

Robert Szydło

Fragment książki
materiał promocyjny

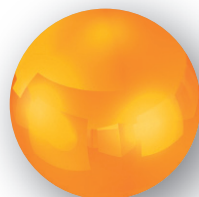
Model kształtowania zatrudnialności absolwentów uczelni ekonomicznych w Polsce – podejście całościowe



Kształtowanie zatrudnialności absolwentów uczelni ekonomicznych w Polsce uwzględniające cztery czynniki: edukacyjny, podmiotowy, biznesowy oraz rynek pracy.

print pdf epub mobi

e•edu-Libri



**Model kształtowania
zatrudnialności absolwentów
uczelni ekonomicznych w Polsce –
podejście całościowe**

*Beato, Jacku i Aniu,
bez Waszego wsparcia ta książka by nie powstała*

Robert Szydło

**Model kształtowania
zatrudnialności absolwentów
uczelni ekonomicznych w Polsce –
podejście całościowe**

e.edu-Libri

Kraków–Legionowo 2025

© edu-Libri s.c. 2025

Redakcja merytoryczna i korekta: edu-Libri

Projekt okładki i stron tytułowych: GRAFOS

Ilustracja na okładce: Jelica Videnovic/Shutterstock

Książka na podstawie pracy doktorskiej pt. „Model kształtowania zatrudnialności absolwentów uczelni ekonomicznych w Polsce”, obronionej 4 października 2022 roku w Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie

Promotor pracy doktorskiej:

dr hab. Małgorzata Tyrańska, prof. UEK

prof. dr hab. Renata Oczkowska

Promotor pomocniczy:

dr Sylwia Wiśniewska

Recenzenci pracy doktorskiej:

dr hab. Joanna Cewińska, prof. UŁ

dr hab. Halina Czubasiewicz, prof. UG

Publikacja została sfinansowana ze środków subwencji przyznanej Uniwersytetowi Ekonomicznemu w Krakowie

Wydawnictwo edu-Libri

ul. Zalesie 15, 30-384 Kraków

e-mail: edu-libri@edu-libri.pl

Skład i łamanie: GRAFOS

Druk i oprawa: OSDW Azymut Sp. z o.o.

Łódź ul. Senatorska 31

ISBN (druk) 978-83-66395-83-1

ISBN e-book (PDF) 978-83-66395-84-8

ISBN e-book (epub) 978-83-66395-85-5

ISBN e-book (mobi) 978-83-66395-86-2

Spis treści

Wstęp	7
Rozdział 1. Rynek pracy i jego uwarunkowania	11
1.1. Znaczenie pracy w życiu człowieka	11
1.2. Istota rynku pracy	14
1.3. Koncepcje rynku pracy	20
Rozdział 2. Istota i czynniki kształtujące zatrudnialność	27
2.1. Pojęcie zatrudnialności i jego ewolucja	27
2.2. Czynniki kształtujące zatrudnialność	30
2.2.1. Czynniki edukacyjne	30
2.2.2. Czynniki podmiotowe	31
2.2.3. Uwarunkowania biznesowe	32
2.2.4. Czynniki rynku pracy	34
2.3. Przemysł 4.0 i jego wpływ na rynek pracy i zatrudnialność	40
Rozdział 3. Metodyka badań własnych w zakresie kształtowania zatrudnialności absolwentów uczelni ekonomicznych	47
3.1. Prezentacja modelu koncepcyjnego	47
3.2. Charakterystyka procedury badawczej	57
3.3. Opis metod zbierania danych	63
3.4. Zastosowanie metod analizy danych	74
3.5. Opis próby badawczej	83
Rozdział 4. Kształtowanie zatrudnialności absolwentów uczelni ekonomicznych w ujęciu modelowym	94
4.1. Kształtowanie zatrudnialności absolwentów uczelni ekonomicznych w ujęciu ogólnym	94
4.2. Weryfikacja modelu kształtowania zatrudnialności absolwentów uczelni ekonomicznych	111
4.3. Opinia ekspertów na temat kształtowania zatrudnialności absolwentów uczelni ekonomicznych	114
4.4. Dyskusja wokół wyników badań własnych	121
4.5. Dobre praktyki oraz zalecenia dotyczące kształtowania zatrudnialności absolwentów uczelni ekonomicznych w Polsce	128
Zakończenie	134

