

POTENCJAŁ ZAWODOWY STUDENTÓW KIERUNKU EKONOMIA PAŃSTWOWEJ SZKOŁY WYŻSZEJ IM. PAPIEŻA JANA PAWŁA II W BIAŁEJ PODLASKIEJ

THE PROFESSIONAL POTENTIAL OF ECONOMY STUDENTS AT POPE JOHN PAUL II STATE SCHOOL OF HIGHER EDUCATION IN BIAŁA PODLASKA

Marek Grzegorz Kuźmicki^{1(A-G)}, Magdalena Borysiuk^{1(C-E)}

¹Państwowa Szkoła Wyższa im. Papieża Jana Pawła II w Białej Podlaskiej, Polska

¹Pope John Paul II State School of Higher Education in Biała Podlaska, Poland

Kuźmicki, M., G., Borysiuk M., (2021), Potencjał zawodowy studentów kierunku Ekonomia Państwowej Szkoły Wyższej im. Papieża Jana Pawła II w Białej Podlaskiej / The professional potential of economy students at Pope John Paul II State School of Higher Education in Biała Podlaska, Rozprawy Społeczne / Social Dissertations, 15(4), 77-95. <https://doi.org/10.29316/rs/144258>

Wkład autorów/
Authors' contribution:
A. Zaplanowanie badań/
Study design
B. Zebranie danych/
Data collection
C. Dane – analiza i
statystyki/
Data analysis
D. Interpretacja danych/
Data interpretation
E. Przygotowanie artykułu/
Preparation of manuscript
F. Wyszukiwanie i analiza
literatury/
Literature analysis
G. Zebranie funduszy/
Funds collection

Tabele / Tables: 5

Ryciny / Figures: 0

Literatura / References: 22

Otrzymano / Submitted:
28.07.2021

Zaakceptowano / Accepted:
25.11.2021

Streszczenie: Celem artykułu jest przedstawienie samooceny wybranych elementów potencjału zawodowego dokonanej przez studentów kierunku Ekonomia PSW w Białej Podlaskiej.

Materiał i metody: Badania zostały zrealizowane przy wykorzystaniu metody CAWI w styczniu 2021 roku. Wzięło w nich udział 108 studentów kierunku Ekonomia ze studiów licencjackich i magisterskich.

Wyniki: Studenci kierunku Ekonomia posiadają w swojej samoocenie wysokie kompetencje komunikacyjne, interpersonalne oraz organizacyjne. Większość respondentów bardziej krytycznie oceniła swoje kompetencje analityczne, informatyczne, a także językowe.

Wnioski: Wyniki badań powinny uświadomić studentom potrzebę większego zaangażowania w naukę: języków obcych, obsługi komputera, analizy ekonomicznej i finansowej. Tego typu umiejętności będą przydatne w pracy na stanowiskach szczebla operacyjnego instytucji finansowych i niefinansowych.

Słowa kluczowe: studenci, ekonomia, potencjał zawodowy

Aim of the article: Aim of the article: The aim of the article is to present the self-evaluation of the selected elements of the professional potential among Economics students at Pope John Paul II State School of Higher Education in Biała Podlaska.

Material and research methods: Research was carried out with the use of the CAWI method in January 2021. The participants included 108 first- and second-cycle Economics students.

Results: Economics students evaluate themselves as having high communication, interpersonal and organizational skills. Most respondents evaluated their analytical, IT and language competencies more critically.

Conclusions: Research results should make students aware of the need for a greater involvement in learning foreign languages, computer skills, economic and financial analysis. Such skills will be useful in working on operational positions in financial and non-financial institutions.

Keywords: students, economics, professional potential

Adres korespondencyjny: Marek Grzegorz Kuźmicki, Zakład Finansów i Rachunkowości, Państwowa Szkoła Wyższa im. Papieża Jana Pawła II w Białej Podlaskiej, Sidorska 95/97, 21-500, Biała Podlaska, Polska; email: marekbp7@gmail.com ORCID: 0000-0002-0581-9600
Copyright by: Państwowa Szkoła Wyższa im. Papieża Jana Pawła II w Białej Podlaskiej, Marek Kuźmicki

Czasopismo Open Access, wszystkie artykuły udostępniane są na mocy licencji Creative Commons Uznanie autorstwa-użycie niekomercyjnie-na tych samych warunkach 4.0 Międzynarodowe (CC BY-NC-SA 4.0, <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).

Wstęp

Od około trzydziestu lat w literaturze poruszana jest problematyka kapitału ludzkiego. Kapitał ludzki to podstawowy składnik kapitału intelektualnego organizacji. Jest uznawany za siłę napędową, a także podstawę tworzenia i funkcjonowania innych elementów kapitału intelektualnego organizacji. Jego jakość ma wpływ na uzyskiwanie przewagi konkurencyjnej przedsiębiorstwa (Dziwulski, 2017). Kapitał ludzki to wartości ukryte w członkach organizacji (Jabłoński, 2002). Określa on zdolność człowieka do wykonywania pracy (Giménez, 2005). Kapitał ludzki obejmuje całą wiedzę, zdolności, talenty, umiejętności, inteligencję, wykszolenie, doświadczenie oraz mądrość indywidualną i zbiorową pracowników (<https://isnca.org/pl/co-to-jest-kapita%C5%82-ludzki-definicja-i-znaczenie/>). Na jakość kapitału ludzkiego mają wpływ kwalifikacje zawodowe zatrudnionych osób.

Kwalifikacje zawodowe to wyuczone lub nabyte w drodze doświadczenia sprawności lub umiejętności potrzebne do wykonywania określonej pracy lub zadania w sposób kompetentny (<http://managermagazine.pl/standard-kwalifikacji-zawodowych>). Wymagania kwalifikacyjne dla różnych zawodów przyjmują formę standardów kwalifikacji zawodowych. Według S. Kwiatkowskiego i K. Symela standard kwalifikacji zawodowych to modelowy zestaw wiedzy i umiejętności osób, pełniących określone funkcje w organizacji, a ustalanych na podstawie doświadczeń najlepszych przedstawicieli w danej profesji (Kwiatkowski, Symela, 2001). Pojęcie to można określić jako zbiór umiejętności, wiadomości i cech psychofizycznych, niezbędnych do wykonywania zadań określonych w opisie danego zawodu (Kwiatkowski, Symela, 2001). Jak wskazują badania S. Kwiatkowskiego znajomość standardów kwalifikacji zawodowych, czyli oczekiwań pracodawców, może być przydatna przy rozpoczęciu kariery zawodowej. Zainteresowana osoba, aby poznać swoje możliwości, powinna porównać treści standardu w wybranym zawodzie (w kategoriach: umiejętności, wiedza, cechy psychofizyczne) z własnymi kwalifikacjami lub kompetencjami. Potrzebne jest dokonanie samooceny w kontekście jasno sformułowanych kryteriów. Takie działanie jest konieczne w przypadku osób młodych, jak i wszystkich potencjalnych kandydatów do pracy.

Zawód ekonomista ujęty w klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy, która została wprowadzona rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 sierpnia 2014 r. (Dz. U. z 28. 08. 2014 r., poz. 1145) posiada indeks 263102. Zawód ekonomista to jeden z 2443 zawodów ujętych w rozporządzeniu. Do zawodu ekonomista przygotowuje kierunek studiów Ekonomia. Osoby, które wykonują zawód ekonomisty, by sprawnie

Introduction

Professional qualifications are the learned or acquired skills or abilities required to perform a specific job or task in a competent manner (<http://managermagazine.pl/standard-kwalifikacji-zawodowych>). Qualification requirements for different professions take the form of professional qualification standards. According to S. Kwiatkowski and K. Symela, a professional qualification standard is a model set of knowledge and skills of people who perform specific functions in an organization, which is determined by the experience of the best representatives of the profession (Kwiatkowski, Symela, 2001). This concept can be defined as a set of skills, knowledge, and psychophysical characteristics that are necessary to perform the tasks specified in the description of a given profession (Kwiatkowski, Symela, 2001). As indicated by S. Kwiatkowski's research, knowledge of professional qualification standards, i.e. employers' expectations, can be useful when starting a professional career. An interested person, in order to know his or her abilities, should compare the contents of the standard in the chosen profession (in the skills, knowledge, any psychophysical characteristics categories) with his or her own qualifications or competences. Self-evaluation in the context of clearly formulated criteria is necessary. This action is required for young people as well as all potential job applicants.

The index of the occupation of economist in the classification of occupations and specialties for the labor market needs, which was introduced by the Regulation of the Minister of Labor and Social Policy of 7 August 2014 (Journal of Laws of 28 August 2014, item 1145), is 263102. The occupation of economist is one of the 2,443 occupations covered by the Regulation. The economics major prepares university students for the occupation of economist. In order to efficiently carry out their professional tasks, people who work as economists should be characterized by conscientiousness in pursuit of results, openness to others, as well as analytical, decision-making, and interpersonal communication skills in addition to formal qualification requirements (<https://wupto-run.praca.gov.pl/documents/5078407/9046020/Ekonomista.pdf/a797bc2a-3ee5-435b-83e5-efb-8c6414c35>, accessed on 2 October 2021).

Preparation of university graduates to function in the labor market is an issue often discussed in the literature. Selected publications focus on the issue of professional potential. Professional potential is the totality of professional knowledge, skills, experience, personality traits, values, and life goals contained in each person (Briscoe, Hall, 2006). The potential of an employee comprises personality traits, abilities, emotions, and talents, but also the employee's attitude, behavior, and readiness

wywiązywać się z zadań zawodowych, poza formalnymi wymaganiami kwalifikacyjnymi powinny charakteryzować się sumiennością w dążeniu do rezultatów, otwartością na innych, zdolnościami analitycznymi, podejmowaniem decyzji oraz komunikacją interpersonalną (<https://wuptorun.praca.gov.pl/documents/5078407/9046020/Ekonomista.pdf/a797bc2a-3ee5-435b-83e5-efb8c6414c35>).

