

PIROHOV-TÓTH BARBARA – KISS ZSUZSANNA

## A COVID-19 VÍRUS MUNKAVÁLLALÓI KOMPETENCIÁKRA GYAKOROLT HATÁSA

A Covid-19 vírus hatására bekövetkezett változások új munkáltatói elvárásokat eredményeztek a munkahelyi kiválasztási folyamatok során is. Kutatásunk célja, hogy rávilágítsunk azokra a kompetenciákra, amelyeket a munkáltatók leginkább elvárnak az állásra jelentkező személyektől a krízis helyzet megjelenését követően. Feltételezzük ugyanis, hogy a korábban elvárt személyes munkavégzés alkalmával szükséges készségek háttérbe szorultak és az otthoni munkavégzés kiterjesztése, valamint a digitalizációs folyamatok felgyorsulása új kompetenciák szükségességét kívánják meg a munkavállalóktól. Jelen tanulmány az OFA Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság internetes álláskereső portálján, a KarrierM-en<sup>1</sup> található adatok vizsgálatán, valamint hazai<sup>2</sup> és nemzetközi<sup>3</sup> forráselemzésen alapszik. Eredményeink szerint az otthoni munkavégzés széleskörű kiterjesztése az elmúlt időszakban olyan kompetenciák szükségességét helyezte előtérbe, mint az önálló munkavégzés képessége, a megbízhatóság, a munkabírás, valamint a terhelhetőség. Megállapítható, hogy a sikeres munkavégzés érdekében elvárt új képességek, tudás megszerzése érdekében az oktatási rendszer és a munkaerőpiac minden eddiginél szorosabb együttműködésére van szükség a jövőben.

### Bevezetés

A világban történő gazdasági és társadalmi változások jelentős hatást gyakorolnak a foglalkoztatottság alakulására, ezáltal pedig az egyes munkakörökben elvárt munkavállalói kompetenciák módosulására is. Ennek oka Tóthné és Hédlik (2019) szerint abban rejlik, hogy a vállalatoknál az alkalmazottakkal szemben támasztott követelmények nem egy statikus változóként jelennek meg, hanem a kereslet és a kínálat viszonyrendszerében állandóan módosulnak. A tanulmány célja annak feltárása, hogy megfigyelhető-e egyfajta változás a COVID-19 vírus megjelenése következtében a munkaerőpiacon a nyitott pozíciókra jelentkezőktől elvárt kompetenciákban. Elemzésünkben rávilágítunk az oktatás kiemelkedő szerepére is, hiszen a jövőben a fiataloknak már a munkaerőpiacra történő kibocsátásuk előtt rendelkezniük kell az új készségekkel ahhoz, hogy sikeresen pályázhassanak egy új pozíció betöltésére. A jelenlegi krízishelyzet pedig éppen a fiatalabb generációt érintette a leg súlyosabban (Barizsné et al., 2021, Csikai, 2021).

A vizsgálat adatait a KarrierM álláskereső portálon közzétett állásajánlatokból nyertük. Az itt található általános jellemzőkön túl (szakterület, munkakör, megye, legmagasabb iskolai végzettség) a munkakör betöltéséhez elvárt kulcskompetenciák és előnyt biztosító kompetenciák elemzésére

---

Pirohov-Tóth Barbara PhD hallgató, Debreceni Egyetem, Ihrig Károly Doktori Iskola

Kiss Zsuzsanna témavezető, Ihrig Károly Doktori Iskola; egyetemi adjunktus, Miskolci Egyetem, munkaerőpiaci tanácsadó, OFA Nonprofit Kft.

<sup>1</sup> www.karrierm.hu

<sup>2</sup> Nemeskéri (2014), Balázs & Szabó (2020), Csikai (2021)

<sup>3</sup> Weinert (2001, Goleman et al. (2003), Hoeschler & Backes-Gellner (2018)

is sor kerül a kutatási kérdés komplex feltárása érdekében. A hazai és nemzetközi szakirodalom empirikus eredményeivel összevetve pedig képet kaphatunk arról, hogy milyen kompetenciák jelentik a sikeres elhelyezkedés kulcsát, valamint azt, hogy bekövetkezett-e változás a korábbi évekhez képest.

### Az elemzés adatai és módszerei

A tanulmány az Országos Foglalkoztatási Közhasznú Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság (OFA) internetes álláskereső portálján, a KarrierM-en ([www.karrierm.hu](http://www.karrierm.hu)) található álláshirdetések vizsgálatán alapszik. A társaság célja, hogy „hozzájárjon a foglalkoztatás elősegítéséhez, a munkaerőpiacon történő beavatkozások innovatív eszközrendszerének fejlesztéséhez, a többletfoglalkoztatást, munkahelymegtartást eredményező folyamatok generálásához, munkaerő-piaci válsághelyzetek menedzseléséhez” (OFA, 2021).

A vizsgálat időszaka 2021. július 18. és 2021. augusztus 13. közötti időszakot ölelte fel, melynek során a honlapon található álláshirdetések adatai és az elvárt kulcskompetenciák kerültek elemzésre. A felmérés elemszámát 363 db állásajánlat képezi. Területi megoszlás: Budapest (15%), Pest (14%), Hajdú Bihar (9%), Borsod-Abaúj Zemplén (9%), Zala (9%), Komárom- Esztergom (1%), Nógrád (2%) Csongrád-Csanád (2%), Baranya (2%). A foglalkozás jellege szerint az esetek nagy többségében a munkaadók teljes munkaidős (338 db) állásokat hirdettek meg. Az elvárt végzettség szerinti megoszlás: szakiskolai, szakmunkásképzői, technikumi (120 db), alapszak, főiskolai (73 db), általános iskolai (52 db), szakközépiskolai, szakgimnáziumi (50 db), gimnázium (28 db), mesterszak, egyetemi végzettség (14 db), szakirányú továbbképzés (13 db), OKJ szakképesítés (12db), doktori fokozat (1 db). Az álláshirdetésekből kigyűjtöttük az elvárt és az előnyt jelentő kompetenciákat.

