

AZ ÉRVÉNYESÜLÉS FELTÉTELEI – A PÁLYAKEZDŐ DIPLOMÁSOKKAL SZEMBENI MUNKAERŐ-PIACI ELVÁRÁSOK VIZSGÁLATA*

NÁRAI MÁRTA

Bevezetés

Napjaink tudásalapú társadalmában a felsőoktatási intézményeknek is új kihívásokkal kell szembesülniük, társadalmi-gazdasági integrációjukat a korábbi akadémiai-tudományos szint (elismertség) helyett ma már több tényező, köztük a munkaerőpiaci elvárásaihoz/igényeihez való alkalmazkodóképesség is egyre inkább meghatározza. Kibocsátott hallgatóik versenyképessége a munkaerőpiacon nemcsak a (szak)tudás birtoklásától függ, hanem attól, hogy mennyire képesek e tudásukat alkalmazni, illetve képesek-e gyorsan és rugalmasan alkalmazkodni a munkahelyi kultúrához és a folyamatosan változó új követelményekhez, kihívásokhoz. Ez az alkalmazkodás, illetve helyt állás az adott szakma ismereteinek szimpla elsajátításán túlmutató készségekkel, képességekkel – azaz megfelelő kompetenciákkal – felvértezve lehetséges csak. Ahogy Mertens (1999) fogalmaz: a mai kor munkavállalója a homo competens, akit munkavégzése során a birtokában lévő kompetenciák kiaknázása, fejlesztése, gazdagítása vezet. A kompetenciák kiemelkedő szerepére mutatnak rá a Fiatalléptudományok Munkaerő-piaci Életpálya Vizsgálata eredményei is, mely szerint elvárt készségek, képességek hiánya miatt egyes szakemberek hosszú ideig nem találnak munkát, holott az adott szakmában összességében alacsony a munkanélküliség (Berde et al. 2006; Galasi–Nagy 2006).

Ahhoz, hogy a képzőintézmények megfelelően tudják felkészíteni diákjaikat a munka világában való érvényesülésre, egyre nagyobb hangsúlyt kell fektetniük a kompetencia-alapú képzésre, a hallgatók készségeinek, képességeinek javítására, fejlesztésére. Hatékony működésükhöz alapvető tehát, hogy legyenek tisztában a munkaerő-piaci elvárásokkal, nemcsak a szaktudás, hanem a készségek, képességek terén is, és vegyék azokat figyelembe a képzés során. Szükségük van tehát a munkaerőpiaci visszajelzéseire, így pl. többek között a munkaerő-piaci elvárásokra, az elvárásoknak való megfelelésre, a diplomás pályakezdőkkel való elégedettségre, az oktatás színvonalára vonatkozó információkra. A munkaadók és/vagy a felsőoktatási intézmények-

* Eredeti megjelenés: Pálvölgyi Károlyné–Reisinger Adrienn–Szabados Eszter–Tóth Tamás (szerk.) (2012): *Új trendek és kihívások a hazai felsőoktatásban*. Fiatalléptudományok VII. Konferenciája 2011 tanulmánykötet. Győr: Széchenyi István Egyetem Regionális és Gazdaságtudományi Doktori Iskola. 121–143. o.

ben tanuló hallgatók elvárásainak feltárására irányuló országos vagy regionális hatókörű, illetve egy-egy képzőintézményre irányuló kutatások – mint pl. Szerepi 2006; Bíró–Csányi–Vincze 2007; Diplomás pályakezdekők... 2007; Faragó et al. 2007; Úton... 2008; Selmeczy 2007; Filep et al. 2009; Forgó et al. 2009; Fürstall et al. 2009; HR-igények és... 2009; Tarjányi–Várhalmi 2009; Kovács et al. 2010 – eredményei lehetőséget biztosítanak a fejlesztendő területek meghatározására, melyek képzésbe történő beépítésével a képzőintézmények hozzájárulhatnak a kibocsátott hallgatók munkaerő-piaci sikerességének növeléséhez.

E munkaerő-piaci vizsgálatokhoz csatlakozik az a kutatás is, melyet a Széchenyi István Egyetem megbízásából az MTA RKK Nyugat-magyarországi Tudományos Intézete 2010 novembere és 2011 januárja között végzett (Horváthné Barsi–Nárai 2011; Horváthné Barsi–Nárai–Reisinger 2011), és amelynek munkaerő-piaci/munkáltatói elvárásokra vonatkozó legfontosabb eredményeit a kutatás témafelelőseként jelen tanulmányban bemutatom¹.

Elméleti alapok

Az elmúlt két évtizedben egyre nagyobb hangsúlyt kapott a munka világában és az oktatásban is (a szakképzésben és a felsőoktatásban) a kompetencia-alapú szemlélet. A fogalom, illetve a kompetencia-alapú szemlélet megjelenésében, ill. elterjedésében kiemelkedő volt Boyatzis (1982) és McClelland (1986 – idézi Bíró et al. 2007, 3) szerepe. Boyatzis a hatékony munkahelyi teljesítmény modelljében fontos szerepet szánt az egyéni kompetenciák meglétének, amelyek azonban önmagukban nem elegendők a sikeres megfeleléshez, ahhoz szükség van arra is, hogy a munkavállaló tisztában legyen a munkáltató által elvárt kompetenciákkal, valamint ismernie kell a munkahelyi (és szakmai) miliót, környezetet is (Boyatzis 1982). McClelland is a személyes tulajdonságokban, kompetenciákban vélte felfedezni a jó teljesítmény kulcsát.

Az utóbbi 10 évben, hazánkban is egyre inkább teret nyert a kompetencia fogalom használata (Budai 2008), sőt több szakma, hivatás kapcsán definíciós és rendszerezési kísérletek történtek, kidolgozásra kerültek a „kívánatos” (elvárt) kompetenciák listái (kompetencia-térképként is definiálhatjuk), pl. a pedagógus szakma (Horváth 2009), az ifjúságsegítők (Kraicné Szokoly 2005), a szociális területen dolgozó szakemberek (pl. közösségi szociális munkások) (Budai–Kozma 2012) esetében, de ajánlás született az önkéntesek kompetencia portfóliójára² is (<http://www.oka.hu>).

De mit is értünk kompetencia alatt? A szakirodalomban nem találunk egy egységes fogalmi rendszert, de abban a különböző definíciós megközelítések megegyeznek, hogy a kompetenciát csak holisztikus megközelítésekkel lehet meghatározni, a kompetencia ugyanis komplex jelenség, több elemből álló összetett rendszer. Jelen tanulmányban nem mutatom be külön-külön a lehetséges meghatározásokat, inkább a főbb elemeket emelem ki.

