



---

STUDIA I MATERIAŁY

---

DOI: 10.18276/sip.2017.48/2-16

**Anna Krasnova\***

**Izabela Różańska-Bińczyk\*\***

Uniwersytet Łódzki

## **POZIOM KOMPETENCJI SPOŁECZNYCH PRZYSZŁEGO SPECJALISTY DO SPRAW ZASOBÓW LUDZKICH – WYNIKI BADAŃ**

### **STRESZCZENIE**

Na rynku pracy, oprócz kwalifikacji zawodowych i wykształcenia, coraz większego znaczenia nabierają kompetencje społeczne. Celem artykułu jest zaprezentowanie poziomu kompetencji społecznych studentów kierunku i specjalności „zarządzanie zasobami ludzkimi” jako przyszłych specjalistów do spraw zasobów ludzkich. W artykule dokonano przeglądu wybranych definicji kompetencji społecznych oraz badań empirycznych innych autorów poświęconych kompetencjom społecznym na rynku pracy. Następnie przedstawiono wyniki badań własnych przeprowadzonych za pomocą testu psychologicznego Kwestionariusz Kompetencji Społecznych.

**Słowa kluczowe:** zarządzanie zasobami ludzkimi, kompetencje społeczne, specjalista ds. zasobów ludzkich

---

\* Adres e-mail: [akrasnova@pocztawz.uni.lodz.pl](mailto:akrasnova@pocztawz.uni.lodz.pl)

\*\* Adres e-mail: [izabela.rozanska@uni.lodz.pl](mailto:izabela.rozanska@uni.lodz.pl)

## Wprowadzenie

Wysoko rozwinięte kompetencje społeczne stanowią obecnie podstawowe kryterium doboru pracowników na większość stanowisk, szczególnie zaś ważne stają się one w przypadku pracy wymagającej ciągłego kontaktu z innymi ludźmi, między innymi w zawodach związanych z szeroko pojętym zarządzaniem zasobami ludzkimi (zsl).

Zainteresowanie tematyką kompetencji społecznych w licznych polskich i zagranicznych publikacjach, a także waga tych kompetencji w kontekście pracy specjalistów ds. zsl wskazuje na istotność wybranej przez autorki problematyki.

Celem artykułu jest zatem zaprezentowanie poziomu kompetencji społecznych studentów kierunku i specjalności „zarządzanie zasobami ludzkimi” jako przyszłych specjalistów do spraw zasobów ludzkich.

### 1. Istota i znaczenie kompetencji społecznych

Początki rozważań nad pojęciem kompetencji społecznych znajdujemy w psychologii już w 1959 roku (White, 1959, za: Oppenheimer, 1989, za: Markowska, 2012, s. 15). Należy podkreślić, że w literaturze przedmiotu definicji i znaczenia pojęcia kompetencji społecznych jest bardzo wiele. Sposób ich ujmowania zależy bowiem od przyjętych założeń teoretycznych, jak i zastosowanego sposobu pomiaru zmiennych. Kompetencje społeczne są określane za pomocą takich terminów, jak: kompetencja (efektywność) komunikacyjna, kompetencja relacyjna, zdolności społeczne i komunikacyjne, umiejętności społeczne i umiejętności komunikacyjne, umiejętność adaptacji, wrażliwość retoryczna, jak również zbiór wielu różnych zdolności, umiejętności i cech (Markowska, 2012, s. 15).

W związku z tym, iż kompetencje społeczne nie zostały zdefiniowane w sposób jasny i ogólnie przyjęty, wśród badaczy tej dziedziny powstaje pytanie, czy są one pewną ogólną umiejętnością społeczną widoczną w różnych sytuacjach, czy też obejmują wiele specyficznych, często niezwiązanych ze sobą umiejętności.

Niepodważalne jest jednak to, iż posiadanie wysoko rozwiniętych kompetencji społecznych jest niezbędne szczególnie w przypadku tych osób, których praca wymaga ciągłej współpracy z ludźmi. Kompetencje społeczne są wyznacznikiem efektywności funkcjonowania jednostki w rzeczywistych sytuacjach życiowych. W potocznym języku kompetencje społeczne rozumiane są jako umiejętność życia

wśród ludzi i współpracy z nimi. W niektórych kontekstach kompetencje społeczne rozumie się między innymi jako: umiejętności interpersonalne, umiejętności auto-prezentacji, radzenia sobie ze stresem czy bycia asertywnym (Ziółkowski, 2014, s. 5). Kompetencje społeczne, często zwane miękkimi, nabierają coraz bardziej istotnego znaczenia. Staje się to szczególnie widoczne w stawianych kandydatom wymaganiach na różnych stanowiskach pracy.