Załącznik 1 – Kwestionariusz główny	137
Załącznik 2 – Kwestionariusz ekspercki	148
Załącznik 3 – Wykaz ekspertów	155
 Spis tabel	 156
Spis rysunków	158
Bibliografia	160

Wstęp

Rozważając sytuację na rynku pracy z perspektywy osób poszukujących zatrudnienia, można mówić o zatrudnialności (ang. *employability*). Często spotykanym określeniem jest również zdolność do zatrudnienia lub zdolność zatrudnieniowa. W literaturze przedmiotu spotyka się publikacje dotyczące poszczególnych wąskich działań, jednak brakuje publikacji kompleksowo traktujących o metodach rozwijających zatrudnialność. Dlatego też przedmiotem badań jest kształtowanie zatrudnialności absolwentów uczelni ekonomicznych w Polsce uwzględniające cztery czynniki: edukacyjny, podmiotowy, biznesowy oraz rynek pracy. Jest to pierwsza część dwutomowego opracowania naukowego dotyczącego kształtowania zatrudnialności absolwentów uczelni ekonomicznych w Polsce.

Celem głównym monografii jest opracowanie oraz walidacja modelu kształtowania zatrudnialności absolwentów uczelni ekonomicznych w Polsce oraz opisanie zależności pomiędzy poszczególnymi czynnikami kształtującymi zatrudnialność absolwentów uczelni ekonomicznych.

Praca ma charakter teoretyczno-empiryczny i składa się z czterech rozdziałów. Dwa pierwsze rozdziały prezentują rozważania teoretyczne i zostały przygotowane na podstawie kwerendy literatury przedmiotu. Omówiono w nich poszczególne elementy składające się na opracowany model koncepcyjny kształtowania zatrudnialności absolwentów uczelni ekonomicznych, który ukazano w rozdziale trzecim dysertacji. Rozdział czwarty ma charakter empiryczny.

W pierwszym rozdziale zatytułowanym *Rynek pracy i jego uwarunkowania* opisano znaczenie pracy w życiu człowieka, odwołując się zarówno do teorii klasycznych, jak i do podejść współczesnych. Ważnym elementem tego rozdziału jest zaprezentowanie funkcji pracy odnoszących się do pracownika jako podmiotu. W dalszej części rozdziału omówiono istotę i koncepcje rynku pracy. W tej części dominuje podejście ekonomiczne oraz zarządcze. Opisano również rynek pracy w rozumieniu geograficznym z uwzględnieniem zagadnienia migracji pracowników. Zaprezentowane w rozdziale czynniki otoczenia determinujące sytuację na rynku pracy zostały podzielone na czynniki odnoszące się do głównych zainteresowanych

przedmiotem wymiany na rynku pracy, czyli do pracodawców i pracobiorców, ale także uwzględniono czynniki ogólnoeconomiczne, takie jak demografia, technologia, polityka, kultura, edukacja czy aspekty koniunkturalne. Znaczną część rozdziału poświęcono tematyce bezrobocia i sposobom jego rozumienia. Rozdział pierwszy to z jednej strony opis czynników kształtujących zatrudnialność, a z drugiej zarys tła do dalszych rozważań.

Drugi rozdział – *Istota i czynniki kształtujące zatrudnialność*, dotyczy konstruktów, jakim jest zatrudnialność. Na początku przedstawiono definicje zatrudnialności. W kolejnej części omówiono pokrótce czynniki kształtowania zatrudnialności w podziale na czynniki edukacyjne, podmiotowe oraz biznesowe. Czynniki rynku pracy nie zostały ujęte w tym rozdziale, ponieważ zostały opisane w rozdziale poprzednim. Ostatnia część nawiązuje do problematyki czwartej rewolucji przemysłowej oraz jej wpływu na zatrudnialność i rynek pracy. Rozdział ten stanowi z jednej strony rozwinięcie aspektów technologicznych, a z drugiej pokazuje znaczące zmiany, jakie w najbliższym czasie będą dotyczyć badanych konstruktów.