A kompetencia tudás, szakismeretek, képességek, készségek és attitűdök, magatartásbeli hozzáállás/személyiségvonások/viselkedésjegyek összessége, amelyek ahhoz szükségesek, hogy adott élethelyzetet, adott feladatot sikeresen, eredményesen meg tudjunk oldani (Tucker–Cofsky 1994 – idézi Looking to the... 1999; Az Európai Parlament... 2006; <http://www.oka.hu> én.). Alapvetően tehát a kompetencia egyrészt tudást, ismeretet, másrészt személyes tulajdonságokat foglal magában. A kompetenciákat személyes és társadalmi folyamatok révén tanuljuk meg (Tucker–Cofsky 1994 – idézi Looking to the... 1999), így kialakulásukban, kialakításukban nagy szerepe van egyrészt az oktatásnak/képzésnek, másrészt a nem szakmai kompetenciák jelentős része a családi, baráti, rokon és egyéb környezetben, a mindennapok tapasztalatai során fejlődik, alakul.

A kompetencia fogalmának értelmezéséhez hozzátartozik a különböző kompetenciacsoportok azonosítása, melyre szintén számtalan felosztás született. Leggyakoribb az alap- (pl. szövegértés, számolás, olvasás), az általános (pl. kommunikáció, információfeldolgozás, együttműködés), illetve a speciális (pl. egyes munkakörök sikeres betöltéséhez szükséges specifikumok) és/vagy a generikus (pl. kommunikáció, együttműködés, megújulás képessége), valamint a kulcskompetenciák megkülönböztetése (lásd. pl. Rychen 2003; Barta 2009; Csoma–Lada 2010), de esetenként megjelenik a kognitív, illetve a szociális kompetenciák elkülönítése (pl. Szőke–Milinte 2005).

A kulcskompetenciák beazonosítása a csoportosítások nagyon fontos elemét jelenti. E téren is, mint a kompetenciacsoportok elkülönítésénél számtalan variációval találkozhatunk a szakirodalomban (lásd. Rychen 2003; Az Európai... 2006; Nagy 2007; Galambos–Kozma 2008; Barta 2009; Zachár 2009; Csoma–Lada 2010; Laáb 2010), amelyek többsége egy nagyon általánosan használható keretből indul ki. Általában a kulcskompetenciák közé azokat a nyelvi (kommunikációs), informatikai, szakmai, szociális, állampolgári és általános műveltséggel kapcsolatos képességeket sorolják, amelyek a mindennapi életben való boldoguláshoz, a sikeres munkavégzéshez és egy jól működő társadalomhoz elengedhetetlenek, illetve amelyek az egyén számára lehetővé teszik a folyamatos megújulást. Ennek megfelelően a kulcskompetenciák közé tartozik az info-kommunikációs technológiák alkalmazásának és a megfelelő szintű verbális képességeken túl – a teljesség igénye nélkül – pl. a logikus gondolkodás, az alkalmazkodóképesség, a nyitottság, a vállalkozói hajlandóság, az együttműködő-képesség, az érdekérvényesítés képessége, az egész életen át tartó tanulásra való képesség, a tanultak konstruktív módon való alkalmazásának képessége.

Rychen (2003) hangsúlyozza, hogy a különböző célkitűzések, feladatok teljesítéséhez az adott kontextustól, szituációtól függően a kulcskompetenciák különböző konstellációira, azaz az egymással kölcsönösen összefüggő kulcskompetenciák kombinációira lehet szükség. A kulcskompetenciák sajátosságait és relatív súlyát az adott társadalom körülményei (pl. hatalmi viszonyok, tulajdonjogok, technológiai elérhetősége, fogyasztási lehetőségek stb.) és kultúrája (normái, értékei) is befolyásolhatják (Rychen 2003).

A kutatásról

A kutatás célja

Mint a bevezető fejezetben szó volt róla, a felsőoktatási intézmények sikerességéhez egyre inkább elengedhetetlen, hogy ismerjék a munkaerőpiac elvárásait nemcsak a tudások, ismeretek, hanem a különböző személyes készségek, képességek tekintetében is. Ennek megfelelően az elmúlt néhány évben megszapordtak azok a kutatók, amelyek a pályakezdő diplomásokkal szembeni munkaerő-piaci elvárások feltárására, illetve a velük való elégedettség megismerésére irányultak. E kutatások közé csatlakozik az a vizsgálat is, amelynek legfontosabb eredményeit mutatja be a tanulmány további része.

Az ismertetni kívánt kutatás egyrészt arra irányult, hogy feltárjuk azokat a munkáltatói elvárásokat, mind ismeretekre, mind készségekre, képességekre, magatartásjegyekre vonatkozóan, amelyekkel a felsőoktatásból kikerülő hallgatóknak szembesülniük kell, másrészt a Széchenyi István Egyetemen végzett pályakezdőkkel kapcsolatos tapasztalatokat kívántuk megismerni. Az elvárások és a tapasztalatok mellett fel kívántuk tární a pályakezdő diplomás munkatársak kiválasztásának leggyakoribb módjait, valamint a pályakezdők alkalmazásának előnyeit és hátrányait is. Pályakezdőnek a kutatást megelőző három évben diplomát szerzett szakembert tekintettük.

A kutatás módszertana a kompetenciák meghatározásának oldaláról

A vonatkozó szakirodalmak (lásd előző fejezetben) alapján a kutatás során a munkáltatók által elvárt kompetenciákat két nagy csoportba soroltuk:

- *Szakmai kompetenciák:* az oktatás során megszerzett tudások, ismeretek
- *Személyes készségek, képességek, viselkedés/magatartásjegyek.*

Felmérésünkben két irányból közelítettük meg a kompetenciák vizsgálatát: egyrészt megkérdezésre került, hogy a munkáltatók mit várnak el általában a pályakezdőtől, másrészt, hogy a Széchenyi István Egyetemen végzett hallgatók milyen mértékben rendelkeznek az elvárt kompetenciákkal, azaz a munkáltatóknak milyen tapasztalatai vannak e tekintetben. A felmérés eredményei lehetőséget biztosítanak a fejlesztendő területek meghatározására, melyek képzésbe történő beépítésével az Egyetem hozzájárulhat a kibocsátott hallgatók munkaerő-piaci sikerességének növeléséhez.

A *szakmai kompetenciák* között az alábbiakat vettük figyelembe:

- 1) adott szakterület ismeretanyaga, szakmai gyakorlat / tapasztalat
- 2) pénzügyi, számviteli ismeretek,
- 3) jogi ismeretek;
- 4) szervezési ismeretek;
- 5) pedagógiai ismeretek;
- 6) társadalom-ismeret;

- 7) nyelvtudás;
- 8) informatikai, számítástechnikai ismeretek;
- 9) általános műveltség.

A vizsgált szakmai kompetenciák teljes mértékben lefedik azokat az ismereteket, amelyeket a Széchenyi István Egyetemen végzettektől elvárhatnak.

