

Mit várnak el a nagyvállalatok a pályakezdektől?

Tóthné Téglás Tünde

Óbudai Egyetem, Keleti Károly Gazdasági Kar

Gazdaság- és Társadalomtudományi Intézet

tothne.teglas.tunde@kgk.uni-obuda.hu

Dr. Hlédik Erika

Budapesti Gazdasági Főiskola Külkereskedelmi Kar

hledik.erika@kkk.bgf.hu

Absztrakt: A pályakezdeők és a képző intézmények számára egyformán kiemelkedő fontosságú annak megismerése, hogy a munkahelyek milyen követelményeket támasztanak a pályakezdeőkkel szemben, milyen tudást és készségeket várnak el tőlük, milyen kritériumok alapján választják ki őket. A munkaadók pályakezdeőkkel szemben támasztott elvárásainak vizsgálata a friss diplomások munkaerő-piaci elhelyezkedését vizsgáló hazai kutatások keretein belül jelent meg először. A GVI MKIK 2011-ben végzett kutatása a munkaadók véleményét vizsgálta az elvárt kompetenciák fontossága alapján. A DPR 2010-es kutatása pedig a különböző szakterületen végzett hallgatók munkahelyi tapasztalatai alapján mérte fel a munkavállalók által észlelt elvárásokat az egyes kompetenciáknak a munkájuk során tapasztalható fontossága alapján.

Saját kutatásunkban a pályakezdeők munkahelyi kiválasztásával kapcsolatos munkaadói elvárások megismerésére fókuszáltunk, ezért olyan vállalatok véleményét vizsgáltuk, akik feltételezhetően tudatos stratégiával rendelkeznek a pályakezdeők foglalkoztatásával kapcsolatosan, és az eredményeket sokoldalúan elemeztük. Az Óbudai Egyetemen végzett 2012-es kutatásunkban nagyvállalatok műszaki és gazdasági végzettséggel rendelkező pályakezdeőkkel szemben támasztott kompetenciaelvárásait mértük fel. Kutatási eredményeink alapján a megkérdezett nagyvállalatok a legfontosabbnak a jelenbeli teljesítményt biztosító kompetenciákat tartották, ugyanakkor a jövőbeli teljesítményt hordozó kompetenciák is megjelentek a vállalatok szempontrendszerében. Tanulmányunkban elemeztük, hogy a gazdasági és a műszaki végzettségű diákokkal szemben mennyiben támasztanak más elvárásokat a megkérdezett cégek. Kutatásunkban a vállalatok kiválasztási gyakorlatának tudatosságával és az alkalmazott módszerekkel kapcsolatos kérdéseket is vizsgáltuk, valamint faktoranalízis segítségével azt is feltártuk, hogy a munkaadók gondolkodásában az egyes kompetencia elvárások milyen módon kapcsolódnak egymáshoz.

Kulcsszavak: munkahelyi elvárások, kompetenciák, felvételi eljárás

1 Pályakezdőkkel szembeni munkaadói elvárások vizsgálata

1.1 A felsőoktatás és a munka világa közötti változó kapcsolat

A munkaerő-piaci követelmények megismerése a munkaerő-piacon megfigyelhető jelentős változások, valamint a „pályakezdő kibocsátás” minőségének javítására irányuló egyre erősödő szándék miatt is érdekes vizsgálati területté vált az elmúlt időszakban.

„A vállalatok az információs korban a folyamatos átépülés, átszervezés állapotában vannak, stratégiájuk és szervezetük egyaránt rugalmas.” [1] A gazdaság átalakulása során érezhető tendenciák, a globalizáció, a hálózatosodás, az új technológiák megjelenése, a fogyasztói szokások változása a munka világában is „átrendezik” annak formai és tartalmi kereteit. „Míg a hagyományos szervezetek alapértéknek tekintették a munkavállalóról való gondoskodást, napjaink munkahelyei sokkal inkább egyfajta felelősségteljes, öngondoskodó attitűdöt várnak el a dolgozóiktól, arra törekszenek, hogy a dolgozóik azonosuljanak a szervezeti értékekkel és célokkal.” [2] A munkavégzés „lazább” kapcsolataiban a hangsúly a feladat elvégzésére irányul, amely magasabb önállóságot, gyors reagálást, proaktivitást, rugalmas alkalmazkodást igényel a munkavállalóktól, és jelentősen „befolyásolja a szükséges kompetenciák értékét és tartalmát” [3]

A változó környezeti tényezők rendszerében a vállalatok kiválasztás és képzési stratégiájukat is újraértelmezik. A munkavállalókkal szembeni elvárások megfogalmazása a munkáltatók részéről sem egyértelmű, a jövőbeli sikeresség egyik kulcsaként is értelmezhető feladat. A menedzsment szakirodalomban McClelland kompetencia meghatározásából kiindulva a munkaerő felkészültsége és munkaadói elvárások közötti viszonyt a sikeres munkavégzést biztosító kritériumok kutatásával vizsgálja. [4] A gazdasági és társadalmi változások hatására átalakul munkaeerőpiacon a sikerkritériumok értelmezése a munkaadók és a munkavállalók részéről is egy dinamikusan változó kapcsolatként értelmezhető. [5] A munkaadók folyamatosan keresik azokat a személyes képességeket, tudásokat, amelyek a stratégiai terveik megvalósítását biztosíthatják rövid és hosszú távon egyaránt. Másrészt pedig a munkavállalók felkészültsége, motivációi is alakítják egy szervezet „kompetenciakészletét”, amely a vállalat teljesítményét meghatározza. A kompetencia-menedzsment gyakorlata ennek megfelelően a vállalat vezetőinek, HR-es szakembereinek és a munkatársainak a széleskörű és rendszeres kommunikációjára épül, amely során a kiválasztási kritériumok és képzési célok meghatározása, a munkavállalói értékelési

szempontok kidolgozása a stratégia célok kiszolgálását támogató jelen és jövőbeli munkavállalói kompetenciaelvárások megfogalmazására épül.

Az új, átalakuló elvárási rendszerhez egyesek könnyebben, más munkavállalók nehezebben képesek alkalmazkodni. *„A technológiai változás ellentétet generál a kompetenciák iránti kereslet és kínálat között.”* [2] A jobb és kevésbé jó képességű munkavállalók között megjelenő bérkülönbségek arra hívják fel a figyelmet, hogy *„a gazdaságban megjelent a nagyobb képességintenzitású munkaerő iránti igény... Az egyenlőtlen bérezés abból ered, hogy a kínálati oldal nem képes tartani a lépést a keresleti oldal igényeivel.”* [2] Ez a folyamat a pályakezdeők felkészítésére vállalkozó intézmények számára is új feladatokat generál. Az EU 2020 stratégia [6] oktatási vonatkozásai alapján *„Az új készségek és munkahelyek menetrendje”* elnevezésű kiemelt kezdeményezés célja, hogy a munkaerő-piaci kereslethez hatékonyabban illeszkedő kínálatot a folyamatos tanulás és készségfejlesztés segítségével ösztönözze. [7] Az oktatást értéktanteremtési folyamatként értelmezve annak feladata, hogy a társadalom és a munkaerő-piac számára a szükséges kompetenciákat „szállítani” tudja. *„A felsőoktatásban a képzés tartalmi követelményeit és eredményeit egyre inkább ezen keresztül igyekeznek nyomon követni és fejleszteni.”* [8] A pedagógia világában korábban eltérő értelmezésben használt kompetencia fogalma itt is új megközelítésbe került, amely a tanulás folyamatát az elért eredmények felől közelíti meg [9], arra keresi a választ, hogy a felsőoktatásban *„végzett hallgatók milyen eséllyel tudják a képességeiket kibontakoztató, másokat és magukat is meglelégedéssel eltöltő szakmai pályára juttatni.”* [5] Egy ilyen *output személetben az intézmények pull stratégiát követve a munkaerő-piaci elvárások megismerésére és „teljesítésére” törekednek*, és a munkaerőpiacon foglalkoztatható diplomások képzését tűzik ki célul. [10]

