Zdolność do pracy wobec różnic kulturowych Wrażliwość etyczna Ustalenie priorytetów Planowanie	uwzględnienie sposobu, w jaki organizacja pracuje, i postępowanie w zgodny sposób elastyczność w pracy zarówno w kraju, jak i za granicą docenienie etycznych aspektów zatrudnienia i postępowanie w zgodny sposób zdolność do rangowania zadań zgodnie z ich ważnością ustalanie celów możliwych do osiągnięcia i układanie – ustrukturyzowanie działań
Stosowanie wiedzy specjalistycznej Postępowanie moralne Radzenie ze złożonością, wieloznacznością Rozwiązywanie problemów	wykorzystanie wiedzy na bazie programu kształcenia akademickiego posiadanie kodu moralnego i postępowanie zgodnie z nim zdolność do postępowania w takich sytuacjach wybór i wykorzystywanie najlepszej opcji w celu znalezienia rozwiązań
Wywieranie wpływu Argumentowanie lub usprawiedliwienie punktu widzenia/kierunku działania	przekonywanie innych na temat własnego punktu widzenia poprawna argumentacja, umiejętność uzasadniania racji
Rozwiązywanie konfliktów Podejmowanie decyzji	radzenie sobie z konfliktami dotyczącymi własnego działania, relacji z innymi wybór najlepszej opcji z szeregu alternatyw
Negocjowanie Praca grupowa	dyskusja w celu osiągnięcia wzajemnie satysfakcjonującego rozwiązania możliwość współpracy z innymi nad wspólnym zadaniem

Źródło: http://kdg.ue.poznan.pl/att/Badania/bsd_raport_metodyczny.pdf.

Tabela 4. Kompetencje pożądane przez przedsiębiorców

Lp. 1	Nazwa kompetencji 2	Procent 3
1	Orientacja na pracę zespołową	78,0
2	Komunikacja	65,0
3	Skupienie się na kliencie	65,0
4	Zarządzanie ludźmi	58,0
5	Orientacja na wyniki	58,0
6	Umiejętność rozwiązywania problemów	55,0
7	Świadomość biznesowa	38,0
8	Podejmowanie decyzji	35,0
9	Umiejętności techniczne	35,0

tabela 4 cd.

1	2	3
10	Stymulowanie rozwoju innych ludzi	33,0
11	Inicjatywa	33,0
12	Kreatywność	30,0
13	Umiejętność perswazji i wpływania na innych	30,0
14	Ukierunkowanie na jakość	30,0
15	Umiejętność nawiązywania relacji	30,0
16	Orientacja na zmianę	28,0
17	Zarządzanie informacjami	25,0
18	Zdolności interpersonalne	25,0
19	Orientacja strategiczna	25,0
20	Samodoskonalenie	23,0

Źródło: Sidor-Rządkowska, 2011, 32.

Z danych zamieszczonych w tab. 4 można wnioskować, że orientacja na pracę zespołową jest jedną z umiejętności najbardziej poszukiwanych i cenionych przez pracodawców. Natomiast samodoskonalenie okazuje się mało istotne.

Tabela 5. Zestawienie przykładowych kompetencji poszukiwanych przez wybrane firmy

Firma	Poszukiwane kompetencje
1	2
ABB	innowacyjność, kreatywność umiejętność pracy w zespole ukierunkowanie na klienta umiejętności związane z komunikowaniem się elastyczność jakość pracy rozwijanie umiejętności współpracowników wiedza, umiejętności zawodowe przewodzenie przyjmowanie odpowiedzialności
IBM	myślenie o kliencie niekonwencjonalne myślenie motywacja do osiągnięć przewodzenie zespołom umiejętność bezpośredniego wyrażania myśli praca w zespole zdecydowanie i podejmowanie decyzji budowanie siły organizacji osobiste zaangażowanie pasja do prowadzenia interesów

tabela 5 cd.

