

Katarzyna Szelałowska-Rudzka*

Kształcenie kompetencji interpersonalnych w opinii studentów – studium przypadku

Wstęp

Współczesne przedsiębiorstwa działające w gospodarce opartej na wiedzy (GOW) do realizacji swoich strategii potrzebują pracowników wiedzy wyposażonych w kompetencje, które zapewnią im przewagę konkurencyjną w otoczeniu [Sajkiewicz, 2008, s. 11–16; Kupczyk, Stor, 2017, s. 7]. Przy czym chodzi przede wszystkim o przewagę wyższego rzędu¹, która wymaga innowacyjności i kumulowania wiedzy. Wiedzy będącej podstawą budowania kluczowych kompetencji organizacji [Masłyk-Musiał, 2005, s. 33, 72] oraz kompetencji wszystkich jej pracowników [Walkowiak, 2004, s. 193; Filipowicz, 2014, s. 35] jako kreatorów sukcesu organizacji [Morawski, 2004, s. 110–111].

Kształtowanie kompetencji współczesnego pracownika jest sprawą kluczową. Szkoły wyższe powinny w tym procesie uczestniczyć i dostosowywać programy kształcenia do warunków społeczno-gospodarczych i wymagań rynku, odgrywają bowiem istotną rolę w kreowaniu GOW [Szczepańska-Woszczyzna i inni, 2014, s. 17–19]. Taką samą wagę jak do kompetencji zawodowych (twardych, związanych z konkretną wiedzą specjalistyczną [Więcek-Janka i inni, 2014, s. 6]) powinny przywiązywać do kształcenia kompetencji interpersonalnych [Budnikowski i inni, 2012].

Celem artykułu jest przedstawienie opinii studentów kierunków: Innowacyjna gospodarka i Towaroznawstwo Wydziału Przedsiębiorczości i Towaroznawstwa Uniwersytetu Morskiego w Gdyni na temat zajęć z przedmiotów kształcących ich kompetencje interpersonalne. Cele szczegółowe sprowadzają się do znalezienia odpowiedzi na następujące pytania badawcze: jak studenci oceniają treść tych przedmiotów, sposób ich realizacji, przydatność dla studentów (absolwentów) ich specjalności i kierunków studiów oraz potrzeb pracodawców (rynku pracy) oraz czy występują różnice między opiniami studentów studiów stacjonarnych

* Dr, Katedra Ekonomii i Polityki Gospodarczej, Wydział Przedsiębiorczości i Towaroznawstwa, Uniwersytet Morski w Gdyni, ul. Morska 87, 81-222 Gdynia, k.szelałowska-rudzka@wpit.am.gdynia.pl

¹ Opiera się ona na nowoczesnej technologii, jakości produktów, ich markach oraz różnicowaniu oferty; jest przeciwieństwem tych niższego rzędu – kosztowej i cenowej [Masłyk-Musiał, 2005, s. 33].

i niestacjonarnych? Jako podejście badawcze zastosowano studium przypadku. W ramach doboru celowego wybrano WPiT. Badanie zrealizowano metodą ankiety audytoryjnej z wykorzystaniem kwestionariusza jako narzędzia pomiarowego.

1. Kompetencje pracowników i ich znaczenie w gospodarce opartej na wiedzy

W artykule przyjęto, że kompetencje to „zestaw wiedzy, umiejętności, doświadczeń, cech osobowościowych, postaw i zachowań pracowników, nakierowanych na efektywne działania w ciągle zmieniających się sytuacjach zawodowych” [Walkowiak, 2004, s. 193], które są niezbędne, aby pracownicy skutecznie wywiązywali się z ról organizacyjnych, efektywnie wykonywali pracę na swoich stanowiskach i wspierali tym samym organizację w realizacji jej celów [Kupczyk, Stor, 2017, s. 9].

Najbardziej przejrzysty podział kompetencji, wynikający z doświadczeń i praktyki organizacyjnej, obejmuje cztery ich grupy, tj. kompetencje: społeczne, osobiste, menedżerskie i zawodowe [Filipowicz, 2014, s. 94, 102]. Na potrzeby badania odwołano się do typologii T. Oleksyna, który wśród kompetencji dla wybranych grup zawodowych wytypował kompetencje interpersonalne, zazębiające się z kompetencjami społecznymi [Filipowicz, 2014, s. 91] i należące do kompetencji miękkich [Więcek-Janka i inni, 2014, s. 6]. Dotyczą one relacji z innymi osobami, sposobów zachowań ludzkich i postaw, umożliwiających skuteczność w doborze działań i obejmują: budowanie zespołów, pracę zespołową, komunikację, negocjowanie i rozwiązywanie konfliktów, koordynowanie działań i podejmowanie decyzji [Oleksyn, 2010, s. 176–177].