A pontos illeszkedés az iskolai tanulmány szintje és területe, valamint a pozíció elvárásai között az alul- és túlképzett területek azonosításával, a tanulási képességek felmérésével, valamint a jövőbeli feladatokra és a meghatározatlan, innovatív feladatok végrehajtására történő felkészítés mértékének mérésével vizsgálható. [11] A nemzetközi diplomás pályakövető kutatásokban (továbbiakban DPR) kutatásokban a 2000-es évek elején előtérbe került a változó világban jól hasznosítható általános kompetenciák azonosításának, valamint a felsőoktatás hozzájárulásának vizsgálata is (CHEERS, REFLEX, HEGESCO). Ezekben a kutatásokban a szakmai sikeresség meghatározó tényezőinek vizsgálata során a kompetenciák szerepét is vizsgálták. Bár az eredmények szerint egyetlen tényező hatása sem volt kiemelkedő, de a kompetenciákkal kapcsolatban megállapítható volt, hogy elsősorban a munka szubjektív elemeire van hatással. [12] A DPR kutatásokban a munkahelyi elvárások vizsgálata a frissen végzett hallgatók munkába állása után pár évvel tapasztalt véleménye alapján méri a szükséges és az elsajátított kompetenciaszintjüket. Európai egyetemeken együttműködésében zajló Tuning-projekt a korábbi kutatásokat továbbgondolva már *„egy európai szintű egyeztetés sorozatot kezdeményezett munkaadók, felsőoktatásban végzők és*

egyetemi oktatók részvételével a diplomához vezető úton legfontosabbnak ítélt kompetenciák meghatározására.” [5]

A kompetenciamérés szerepe a felsőoktatás kutatásokban az, hogy a munkaerő-piaci igényekhez jobban illeszkedő oktatást valósítson meg. A kompetenciakutatásokban alkalmazott kompetencialisták összeállítását emiatt a pedagógiában és a menedzsmentben használt nagyon eltérő kompetenciafogalom értelmezései nehezítik. A munkaadói elvárások hatására a kutatásokban a felmért kompetenciák körébe a munkahelyi sikerességet meghatározó kognitív és nem kognitív elemeket is belevettek. [5] A felsőoktatás kutatásokban és a menedzsment területén sem áll rendelkezésre egységes, a szakma által általánosan elfogadott kompetenciamodell, többféle megközelítést is alkalmazhatunk. [13] [18] Az adott munkakörben nyújtott kiválóság kritériumai a pozíciót betöltő személyek jellemzőinek vizsgálatával vagy a munkakörben ellátott feladatokhoz szükséges képességek, tudás számbavételével is végezhetjük. Ez a kompetenciák in-come és out-come megközelítésének felel meg. [13] [17] A szakirodalomban található kompetenciamodellek eltérnek abban is, hogy milyen összetevőket tartanak fontosnak. Az amerikai modellek az income megközelítést alkalmazva a személyes és szociális képességeket emelik ki, míg az angol megközelítésben a kompetencia outcome megközelítését alkalmazva a funkcionális képességek szerepét hangsúlyozzák. A német szakképzés fejlesztése során kidolgozott modellek a személyes és szociális kompetenciákat szakmai és a módszertan-tanulási kompetenciákkal egészítették ki. [13] Ennek megfelelően a kutatásokban is különböző kompetencialistákkal találkozhatunk, ami nehezíti az eredmények összehasonlíthatóságát.

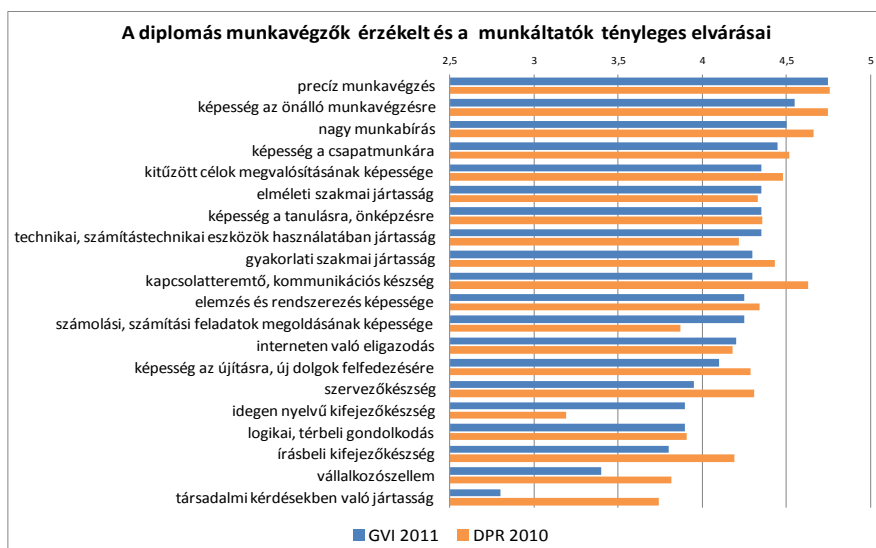
1.2 Hazai kutatási eredmények

A pályakezdőkkel szemben támasztott munkaerő-piaci elvárások a munkaadók véleménye vagy a munkába állt friss diplomások tapasztalatai alapján vizsgálható. A keresleti oldal, azaz a munkaerő-piac aktuális helyzetének és változásainak felmérését tűzte ki célul az MKIK Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézete, amelynek keretében 2005 óta több ízben a magyar vállalatok körében felmérést készít a pályakezdők jelenlegi és jövőbeli foglalkoztatásának jellemzőiről. *A GVI MKIK 2008-ban és 2011-ben végzett kutatása (továbbiakban GVI 2008 és GVI 2011) a munkaadók véleményét a kiválasztási folyamat tapasztalatai és az elvárt kompetenciák fontossága alapján is vizsgálta.* [14]

A frissdiplomás kibocsátás minőségével kapcsolatos kérdésekkel foglalkozó kutatások közül az Educatio Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft. országos Diplomás Pályakövető Rendszer kutatásai (továbbiakban DPR kutatások) a már munkába állt, néhány éve végzett friss diplomások véleményét vizsgálja, munkahelyi tapasztalatait elemzi. Kutatási programjukban elsősorban szociodemográfiai, motivációs, intézményi és szakterületi sajátosságok szerepét

vizsgálják a felsőoktatás és munka világa közötti átlépés folyamatában. A nemzetközi Tuning-projekt tapasztalataira építve a 2010-ben folytatott átfogó hazai DPR kutatás (továbbiakban DPR 2010) a végzettség mellett a munkakörben igényelt kompetenciák vizsgálatával egészítette ki a munkahelyi illeszkedési problémák vizsgálatát, amely az illeszkedés komplexebb mérését tűzte ki célul. [5] *A DPR 2010-es kutatása tehát a különböző szakterületen végzett hallgatók munkahelyi tapasztalatai alapján mérte fel a munkavállalók által észlelt elvárásokat az egyes kompetenciáknak a munkájuk során tapasztalható fontossága alapján.*

A DPR 2010 a három éve végzett, már munkába állt diplomás pályakezdők véleményét felmérő nagy elemszámú országos kutatás (N=4511), valamint az MKIK GVI által 2008-ban készített (N=3200) és 2011-ben megismételt (N=1313) munkaadói felmérések a két érintett oldal véleményének összehasonlítására nyújtanak lehetőséget. [5] [14]



1. ábra

A diplomás pályakezdők érzékelt és a munkaadók tényleges kompetenciaelvárásai
a GVI 2011 és a DPR 2010 kutatás alapján