W niniejszym artykule przyjęto definicję kompetencji społecznych A. Matczak – autorki wykorzystywanego w tej pracy narzędzia badawczego. Definicja ta określa kompetencje społeczne jako: „efektywne poruszanie się w sytuacjach społecznych, które pozwala jednostce realizować własne cele, i jest zgodne z regułami życia społecznego. Są to założone umiejętności funkcjonowania w sytuacjach społecznych nabywane na drodze treningu społecznego” (Matczak, 2001, s. 7).

Kompetencje społeczne można kształtować i doskonalić, podobnie jak wszystkie inne rodzaje kompetencji. Należy je traktować jako specyficzny rodzaj wewnętrznych zasobów pracownika, potrzebnych do realizacji zadań stawianych przez pracodawców. Jak każdy inny zasób, powinny być użyteczne w ramach realizowanych zadań i mierzalne, aby móc określić stan ich posiadania i potrzeby w danym zakresie. Ważne jest także móc określić, jakie działania należy podjąć, aby uzyskać optymalny poziom tych zasobów (Filipowicz, 2014, s. 64).

## 2. Przegląd wybranych badań poziomu kompetencji społecznych

Realizowane dotychczas badania dowiodły, iż poziom kompetencji społecznych posiadanych przez osobę ma bezpośredni wpływ na jej skuteczność w pracy, zatrudnialność (Горелов, 2007, s. 61) i poziom zarobków (Deming, 2015, s. 37; Кормягина, 2007), a brak tych kompetencji – na skłonność jednostki do wypalenia zawodowego (Romanowska-Tołoczko, 2013, s. 135–137).

Badania przeprowadzone w ciągu kilkadziesiąt lat przez D. Deminga, profesora ekonomii na Uniwersytecie w Harvardzie, wyraźnie wskazują, iż kompetencje społeczne obecnie zaliczane są do najbardziej pożądanых na rynku pracy. Jednak wraz ze zwiększeniem zapotrzebowania na kompetencje społeczne na rynku pracy coraz bardziej zauważalny staje się ich deficyt. Badanie zrealizowane wśród studentów na Litwie i w Belgii udowodniły, iż wraz z postępem technologicznym obniża

się poziom posiadanych kompetencji społecznych wśród młodzieży – uczniów i studentów (Gedvilienė, 2012).

Znaczenie kompetencji społecznych na współczesnym rynku pracy podkreślają też inni europejscy badacze (Alejziak, Wilkońska, 2014; Gedvilienė, 2012). W przypadku zaś zawodów, w których nawiązanie i utrzymywanie relacji z innymi ludźmi jest kluczowe, kompetencje społeczne mają szczególne znaczenie (Deming, 2015, s. 32). Jednym z takich zawodów jest specjalista do spraw zarządzania zasobami ludzkimi<sup>1</sup>.

Waga kompetencji społecznych w pracy specjalisty ds. zsz podkreślana jest w wynikach badań prowadzonych w różnych krajach. W rosyjskojęzycznej literaturze przedmiotu spotkamy się z opinią, iż szczególnie istotną rolę wśród kompetencji społecznych osoby zajmującej się funkcją personalną odgrywiają: umiejętność skutecznej komunikacji, asertywność oraz umiejętność pracy w zespole (Батурина, 2003; Шипилова, 2005; Власов, 2008; Одегов, 2010; Чуланова, 2014; <http://персонал-престиж.рф>). W anglojęzycznej literaturze doceniane są takie kompetencje, jak: umiejętność prowadzenia skutecznych negocjacji, dyskretność i etyczność (Bruce, 2006; Fleming, 2016), otwartość na ludzi (Ulrich, 1998), umiejętności komunikacyjne (Schoonover, 2003), zarządzanie konfliktami i umiejętność rozwiązywania problemów (Bruce, 2006; Usheva, 2013, s. 19), a także skuteczne zarządzanie zespołem oraz współpraca na odległość (Ulrich, 1998).