Rozdział trzeci jest rozdziałem metodycznym. Zgodnie z jego tytułem *Metodyka badania kształtowania zatrudnialności absolwentów uczelni ekonomicznych* stanowi etapowe odzwierciedlenie prowadzonego procesu badawczego. Proces ten może zostać powtórzony i zastosowany nie tylko do badania kształtowania zatrudnialności absolwentów uczelni ekonomicznych, ale także uogólniony na inne obszary tematyczne. W pierwszej części rozdziału omówiono cele badawcze oraz postawiono pytania badawcze odnoszące się do dwóch teoretycznych rozdziałów dysertacji jak również podano hipotezy dotyczące metodycznych i empirycznych obszarów pracy. Najważniejszą częścią rozdziału jest prezentacja modelu koncepcyjnego kształtowania zatrudnialności absolwentów uczelni ekonomicznych wraz z operacjonalizacją wykorzystanych zmiennych. Mimo że wszystkie zmienne ujęte w modelu zostały wprowadzone i wyjaśnione w części teoretycznej pracy, w tej części dysertacji dla ułatwienia percepcji prezentowanych rozważań zostały one syntetycznie przybliżone. Drugi podrozdział opisuje procedurę badawczą z uwzględnieniem wykonywanych czynności dotyczących analizy działań w zakresie kształtowania zatrudnialności absolwentów uczelni ekonomicznych. W trzecim podrozdziale zaprezentowano i opisano metody zbierania danych oraz przywołano zarówno teorie dotyczące zbierania danych ilościowych, jak również jakościowych. W prowadzonych badaniach posłużono się kwestionariuszem typu CSAQ składającym się z pytań zamkniętych o charakterze ilościowym oraz pytań otwartych o charakterze jakościowym (w przypadku grupy ekspertów). Po opisanu metod zbierania danych przedstawiono zastosowane w części empirycznej narzędzia analizy danych ilościowych, poczynając od miar statystyki opisowej takich jak średnia, odchylenie standardowe, moda czy kwartyle, poprzez narzędzia statystyki matematycznej w postaci testów statystycznych wykorzystanych w weryfikacji postawionych hipotez oraz dwie metody modelowania strukturalnego CB-SEM oraz PLS-SEM. Zaznaczono również wykorzystanie teorii ugruntowanej w analizie danych o charakterze

jakościowym, a także opisano programy statystyczne, które zostały wykorzystane w pracy badawczej do analizy danych. Ostatnim elementem rozdziału metodycznego jest opis próby badawczej dokonany w podziale na pięć grup respondentów: studentów, absolwentów, pracowników naukowych, pracowników działów zarządzania zasobami ludzkimi oraz ekspertów wytypowanych do panelu.

Ostatnim rozdziałem pracy jest rozdział czwarty pt. *Kształtowanie zatrudnialności absolwentów uczelni ekonomicznych w ujęciu modelowym*. Pierwszym omawianym w ramach rozdziału zagadnieniem jest opis statystyczny zatrudnialności jako jednolitego konstruktu. Wskazane w rozdziale trzecim pracy miary statystyki opisowej oraz matematycznej stanowiły podstawę analizy modeli strukturalnych. Wyniki przeprowadzonych analiz, wykonywanych za pomocą metod CB-SEM oraz PLS-SEM, stanowią kolejną część rozdziału.

Po zaprezentowaniu wyników uzyskanych w badaniach ilościowych przedstawiono analizę postrzegania kształtowania zatrudnialności przez grupę ekspertów, co jednocześnie stanowi pierwszą część przeprowadzonych badań jakościowych. Za pomocą podejścia właściwego dla teorii ugruntowanej i procesu kodowania wypowiedzi wyznaczono drzewa kodów zaprezentowane w ujęciu graficznym. Część jakościową procesu badawczego uzupełnia analiza *case study*, przedstawiająca działania podejmowane w kierunku kształtowania zatrudnialności absolwentów, które obejmują najlepsze uczelnie na świecie.

