

dr Beata Granosik
mgr Emilia Nadolna

Katedra Ekonomii, Wydział Nauk Ekonomicznych
Politechnika Koszalińska

Absolwent Wydziału Nauk Ekonomicznych Politechniki Koszalińskiej jako menedżer na rynku pracy – opinie lokalnych pracodawców

WSTĘP

Wizerunek pracownika jest jednym z kluczowych elementów decydującym o rozwoju jego kariery zawodowej. Ma on szczególne znaczenie zwłaszcza w przypadku dopiero co wchodzących na rynek pracy absolwentów wyższej uczelni.

Zasadniczym celem artykułu było zaprezentowanie opinii pracodawców regionu koszalińskiego na temat wizerunku absolwentów Wydziału Nauk Ekonomicznych Politechniki Koszalińskiej zatrudnionych na stanowiskach menedżerskich. Dodatkowo w artykule skupiono się na następujących problemach badawczych: opis profilu współczesnego menedżera, zobrazowaniu sylwetki absolwenta WNE, analiza oczekiwań koszalińskiego rynku pracy wobec absolwentów WNE oraz ocena pracowników – absolwentów WNE.

Przystępując do rozwiązania wyżej wymienionych problemów badawczych postawiono tezę, że *absolwenci Wydziału Nauk Ekonomicznych Politechniki Koszalińskiej są cenionymi pracownikami, poszukiwanymi i chętnie zatrudnianymi przez lokalnych pracodawców.*

Jako podmiot badawczy w niniejszej pracy przyjęto pracodawców regionu koszalińskiego, którzy zatrudniają (lub w ciągu ostatnich trzech lat zatrudniali) na stanowisku menedżerskim absolwenta WNE. Obszarem badania objęto analizę wizerunku tychże absolwentów w opinii lokalnego rynku pracy.

PROFIL WSPÓŁCZESNEGO MENEDŻERA

Charakteryzując wizerunek menedżera należy podjąć próbę zdefiniowania pojęcia „menedżer”. W publikacji K. Kubiaka można odnaleźć kilka pojęć związanych z menedżerem. Pierwszą z nich jest definicja P.F. Druckera, który określił menedżera, jako „autorytet wiedzy, który jest profesjonalistą, posiada umiejętności adaptacji do zmian, rozwiązuje problemy i jest skuteczny w działaniu,

cehuje go praktycyzm, racjonalizm i stanowczość”. J.P. Kotler uważa, że to „»twarz przedsiębiorstwa«, powinien mieć charyzmę, energię i zdolność »porwania« innych własnym przykładem, aby móc tworzyć zaufanie i koleżeński zespół”. Z kolei wg J.A. Stonera i Ch. Wankla „menedżer to osoba, która odpowiada za kierowanie działaniami prowadzącymi do osiągnięcia celów organizacji, czyli osoba powołana do świadomego ustawicznego kształtowania organizacji” [Kubik, 2005, s. 13].

Tak duże zróżnicowanie w podejściu do definiowania pojęcia „menedżer” bierze się z faktu, że współcześnie menedżer pełni wiele funkcji i ról na różnych poziomach w organizacji. Najwyżej w hierarchii znajdują się *menedżerowie najwyższego poziomu*. Stanowią oni stosunkowo niewielką grupę kadry kierowniczej i zajmują się kontrolowaniem organizacji. Wśród nich znajdują się: prezesi, wiceprezesi oraz dyrektorzy naczelni. Ich głównym zadaniem jest wyznaczanie celów, strategii oraz polityki operacyjnej organizacji. Kolejni są *menedżerowie średniego poziomu*. Podlegają oni menedżerom z najwyższego szczebla. Zaliczyć można do nich: kierowników, szefów wydziałów, głównych inżynierów, głównych księgowych. Menedżerowie tego szczebla odpowiedzialni są za realizację planów i polityki opracowanych na najwyższym szczeblu oraz za nadzorowanie i koordynację działań niższego szczebla. Najniżej w hierarchii znajdują się *menedżerowie pierwszej linii*. Zajmują się oni nadzorem i koordynacją działań pracowników wykonawczych. Są nimi brygadziści, nadzorcy, kierownicy działów. Ich praca w największym stopniu polega na kierowaniu i nadzorowaniu pracy szeregowych pracowników organizacji. Na każdym z tych szczebli niezbędne są odpowiednie cechy osobowości, kompetencje i umiejętności [zob. Pocztowski, 1998, s. 132; Gołębiowska, 2005, s. 264; Robbins, 1998, s. 68].