Przygotowanie absolwentów uczelni wyższych do funkcjonowania na rynku pracy jest zagadnieniem często poruszonym w literaturze. Wybrane opracowania koncentrują się na problematyce potencjału zawodowego. Potencjał zawodowy to zawarta w każdym człowieku całość zasobów wiedzy fachowej, umiejętności, doświadczenia, cech osobowości, wartości, celów życiowych. (Briscoe, Hall, 2006) Potencjał pracownika to cechy osobowościowe, zdolności, emocje, talenty ale również postawa pracownika, jego zachowanie, gotowość do podjęcia nowych zadań, obowiązków (Hysa, Grabowska, 2017). Indywidualny potencjał pracownika to ogół cech i właściwości poszczególnych pracowników, które decydują o ich aktualnej oraz przyszłej zdolności i gotowości do realizacji zadań w przedsiębiorstwie, jak również o ich sile przetargowej na rynku pracy (<https://studylibpl.com/doc/1443883/8.2.-ksza%C5%82owanie-rozwoju-pracownik%C3%B3w>). Najważniejszymi elementami decydującymi o potencjale pracownika są: rodzaj motywacji, ciekawość, przenikliwość i determinacja. Właściwa motywacja to duże zaangażowanie w dążeniu do doskonałości w osiągnięciu danego celu. Osoby o wysokim potencjale są bardzo ambitne, oczekują uznania, dążą do osiągnięcia istotnych, wspólnych celów, wykazują dużą skromność osobistą oraz systematycznie doskonalą swoje umiejętności (Zdonek, Wolny, 2015). Inną istotną cechą jest ciekawość, która oznacza skłonność do poszukiwania nowości, zdobywania wiedzy, pozyskiwania informacji zwrotnej, a także otwartość na uczenie się zmiany. Element potencjału stanowi przenikliwość rozumiana, jako zdolność gromadzenia i wyciągania wniosków z informacji mogących tworzyć nowe możliwości, a także umiejętne korzystanie i dzielenie się własną wizją z innymi. Ostatnim czynnikiem, który pomaga wyznaczyć potencjał pracownika jest determinacja czyli umiejętność dążenia i walki o skomplikowane cele, jak również radzenia sobie z przeciwnościami i trudnościami w swojej pracy oraz wykonywaniu codziennych obowiązków (Hysa, Grabowska, 2017).

Według B. Jakimiuk wykorzystanie potencjału zawodowego może prowadzić do osiągnięcia sukcesów zawodowych oraz materialnych i w konsekwencji wysokiej pozycji społecznej. Wykorzystanie potencjału zawodowego łączy się przede wszystkim z poszukiwaniem możliwości przeżywania swojego życia lepiej (Jakimiuk, 2015). Wybór

to take on new tasks and responsibilities (Hysa, Grabowska, 2017, p. 114). The individual potential of an employee is a set of features and characteristics of a particular employee that determine his or her current and future ability and readiness to perform tasks in a company, as well as their bargaining power in the labor market (<https://studylibpl.com/doc/1443883/8.2.-ksza%C5%82owanie-rozwoju-pracownik%C3%B3w>, accessed on 1 October 2021). The most important elements that determine the potential of an employee are the type of motivation, curiosity, acumen, and determination. Proper motivation is a strong commitment to excellence in achieving a given goal. High-potential individuals are highly ambitious, expect recognition, strive to achieve important common goals, exhibit high personal modesty, and systematically improve their skills (Zdonek, Wolny, 2015). Another important trait is curiosity, which means a willingness to seek novelty, gain knowledge, get feedback, and be open to learning change. An element of potential is acumen, understood as the ability to collect and draw conclusions from information that may create new opportunities, as well as the ability to use and share one's own vision with others. The last factor that helps to determine the potential of an employee is determination i.e. the ability to strive and fight for complicated goals, as well as to cope with adversities and difficulties in his or her work and in the performance of daily duties (Hysa, Grabowska, 2017).

According to B. Jakimiuk, the use of a professional potential can lead to achievement of professional and material success and, consequently, in a high social position. Use of one's professional potential is primarily linked to seeking opportunities to live one's life better (Jakimiuk, 2015). Choosing the future profession or further education paths is one of the most important decisions a young person has to make. In order for future work to be not only a source of income, but also a source of professional and personal satisfaction, it should to a large extent correspond to individual interests and personality predispositions of an individual (Kukła, Mielczarek, 2021, p. 179). Developing one's own potential involves continuous improvement and obtaining new qualifications expressed through learning outcomes (knowledge, skills, social competences) described in European and national frameworks and qualification systems (Symela, 2018).

The literature provides examples of publications on the professional potential of students. In the publication "Students – future personnel of the Polish economy" by M. Jelonek (2011), the authors focus on students' decisions regarding the level of educational and professional activity and their earnings expectations. The subject of M. Jakubiak's (2013) research was the professional potential of university graduates in the Lubelskie Province.

przyszłego zawodu, czy dalszych ścieżek kształcenia to jedna z ważniejszych decyzji, jakie musi podjąć młody człowiek. Aby przyszła praca stanowiła nie tylko źródło dochodu, ale była również źródłem zawodowej i osobistej satysfakcji, powinna w znacznym stopniu korespondować z indywidualnymi zainteresowaniami oraz predyspozycjami osobowościowymi jednostki (Kukła, Mielczarek, 2021). Rozwijanie własnego potencjału wiąże się z ciągłym doskonaleniem i uzyskiwaniem nowych kwalifikacji wyrażanych poprzez efekty uczenia się (wiedza, umiejętności, kompetencje społeczne) opisanych w europejskich i krajowych ramach oraz systemach kwalifikacji (Symela, 2018).

W literaturze można znaleźć przykłady publikacji dotyczących potencjału zawodowego młodzieży studenckiej. W opracowaniu M. Jelonek „Studenci – przyszłe kadry polskiej gospodarki” (2011) został położony nacisk na decyzje studentów dotyczące poziomu aktywności edukacyjnej i zawodowej oraz ich oczekiwania zarobkowe. Przedmiotem badań M. Jakubiaka (2013) był potencjał zawodowy absolwentów uczelni wyższych w województwie lubelskim. Diagnozę potencjału zawodowego studentów kierunku „Turystyka i Rekreacja” na progu wejścia na rynek pracy, przeprowadziła B. Alejziak (2017). Inny przykład to publikacja M. Świgoń „Samooceńna potencjału zawodowego studentów informacji naukowej i bibliotekoznawstwa oraz specjalności info- i bibliologicznych” (2014).

Badania dotyczące potrzeb rynku pracy oraz potencjału zawodowego młodzieży są realizowane przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości wraz z Uniwersytetem Jagiellońskim, w ramach projektu Bilans Kapitału Ludzkiego. (<https://www.parp.gov.pl/component/site/site/bilans-kapitalu-ludzkiego>).

Problematyka potencjału zawodowego studentów jest także przedmiotem zainteresowania zespołów eksperckich, które wyniki swoich badań udostępniają w formie raportów. Przykładem może być raport zespołu Deloitte Polska z 2013 roku pt. „Pierwsze kroki na rynku pracy. Międzynarodowe badanie studentów i absolwentów” (https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/pl/Documents/Reports/pl_Deloitte_PierwszeKrokiNaRynkuPracy_2013_1.pdf). Pod koniec 2017 roku zespół Lean Studying przeprowadził badanie ankietowe, którego celem było zdiagnozowanie potencjału zawodowego młodych Polaków oraz określenie ich zaangażowania w proces rozwoju swojej ścieżki kariery. Efektem prac są raporty – „Potencjał zawodowy młodych Polaków”, Część 1 – „Poziom kształcenia i przygotowanie zawodowe w ocenie studentów polskich uczelni”, Część 2 – „Znajomość i ocena rynku pracy” (<https://leanstudying.pl/potencjal-zawodowy-mlodych-polakow-czesc-poziom-ksztalcenia-przygotowanie-zawodowe-ocenie-studentow-polskich-uczelni/>).

A diagnosis of the professional potential of students of the “Tourism and Recreation” major entering the labor market was conducted by B. Alejziak (2017). Another example is the publication of M. Świgoń entitled “Self-assessment of the professional potential of students of scientific information and library science and info- and bibliological specialties” (2014).

Research on the labor market needs and the professional potential of young people is conducted by the Polish Agency for Enterprise Development together with the Jagiellonian University, as part of the project Human Capital Balance (<https://www.parp.gov.pl/component/site/site/bilans-kapitalu-ludzkiego>, accessed on 18 July 2021).

The problem of students’ professional potential is also the subject of interest of expert teams that make the results of their research available in the form of reports. An example is the 2013 report by a Deloitte Poland team entitled “First steps into the labor market. International survey of students and graduates” (https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/pl/Documents/Reports/pl_Deloitte_PierwszeKrokiNaRynkuPracy_2013_1.pdf, accessed on 18 July 2021). At the end of 2017, the Lean Studying team conducted a survey aimed at diagnosing the professional potential of young Poles and determining their involvement in the process of developing their career path. The work resulted in reports: “Professional potential of young Poles,” Part 1 – “Level of education and professional preparation in the opinion of students of Polish universities,” Part 2 – “Knowledge and assessment of the labor market” (<https://leanstudying.pl/potencjal-zawodowy-mlodych-polakow-czesc-poziom-ksztalcenia-przygotowanie-zawodowe-ocenie-studentow-polskich-uczelni/>, accessed on 18 July 2021).

The aim of this paper is to present the self-assessment of selected elements of professional potential carried out by first and second cycle students of the economics major at the Pope John Paul II State School of Higher Education in Biała Podlaska.

Celem artykułu jest przedstawienie samooceny wybranych elementów potencjału zawodowego, dokonanej przez studentów studiów pierwszego i drugiego stopnia, kierunku Ekonomia, Państwowej Szkoły Wyższej im. Papieża Jana Pawła II w Białej Podlaskiej.