Elemzésünkben gyakoriság-megoszlásokat, Pareto diagramot alkalmazunk a kompetenciák alaposabb megismerésére és szemléltetésére. A foglalkoztatók által leggyakrabban elvárt és előnyként megfogalmazott kulcskompetenciák közötti kapcsolat ellenőrzése a Cronbach-alfa segítségével történt, mely megmutatja a megbízhatósági együtthatót. Ezt követően faktoranalízist végeztünk, így csoportosítottuk az elvárt és az előnyként definiált kompetenciákat. Ezt követően lineáris korreláció alkalmazásával megvizsgáltuk a köztük lévő kapcsolat erősségét.

### A kutatás elméleti háttere

Vizsgálatunk elméleti megalapozása érdekében összegeztük a hazai és nemzetközi szakirodalom kompetenciával kapcsolatos megközelítéseit és empirikus eredményeit. Elsőként is fontos tisztázni, hogy mit érthetünk kompetencia alatt. A kompetencia latin eredetű szó, mely kettős jelentéssel bír: hozzáértés és illetékesség (Borbély-Pecze, 2006). Szakszerű, pontos meghatározására azonban többféle értelmezés létezik, mivel egy igen tág fogalomról van szó. Varga et al. (2017) alapján a kompetencia az emberi erőforrás-menedzsment egyik meghatározó fogalma, mely rámutat azon tényezőkre, amelyek elengedhetetlenek ahhoz, hogy a vállalatoknak megfelelő tudással felvértezett, professzionális munkavállalói legyenek. Míg Boyatzis (1982) tanulmányában felhívta a figyelmet arra, a kompetenciák jelentőst hatást gyakorolnak a személy produktivitására.

A kompetenciák esetében két csoportot szokás megkülönböztetni; az egyik az általános megismerő kompetenciák, a másik pedig a speciális kognitív kompetenciák, melyek elsajátítása hosszabb időbe telik (Weinert, 2001). Egy másik megközelítése szerint kulcskompetenciákat (szakma feletti, soft) és szakmai kompetenciákat (hard, szakmához kötődő) szokás egymástól elkülöníteni (Borbély-Pecze, 2006). Ezt a kompetenciarendszert alkalmazza a KarrierM állásportál is. Ehhez a

megközelítéshez áll közel Fabulya et al. (2017) megfogalmazása; szerintük az egyes foglalkozásokhoz, munkakörökhöz kapcsolódó kompetenciák tekinthetők szakmai kompetenciáknak. A nemzeti alaptanterv kiadásáról, bevezetéséről és alkalmazásáról szóló 110/2012. (VI. 4.) Korm. rendelet megfogalmazása szerint „az Európai Unióban kulcskompetenciák fogalma alatt azokat az ismereteket, képességeket és attitűdöket érthetjük, amelyek birtokában az állampolgárok hamar és hatékonyan alkalmazkodhatnak a gyorsan változó modern világhoz, valamint a változások irányát és tartalmát cselekvően befolyásolhatják.”

Vojtek et al. (2013 p. 5) úgy vélik, hogy „a kompetenciáknak hármasszerepük van, melyek szoros összefüggésben állnak egymással; hozzájárulnak a foglalkoztathatóság növeléséhez, erősítik a társadalmi kohéziót, valamint támogatják az egyének személyes karrierjét, önmegvalósítását. Kompetenciáink kisebbik része velünk született adottság, nagyobb része viszont életünk során megszerzett, fejleszthető képességek összessége.” A foglalkoztathatóság javításának alapvető feltétele, hogy a munkáltatók által elvárt kompetenciák kifejlesztése már a munka világába lépés előtt megtörténjen (Nemeskéri, 2014). Tóthné (2012) kiemelte, hogy ennek érdekében a felsőoktatási intézményeknek a képzési keretrendszerüket a munkáltatók által elvárt képességek ismeretében szükséges kialakítaniuk. Továbbá egy friss kutatás (Hermann et al., 2022) szerint, azok a munkavállalók, akik jobb készségekkel rendelkeznek, kisebb eséllyel válnak munkanélkülivé, mint a gyengébb képességekkel rendelkező társaik.

A digitális technológiák és az innovációs fejlesztések várható megjelenésére és az ezek által szükségessé váló új kompetenciák elsajátítására már korábban is számos szerző felhívta a figyelmet (World Economic Forum, 2018, Egervári-Kovács, 2020, Krájnik-Demeter, 2020). Poór-Szabó (2021) a COVID-19 vírus válság harmadik hullámában végzett felmérésükben rámutatnak a szükséges kompetenciák átértékelődésére, melyre a vállalatok – a sikeres és folyamatos foglalkoztatás érdekében – szervezetfejlesztési stratégiákkal válaszoltak. A bevezetett kényszerintézkedések is meghatározó szerepet tölthettek be az újonnan elvárt kompetenciák alakulásában.

Az otthoni munkavégzés széleskörű kiterjesztésével növekvő igény alakult ki a rugalmasság, a gyors alkalmazkodás, a konfliktuskezelés kompetencia csoportok iránt, valamint az ezzel párhuzamosan felgyorsuló fejlett technológiák használata is új képességek (lásd többek között: digitális kompetenciák, önállóság, felelősségvállalás) elsajátítását követelte meg a munkaerőpiaci szereplőktől. Ellenben, a személyes munkavégzéshez szükséges kompetencia csoportok (csapatmunka, adminisztráció, prezentációs készség) iránti igény háttérbe került (Patóné et al., 2021). Szilágyi et al. (2020) alapján a frissen végzett diplomásoknak az alábbi kompetenciákkal szükséges rendelkezniük ahhoz, hogy sikeresek legyen a munkaerőpiacon: együttműködési készség, digitális kompetenciák, szakmai felkészültség, érzelmi intelligencia, rugalmasság, kommunikációs készség, önállóság, probléma megoldó képesség és kritikus gondolkodás. Míg más szerzők (Balázs-Szabó, 2020) úgy vélik, hogy a nyitottság, a magabiztosság, a csapatban való együttműködés, a jó kommunikációs készség, valamint a munkavállalók proaktivitása sorolható a vállalatok által leginkább elvárt készségek közé. Varga et al. (2017) szerint pedig a terhelhetőség, a tanulási és önfejlesztési kompetenciák jelentősége is nélkülözhetetlen a sikeres munkavégzés érdekében.