SYLWETKA ABSOLWENTA WYDZIAŁU NAUK EKONOMICZNYCH POLITECHNIKI KOSZALIŃSKIEJ

Prace nad projektem utworzenia obecnego WNE rozpoczęły się w październiku 1992 roku. Przez niespełna rok ustalano zasady funkcjonowania Wydziału, jego wizję, cel i strategię działania. Zarządzeniem Rektora (prof. dr. hab. inż. Z. Piątka z 14 czerwca 1993 roku), zgodnie z uchwałą Senatu z 2 czerwca 1993 r., powołany został *Instytut Zarządzania i Marketingu (w organizacji)*. W tym samym roku w lipcu przeprowadzono pierwszą rekrutację. Przyjęto wówczas 298 studentów na studia stacjonarne oraz 156 studentów na studia niestacjonarne [<http://www.ieiz.tu.koszalin.pl>].

Od 1 października 2012 r., po wielu przekształceniach organizacyjnych, jednostka nosi nazwę Wydziału Nauk Ekonomicznych.

Wydział aktualnie prowadzi cztery kierunki studiów: *Ekonomię I st. i II st., Finanse i Rachunkowość I st., Zarządzanie I st.*, a od 2011 r. *Gospodarkę przestrzenną I st.* Pierwszy stopień edukacji trwa 3 lata, drugi 2 lata.

Jak wynika z oferty WNE, absolwent kierunku *Ekonomia* posiada wszechstronną wiedzę ekonomiczną. Jest przygotowany do wykonywania zawodu ekonomisty – specjalisty w dziedzinie gospodarowania zasobami finansowymi, ludzkimi i materialnymi. Podczas studiów pierwszego stopnia studenci mogą poszerzać swoje umiejętności na wybranych przez siebie specjalnościach, tj. *Ekonomia przedsiębiorstwa, Gospodarka publiczna, Gospodarka regionalna i lokalna, Badania operacyjne i analiza statystyczna*. Z kolei na II st. nabycie dodatkowych kwalifikacji zawodowych umożliwiają specjalności: *Ekonomia menedżerska, Finanse i polityka pieniężna, Gospodarka publiczna i samorządowa*, a także wprowadzone od 2012 r. *Rynek nieruchomości i Kapitał ludzki w biznesie* [<http://www.ieiz.tu.koszalin.pl>].

Finanse i Rachunkowość to studia kształcące specjalistów w zakresie rachunkowości i finansów, funkcjonowania rynków i instytucji finansowych w Polsce i Unii Europejskiej. Absolwent kierunku *Finanse i Rachunkowość* posiada wiedzę z zakresu rachunkowości, finansów oraz funkcjonowania rynków i instytucji finansowych. Potrafi przeprowadzać analizy i oceny sytuacji ekonomiczno-finansowych podmiotów gospodarczych, a także jest przygotowany do pracy w charakterze księgowego lub analityka finansowego w przedsiębiorstwach, instytucjach finansowych itp. Podejmując się studiów na tym kierunku student ma możliwość wyboru specjalności: *Finanse i rachunkowość przedsiębiorstw, Finanse i rachunkowość samorządu terytorialnego oraz Finanse i rachunkowość banków i zakładów ubezpieczeń* [<http://www.ieiz.tu.koszalin.pl>].

Zarządzanie – studia na tym kierunku przygotowują w zakresie opracowywania, wdrażania i kontroli strategii przedsiębiorstwa i instytucji publicznych oraz działalności operacyjnej w obszarze wybranej specjalności studiów. Absolwent kierunku posiada wiedzę teoretyczną i praktyczną z zakresu nauk o zarządzaniu i nauk pokrewnych. Posiada umiejętności rozpoznawania, diagnozowania i rozwiązywania problemów gospodarowania. Jest przygotowany do pracy w instytucjach i organizacjach gospodarczych na stanowiskach kierowniczych, a także na stanowiskach analitycznych i operacyjnych, w agencjach consultingowych i reklamowych. W celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych student może studiować na specjalności: *Zarządzanie marketingowe, Zarządzanie przedsiębiorstwem i Biznes turystyczny* [<http://www.ieiz.tu.koszalin.pl>].