Metodyka badań

Badania zostały zrealizowane w drugiej połowie stycznia 2021 roku, w okresie zajęć dydaktycznych prowadzonych w formie zdalnej z powodu pandemii koronawirusa. Badania przeprowadzono przy wykorzystaniu Internetu, stosując metodę CAWI (ang. Computer-Assisted Web Interview) umożliwiającą zbieranie informacji w badaniach ilościowych, w której respondent jest proszony o wypełnienie ankiety w formie elektronicznej. Badania przy użyciu ankiety internetowej charakteryzują się krótkim czasem realizacji i niskimi kosztami. Zaletą ankiety internetowej jest łatwość dotarcia do szerokiej grupy respondentów, zapewniając uczestnikom badania wygodę i łatwość udziału w badaniach. Badacz i badany nie mają ze sobą bezpośredniego kontaktu, co zwiększa prawdopodobieństwo uzyskania prawdziwych i szczerych odpowiedzi. Badanie online umożliwia łatwe dotarcie do młodych respondentów, którzy często korzystają z Internetu.

Badania były adresowane do wszystkich studentów studiów pierwszego i drugiego stopnia na kierunku Ekonomia, którzy uczestniczyli w cyklu kształcenia w roku akademickim 2020/2021. W badaniach na studiach licencjackich wzięło udział 51 studentów z ogółu 71 studentów, co stanowiło 71,8%. Na studiach magisterskich w badaniach uczestniczyło 57 studentów z ogólnej liczby 88 studentów, co stanowiło 64,8%. Do respondentów zostały wysłane linki umożliwiające dostęp do kwestionariusza ankiety. W przypadku braku odpowiedzi od studentów w ciągu siedmiu dni, otrzymywali oni przypomnienie o udziale w badaniach. Wykorzystywana do realizacji badań platforma internetowa umożliwiała kontrolę liczby zrealizowanych badań na poszczególnych rocznikach i kierunkach studiów. Wysłanie ankiety przez respondentów było możliwe po udzieleniu odpowiedzi na wszystkie zawarte w kwestionariuszu pytania.

Zebrany materiał badawczy został poddany analizie statystycznej przy pomocy programu Statistica 13.3. Na potrzeby opracowania obliczono wskaźniki struktury oraz wykonano test niezależności χ^2 , który bada istotność różnic w strukturach procentowych w odpowiedziach poszczególnych grup studentów. W teście przyjęto poziom istotności $\alpha=0,05$.

Research methodology

The study was carried out in the second half of January 2021, during the period of remote teaching due to the coronavirus pandemic. The research was conducted online using the CAWI (Computer-Assisted Web Interview) method, which enables the collection of information in quantitative research and in which the respondent is asked to complete a survey in electronic form. Research using an online survey is characterized by short completion times and low cost. The advantage of an online survey is the ease of reaching a large group of respondents, providing survey participants with the convenience and ease of participation in the study. The researcher and the respondents have no direct contact with each other, which increases the likelihood of truthful and honest answers. An online study makes it easy to reach young respondents who frequently use the Internet.

The study targeted all first and second cycle students of the economics major who participated in the education cycle in the 2020/2021 academic year. A total of 51 students out of a total of 71 first-cycle students, or 71.8%, participated in the study. As for second-cycle students, 57 out of a total of 88 students, or 64.8%, participated in the study. Links were sent to the respondents to access the survey questionnaire. If students did not respond within seven days, they received a reminder to participate in the study. The Internet platform used to conduct the research made it possible to control the number of completed surveys in each class and major. The respondents were able to send the survey after they answered all the questions in the questionnaire.

The collected research material underwent statistical analysis using the Statistica 13.3 software. For the purpose of the study, structure indices were calculated and a chi-squared independence test was performed to test the significance of the differences in the percentage structures in the responses of different groups of students. The test assumed a significance level of $\alpha=0.05$.

Wyniki badań

W czasie badań ich uczestnicy zostali poproszeni o wskazanie pożądanych obszarów własnej aktywności zawodowej w przyszłości. Respondenci mogli zaznaczyć kilka odpowiedzi. Wyniki badań przedstawia tabela 1.

Research results

During the study, the participants were asked to indicate the desired areas of their own professional activity in the future. The respondents were allowed to mark several answers. The results of the study are shown in Table 1.

Tabela 1. Pożądane przez badanych studentów kierunku ekonomia Państwowej Szkoły Wyższej im. Papieża Jana Pawła II w Białej Podlaskiej obszary aktywności zawodowej

Table 1. The professional activity areas desired by the students of the economics major at the Pope John Paul II State School of Higher Education in Biała Podlaska

Pożądane przez studentów kierunku Ekonomia obszary aktywności zawodowej / Areas of professional activity desired by students of "economics"		ekonomia licencjacka 1 rok (%) / licentiate-level economics 1st year (%)	ekonomia licencjacka 2 rok (%) / licentiate-level economics 2nd year (%)	ekonomia licencjacka 3 rok (%) / licentiate-level economics 3rd year (%)	ekonomia licencjacka ogółem (%) / total licentiate-level economics (%)	ekonomia magisterska 1 rok (%) / master's degree-level economics 1st year (%)	ekonomia magisterska 2 rok (%) / master's degree-level economics 2nd year (%)	ekonomia magisterska ogółem (%) / Total master's degree-level economics (%)	chi ² chi-squared	p/ p																																																																																																																						
		finanse / finance	tak / yes	90	87	92	90	68			79	74	4,862819	0,027441																																																																																																																		
	nie / no	10	13	8	10	32	21	26	księgowość / accounting	tak / yes	67	63			79	69	54	52	53	2,875079	0,089961		nie / no	33	37	21	31	46	48	47	obsługa klienta / customer service	tak / yes	86	69	57	73	68	62	65	0,729222	0,393136		nie / no	14	31	43	27	32	38	35	IT / IT	tak / yes	43	50	43	45	39	35	37	0,760709	0,383107		nie / no	57	50	57	55	61	65	63	administracja / administration	tak / yes	52	69	64	61	71	65	68	0,687821	0,406907		nie / no	48	31	36	39	29	35	32	zasoby ludzkie / human resources	tak / yes	76	56	64	67	50	48	49	3,387414	0,065696		nie / no	24	44	36	33	50	52	51	konsulting / consulting	tak / yes	43	31	21	33	25	21	23	1,488113	0,222509		nie / no	57	69	79	67	75
księgowość / accounting	tak / yes	67	63	79	69	54	52	53	2,875079	0,089961																																																																																																																						
	nie / no	33	37	21	31	46	48	47			obsługa klienta / customer service	tak / yes	86	69	57	73	68	62	65	0,729222	0,393136		nie / no	14	31	43	27	32	38	35	IT / IT	tak / yes	43	50	43	45	39	35	37	0,760709	0,383107		nie / no	57	50	57	55	61	65	63	administracja / administration	tak / yes	52	69	64	61	71	65	68	0,687821	0,406907		nie / no	48	31	36	39	29	35	32	zasoby ludzkie / human resources	tak / yes	76	56	64	67	50	48	49	3,387414	0,065696		nie / no	24	44	36	33	50	52	51	konsulting / consulting	tak / yes	43	31	21	33	25	21	23	1,488113	0,222509		nie / no	57	69	79	67	75	79	77																		
obsługa klienta / customer service	tak / yes	86	69	57	73	68	62	65	0,729222	0,393136																																																																																																																						
	nie / no	14	31	43	27	32	38	35			IT / IT	tak / yes	43	50	43	45	39	35	37	0,760709	0,383107		nie / no	57	50	57	55	61	65	63	administracja / administration	tak / yes	52	69	64	61	71	65	68	0,687821	0,406907		nie / no	48	31	36	39	29	35	32	zasoby ludzkie / human resources	tak / yes	76	56	64	67	50	48	49	3,387414	0,065696		nie / no	24	44	36	33	50	52	51	konsulting / consulting	tak / yes	43	31	21	33	25	21	23	1,488113	0,222509		nie / no	57	69	79	67	75	79	77																																						
IT / IT	tak / yes	43	50	43	45	39	35	37	0,760709	0,383107																																																																																																																						
	nie / no	57	50	57	55	61	65	63			administracja / administration	tak / yes	52	69	64	61	71	65	68	0,687821	0,406907		nie / no	48	31	36	39	29	35	32	zasoby ludzkie / human resources	tak / yes	76	56	64	67	50	48	49	3,387414	0,065696		nie / no	24	44	36	33	50	52	51	konsulting / consulting	tak / yes	43	31	21	33	25	21	23	1,488113	0,222509		nie / no	57	69	79	67	75	79	77																																																										
administracja / administration	tak / yes	52	69	64	61	71	65	68	0,687821	0,406907																																																																																																																						
	nie / no	48	31	36	39	29	35	32			zasoby ludzkie / human resources	tak / yes	76	56	64	67	50	48	49	3,387414	0,065696		nie / no	24	44	36	33	50	52	51	konsulting / consulting	tak / yes	43	31	21	33	25	21	23	1,488113	0,222509		nie / no	57	69	79	67	75	79	77																																																																														
zasoby ludzkie / human resources	tak / yes	76	56	64	67	50	48	49	3,387414	0,065696																																																																																																																						
	nie / no	24	44	36	33	50	52	51			konsulting / consulting	tak / yes	43	31	21	33	25	21	23	1,488113	0,222509		nie / no	57	69	79	67	75	79	77																																																																																																		
konsulting / consulting	tak / yes	43	31	21	33	25	21	23	1,488113	0,222509																																																																																																																						
	nie / no	57	69	79	67	75	79	77																																																																																																																								

Źródło: opracowanie własne.

Source: prepared by the authors.