1. TÁBLÁZAT

A kutatásunkban szereplő nem szakmai kompetenciák listája

<i>Általános humán kompetenciák</i>	<i>Munkavégzéshez kapcsolódó kompetenciák</i>	<i>Vezetői kompetenciák</i>
<ul style="list-style-type: none"> - együttműködő képesség, - becsületesség, - tisztesség, - hitelesség, - konfliktuskezelő képesség, - problémaelemző és -megoldó képesség, - stressz-tűrés, - kommunikációs készség, - logikus gondolkodás, - rugalmasság, - segítőkészség, - pozitív beállítódás, - információfeldolgozás képessége, - önismeret, - folyamatos fejlődés igénye, önfejlesztés készsége, - nyitottság, - önállóság 	<ul style="list-style-type: none"> - csapatmunkára való alkalmasság képessége, - megbízhatóság, - pontosság, - lojalitás, - motiváltság, - munkához való hozzáállás, - kitartás, - szakmai szemléletmód, - teljesítőképeség, - terhelhetőség, - rendszer szemlélet, struktúrákban való gondolkodás képessége, - kreativitás 	<ul style="list-style-type: none"> - döntési képesség, - felelősségvállalás képessége, - hibákból való tanulás képessége (önreflexió), - eredményközpontú szemlélet, - emberekkel való bánásmód képessége, - változtatások, újítások kezdeményezése - tudatosság, célorientáltság.

Forrás: Bíró–Csányi–Vincze (2007) alapján saját szerkesztés.

A nem szakmai kompetenciák között 36 került meghatározásra, melyek egy része köthető az egyetemen folyó képzéshez is, másik részük viszont olyan tulajdonságokat jelöl meg, amelyeket a pályakezdő fiatal korábbi tanulmányai, társas életben történő viselkedése során sajátít el. A nem szakmai kompetenciákat három alcsoportba osztottuk, melyek létrehozásánál alapvetően a Bíró–Csányi–Vincze (2007) szerzőpáros által használt felosztást vettük alapul, de a mi kutatásunkban bővebb a vizsgált személyiségjegyek, készségek, képességek listája:

- *Általános humán kompetenciák:* nem kizárólag a munka világához köthető, hanem az élet valamennyi területén megnyilvánuló képességek, készségek, magatartásmódok;

- *Munkavégzéshez kapcsolódó kompetenciák:* elsősorban a munkavégzés kontextusában értelmezhető – egy adott munkakör betöltéséhez, illetve a munkavégzéshez való viszonyt magukban foglaló – készségek, képességek;
- *Vezetői kompetenciák:* vezetői munkakörrel kapcsolatos magatartásmódok, készségek és képességek.

A mintakiválasztás módja és a minta alapjellemzői

Figyelembe véve, hogy a Széchenyi István Egyetem erős regionális szerep- és hatókörrel rendelkező intézmény (a hallgatók többsége [több mint 2/3-a] a Nyugat-Dunántúlról, illetve a közép-dunántúli területekről érkezik, másrészt az itt végzetek több mint 60%-a Győrben, illetve a régióban kíván elhelyezkedni (Filep et al. 2009, 4–5), kutatásunkat a Nyugat-dunántúli és a Közép-dunántúli régióban, valamint a fővárosban működő cégek, szervezetek körében végeztük. Az Egyetem képzési területeinek kibocsátási adatait³ figyelembe véve és azt is mérlegelve, hogy egyes karok/intézetek végzett hallgatóinak egy része nem a piaci szektorban helyezkedik el, a minta kialakítása során arra törekedtünk, hogy ne csak a versenyszféra szereplőire terjedjen ki a felmérés, hanem a közszféra, a közszolgálati szektor (pl. közigazgatás, humán-egészségügyi, szociális, illetve kulturális sféra) intézményeire, szervezeteire is. Fel kívántuk deríteni, hogy a piaci szektor más kompetenciákat vár-e el a (pályakezdő) diplomás szakemberektől, mint a közszolgálati szektor. A versenyszféra és a közszféra mintában tervezett arányánál (80–20%) figyelembe vettük a Központi Statisztikai Hivatal által közölt, az alkalmazásban állók létszámának ágazati, illetve a gazdasági szervezetek gazdálkodási forma szerinti megoszlására vonatkozó adatokat⁴. Ugyanakkor kutatásunk során nem törekedtünk ágazati és méretnagyság szerinti reprezentativitásra.

A kutatás alapját jelentő kérdőíves felmérés elsősorban on-line módon, valamint személyes megkeresés útján történt 2010 novembere és 2011 januárja között. Saját és más kutatások tapasztalatai alapján az elektronikus formát véltük leghatékonyabbnak az információk megszerzésére. Egyrészt nem voltak pontos információink arra nézve, hogy a Széchenyi István Egyetemen a kérdezést megelőző három évben végzett hallgatók pontosan hol, milyen cégeknél, szervezeteknél helyezkedtek el, egy ilyen adatbázis megléte viszont a személyes megkeresés során szükségszerű lett volna. Másrészt az on-line lekérdezés mellett szólt számos kutatás azon tapasztalata is, hogy a cégvezetők többsége a személyes megkereséstől elzárkózik, leghatékonyabbnak általában a kérdőívek elektronikus úton való kitöltése bizonyul (pl. *Az európai gyakorlathoz...* 2001). Ugyanakkor tisztában vagyunk az on-line kérdezés azon korlátjával, ami a reprezentativitást érinti. A kérdezés módja miatt nem volt lehetőségünk pl. a minta iparág, illetve méretnagyság szerinti reprezentativitásának biztosítására, ellenben igyekeztünk minél többfajta szervezet bevonására annak érdekében, hogy a munkaerőpiac minél szélesebb szegmensének véleményét megismerhessük, és árnyaltabb, sokrétűbb képet alkothassunk a munkáltatók elvárásait illetően.

A kutatás során mintegy 1220 szervezetet kerestünk meg felmérési szándékunkkal. A kérdőív kitöltésére elsődlegesen a szervezet személyügyekért felelős vezetőjét, illetve ilyen pozíció hiányában a szervezet általános vezetőjét, vagy annak a szakterületnek a vezetőjét kértük fel, akinek osztályán pályakezdő diplomás munkatárs dolgozik. Összességében 20,5%-os válaszadói hajlandóságot értünk el – ami a hasonló technikával készülő felmérések körében jónak mondható –; így *mintánk elemszáma 251* volt. A személyesen felkeresett szervezetek (40) a 251 szervezetből álló minta 16%-át tették ki. Törekedtünk arra, hogy a *vizsgált térség legmeghatározóbb munkáltatói* jelen legyenek a mintában.