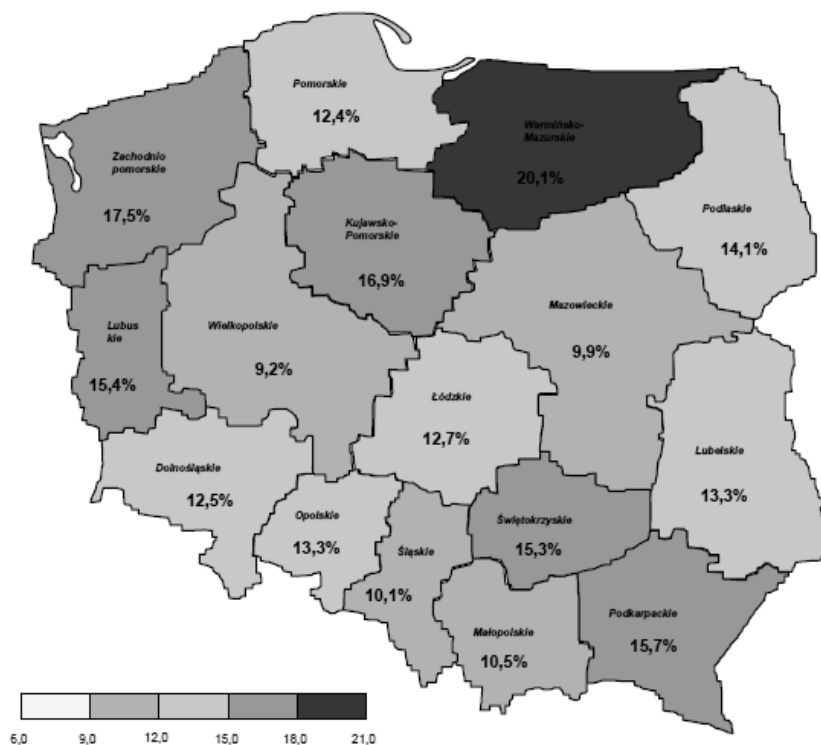
Do końca roku akademickiego 2011/2012 w ofercie edukacyjnej Wydziału widniał kierunek *Zarządzanie II st.* Kierunek obecnie został zlikwidowany, lecz w planach Wydziału jest jego wznowienie w przyszłym roku akademickim.

Zainteresowanie wśród studentów tematyką kształtowania i zagospodarowania przestrzennego skłonił władze PK do stworzenia nowego kierunku *Gospodarka Przestrzenna*. Absolwent będzie posiadał wiedzę i umiejętności po-

trzebne do kształtowania środowiska przestrzennego ludzi zgodnie z ich potrzebami, wymogami cywilizacyjnymi, możliwościami technicznymi oraz zasadami ładu przestrzennego. Zdolność do trafnego przewidywania różnorodnych procesów przestrzennych będzie miała ogromne znaczenie w pracy absolwenta.

CHARAKTERYSTYKA I OCZEKIWANIA LOKALNEGO RYNKU PRACY

Według danych pochodzących z PUP Koszalin stopa bezrobocia odnotowana w Polsce na koniec 2011 roku wyniosła 12,5%, i w porównaniu do końca 2010 roku zwiększyła się o 0,2 punktu procentowego. Stopa bezrobocia w województwie zachodniopomorskim na koniec 2011 roku wyniosła 17,5% i w porównaniu do końca 2010 roku jest większa o 0,1 punktu procentowego. Województwo zachodniopomorskie plasuje się na drugim miejscu w kraju pod względem wysokości stopy bezrobocia, co zaobserwować można na rys. 1 [PUP Koszalin 2012].



Rysunek 1. Wskaźnik stopy bezrobocia w województwach w 2011 r.

Źródło: Sprawozdanie z działalności Powiatowego Urzędu Pracy w Koszalinie za rok 2011, Koszalin 2012, s. 6–8.

W woj. zachodniopomorskim w 2011 r. najniższa stopa bezrobocia odnotowana została w powiatach: Miasto Szczecin, Miasto Świnoujście, Miasto Koszalin. Najwyższą stopę bezrobocia odnotowano w powiecie łobeskim (29%), natomiast powiat koszaliński plasuje się na siódmym miejscu pośród powiatów posiadających najwyższą stopę bezrobocia w województwie. Stopy bezrobocia obliczone dla miasta Koszalina i powiatu koszalińskiego przedstawiono w tabeli 1.