Forrás: saját szerkesztés Kiss (2010) és Várhalmi (2013) alapján

A GVI 2011-ben felvett kutatási eredményei a három évvel korábbiaktól gyökeresen eltérő preferencia sorrendet mutatnak. Az értékeket a DPR 2010 során használt kategóriákkal azonos skálán vizsgálva a kutatásban résztvevők a kompetenciák fontosságát a korábbinál sokkal szélesebb intervallumban (a legalacsonyabb átlagérték 2,8 és a legmagasabb átlagérték 4,75) értékelték, amire utalhat, hogy a preferenciáikat pontosabban érzékelik. *Az elvárások „letisztulása” tükröződik* abból is, hogy a 2011-ben mutatott vállalati preferenciák

a 2010-ben megkérdezett végzett diákok megítélésével (DPR 2010) nagyon hasonló képet mutatnak. Az adatokat kvartilisekbe rendezve a *legfontosabb kompetenciák a precizitás, az önállóság, a nagy munkabírás, a csapatmunkára való képesség és a kitűzött célok megvalósításának képessége* (1. ábra). A második kvartilisbe kerültek azok a kompetenciák, amelyek a szakmai felkészültséghez, gyakorlati tapasztalatokhoz és a tanuláshoz kapcsolódnak. Érdekes módon az *újításokra való képesség, a vállalkozó szellem és az idegen nyelvtudás, amelyek a változó gazdasági elvárások közepette a jövőbeli sikeresség kulcsfontosságú tényezői lehetnének, a kevésbé fontos kompetenciák közé kerültek*. Ezek alapján feltételezhető az is, hogy valójában az egyértelmű elvárások egy átmeneti, a gazdasági válsághoz köthető önfenntartó funkciók erőteljes megjelenésére vezethetők vissza. A munkaadók és a végzett diákok véleménye között a nyelvtudás fontosságának megítélése tér el a leginkább, amelyet a diákok még kevésbé tartanak meghatározónak a munkájuk során. Ugyanakkor a társadalmi kérdésekben való eligazodás, a vállalkozó szellem és az írásbeli kifejezőképesség kompetenciákat a munkáltatók tartották kevésbé fontosnak, és a diákok magasabbra értékelték „magasabbra pozicionálva” a feljüket támasztott követelményeket a valós elvárásokhoz képest.

A DPR 2010 kutatásban az összehasonlíthatóság érdekében a Tuning-projekt kompetencia kategóriát alkalmazták. Az így alkalmazott kategóriák a személyorientált, income megközelítés alapján a kompetenciák eredendő elrendezéséből levezethető, alapkészségeket fogalmazznak meg. Az elemzés során a frissen végzett diplomások válaszainak faktorelemzéssel feltárt együtt járásait vizsgálva viszonylag világos struktúrát mutatva a kutatásban használt 20 kompetencia négy dimenzióba rendeződött, összességében 49 %-át magyarázva a varianciának. [5] Az *Együttműködés* faktorba az önálló munkavégzéshez és a kapcsolattartáshoz kapcsolódó képességek kerültek. A második *Instrumentális-kognitív* faktorba a technikai eszközök használata és az alapvető kognitív (írás-olvasás-számolási) kompetenciákat tartalmazza, közepes súllyal ugyan, de a válaszadók megítélése szerint ebbe a dimenzióba került az idegen nyelvtudás is. A harmadik faktor a *Társas kezdeményezés* dimenziójába kerültek a vállalkozó szellem és az újításokra való nyitottság. A negyedik *Szakmaiság* faktorába az elméleti, gyakorlati szakismeretek és azok fejlesztésének képessége kapcsolódik össze.

Összegezve a bemutatott országos DPR 2010 kutatás a végzett hallgatók észlelt kompetenciaelvárásait tárta fel, míg a GVI által készített vizsgálatokban a vállalatok véleménye alapján készült el a frissdiplomásokkal szemben támasztott követelmények fontossági sorrendje. Saját kutatásunkban mi is a vállalatok pályakezdőkkel szemben támasztott elvárásait vizsgáltuk műszaki és gazdasági végzettséggel rendelkező munkavállalók esetében. A kutatásunk adatfelvételekor a GVI 2011 kutatás eredményei még nem voltak ismertek, így ennek tapasztalatait saját kutatásunkban még nem tudtuk felhasználni, így annak eredményeit utólagosan az összehasonlító elemzéshez használtuk.

2 Nagyvállalati felmérés

2.1 A felmérés célja és módszertana

Saját felmérésünkben a keresleti oldal véleményét egy szűkebb vállalati csoporton vizsgáltuk, és leszűkítettük a vizsgálatba bevett szakterületet is. A pályakezdeket aktívan kereső, elsősorban nagyvállalatok műszaki és gazdasági területen végzettséget szerzett friss diplomásokkal szembeni munkahelyi elvárásait vizsgáltuk. A kutatásunk eredményei így lehetőséget nyújtottak új szempontok, a vállalat mérete szerinti és a szakterületek között tapasztalható eltérések vizsgálatára. A kompetenciaelvárások rendeződésével kapcsolatos elemzésünk a DPR 2010 kutatási eredményeivel összehasonlítva mutatnak érdekes eredményeket.

Az Óbudai Egyetem Gazdálkodástudományi Kara által végzett primer kutatásunk (továbbiakban OE 2012) *célja tehát a gazdasági és műszaki végzettségű pályakezdekekkel szembeni munkahelyi elvárások megismerése volt.* Az adatok felvétele 2012 tavaszán történt, melyet egy évvel korábban egy hasonló tartalmú alapozó kutatás előzött meg. Az OE 2012 felmérésben 4 közép-magyarországi régióban rendezett állásbörzén (Kecskemét, Gödöllő, Budapest: Óbudai Egyetem, HVG szervezésében) kiállító cégek emberi erőforrás-gazdálkodással foglalkozó képviselőnek véleményét kérdeztük meg kérdezőbiztosok segítségével (Lábjegyzetben Kardos Enikő és Barcza Lajos TDK munkájuk keretében). Úgy gondoltuk, hogy HR-munkatársak kellő rálátással képesek megítélni a pályakezdekekkel szemben támasztott vállalati elvárásaikat. A mintánk önkéntes mintavétellel készült, így az eredményeink nem tekinthetők reprezentatívnak a vállalatok mérete és tulajdonosi szerkezet összetétele alapján. Ugyanakkor úgy gondoljuk, hogy *kutatásunk szempontjából egy fontos célcsoportot sikerült elérnünk, hiszen a pályakezdeket aktívan kereső cégeket sikerült megszólítanunk, és az ő véleményüket feltárni.* Feltételezhető, hogy az állásbörzén megjelenő cégek tudatosan gondolkodnak a pályakezdek felvételével kapcsolatosan, kész elvárásokkal érkeznek és előrelátó kiválasztási és képzési programokkal várják a frissdiplomásokat.

Kutatásunkban az alábbi kérdésekre kerestük a választ:

1. Milyen elvárásokat támasztanak a pályakezdekekkel szemben a pályakezdeket aktívan kereső vállalatok? Melyek a kiemelkedően és kevésbé fontos kompetenciák?
2. Hogyan rendeződnek a kompetenciaelvárások a válaszadók gondolkodásában?
3. A műszaki és gazdasági végzettség rendelkező pályakezdekekkel szemben a vállalatok elvárásai elérnek-e egymástól?

A kérdőív első részében a válaszadó vállalatának jellemzőire és a vállalatnál alkalmazott felvételi eljárásokra kérdeztünk rá. A GVI 2011 kutatás eredményei alapján a vállalatok a pályakezdők alkalmazását több szempontból is előnyösnek tartják. A kutatásukban résztvevő vállalatok kétharmada szerint a fiatalok új szellemiséget és új ötleteket hoznak a vállalathoz, könnyen alakíthatóak, már középtávon is nagyon értékes munkaerővé válnak és jobban terhelhetőek. [14] Ezért fontosnak tartottuk, hogy először azt vizsgáljuk meg, hogy az állásbörzén résztvevő cégek milyen pozícióra keresnek pályakezdőket. Arra is kíváncsiak voltunk, hogy *a cégek a pályakezdők felvételi eljárása során mennyire tudatosan alakítják ki elvárásaikat*, és alkalmaznak-e kompetencia alapú kiválasztási eszközöket. Egy észak-magyarországi kutatás alapján a nagy multinacionális vállalatok gyakorlatára jellemző a tudatos és tervezett képzési tevékenység. [15] Tekintettel arra, hogy a vállalati képzés és kiválasztás szorosan egymásra épülő rendszerek, feltételezhető volt, hogy a zömében nagyvállalati körbe tartozó válaszadók a pályakezdők kiválasztási kritériumainak meghatározása és a felvételi eljárás során a szervezet által tudatosan formált és tervezett folyamat.