Wyniki badań wskazują, że większy odsetek respondentów ze studiów licencjackich planuje swoją przyszłość zawodową w pracy związanej z finansami – 90%, w porównaniu do studentów studiów magisterskich – 74%. Chęć pracy w księgowości zadeklarowało 69% uczestników badania ze studiów pierwszego stopnia. Pracą księgowego zainteresowanych jest 53% respondentów ze studiów drugiego stopnia. Praca związana z obsługą klienta cieszy się zainteresowaniem wśród większego odsetka studentów studiów licencjackich – 73% niż magisterskich – 65%. Prawie połowa uczestników badania ze studiów pierwszego stopnia byłaby

The results of the study indicate that a higher percentage, 90%, of first-cycle respondents plan their future careers in finance-related work, compared to 74% of second-cycle students. The desire to work in accounting was declared by 69% of the respondents from the first-cycle studies program. 53% of the respondents from the second-cycle studies program are interested in working as an accountant. Customer service jobs appeal to a higher percentage of first-cycle students – 73%, than second-cycle students – 65%. Almost a half of the survey participants from the first-cycle studies – 45% – would be interested in working in IT in the

zainteresowana w przyszłości pracą w IT – 45%. Chęć pracy w tym obszarze zadeklarowało tylko 37% respondentów ze studiów magisterskich. Wyniki badań wskazują, że w tej grupie większe zainteresowanie wzbudza praca w administracji – 68% wskazań. Tego rodzaju aktywność chciałoby podjąć 61% studentów ze studiów licencjackich. Znacznie większy odsetek respondentów ze studiów pierwszego stopnia deklaruje chęć zatrudnienia w komórce organizacyjnej zajmującej się zasobami ludzkimi – 67%, w porównaniu do respondentów ze studiów drugiego stopnia – 49%. Mniej liczna grupa studentów studiów licencjackich chciałaby w swojej przyszłej pracy zawodowej zajmować się konsultingiem – 33% wskazań. Zainteresowanie pracą w tym charakterze na studiach magisterskich jest jeszcze mniejsze – 23% wskazań. Wynik testu χ^2 wskazał na występowanie istotnej statystycznie różnicy między uśrednionymi wynikami badań studentów ze studiów licencjackich, a uśrednionymi wynikami badań studentów ze studiów magisterskich w odniesieniu do pożądanego rodzaju pracy w obszarze finansów.

W czasie badań studenci kierunku Ekonomia mieli możliwość dokonania samooceny posiadanych kompetencji. Do ocen użyto skali 1–5, gdzie przyjęto oznaczenia: 1 – brak kompetencji, 2 – niskie kompetencje, 3 – umiarkowane kompetencje, 4 – wysokie kompetencje, 5 – bardzo wysokie kompetencje. Wyniki badań przedstawia tabela 2.

future. Only 37% of the respondents from the second-cycle studies declared their willingness to work in this area. The results of the survey indicate that in this group, work in administration is of greater interest as 68% of the respondents selected it. The percentage of first-cycle students who would like to undertake this type of work was 61%. A significantly higher percentage of respondents from first-cycle studies (67%) declared that they would like to be employed in an organizational unit dealing with human resources, compared to the percentage of respondents from second-cycle studies (49%). A smaller group of first-cycle students would like to be involved in consulting in their future career – 33% of indications. There is even less interest in working in this capacity among second-cycle students, with 23% of indications. The result of the chi-squared test indicated that there was a statistically significant difference between the averaged first-cycle student survey results and the averaged second-cycle student survey results with respect to the desired job in the field of finance.

During the studies, students of the economics major had the opportunity to conduct a self-assessment of their competencies. A scale of 1 to 5 was used for the assessment, where: 1 – no competence, 2 – low competence, 3 – moderate competence, 4 – high competence, 5 – very high competence. The results of the study are shown in Table 2.

Tabela 2. Ocena własnych kompetencji badanej grupy studentów Państwowej Szkoły Wyższej im. Papieża Jana Pawła II w Białej Podlaskiej
Table 2. Assessment of own competences by students of the economics major at the Pope John Paul II State School of Higher Education in Biała Podlaska (%)

Kompetencje / Competence	Ocena / Score	ekonomia licencjacka (%) / licentiate-level economics (%)			ekonomia magisterska (%) / master's degree-level economics (%)	
		1 rok / 1st year	2 rok / 2nd year	3 rok / 3rd year	1 rok / 1st year	2 rok / 2nd year
komunikacyjne i interpersonalne (komunikacja międzyludzka, umiejętność współpracy w zespole) / communication and interpersonal skills (interpersonal communication, teamwork skills)	ocena 1 / score 1	5	0	0	0	4
	ocena 2 / score 2	10	0	0	7	7
	ocena 3 / score 3	19	31	14	14	24
	ocena 4 / score 4	29	56	43	43	41
	ocena 5 / score 5	37	13	43	36	24
organizacyjne (umiejętność organizo- wania się w pracy, zarządzanie sobą w czasie pracy) / organizational (ability to organize one's work, self-management at work)	ocena 1 / score 1	5	0	0	0	3
	ocena 2 / score 2	0	0	0	11	0
	ocena 3 / score 3	33	31	14	11	21
	ocena 4 / score 4	38	63	29	36	48
	ocena 5 / score 5	24	6	57	42	28

Kompetencje / Competence	Ocena / Score	ekonomia licencjacka (%) / licentiate-level economics (%)			ekonomia magisterska (%) / master's degree-level economics (%)	
		1 rok / 1st year	2 rok / 2nd year	3 rok / 3rd year	1 rok / 1st year	2 rok / 2nd year
analityczne (dokonywanie analizy zestawień liczbowych, wyciąganie wniosków) / analytical (analysis of numerical data sheets, drawing conclusions)	ocena 1 / score 1	10	0	0	4	0
	ocena 2 / score 2	0	13	0	4	0
	ocena 3 / score 3	38	68	22	39	34
	ocena 4 / score 4	33	6	64	39	45
	ocena 5 / score 5	19	13	14	14	21
informatyczne (umiejętność obsługi programów komputerowych służących do analiz ekonomicznych, finansowych, rachunkowości, ogólne wykorzystanie komputerów do pracy w przedsiębiorstwie) / information technology (ability to use computer software for economic and financial analyses, accounting, general use of computers for work in a company)	ocena 1 / score 1	10	6	0	4	0
	ocena 2 / score 2	14	13	7	7	10
	ocena 3 / score 3	48	44	36	32	35
	ocena 4 / score 4	14	24	43	39	35
	ocena 5 / score 5	14	13	14	18	20
językowe (umiejętność posługiwania się językiem obcym w pracy w międzynarodowym środowisku) / language (ability to use a foreign language while working in an international environment)	ocena 1 / score 1	10	0	7	14	3
	ocena 2 / score 2	10	19	7	32	31
	ocena 3 / score 3	38	50	43	32	38
	ocena 4 / score 4	28	25	36	18	21
	ocena 5 / score 5	14	6	7	4	7

Oceny: 1 – brak kompetencji, 2 – niskie kompetencje, 3 – umiarkowane kompetencje, 4 – wysokie kompetencje, 5 – bardzo wysokie kompetencje

Scores: 1 – no competence, 2 – low competence, 3 – moderate competence, 4 – high competence, 5 – very high competence

Źródło: opracowanie własne.

Source: prepared by the authors.

Wśród ocen kompetencji komunikacyjnych i interpersonalnych związanych z umiejętnością komunikacji międzyludzkiej oraz współpracy w zespole dominowały wśród studentów studiów licencjackich oraz magisterskich oceny 4 i 5, świadczące o posiadaniu wysokich i bardzo wysokich kompetencji w tym zakresie. Żaden student pierwszego roku studiów magisterskich nie ocenił swoich kompetencji komunikacyjnych i interpersonalnych na ocenę 1 – brak kompetencji. Na drugim i trzecim roku studiów licencjackich nie zanotowano wskazań świadczących o braku lub niskim poziomie kompetencji komunikacyjnych studentów. We wspomnianych grupach takie same wyniki badań, odnotowano w przypadku oceny kompetencji organizacyjnych związanych z umiejętnością organizowania się w pracy oraz zarządzanie sobą w czasie pracy. Żaden

Among the assessments of communication and interpersonal competences related to the ability of interpersonal communication and teamwork, the majority of first-cycle and second-cycle students gave scores 4 and 5, which indicate high and very high competences in this respect. No student of the first year of second-cycle studies rated his or her communication and interpersonal competence as 1 – no competence. In the second and third year of the first-cycle studies, no ratings indicated lack or low level of students' communication competences. In the aforementioned groups, the same results were recorded in the assessment of organizational competences related to the ability to organize one's own work and self-management during work. No first-cycle students or students of the second year of second-cycle studies rated their organizational

student studiów licencjackich, ani student drugiego roku studiów magisterskich nie ocenił swoich kompetencji organizacyjnych jako niskie. Wśród ocen respondentów ze studiów pierwszego, jak i drugiego stopnia dominowały oceny 4 – wysokie kompetencje oraz 5 – bardzo wysokie kompetencje. Liczna grupa, stanowiąca 33% respondentów z pierwszego roku studiów licencjackich określiła swoje kompetencje organizacyjne jako umiarkowane. Swoje kompetencje organizacyjne za umiarkowane uznało 31% uczestników badania z drugiego roku studiów licencjackich. Najczęstsza odpowiedź dotycząca samooceny kompetencji analitycznych wśród uczestników badania studiujących na studiach licencjackich oraz magisterskich to 3 – umiarkowane kompetencje, a także 4 – wysokie kompetencje. Kompetencje związane z dokonywaniem analiz zestawień liczbowych, wyciąganiem wniosków jako bardzo wysokie ocenia zbliżony odsetek uczestników badania ze studiów licencjackich i magisterskich mieszczący się w przedziale 13% – 21%. Aż 48% uczestników badania z pierwszego roku studiów licencjackich oceniło swoje kompetencje informatyczne jako przeciętne. W przypadku respondentów z drugiego roku studiów licencjackich odsetek ten wyniósł 44%. Jako przeciętne swoje kompetencje informatyczne określiło 32% respondentów z pierwszego roku studiów magisterskich oraz 35% respondentów z drugiego roku studiów magisterskich. Umiejętność obsługi programów komputerowych służących do analiz ekonomicznych, finansowych, rachunkowości, ogólne wykorzystanie komputerów do pracy w przedsiębiorstwie za wysokie uznało 39% badanych z pierwszego roku studiów magisterskich oraz 35% badanych z drugiego roku studiów magisterskich. Odsetek ocen 4 w przypadku studentów pierwszego roku i drugiego roku studiów licencjackich był znacznie niższy. Wynosił 14% i 24%. W czasie badań samoocenie studentów zostały też poddane kompetencje językowe. Najczęstsze oceny studentów biorących udział w badaniu ze studiów licencjackich, jak i magisterskich w tym zakresie to 3 – umiarkowane kompetencje. Na studiach licencjackich liczba wskazań mieściła się w przedziale 38% – 43%, a na studiach magisterskich wynosiła 32% i 38%. Wysoko swoją umiejętność posługiwania się językiem obcym w pracy w międzynarodowym środowisku ocenia liczniejsza grupa studentów ze studiów licencjackich (od 25% do 36% wskazań) w porównaniu do studentów ze studiów magisterskich (18% i 21% wskazań).