Tabela 1. Wskaźnik stopy bezrobocia [%] w regionie koszalińskim na tle woj. zachodniopomorskiego i Polski

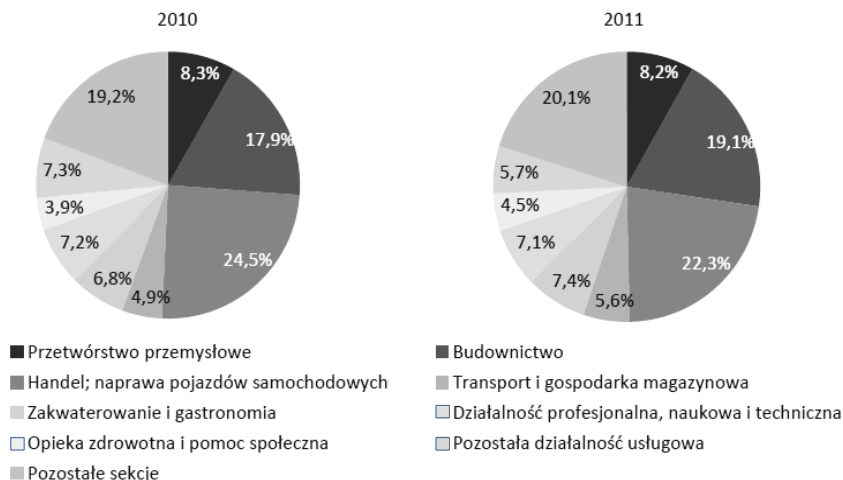
	2008	2009	2010	2011
Polska	9,5	11,9	12,3	12,5
Woj. zachodniopomorskie	13,4	16,5	17,4	17,5
Powiat M. Koszalin	8,2	9,9	10,7	11,2
Powiat koszaliński	21,6	24,3	25,6	26,5

Źródło: Raporty PUP Koszalin w latach 2008–2011.

Koszaliński rynek pracy, z punktu widzenia nowo rejestrowanych podmiotów gospodarczych stale się rozwijał do 2010 r. Oznaczało to powstanie nowych miejsc pracy. Liczba nowo rejestrowanych podmiotów gospodarczych w 2010 r. w powiecie M. Koszalin wynosiła 18 815, lecz rok później liczba ta zmalała o 668 podmiotów. Podobna sytuacja miała miejsce w powiecie koszalińskim, gdzie w 2010 r. zarejestrowanych było 6962 firm, a w 2011 r. o 128 mniej. Z kolei w woj. zachodniopomorskim w ciągu roku w ciągu 2011 r. wpisano do rejestru REGON 18 852 nowe podmioty, tj. o 9,5% mniej niż na przestrzeni 2010 r.

Spośród sekcji o dominującym udziale, w grupie podmiotów nowo zarejestrowanych w woj. zachodniopomorskim, największy spadek w skali roku wystąpił w pozostałej działalności usługowej (o 29,5%), obsłudze rynku nieruchomości (o 18,9%), oraz handlu; naprawie pojazdów samochodowych (o 17,7%), natomiast największy wzrost wystąpił w sekcjach: administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (o 33,3%), rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (o 10,9%) oraz działalność finansowa i ubezpieczeniowa (o 7,6%) – patrz rys. 2.

Wśród czterech podregionów woj. zachodniopomorskiego najwięcej podmiotów w 2011 r. zarejestrowanych było w podregionie koszalińskim (72 811) i stanowiły one 33,9% ogółu zarejestrowanych w województwie, a najmniej w podregionie stargardzkim (36 866) – 17,2%. Najwięcej podmiotów zarejestrowanych było w Szczecinie (65 134), a najmniej w powiecie łobeskim (3240).



Rysunek 2. Struktura podmiotów gospodarki narodowej nowo zarejestrowanych wg sekcji PKD 2010–2011

Źródło: Zmiany strukturalne grup podmiotów gospodarki narodowej w rejestrze REGON w województwie zachodniopomorskim w 2011 r., Informacje i opracowania statystyczne, Szczecin 2012, s. 21.