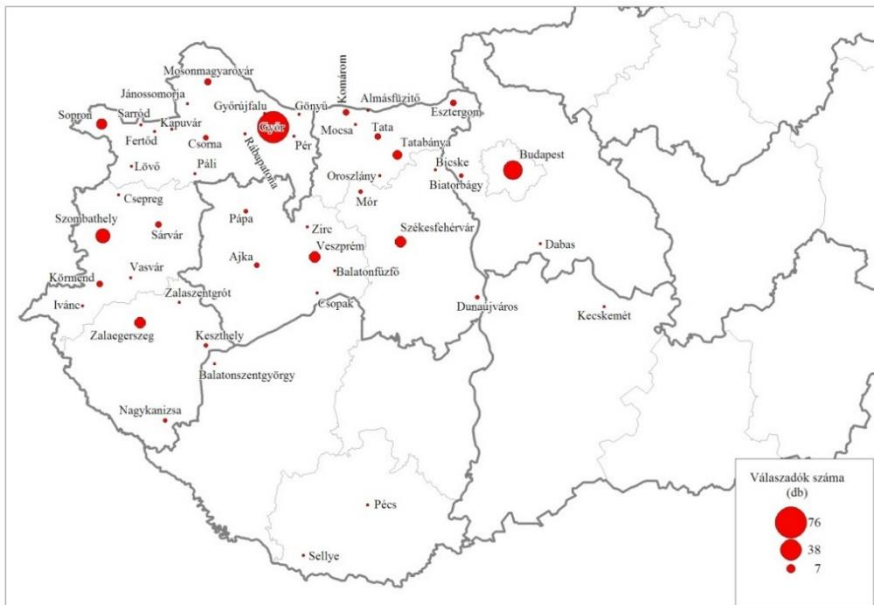
A minta alapjellemzői

A kérdőívet kitöltő szervezetek, cégek (251) jellemzését a területi elhelyezkedés, a tevékenységi kör/terület, a szervezeti/gazdálkodási forma és a foglalkoztatottak létszáma alapján végeztük el.

A minta *területi* megoszlását tekintve elmondható, hogy a vizsgált térség minden megyéjéből érkeztek kérdőívek (*1. ábra*). A válaszadók több mint kettőtöde (41,4%) Győr-Moson-Sopron megyei (főként győri), de 10% feletti a budapesti (12,4%), illetve a Vas megyei (12%) cégek, szervezetek aránya is.

1. ÁBRA

A minta területi megoszlása

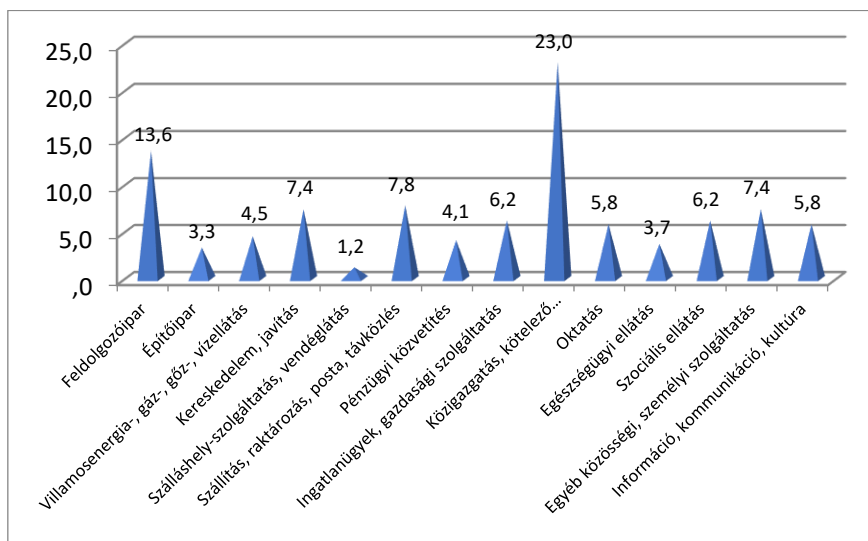


Forrás: Kompetencia felmérés a munkáltatók körében (2010–2011). A térképet készítette: Dr. Hardi Tamás.

A minta *szervezeti/gazdálkodási forma szerinti* megoszlását tekintve a társas vállalkozások (kft., rt., bt.) többsége (56%) figyelhető meg, a kérdőívet kitöltő szervezetek relatíve legnagyobb hányada (41%) kft-ként működik. A kft. után a másik leggyakrabban előforduló szervezeti forma a költségvetési szerv kategória volt (33,5%), de nem elenyésző (10,4%) a mintában a nonprofit szervezetek (alapítványok/közalapítványok, nonprofit gazdasági társaságok) jelenléte sem. Ez egyben azt is jelenti, hogy a minta közel felét (44%-át) a nem profitvezérelt, tehát alapvetően a közszférához köthető szervezetek alkotják, ami lényegesen magasabb arányt jelent, mint amit a kutatás kezdetén terveztünk (20%). Ezt támasztják alá a szervezetek *tevékenységi terület szerinti* mutatói is (2. ábra). A kérdőívet kitöltő szervezetek relatíve legnagyobb hányadát (23%) a közigazgatás, társadalombiztosítás területén működő, szinte teljes egészében (93%-ban) a költségvetési szerv kategóriájába tartozó intézmények teszik ki, amelyek egyértelműen a közszférához tartoznak. E szervezetek körét gyarapítja a hagyományosan a jóléti ellátások közé tartozó szociális ellátás, az oktatás, illetve az egészségügy területén működő cégek, intézmények többsége is. A termelő (ipari) és az üzleti alapon működő szolgáltatásokat (pl. szállítás, kereskedelem, ingatlanügyek, pénzügyi szolgáltatás stb.) nyújtó cégek, vállalatok, amelyek szinte kizárólag társas vállalkozási formában működnek, együttesen alig 50%-os arányt képviselnek (2. ábra). A cégforma és a tevékenységi terület között egyébként szignifikáns, erős kapcsolatot találtunk (Cramer V^5 0,707).

2. ÁBRA

A válaszadó szervezetek tevékenységi terület szerinti megoszlása, %

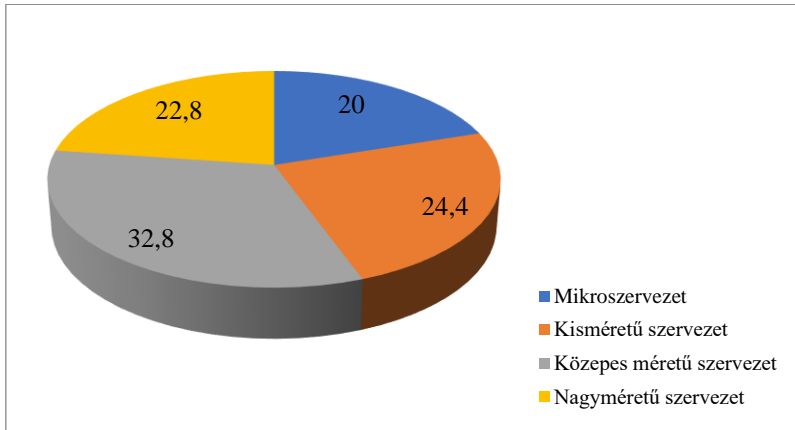


Forrás: Kompetencia felmérés a munkáltatók körében (2010-2011), saját szerkesztés.