Ostatnim elementem opracowania jest dyskusja na temat wyników, w ramach której zweryfikowano postawione pytania badawcze oraz hipotezy badawcze oraz wyszczególniono takie aspekty pracy badawczej jak zalecenia dla poszczególnych interesariuszy w kontekście kształtowania zatrudnialności absolwentów uczelni ekonomicznych w Polsce.

Poruszana w monografii tematyka będzie przydatna dla studentów i absolwentów, nauczycieli akademickich, osób odpowiedzialnych za jakość kształcenia oraz reprezentantów działów HR.

Rozdział 1. Rynek pracy i jego uwarunkowania

1.1. Znaczenie pracy w życiu człowieka

Aksjologia jako nauka może być rozumiana w dwojaki sposób. W szerokim znaczeniu jest to dział filozofii, który traktuje o wartościach. Zajmuje się między innymi analizą samej natury wartości, jej ocenianiem oraz klasyfikacją. W węższym ujęciu aksjologia traktuje o szczegółowych teoriach wartości w poszczególnych dziedzinach. Mogą być one rozważane w ujęciu społecznym (dom, rodzina), moralnym (etyka), estetycznym (sztuka), poznawczym (psychologia), religijnym czy ekonomicznym [Żuk, 2016].

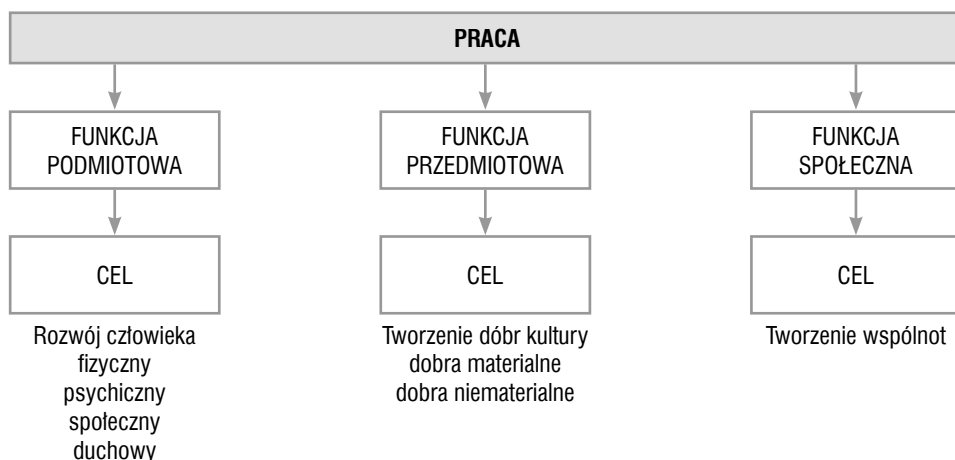
Każdy człowiek kieruje się w życiu określonymi wartościami. Dla jednych mogą to być dom i rodzina, zdrowie, zysk, czy – w ujęciu ludycznym lub hedonistycznym – przyjemność. Wartością, która wydaje się pozostawać nie bez znaczenia dla ludzi, jest także praca [Bejma, 2015]. Samo pojęcie pracy jest wieloznaczne, a jego rozumienie zależy od dyscypliny naukowej, z punktu widzenia której będzie ono rozważane. W fizyce praca to iloczyn siły i drogi przebytej przez dany obiekt, natomiast w biologii pracą będzie każdy ruch w organizmach żywych. Prakseologia tłumaczy pracę jako działania podejmowane przez człowieka w celu pokonania trudności lub osiągnięcia zamierzonego rezultatu [Kotarbiński, 1955]. Z prawnego punktu widzenia pracą określa się każdy wysiłek człowieka, który ukierunkowany jest na osiągnięcie celu [Stelina, 2018]. Z perspektywy ekonomicznej praca jest pierwotnym źródłem wartości dóbr, a z perspektywy zarządzania praca może zostać zdefiniowana jako ogół działań pracowników. Tematyka pracy pozostaje w kręgu zainteresowań ludzi od wielu lat, o czym może świadczyć obecność tematu pracy (uprawa roli) już w biblijnej Księdze Rodzaju [Wyrostek, 2013]. Hebrajczycy uważali, że praca nie przynosi ujemy i, choć ciężka, może być konieczna do odkupienia grzechów [Knights, Willmott, 1999]. Starożytni Grecy czy Rzymianie natomiast uważali pracę za przekleństwo i wykorzystywali do niej głównie niewolników [Applebaum, 1995; Temin, 2004]. W klasztorach europejskich powszechną praktyką