W czasie badań studenci kierunku Ekonomia dokonali oceny swoich cech osobowości w kontekście pracy zawodowej. Respondenci wykorzystali do samooceny skalę 1–5, w której 1 oznaczało – wcale nie cechuje, 2 – cechuje w małym stopniu, 3 – cechuje w umiarkowanym stopniu, 4 – cechuje w dużym stopniu, 5 – cechuje w bardzo dużym stopniu. Wyniki badań prezentuje tabela 3.

competences as low. Among the assessments of respondents from both first- and second-cycle studies, the dominant scores were 4 – high competence and 5 – very high competence. A large group, representing 33% of students of the first year of first-cycle studies, described their organizational competence as moderate. Organizational competences were considered as moderate by 31% of students of the second year of first-cycle studies. The most common responses regarding self-assessment of analytical competences among the first- and second-cycle students were 3 – moderate competence and 4 – high competence. The competences related to conducting analyses of numerical data sheets and to drawing conclusions were assessed as very high by a similar percentage of participants from first- and second-cycle studies, ranging from 13% to 21%. As many as 48% of respondents who were students of the first year of first-cycle studies rated their IT competences as average. For respondents who were students of the second year of first-cycle studies, the percentage was 44%. The IT competences were described as average by 32% of students of the first year of second-cycle studies and 35% of students of the second year of second-cycle studies. The ability to use computer software for economic and financial analysis, for accounting, and for general purposes at work in a company was considered high by 39% of the respondents who were students of the first year of second-cycle studies and 35% of the respondents who were students of the second year of second-cycle studies. The percentage of score 4 for students of the first year and second year of first-cycle studies was much lower. It was 14% and 24%, respectively. The self-assessment carried out as part of the study also covered language competences. The most common score given by the students participating in the study from both first- and second-cycle studies was 3 – moderate competence. At the first-cycle studies level, the number of indications ranged from 38% to 43% and at the second-cycle studies level, the number of indications was 32% and 38%. A larger group of students of first-cycle studies (25% to 36% of indications) rated highly their ability to use a foreign language at work in an international environment, compared to students of second-cycle studies (18% and 21% of indications).

During the study, the students of the economics major assessed their personality traits in the context of professional work. The respondents used a 1 to 5 scale for self-assessment, where 1 meant – trait completely absent, 2 – trait present to a low degree, 3 – trait present to a moderate degree, 4 – trait present to a high degree, and 5 – trait present to a very high degree. The results of the study are shown in Table 3.

Tabela 3. Ocena własnych cech osobowości w badanej grupie studentów Państwowej Szkoły Wyższej im. Papieża Jana Pawła II w Białej Podlaskiej**Table 3.** Assessment of own personality traits by students of the economics major at the Pope John Paul II State School of Higher Education in Biała Podlaska in the context of work (%)

Cechy charakteru / Personality traits	Ocena / Score	ekonomia licencjacka (%) / first-cycle economics (%)			ekonomia magisterska (%) / second-cycle economics (%)	
		1 rok / 1st year	2 rok / 2nd year	3 rok / 3rd year	1 rok / 1st year	2 rok / 2nd year
zdolność współpracy w środowisku zawodowym, szacunek do innych, umiejętność zachowania się z klasą w trudnych sytuacjach / ability to cooperate in a professional environment, respect for others, ability to behave in a classy manner in difficult situations	ocena 1 / score 1	0	0	0	0	3
	ocena 2 / score 2	0	0	0	4	7
	ocena 3 / score 3	24	12	7	11	10
	ocena 4 / score 4	28	69	50	39	48
	ocena 5 / score 5	48	19	43	46	32
pojawienie się na czas oraz sumienne wykonywanie obowiązków / arriving on time and performing duties conscientiously	ocena 1 / score 1	0	0	0	0	0
	ocena 2 / score 2	0	0	0	4	0
	ocena 3 / score 3	14	19	7	4	10
	ocena 4 / score 4	52	50	29	28	24
	ocena 5 / score 5	34	31	64	64	66
elastyczność i otwartość na zmiany / flexibility and openness to change	ocena 1 / score 1	0	0	0	0	0
	ocena 2 / score 2	0	0	0	7	4
	ocena 3 / score 3	33	25	14	11	17
	ocena 4 / score 4	29	44	50	36	48
	ocena 5 / score 5	38	31	36	46	31
zdolność identyfikowania problemów i poszukiwania rozwiązań, zarówno samodzielnie, jak i w zespole / ability to identify problems and seek solutions, both independently and as part of a team	ocena 1 / score 1	0	0	0	0	4
	ocena 2 / score 2	0	0	0	7	4
	ocena 3 / score 3	29	44	21	18	24
	ocena 4 / score 4	42	31	58	43	44
	ocena 5 / score 5	29	25	21	32	24
wykazywanie inicjatywy / showing initiative	ocena 1 / score 1	0	0	0	4	0
	ocena 2 / score 2	10	0	0	7	10
	ocena 3 / score 3	33	44	22	25	42
	ocena 4 / score 4	33	31	64	39	38
	ocena 5 / score 5	24	25	14	25	10

Cechy charakteru / Personality traits	Ocena / Score	ekonomia licencjacka (%) / first-cycle economics (%)			ekonomia magisterska (%) / second-cycle economics (%)	
		1 rok / 1st year	2 rok / 2nd year	3 rok / 3rd year	1 rok / 1st year	2 rok / 2nd year
przestrzeganie zasad i odpowiedzialność za swoją pracę / adherence to rules and responsibility for one's work	ocena 1 / score 1	0	0	0	0	0
	ocena 2 / score 2	0	0	0	4	4
	ocena 3 / score 3	10	19	14	7	4
	ocena 4 / score 4	42	37	43	32	44
	ocena 5 / score 5	48	44	43	57	48
jasność przekazywania informacji różnymi kanałami – poprzez różne narzędzia komunikacyjne np. przez telefon, podczas rozmowy twarzą w twarz / clarity of communication through different channels – using different communication tools e.g. on the telephone or face to face	ocena 1 / score 1	0	0	0	0	3
	ocena 2 / score 2	5	6	0	11	7
	ocena 3 / score 3	43	25	14	4	14
	ocena 4 / score 4	28	31	50	39	45
	ocena 5 / score 5	24	38	36	46	31
kreatywność, nieszablonowe myślenie, pasja, chęć do działania i współpracy / creativity, thinking outside the box, passion, willingness to act and cooperate	ocena 1 / score 1	0	0	0	4	0
	ocena 2 / score 2	10	0	0	14	7
	ocena 3 / score 3	38	31	29	11	31
	ocena 4 / score 4	19	44	57	32	48
	ocena 5 / score 5	33	25	14	39	14
ciekawość i znajomość nowych technologii / curiosity and familiarity with new technologies	ocena 1 / score 1	0	0	0	0	0
	ocena 2 / score 2	14	0	0	4	7
	ocena 3 / score 3	24	18	14	29	21
	ocena 4 / score 4	38	44	57	29	41
	ocena 5 / score 5	24	38	29	38	31
gotowość do stałego podnoszenia swoich kwalifikacji / willingness to constantly improve one's qualifications	ocena 1 / score 1	0	0	0	0	0
	ocena 2 / score 2	0	0	0	7	4
	ocena 3 / score 3	24	12	14	7	10
	ocena 4 / score 4	38	38	43	36	41
	ocena 5 / score 5	38	50	43	50	45

Oceny: 1 – wcale nie cechuje, 2 – cechuje w małym stopniu, 3 – cechuje w umiarkowanym stopniu, 4 – cechuje w dużym stopniu, 5 – cechuje w bardzo dużym stopniu

Scores: 1 - trait completely absent, 2 - trait present to a low degree, 3 - trait present to a moderate degree, 4 - trait present to a high degree, and 5 - trait present to a very high degree

Źródło: opracowanie własne.

Source: prepared by the authors.

Zdolność współpracy w środowisku zawodowym, szacunek do innych, umiejętność zachowania się z klasą w trudnych sytuacjach to cechy, które w dużym stopniu charakteryzują zdecydowaną większość respondentów z drugiego roku studiów licencjackich, trzeciego roku studiów licencjackich, pierwszego roku studiów magisterskich, drugiego roku studiów magisterskich. Te cechy w bardzo dużym stopniu posiada w swojej opinii 48% respondentów z pierwszego roku studiów licencjackich. Oceny 4 i 5 zdecydowanie dominują w przypadku uczestników badań zarówno ze studiów pierwszego, jak i drugiego stopnia.

Na pierwszym i drugim roku studiów licencjackich dominowały oceny 4 odnośnie cech – pojawienie się na czas oraz sumienne wykonywanie obowiązków. Te cechy największa liczba respondentów na trzecim roku studiów licencjackich, pierwszym roku studiów magisterskich, drugim roku studiów magisterskich oceniła na 5. Świadczy to o większej odpowiedzialności studentów ze studiów drugiego stopnia, którzy deklarują częściej bycie punktualnym i sumiennym. Co ciekawe ani jeden respondent nie ocenił tej cechy na 1 – wcale nie cechuje, a tylko czterech studentów z pierwszego roku studiów magisterskich na 2 – cechuje w małym stopniu.

Elastyczność i otwartość na zmiany, wykazywanie inicjatywy, kreatywność, nieszablonowe myślenie, pasja, chęć do działania i współpracy, ciekawość i znajomość nowych technologii to cechy, które w dużym stopniu charakteryzują najliczniejszą grupę studentów z każdego rocznika kierunku Ekonomia.