A szervezetek nagyságát a foglalkoztatottak száma alapján határoztuk meg, melyhez a KSH által is használatos kategóriákat alkalmaztuk. A kérdőívet kitöltő cégek, intézmények relatíve legnagyobb hányada (harmada) közepes méretűnek tekinthető, a foglalkoztatottak létszáma 50–249 fő közé esik. A minta negyedét a kisméretű cégek (foglalkoztatottak létszáma 10–49 fő), ötödét a maximum 9 főt foglalkoztató mikroszervezetek teszik ki, ugyanakkor meghatározó a 250 főnél több alkalmazottal dolgozó nagyvállalatok, nagyméretű szervezetek aránya is (22,8%) (3. ábra). A szervezetek mérete és a székhely-település típusa⁶ között nem találtunk szignifikáns kapcsolatot.

3. ÁBRA

A válaszadó szervezetek méretnagyság szerinti megoszlása, összevont kategóriák, %



Forrás: Kompetencia felmérés a munkáltatók körében (2010–2011), saját szerkesztés.

A pályakezdő diplomásokkal szembeni elvárások

Kutatásunk meghatározó részét alkotta a munkaerő-piaci elvárások feltérképezése mind a szakmai jellegű kompetenciákat tekintve, melyek alatt alapvetően konkrét ismereteket, tudásokat értettünk, mind pedig a nem szakmai jellegű kompetenciákat tekintve, melyek közé a különböző általános jellegű, tehát szinte az élet valamennyi területén megnyilvánuló, valamint a munkavégzéshez kapcsolódó, továbbá a vezetői munkakörrel kapcsolatos készségeket, képességeket, magatartásmódokat soroltuk (lásd 1. táblázat).

Szakmai kompetenciákkal kapcsolatos elvárások

Az ismeretekkel, tudásokkal kapcsolatos elvárások mértékét kilenc területen vizsgáltuk, melyek döntő részben felölelik, lefedik azokat a szakmai kompetenciákat, amelyeket a munkáltatók a diplomás szakemberektől, pályakezdőktől (is) elvárhatnak. A szakmai ismereteket *ötfokozatú skálán* kellett értékelnie a válaszadóknak a szerint,

hogy az általuk képviselt szervezetnél, cégnél mennyire várják el azok meglétét a diplomás pályakezdőktől. A skála értékei a következők voltak: szükségtelen (1); ritkán szükséges (2); jó, ha van (3); gyakran szükséges (4); elengedhetetlen (5).

A kapott átlagértékek alapján elmondhatjuk, hogy *leginkább a számítástechnikai, informatikai ismereteket* várják el a munkáltatók a pályakezdő diplomásoktól, napjaink e-világában gyakorlatilag az e területen alkalmazandó tudásra van – működési területtől függetlenül – leginkább szükség; a válaszadók abszolút többsége (59%) elengedhetetlennek tartja az IKT eszközök használatának magas szintű alkalmazását, ismeretét (4. ábra). A második leggyakrabban elvárt szakmai kompetencia a *megfelelő tájékozottság, általános műveltség*. Harmadik helyre került a *nyelvtudás*, a cégek többsége (59,1%) szükségesnek, illetve elengedhetetlennek tartja az idegen nyelvek megfelelő szintű használatát – nemcsak a nyelvvizsga papír meglétét (együttesen 4. ábra) –, ugyanakkor e tekintetben már lényegesen megosztottabbak a vizsgált szervezetek: sokkal inkább elvárás ez a piaci szférában (főként az ipar, a kereskedelem, a szállítmányozás területén), mint a közszférában. Annak ellenére, hogy a személyesen felkeresett cégek többségénél hiányolták a szakmai gyakorlat meglétét, illetve válaszadóink az egyetemről frissen kikerülő végzősök alkalmazásának legnagyobb hátrányát a tapasztalat, gyakorlat hiányában látják, ez az elvárások között csak a 4. helyre került. *A szervezetek többsége nem várja el a pályakezdőktől, hogy rendelkezzenek szakmai gyakorlattal*, ugyanakkor a pályakezdők alkalmazásának hátrányaként különösen erősen jelent meg ez az aspektus. A legtöbben a 'jó, ha van' kategóriát jelölték be az értékelés során, ugyanakkor azért meghatározó (41%) azoknak az aránya is, függetlenül a tevékenységi területtől, akiknek elvárás-rendszerében a szakmai tapasztalatok (is) magas prioritást élveznek. A cégek jelentős része – elmondásuk szerint – igencsak érzi annak hiányát, hogy a jelentkezők nagy része tanulmányai alatt nem kerül közvetlen kapcsolatba élő munkahellyel, ami nemcsak a szakmai tudásban nyilvánul meg, hanem abban is, hogy nincs munkatapasztalatuk, azaz nem tudják milyen egy munkahelyen dolgozni, mit jelent pontosan a munka világa (alázat, pontosság, együttműködés, alkalmazkodás, tisztelet a másik iránt stb.).

A munkaadók tehát nem feltétlenül az adott szakterületen vagy szakmában eltöltött időt „kérlik számon”, hanem bármilyen munkatapasztalatot, a munka világának, „klímájának” megismerését. A válaszadók nagy része hangsúlyozta, hogy elsősorban nem olyan tudásra van szükségük, ami elméleti síkon létezik, hanem használható tudásra, erre pedig csak abban az esetben tud szert tenni a hallgató, ha vagy szituációs-szimulációs oktatásban vesz részt (pl. gyakorlati szituációk szimulálásán, vagy eset-tanulmányokon keresztül találkozik gyakorlati példákkal), vagy lehetősége van szakmai gyakorlatra a tényleges vállalati/intézményi környezetben. A szakmai tapasztalatszerzésre – megfelelő visszacsatolással – egyaránt szükség van minden képzési területen.

Kevesbé elvárt szakmai kompetenciának bizonyultak a szervezési, illetve a számviteli, pénzügyi ismeretek, amelyek meglétét a munkáltatók többsége nem várja el, de örül, ha az újonnan felvett diplomás szakember rendelkezik megbízható tudással e területeken.

A legalacsonyabbra értékelt területek a jogi ismeretek, a társadalom-ismeret, illetve a pedagógiai ismeretek voltak (2. táblázat), melyek a vállalkozások, szervezetek többségének elvárás-rendszerében nem szerepelnek, szükségtelennek vagy ritkán szükségesnek értékelték e kompetenciákat (4. ábra). Ugyanakkor a legnagyobb szórást ezen tudásterületek esetében tapasztaltuk.

Az elvárásokat illetően jól láthatóak sajátosságok és eltérések egyes tevékenységi területek között, az elemszámok alacsony volta miatt azonban nem lehet teljes mértékben megbízható eredményeket kapnunk az összefüggésekre vonatkozóan, de az adatok több esetben szignifikáns kapcsolatot jeleznek az elvárások és a tevékenységi terület között, illetve a szervezettípussal, cégformával.