Powyższy podział wybrano także dlatego, że wymienione kompetencje są szczególnie poszukiwane u absolwentów szkół wyższych. M. Armstrong podaje, że wśród kompetencji najbardziej popularnych i oczekiwanych przez pracodawców na czołowych miejscach znajdują się: orientacja na pracę zespołową (78%), komunikacja (65%), umiejętność rozwiązywania problemów (55%), a także: umiejętność podejmowania decyzji (35%), nawiązywania relacji (30%), perswazji i wpływania na innych (30%) [Sidor-Rządkowska, 2006, s. 32]. Badania przeprowadzone wśród absolwentów SGH w Warszawie wyłoniły ranking kompetencji wymaganych przez pracodawców i jednocześnie opanowanych przez badanych, do których należą: umiejętność rozwiązywania problemów (poz. 2), komunikowania się (poz. 3), podejmowania decyzji (poz. 4), pracy zespołowej (poz. 8) [Maciół, Minkiewicz, 2008, s. 166]. Inne badania zrealizowane wśród pracodawców z całej Polski wskazują, że do najczęściej oczekiwanych przez nich kompetencji interpersonalnych absolwentów należą: umiejętność

pracy zespołowej (45%), rozwiązywania problemów (38%), rozwiązywania konfliktów (29%), kierowania zespołem (22%) oraz umiejętności komunikacyjne (w tym umiejętność wystąpień publicznych) (12%) [Macioł, 2012, s. 41].

2. Charakterystyka przeprowadzonego badania

Badanie przeprowadzono w roku akademickim 2017/2018 wśród studentów studiów stacjonarnych i niestacjonarnych kierunków: Innowacyjna gospodarka (IG) (pierwszego stopnia) oraz Towaroznawstwo (T) (drugiego stopnia) na Wydziale Przedsiębiorczości i Towaroznawstwa (WPiT) Akademii Morskiej w Gdyni². Na studiach tych realizowane są przedmioty kształcące następujące kompetencje interpersonalne studentów: praca zespołowa, komunikacja, inteligencja emocjonalna, rozwiązywanie problemów i podejmowanie decyzji, negocjacje, rozwiązywanie konfliktów, przywództwo, budowanie zespołów.

W badaniu udział wzięło łącznie 208 studentów, w tym 54% z kierunku Innowacyjna gospodarka (36,5% stacjonarnych, 17,5% niestacjonarnych) oraz 46% z kierunku Towaroznawstwo (19% stacjonarnych, 27% niestacjonarnych). Respondenci stacjonarni z kierunku IG studiowali na specjalnościach: Innowacyjne systemy transportowe i logistyczne (ISTiL – 17,8% ogółu badanych), Innowacyjne przedsiębiorstwo (IP – 11,1%), Informatyka gospodarcza (IG – 7,6%); ankietowani ze studiów niestacjonarnych na: ISTiL (12%) oraz Rachunkowość i finanse (RiF – 5,5%). Na kierunku Towaroznawstwo ankietowani studiowali stacjonarnie na specjalnościach: Towaroznawstwo i zarządzanie jakością (TiZJ – 11%), Usługi żywieniowe i dietetyka (UŻiD – 4,5%) oraz Handel i usługi – menedżer produktu (HiU–MP – 3,5%); na studiach niestacjonarnych na: UŻiD (15,5%) i TiZJ (11,5%). Kwestionariusz ankietowy zawierał cztery pytania zamknięte, jedno otwarte i metryczkę. Badanie przeprowadzono po zakończeniu zajęć.

3. Uzyskane wyniki

Wyniki sondażu prezentują tablice 1–7.