1	2
KPMG	kontakt z klientem tworzenie więzi profesjonalna obsługa umiejętności biznesowe sprzedaż rozwijanie działalności zarządzanie zarządzanie zadaniami praca w zespole osobista efektywność motywacja i zaangażowanie w osiąganie wyników wytrwałość umiejętności społeczne komunikacja pewność siebie myślenie analityczne myślenie ukierunkowane na działanie rozwijanie umiejętności współpracowników
Motorola	odpowiednie doświadczenie świadomość biznesowa myślenie logiczne i analityczne planowanie i ustalanie priorytetów kreatywność i inicjatywa umiejętności związane z komunikacją praca w zespole przewodzenie pewność siebie w sytuacjach stresujących jakość, motywacja i dobra organizacja pracy
Xerox	myślenie strategiczne realizacja strategii działanie ukierunkowane na potrzeby klienta inspirowanie wspólnej wizji podejmowanie decyzji szybkie uczenie się panowanie nad skutecznością działania obsadzanie stanowisk właściwymi ludźmi rozwijanie talentu organizacyjnego delegowanie odpowiedzialności zarządzanie pracą zespołów współpraca między zespołami innowacyjność orientacja na wyniki konkurowanie przez jakość otwartość na zmiany empatia i wyrozumiałość

tabela 5 cd.

1	2
	przedsiębiorczość osobista moc i dojrzałość wewnętrzna motywacja szerokie spojrzenie na środowisko i branżę szerokie spojrzenie na firmę i finanse ogólna wiedza techniczna

Źródło: Woodruffe, 2003, 105.

Niektóre przedsiębiorstwa opracowały własne zestawy poszukiwanych kompetencji. Przykładowe kompetencje o zasadniczym znaczeniu dla pięciu firm: ABB, IBM, KPMG, Motorola oraz Xerox przedstawiono w tab. 5. Umiejętność pracy w zespole została wskazana przez każde z tych przedsiębiorstw.