Az idegennyelv-ismeretet, használható nyelvtudást főként a versenyszféra cégei várják el a pályakezdőktől, pl. a szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás területén, illetve a feldolgozóipari vállalatok körében általánosan elvárják e kompetencia meglétét, ezzel szemben viszont a szociális ellátásban csupán a szervezetek 6,7%-a érzi ennek szükségességét, míg az egészségügyben a szervezetek valamivel több mint ötöde (22%), a közigazgatásban pedig harmada vár el a pályakezdőktől idegennyelv-ismeretet. A szakmai gyakorlat meglétét leginkább az építőipar, a gazdasági szolgáltatások, a feldolgozóipar, illetve az egészségügy, legkevésbé pedig a közigazgatás és a szállítás, szállítmányozás területén várják el a pályakezdőktől a szervezetek. A társadalom-ismeret elvárása szociális területen jelenik meg főként, az e körbe tartozó szervezetek fele szükségesnek, illetve elengedhetetlennek tartja e tudást. A pénzügyi ismeretek a pénzügyi közvetítéssel foglalkozó bankok, biztosítók körében határozottan elvárás, más területeken kevésbé fontos, sőt a szociális ellátással foglalkozó szervezetek egyáltalán nem várnak el ilyen jellegű tudást. A jogi ismeretek meglétét a szervezetek többsége nem várja el a diplomás pályakezdőktől, kivétel ez alól a közigazgatás, társadalombiztosítás, ahol az intézmények, szervezetek közel fele (46,4%-a) gyakran szükségesnek, ötöde elengedhetetlennek értékelte e kompetencia meglétét. De a szociális ellátásban és az egészségügyben is a szervezetek harmada feltételezi ezen irányú tudások meglétét. A pedagógiai ismeretek az oktatás területén működő szervezetek körében bírnak magas relevanciával, 57%-uknál kitüntetett helyen van e tudásterület (elengedhetetlennek tartják), de a szociális ellátással foglalkozó szervezetek harmadánál is elvárás.

Kíváncsiak voltunk arra is, hogy *területi aspektusból* vannak-e értékelhető eltérések az elvárások tekintetében. Alapvetően elmondható azonban, hogy a válaszadókat pl. meggyéknként szétválasztva nem nagyon kapunk szignifikáns eltéréseket a szakmai kompetenciákkal kapcsolatos elvárások mértékében. Két tényező, az idegen-nyelv ismeret és a digitális kompetencia esetében azonban 5%-os hibahatár mellett gyenge, szignifikáns kapcsolat (CramerV 0,216; ill. 0,196)) mutatható ki a területi elhelyezkedés és az elvárás mértéke között. A Győr-Moson-Sopron, valamint a Fejér, illetve a Pest megyei válaszadók körében a mintaátlagnál lényegesen magasabb azoknak az aránya, akik körében e kompetenciákkal való bírás elengedhetetlen, ugyanakkor legkevésbé a zalai és a veszpremi, valamint a vizsgált régiókon kívüli cégek, szerveze-

tek, intézmények körében elvárás a nyelvismeret, illetve a számítástechnikai ismeretek megléte. A nyelvtudás elvárását illetően még egy összefüggés emelhető ki, a vizsgált cég, intézmény, szervezet székhelytelepülésének típusával szignifikáns, igaz nem túl erős kapcsolat (CramerV 0,209) mutatható ki: a községi, illetve a budapesti munkáltatók körében a mintaátlagnál lényegesen magasabb (70%; ill. 50%) volt a nyelvismeretet elengedhetetlennek ítélok aránya.

2. TÁBLÁZAT

Mennyire elvárás az Önök szervezeténél, hogy a pályakezdők rendelkezzenek az alább felsorolt ismeretekkel, tudásanyaggal? kérdésre adott válaszok átlagértékei tevékenységi terület szerinti bontásban

Szakmai kompetenciák	Teljes minta		Ipar	Kereskedelem, szállítás	Pénzügy, ingatlan, gazdasági szolg.	Közigazgatás	Egészségügy, oktatás, szociális	Egyéb közösségi szolg.	IKT, média, kultúra
	Átlag	Szórás							
Informatikai, számítástechnikai ismeretek	4,42	,817	4,57	4,54	4,52	4,38	4,11	4,44	4,42
Tájékozottság, általános műveltség	4,12	,902	4,00	4,00	4,00	4,25	4,26	4,33	3,92
Nyelvtudás	3,75	1,148	4,31	4,13	3,96	3,20	3,05	4,00	4,00
Szakmai gyakorlat	3,45	1,002	3,73	3,36	3,64	3,05	3,58	3,11	3,83
Szervezési ismeretek	3,27	1,005	3,59	3,18	3,24	3,13	3,32	3,11	3,00
Pénzügyi, számviteli ismeretek	3,08	1,079	3,08	3,21	3,84	3,13	2,47	3,50	2,25
Jogi ismeretek	2,87	1,160	2,43	2,54	2,76	3,75	2,84	3,11	1,75
Társadalomismeret	2,56	1,174	2,33	2,15	2,40	2,80	3,00	2,89	2,00
Pedagógiai ismeretek	2,31	1,145	2,14	2,00	1,88	2,38	3,26	2,06	2,17

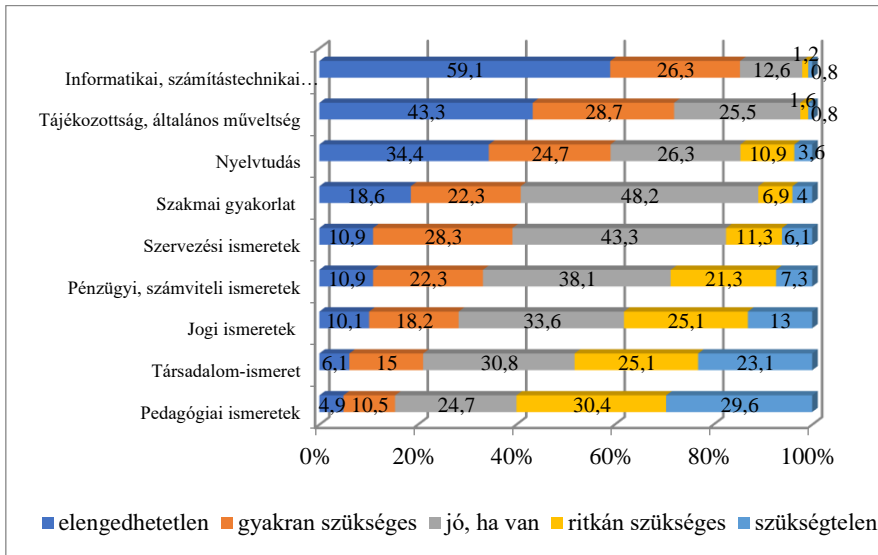
Forrás: Kompetencia felmérés a munkáltatók körében (2010–2011), saját szerkesztés.