Większość respondentów pozytywnie oceniła zajęcia z kompetencji interpersonalnych. Bardziej zadowoleni są studenci studiów niestacjonarnych, w szczególności kierunku IG (92% – ocen bardzo dobrych i dobrych). Najwięcej osób niezdecydowanych (33% odpowiedzi ani dobra, ani zła) oraz bardzo niezadowolonych (5% ocen bardzo złych) znalazło się wśród studentów stacjonarnych Towaroznawstwa (tab. 1).

² Od 01.09.2018 Uniwersytet Morski w Gdyni.

Tablica 1. Ogólna ocena przez respondentów zajęć z badanych przedmiotów

Kierunek/tryb studiów	Odpowiedzi (%)				
	Bardzo dobra	Dobra	Ani dobra, ani zła	Zła	Bardzo zła
IG stacjonarne	21	50	26	3	0
IG niestacjonarne	42	50	6	0	3
T stacjonarne	20	43	33	0	5
T niestacjonarne	34	48	14	2	2

IG – Innowacyjna gospodarka; T – Towaroznawstwo

Źródło: Opracowanie własne.

Studenci kierunku IG zdecydowanie pozytywnie wypowiedzieli się na temat treści i sposobu realizacji przedmiotu Rozwijanie kompetencji zawodowych (ponad połowa ocen bardzo dobrych i dobrych). Ponownie bardziej usatysfakcjonowani byli studenci niestacjonarni, którzy najwyżej ocenili dobór tematów zajęć (97% ocen bardzo dobrych i dobrych), testów diagnozujących ich kompetencje interpersonalne, udostępniane im materiały dydaktyczne oraz sposób prowadzenia zajęć (po 92%). Najwięcej odpowiedzi ani dobrze, ani źle zarówno wśród studentów stacjonarnych (29%), jak i niestacjonarnych (11%) dotyczyło wyboru omawianych przypadków. Ogólnie więcej ocen negatywnych (złych i bardzo złych – od 1% do 6,5%) wystawili studenci stacjonarni (tab. 2).

Tablica 2. Opinia badanych na temat treści i sposobu realizacji przedmiotu dotyczącego kompetencji interpersonalnych na kierunku IG

	Odpowiedzi (%)									
	Bardzo dobra		Dobra		Ani dobra, ani zła		Zła		Bardzo zła	
	S	N	S	N	S	N	S	N	S	N
Dobór tematów	24	50	59	47	14	3	3	0	0	0
Wybór przypadków	29	44,5	35,5	44,5	29	11	6,5	0	0	0
Dobór testów diagnoz. kompetencje studentów	26,5	55,5	58	36	14,5	5,5	1	3	0	0
Udostępniane materiały	34	53	50	39	16	8	0	0	0	0
Sposób prowadz. zajęć	45	64	39	28	11	5	4	3	1	0

S – studia stacjonarne; N – studia niestacjonarne

Źródło: Opracowanie własne.

Ponad połowa studentów Towaroznawstwa również pozytywnie oceniła treść przedmiotu Budowanie zespołów. Podobnie jak w przypadku

IG słuchacze studiów niestacjonarnych okazali się bardziej usatysfakcjonowani, wysoko oceniając sposób prowadzenia zajęć (93% suma ocen bardzo dobrych i dobrych), dobór tematów oraz testów diagnozujących ich kompetencje (po 91%). Najwięcej ocen ani dobrze, ani źle ogólnie wystawili studenci stacjonarni, zwłaszcza testom diagnozującym ich kompetencje (37,5%). Oni również nie szczędzili ocen złych i bardzo złych poszczególnym kryteriom oceny (tab. 3).

Tablica 3. Opinia respondentów na temat treści i sposobu realizacji przedmiotu dotyczącego kompetencji interpersonalnych na kierunku Towaroznawstwo

	Odpowiedzi (%)									
	Bardzo dobra		Dobra		Ani dobra, ani zła		Zła		Bardzo zła	
	S	N	S	N	S	N	S	N	S	N
Dobór tematów	25	30	42,5	61	20	7	12,5	2	0	0
Wybór przypadków	20	37,5	50	45	22,5	14	2,5	3,5	5	0
Dobór testów diagn. kompetencje stud.	17,5	36	37,5	55	37,5	7	2,5	2	5	0
Udostępniane materiały	35	35,5	25	43	25	18	10	3,5	5	0
Sposób prow. zajęć	25	45	52,5	48	12,5	7	10	0	0	0

S – studia stacjonarne; N – studia niestacjonarne

Źródło: Opracowanie własne.