A kérdőív második részében megadott kompetencialista alapján arra kértük a kitöltőket, hogy a keresett pozíciókra vonatkozólag az elvárt kompetenciák fontosságát 7 fokú Likert skálán ítélik meg. A kutatásban alkalmazott kompetencialistát a német szakképzésben használt többdimenziós modell alapján állítottuk össze. Ez a kompetencia modell szakmai, módszertani, szociális és személyes képességeket is tartalmaz, így a DPR kutatásokhoz hasonlóan *kognitív és nem-kognitív kompetenciákat egyaránt vizsgál*. A kompetencialistánkat Sonntag & Schaffer-Rauser's modell [16] alapján határoztuk meg, amely ennek a modellnek megfelelő struktúrát követ. Ezen modell kompetenciakategóriáit alapul véve az egyetem kapcsolódó kutatásaiban résztvevő kollégák körében indult kommunikációban alakítottunk ki a végleges listát. A kérdőívben ennek megfelelően 30 kompetenciát kellett értékelnie a kitöltőknek. A könnyebb átláthatóság érdekében a kompetenciákat a fenti csoportosításban adtuk meg a kérdőívben. A kutatásban használt kompetenciák megfogalmazásában az oktatási rendszerben használatos kategóriákat alkalmaztunk. Úgy gondoltuk, hogy ezek a kategóriák a kompetenciák „alkalmazói” számára érthetőbbek, és így könnyebben megítélhetőek az egyes szervezeti feladatokhoz szükséges követelmények meghatározása során. Ez a megközelítés – ellentétben a DPR kutatásokban használt kategórialistával- inkább a kompetenciák outcome megközelítéséhez áll közelebb. A listába ugyanakkor a korábbi kutatásokban használt kompetencialistákhoz képest újabb kompetenciákat is szeretünk volna „beemelni”, amelyek a felsőfokú végzettséggel betöltendő munkakörökben fontosak lehetnek. Ilyenek például az etikus viselkedés és a multidiszciplináris tudás iránti igény.

A kérdőívben a műszaki és a gazdasági végzettséget igénylő munkakörök esetében azok külön értékelésére is lehetőséget biztosítottunk *az eltérő preferenciák elemzése érdekében*. A mintánkban eredetileg 98 vállalatot kérdeztük meg, melyek

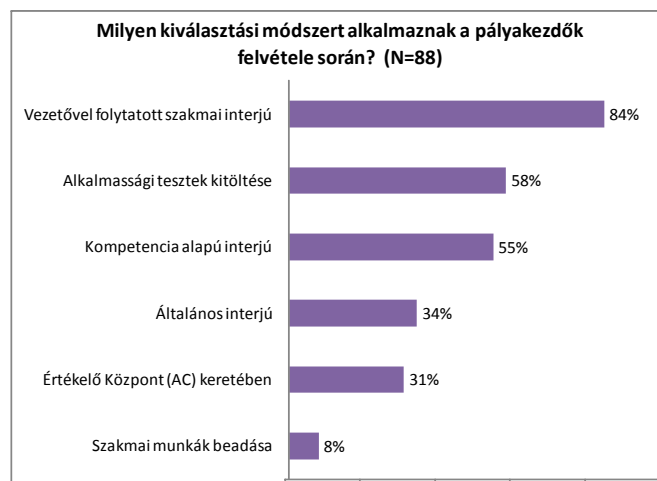
közül a hiányosan kitöltött kérdőívek miatt a feldolgozható kérdőívek száma 88 lett. Tekintettel arra, hogy a kompetenciaértékelést a kitöltők a keresett pozíciókra vonatkoztatva készíthették el, a kompetenciaértékelések elemzéséhez 111 munkaköri értékelést tudunk felhasználni, amelyből 73 db műszaki és 38 db gazdasági végzettséget igénylő pozícióra vonatkozik. Az adatok elemzését az SPSS 19 programcsomag segítségével végeztük el.

2.2 A felmérésben résztvevő vállalatok jellemzése

A mintába került vállalatok tevékenységi terület alapján nagyon eltérő területeken működnek. A méret alapján *a mintába elsősorban a nagyvállalatok kerültek*, amely részben az állásbörzén való jelenléttel is indokolható. A foglalkoztatottak száma a megkérdezett vállalatok 83 %-ában 250 fő felett, 14 %-nál 50-250 fő között és 3 % esetében 50 fő alatt van. A tulajdonviszonyok alapján a minta 75 %-a külföldi, 9 %-a vegyes és 15 %-a magyar tulajdonban van.

A kutatásban résztvevő cégek 78 %-a szívesen alkalmaz pályakezdeket, ebből 48% nyilatkozott úgy, hogy nagyon szívesen vesznek fel pályakezdeket. Nem csak gyakornokokat keresnek a cégek az állásbörzén, a válaszadó cégek 92%-a foglalkoztat főállású munkakörben pályakezdeket. Ugyanakkor a *gyakornoki és trainee programok* is népszerűek, a vizsgált cégek 53%-a hirdetett meg ilyen pozíciót. Ezek a pozíciók a pályakezdek számára nagyon jó lehetőséget kínálnak, a vállalatok szempontjából pedig egy tudatos és *tervezett utánpótlás nevelési programot feltételeznek*, amely a tehetséges fiatalok megszerzésével a cég a jövőbeli munkaerőigényére készül fel. A megkérdezettek 18 %-a keres időszakos foglalkoztatásra végzett diákokat, amely lehet egy valós átmeneti igény, de gyakran olyan próbaidőszakként is szolgál, amely során a fiatalok képességeit, munkához kapcsolódó hozzáállását a gyakorlatban képesek felmérni a munkahelyi vezetők.

A mintába nagyobb méretű és nagyobb részt külföldi vagy vegyes tulajdonú vállalat került, amelyekről feltételezhető volt, hogy tudatosabb kiválasztási stratégiával rendelkeznek, az eredmények ezt csak részlegesen erősítették meg. *A megkérdezett vállalatok kiválasztási gyakorlata csak a mintában részt vett vállalatok kevesebb mint felénél épül kompetencia alapú gondolkodásra.* A megkérdezett vállalatok gyakorlatában mindössze 38 % esetén alkalmaznak munkakörre vagy vállalatra egységesen alkalmazott kompetenciaprofilokat, 55 %-a készít kompetencia alapú interjút, és mindössze 31 % választja ki Értékelő Központ alkalmazásával a kezdő munkavállalóit. A pályakezdek felvétele során a vezetővel folytatott szakmai interjú a legmeghatározóbb kiválasztási eszköz (84%), a megkérdezett vállalatok 58%-ban alkalmassági tesztek kitöltését is elvárják a jelentkezőktől, ugyanakkor a vállalatoknak csak 8 %-a kéri szakmai munkák beadását. (2. ábra).



2. ábra

A felmérésben részt vett vállalatok pályakezdeőkkel kapcsolatos kiválasztási gyakorlata az OE 2012 kutatás alapján

Forrás: saját szerkesztés

2.3 Elvárt kompetenciák fontossága

A felmérésben részt vett vállalatok HR-es képviselői a felsorolt kompetenciákat az aktuálisan meghirdetett pozíciókra vonatkozóan 7-es Likert skálán értékelték azok fontossága alapján. Az egyes kompetenciákra adott értékelések átlagait sorrendbe rendezve egy általános preferencia-sorrendet kapunk, amelyben az adatok 6,33 és

3.34 átlagértékek között helyezkednek el. (1.táblázat) Elemzésünkben először a teljes mintára számított eredményeket, majd a két szakterület közötti különbségeket mutatjuk be.