A mintát alkotó szervezeteket, cégeket *négy csoportba soroltuk* a szerint, hogy a szakmai kompetenciákat tekintve mennyire komplex az elvárás-rendszerük a pályakezdő diplomásokkal szemben. A csoportok kialakítása a gyakran szükséges és az elengedhetetlen kategóriák megjelölési gyakorisága alapján történt, ennek megfelelően az alábbi típusokat különítettük el:

- *kevés az elvárás*: maximum két szakmai kompetencia-területtel kapcsolatosan jelölték meg, hogy az gyakran szükséges vagy elengedhetetlen;
- *inkább átlag alatti elvárás*: 3–4 szakmai ismeret esetében jelölték meg, hogy az gyakran szükséges vagy elengedhetetlen;
- *inkább átlag feletti elvárás*: viszonylag összetett az e csoportba tartozók elvárás-rendszere, 5–6 területre vonatkozóan tartják szükségesnek vagy elengedhetetlennek, hogy a pályakezdők rendelkezzenek releváns ismeretekkel, tudásokkal;
- *nagyon komplex az elvárás*: a munkáltatók e csoportja az általunk felsorolt szakmai kompetenciák döntő többségét (7–9) szükségesnek/elengedhetetlennek tartja.

4. ÁBRA

Az egyes szakmai kompetenciákra vonatkozó elvárási szintek előfordulási gyakorisága, %

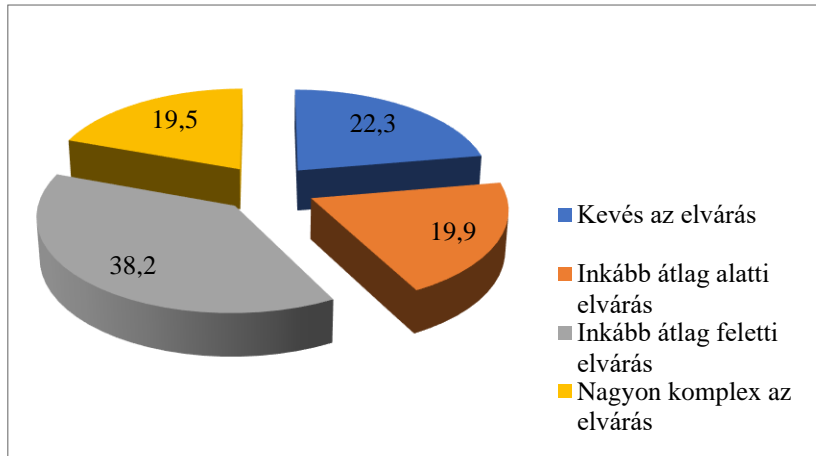


Forrás: Kompetencia felmérés a munkáltatók körében (2010), saját szerkesztés.

A felmérésben szereplő munkáltatók nagy része viszonylag összetett elvárás-rendszerrel bír a pályakezdő diplomásokkal szemben, a válaszadók közel 40%-áról elmondható, hogy 5–6 kompetenciaterület, további ötödükről pedig, hogy szinte az összes felsorolt tudásterület (7–9) esetében szükségesnek vagy elengedhetetlennek tartják, hogy a felsőoktatásból kikerülő magasan kvalifikált szakemberek rendelkezzenek megfelelő ismeretekkel, tudásokkal (5. ábra). Eredményeink alapján úgy tűnik, hogy a legösszetettebb elvárás-rendszert a kisméretű szervezetek állítják a pályakezdő diplomások elé, körükben a legmagasabb (együttesen 72%) az átlag feletti (41%), illetve a nagyon komplex (31,1%) elvárású szervezetek hányada. Területi, térségi összefüggést nem találtunk az elvárások komplexitását tekintve.

5. ÁBRA

A válaszadók megoszlása a pályakezdőkkel kapcsolatos szakmai elvárások komplexitása szerint, %



Forrás: Kompetencia felmérés a munkáltatók körében (2010–2011), saját szerkesztés.

A szakmai ismeretek összetettségére vonatkozó eredményeink összecsengnek Mihály (2003) megállapításával, miszerint ma már nem elég az egész életen át tartó tanulás (*life-long learning*) képességét hangsúlyozni, egyre inkább előtérbe kerül a *life-wide learning* fontossága is (Mihály 2003), azaz, hogy az élet minél szélesebb spektrumára kiterjedően rendelkezzen a munkavállaló ismeretekkel, egyre elengedhetlenebbé válik a sokrétűség. Felmérésünk során vizsgált szakmai ismereteket tekintve a következő megállapításokat tehetjük: különösen a szervezési, a pénzügyi és a jogi ismeretek tekintetében mondhatjuk el, hogy meglétük előnyként, hiányuk viszont egyre inkább hátrányként jelentkezik. A munkáltatók egy része úgy érzi pl., hogy egy diplomás szakembertől, függetlenül szakmájától, elvárható a cégek/szervezetek vezetésével kapcsolatos jogszabályok, vagy adott szakmaterületre vonatkozó jogszabályok (vagy szabványok), illetve a különböző hatóságok (működésének) ismerete. És mivel emberekkel foglalkoznak, szükség van átfogó társadalom ismeretre, holisztikus világgépre is. Éppen ezért a képzés során hangsúlyt kell fektetni arra, hogy az említett szakmai ismeretek részét képezzék a tananyagnak, természetesen az egyes szakmák, szakterületek számára adekvát módon, és olyan lehetőségeket jelentve a diákoknak, amelyek segítik őket ismereteik szélesítésében, egyúttal hozzájárulnak munkaerő-piaci esélyeik növeléséhez.

*Személyes készségekkel, képességekkel, magatartásjegyekkel
kapcsolatos elvárások*

A nem szakmai kompetenciákkal kapcsolatos elvárásokat 36 tényező esetén vizsgáltuk; a különböző készségeket, képességeket alapvetően három csoportba soroltuk: általános humán kompetenciák; munkavégzéshez kapcsolódó kompetenciák; vezetői kompetenciák (lásd *1. táblázat*)⁷. A 36 kompetenciát ötfokozatú skálán kellett értékelnie a válaszadóknak a szerint, hogy az általuk képviselt szervezetnél, cégnél azok mennyire fontosak, mennyire várják el azok meglétét a pályakezdő diplomás szakemberektől. A skála értékei a következők voltak: egyáltalán nem fontos, szükségtelen (1); nem fontos (2); jó, ha bír vele az illető (3); fontos (4); nagyon fontos, elengedhetetlen (5).