Od 41% do 55% badanych stwierdziło, że odbyte zajęcia w umiarkowanym stopniu rozwinęły ich kompetencje interpersonalne. Studenci stacjonarni Towaroznawstwa ocenili ten poziom najniżej (38% odpowiedzi mały i bardzo mały), studenci niestacjonarni IG najwyżej (50% odpowiedzi bardzo duży i duży) (tab. 4).

Tablica 4. Stopień, w jakim zajęcia rozwinęły kompetencje interpersonalne badanych studentów

Kierunek / tryb studiów	Odpowiedzi (%)				
	Bardzo duży	Duży	Średni	Mały	Bardzo mały
IG stacjonarne	4	21	55	16	4
IG niestacjonarne	11	39	42	8	0
T stacjonarne	3	15	45	20	18
T niestacjonarne	9	25	41	18	7

IG – Innowacyjna gospodarka; T – Towaroznawstwo

Źródło: Opracowanie własne.

Przydatność przedmiotów kształcących kompetencje interpersonalne lepiej ocenili studenci kierunku IG (suma odpowiedzi bardzo dobrych i dobrych) oraz studenci niestacjonarni (odpowiednio 72% IG oraz 53,5% T). Najbardziej krytyczne opinie wyrazili studenci stacjonarni Towaroznawstwa (30% ocen złych i bardzo złych oraz 37,5% odpowiedzi ani dobra, ani zła), przede wszystkim specjalności TiZJ (tab. 5).

Tablica 5. Opinia ankietowanych na temat przydatności przedmiotów rozwijających kompetencje interpersonalne dla studentów/absolwentów obu kierunków i poszczególnych specjalności

Kierunek/ tryb/ specjalność	Odpowiedzi (%)					Suma
	Bardzo dobra	Dobra	Ani dobra, ani zła	Zła	Bardzo zła	
IG stacjonarne:	17	42	28	12	1	100
ISTiL	8	18,5	16	7	0	49,5
IP	6,5	14,5	4	5	0	30
IG	2,5	9	8	0	1	20,5
IG niestacjonarne:	30,5	41,5	25	3	0	100
ISTiL	19,5	25	22	3	0	69,5
RiF	11	16,5	3	0	0	30,5
T stacjonarne:	12,5	20	37,5	20	10	100
TiZJ	5	10	22,5	10	10	57,5
UŻiD	0	5	10	10	0	25
HiU-MP	7,5	5	5	0	0	17,5
T niestacjonarne:	16	37,5	34	3,5	9	100
TiZJ	5	21,5	16	0	0	42,5
UŻiD	11	16,5	18	3,5	9	57,5

IG – Innowacyjna gospodarka; T – Towaroznawstwo

Źródło: Opracowanie własne.

Studenci kierunku IG, w szczególności studiów niestacjonarnych, zdecydowanie pozytywnie (78% ocen bardzo dobrych i dobrych) ocenili zgodność kształconych na studiach kompetencji interpersonalnych z oczekiwaniami rynku pracy. Podobnie uważają studenci studiów niestacjonarnych Towaroznawstwa (59%). Najwięcej wątpliwości (33% odpowiedzi ani dobra, ani zła) i ocen negatywnych (29,5% złych i bardzo złych) zgłosili po raz kolejny studenci stacjonarni Towaroznawstwa, głównie specjalności TiZJ (tab. 6).

Tablica 6. Zgodność – w opinii studentów – kształconych kompetencji interpersonalnych z oczekiwaniami potencjalnych pracodawców (rynek pracy)

Kierunek/ tryb/ specjalność	Odpowiedzi (%)					Suma
	Bardzo dobra	Dobra	Ani dobra, ani zła	Zła	Bardzo zła	
IG stacjonarne:	10,5	53,5	24	9	3	100
ISTiL	2,5	19,5	21	5	0	48
IP	5	18	1,5	4	1,5	30
IG	3	16	1,5	0	1,5	22
IG niestacjonarne:	42	36	22	0	0	100
ISTiL	17	8	5,5	0	0	30,5
RiF	25	28	16,5	0	0	69,5
T stacjonarne:	12,5	25	33	17,5	12	100
TiZJ	7,5	10	20	7,5	12	57
UŻiD	0	10	5	10	0	25
HiU-MP	5	5	8	0	0	18
T niestacjonarne:	18	41	30	11	0	100
TiZJ	7	23	9	4	0	57
UŻiD	11	18	21	7	0	43

IG – Innowacyjna gospodarka; T – Towaroznawstwo

Źródło: Opracowanie własne.