W Polsce szczególną uwagę w zakresie posiadanych kompetencji „HR-owca” zwraca się na umiejętność zarządzania ludźmi i ich rozwojem (Gierybo-Paprotta, 2014; *HR-owca portret własny*, 2016) a także skuteczną komunikację (Leszczuk, 2016, s. 18–22). Ponadto na polskim rynku pracy od specjalistów w zakresie zarządzania personelem oczekuje się umiejętności asertywnego zachowania, zdolności i gotowości do negocjacji, umiejętności współdziałania i wywierania wpływu (Raport o kompetencjach pracowników HR, 2013).

Dotychczasowe badania w zakresie posiadanych kompetencji społecznych wśród studentów i absolwentów uczelni wyższych miały różny charakter. Żadne z przeanalizowanych przez autorki opracowań wyników tych badań, realizowanych

---

<sup>1</sup> Jako specjalistę ds. zsz autorki rozumieją osobę, która w firmie będzie pełniła rolę polegającą m.in. na (KSKZ 2013): doborze pracowników; opracowaniu, wdrożeniu i monitorowaniu systemów motywacyjnych, systemów oceniania i wynagradzania; tworzeniu ścieżek rozwoju pracowników i zarządzania karierami; zarządzaniu talentami; prowadzeniu spraw pracowniczych i dokumentacji kadrowo-płacowej; optymalizacji zatrudnienia; budowaniu wizerunku pracodawcy.

na Litwie (Miłaszewicz, 2015; Gedvilienė, 2012), w Belgii (Gedvilienė, 2012), Holandii (Dam, Volman, 2003), Rosji (Краснокутская, 2006; Кормягина, 2007; Федосова, Скорнякова, Косыгина, 2008; Денисова, 2015) czy też w Polsce (Matczak, 2001; Bobrowska-Jabłońska, 2003) nie dotyczyło jednak poziomu kompetencji społecznych wśród osób przygotowujących się do objęcia stanowisk w działach personalnych.

### 3. Metodyka badania

Badanie przeprowadzono za pomocą testu psychologicznego Kwestionariusz Kompetencji Społecznych (KKS). Kwestionariusz ten służy do oceny poziomu kompetencji społecznych, jest narzędziem samoopisowym, zawierającym określenia różnych czynności i zadań wyrażonych w formie stwierdzeń bezokolicznikowych. Autorką narzędzia jest A. Matczak, która wyodrębniła cztery typy sytuacji społecznych – sytuacje intymne, ekspozycji społecznej, formalne oraz sytuacje wymagające asertywności, którym odpowiadają cztery rodzaje kompetencji mierzone za pomocą niniejszego narzędzia.

KKS zawiera 60 pozycji diagnostycznych (czynności o charakterze społecznym) oraz 30 niediagnostycznych. Większość pozycji diagnostycznych kompletuje trzy skale czynnikowe (Matczak, 2012, s. 11–14):

- I – kompetencje warunkujące efektywność zachowań w sytuacjach intymnych,
- ES – kompetencje warunkujące efektywność zachowań w sytuacjach ekspozycji społecznej,
- A – kompetencje warunkujące efektywność zachowań w sytuacjach wymagających asertywności.

Oprócz wyników częściowych informujących o poziomie poszczególnych kompetencji społecznych (I, ES lub A), narzędzie daje możliwość uzyskania wyniku łączonego – pokazującego ogólny poziom wszystkich kompetencji społecznych respondenta. KKS posiada wysoki współczynnik zgodności wewnętrznej i opracowane normy stenowe dla studentów, jako odrębnej grupy badanych, co, zdaniem autorki, jest istotne dla wiarygodności wyników uzyskanych podczas realizowanego badania.

Badanie zostało przeprowadzone w październiku 2016 roku wśród studentów Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego. Respondentami badania stali się studenci trzeciego roku studiów licencjackich na kierunku: zarządzanie zasobami ludzkimi oraz studenci drugiego roku studiów magisterskich na kierunku zarządzanie ze specjalnością: zarządzanie zasobami ludzkimi. Dobór respondentów był celowy i podyktowany założeniem, iż osoby kończące studia (I lub II stopnia) w niedługim czasie rozpoczną poszukiwanie zatrudnienia zgodnego z uzyskiwanym wykształceniem, a więc staną się specjalistami ds. zrl. Opisane w artykule wyniki dotyczą respondentów, którzy studiowali dziennie.