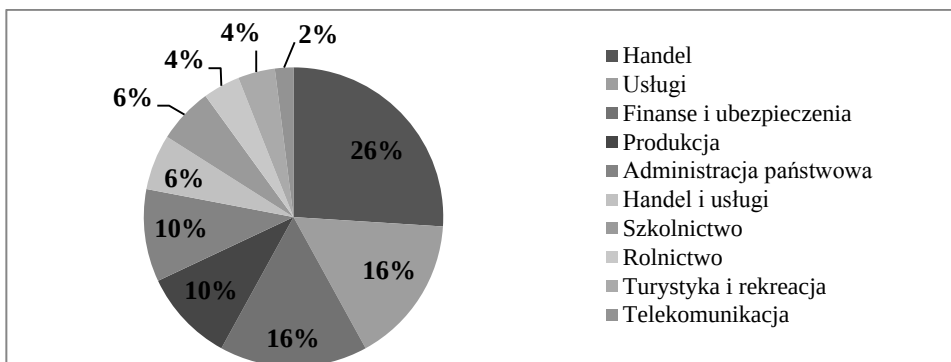
ABSOLWENT WNE JAKO MENEDŻER NA RYNKU PRACY – OPINIE LOKALNYCH PRACODAWCÓW

Pierwsi absolwenci WNE ukończyli uczelnię w 1996 r. – było ich 186. Na przełomie ostatnich czterech lat mury WNE opuściło łącznie 2713 studentów. Do roku 2010 istniała tendencja wzrostowa liczby absolwentów, co może być efektem tzw. wyżu demograficznego, do którego zaliczano tych studentów. W kolejnych latach liczba absolwentów jest znacznie mniejsza.

Badanie absolwentów WNE, zatrudnionych na stanowisku menedżerskim, w opinii lokalnych pracodawców, przeprowadzono w oparciu o celowo wybraną grupę pracodawców. Badanie przeprowadzone zostało w sierpniu 2012 r. metodą sondażu diagnostycznego, poprzez wykorzystanie kwestionariusza ankiety. W jego ramach odbyło się pięćdziesiąt wywiadów. W dotarciu do pracodawców najbardziej efektywna okazała się sieć nieformalnych kontaktów.

W celu przeprowadzenia badania na podstawie danych z ankiety należało w pierwszej kolejności zweryfikować i określić grupę docelową oraz przeanalizować jej podstawowe cechy charakterystyczne.

Kryterium charakteryzującym organizacje, których przedstawiciele wyrazili swoją opinię o zatrudnionych absolwentach była *branża*, w jakiej działa dana organizacja. Przedstawione to zostało na rys. 3.



Rysunek 3. Podział organizacji ze względu na branżę

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego.

Największą grupę respondentów stanowili pracodawcy zajmujący się wyłącznie handlem. Branża ta, z 13 przedstawicielami, stanowiła aż 26% całej badanej zbiorowości. Na kolejnym miejscu znalazły się finanse i ubezpieczenia oraz wyłącznie usługi. W obu przypadkach swe opinie wyraziło po 8 przedstawicieli każdej z tych branż, co stanowi odpowiednio po 16% wszystkich organizacji. Produkcja oraz administracja państwowa, każda z 5 przedstawicielami, z udziałem po 10% zajęły kolejne miejsca. Następne branże w kolejności to szkolnictwo oraz handel i usługi. Kolejne miejsce zajęło rolnictwo oraz turystyka i rekreacja. Obie branże, z 2 przedstawicielami każda, stanowiły 4% badanej zbiorowości. Ostatnie miejsce zajęła telekomunikacja, której 1 przedstawiciel stanowił 2% respondentów.

Organizacje, których przedstawiciele wzięli udział w badaniu, charakteryzują się dużą różnorodnością, zarówno jeśli chodzi o wielkość, branżę, jak i sektor działania. Łączy je fakt, że w każdej z nich zatrudniony jest (bądź w ciągu ostatnich 3 lat był) na stanowisku menedżerskim absolwent WNE. Dla 29 pracodawców fakt posiadania przez pracownika dyplomu ukończenia studiów na Politechnice Koszalińskiej WNE miał znaczenie podczas podejmowania decyzji o jego zatrudnieniu. Dla pozostałych 21 respondentów fakt ten nie miał znaczenia. Oznacza to, że większość, bo aż 58% lokalnych pracodawców podczas rekrutacji zwraca uwagę na fakt, iż potencjalny pracownik jest absolwentem i uważa to za atut. Pozostałe 42% respondentów, czyli mniejszość, nie uważa tego faktu za znaczący.