## Eredmények

### Elvárt kulcskompetenciák

A COVID-19 vírus által kiváltott pandémia következtében megváltozott munkakörülmények új kompetenciák elsajátítását követelték meg a munkaerőpiaci szereplőktől. A fejezet célja, hogy rávilágítson ezekre a megváltozott kompetencia igényekre. Az 1. táblázat szemlélteti, hogy hány darab kompetenciát vártak el a munkaadók az egyes állások esetében.

**1. TÁBLÁZAT: A MUNKÁLTATÓK ÁLTAL ELVÁRT KOMPETENCIÁK SZÁZALÉKOS ARÁNYA**

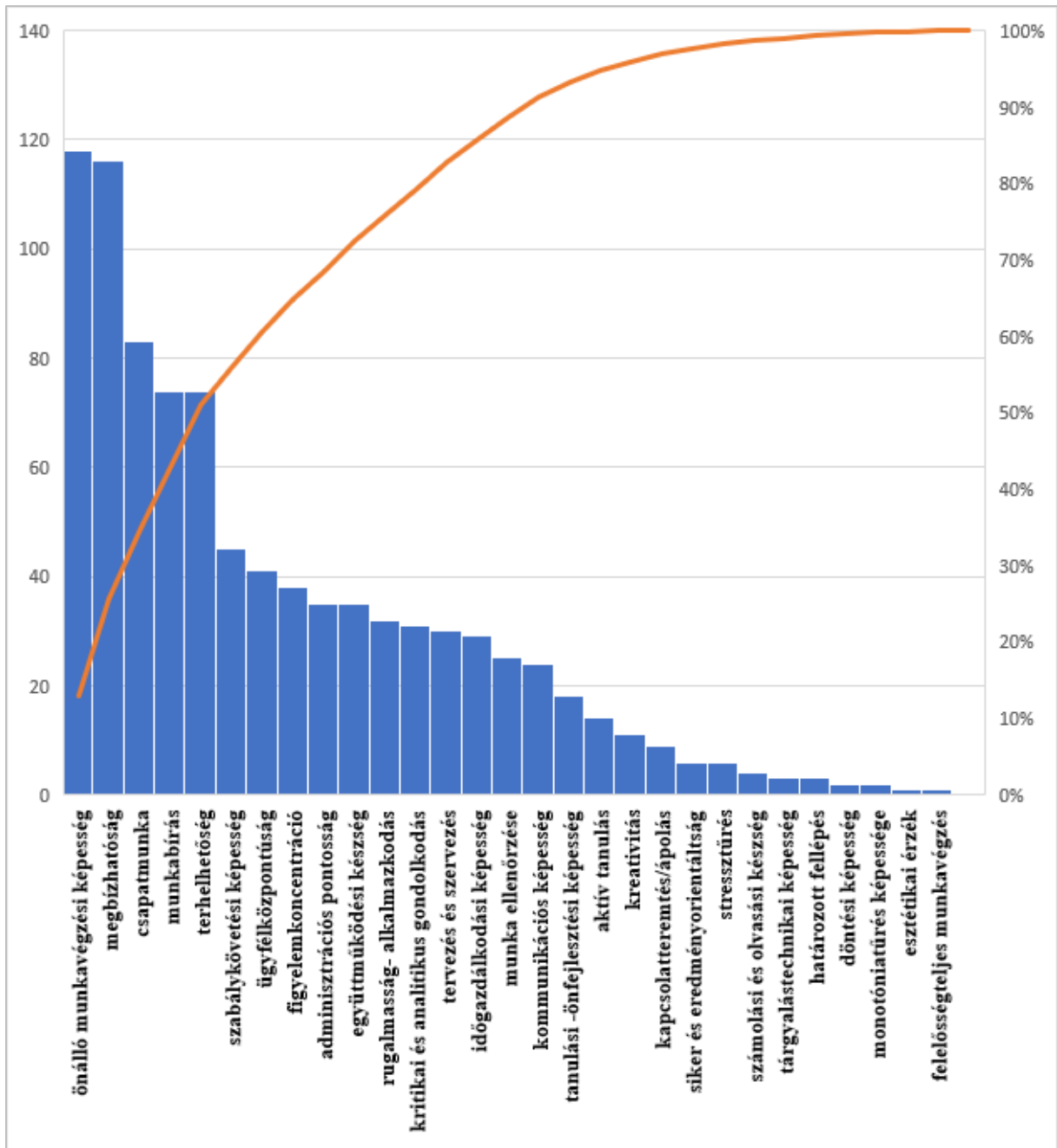
Elvárt kompetenciák száma (db.)	Százalékos arány (%)
0	28
1	8
2	10
3	15
4	10
5	7
6	4
7	11
8	4

Forrás: saját szerkesztés, adatok forrása: [www.karrierm.hu](http://www.karrierm.hu)