była modlitwa, wypoczynek oraz praca [Jemielniak, 2008]. Obecnie prawo pracy określa pracę jako działalność: dobrowolną (nikt nie może być zmuszony do świadczenia pracy), podporządkowaną (wykonuje się ją na polecenie przełożonego), odpłatną (pracownik nie ma możliwości zrzeczenia się wynagrodzenia ani przeniesienia go na inną osobę) czy podejmowaną na rzecz i ryzyko pracodawcy, który ponosi odpowiedzialność za działania pracownika [Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy].

Sama praca jest, choć niebezpośrednio, przedmiotem zainteresowania każdego człowieka od najmłodszych lat. Kilkulatnie dzieci marzą o tym, aby wykonywać określone zawody. Na dalszym etapie rozwoju marzenia te stają się aspiracjami oraz przedmiotem ściśle określonych i zaplanowanych działań [Bejma, 2016]. Praca może być rozważana w wielu aspektach. Należą do nich aspekty [Stępień, 2001]:

- społeczny – w którym praca rozumiana jest jako proces społeczny, dzięki któremu umożliwiany jest rozwój człowieka i jego osobowości,
- filozoficzny – gdzie praca utożsamiana jest z dążeniem do osiągnięcia pewnej wartości w rozumieniu oceny moralnej,
- ekonomiczny – opisujący korzyści materialne i finansowe czy gospodarcze z wykonywanej pracy,
- historyczny – odnoszący się do zmian, jakie zachodzą w społeczeństwie na przestrzeni wieków.

W literaturze przedmiotu wymieniane są różne podziały pracy, głównie ze względu na funkcje czy motywy jej podejmowania. Według Kalinowskiego i innych [2005] praca pełni trzy funkcje: podmiotową, przedmiotową oraz społeczną. Graficzne ujęcie zaprezentowanego podejścia przedstawiono na rysunku 1.1.



Rysunek 1.1. Funkcje pracy

Źródło: [Kalinowski i in., 2005; za Bejma, 2015].

W rozumieniu podmiotowym człowiek znajduje się w centrum rozważań, a za główny cel pracy określa się spełnienie osobistego powołania, odnoszącego się do jego człowieczeństwa. Funkcją pracy może być zaspokojenie przez jednostkę podstawowych potrzeb egzystencjalnych takich jak potrzeby fizjologiczne czy bezpieczeństwa. Ważnym elementem są potrzeby wyższego szczebla takie jak uznanie czy samorealizacja [Maslow, 1943].

Funkcja przedmiotowa nie odnosi się do człowieka jako podmiotu wykonującego pracę, ale do samych jej wyników. Praca jest rozumiana jako szeroko pojęta ingerencja człowieka w otoczenie, w wyniku czego powstają określone dobra materialne lub niematerialne, świadczone są usługi. Warto zauważyć, iż funkcja podmiotowa powinna przeważać nad funkcją przedmiotową. To praca powinna być dla człowieka, a nie człowiek dla pracy [Jan Paweł II, 1981].

Funkcja społeczna pracy odnosi się do tworzenia społeczeństwa, interakcji z innymi ludźmi, wyznaczania pozycji społecznej poprzez dawanie czegoś od siebie czy potrzebę przynależności do określonej grupy społecznej [Phelps, 2013; za Szymczak, Gawrycka, 2015].