Kolejnym aspektem, o jaki zapytano pracodawców, było określenie *tempa*, w jakim absolwent przystosował się do zasad panujących w nowym miejscu pracy. Stwierdzono, że absolwenci w tempie szybkim (56%) lub bardzo szybkim (44%) przystosowują się do zasad panujących w miejscu pracy, co można uznać za zadowalające.

Większość pracodawców oceniła wiedzę absolwentów jako szeroką, jednak nieprzydatną w pracy. Odpowiedzi takiej udzieliło 28 respondentów, którzy

stanowili 56% wszystkich pracodawców biorących udział w badaniu. Za szeroką i jednocześnie przydatną w pracy wiedzę absolwentów uznało 10 ankietowanych. Wiedzę wąską, ale przydatną w pracy oceniło 9 pracodawców. Pozostałe 6% stanowiących zdecydowaną mniejszość uznało, iż wiedza jest wąska i nieprzydatna w pracy. Ogólną ocenę zakresu wiedzy absolwentów należy uznać za pozytywną. Fakt, że często jest ona nieprzydatna w pracy, najprawdopodobniej wynika z braku obowiązkowych praktyk (w przypadku WNE obowiązkowe praktyki na niektórych kierunkach wprowadzono stosunkowo niedawno). Praktyki takie pozwoliłyby studentom na zdobycie doświadczenia już w trakcie trwania studiów, co z kolei przełożyłoby się na zwiększenie umiejętności wykonywania szerokiej wiedzy teoretycznej w praktyce.

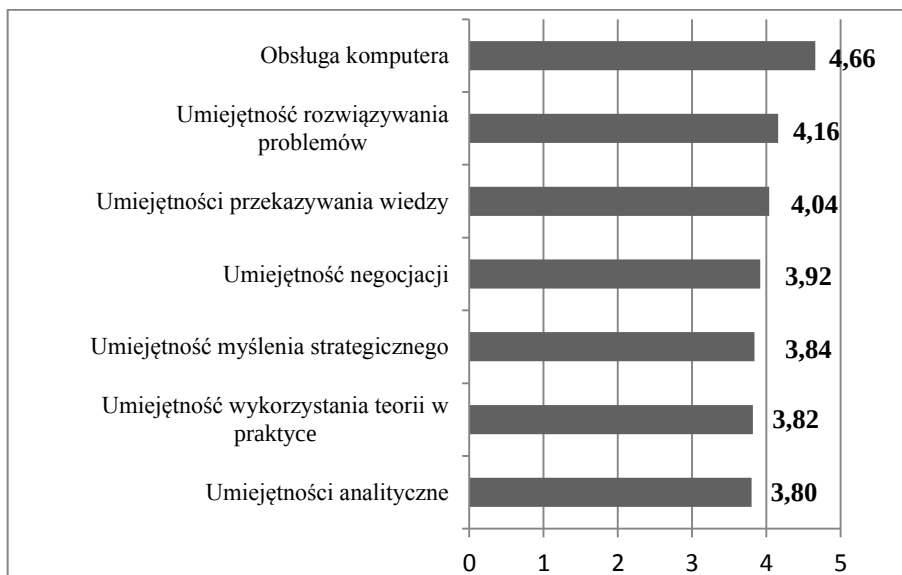
W kolejnym pytaniu poproszono pracodawców o ocenę poszczególnych *składników wiedzy* absolwentów. W tym przypadku należało ocenić każdy składnik wiedzy w skali od 1 do 5, gdzie 1 to ocena najniższa, a 5 najwyższa. Pracodawcy najwyżej ocenili u absolwentów wiedzę z zakresu nowych trendów w organizacji i zarządzaniu. Przeciętna ocena tego składnika wiedzy to 3,64. Niewiele niżej (średnia ocena 3,60) oceniona została wiedza z zakresu stosunków międzynarodowych. Na kolejnym miejscu, ze średnią oceną 3,48, znalazła się wiedza dotycząca technologii i procesów wytwórczych.

Kolejnym elementem poddanym ocenie pracodawców jest *znajomość języków obcych*. Współcześnie jest to umiejętność niezbędna, by odnieść sukces na rynku pracy. Ze szczegółowej analizy wynika, że jeden język obcy (niezależnie od stopnia znajomości) zna 8% absolwentów, dwa języki obce zna 52% absolwentów, natomiast trzy i więcej zna pozostałe 40% absolwentów. Spośród wszystkich języków obcych, wg opinii pracodawców, absolwenci najlepiej znają język angielski. W 42 przypadkach pracodawcy ocenili znajomość języków na poziomie podstawowym. W przypadku poziomu komunikatywnego odnotowano 22 wskazania. Na poziomie dobrym i bardzo dobrym znajomość języków obcych pracodawcy ocenili łącznie w 50 przypadkach. Jest to wynik bardzo dobry, gdyż właśnie na takim poziomie pracodawcy najczęściej wymagają od pracowników znajomości języka obcego.