W badaniu wzięło udział 84 studentów (61,3 % spośród wszystkich studentów kończących kierunek i specjalność zrl), wśród których 42 osoby studiowały na studiach I stopnia (w tym 37 kobiet i 5 mężczyzn) oraz 42 – na studiach uzupełniających (27 kobiet i 15 mężczyzn). Większość respondentów mieściła się w przedziale wiekowym 21–24 lata (89,3% respondentów).

Badanie miało charakter ankiety audytoryjnej oraz dobrowolny i anonimowy. Po otrzymaniu KKS respondenci dokonywali samooceny, określając efektywność, z jaką wykonują konkretne czynności. Posługiwali się czterostopniową skalą opisaną słownie: *zdecydowanie dobrze*, *nieźle*, *raczej słabo*, *zdecydowanie źle* (Matczak 2012, s. 10–11). Wyniki surowe (zalecane do zbiorowej interpretacji badanej społeczności) przedstawiono poniżej.

#### **4. Poziom kompetencji społecznych studentów kształtujących się na kierunku oraz specjalności: zarządzanie zasobami ludzkimi**

Wyniki badania wykazały, iż studenci studiów I stopnia najlepiej radzą sobie w bliskich kontaktach interpersonalnych – wynik wysoki w tej skali uzyskało 33,3% ogółu respondentów. Blisko 1/3 tych studentów (31%) uzyskała także wysoki wynik w skali „Asertywność” (tab. 1). Z kolei wśród studentów studiów II stopnia najwięcej osób wynik wysoki uzyskało w skali „Asertywność” – 40,5% oraz w skali „Sytuacje intymne” – 35,7%.

Respondenci stosunkowo dobrze radzą sobie w sytuacjach ekspozycji społecznej – 19% studentów I stopnia uzyskało wyniki wysokie, a przeciętny – 76,2% respondentów. W przypadku studentów studiów magisterskich w tej skali wynik wysoki osiągnęło 33,3% respondentów, a przeciętny – 64%.

Tabela 1. Wyniki uzyskane przez badanych studentów

Poziom kompetencji	Studia I stopnia		Studia II stopnia		Razem	
	N	%	N	%	N	%
KKS skala (I) – Sytuacje Intymne						
Niski	4	9,5	3	7,1	7	8,3
Przeciętny	24	57,2	24	57,2	48	57,2
Wysoki	14	33,3	15	35,7	29	34,5
KKS skala (E) – Ekspozycja						
Niski	2	4,8	1	2,4	3	3,6
Przeciętny	32	76,2	27	64,3	59	70,2
Wysoki	8	19,0	14	33,3	22	26,2
KKS skala (A) – Asertywność						
Niski	2	4,8	2	4,7	4	4,8
Przeciętny	27	64,2	23	54,8	50	59,5
Wysoki	13	31	17	40,5	30	35,7
KKS (O) – Łączny wynik						
Niski	2	4,7	3	7,1	5	6,0
Przeciętny	33	78,6	23	54,8	55	65,5
Wysoki	7	16,7	16	38,1	23	28,5

N – liczba osób badanych.

% – procent osób, które uzyskały dany wynik w stosunku do wszystkich osób badanych.

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Podsumowując uzyskane wyniki (studentów I i II stopnia) we wszystkich trzech kategoriach można zauważyć, iż najwięcej respondentów uzyskało wynik wysoki w skali określającej asertywność – 35,7%. Respondenci dość dobrze radzą sobie również w bliższych kontaktach interpersonalnych – o czym świadczy uzyskany w tej kategorii wysoki wynik dla 34,5% ogółu badanych. Najmniejszy zaś poziom kompetencji społecznych przyszłych specjalistów ds. zżl koncentruje się w zakresie skali ekspozycji społecznej – wynik wysoki uzyskało tu zaledwie 26,2% wszystkich respondentów badania.

Odnosząc się do łączonego wyniku KKS (pokazującego ogólny poziom kompetencji społecznych), w badanej grupie respondentów wynik przeciętny uzyskało 78,6% respondentów studiów licencjackich oraz 55% studentów studiów magisterskich. Dwukrotnie więcej osób kończących studia II stopnia uzyskało wynik łączony wysoki (38,1% w stosunku do 17%). Oznaczać to może, iż starsi studenci mieli

więcej możliwości rozwoju kompetencji społecznych m.in. podczas studiów, ale też dzięki dłuższemu o kilka lat doświadczeniu życiowemu i zawodowemu.