A legfontosabbnak ítélt kompetenciaelvárásként a megkérdezett vállalatok a problémamegoldó-képességet határozták meg. Ezt követik az önálló és pontos munkavégzés, másokkal való együttműködés, etikus viselkedés, a folyamatos tanulás iránti elkötelezettség, a felelősségvállalás és az idegen nyelvtudás kompetenciái. A fontossági sorrend szerint az első kvartilisbe került kompetenciák elsősorban a jelenbeli teljesítményt szolgálják. Olyan munkahelyi elvárások fogalmazódnak meg tehát a legfontosabbnak ítélt kompetenciákkal a megkérdezett vállalatok véleményében, amely *arra utal, hogy a pályakezdektől az „első perctől kezdve” önálló és hatékony munkavégzést várnak el.* Munkába állási sikerességüket elsősorban ezek a munkavégzéshez szorosan kapcsolódó kompetenciák határozzák meg.

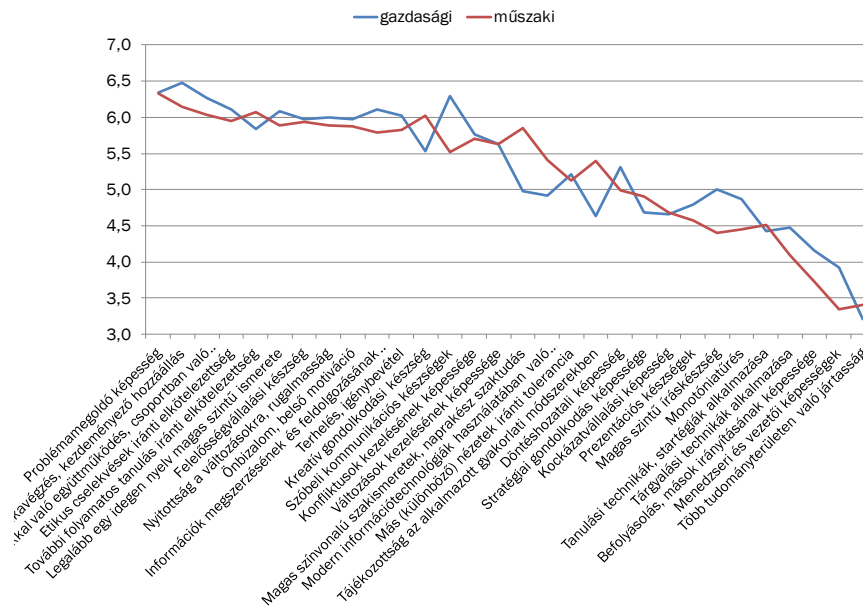
A fontossági sorrendben a vállalatok által fontosnak ítélt további kompetenciák az önbizalom és belső motiváció, terhelés, igénybevétel és a szóbeli kommunikációs készségek továbbra is az önálló munkavégzést előrejelző kompetenciák közé sorolhatóak. Ebbe a második kvartilisbe kerültek azonban már olyan kompetenciák is, amelyek a jövőbeli teljesítményt szolgálhatják. Ezek a kreativitás, a nyitottság és rugalmasság, az információ és a változások kezelésének képessége is. Ezek a kompetenciák a korábbi kutatásokban kevésbé „előkelő” helyet foglalnak el, sokszor a lista kevésbé fontos részébe kerültek. Mindez arra utalhat, hogy a nagyrészt nagyvállalatokat tartalmazó mintában a vállalatok gondolkodása előrelátóbb, a *preferenciáikban a jelenbeli sikerkritériumok mellett a jövőbeli sikertényezők is megjelennek, ezzel sokkal „összetettebb” elvárásokat fogalmazva meg a felsőfokú végzettséget szerző fiatalokkal szemben.*

A felmérés eredményei alapján a vállalatok az elméleti és gyakorlati szakmai ismereteket a harmadik kvartilisbe sorolták. Ezt az eredményt a szakmai kompetenciák „háttérbe szorulásával” is magyarázhatnánk, de valójában ezek az elvárások is igen magas értékelést kaptak. Az elméleti ismeretek 5,55 és az alkalmazott gyakorlati tudás pedig 5,14-es átlagértékelést kapott a 7-es skálán. Valójában tehát nem a szakmai tudás „leértékelődéséről”, hanem az egyéb munkavégzéshez kapcsolódó ún. soft skillek szerepének növekedéséről tanúskodnak az eredmények. *A felsőfokú végzettséggel rendelkező komplex munkakörökben a sikeres munkavégzést a magas fokú szakmai ismeretek önmagában már nem biztosítják. A személyes és társas kompetenciák nélkül a szakmai feladatok nem végezhetőek el sikeresen.*

	gazdasági végzettség	műszaki végzettség	Összesen
	átlag	átlag	átlag
Problémamegoldó képesség	6,34	6,33	6,33
Önálló, pontos munkavégzés, kezdeményező hozzáállás	6,47	6,15	6,26
Másokkal való együttműködés, csoportban való munkavégzés képessége	6,26	6,04	6,12
Etikus cselekvések iránti elkötelezettség	6,11	5,95	6
További folyamatos tanulás iránti elkötelezettség	5,84	6,07	5,99
Felelősségvállalási készség	5,97	5,93	5,95
Legalább egy idegen nyelv magas szintű ismerete	6,08	5,89	5,95
Nyitottság a változásokra, rugalmasság	6	5,89	5,93
Önbizalom, belső motiváció	5,97	5,88	5,91
Információk megszerzésének és feldolgozásának képessége	6,11	5,79	5,9
Terhelés, igénybevétel	6,03	5,82	5,89
Kreatív gondolkodási készség	5,53	6,03	5,86
Szóbeli kommunikációs készségek	6,29	5,52	5,78
Konfliktusok kezelésének képessége	5,76	5,7	5,72
Változások kezelésének képessége	5,63	5,63	5,63
Magas színvonalú szakismeretek, naprakész szaktudás	4,97	5,85	5,55
Modern információtechnológiák használatában való jártasság	4,92	5,41	5,24
Más (különböző) nézetek iránti tolerancia	5,21	5,12	5,15
Tájékozottság az alkalmazott gyakorlati módszerekben	4,63	5,4	5,14
Döntéshozatali képesség	5,32	4,99	5,1
Stratégiai gondolkodás képessége	4,68	4,9	4,83
Kockázatvállalási képesség	4,66	4,68	4,68
Prezentációs készségek	4,79	4,58	4,65
Magas szintű íráskészség	5	4,4	4,6
Monotóniatűrés	4,87	4,45	4,59
Tanulási technikák, stratégiák alkalmazása	4,42	4,51	4,48
Tárgyalási technikák alkalmazása	4,47	4,1	4,23
Befolyásolás, mások irányításának képessége	4,16	3,73	3,87
Menedzseri és vezetői képességek	3,92	3,34	3,54
Több tudományterületen való jártasság	3,21	3,41	3,34

1. táblázat

Az egyes kompetenciák fontossága (7-es skála 1- egyáltalán nem fontos, 7 – kiemelkedően fontos, átlag) Forrás: saját számítás



3. ábra

Munkaadók kompetenciaelvárásai gazdasági és műszaki területen
az OE 2012 kutatás alapján. Forrás: saját szerkesztés

A kevésbé fontos kompetenciák közé, de még a harmadik kvartilisbe került ezen kívül az informatikai jártasságok, a tolerancia, a stratégiai gondolkodás, valamint a döntéshozatali és a kockázatvállalási képességek. A legkevésbé fontosnak a megkérdezett vállalatok a menedzseri és vezetői képességek meglétét és a multidiszciplináris tudást tartották a pályakezdőkkel szemben támasztott elvárások között. *A kevésbé fontos csoportba került kompetenciák elsősorban a vezetői munkához kapcsolódó feladatok ellátásában használatosak*, ezt bizonyítják a preferencia sorrend végén található, már abszolút értékben is alacsonyabb értékelést kapott további kompetenciák is, mint tárgyalástechnika, magas szintű íráskészség és a befolyásolás, mások irányításának képessége. Az értékelés alapján a pályakezdők kiválasztásánál a monotóniaturús sem tűnik releváns tényezőnek.