Grabiński [2003] podaje trzy główne motywy podejmowania pracy przez pracowników. Należą do nich motywy materialne, społeczne oraz psychologiczne. Motywy materialne pozwalają na uzyskanie przez pracownika poczucia bezpieczeństwa ekonomicznego oraz zaspokojenie potrzeb zarówno swoich, jak i swojej rodziny. Motywy społeczne umożliwiają awans w hierarchii społecznej oraz identyfikację z wybraną grupą. Poprzez uzyskanie satysfakcji z wykonywanej pracy, pozytywne oddziaływanie na społeczeństwo czy rozwój zawodowy realizowane są motywy psychologiczne. Szymczak i Gawrycka [2015] dzielą pracę w ujęciu dobra indywidualnego, czyli pod kątem pracownika jako osoby, oraz dobra społecznego z uwzględnieniem przedsięwzięć, które z tej pracy korzystają.

Istotnym elementem w rozważaniu pojęcia pracy jest zdolność do pracy. Jest ona charakteryzowana przez kilka cech [Kryńska, Kwiatkowski, 2013]. Należą do nich: unikalność, świadomość, nieoderwalność oraz możliwość doskonalenia. Poprzez unikalność rozumie się fakt, iż zdolność do pracy różni się w zależności od konkretnej osoby, jest dla niej wyjątkowa. Porównywalne mogą być wykształcenie, poziom kompetencji czy cechy osobiste, jednak każdy człowiek dysponuje ich unikalną kombinacją. Świadomość w kontekście zdolności do pracy powoduje, że nie można ukraść komuś pracy tak jak innych dóbr czy też wykorzystać jej bez zgody właściciela. Nieoderwalność zdolności do pracy przejawia się w tym, że nawet raz użyta nie zmienia ona właściciela, podobnie jak nie ulegają zmianie prawa autorskie do dzieła czy artykułu naukowego. Ostatnim elementem charakterystycznym dla zdolności do pracy jest fakt, iż podlega ona doskonaleniu. Wraz z jej wykorzystaniem, użytkowaniem, staje się ona przedmiotem transformacji, wzrasta jej wartość.

Wartość pracy i zdolności do pracy nie są rozumiane tylko z perspektywy człowieka jako podmiotu pracy. Mają też one wartość w ujęciu ekonomicznym – co wynika

również z przytoczonych wcześniej funkcji pracy. Aby rozważyć, jakie znaczenie ma praca w ujęciu ekonomicznym, należy rozważyć pojęcie rynku. Połączenie wartości pracy w ujęciu podmiotowym i ekonomicznym jest możliwe dzięki funkcjonowaniu specyficznego mechanizmu, jakim jest rynek pracy.

1.2. Istota rynku pracy

Samo pojęcie rynku wywodzi się z nauk ekonomicznych. Jest jedną z podstawowych kategorii ekonomicznych [Dach, 1998]. W ujęciu tradycyjnym można rynek rozumieć jako miejsce, w którym występuje możliwość wymiany dóbr i usług. Często miejsce to jest zorganizowane specjalnie do tego celu. Wszechobecna technologia pozwala jednak na wymianę dóbr i usług na odległość, za pomocą sieci Internet czy połączenia telefonicznego. Należy więc odejść od tradycyjnego rozumienia rynku jako miejsca, a za Dach [2008] rozumieć rynek jako proces, w trakcie którego podmioty ustalają przedmiot i warunki wymiany dóbr i usług, którego podstawowym elementem jest strona popytowa, reprezentowana przez nabywców, oraz podaźowa, reprezentowana przez producenta. Ponadto warto zauważyć, iż obecnie nie tylko dobra i usługi pozostają przedmiotem wymiany. Stają się nimi między innymi pieniądze sam w sobie (jako wymiana walut), wartości artystyczne (instalacje, przedstawienia) czy intelektualne. Nie jest to katalog zamknięty, w związku z czym można uznać, iż przedmiotem wymiany rynkowej może być wszystko, co zostanie zakupione przez nabywcę. Przedmiotem wymiany rynkowej może być także praca. Można wtedy mówić o rynku pracy.