O zasadności kontynuowania kształcenia kompetencji interpersonalnych na badanych kierunkach i specjalnościach najbardziej przekonani są ponownie studenci niestacjonarni (zwłaszcza IG – 75% odp. zdecydowanie tak i tak) oraz ogólnie studenci kierunku IG; najmniej studenci stacjonarni Towaroznawstwa (30% odpowiedzi nie i zdecydowanie nie) specjalności TiZJ (tab. 7).

Tablica 7. Opinia respondentów na temat zasadności kontynuowania zajęć z kompetencji interpersonalnych na badanych kierunkach (specjalnościach)

Kierunek/ tryb studiów/ specjalność	Odpowiedzi (%)					Suma
	Zdecy- dowa- nie tak	Tak	Trudno powie- -dzieć	Nie	Zdecy- dowa- nie nie	
IG stacjonarne:	9	47	29	8	7	100
ISTiL	4	16	21	5	3	49
IP	4	17	4	3	3	31
IG	1	14	4	0	1	20

Kierunek/ tryb studiów/ specjalność	Odpowiedzi (%)					Suma
	Zdecydowanie tak	Tak	Trudno powiedzieć	Nie	Zdecydowanie nie	
IG niestacjonarne:	33	42	19	3	3	100
ISTiL	19	28	16,5	3	3	69,5
RiF	14	14	2,5	0	0	30,5
T stacjonarne:	12,5	22,5	35	17,5	12,5	100
TiZJ	5	10	22,5	12,5	7,5	57,5
UŻiD	2,5	5	7,5	5	5	25
HiU-MP	5	7,5	5	0	0	17,5
T niestacjonarne	20	30	30	13	7	100
TiZJ	7	19,5	12,5	4	0	43
UŻiD	13	10,5	17,5	9	7	57

IG – Innowacyjna gospodarka; T – Towaroznawstwo

Źródło: Opracowanie własne.

W pytaniu otwartym respondenci zgłosili swoje uwagi do przedmiotów; 30% z nich stanowiły opinie krytyczne, w tym dotyczące większego dostosowania przypadków do studiowanych specjalności (18%, stacjonarni i niestacjonarni), czy nawet rozszerzenia omawianych zagadnień, np. „Jak reagować w sytuacjach stresowych, trudnych. Jak stać się liderem, pomimo że nie zawsze ktoś się nadaje” (niestacjonarny). Uwagę zwraca fakt, że 60% uwag krytycznych (np. „przedmiot nie ma większego sensu na ostatnim roku”, „nie uważam, aby był on przydatny w dalszej pracy”) zgłosili studenci stacjonarni obu kierunków, spośród których 37% zadeklarowało brak doświadczenia zawodowego, a zatem brak znajomości realiów rynkowych. Studenci stacjonarni Towaroznawstwa, zwracając kwestionariusze, dodali, że byli niezadowoleni z zajęć, ponieważ musieli zaliczać teorię (udostępniono im materiały), mimo że przedmiot miał formę ćwiczeń, a zaliczenie odnosiło się do konkretnych przypadków („uważam, że egzamin był zbyt wymagający w stosunku do ilości i jakości prowadzonych zajęć, mimo dobrego przygotowania ocena ostateczna to 3,5”).

Większość zgłoszonych przez ankietowanych uwag miała wydźwięk pozytywny. Podkreślały one przydatność przedmiotów i ważność omawianych zagadnień, np. „rozwija świadomość o własnych kompetencjach, pozwala zauważyć niektóre ludzkie zachowania i odpowiednio na nie reagować”, „tematy poznane dały mi ogląd na temat mojej osobowości oraz sfer, nad którymi muszę popracować”, „rzeczy na pozór oczywiste stały się nowe i ciekawe, a tym samym przydatne”, „myślę, że przedmiot zawierał wszystkie potrzebne kwestie, które występują na naszym rynku

pracy; bardzo pomocne zagadnienia”, „może mieć pozytywny wpływ na moje życie zawodowe”. Studenci stacjonarni specjalności Informatyka gospodarcza dodali, że przedmiot Rozwijanie kompetencji zawodowych „powinien być realizowany na pierwszym roku studiów, ponieważ świetnie integruje grupę”.