A tanulással kapcsolatos kompetenciaelvárások megfogalmazódása nem egyértelmű az eredmények alapján. A tanulási technikák és stratégiák alkalmazása a listában a 26. helyre került, amely azért is meglepő, mert a folyamatos tanulás iránti elkötelezettség a preferencia-sorrendben az 5. legfontosabbnak ítélt kompetencia lett. A kompetencialistánkba „újjonnan” beemelt kompetenciák, az etikus viselkedés a válaszadók értékelésében valóban magas értékelést kapott, a multidiszciplináris tudás iránti igény ugyanakkor a felmérés alapján nem igazolódott.

A műszaki és gazdasági végzettséggel betöltendő pozíciókhoz köthető kompetenciaelvárások között néhány érdekes különbség körvonalazódik a felmérés eredményei alapján. A grafikon alapján leolvasható, hogy *a gazdasági végzettséggel betöltendő pozíciók esetében a műszakiakhoz képest a szóbeli és írásbeli kommunikációs, valamint a vezetői képességek tekintetében magasabb elvárások tapasztalhatóak*. Ugyanakkor a szakmai és gyakorlati ismeretek és a kreatív gondolkodás esetében a műszaki területeken magasabbak az elvárások. Az önállóság, a terhelhetőség, az együttműködési képességek, az információkezelési, a döntéshozatali és tárgyalástechnikai képességek a gazdasági területeken egy kicsit magasabb értékelést kaptak. Míg a stratégiai gondolkodás és az informatikai jártasság a műszaki területek esetében bizonyult egy kicsivel fontosabbnak. A tanulási kompetenciák a két szakterület fontossági sorrendjében nagyjából azonos helyen találhatók, bár az átlagértékek a műszaki területen végzettek esetében egy kicsit magasabb értékelést kaptak.

2.4 Kompetenciastruktúra

A munkavégzéshez szükséges kompetenciák sokféleképpen osztályozhatóak, és nem létezik általánosan elfogadott osztályozás. Az egyes kutatások adatai alapján lefuttatott elemzések alapján is nagyon eltérő elrendeződéseket találhatunk. Az így keletkező különböző csoportosítások a kompetenciákkal való nagyon eltérő gondolkodásra utalhatnak. Annak érdekében, hogy a kutatásban szereplő 30 kompetencia közötti kapcsolatokat feltárjuk faktoranalízissel mi is elvégeztük a válaszok együtt járásainak vizsgálatát. Főkomponens analízis segítségével azonosítottuk az elkülöníthető preferencia csoportokat a mintában. Az adatállományt jellemző KMO érték 0,73 volt, ami azt jelenti, hogy az adatsor (közepesen) alkalmas volt faktoranalízis elvégzésére. Ezt alátámasztotta a Bartlett-féle gömb-próba eredménye is, amely szignifikáns volt a sfericitás hipotézisére. A faktorok könnyebb értelmezhetősége érdekében Varimax rotációs eljárást alkalmaztunk. Az elemzés eredményeképpen a 30 kompetencia 7 faktorba rendeződött, együttesen 67%-át magyarázva a teljes varianciának. A faktorok elnevezéseit és a faktorsúlyokat a 4. ábra tartalmazza.

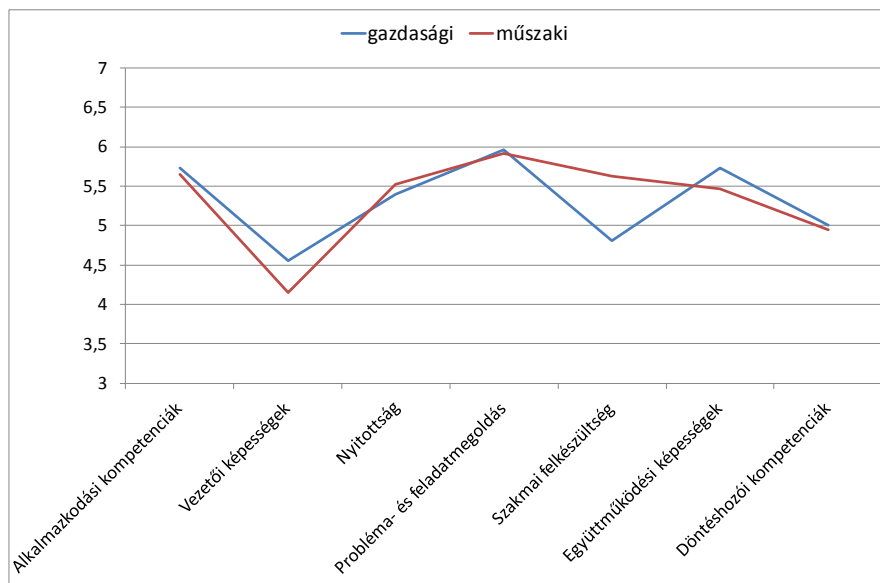
Kompetencia komponensek	Kompetenciák	Faktorsúly
Alkalmazkodási kompetenciák	Terhelés, igénybevétel	,781
	Etikus cselekvések iránti elkötelezettség	,765
	Felelősségvállalási készség	,749
	Konfliktusok kezelésének képessége	,709
	Kockázatvállalási képesség	,678
	Önbizalom, belső motiváció	,663
	Változások kezelésének képessége	,573
Vezetői képességek	Tárgyalási technikák alkalmazása	,811
	Prezentációs készségek	,775
	Menedzseri és vezetői képességek	,760
	Befolyásolás, mások irányításának képessége	,605
	Szóbeli kommunikációs készségek	,538
	Több tudományterületen való jártasság	,534
	Magas szintű íráskészség	,518
Nyitottság	Nyitottság a változásokra, rugalmasság	,690
	Kreatív gondolkodási készség	,687
	További folyamatos tanulás iránti elkötelezettség	,670
	Más (különböző) nézetek iránti tolerancia	,636
	Tanulási technikák, startégiák alkalmazása	,557
Probléma- és feladatmegoldás	Modern információtechnológiák használata	,704
	Problémamegoldó képesség	,689
	Információk megszerzésének és feldolgozásának képessége	,656
	Önálló, pontos munkavégzés, kezdeményező hozzáállás	,493
Szakmai felkészültség	Tájékozottság az alkalmazott gyakorlati módszerekben	,825
	Magas színvonalú szakismeretek, naprakész szaktudás	,806
Együttműködés	Legalább egy idegen nyelv magas szintű ismerete	,849
	Monotóniatűrés	,661
	Másokkal való együttműködés,	,520
Döntéshozói kompetenciák	Döntéshozatali képesség	,716
	Stratégiai gondolkodás képessége	,475

4. ábra

Kompetenciafaktorok az OE 2012 kutatás alapján. Forrás: saját szerkesztés

Az első faktorba az *Alkalmazkodási kompetenciák* csoportjába a terhelhetőség, az etikus magatartás, a felelősségvállalás, a konfliktuskezelés, a kockázatvállalás, az önbizalom és a változások kezelésének kompetenciái kerültek. A második faktornak a *Vezetői képességek* elnevezést adtuk, mivel ebbe a csoportba a tárgyalási technikák, prezentációs készségek, a menedzseri és vezető képességek, a befolyásolás és irányítás, a szóbeli és írásbeli kommunikáció és a több tudományterületen való jártasság tartoznak. A változásokra való nyitottság, rugalmasság, a tolerancia, a kreatív gondolkodás és a tanulási kompetenciák a harmadik faktorba kerültek, amelyet a *Nyitottság* faktorának nevezünk el. A negyedik faktor a *Probléma-megoldási képességeket* meghatározó kompetenciákat tartalmaz, mint a probléma-megoldási képesség, az információk kezelése, az információs technológiák használata és az önálló, pontos munkavégzés, kezdeményező hozzáállás. Az ötödik faktort mindössze két kompetencia határozta meg, a magas színvonalú szakmai ismeretek és az alkalmazott gyakorlati módszerekben való tájékozottság. Ennek a faktornak a *Szakmai felkészültség* elnevezést adtuk. Más kutatási eredményektől eltérően a másokkal való együttműködés csak a hatodik faktorba került. Bár az idegen nyelvismeret és különösen a monotóniatűrés kevésbé „illenek” bele ebbe a faktorba, de a társas kompetenciák fontosságára való tekintettel ezt a faktort az *Együttműködés* faktorának nevezük el. A hetedik faktorba került döntéshozatali képességet és stratégiai gondolkodást a *Döntéshozói kompetenciák* csoportjaként határoztuk meg.