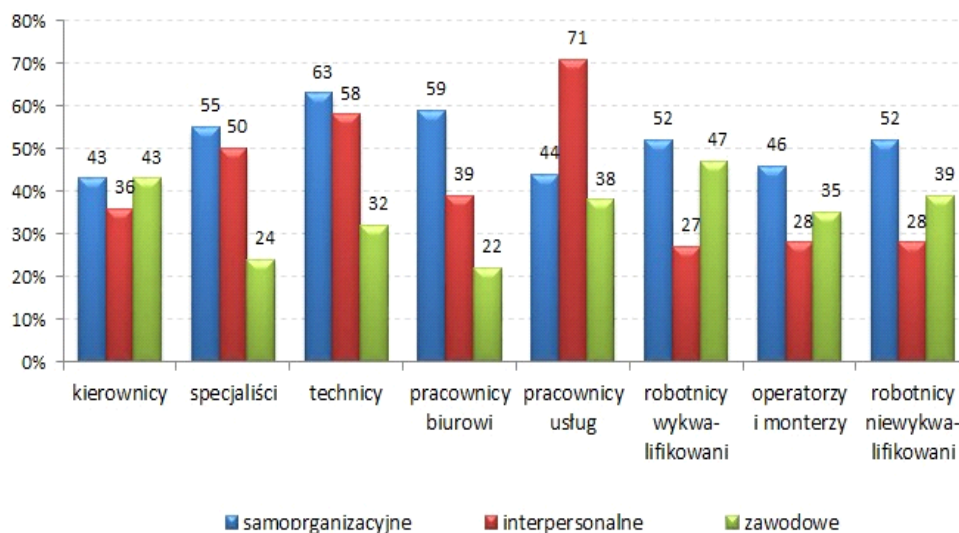
4. ZMIANA W PERCEPCJI KOMPETENCJI ABSOLWENTÓW – OPINIE PRACODAWCÓW

Z raportu opublikowanego przez Biuro Karier Uniwersytetu Śląskiego wynika, że „większość pracodawców wymaga od swoich pracowników albo kandydatów do pracy znajomości języków obcych oraz pewnych umiejętności miękkich i cech osobowości. To m.in. motywowanie siebie oraz odpowiedzialność” (<http://www.polsatnews.pl/wiadomosc/2017-04-09/idealny-absolwent-studiow-ze-specjalistyczna-wiedza-i-kompetencjami/>). W protokole potwierdzono również tendencje monitorowane w ostatnich latach. Kierownik Biura Karier UŚ, A. Dunaj, zauważa, że „jeśli weźmiemy pod uwagę sytuację sprzed dziesięciu lat, wtedy większe znaczenie miało to, że ktoś po prostu skończył studia, czyli liczył się sam poziom wykształcenia. Dzisiaj pracodawcy najczęściej poszukują kandydatów ze specyficzną wiedzą i umiejętnościami; nie wystarczy tylko ukończyć studiów” (<http://www.polsatnews.pl/wiadomosc/2017-04-09/idealny-absolwent-studiow-ze-specjalistyczna-wiedza-i-kompetencjami/>). Zwraca też uwagę, że od kilku lat pewne cechy osobowości i kompetencje miękkie zyskują w oczach pracodawców. Należą do nich umiejętność współpracy, systematyczność, odpowiedzialność, komunikatywność oraz odporność na stres. Pracodawcy pożądamy tych cech, ponieważ podkreślają, że pewne umiejętności twarde są łatwe do zdobycia podczas szkoleń czy wykładów otwartych, natomiast kompetencje miękkie są trudne do uzyskania.

Zgodnie z danymi Bilansu Kapitału Ludzkiego z 2011 r., „oczekiwane przez pracodawców kompetencje raczej się nie zmieniają na przestrzeni lat. Niezależnie od rodzaju zajmowanego stanowiska niezmiennie liczą się kompetencje interpersonalne oraz samoorganizacyjne. To one były najczęściej wskazywane przez bada-

nych pracodawców wraz z kompetencjami zawodowymi” (<http://rynekpracy.pl/artykuly/oczekiwania-kompetencyjne-pracodawcow-wobec-pracownikow>).

Na rysunku 1 szczególną uwagę zwraca dominacja zdolności samoorganizacyjnych nad pozostałymi. Czynnikiem mającym wpływ na zmianę rynku pracy są: wydłużająca się oczekiwana długość życia, wzrost użytkowania maszyn wykonujących powtarzające się rutynowe czynności, świat zmierzający w stronę systemu, który można zaprogramować, środowisko nowych mediów komunikacji, wzrost znaczenia dużych, ustrukturyzowanych organizacji oraz postępująca globalizacja (<http://rynekpracy.pl/artykuly/oczekiwania-kompetencyjne-pracodawcow-wobec-pracownikow>).



Rys. 1. Kompetencje oczekiwane od pracowników według BKL z 2011 r. (w %).

Źródło: <http://rynekpracy.pl/artykuly/oczekiwania-kompetencyjne-pracodawcow-wobec-pracownikow>

Postęp w technice oraz ciągła modernizacja technologii mają ogromny wpływ na opinię pracodawców na temat kompetencji absolwentów. Tempo życia ulega ciągłej zmianie i zaskakująco przyspiesza. Kiedyś duży nacisk kładziono na kompetencje twarde (wiedzę i umiejętności), ponieważ narzędzia pomocne w ich rozwijaniu były trudno dostępne. Obecnie pracodawcy oczekują od pracowników kompetencji miękkich, dotyczących przede wszystkim zarządzania własną osobą, motywacji oraz umiejętności interpersonalnych.

W XXI w. pracodawcy wymagają, by pracownik był elastyczny i świadomy tego, że powinien w siebie inwestować, aby ciągle się rozwijać przez cały okres swojej aktywności zawodowej.

5. WSPÓLPRACA PRZEDSIĘBIORSTW Z POLITECHNIKĄ POZNAŃSKĄ W PROCESIE KSZTAŁTOWANIA ŚCIEŻKI STUDIÓW

W Poznaniu funkcjonuje wiele firm, które współpracują z Politechniką Poznańską. Zatrudnienie w nich może znaleźć zarówno student, jak i absolwent uczelni technicznej. W trakcie studiów pojawiają się liczne ogłoszenia z różnych branż, dzięki którym każdy może znaleźć coś dla siebie. W ramach uczelni zostało powołane Centrum Karier i Praktyk. Ma ono na celu promowanie studentów i absolwentów na rynku pracy w Wielkopolsce i w całym kraju; „głównym zadaniem biura jest pośredniczenie w relacjach pracodawca–student oraz pracodawca–absolwent” (<http://www.cpk.put.poznan.pl/>).