Kolejnym elementem charakteryzującym absolwentów, który poddano pod ocenę pracodawców, były *umiejętności* – patrz rys. 4.

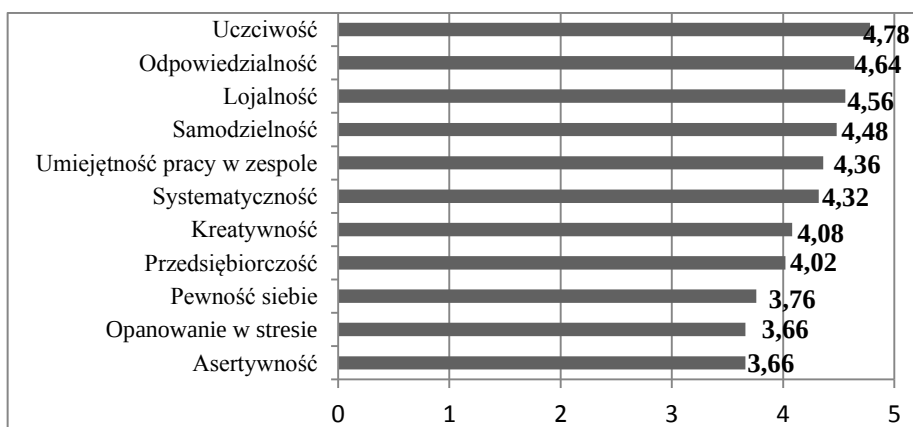
Spośród wszystkich umiejętności pracodawcy zdecydowanie najwyżej ocenili umiejętność obsługi komputera. Ta niezbędna współcześnie umiejętność uzyskała w opinii respondentów przeciętną ocenę aż 4,66. Wynik ten należy uznać za bardzo dobry. W obecnych czasach praca z komputerem jest codziennością, dlatego najwyższa ocena wystawiona przez pracodawców jest szczególnie ważna. Kolejne, które uzyskały średnią ocenę powyżej 4, to umiejętność rozwiązywania problemów (4,16) oraz umiejętność przekazywania wiedzy (4,04). Na kolejnych miejscach znalazły się umiejętności, których

przeciętna ocena nie przekroczyła poziomu 4, tj. umiejętność negocjacji, strategicznego myślenia, wykorzystywania teorii w praktyce i analityczne. Dodatkowe kwalifikacje wśród absolwentów to posiadanie prawa jazdy kat. B (33 odpowiedzi) oraz ukończone kursy i szkolenia (8 odpowiedzi).



Rysunek 4. Ocena umiejętności absolwentów

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego.



Rysunek 5. Ocena cech i zdolności absolwentów

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego.

Większość pracodawców obok określonej wiedzy i umiejętności oczekuje również od pracowników pewnych *cech i zdolności*. Respondenci zostali poproszeni o ocenę poszczególnych cech i zdolności absolwentów w skali od 1 do 5. Najwyżej, ze średnią 4,78, oceniona została uczciwość absolwentów Politechniki Koszalińskiej. Na kolejnym miejscu znalazła się odpowiedzialność, oceniona na 4,64. Lojalność absolwentów Politechniki Koszalińskiej pracodawcy ocenili średnio na poziomie 4,56. Najślabiej ocenione zostały: pewność siebie, opanowanie w sytuacjach stresowych i asertywność – rys. 5.

Istotnym elementem pracy menedżera jest *kontakt z klientem*. Pracodawcom zadano pytanie: *Czy miały miejsce skargi ze strony klientów/interesantów na pracownika?* Spośród wszystkich ankietowanych aż 92% pracodawców nie odnotowało żadnych skarg, a 4 respondentów stwierdziło, że miały one miejsce.