A faktorok rendeződésében a korábbi kutatásokhoz képest az együttműködési és a tanulási kompetenciák értelmezésében kaptunk érdekes új eredményeket. Az együttműködés és az önálló munkavégzést szolgáló kompetenciák a csoportosításokban általában egymásra épülő kompetenciaként értelmeződnek, a kutatásunkban azonban az *egyéni eredményességet meghatározó kompetenciáktól elkülönülten értelmezik az együttműködést* a megkérdezett vállalatok HR-es képviselői. A tanulási kompetenciák a mintánkban egyértelműen a nyitottság, kreativitás faktorába rendeződtek. Ez arra utalhat, hogy *a tanulási kompetenciákkal a megkérdezett vállalatok tágabb értelemben gondolkodnak, amely a tanulás tartalmára és módjára is vonatkozhat*. A tanulást tehát a jövőbeli alkalmazkodás eszközeként értékelik a főleg nagyvállalatokat képviselő HR-esek szemben azokkal a kutatási eredményekkel, amelyekben a válaszadók a tanulást egyértelműen a szakmai kompetenciákhoz kapcsolják.



5.ábra

Kompetencia-faktorok mentén képzett indexek átlaga a gazdasági és műszaki területen végzettek esetében az OE 2012 kutatás alapján. Forrás: saját szerkesztés

A műszaki és gazdasági végzettséggel betöltendő pozíciókhoz köthető kompetenciaelvárások közötti különbség elemzéséhez a feltárt faktorok mentén indexeket képeztünk úgy, hogy az egyes faktorhoz tartozó kompetenciákra adott értékeléseket összeadtuk és átlagoltuk. A képzett kompetenciafaktor indexek átlagait az 5. ábra mutatja. Az elvégzett ANOVA elemzés és a nemparaméteres próba (Mann-Whitney u-próba) is azt mutatta, hogy a hét faktorból öt esetében a két szakterületen végzett diákokkal szemben nagyon hasonló preferenciák fogalmazódtak meg, a vezetői képességek ($F=5,610$, $p=0,02$) és a szakmai felkészültség ($F=6,542$, $p=0,012$) esetében mutatkozott egyértelmű eltérés. *A vezetői képességek kompetenciái a gazdasági, a szakmai felkészültség kompetenciacsoport pedig a műszaki területen bizonyult fontosabbnak a vállalatok értékelésében*¹.

Bár a felmérés során az általános és a munkakörhöz kapcsolódó elvárások nehezen elválaszthatóak, az eredményekből látható *eltérések arra is utalhatnak, hogy a különböző szakmák esetében az általános kompetenciákkal való gondolkodás másképpen jelenik meg*. Egy mérnöki pályát kezdő munkavállaló számára a szakmai ismeretek és gyakorlatias jártasságok már a belépéskor elengedhetetlenek ahhoz, hogy egy mérnökcsapat munkájába beilleszkedjenek, még a részfeladatok

¹ Az eredeti faktorváltozókra elvégzett varianciaanalízis és a nemparametrikus próba ugyanezt az összefüggést erősítette meg.

önálló elvégzéséhez is szükségesek ezek az iskolában elsajátítható megalapozó ismeretek. A gazdasági végzettséggel ellátható munkakörök esetében a beilleszkedés időszakában és valószínűsíthetően a későbbiekben is igaz, hogy a soft skillek szerepe meghatározóbb szakmai feladataik eredményes elvégzésében. A gazdasági végzettséggel rendelkezők nagyobb valószínűséggel fognak vezetői képességeket (tárgyalási, prezentációs, menedzseri, irányítási és kommunikációs képességeket) igénylő feladatokat ellátni a későbbiek során, mint a műszaki területen dolgozó kollégáik. Érdekesnek találtuk volna a tanulási kompetenciában fellelhető különbségek feltárását is, de a mintában ezen kompetencia mentén a két szakterület között nem mutatkozott eltérés.

3 Eredmények értékelése

Elemzésünkben a munka világában a pályakezdőkkel szemben tapasztalható elvárások vizsgálatával foglalkoztunk. A gazdasági életben tapasztalható változások a munka formai és tartalmi elemeit is jelentősen átalakítják, amely a munkavállalókkal szembeni elvárásokat is átrendezik. A felsőoktatásban ugyanakkor erősödik az a szándék, hogy a munka változó világához jobban illeszkedő oktatást valósítson meg. Az iskolából a munkába történő átmenet során a munkahelyi illeszkedés vizsgálatát a szekunder kutatási adatokra építve saját kutatási eredményeink bemutatásával végeztük el.

Tanulmányunkban először a két legfontosabb érintett célcsoportban végzett kutatás, a munkáltatói oldal elvárásait vizsgáló GVI 2011 és a végzett diákok észlelt kompetenciaelvárásait feltáró DPR 2010 kutatás eredményeit hasonlítottuk össze. A két időben közel álló kutatásból nagyon hasonló kompetenciapreferenciák rajzolódtak ki, amelyben a legfontosabb elvárások az együttműködési faktorba tartozó tényezők és a szakmai kompetenciák voltak. A két célcsoportban tapasztalható hasonló eredmények az elvárások „letisztulását” tükrözik. A DPR 2010 kutatás alapján a vizsgált 20 kompetencia 4 faktorba csoportosítható, ezek az együttműködés, szakmaiság, társas kezdeményezés és instrumentális-kognitív kompetenciafaktorok.

Saját kutatásunkban elsősorban a nagyvállalatok műszaki és gazdasági végzettséggel rendelkező pályakezdőkkel szembeni elvárásait vizsgáltuk. Mintánkban pályakezdőket aktívan kereső cégeket sikerült megszólítanunk, feltételezve, hogy ezek a cégek tudatos elvárásokkal rendelkeznek a pályakezdőket illetően. A megkérdezett vállalatok pályakezdők kiválasztásával kapcsolatos gyakorlatában a vállalatok kevesebb mint felében épül kompetencia alapú gondolkodásra, de a vezetői interjú mellett gyakran más kompetenciákat vizsgáló eszközöket is alkalmaznak.

A vállalatok által meghatározott preferenciák szerint felállított fontossági sorrendben a jelenbeli teljesítményt szolgáló kompetenciák mutatkoztak a legfontosabbnak, amely *arra utal, hogy a pályakezdektől az „első perctől kezdve” önálló és hatékony munkavégzést várnak el.* A kutatásunkban kapott eredmények a GVI 2011 kutatástól eltérő preferenciákat a második kvartilisbe került sorolt kompetenciák mentén mutatkoztak. A GVI vegyes összetételű vállalati mintájában a szakmai kompetenciák kerültek ebbe a kvartilisbe, a főleg nagyvállalatokra épülő mintánkban a jövőbe mutató, újítást segítő kompetenciák fontosabbnak bizonyultak, és a nyelvtudás is magasabb értékelést kapott. A szakmai felkészültséghez köthető kompetenciák kutatásunkban viszonylag magas értékelést kaptak, de a kevésbé fontos kategóriába sorolódtak. Eszerint a felsőfokú végzettséggel rendelkező komplex munkakörökben a sikeres munkavégzést a magas fokú szakmai ismeretek önmagában már nem biztosítják, a személyes és társas kompetenciák nélkül a szakmai feladatok nem végezhetőek el sikeresen. A legkevésbé fontos csoportba került kompetenciák elsősorban a vezetői munkához kapcsolódó feladatok ellátásához kapcsolódnak.