Należy podkreślić, iż spośród badanej grupy 84 respondentów tylko 9 respondentów uzyskało wynik wysoki we wszystkich kategoriach (2 studentów studiów I stopnia oraz 7 – II stopnia), co stanowi zaledwie 10,7% wszystkich badanych osób. Co ciekawe, były to osoby, które zadeklarowały, iż są aktywne zawodowo.

Wynik przeciętny we wszystkich kategoriach jednocześnie uzyskało 14 respondentów na studiach licencjackich oraz 11 respondentów na studiach magisterskich. Reszta uczestników badania miała zróżnicowane wyniki w każdej ze skal.

Reasumując, blisko 1/3 przyszłych specjalistów ds. zszl charakteryzuje się wysokim poziomem kompetencji społecznych (28,5% ogółu badanych). Przeciętny poziom ma blisko 65% badanych, zaś mało rozwinięte kompetencje społeczne są charakterystyczne dla zaledwie 6% respondentów. Należy jednak podkreślić, iż są to wyniki samooceny studentów dokonanej za pomocą jednego narzędzia badawczego. W celu uzyskania kompleksowych wyników dotyczących poziomu kompetencji społecznych danej grupy respondentów należałoby przeprowadzić badania z wykorzystaniem innych narzędzi badawczych.

## Podsumowanie

Wysoki poziom kompetencji społecznych ma istotne znaczenia dla osób, które w przyszłości mają wykonywać pracę związaną z zarządzaniem zasobami ludzkimi. Zdecydowana większość badanych przez autorki studentów wykazała przeciętny wynik we wszystkich skalach badanych kompetencji społecznych. Można zatem przypuszczać, iż dzięki dalszemu rozwojowi tych kompetencji będą oni w stanie sprostać oczekiwaniom pracodawców w tym zakresie.

Osoby z wysokim poziomem kompetencji społecznych zazwyczaj dokonują pozytywnych dla siebie wyborów (Bobrowska-Jabłońska, 2003). Jeśli są niezadowolone, częściej są skłonne do podjęcia decyzji o dokonaniu w swoim życiu zmian (m.in. dotyczących zmiany pracy), a więc lepiej sobie radzą z pozyskiwaniem i utrzymaniem zatrudnienia. Chcąc zatem odnaleźć swoje miejsce na rynku pracy, wyróżnić się wśród konkurencji i stać się dobrym specjalistą w obszarze zasobów ludzkich, studenci powinni więcej uwagi poświęcić rozwojowi kompetencji kluczowych, jakimi niewątpliwie są kompetencje społeczne.



## Literatura

- Alejski B., Wilkońska A. (2014). Social competence of student youth as value at the tourist labour market. W: 3. *Mezinárodní vědecká konference "Cestovní ruch, hotelnictví a lázeňství ve světle vědeckého výzkumu a praxe"*, Karvína 14–15. květen 2014: sborník recenzovaných příspěvků (s. 11–22). Kraków: University School of Physical Education in Kraków.
- Bobrowska-Jabłońska, K. (2003). Znaczenie inteligencji emocjonalnej i kompetencji społecznych w kształceniu w SGH – raport z badań. *E-mentor*, 2. Pobrane z: <http://www.e-mentor.edu.pl/artykul/index/numer/2/id/17>.
- Bruce S. (2006). *The 9 Essential Skills of Human Resources Management – How Many Do You Have?* Pobrane z: <http://hrdailyadvisor.blr.com>.
- Dam, G.T.M.T., Volman, M.L.L. (2003). A Life Jacket or an Art of Living: Inequality in Social Competence Education. *Curriculum Inquiry*, 33 (2), 117–137.
- Deming D.J. (2015). *The Growing Importance of Social Skills in the Labor Market*. Pobrane z: [www.scholar.harvard.edu](http://www.scholar.harvard.edu).
- Filipowicz, G. (2014). *Zarządzanie kompetencjami. Perspektywa firmowa i osobista*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Fleming, S. (2016). *From Personnel Management to HRM: Key Issues and Challenges*. CPMR Discussion Paper No. 16. Pobrane z: [www.cpmr.gov.ie](http://www.cpmr.gov.ie).
- Gedvilienė, G. (2012). Social Competence of Teachers and Students The Case Study of Belgium and Lithuania. *Scientific Study Vytautas Magnus University*.
- Gierzybo-Paprotka, A. (2014). *HR-owca rozwój własny*. Pobrane z: [www.miesiecznik-benefit.pl](http://www.miesiecznik-benefit.pl).
- HR-owca portret własny: jeden człowiek, wiele talentów* (2016). Raport Kompendium HR 2016. Pobrane z: [www.wyzwaniahr.pl](http://www.wyzwaniahr.pl).
- KSKZ (2013). *Krajowy Standard Kompetencji Zawodowych*. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.
- Leszczuk, A. (2016). Analityk czy lider zaufania. W poszukiwaniu dobrego HR-owca. *Personel i Zarządzanie*, 9, 18–22.
- Maczak, A. (2001). *Kwestionariusz kompetencji społecznych. Podręcznik*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych.
- Raport o kompetencjach pracowników HR. Wyniki badań* (2013). Pobrane z: <http://hrtools.pl>.
- Romanowska-Tołłoczko, A. (2013). Edukacja w zakresie kompetencji emocjonalnych i społecznych a wypalenie zawodowe. *Edukacja Ustawiczna Dorosłych*, 2, 133–137.
- Schoonover, S.C. (2003). *Human Resource Competencies for the New Century*. Schoonover Associates. Pobrane z: [www.franquality.com.br](http://www.franquality.com.br).