A kutatási eredmények alapján megfigyelhető, hogy leggyakrabban 3 kompetenciát (15%) követeltek meg az pályázóktól. Nem várt módon pedig, az álláshirdetést feladók 28%-a nem fogalmazott meg olyan kompetenciákat, melyek hiánya nem tenné lehetővé a pozíciók betöltését. Továbbá az 1. ábrán (következő oldal) Pareto diagram segítségével szemléltetjük a munkáltatók által elvárt legfontosabb kompetenciákat. Az adatok elosztása csökkenő gyakorisági sorrendben jelenik meg, valamint a kumulatív vonallal a másodlagos tengelyen megmutatja az egészhez viszonyított százalékarányát is. Az eredmények nagyrészt megegyeznek a Patóné et al. (2021) valamint a Szilágyi et al. (2020) által leggyakrabban elvárt munkaerőpiaci kompetenciákkal; a munkáltatók számára egyre fontosabbá válik a munkavállalók önálló munkavégzési képessége, a megbízhatóságuk, rugalmasságuk és terhelhetőségük, melyek a home office széleskörű kiterjesztésével és a digitális technológiák szerepének felértékelődésével kerülhetettek a leginkább elvárt kompetenciák közé. Ekkor ugyanis a dolgozóknak otthonukban, gyakran több feladat együttes ellátása mellett (háztartási feladatok elvégzése, gyerekek oktatása, ellátása) kellett hatékonyan és önállóan végezni munkájukat. Ez nem csak a munkavállalóknak jelentett új kihívást, hanem a vezetőknek is, akiknek egyfajta bizalmat kellett adni alkalmazottaiknak, hogy a munkahelyüktől távol, folyamatos kontroll nélkül is képesek ellátni feladataikat.

Számos szerző (Fazekas 2019, Hoeschler és Backes-Gellner 2018) már a vírust megjelenése előtti időszakban is alátámasztotta a nem-kognitív készségek fontosságát a munkaerőpiacon. A Kárpáti-Daróczi (2017) által használt kompetencia megoszlás alapján, a személyes kompetenciák előtérbe helyeződése mellett megfigyelhető a társas kompetenciák (csapatmunkában való munkavégzés képessége, együttműködési készség, ügyfélközpontúság) és a módszer kompetenciák (tervezés és szervezés, kritikai és analitikus gondolkodás) birtoklása iránti igény is a munkáltatók részéről. Ez utóbbi kompetenciák iránti igény vélhetően a válság mérséklődésének köszönhető a nyári időszakban, lehetővé téve ezáltal ismét a munkahelyen történő munkatevékenység végzését. A Varga et al. (2017) által hangsúlyozott szakmai kompetenciák (tanulási önfejlesztési képesség, aktív tanulás) további bővítése pedig már a vírushelyzet kialakulása előtt is új lehetőségeket biztosított a munkavállalóknak a munkaerőpiacon. Érdekes változás tapasztalható két év alatt a kreativitás kompetenciát illetően: míg Vass (2020) a világban tapasztalható változások és a növekvő tudás-gazdaságunknak köszönhetően rávilágított a kreativitás készségének kardinális szerepére, addig a vizsgálatunkban mindösszesen 11 alkalommal jelent meg az álláshirdetések között, mint a munkavállalóktól elvárt kompetencia, valamint az általunk feltárt szakirodalmi elemzésekben sem jelenik meg új elvárásaként.

1. ÁBRA: A LEGFONTOSABB KOMPETENCIÁK



Forrás: saját szerkesztés a kutatási eredmények alapján

Elemzésünkben megvizsgáltuk a nyolc leggyakrabban előforduló kulcskompetencia közötti kapcsolatot, amelyek gyakorisága elérte a 10%-ot. A Cronbach-alpha értéke 0,518, vagyis közepesen erős kapcsolat mutatható ki a leggyakrabban elvárt kompetenciák között. A leggyengébb kapcsolat a szabálykövetési képesség, valamint az ügyfélközpontúság esetében mutatható ki.

Az elvégzett keresztábra elemzés alapján, az elvárt legmagasabb iskolai végzettség és a leginkább szükséges kompetenciák közötti összefüggések alakulását a 2. táblázat szemlélteti. A táblázatba azok a kompetenciák kerültek bele, amelyeket a vizsgált iskolai végzettségek legalább 20%-ban elvárásaként jelöltek meg a munkaadók.

**2. TÁBLÁZAT: A MUNKÁLTATÓK ÁLTAL ELVÁRT KOMPETENCIÁK A LEGMAGASABB ISKOLAI VÉGZETTSÉGEK TÜKRÉBEN**

<b>Iskolai végzettség</b>	<b>Kompetenciák</b>
<b>általános iskola</b>	megbízhatóság (40%), terhelhetőség (35%), munkabírási (35%)
<b>szakiskola, szakmunkásképző, technikum</b>	önálló munkavégzés képessége (38%), megbízhatóság (33%), terhelhetőség (27%), munkabírási (27%), csapatmunkában való munkavégzés képessége (24%)
<b>szakközépiskola, szaggimnázium</b>	megbízhatóság (35%)
<b>gimnázium</b>	önálló munkavégzés képessége (36%), adminisztrációs pontosság (25%), szabálykövetési képesség (21%), megbízhatóság (21%)
<b>szakirányú továbbképzés</b>	megbízhatóság (54%), időgazdálkodási képesség (31%), munkabírási (27%)
<b>OKJ szakképesítés</b>	megbízhatóság (40%), munkabírási (40%), terhelhetőség (40%), szabálykövetési képesség (20%), önálló munkavégzés képessége (20%), adminisztrációs pontosság (20%)
<b>alapszak, főiskolai végzettség</b>	önálló munkavégzési képesség (43%), csapatmunkában való munkavégzés képessége (37%), ügyfélközpontúság (22%), megbízhatóság (21%)
<b>mesterszak, egyetemi végzettség</b>	kommunikációs és nyelvi kifejező képesség (43%), megbízhatóság (36%), önálló munkavégzési képesség (36%), csapatmunkában való munkavégzés képessége (36%), ügyfélközpontúság (29%), kreativitás (21%)

Forrás: saját szerkesztés a kutatási eredmények alapján

Feltételezhető, hogy az alacsony iskolai végzettséggel rendelkező személyek könnyű és nehéz fizikai munkák betöltésére pályázhatnak leginkább. Az ilyen típusú munkakörökben (pl. takarító, konyhai kisegítő, gépkezelő, rakodómunkás) az elvárt kompetenciák köre is szűkebb, mint egy magasabb iskolai végzettséggel betölthető állás esetében. A megbízhatóság mellett a fizikai munka jellegéből fakadó készségek, mint a terhelhetőség és munkabírási jelenik meg a munkáltatók által megkövetelt elvárások között. Megfigyelhető azonban, hogy az iskolai végzettségek emelkedésével a megbízhatóság, mint elvárt kompetencia továbbra is nagy szerepet kap.