Współpracę z uczelnią na podstawie ogłoszeń z Centrum Karier i Praktyk Politechniki Poznańskiej podjęły następujące przedsiębiorstwa: Volkswagen, Solaris, Telco, Seat, Rolmako, CompuTec SA, Apzumi, Nivea, Mahle oraz Amica. Firmy te prowadzą obecnie rekrutację na różne stanowiska. Oprócz ofert pracy Centrum Karier i Praktyk oferuje staże. Przykładem może być prowadzona w marcu rekrutacja na płatny staż do Modertrans Poznań sp. z o.o.; zaproszeni zostali studenci z wydziałów: Elektrycznego, Elektroniki i Telekomunikacji, Informatyki, Inżynierii Zarządzania, Budowy Maszyn i Zarządzania oraz Maszyn Roboczych i Transportu. Politechnika Poznańska oferuje również rozmowy z przedsiębiorcami i ułatwia kontakt z firmami, co jest bardzo pomocne w podjęciu pracy przez studentów i absolwentów uczelni technicznej.

Istnieje wiele możliwości, dzięki którym absolwenci Wydziału Inżynierii Zarządzania mogą znaleźć zatrudnienie. Centrum Karier i Praktyk pomaga nie tylko w znalezieniu pracy czy stażu, ale również w napisaniu CV czy listu motywacyjnego. Pracownicy Politechniki Poznańskiej czynnie biorą udział w zachęcaniu młodych osób do udziału w rekrutacji na staże nie tylko na terenie Polski, ale i za granicą.

6. DZIAŁANIA UCZELNI SPRZYJAJĄCE ZNALEZIENIU ZATRUDNIENIA PRZEZ ABSOLWENTA

Politechnika Poznańska oferuje młodym ludziom wiele przedsięwzięć związanych z rynkiem pracy. W trakcie studiów mają oni możliwość wzięcia udziału w targach pracy, konferencjach, debatach i projektach.

Corocznie organizowane są targi pracy, podczas których pracodawcy mają szansę zaprezentować studentom i absolwentom Politechniki Poznańskiej propozycje praktyk i staży oraz oferty pracy. „Głównym celem targów jest nawiązanie

obustronnego kontaktu, a w efekcie również zatrudnienie wysoko wykwalifikowanej, młodej kadry” (<https://www.put.poznan.pl/>). Dzięki różnorodności prezentowanych firm młodzi ludzie mają możliwość wyboru branży, w której czują się najlepiej oraz mogą w przyszłości rozwijać umiejętności i realizować marzenia. Poza częścią wystawową odbywają się również warsztaty i wykłady. Studenci mają niepowtarzalną szansę zdobycia unikalnej i specjalistycznej wiedzy z zakresu różnych dziedzin gospodarki.

Poza targami na Wydziale Inżynierii Zarządzania odbywają się konferencje, np. 24th International Conference on Production Research, V Międzynarodowa Konferencja Naukowa oraz XXIX Międzynarodowe Seminarium Ergonomii.

Dzięki wsparciu uczelni organizowane są również debaty, w tym „Bridge to Excellence – Co różni dobrych od najlepszych? Rzecz o efektywnej realizacji przedsięwzięć” z udziałem uznanych ekspertów z biznesu i ze środowiska nauki. Wydarzenie to jest organizowane przez Politechnikę Poznańską, Wielkopolską Izbę Przemysłowo-Handlową oraz F5 Konsulting Sp. z o.o. pod patronatem IPMA Polska (International Project Management Association)” (<https://www.put.poznan.pl/en/node/405>).