Rynek pracy należy do rynku czynników produkcji, zawierającego w sobie również takie tradycyjne rynki jak rynek ziemi czy kapitału (rzecowego oraz pieniężnego). Sam rynek pracy definiowany może być na różne sposoby. Hudson [2000] oraz Serena [2016] zaznaczają, że rynek pracy można rozważać z dwóch perspektyw. Pierwsza z nich zakłada, że praca jest dobrem takim samym jak produkt i usługa, natomiast druga skupia się raczej na podaży dostępnej siły roboczej. W niniejszej dysertacji praca będzie traktowana jak każde inne dobro czy usługa. Ogólna, bardziej tradycyjna definicja rynku pracy określa go jako miejsce, w którym dokonuje się transakcje oraz ustala warunki wymiany usług pomiędzy pracownikami a pracodawcami [Kryńska, Kwiatkowski, 2013]. Podobną definicję przytaczają Ehrenberg oraz Smith [2000]. Z kolei Boeri oraz van Ours [2013] definiują rynek pracy jako miejsce, w którym usługi mające odzwierciedlenie w opisie pracy są oferowane w określonej cenie lub za określonym wynagrodzeniem. W przytoczonej definicji podkreślane jest dopasowanie pracy do danej oferty. Natomiast Dobrota [1997] zwraca uwagę, że rynek pracy to przestrzeń gospodarcza, a nie konkretne miejsce. Definicję określającą rynek pracy za pomocą działań na nim występujących proponuje Szaban [2013], według niego rynek pracy to „pracownicy mogący i chcący pracować i pracodawcy chętni, by ich zatrudniać”. Definicja ta zakłada, że w idealnej



Książka na podstawie pracy doktorskiej pt. „Model kształtowania zatrudnialności absolwentów uczelni ekonomicznych w Polsce”, obronionej 4 października 2022 roku w Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie

Omawiając uwarunkowania rynku pracy, Autor zwrócił uwagę na czynniki otoczenia „odnoszące się do głównych zainteresowanych przedmiotem wymiany na rynku pracy, czyli pracodawców i pracobiorców, ale także uwzględnił kryteria ogólnoeconomiczne, takie jak demografia, technologia, polityka, kultura, edukacja czy aspekty koniunkturalne”. Podkreślił również wpływ czwartej rewolucji przemysłowej na rynek pracy.

Z recenzji doktoratu przygotowanej przez
dr hab. Joannę Cewińską, prof. UŁ

Do osiągnięć naukowych Doktoranta, wykazanych w recenzowanej pracy, należy zaliczyć:

- *dokonanie rzetelnego przeglądu literatury przedmiotu /.../;*
- *opracowanie autorskiego modelu zatrudnialności absolwentów/.../;*
- *opracowanie szczegółowych kwestionariuszy ankiety, które bardzo dobrze korespondują z celami pracy i mają dość duży poziom obiektywizmu;*
- *uzyskanie przekonujących wyników badań, ujętych w postaci modelu współzależnych czynników opisujących problem badawczy w sferze teorii i praktyki, które powinny być znane środowisku uczelni ekonomicznych dla kreowania programów studiów i metod pracy ze studentami oraz dla praktyków, aby budowali oferty pracy wykorzystujące budowane na uczelniach kompetencje.*

Z recenzji doktoratu przygotowanej przez
dr. hab. Halinę Czubasiewicz, prof. UG

www.edu-libri.pl

Wydawnictwo edu-Libri jest oficyną wydawniczą publikacji naukowych i edukacyjnych.

Współpracujemy z profesjonalnymi redaktorami merytorycznymi i technicznymi z dużym doświadczeniem w przygotowywaniu publikacji specjalistycznych. Stawiamy na jakość łączoną z nowoczesnością, a najważniejsze dla nas są przyjemność współtworzenia i satysfakcja z dobrze wykonanego zadania.

Nasze publikacje (drukowane i elektroniczne) są dostępne w księgarniach stacjonarnych i internetowych oraz w czytelnich on-line ibuk.pl, osbi.pl i nasbi.pl - szczegóły na stronie wydawnictwa.



ISBN 978-83-66395-83-1



9 788366 395831