A szakiskola, szakmunkásképző, technikum végzettségűeknél az elvárások megegyeznek az alacsony végzettségűeknél szükséges feltételekkel, valamint kiegészülnek már olyan kompetenciákkal is, mint az önálló munkavégzés képessége és a csapatmunkában való munkavégzés képessége. A középiskolai végzettségek (gimnázium, szakirányú továbbképzés, OKJ szakképesítés) egy részében az adminisztrációs pontosság, a szabálykövetési képesség és az időgazdálkodási képességek elvárásaként történő megjelenése már a szellemi munkakörökben használatos (pl. mérlegképes könyvelő, adminisztrátor) elvárásokat érzékeltetik.

## A COVID-19 VÍRUS MUNKAVÁLLALÓI KOMPETENCIÁKRA GYAKOROLT HATÁSA

A magasabb pozíciók (pl. mérnök, oktató, osztályvezető) betöltése már egyedi, komplexebb tudást és kompetenciákat követel meg, így a felsőfokú végzettségűek esetében már az ügyfélközpontúsággal, a kommunikációs és nyelvi kifejező képességgel, valamint a kreativitással is kiegészülnek a korábban már említett követelmények. Juhász (2020) kutatásában rávilágított a felsőfokú végzettségűek magasabb digitális kompetenciájára is.

Az iskolai végzettségek mellett, a szakterületek és a kompetenciák közötti összefüggések feltárására is vállalkoztunk elemzésünkben, melynek eredményeit a 3. táblázat szemlélteti. A vizsgálatban ismét csak azokat a kompetenciákat vontuk be, melyek az adott szakterületen elvárt készségek esetében elérik a 20%-ot. A táblázatban feltüntetésre került az adott szakterület válságra gyakorolt hatása is, melyhez az International Labour Organization kutatásában megtalálható besorolást használtuk fel (ILO, 2020).

**3. TÁBLÁZAT: A SZAKTERÜLETEK HATÁSA AZ ELVÁRT KOMPETENCIÁK ALAKULÁSÁRA**

Szakterület	A válság hatása	Kompetenciák
<b>Oktatás</b>	<i>Alacsony</i>	önálló munkavégzési képesség (81%), csapatmunkában való munkavégzés képessége (78%), ügyfélközpontúság (59%), kommunikációs és nyelvi kifejezőképesség (31%)
<b>Egészségügy/Szociális ellátás</b>	<i>Alacsony</i>	önálló munkavégzési képesség (20%), kommunikációs- nyelvi kifejezőképesség (20%), terhelhetőség (20%)
<b>Bank/Biztosítás/Pénzügyintézet</b>	<i>Közepes</i>	ügyfélközpontúság (33%), kommunikációs és nyelvi kifejező képesség (22%), megbízhatóság (22%)
<b>Pénzügy/számvitel/kontrolling</b>	<i>Közepes</i>	adminisztrációs pontosság (67%), kritikai és analitikus gondolkodás (40%), munkabírás (33%), megbízhatóság (33%), terhelhetőség (33%), szabálykövetési képesség (26%), időgazdálkodási képesség (20%)
<b>Építés/ingatlan</b>	<i>Közepes</i>	megbízhatóság (49%), csapatmunkában való munkavégzés képessége (34%), önálló munkavégzési képesség (29%), figyelemkoncentrációs képesség (26%), kritikai és analitikus gondolkodás (26%), munkabírás (20%), terhelhetőség (20%)
<b>Műszaki/ mérnöki</b>	<i>Közepes</i>	megbízhatóság (50%), kritikai és analitikus gondolkodás (36%)
<b>Szakt munka/fizikai munka</b>	<i>Közepes</i>	Önálló munkavégzési képesség (29%), munkabírás (27%), terhelhetőség (27%)
<b>Energetika/villamososság</b>	<i>Közepes</i>	önálló munkavégzési képesség (33%), megbízhatóság (22%), időgazdálkodási képesség (20%)
<b>Idegenforgalom/Szálloda/Vendéglátás</b>	<i>Magas</i>	megbízhatóság (54%), önálló munkavégzési képesség (49%), munkabírás (46%), terhelhetőség (46%), Csapatmunkában való munkavégzési képessége (31%), rugalmasság-alkalmazkodó képesség (26%)
<b>Termelés/gyártás</b>	<i>Magas</i>	megbízhatóság (46%), munkabírás (31%), terhelhetőség (31%)

Forrás: Saját szerkesztés a kutatási eredmények alapján

Bár a gazdasági recesszió kevésbé sújtotta az oktatás, valamint az egészségügyi és szociális ellátás területeit, ugyanakkor a túlterheltség, a változásokhoz való alkalmazkodás (pl. az online oktatásra való átállás) talán az e területen dolgozókat érintette legintenzívebben. Ebből fakadóan a munkáltatók leginkább olyan kompetenciák meglétét várták el a munkavállalóktól, melyeket a krízishelyzet okozta megváltozott körülmények leginkább megköveteltek. Ide sorolható többek között az önállóan és csapatban történő hatékony munkavégzés, a terhelhetőség, a kommunikációs és nyelvi kifejező képesség és az ügyfélközpontúság is.

A közepes károkat elszenvedett ágazatok esetében az alábbiak szerint alakultak a szükséges képességek: míg a bank/biztosítás/pénzügy, a műszaki/mérnöki területen dolgozók esetében leginkább a társas kompetenciák (többek között a kommunikációs és nyelvi kifejező képesség, a kritikai és analitikus gondolkodás) iránti igényt tapasztalható, addig a szakmunka/fizikai munka és az energetikai/villamosság területén inkább a személyes kompetenciák domináltak. Az építés/ingatlan és a pénzügy/számvitel/kontrolling álláshirdetésekből már a személyes és a módszer kompetenciák együttes meglétét is elvárják a munkaadók.