WNIOSKI

Oczekiwania pracodawców wobec absolwentów uczelni wyższych związane są z wieloma względami. Jednym z nich jest sam fakt posiadania przez absolwenta wyższego wykształcenia, które powoli staje się niezbędnym minimum, pozwalającym na znalezienie zatrudnienia. Pracodawcy najchętniej zatrudniają absolwentów renomowanych uczelni, gdyż jest to swoistą gwarancją ich profesjonalizmu. Z opinii lokalnych pracodawców wyklarował się bardzo pozytywny wizerunek absolwentów WNE zatrudnionych na stanowiskach menedżerskich. Już sam fakt posiadania dyplomu ukończenia studiów na Politechnice Koszalińskiej jest dużym atutem na lokalnym rynku pracy. Dla większości pracodawców ma to duże znaczenie podczas podejmowania decyzji o zatrudnieniu absolwenta.

Z analizy wyników przeprowadzonego badania wyłania się bardzo dobry obraz absolwentów Politechniki Koszalińskiej. Według pracodawców przeciętny absolwent potrafi w szybkim tempie przystosować się do zasad panujących w nowym miejscu pracy. Wiedza, jaką wyniósł ze studiów, jest szeroka i nie są mu obce nowe trendy w organizacji i zarządzaniu. Statystyczny absolwent Politechniki Koszalińskiej zna przynajmniej jeden język obcy i to w stopniu dobrym lub bardzo dobrym. Praca z komputerem nie stanowi dla niego żadnego problemu. Wysoko cenione są jego umiejętności rozwiązywania problemów, przekazywania wiedzy, a także negocjacji. Zdecydowana większość absolwentów posiada prawo jazdy kategorii B, co jest pożądaną kwalifikacją u pracowników. Przeciętny absolwent Politechniki Koszalińskiej cechuje się w wysokim stopniu uczciwością, odpowiedzialnością i lojalnością, a także jest samodzielny. Jego prezencja praktycznie nie budzi zastrzeżeń i zawsze potrafi on dostosować styl

ubierania do zasad panujących w miejscu pracy. W kontakcie z klientami wykazuje się wysokim profesjonalizmem, o czym świadczy znikoma liczba skarg z ich strony. Zadowolenie pracodawców jest na tyle duże, że praktycznie wszyscy absolwenci mogą liczyć na wystawienie pozytywnych referencji.

BIBLIOGRAFIA

- Gołębiowska G., 2005, *Kierowanie zespołami pracowniczymi* [w:] *Podstawy organizacji i zarządzania* pod red. B. Dobrodziej, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin.
- Kubik K., 2005, *Menedżer w przedsiębiorstwie przyszłości*, Dom Organizatora, Toruń.
- Mikielewicz M., 2005, *Public relations w kształtowaniu wizerunku menedżera* [w:] *Menedżer XXI wieku* pod red. T. Waścińskiego, Wydawnictwo Uczelniane Politechniki Koszalińskiej, Koszalin.
- Pocztowski A., 1998, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Antykwa, Kraków.
- Robbins S.P., 1998, *Zachowanie w organizacji*, Polskie Towarzystwo Ekonomiczne, Warszawa.
- Sprawozdanie z działalności Powiatowego Urzędu Pracy w Koszalinie za rok 2011*, Koszalin 2012.
- Zmiany strukturalne grup podmiotów gospodarki narodowej w rejestrze REGON w województwie zachodniopomorskim w 2011 r.*, Informacje i opracowania statystyczne, Szczecin 2012.
- <http://www.ieiz.tu.koszalin.pl> (stan na 31.08.2012).

Streszczenie

Celem pracy jest prezentacja opinii pracodawców regionu koszalińskiego na temat wizerunku absolwentów Wydziału Nauk Ekonomicznych Politechniki Koszalińskiej zatrudnionych na stanowiskach menedżerskich. W artykule omówione zostały ogólne zagadnienia dotyczące współczesnego menedżera oraz dokonana została prezentacja sylwetki absolwenta WNE.

Na podstawie przeprowadzonego sondażu diagnostycznego przy użyciu kwestionariusza ankiety i wywiadu bezpośredniego dokonano analizy wizerunku absolwentów WNE w opinii lokalnych pracodawców.

Graduate of Economic Science Department Koszalin University of Technology as the manager on labour market – opinions of local entrepreneurs

Summary

The aim is to present the views of employers Koszalin region on the image of graduates of the Faculty of Economics of Technical University, working on fixed-nowiskach management. This article discusses general issues of the modern manager and the presentation was made WNE graduate profile. On the basis of a diagnostic survey using a questionnaire and ankiety direct interview, carried out an analysis of the image of graduates WNE in the opinion of local employers.