Zdolność identyfikowania problemów i poszukiwania rozwiązań, zarówno samodzielnie, jak i w zespole najliczniejsza grupa uczestników badania zarówno ze studiów pierwszego, jak i drugiego stopnia oceniła jako cechę występującą u nich w dużym stopniu – ocena 4. W przypadku studiów licencjackich liczba wskazań mieściła się w przedziale 31%-58%, a w przypadku studiów magisterskich wynosiła 43% i 44%. Na studiach licencjackich nie odnotowano odnośnie tej cechy ocen 1 wcale nie cechuje oraz 2 – cechuje w małym stopniu.

W dużym lub bardzo dużym stopniu najliczniejszy odsetek studentów kierunku Ekonomia ze studiów pierwszego i drugiego stopnia cechują: przestrzeganie zasad i odpowiedzialność za swoją pracę, jasność przekazywania informacji różnymi kanałami, gotowość do stałego podnoszenia swoich kwalifikacji. Na uwagę zasługuje liczba wskazań respondentów ze studiów licencjackich oraz drugiego roku studiów magisterskich oceny 3 – cechuje w umiarkowanym stopniu w przypadku cechy kreatywność, nieszablonowe myślenie, pasja, chęć do działania i współpracy. Wyniki badań wskazują, że około jedna trzecia respondentów określa

The ability to collaborate in a professional environment, to respect others, and to behave in a classy way in difficult situations are traits that largely characterize the vast majority of the respondents who are students of the second and third year of first-cycle studies, as well as the first and second year of second-cycle studies. These traits are held in very high regard by 48% of the students of the first year of first-cycle studies who participated in the survey. Scores 4 and 5 definitely dominate among the respondents who are students of both first- and second-cycle studies.

For students of the first and second year of first-cycle studies, 4 was the dominant score for the trait arriving on time and conscientious performance of duties. These traits received the score of 5 from the largest number of respondents in their third year of first-cycle studies, first year of second-cycle studies, and second year of second-cycle studies. This indicates greater responsibility on the part of second-cycle students, who declare being punctual and conscientious more often. Interestingly, not a single respondent rated this trait with the score of 1 – trait completely absent, and only four students of the first year second-cycle studies gave it the score of 2 – trait present to a low degree.

Flexibility and openness to change, showing initiative, creativity, thinking outside the box, passion, willingness to act and cooperate, and curiosity and familiarity with new technologies are the traits that largely characterize the most numerous group of students of each year of the economics major.

The ability to identify problems and search for solutions, both independently and as part of a team was assessed by the largest group of study participants from both first- and second-cycle studies a trait that characterized them to a high degree, with a score of 4. For students of first-cycle studies, the percentage of such indications ranged from 31% to 58% and for students of second-cycle studies – from 43% to 44%. At the first-cycle studies level, the score of 1 – trait completely absent and 2 – trait present to a low degree were not recorded for this personality trait.

The largest percentage of students of the economics major from first- and second-cycle studies is characterized to a high or very high degree by adherence to rules and responsibility for one's work, clarity of communication through different channels, and willingness to constantly improve one's qualifications. Of note is the number of indications of the respondents from first-cycle studies and the second year of second-cycle studies concerning the score of 3 – trait present to a moderate degree with regard to creativity, thinking outside the box, passion, and willingness to act and cooperate. The survey results indicate that about a third of the

swoją kreatywność i chęć do działania jedynie jako przeciętne.

Przedmiotem badań było także określenie skłonności respondentów do zaangażowania w pracę i rozwój osobisty w sytuacji posiadania wysokopłatnej pracy związanej z kierunkiem ukończonych studiów. Respondenci dokonali oceny w skali 1-5, gdzie przyjęto następujące oznaczenia: 1 – całkowity brak skłonności, 2 – mała skłonność, 3 – umiarkowana skłonność, 4 – duża skłonność, 5 – bardzo duża skłonność. Wyniki badań przedstawia tabela 4.

respondents described their creativity and willingness to act as only average.

The research also aimed to determine the respondents' willingness to commit to work and personal development if they have a high-paying job related to the major they studied. The respondents expressed their opinions using a scale of 1 to 5, where: 1 – no inclination at all, 2 – low inclination, 3 – moderate inclination, 4 – high inclination, 5 – very high inclination. The results of the study are shown in Table 4.

Tabela 4. Ocena skłonności do zaangażowania w pracę i rozwój osobisty przez studentów kierunku ekonomia Państwowej Szkoły Wyższej im. Papieża Jana Pawła II w Białej Podlaskiej w sytuacji posiadania wysokopłatnej pracy związanej z kierunkiem ukończonych studiów

Table 4. Assessment of the willingness to commit to work and personal development among students of the economics major of the Pope John Paul II State School of Higher Education in Biała Podlaska if they have a well-paid job related to their major (%)

Obszary / Areas	Ocena	ekonomia licencjacka (%) / first-cycle economics (%)			ekonomia magisterska (%) / second-cycle economics (%)	
		1 rok / 1st year	2 rok / 2nd year	3 rok / 3rd year	1 rok / 1st year	2 rok / 2nd year
zaangażowanie się w pracę / commitment to work	ocena 1 / score 1	0	0	0	0	3
	ocena 2 / score 2	0	0	0	4	0
	ocena 3 / score 3	5	6	7	4	7
	ocena 4 / score 4	43	25	36	36	35
	ocena 5 / score 5	52	69	57	56	55
podnoszenie kwalifikacji i doskonalenie się zawodowo / improving qualifications and professional development	ocena 1 / score 1	0	0	0	0	0
	ocena 2 / score 2	0	0	0	4	0
	ocena 3 / score 3	14	6	14	7	14
	ocena 4 / score 4	38	31	43	25	41
	ocena 5 / score 5	48	63	43	64	45
rozpoczęcie nauki drugiego języka obcego np. skandynawskiego, japońskiego / starting to learn a second foreign language, e.g. one of the Scandina- vian languages or Japanese	ocena 1 / score 1	5	0	0	7	3
	ocena 2 / score 2	14	12	7	25	21
	ocena 3 / score 3	33	38	21	14	28
	ocena 4 / score 4	19	19	43	36	24
	ocena 5 / score 5	29	31	29	18	24

Oceny: 1 – całkowity brak skłonności, 2 – mała skłonność, 3 – umiarkowana skłonność, 4 – duża skłonność, 5 – bardzo duża skłonność

Scores: 1 – no inclination at all, 2 – low inclination, 3 – moderate inclination, 4 – high inclination, 5 – very high inclination

Źródło: opracowanie własne.

Source: prepared by the authors.

Wyniki badań wskazują, że posiadanie wysokopłatnej pracy bardzo motywowałoby studentów kierunku Ekonomia, zarówno pierwszego, jak i drugiego stopnia studiów do angażowania się w obowiązki zawodowe. Najliczniejsza grupa respondentów ze studiów licencjackich (wskazania w przedziale 52%-69%) oraz ze studiów magisterskich (wskazania 55%, 56%) będąc w takiej sytuacji określiła swoją skłonność do zaangażowania się w pracę zawodową na bardzo wysokim poziomie. W sytuacji posiadania wysokopłatnej pracy, także największy odsetek badanych odczuwałby bardzo dużą skłonność do podnoszenia swoich kwalifikacji i doskonalenia się zawodowo. Odsetek wskazań ocen 5 – bardzo duża skłonność, w przypadku respondentów ze studiów licencjackich wynosił od 43% do 63%, a w przypadku studiów magisterskich 45% i 64%. Bardzo dużą skłonność do nauki drugiego języka obcego np. skandynawskiego, japońskiego w sytuacji posiadania wysokopłatnej pracy zadeklarował większy odsetek respondentów ze studiów licencjackich (wskazania w przedziale 29%-31%), w porównaniu do respondentów ze studiów magisterskich (wskazania 18%, 24%) Należy zwrócić uwagę na fakt, że mniej więcej, co trzeci student na 1 i 2 roku studiów licencjackich oraz 2 roku studiów magisterskich cechuje się jedynie umiarkowana skłonnością do tego typu aktywności. Całkowity brak skłonności do nauki drugiego języka obcego zadeklarował znikomy odsetek badanych. W przypadku studentów drugiego i trzeciego roku studiów licencjackich brak skłonności do nauki drugiego języka obcego nie cechuje żadnego studenta.

Respondenci ocenili w czasie badań swoją skłonność do podnoszenia kompetencji w sytuacji posiadania wysokopłatnej pracy związanej z kierunkiem ukończonych studiów. Do oceny wykorzystano pięciostopniową skalę, w której przyjęto oznaczenia: 1 – całkowity brak skłonności, 2 – mała skłonność, 3 – umiarkowana skłonność, 4 – duża skłonność, 5 – bardzo duża skłonność. Oceniano kompetencje: komunikacyjne i interpersonalne (komunikacja międzyludzka, umiejętność współpracy w zespole), organizacyjne (umiejętność organizowania się w pracy, zarządzanie sobą w czasie pracy), analityczne (dokonywanie analizy zestawień liczbowych, wyciąganie wniosków), informatyczne (umiejętność obsługi programów komputerowych służących do analiz ekonomicznych, finansowych, rachunkowości, ogólne wykorzystanie komputerów do pracy w przedsiębiorstwie), językowe (umiejętność posługiwania się językiem obcym w pracy w międzynarodowym środowisku). Wyniki badań przedstawia tabela 5.

The findings indicate that having a high-paying job would highly motivate economics students, both first- and second-year, to commit to their duties at work. The largest group of respondents from first-cycle studies (indications in the range of 52% to 69%) and from second-cycle studies (indications of 55% and 56%) described their willingness to commit to work in such a situation as very high. The largest percentage of the respondents would feel very much inclined to improve their qualifications and professional skills if they had a high-paying job. The percentage of indications of the score 5 – very high inclination ranged from 43% to 63% for first-cycle students and 45% and 64% for second-cycle students. Very high inclination to learn a second foreign language, e.g. a Scandinavian language or Japanese, if they have a high-paying job, was declared by a higher percentage of respondents from first-cycle studies (indications in the range of 29% to 31%), compared to respondents from second-cycle studies (indications of 18% and 24%) It should be noted that about one in three students in the first and second year of first-cycle studies and the second year of second-cycle studies are characterized by only a moderate inclination to undertake this type of activity. A negligible percentage of the respondents declared that they were not willing to learn a second foreign language at all. In the case of students of the second and third years of first-cycle studies, lack of inclination to learn a second foreign language does not characterize any student.