Az eredmények alapján megfigyelhető, hogy a válság által közepesen és magasan sújtott szakterületek közös eleme a megbízhatóság. E kompetencia felértékelődésének jelentősége abban állhat, hogy a munkaerőpiaci szereplők egymás felé történő kölcsönös bizalma a válságból való kilábalás egyik fontos eszköze lehet. Az egészségügyi veszélyhelyzet mérséklése érdekében bevezetett kényszerintézkedések a termelés/gyártás, valamint az idegenforgalom/szálloda/vendéglátás területén eredményezték a legjelentősebb kereslet csökkenést, valamint a munkahelyüket elvesztők is e területeken emelkedett leginkább. Az ezekben a nemzetgazdasági szektorokban feladott új álláshirdetések a terhelhetőség, munkabírás a rugalmasság-alkalmazkodó képességek meglétét várják el az önálló és csapatban történő munkavégzés kompetenciák mellett.

### **Előnyök**

Mintánkban a munkaadók 54%-a fogalmaz meg olyan előnyöket, melyek birtokában az állásra jelentkező nagyobb eséllyel tölthetik be az adott pozíciót. A felsorolt előnyök mind olyan készségekből állnak, melyekkel az elvárt kompetenciák között megjelentek, ugyanakkor a fontossági sorrendben eltérés mutatkozik. A munkaadók leginkább azokat a jelölteket részesítik előnyben a kiválasztás során, akik kiváló kommunikációs készséggel (54 db) rendelkeznek, önállóan (45 db) és precízen (41 db) végzik munkájukat. A megbízhatóság (35 db) és probléma megoldó készségek (35 db) mellett a terhelhetőség (22 db), a csapatmunkában történő munkavégzés (21 db), a rugalmasság (18 db) és a szervezőkészség (14 db) is a leggyakrabban felsorolt előnyök közé tartozik. A prioritások között közepesenél erősebb kapcsolatot találtunk (Cronbach-alfa=0,61).

A leggyakoribb elvárt és előnyként definiált kompetenciákat a további elemzések érdekében faktoranalízis segítségével csoportosítottuk. Az elemzés alapján az elvárt kompetenciák esetében három, míg az előnyként definiáltak esetében két faktor dimenziót azonosítottunk (4.táblázat).



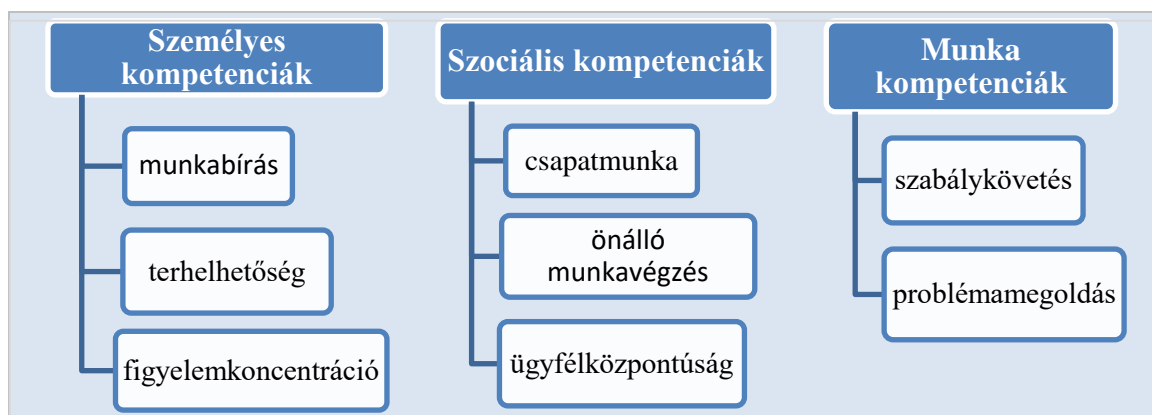
**4. TÁBLÁZAT: AZ ELVÁRT ÉS AZ ELŐNYT JELENTŐ KULCSKOMPETENCIÁK**

Elvárt kompetenciák	Faktor			Előnyt jelentő kompetenciák	Faktor	
	1	2	3		1	2
terhelhetőség	0,96	0,1		terhelhetőség	0,77	
munkabírás	0,96	0,1		rugalmasság	0,68	
figyelemkoncentráció	0,61	-0,13	0,15	kommunikáció	0,66	
ügyfélközpontúság	-0,2	0,77		pontosság		0,85
csapatmunka	0,13	0,74		szervezőkészség	-0,22	0,63
önálló munkavégzés		0,69	0,38	megbízhatóság	0,31	0,54
szabálykövetés			0,75			
problémamegoldás			0,7			

Forrás: saját szerkesztés a kutatási eredmények alapján

Az elvárt kompetenciák esetében Nagy (2001) besorolását használtuk az első két kompetenciafaktor elnevezésénél, míg a harmadiknál Karcicsét (2007) (2. ábra). Így az első faktorba eső készségek („személyes kompetenciák”) a terhelhetőség, a munkabírás és a figyelemkoncentráció; az ügyfélközpontúság, a csapatmunka és az önálló munkavégzés a második („szociális kompetenciák”); míg a szabálykövetés és a problémamegoldás a harmadik faktorban („munka kompetenciák”) jelennek meg.