Spółeczność akademicka ma również możliwość korzystania z projektu „Inżynier przyszłości”, który powstał z udziałem Centrum Praktyk i Karier Studentów i Absolwentów PP. Jego założeniem jest, „by absolwenci Politechniki Poznańskiej byli **inżynierami przyszłości** poszukiwanymi przez pracodawców” (<http://ip.projekt.put.poznan.pl/projekt/>). W tym celu studenci Politechniki Poznańskiej mogą uczestniczyć w licznych szkoleniach praktycznych oraz w trzymiesięcznych stażach w przedsiębiorstwach. Oprócz tego uczelnia daje możliwość studiowania na kierunkach w języku angielskim, co dla inżyniera przyszłości jest ogromną szansą na praktykowanie specjalistycznego języka. Główną misją projektu jest „stworzenie przyszłym inżynierom optymalnych warunków do rozwoju, by mogli stać się ludźmi jak najlepiej wykształconymi i kompetentnymi, którzy, dzieląc się swoją wiedzą, będą ulepszać świat i dążyć do doskonałości” (<http://ip.projekt.put.poznan.pl/projekt/misja/>).

7. METODOLOGICZNE PODSTAWY BADAŃ WŁASNYCH

Niezbędnym narzędziem badawczym stosowanym w badaniach własnych był sondaż diagnostyczny, a techniką badawczą wybraną do postępowania empirycznego była ankieta. Technika ta umożliwia zebranie opinii oraz odczuć badanych jednostek. Dzięki przygotowanym kwestionariuszom można poddać testowaniu problemy badawcze. Zweryfikowanie ich prawdziwości jest możliwe na podstawie zebranych i zestawionych odpowiedzi osób ankietowanych.

W badaniu przeprowadzonym na terenie Politechniki Poznańskiej wzięli udział absolwenci studiów I stopnia na Wydziale Inżynierii Zarządzania Politechniki Po-

znańskiej. Respondentom rozdano kwestionariusze, na których wypełnienie mieli około 20 minut. Wszyscy ankietowani zostali poinformowani o celu badań oraz o anonimowości odpowiedzi. W badaniu wzięło udział łącznie 156 osób. Poniżej znajduje się zestawienie wybranych kierunków z sumą ankiet (tab. 6):

- Wydział Inżynierii Zarządzania – kierunek inżynieria zarządzania: 52,
- Wydział Inżynierii Zarządzania – kierunek logistyka: 54,
- Wydział Inżynierii Zarządzania – kierunek inżynieria bezpieczeństwa: 50.

Tabela 6. Suma respondentów z poszczególnych kierunków

Kierunek	N	%
Inżynieria zarządzania	52	33
Logistyka	54	35
Inżynieria bezpieczeństwa	50	32
SUMA	156	100

Opracowanie własne.

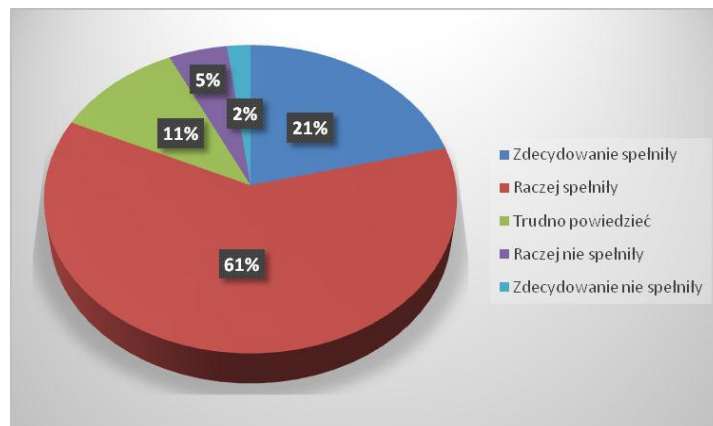
Z powodu niekompletnych danych odrzucono 3,85% ankiet. Najczęstszym popełnianym błędem było pominięcie odpowiedzi w tabelach wielokrotnego wyboru. Po skrupulatnej selekcji łączna suma ankiet wyniosła 150. Dwa kwestionariusze z kierunku inżynieria zarządzania i cztery kwestionariusze z kierunku logistyka nie zostały ujęte w analizie badań.