4. Wnioski

W wyniku przeprowadzonego badania stwierdzono, że:

1. Większość studentów kierunków Innowacyjna gospodarka i Towaroznawstwo pozytywnie ocenia zajęcia z przedmiotów kształcących ich kompetencje interpersonalne, głównie treść i sposób realizacji.
2. Najbardziej usatysfakcjonowani są studenci niestacjonarni kierunku IG, najmniej studenci stacjonarni Towaroznawstwa, głównie specjalności TiZJ.
3. Studenci niestacjonarni bardziej niż studenci stacjonarni doceniają przydatność kształconych kompetencji oraz ich zgodność z oczekiwaniami rynku pracy. Dostrzegają też potrzebę kontynuowania zajęć na obu kierunkach studiów i specjalnościach. Należy podkreślić te opinie, ponieważ wyrazili ją respondenci znający realia rynkowe.
4. Studenci stacjonarni, zwłaszcza z Towaroznawstwa, są mniej zadowoleni z zajęć i ich skuteczności w kształtowaniu kompetencji interpersonalnych. Ogólnie zgłosili więcej uwag krytycznych, które dotyczyły potrzeby lepszego dostosowania omawianych przypadków (przedmiotów) do poszczególnych specjalności. Oczekiwaniu temu należy postarać się sprostać (mimo różnorodności specjalności), jednocześnie uświadamiając studentom różnice między kompetencjami zawodowymi (na które kładą nacisk) a kompetencjami interpersonalnymi, których istoty i znaczenia nie doceniają („Przedmiot był prowadzony bardzo rzetelnie, ale przy tak małej ilości godzin zajęć takich jak dietetyka, poradnictwo uważam, że te godziny można było lepiej spożytkować”).

Zakończenie

W wyniku przeprowadzonego badania ankietowego zrealizowano cel badawczy, poznano opinie studentów studiów stacjonarnych i niestacjonarnych kierunku Innowacyjna gospodarka oraz Towaroznawstwo Wydziału Przedsiębiorczości i Towaroznawstwa Uniwersytetu Morskiego w Gdyni na temat kształcenia ich kompetencji interpersonalnych. Większość studentów, w szczególności studiów niestacjonarnych, jest usatysfakcjonowana treścią przedmiotów, sposobem ich realizacji, przydatnością i dopasowaniem rozwijanych kompetencji do potrzeb rynku pracy. Opinie

krytyczne, zgłoszone głównie przez studentów stacjonarnych, koncentrują się na potrzebie lepszego przystosowania omawianych przypadków do poszczególnych specjalności. Wzięte będą pod uwagę w procesie doskonalenia realizowanych zajęć. Kształcenie kompetencji interpersonalnych jest bowiem niezbędne dla wszystkich absolwentów. Współcześni pracownicy wiedzy muszą umieć budować relacje z klientami, współpracownikami, przyjmować postawy i zachowania, które pozwolą im skutecznie wywiązywać się z pełnionych ról organizacyjnych i realizowanych zadań. Na szczęście wagę tych zagadnień podkreślili swymi odpowiedziami studenci niestacjonarni – pracownicy z doświadczeniem zawodowym, zaznajomieni z wymaganiami rynku pracy i gospodarki opartej na wiedzy.