Kutatásunkban a munkáltatók válaszai alapján a kompetenciák együtt járásait vizsgálva megállapítható, hogy a vállalati képviselők gondolkodásában az elvárások a DPR 2010 kutatás adatai alapján a végzett diákok véleményétől nagyon eltérően rendeződnek. Az OE 2012 kutatás adataiból készített elemzésünk eredményeképpen a 30 kompetencia 7 faktorba rendeződött. A DPR kutatásban tapasztalt együttműködési kompetenciát a mi kutatásunkban a résztvevők két tényezőre „bontották”. Érdekes eltérés továbbá, hogy a tanulási képességek a DPR kutatásban a szakmaiság faktorába, míg a mi kutatásunkban tágabb értelmezést kapva a nyitottság faktorába kerültek.

A műszaki és gazdasági végzettségű hallgatókkal szembeni elvárások között eltérések vizsgálatában a faktorokból képzett csoportátlagok összehasonlítása mutatott érdekes eredményt. A vezetői képességek kompetenciái a gazdasági, a szakmai felkészültség kompetenciacsoport pedig a műszaki területen bizonyultak fontosabbnak a vállalatok értékelésében. Az eredményekből látható eltérések arra is utalhatnak, hogy a különböző szakmák esetében az általános kompetenciákkal való gondolkodás másképpen jelenik meg.

Kutatásunk folytatásaként a vállalati méret és a szakterület hatását tartanánk érdekesnek tovább vizsgálni. A GVI 2011 kutatás eredményei és a saját nagyvállalati mintában tapasztalható eltérés alapján felmerül a kérdés, hogy vajon a vállalati méret a kompetenciaelvárásoknak egy más mintázatát határozza-e meg. A vállalati szféra kompetenciaigényének felmérése során a válaszokban a szervezett és a munkakör igényeiből adódó elvárások is nehezen szétválaszthatóak. Egy szakterületek szerinti vizsgálat lehetővé tehetné a különböző „eredetű” igényeknek a szétbontását, és egyéb hatások feltérképezését. A szakmai és a vezetői képességekben megfigyelhető eltérő preferenciák további vizsgálata az egyes szakterületeken a kompetenciákkal való eltérő „gazdálkodási” döntésekre világhíthatnak rá, a változó gazdaság új elvárásainak másfajta értelmezését

jelezhetik. A pályakezdőkkel szemben tapasztalható kiválasztási kritériumok vizsgálata nem elegendő ahhoz sem, hogy a későbbiekben kamatoztatható kompetenciákról is informálódjunk. Érdekes lenne megvizsgálni, hogy a későbbiekben hogyan változnak a munkatársakkal szembeni elvárások, milyen betanulási időszakot „hagynak” a vállalatok, milyen új készségeket várnak el tőlük pár évvel a munkába lépésük után.

Kutatásukban létrejött faktorok és a DPR 2010 kutatásban feltárt faktorok közötti különbségek a válaszadók különböző gondolkodási sémáiba adnak betekintést, arra utalva, hogy a frissen végzettek és a nagyvállalatok képviselői a kompetenciák egyes kategóriáival nagyon eltérően gondolkodhatnak. A kompetencia alapú gondolkodás célja, hogy közös értelmezéseket alakítson ki, elindítva ezzel az elvárások, a tanulás, a megfelelés kérdéseiről az érintettek között egy folyamatos párbeszédet. A kutató számára ugyanakkor annak vizsgálata, hogyan rendeződnek az egyes kompetenciák a szereplők megítélésben, egy fontos kiindulópontja lehet a további kutatásoknak, mivel a munkahelyi elvárásokat feltérképező kutatások eredményeiben tapasztalható különbségek az eltérő értelmezésekben is gyökerezhetnek.

Hivatkozások

- [1] Szabó K., Hámori B: Információgazdaságtan. Akadémia Kiadó. 2006. Budapest
- [2] Adela García-Aracil, Rolf van der Velden: Fialat diplomások kompetenciái: a munkaerőpiaci illeszkedés hiánya és ennek megoldása. In: Kiss Paszkál (szerk.): Kompetenciamérés a felsőoktatásban. Educatio Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft.. 2010. Budapest
- [3] Kiss István, Pépáczy Rita: Új készségek és munkahelyek: a kompetencia megközelítésre épülő szolgáltatások szerepe a foglalkoztathatóság javításában. In: Csernovitz Adél, Szegedi Eszter (szerk.): Munkaerőpiac-orientált felsőoktatás. TEMPUS. 2012. Budapest
- [4] McClelland D. C.: Testing for competence rather than for „intelligence”. American Psychologist, 28, 1-14.
- [5] Kiss Paszkál: Diplomás kompetenciaigény és munkával való elégedettség. In Garai O., Horváth T., Kiss L., Szép L., Veroszta Zs. (szerk.): Diplomás Pályakövetés IV. Frissdiplomások 2011. Educatio Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft., Budapest
- [6] EU 2020 stratégia. <http://ec.europa.eu/eu2020>
- [7] New Skills for New Jobs. [http:// ec.europa.eu/social](http://ec.europa.eu/social)
- [8] Kiss Paszkál: Bevezető. In: Kiss Paszkál (szerk.): Kompetenciamérés a felsőoktatásban. Educatio Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft.. 2010. Budapest

- [9] Halász Gábor: Előszó. In: Demeter Kinga (szerk.): A kompetencia – kihívások és értelmezések. Országos Közoktatási Intézet. 2006. Budapest
- [10] Ádler J., Stocker, M.: Kompetencia alapú, output orientált oktatás az ideális foglalkoztathatóság érdekében. BCE Vállalatgazdaságtan Intézet Versenyképesség Kutató Központ. 2012. Budapest
- [11] Teichler Ulrich: „Employability” or „professional relevance”: changes in relationships between higher education and the world of work ont he way towards the european higher education area. In: Teicler Ulrich: Higher Education and the Word of Work. Sense Publishers. 2009. Rotterdam
- [12] Schomburg h.: The professional success of higher education graduates. European Journal of Education. 42 (1), 35-57.
- [13] Winterton, Delamara: What is competence? Human Resource Deveelopment International, Vol. 8. March, 2005. March, 2005 No. I. 27-46.
- [14] Várhalmi Zoltán: Diplomás pályakezdeők a versenyszektorban – 2011. MKIK GVI. 2012. Budapest
- [15] Polónyi István: A felnőttképzés érdekeltségi rendszere. In: Polónyi I., Barizsné H.E. (szerk.): Felnőttképzés, vállalati képzés. Debreceni Egyetem, Közgazdaságtudományi Kar. 2004
- [16] Forgács K., Kaucsek Gy., Simon, P.: A kompetens munkaerő értékelése pszichológiai teszttel és íráselemzéssel. Munkaügyi Szemle, 2002. 46/9, pp.12-18.
- [17] Szelestey Judit: Kompetencia modell kidolgozásának elméleti háttere. <http://www.erg.bme.hu/szakkepzes/4felev/SelesteyKompetencia.pdf>
Letöltve: 2008
- [18] Simon Péter: Formálisan és informálisan szerzett kompetenciák. Prepared: “A Magyar gazdaság személyi tényezőinek minőségi reprodukciója” kutatás. 2006. Budapest

Vállalkozásfejlesztés a XXI. században
Budapest, 2014.