8. PODSUMOWANIE WYNIKÓW BADAŃ WŁASNYCH

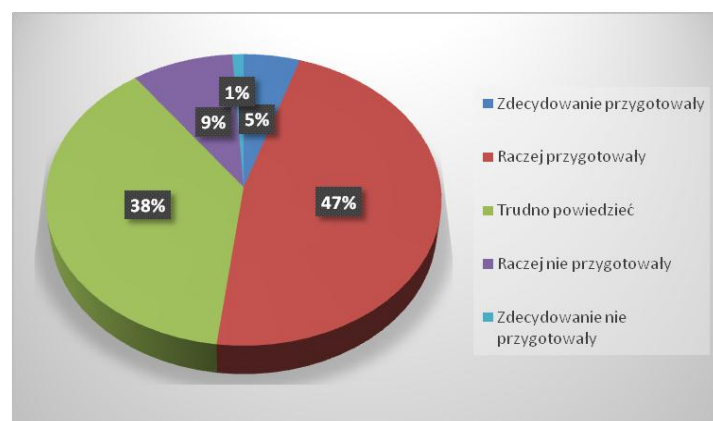
Podsumowanie odpowiedzi na pytanie dotyczące poziomu spełnienia oczekiwań absolwentów po studiach I stopnia pozwoliło na stwierdzenie, czy studia spełniły oczekiwania respondentów. Absolwenci kierunku inżynieria zarządzania byli zdania, że studia „raczej spełniły” ich oczekiwania (64% ankietowanych). Taką odpowiedź wskazało 42% absolwentów kierunku logistyka i 76% absolwentów kierunku inżynieria bezpieczeństwa.

Przeprowadzone badanie pozwoliło na wyciągnięcie wniosku, że absolwenci wszystkich badanych kierunków Wydziału Inżynierii Zarządzania są zdania, iż studia „raczej spełniły” lub „zdecydowanie spełniły” ich oczekiwania (rys. 2). Stanowi to potwierdzenie, że kierunki Wydziału Inżynierii Zarządzania są odpowiednio przygotowane dla studentów.

Następnie poddano weryfikacji poziom przygotowania absolwentów (wszystkich kierunków Wydziału Inżynierii Zarządzania) do podjęcia wymarzonej pracy. Rozkład odpowiedzi przedstawiono na rys. 3.



Rys. 2. Odpowiedzi ankietowanych na pytanie: „W jakim stopniu studia spełniły Twoje oczekiwania?” Opracowanie własne



Rys. 3. Odpowiedzi ankietowanych na pytanie: „W jakim stopniu studia przygotowały Cię do pracy?” Opracowanie własne

Najwięcej respondentów udzieliło odpowiedzi „raczej przygotowały”, co oznacza, że wykazują chęć podjęcia pracy po ukończonych studiach oraz posiadają odpowiednie narzędzia dzięki edukacji na Wydziale Inżynierii Zarządzania.

Zainteresowanie skierowane zostało również na ocenę poszczególnych kwalifikacji uzyskanych przez ankietowanych podczas studiów. Absolwenci rozróżniają cechy potrzebne na rynku pracy oraz uzyskali pełen zestaw potrzebnych kwalifikacji. Respondenci nie wskazali najniższej oceny w odniesieniu do żadnej z zaproponowanych umiejętności wymienionych w ankiecie. Zdecydowana większość oceniła swoje umiejętności na poziomie 4 i 5 (maksymalnym). Dalsze postępowanie badawcze dotyczące zweryfikowania cech absolwenta istotnych na rynku pracy

pozwoili na wyciągnięcie następującego wniosku: pomysłowość – twórczość jest niezbędną cechą, na którą pracodawca zwraca uwagę. Potwierdza to zdecydowana większość badanych (tab. 7).

Tabela 7. Pomysłowość – twórczość jako cecha niezbędna w opinii wszystkich respondentów

Cecha	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Trudno powiedzieć
Pomysłowość – twórczość	72	68	10

Opracowanie własne.