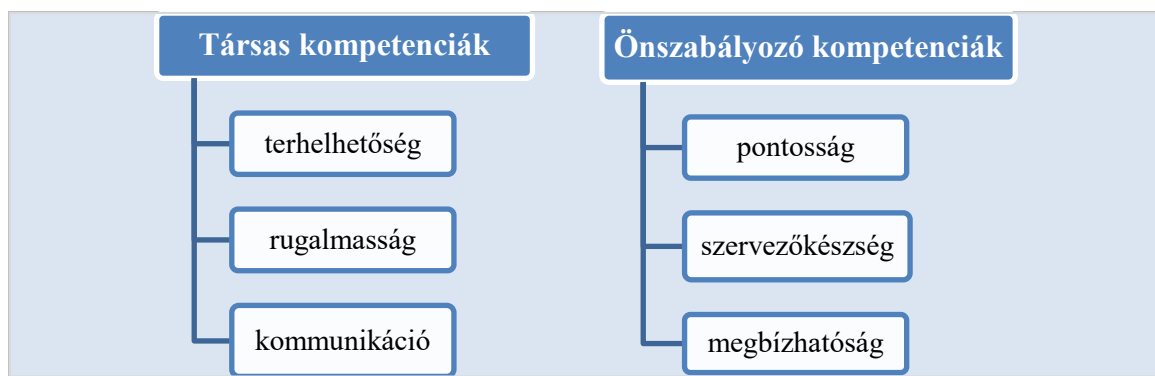
**2. ÁBRA: AZ ELVÁRT KOMPETENCIÁK CSOPORTOSÍTÁSA**



Forrás: Nagy (2001) és Karcics (2007) kategorizálása alapján saját szerkesztés

A 3. ábra Goleman et al. (2003) csoportosítását szemlélteti, amely alapján az előnyök első faktorába kerülő tételek (továbbiakban: társas kompetenciák) a terhelhetőség, a rugalmasság és a kommunikáció, míg a második dimenziót (továbbiakban: önszabályozó kompetenciák) a pontosság, a szervezőkészség és a megbízhatóság készségek alkotják.

**3. ÁBRA: AZ ELŐNYT JELENTŐ KOMPETENCIÁK CSOPORTOSÍTÁSA**



Forrás: Goleman et al. (2003) kategorizálása alapján saját szerkesztés

A faktoranalízis által kapott csoportok lehetővé tették, hogy korreláció segítségével megvizsgáljuk az előnyök és az elvárt kompetenciák közötti kapcsolatot. Az elvégzett vizsgálat alapján, gyenge szignifikáns kapcsolat mutatható ki az előnyt jelentő kompetenciák első dimenziója ("társas kompetenciák") és az elvárt kompetenciák második faktora ("szociális kompetenciák") ( $r = -0,13^*$ ), valamint az előnyt jelentő kompetenciák második csoportja ("önszabályozó kompetenciák") és a kompetenciák második dimenziója között ("szociális kompetenciák") ( $r = -0,16^{**}$ ) között.

## Összefoglalás

A tanulmány a KarrierM, az Országos Foglalkoztatási Nonprofit Közhasznú Kft. internetes álláskereső portálján található álláshirdetések vizsgálatán alapszik. Célunk az volt, hogy az itt megjelenő kompetencia elvárásokat teljesen körüben megvizsgáljuk és rávilágítsunk azokra a változásokra, melyeket a koronavírus járvány és a felgyorsuló digitális változások indukáltak napjainkban. A téma komplex feltárása érdekében hazai és nemzetközi forráselemzést végeztünk, majd a legfontosabb kompetenciákat elemeztük az elvárt iskolai végzettségek és az állások szakterülete szerint. Továbbá, a munkáltatók által elvárt és előnyként említett kompetenciák közötti kapcsolatokat is megvizsgáltuk. Az eredmények rámutattak arra, hogy az otthoni munkavégzés széleskörű kiterjesztése az elmúlt időszakban olyan kompetenciák szükségességét helyezte előtérbe, mint az önálló munkavégzés képessége, a megbízhatóság, a munkabírási, valamint a terhelhetőség. Ezek a kompetenciák az iskolai végzettségek vizsgálata során is kiemelkedő szerepet kaptak, ugyanakkor megfigyelhető, hogy az iskolai végzettségek növekedése már a komplexebb és specifikusabb készségek elsajátítását is megköveteli. A szakterületek és az elvárt kompetenciák vizsgálata során a válság ágazatra gyakorolt hatását is figyelembe vettük. Tanulmányunkban rámutattunk az oktatási rendszer szerepére is, ahol a jövőben a hallgatók már a munkaerőpiacra történők kilépésük előtt elsajátíthatják a munkáltatók által elvárt új kompetenciákat. Várhatóan ugyanis, a krízis hatására bekövetkezett változások hosszútávú változásokat eredményeznek a munkaerőpiacon is, így a felsőoktatás reformja elengedhetlenné válik a fiatalok sikeres munkavállalása érdekében.

## Irodalomjegyzék:

Balázs L., Szabó Cs. M. (2020). Pályakezdőkkel szemben támasztott vállalati elvárások vizsgálata a kimeneti kompetenciák tükrében = Examination of Employers' Expectations towards Career Entrants from Learning Outcomes Point of View. *Journal of Applied Technical and Educational Sciences*, 10(1), 3-18. <http://doi.org/10.24368/jates.v10i1.158>

Barizsné Hadházi E., Ujhelyi M., Filep R. (2021). Foglalkoztatás Koronavírus-válság idején, tapasztalatok az Észak-Alföldi Régióból. *Régiókutatás Szemle*, 6(1), 48-57. <http://doi.org/10.30716/RSZ/21/1/4>