- Ulrich, D. (1998). A New Mandate for Human Resources. *Harvard Business Review (January–February)*. Pobrane z: <https://hbr.org>.
- Usheva, M. (2013). The HR Manager – at the Root of the Innovation Processes in the Modern Organization. *Romanian Economic and Business Review*. Special Issue. Pobrane z: <ftp://ftp.repec.org>.
- Ziółkowski, P. (2014). *Wybrane kompetencje społeczne*. Bydgoszcz: Wydawnictwo Uczelniane Wyższej Szkoły Gospodarki.
- Батурина, О. *Компетенции и роль HR-менеджера*. Pobrane z: <http://hrm.ru>.
- Власов, Е. (2008). *Ключевые компетенции HR-менеджера: что делает и что не делает HR*. Pobrane z: <http://hrm.ru>.
- Горелов, Н.А. (2007). *Экономика труда: Учебник для вузов. 2-е изд.* Москва: Издательский дом «Питер».
- Денисова, А.Б. (2015). Влияние требований рынка труда на результаты подготовки специалиста технического ВУЗа. *Территория науки*, 5.
- Кормягина, Н.Н. (2007). *Формирование социальной компетентности студентов экономико-управленческих специальностей*. Ярославль. Pobrane z: [www.dslib.net](http://www.dslib.net).
- Краснокутская, С.Н. (2006). *Формирование социальной компетентности студентов ВУЗа*. Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата педагогических наук. На правах рукописи. Ставрополь. Pobrane z: <http://irbis.gnpbu.ru>.
- Одегов, Ю. (2008). «Портрет» российского кадровика. Проблемы подготовки HR-менеджеров в России. *Кадровик. Кадровый Менеджмент*, 9.
- Федосова, И.В., Скорнякова, Н.Д., Косыгина, В.А., (2008). Социально-поведенческая компетентность как фактор успешности молодых специалистов на современном рынке труда. *Успехи Современного Естествознания*, 6, 117–120.
- Чуланова, О.Л. (2014). *Формирование и развитие компетентностного подхода в работе с персоналом: теория, методология, практика*. Диссертация на соискание ученой степени доктора экономических наук, На правах рукописи. Москва. Pobrane z: [www.vcug.ru](http://www.vcug.ru).
- Шипилова, О.А. (2005). Психологический портрет менеджера по персоналу. *Кадры Предприятия*, 5. Pobrane z: <http://dis.ru/library/574/25807>.

## SOCIAL COMPETENCIES LEVEL OF FUTURE HUMAN RESOURCE SPECIALIST – RESEARCH RESULTS

### Abstract

Besides professional skills and education, social competencies have growing importance on the job market. The goal of this article is to present the level of social competencies of students attending “Human Resources Management” course at the University of Lodz, as these are the future human resource specialists. A review of selected social competencies definitions was presented in this article together with other authors’s empirical research describing social competencies role on the job market. Furthermore own research with the use of psychological Social Competencies Questionnaire test was described.

*Translated by Izabela Różańska-Bińczyk*

**Keywords:** human resource management, social competencies, specialist for human resources

**JEL code:** M5