9. PODSUMOWANIE

Absolwenci Wydziału Inżynierii Zarządzania Politechniki Poznańskiej mają spory wybór możliwości zatrudnienia na wymarzonej stanowisku pracy. Otrzymują od uczelni zestaw kompetencji potrzebnych do realizacji kariery zawodowej. Absolwent kierunku inżynieria zarządzania może znaleźć zatrudnienie jako analityk, projektant systemów organizacyjnych i zarządzania, menedżer sprzedaży oraz menedżer średniego szczebla zarządzania przedsiębiorstwami produkcyjnymi. Posiada również kompetencje i umiejętności niezbędne do prowadzenia własnej firmy. Osoby, które ukończyły kierunek logistyka, mogą znaleźć zatrudnienie na takich stanowiskach, jak kierownik, analityk systemów, projektant produktu oraz w działach zaopatrzenia materiałowo-technicznego, produkcji, transportu, magazynowania, sprzedaży i dystrybucji wyrobów. Absolwenci kierunku inżynieria bezpieczeństwa są przygotowani do pracy w małych, średnich i dużych podmiotach gospodarczych oraz w administracji państwowej, samorządowej, gospodarczej i oświatowej. Znajdą również zatrudnienie w biurach projektowych, szkolnictwie podstawowym, ponadpodstawowym i wyższym oraz w instytucjach zajmujących się poradnictwem z zakresu inżynierii bezpieczeństwa. Dzięki uzyskanym kompetencjom mogą również otwierać i prowadzić własne firmy.

Kompetencje są najistotniejszym czynnikiem branym pod uwagę podczas zatrudniania odpowiedniego kandydata na stanowisko pracy. Współcześnie przedsiębiorcy kładą duży nacisk na zbudowanie odpowiedniego zespołu, który dzięki dobrej współpracy będzie osiągał cele firmy. Z zestawienia cech potrzebnych na rynku pracy wynika, że orientacja na pracę zespołową jest jedną z umiejętności najbardziej poszukiwanych i cenionych przez pracodawców. Natomiast samodoskonalenie okazuje się mało istotne.

Politechnika Poznańska oferuje młodym ludziom wiele przedsięwzięć związanych z rynkiem pracy, aby ułatwić im start zawodowy. W trakcie studiów mają oni możliwość wzięcia udziału w targach pracy, konferencjach, prezentacjach oraz w spotkaniach z potencjalnymi pracodawcami.

LITERATURA

- Armstrong, M. (2000). *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, 241. Kraków: Oficyna Ekonomiczna.
- Dilthy, W. (1924). *Gesammelte Schriften*, 5, 37. Za: Wyka, 1939.
- Jelonek, M. (2011). *Studenci – przyszłe kadry polskiej gospodarki*, 7. Warszawa: PARP.
- Juchnowicz, M., Sienkiewicz, Ł. (2006). *Jak oceniać pracę? Wartość stanowisk i kompetencji*. Warszawa: Difin.
- Kossowska, M., Sołtyńska, I. (2002). *Szkolenia pracowników a rozwój organizacji*, 14. Kraków: Oficyna Ekonomiczna.
- Lendzion, J.P., Stankiewicz-Mróz A. (2005). *Wprowadzenie do organizacji i zarządzania*, 87. Kraków: Oficyna Ekonomiczna.
- Pocztowski, A. (2007). *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, 117. Warszawa: PWE.
- Sajkiewicz, A. (2002). Organizacja procesów personalnych w firmie. In: K. Makowski (Ed.). *Zarządzanie pracownikami. Instrumenty polityki personalnej*, 30. Warszawa: Poltext.
- Sajkiewicz, A. (2008). *Kompetencje menedżerów w organizacji uczącej się*, 119, 126. Warszawa: Difin.
- Sidor-Rządkowska, M. (2011). *Kompetencyjne systemy ocen pracowników: przygotowanie, wdrażanie i integrowanie z innymi systemami ZLL*, 32. Warszawa: Woltres Kluwer.
- Sienkiewicz, Ł., Trawińska-Konador, K. (2013). *Zarządzanie zasobami ludzkimi w oparciu o kompetencje*, 14. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.
- Smolbik-Jęczmień, A. (2013). Podejście do pracy i kariery zawodowej wśród przedstawicieli generacji X i Y – podobieństwa i różnice. *Nauki o Zarządzaniu*, 1(14), 91.
- Spencer, L.M. Jr., Spencer, S.M. (1993). *Competence at Work. Models for Superior Performance*, 9–11. New York: Wiley (za: Juchnowicz, Sienkiewicz, 2006).
- Thierry, D., Sauret, Ch., Monod, N. (1994). *Zatrudnienie i kompetencje w przedsiębiorstwach w procesie zmian*, 6. Warszawa: Poltext.
- Urbaniak, B. (2008). *Zarządzanie zasobami ludzkimi – problemy dydaktyki*, 15. Warszawa: Difin.
- Walkowiak, R. (2007). *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Kompetencje, nowe trendy, efektywność*, 19–20. Toruń: Dom Organizatora.
- Woodruffe, Ch. (2003). *Ośrodki oceny i rozwoju. Narzędzia analizy i doskonalenia kompetencji pracowników*, 105. Kraków: Oficyna Ekonomiczna.
- Wyka, K. (1939). Rozwój problemu pokolenia. *Przegląd Socjologiczny*, 71/2. Przedruk: Warszawa: Biblioteka Narodowa, 2010.