During the study, the respondents assessed their willingness to improve their competences if they have a high-paid job related to their major. The assessment was conducted using a scale of 1 to 5, where: 1 – no inclination at all, 2 – low inclination, 3 – moderate inclination, 4 – high inclination, 5 – very high inclination. The following competences were assessed: communication and interpersonal (interpersonal communication, teamwork skills); organizational (ability to organize one's work, self-management at work); analytical (analysis of numerical data sheets, drawing conclusions); information technology (ability to use computer software for economic and financial analyses, accounting, general use of computers for work in a company); and language (ability to use a foreign language while working in an international environment). The results of the study are shown in Table 5.

Tabela 5. Ocena skłonności do podnoszenia swoich kompetencji przez badanych studentów kierunku ekonomia Państwowej Szkoły Wyższej im. Papieża Jana Pawła II w Białej Podlaskiej w sytuacji posiadania wysokopłatnej pracy związanej z kierunkiem ukończonych studiów
Table 5. Assessment of the improve one's competences among students of the economics major of the Pope John Paul II State School of Higher Education in Biała Podlaska if they have a well-paid job related to their major (%)

Kompetencje / Competence	Ocena / Score	ekonomia licencjacka (%) / first-cycle economics (%)			ekonomia magisterska (%) / second-cycle economics (%)	
		1 rok / 1st year	2 rok / 2nd year	3 rok / 3rd year	1 rok / 1st year	2 rok / 2nd year
komunikacyjne i interpersonalne (komunikacja międzyludzka, umiejętność współpracy w zespole) / communication and interpersonal skills (interpersonal communication, teamwork skills)	ocena 1 / score 1	0	0	0	0	3
	ocena 2 / score 2	0	0	0	4	0
	ocena 3 / score 3	10	0	0	7	21
	ocena 4 / score 4	42	25	57	35	31
	ocena 5 / score 5	48	75	43	54	45
organizacyjne (umiejętność organizowania się w pracy, zarządzanie sobą w czasie pracy) / organizational (ability to organize one's work, self-management at work)	ocena 1 / score 1	0	0	0	0	0
	ocena 2 / score 2	0	0	0	0	7
	ocena 3 / score 3	14	0	14	21	17
	ocena 4 / score 4	45	50	43	29	17
	ocena 5 / score 5	41	50	43	50	59
analityczne (dokonywanie analizy zestawień liczbowych, wyciąganie wniosków) / analytical (analysis of numerical data sheets, drawing conclusions)	ocena 1 / score 1	0	0	0	7	0
	ocena 2 / score 2	5	0	0	0	0
	ocena 3 / score 3	14	24	29	14	21
	ocena 4 / score 4	38	38	21	29	41
	ocena 5 / score 5	43	38	50	50	38
informatyczne (umiejętność obsługi programów komputerowych służących do analiz ekonomicznych, finansowych, rachunkowości, ogólne wykorzystanie komputerów do pracy w przedsiębiorstwie) / information technology (ability to use computer software for economic and financial analyses, accounting, general use of computers for work in a company)	ocena 1 / score 1	0	0	0	0	3
	ocena 2 / score 2	15	0	7	4	0
	ocena 3 / score 3	19	6	22	18	14
	ocena 4 / score 4	33	56	7	36	35
	ocena 5 / score 5	33	38	64	42	48
językowe (umiejętność posługiwania się językiem obcym w pracy w międzynarodowym środowisku) / language (ability to use a foreign language while working in an international environment)	ocena 1 / score 1	5	0	0	0	3
	ocena 2 / score 2	5	6	0	14	7
	ocena 3 / score 3	14	13	29	14	28
	ocena 4 / score 4	24	31	29	43	34
	ocena 5 / score 5	52	50	42	29	28

Oceny: 1 – całkowity brak skłonności, 2 – mała skłonność, 3 – umiarkowana skłonność, 4 – duża skłonność, 5 – bardzo duża skłonność
 Scores: 1 – no inclination at all, 2 – low inclination, 3 – moderate inclination, 4 – high inclination, 5 – very high inclination

Źródło: opracowanie własne.

Source: prepared by the authors.

W sytuacji posiadania wysokopłatnej pracy, związanej z kierunkiem ukończonych studiów zdecydowana większość uczestników badania ze studiów licencjackich i magisterskich byłaby zainteresowana w dużym i bardzo dużym stopniu podnoszeniem swoich kompetencji komunikacyjnych. Odsetek ocen 5 – bardzo duża skłonność, w przypadku studentów ze studiów pierwszego stopnia wynosił na poszczególnych rocznikach studiów 48%, 75% i 43%.

Wartości wskazań na studiach magisterskich to 54% i 45%. Studenci studiów magisterskich częściej w porównaniu do studentów z licencjata odczuwają w bardzo dużym stopniu skłonność do podnoszenia swoich kompetencji organizacyjnych. Wartości wskazań w przypadku studiów magisterskich wynoszą 50% i 59%. W przypadku studiów licencjackich zawierają się w przedziale 41% – 50%. W sytuacji posiadania dobrze płatnej pracy, największy odsetek respondentów ze studiów licencjackich deklarował w bardzo dużym stopniu chęć podnoszenia swoich kompetencji analitycznych. W przypadku studentów 2 roku studiów magisterskich dominowała ocena 4 – duża skłonność. Większy odsetek studentów ze studiów magisterskich z pierwszego (42%) i drugiego roku (48%) zadeklarowało bardzo dużą chęć podnoszenia swoich kompetencji informatycznych w porównaniu do studentów z pierwszego (33%) i drugiego roku (38%) studiów licencjackich. Najwięcej ocen 5 – bardzo duża skłonność, tj. 64% zadeklarowali studenci z 3 roku licencjata. Istnieją duże dysproporcje w liczbie studentów na studiach licencjackich i magisterskich, którzy deklarują bardzo dużą skłonność do podnoszenia kompetencji językowych w sytuacji posiadania wysokopłatnej pracy. Na studiach licencjackich prawie co drugi student byłby w bardzo dużym stopniu zainteresowany taką aktywnością (wskazania w przedziale od 42% do 52%). Na studiach magisterskich odnotowano mniej zainteresowanych podnoszeniem kompetencji językowych – 29% i 28%.

Podsumowanie i wnioski

Studenci studiów licencjackich i magisterskich Państwowej Szkoły Wyższej im. Papieża Jana Pawła II w Białej Podlaskiej z kierunku Ekonomia wiążą swoją przyszłość zawodową szczególnie z pracą w finansach, administracji, obsłudze klienta i księgowości. Posiadają oni w swojej samoocenie wysokie kompetencje komunikacyjne, interpersonalne oraz organizacyjne. Większość respondentów bardziej krytycznie oceniła swoje kompetencje analityczne, informatyczne, a także językowe. Wyniki badań powinny uświadomić studentom potrzebę większego zaangażowania w naukę języków obcych, obsługi komputera, analizy ekonomicznej i finansowej. Tego

If they had a high-paying job related to their major, the vast majority of the respondents from first- and second-cycle studies would be interested to a great or very great extent in improving their communication competences. The percentage of the score of 5 – very high inclination for students from first-cycle studied was 48%, 75%, and 43% for the different years of studies.

The indications by the second-cycle students were 54% and 45%. The second-cycle students were more likely than the first-cycle students to feel very inclined to improve their organizational competences. The indications for the second-cycle students are 50% and 59%. For the first-cycle students, they range from 41% to 50%. If they had a well-paying job, the largest percentage of respondents who were first-cycle students reported a high degree of inclination to improve their analytical skills. The predominant score for students of the second year of second-cycle studies was 4 – high inclination. A larger percentage of first- (42%) and second-year (48%) students of second-cycle studies declared that they were very inclined to improve their IT skills compared to first- (33%) and second-year (38%) students of first-cycle studies. The largest number of scores of 5 – very high inclination, i.e. 64%, was declared by students of the third year of first-cycle studies. There are large differences in the number of first- and second-cycle students who declare a very high inclination to improve their language skills if they have a high-paying job. At the first-cycle studies level, almost one in two students would be very interested in such an activity (with indications ranging from 42% to 52%). Students of second-cycle studies declared less interest in improving language competencies: 29% and 28%.

Summary and conclusions

Students of first- and second-cycle studies at the Pope John Paul II State School of Higher Education in Biała Podlaska who major in economics associate their professional future especially with work in finance, administration, customer service, and accounting. In their own opinion, have high communication, interpersonal, and organizational competences. Most respondents were more critical of their analytical, IT, and language competences. The findings should make students aware of the need to become more committed to learning foreign languages, computer skills, and economic and financial analysis. These types of skills will definitely be useful in

typu umiejętności na pewno będą przydatne w pracy na stanowiskach szeregu operacyjnego instytucji finansowych i niefinansowych. W przypadku kompetencji organizacyjnych i analitycznych istnieje większe zróżnicowanie w ocenach dokonanych przez studentów ze studiów licencjackich z różnych roczników, w porównaniu do ocen dokonanych przez studentów ze studiów magisterskich.