Literatura

- Budnikowski A., Dabrowski D., Gašior U., Macioł S. (2012), *Pracodawcy o poszukiwanych kompetencjach i kwalifikacjach absolwentów uczelni – wyniki badania*, „E-mentor”, nr 4 (46).
- Filipowicz G. (2014), *Zarządzanie kompetencjami. Perspektywa firmowa i osobista*, Wolters Kluwer, Warszawa.
- Kupczyk T., Stor M. (2017), *Zarządzanie kompetencjami. Teoria, badania i praktyka biznesowa*, Wyższa Szkoła Handlowa we Wrocławiu, Wrocław.
- Macioł S. (2012), *Kwalifikacje i kompetencje absolwentów szkół wyższych – perspektywa pracodawców*, „Nauka i Szkolnictwo Wyższe”, nr 1/39.
- Macioł S., Minkiewicz B. (2008), *Kompetencje absolwentów uczelni ekonomicznej. Przegląd SGH*, w: J. Dietl, Z. Sapijasza (red.), *Studia ekonomiczne – czy tylko wiedza i umiejętności*, Fundacja Edukacyjna Przedsiębiorczości, Łódź.
- Masłyk-Musiał E. (red.) (2005), *Zarządzanie kompetencjami w organizacji*, Wyższa Szkoła Menedżerska w Warszawie, Warszawa.
- Morawski M. (2004), *Kompetencje menedżerów w procesie zarządzania wiedzą*, w: T. Listwan (red.), *Sukces w zarządzaniu kadrami. Perspektywa globalna i lokalna*, „Prace Naukowe Akademii Ekonomicznej im. Oskara Langego we Wrocławiu”, nr 1032.
- Oleksyn T. (2010), *Zarządzanie kompetencjami. Teoria i praktyka*, Wolters Kluwer, Warszawa.
- Sajkiewicz A. (red.) (2008), *Kompetencje menedżerów w organizacji uczącej się*, Difin, Warszawa.
- Sidor-Rządowska M. (2006), *Kompetencyjne systemy ocen pracowników. Przygotowanie, wdrożenie i integrowanie z innymi systemami ZZL*, Wolters Kluwer, Warszawa.
- Szczańska-Woszczyńska K., Pabian A., Ratajczak S. (2014), *Kształtowanie kluczowych kompetencji inżynierskich w perspektywie oczekiwań podmiotów otoczenia społeczno-gospodarczego*, Wyższa Szkoła Biznesu w Dąbrowie Górniczej, Dąbrowa Górnicza.
- Walkowiak R. (2004), *Kompetencje menedżerów organizacji publicznych*, w: T. Listwan (red.), *Sukces w zarządzaniu kadrami. Perspektywa globalna i lokalna*, „Prace

Naukowe Akademii Ekonomicznej im. Oskara Langego we Wrocławiu”, nr 1032.

Więcek-Janka E., Pawłowska M., Bazyluk N. (2014), *Kształtowanie i zarządzanie kompetencjami menedżerów – sukcesorów firm rodzinnych w środowisku kultur amerykańskiej i polskiej (analiza przypadków)*, „Przedsiębiorczość i Zarządzanie”, t. 15, z. 8, cz. 2.

Streszczenie

Człowiek jest kreatorem sukcesu organizacji w gospodarce opartej na wiedzy. Powinien posiadać kompetencje niezbędne do budowania przewagi konkurencyjnej organizacji w otoczeniu. Kompetencje te należy kształtować już w czasie studiów. Celem artykułu jest poznanie opinii studentów Wydziału Przedsiębiorczości i Towaroznawstwa Uniwersytetu Morskiego w Gdyni na temat kształcenia ich kompetencji interpersonalnych. Przypadek dobrano celowo. Jako metodę badawczą zastosowano ankietę audytoryjną. Stwierdzono, że większość respondentów, przede wszystkim studentów niestacjonarnych, jest usatysfakcjonowana treścią przedmiotów, sposobem ich realizacji, przydatnością i dostosowaniem do potrzeb rynku pracy. Opinie krytyczne, zgłoszone głównie przez studentów stacjonarnych Towaroznawstwa, wskazują na potrzebę większego dostosowania omawianych przypadków do poszczególnych specjalności.

Słowa kluczowe

kompetencje interpersonalne, kompetencje zawodowe, gospodarka oparta na wiedzy

Education of interpersonal competencies in the students' opinion – a case study (Summary)

People are creators of an organization success in knowledge-based economy. They should possess competencies necessary to build a competitive advantage of the organization in the environment. These competencies should be shaped even during their studies. The aim of the paper is to recognise the opinions of the Faculty of Entrepreneurship and Commodity Science Gdynia Maritime University students on the subject of studying their interpersonal competencies. The case was chosen deliberately. An auditorium survey was used as a research method. It was found that the majority of respondents, especially extramural students, are satisfied with the content of their subjects, the way they are implemented, their usefulness and adaptation to the needs of a labour market. Critical opinions, reported mainly by full-time students of the Commodity Science, indicate the need for greater adaptation of the discussed cases to particular specialties.

Keywords

interpersonal competencies, professional competencies, knowledge-based economy