Źródła internetowe

- http://www.ioz.pwr.wroc.pl/Pracownicy/Mrzyglocka/Pokolenie_Y_-_prawdy_i_mity_w_kontekście.pdf (1.06.2020).
- <http://rynekpracy.pl/artykuly/baby-boomers-generacja-x-i-millenialsi-czyli-zmiany-pokoleniowe-w-organizacji> (1.06.2020).

- http://www.wneiz.pl/nauka_wneiz/sip/sip39-2015/SiP-39-t3-307.pdf (1.06.2020).
- http://kdg.ue.poznan.pl/att/Badania/bsd_raport_metodyczny.pdf (1.06.2020).
- <http://rynekpracy.pl/artykuly/oczekiwania-kompetencyjne-pracodawcow-wobec-pracownikow> (1.06.2020).
- http://fim.org.pl/wp-content/uploads/2013/01/Podrecznik_dla_absolwenta.pdf (1.06.2020).
- <http://www.polsatnews.pl/wiadomosc/2017-04-09/idealny-absolwent-studiow-ze-specjalistyczna-wiedza-i-kompetencjami/> (1.06.2020).
- <http://stat.gov.pl/> (1.06.2020).
- <http://ww2.biurokarier.pwr.edu.pl/> (1.06.2020).
- <http://www.fem.put.poznan.pl/> (1.06.2020).
- <https://www.put.poznan.pl/> (1.06.2020).
- <http://www.cpk.put.poznan.pl/> (1.06.2020).
- <http://ip.projekt.put.poznan.pl/projekt/> (1.06.2020).

PROFILE OF A GRADUATE OF THE FACULTY OF MANAGEMENT ENGINEERING AT THE POZNAŃ UNIVERSITY OF TECHNOLOGY AND HIS CHANCES ON THE LABOR MARKET

Summary

The issues related to the competences of graduates of Poznań University of Technology are one of the current research areas concerning the chances of graduates finding their dream job. The article defines the profile of graduates of Poznań University of Technology and specifies the faculties of the Faculty of Management Engineering: Management Engineering, Logistics and Safety Engineering. A graduate of Management may find employment as an analyst, a designer of organizational and management systems, a sales manager and a mid-level manager of production companies. He also has the competences and skills to run his own business. People who graduated in Logistics can find employment in such positions as a manager, systems analyst, product designer, in material and technical procurement, production, transport, storage, sales and distribution of products. Safety Engineering graduates are prepared to perform functions as employees of small, medium and large enterprises as well as in state and local government, or in economic and educational administration. They will also find employment in design offices, primary, secondary and higher education, advisory institutions in the field of safety engineering. The article also describes the characteristics of the Millennial generation, the most valuable competences in the opinion of employers and changes in the perception of graduates' competences in the opinion of employers. Proposals for cooperation between companies and the university in the process of shaping the curriculum at Poznań University of Technology and activities on the part of the university to help its graduates find employment are also presented.

Keywords: competences, graduate, employer, labor market, millennials