Dokonana samoocena cech osobowości studentów kierunku Ekonomia pozwala stwierdzić, że zdecydowana większość z nich to osoby odpowiedzialne i sumienne. Ważnymi cechami w przyszłej pracy zawodowej, które dominująca liczba uczestników badań niezależnie od stopnia realizowanych studiów, w swojej samoocenie posiada, są zdolność współpracy w środowisku zawodowym, elastyczność i otwartość na zmiany. Przestrzeganie zasad i odpowiedzialność za swoją pracę to wartości, które w wysokim stopniu cechują respondentów. W opinii autorów wyniki badań dotyczące tego zagadnienia napawają optymizmem i pozwalają wierzyć, że niedługo na rynek pracy z Państwowej Szkoły Wyższej im. Papieża Jana Pawła II w Białej Podlaskiej trafią osoby, które będą przestrzegać zasad etycznych w swojej pracy zawodowej. Ówczesny rynek pracy wymaga znajomości nowoczesnych technologii. Przewagę w znalezieniu zatrudnienia mają osoby potrafiące wykorzystać w pracy zawodowej nowoczesne rozwiązania technologiczne. Ciekawość i znajomość nowych technologii zadeklarowała większość respondentów, co na pewno będzie stanowić atut w czasie poszukiwania zatrudnienia. Znaczna grupa studentów studiów licencjackich i magisterskich ma świadomość, że wykazywanie inicjatywy, kreatywność, nieszablonowe myślenie, pasja, chęć do działania i współpracy cechuje ich jedynie w umiarkowanym stopniu. Rozwój wspomnianych cech na pewno spowodowałyby zwiększenie atrakcyjności uczestników badań w sytuacji poszukiwania pracy. Co istotne, studenci kierunku Ekonomia w zdecydowanej większości deklarują dużą gotowość do stałego podnoszenia swoich kwalifikacji. Można sądzić, że są osobami świadomymi, że przyszłe miejsca zatrudnienia będą wymagać dalszego podnoszenia kompetencji i nauki praktycznej zawodu.

Na podstawie zrealizowanych badań można stwierdzić, że wysokopłatna praca to dla studentów kierunku Ekonomia Państwowej Szkoły Wyższej im. Papieża Jana Pawła II w Białej Podlaskiej „silny motywator”. Jej posiadanie stymulowałoby zdecydowaną większość respondentów do angażowania się w obowiązki zawodowe w bardzo wysokim stopniu. Innym skutkiem w tej sytuacji byłoby stałe podnoszenie kompetencji komunikacyjnych i interpersonalnych związanych z umiejętnością komunikacji międzyludzkiej oraz umiejętnością współpracy w zespole. Zdecydowana większość

operational-level jobs in financial and non-financial institutions. In the case of organizational and analytical competences, there is more variation in the assessments made by first-cycle students from different years, compared to the assessments made by second-cycle students.

The self-assessment of personality traits of economics students allows us to conclude that the vast majority of them are responsible and conscientious persons. Traits that are important for future professional work, which a dominant number of the respondents, regardless of the cycle of their studies, consider to have in their own opinion, are the ability to cooperate in a professional environment, flexibility, and openness to change. Adherence to rules and responsibility for one's work are values that highly characterize the respondents. In the opinion of the authors, the results of the study on this issue warrant optimism and allow us to believe that soon graduates of the Pope John Paul II State School of Higher Education in Biała Podlaska who observe ethical principles in their professional work will enter the labor market. The modern labor market requires knowledge of modern technology. Those who can use modern technological solutions in their work have an advantage in finding employment. The curiosity and familiarity with new technologies declared by most of the respondents will surely be an asset while looking for employment. A significant group of first- and second-cycle students are aware that showing initiative, creativity, thinking outside the box, passion, and willingness to act and collaborate characterizes them only to a moderate degree. The development of these traits would certainly make the respondents more attractive as job seekers. Importantly, the vast majority of students majoring in economics declare high willingness to constantly improve their qualifications. It can be assumed that they are aware that future jobs will require further improvement of their skill and practical vocational training.

On the basis of the study, it can be concluded that a high-paying job is a “strong motivator” for students of economics at the Pope John Paul II State School of Higher Education in Biała Podlaska. Having such a job would motivate the vast majority of the respondents to commit to their duties to a very high degree. Another outcome in this situation would be continuous improvement of their communication and interpersonal competencies related to communication with others and teamwork. The vast majority of students with a high-paying job would be willing to a high and very high degree to develop their analytical skills, improve their self-management at work, improve their computer skills at work, and improve their language skills. The results of the study remind us how important motivation is for fulfilling one's professional potential.

studentów posiadając wysokopłatną pracę byłaby skłonna w dużym i bardzo dużym stopniu rozwijać swoje kompetencje analityczne, doskonalić zarządzanie sobą w czasie pracy, podnosić umiejętności wykorzystania komputerów w pracy, a także podnosić swoje umiejętności językowe. Wyniki badań nasuwają skojarzenia – jak ważna dla wykorzystania potencjału zawodowego jest motywacja.

Podjęta problematyka badawcza wydaje się być bardzo istotna. Proces kształcenia, rozwijania potencjału zawodowego wymaga stałego monitorowania i modyfikowania. Rynek pracy wciąż się zmienia. Zmieniają się pożądane na rynku kompetencje pracowników. Znaczenie określonych sektorów gospodarki rośnie, innych maleje. Za zmianami w turbulentnym otoczeniu musi „nadążyć” szkolnictwo wyższe, które jest odpowiedzialne za kształtowanie kapitału ludzkiego. Badania dotyczące potencjału zawodowego, kompetencji studentów pełnią rolę kontrolną. W opinii autorów są zasadne i ważne. Powinny być prowadzone sukcesywnie, umożliwiając wielowymiarowe analizy.

The research problem addressed in the study appears to be very relevant. The process of teaching and developing professional potential requires constant monitoring and modification. The labor market is constantly changing. The employee competences that are in demand are changing. The importance of certain sectors of the economy is increasing, while that of others is decreasing. The higher education system must “keep up” with the changes taking place in the turbulent environment, as it is responsible for shaping the human resources for the labor market. Research on professional potential and students’ competences plays a controlling role. In the authors’ opinion, it is justified and important. It should be conducted gradually, thus allowing multi-dimensional analyses.

Bibliografia / References:

1. Alejski, B. (2017). Potencjał zawodowy studentów kierunku „Turystyka i Rekreacja” na progu wejścia na rynek pracy: wybrane aspekty. *Folia Turistica*, 43, 59-84.
2. Briscoe, J. P., Hall, D. T. (2006). The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications. *Journal of Vocational Behaviour*, 69, 4-18.
3. Dziwulski, J. (2017). Zasoby wiedzy pracowników w organizacji jako kluczowe elementy efektywnego zarządzania kapitałem ludzkim. *Marketing i Rynek*, 7, 162-171.
4. Giménez, G. (2005). La dotación de capital humano de América Latina y el Caribe. *Revista de la CEPAL*, AGOSTO, 103-122.
5. Hysa, B., Grabowska, B. (2017). Wiedza, umiejętności oraz potencjał pracowników administracji publicznej na przykładzie wybranej jednostki ZUS. *Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej. Seria: Organizacja i Zarządzanie*, z. 113, 109-123.
6. Jabłoński, M. (2002). Rola, struktura i pomiar kapitału intelektualnego organizacji. *Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstwa*, 11, 13-21.
7. Jakimiuk, B. (2015). Etyczne aspekty realizacji kariery zawodowej. *Szkoła – Zawód – Praca*, 10, 55-65.
8. Jakubiak, M. (2013). *Potencjał zawodowy specjalistów – absolwentów szkół ponadgimnazjalnych uczelni wyższych w województwie lubelskim. Ekspertyza naukowa, Projekt systemowy „Kapitał intelektualny Lubelszczyzny 2010-2013”*. Lublin: Politechnika Lubelska.
9. Jelonek, M. (2011). *Studenci – przyszłe kadry polskiej gospodarki. Raport z badań studentów i analizy kierunków kształcenia realizowanych w 2010 r. w ramach projektu „Bilans Kapitału Ludzkiego”*. Warszawa: Wyd. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości.
10. Kukła, D., Mielczarek, M. (2021). Predyspozycje zawodowe młodzieży niedostosowanej społecznie. Przyczynek do planowania samodzielności zawodowej. *Edukacja ustawiczna dorosłych*, 1, 177-188. DOI: 10.34866/5k6g-6k86.
11. Kwiatkowski, S. M., Symela, K. (red.). (2001). *Standardy kwalifikacji zawodowych – Teoria, metodologia, projekty*. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.
12. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 sierpnia 2014 r. (Dz. U. z 28. 08. 2014 r., poz. 1145).
13. Symela, K., Woźniak, I. (2018). *Podręcznik. Jak tworzyć informacje o zawodach funkcjonujących na rynku pracy*. Warszawa: MRPiPS.
14. Świigoń, M. (2014). Samoocena potencjału zawodowego studentów informacji naukowej i bibliotekoznawstwa oraz specjalności info- i bibliologicznych. Wyniki badań z przełomu 2010 i 2011 roku. *Zagadnienia Informacji Naukowej – Studia Informacyjne*, 54(2), 135-148. DOI:10.36702/zin.553.

15. Zdonek, I., Wolny, M. (2015). Potencjał pracownika – koncepcja modelu badawczego. *Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej, Organizacja i Zarządzanie*, z. 86, 205-215.

Źródła internetowe

16. <https://isnca.org/pl/co-to-jest-kapita%C5%82-ludzki-definicja-i-znaczenie/>
17. <https://leanstudying.pl/potencjal-zawodowy-mlodych-polakow-czesc-poziom-ksztalcenia-przygotowanie-zawodowe-ocenie-studentow-polskich-uczelni/>; dostęp: 18.07.2021.
18. <http://managermagazine.pl/standard-kwalifikacji-zawodowych>; dostęp: 2.10.2021.
19. <https://studylibpl.com/doc/1443883/8.2.-kszta%C5%82towanie-rozwoju-pracownik%C3%B3w>; dostęp: 2.10.2021.
20. <https://wuptorun.praca.gov.pl/documents/5078407/9046020/Ekonomista.pdf/a797bc2a-3ee5-435b-83e5-efb8c6414c35>; dostęp: 2.10.2021.
21. <https://www.parp.gov.pl/component/site/site/bilans-kapitalu-ludzkiego>; dostęp: 18.07.2021.
22. https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/pl/Documents/Reports/pl_Deloitte_PierwszeKrokiNaRynkuPracy_2013_1.pdf; dostęp: 18.07.2021.