- Borbély-Pecze T. B. (2006). A kompetencia fogalma a szakképzésben és a foglalkoztatáspolitikában. *Munkaügyi Szemle*, 5, 22-26.
- Boyatzis, R. E. (1982). *The competent manager: A model for effective performance*. Wiley N.Y. p. 217.
- Csikai A. (2021). A magyarországi fiatalok munkaerőpiaci integrációja a covid-19 világjárvány idején. *Acta Sociologia - Pécsi Szociológiai Szemle*, 7(1), 130-142.
- Egervári D., Kovács, E. (2021). A XXI. századi kompetenciák megjelenése a 2020-as NAT-ban. *Tudásmenedzsment*, 22 (1), 269–282. <https://doi.org/10.15170/TM.2021.22.K1.19>
- Fabulya E., Nagy P., & Tiszolczi P. (2017). *Kompetencia kézikönyv. A szakmai és személyes bemeneti kompetenciák mérésére vonatkozó módszertani ajánlások munkaadók számára*. Bács-Kiskun Megyei Kereskedelmi és Iparkamara, Kecskemét. [https://www.bkmkik.hu/attachments/article/2662/2-kompetencia\\_kezikonyv\\_v10\\_20170921.pdf](https://www.bkmkik.hu/attachments/article/2662/2-kompetencia_kezikonyv_v10_20170921.pdf) (letöltés: 2021.09.28.)
- Fazekas K. (2019). A technológiai fejlődés hatása a munkapiacra elvárt készségekre = Impact of technological development on skills expected in the labour market. *Közgazdaság*, 14 (4), 23-33. <https://doi.org/10.14267/RETP2019.04.02>
- Goleman, D., Boyatzis, R. E., & McKee, A. (2003). *A természetes vezető*. Vince Kiadó, Budapest. p. 326.
- Hermann Z., Horn D., Köllő J., Sebők A., Semjén A., & Varga J. (2022). A kompetenciaeredmények hatása a munkaerőpiaci sikerességre. *Közgazdasági Szemle*, 69(2), 177-198. <https://doi.org/10.18414/ksz.2022.2.177>
- Hoeschler, P., Backes-Gellner, U. (2018. január). The Relative Importance of Personal Characteristics for the Hiring of Young Workers. *Economics of Education Working Paper Series*, No. 142. University of Zurich, Department of Business Administration (IBW). [http://repec.business.uzh.ch/RePEc/iso/leadinghouse/0142\\_lhwpaper.pdf](http://repec.business.uzh.ch/RePEc/iso/leadinghouse/0142_lhwpaper.pdf) (letöltés: 2021.09.20.)
- ILO Monitor 2nd edition (2020. április 7.). COVID-19 and the world of work. *Geneva: International Labour Organization, 2020*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_740877.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_740877.pdf) (letöltés: 2021.09.15.)
- Karcsics É. (2007). A versenyképes munkavállaló kompetenciái az Európai Unióban és Magyarországon. *Európai tükrök*, 12(3), 128-140.
- Kárpáti-Daróczi J. (2017). A munkaerőpiac által elvárt kompetenciák megjelenése a gazdasági felsőfokú képzési és kimeneti követelményekben. *Multidiszciplináris kihívások, sokszínű válaszok*, 6(2), 50-71.
- Krájnik I., & Demeter R. (2020). Digitális technológiák hatása a könyvelésre a társadalom 5.0 kihívásainak tükrében. *Civil Szemle*, 17(3), 115-128.
- Juhász T. (2020). Digitális kompetencia a mindennapjainkban. *Új Munkaügyi Szemle*, 3, 44-53.
- Nagy J. (2001). A személyiség alaprendszere: a célorientált pedagógia elégtelensége, a kritériumorientált pedagógia lehetősége. *Iskolakultúra*, 11(9), 22-38.
- Nemeskéri Gy. (2014). A foglalkoztathatóság általános kompetencia követelményei. *Munkaügyi Szemle*, 19(2), 65-71.
- OFA (2021). *Rólunk*. <https://www.karrierm.hu/ext/rolunk/index> (letöltés: 2021.09.09.)
- Patóné Szűcs B., Kunos I., Metszősy G., & Hollósy-Vadász G. (2021). *A munkakörök és kompetenciák pandémia érintettsége*. In: Poór J. et al. (2021): *COVID-19 koronavírus-válság: harmadik fázis*. Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem, Gödöllő, pp. 50-56. ISBN 978-963-269-957-8
- Poór J., & Szabó K. (2021): *Vezetői összefoglaló*. In: Poór J. et al. (2021). *COVID-19 koronavírus-válság: harmadik fázis*. Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem, Gödöllő, pp. 9-10. ISBN 978-963-269-957-8
- Szilágyi R., Molnár L., Lengyel L., Fodor K., & Tóthné Kiss A. (2020). *Munkaerő-piaci kompetencia-igény prognózis*. In: Társadalmi és gazdasági folyamatok elemzésének kérdései a XXI. században, pp. 61-79. <https://doi.org/10.14232/tgfk21sz>
- Tóthné Borbély V. (2012). A kompetencia alapú képzési rendszer koncepciója a szervezeti képzésekben. *Képzés és Gyakorlat*, 10(3-4), 279-292.
- Tóthné Téglás T., & Hlédik E. (2019). Munkáltatói kompetenciaelvárások vizsgálata piaci környezetben. *Competitio*, 18(1-2), 75–107. <https://doi.org/10.21845/comp/2019/1-2/3%20%20Actions>
- Varga E., Szira Z., Boda H., & Hajós L. (2017). A munkaerőpiacra elvárt kompetenciák relevanciájának összehasonlító elemzése a munkáltatók és a felsőoktatásban végzős fiatal munkavállalók aspektusából. *Studia Mundi – Economica*, 4(1), 82-93. <https://doi.org/10.18531/studia.mundi.2017.04.01.82-93%20%20Actions>

## A COVID-19 VÍRUS MUNKAVÁLLALÓI KOMPETENCIÁKRA GYAKOROLT HATÁSA

Vass V. (2020). A tudásgazdaság és a 21. századi kompetenciák összefüggései. *Új Munkaügyi Szemle*, 1(1), 30-37.

Vojtek É., Juhász G., B. Erdős M., & Garai P. (2013). A kompetenciák szerepe és jelentősége a munkaerő-piaci esélyek fokozásában, valamint a munkakörelemzésben és értékelésben. *Szakképzési Szemle*, 29(1), 5-20.

Weinert, F. E. (2001). *Concept of competence: A conceptual clarification*. In D. S. Rychen & L. H. Salganik (Eds.), *Defining and selecting key competencies*. Seattle, WA: Hogrefe & Huber Publishers, pp. 45-65.

World Economic Forum (2018). *The Future of Jobs Report 2018*. Cologny/Geneva. [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs\\_2018.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf) (letöltés: 2021.10.01.)