Felmérésünk eredményei alapján elmondhatjuk, hogy a felsorolt készségek, képességek, magatartásmódok többségét elvárás, fontosság tekintetében magasra értékelték a kérdőívet kitöltő szervezetek, vállalkozások. A 36 tagból álló kompetencialista 29 tétele esetében a kapott mintaátlag eléri, illetve meghaladja a négyes értéket, ami azt jelenti, hogy a válaszadók többsége legalább fontosnak ítéli az adott kompetenciát (*3. táblázat, 6. ábra*). Az összesített mintaátlag 4,25 (a legalacsonyabb átlagérték 3,5), ami az ötfokozatú skálán igen magas. *Leginkább a becsületességet, a megbízhatóságot, a munkához való megfelelő hozzáállást, a tisztességet és a pontosságot, illetve az együttműködő képességet várják el egy frissdiplomás szakembertől (is) a munkáltatók. Ezen kompetenciák mindegyike 4,5 feletti átlagértéket kapott, ami egyértelműen jelzi, hogy a munkáltatók szinte mindegyike nagyon fontosnak, elengedhetetlennek tartja ezen magatartásjegyek meglétét. De elvárt képességnek tűnik a hitelesség, a csapatmunkára való alkalmasság képessége, a felelősségvállalás képessége, az információk megértésére és megfelelő szintű feldolgozására való képesség, a megfelelő kommunikációs készség, illetve az emberekkel való bánásmód képessége is, illetve a motiváltság és a kitartás is. Legkevésbé a kreativitást és az innovativitást (változtatások, újítások kezdeményezése), illetve a rendszer-szemléletet, a struktúrákban való gondolkodás képességét és a megfelelő önismeretet várják el a pályakezdőktől, de a sorrend alján található a rugalmasság, a nyitottság és a döntési képesség is. Ezek mindegyike, bár négy közeli átlagértéket kapott, alatta maradt annak (*3. táblázat*), és a *6. ábrán* jól látható, hogy a szervezetek jelentős (kétötödnyi–harmadnyi) része a 'jó, ha bír vele az illető' kategóriát jelölte meg, tehát nem értékeli annyira fontosnak, nem várja el e kompetenciák meglétét a magasan kvalifikált pályakezdő szakemberektől.*

Úgy tűnik tehát, hogy – más kutatásokhoz hasonlóan – válaszadóink körében *az erkölcsi tulajdonságok iránti igény határozottan magas, amelyek elvárásához társul a munkavégzéshez alapvetően szükséges képességek, készségek elvárása is, ugyanakkor ma még kevésbé jellemző a tudásalapú gazdaságban oly fontosnak ítélt kompetenciák (pl. kreatív képességek, új iránti fogékonyság [pl. nyitottság], rugalmasság, problémaelemző-, megoldó képesség) (Drucker 2000; Laáb 2010) iránti igény.*

Bár a legtöbb kompetencia esetében magas értékeket kaptunk és viszonylag alacsony a szórások értéke, fellelhetők lényeges különbségek, eltérések az egyes cégek elvárás-rendszerében, főként tevékenységi terület, illetve a szervezet mérete alapján, ugyanakkor a legtöbb kompetenciátényező esetében nem találtunk szignifikáns kapcsolatot a nevezett változók között. Összefüggés, igaz közepesnél kicsit gyengébb erősségű kapcsolat (CramerV 0,3 körüli) mutatható ki azonban a logikus gondolkodás, a célorientáltság, az eredményközpontú szemlélet és az emberekkel való bánásmód képessége kompetenciák elvárása és a szervezet/cég tevékenységi területe között. Az utóbbi két kompetencia, valamint a konfliktuskezelés képesség szükségességének megítélése a cégformával is gyenge, de szignifikáns kapcsolatban áll (CramerV értéke csupán 0,203, ill. 0,221).

Sikerült azonban néhány markáns eltérést is azonosítanunk: az egyik legmagasabb elvárás-rendszerű szektornak az IKT, kultúra, média területe tűnik, az e csoportba tartozó cégek csupán egyetlen képességet – önismeret – értékelték kevésbé fontosnak, ugyanakkor lényegesen több kompetencia ért el 4,5, illetve afeletti átlagértéket, mint amennyi a teljes mintát tekintve. A mintaátlagnál lényegesen magasabb értéket kaptak olyan képességek, mint pl. eredményközpontú szemlélet, logikus gondolkodás, nyitottság, rugalmasság, tudatosság, célorientáltság, kreativitás, újítások kezdeményezése, tehát azok a kompetenciák, amelyek a tudásalapú gazdaságban ezt a szektort kiemelik az ipar és a szolgáltatások más területei közül. Míg pl. a kreativitást a teljes mintát alkotó szervezetek 38,3%-a tartja fontosnak, negyede pedig elengedhetetlennek, az IKT cégek feléről, illetve valamivel több, mint harmadáról mondható ez el. A nyitottságot, a változtatásra való fogékonyságot, az újításra való törekvést, valamint a problémaelemző, -megoldó képességet és a kitartást az IKT-k 93%-a, az eredményközpontú szemléletet és a pozitív beállítódást, illetve a célorientáltságot és a rugalmasságot 100%-uk várja el a pályakezdő diplomásoktól, ami a teljes mintát tekintve kiemelkedő.

Az eredményközpontúság és a rendszerszemlélet, valamint a tudatosság, célorientáltság, a kitartás, illetve az innovativitás képességének és a folyamatos fejlődés igényének fontosságát tekintve egyértelműen kiemelhetők még az ipari cégek. De az eredményközpontú szemléletre és a hitelességre, illetve a tisztességre a pénzügyi szolgáltatások területén is nagy szükség van, előbbi e vállalkozások fele, a két utóbbit 71–75%-a elengedhetetlennek, fennmaradó része fontosnak tartja. A különböző humán szolgáltatásokat biztosító, alapvetően a közszférába tartozó oktatási, egészségügyi, szociális intézmények nagy része is elvárja az eredmény-központúságot, azonban csak kis részük (5,7%) tartja e készséget elengedhetetlennek. A rugalmasság vagy az újítások, változtatások kezdeményezésének elvárása legkevésbé a közigazgatás területén jelentkezik, bár e szervezetek, intézmények többsége is fontosnak tartja ezeket a kompetenciákat, de nem érzik azt elengedhetetlennek; e képességek kibontakoztatására gyakran úgyszincs lehetőség. Kiemelten fontos számukra viszont a megbízhatóság, háromnegyedük elengedhetetlennek tartja.

A konfliktuskezelő képesség, csakúgy, mint az emberekkel való bánásmód képessége, valamint a kommunikációs készség, a segítőkészség és a felelősségvállalás képessége, illetve a megfelelő önismeret leginkább az oktatás, az egészségügy és a szociális ellátás területén elvárás, míg a munkához való megfelelő hozzáállást az ipari vállalkozások értékelik leginkább elengedhetetlennek.

A legalacsonyabb elvárási jellemzőket a nem szakmai kompetenciákat illetően a kereskedelem, szállítás és az egyéb közösségi szolgáltatások területén működő szervezetek körében tapasztaltuk, számos készség, képesség (pl. önismeret, önfejlesztés képessége, kreativitás, problémaelemző, -megoldó képesség, célorientáltság, tudatosság) tekintetében négyes alatti átlagértékkel találkozhatunk, lényegesen több esetében, mint a teljes mintát tekintve.

Nemcsak tevékenységi terület, hanem méretnagyság szerint is kiemelhetünk néhány markáns különbségeket. 5%-os hibahatár mellett a változtatásra, újításra való törekvés, a kreativitás, illetve a döntési képesség, továbbá a problémamegoldó képesség és a pozitív beállítódás elvárása nem független a szervezet méretétől, bár a kapcsolat gyenge (Cramer V 0,2 körüli). E képességek a mikro- és kisméretű szervezetek elvárás-rendszerében értékelődnek magasabbra, döntő többségük fontosnak, elengedhetetlennek tartja e kompetenciák meglétét, míg a nagyméretű szervezeteknek lényegesen kisebb hányadára jellemző ez.

Érdekes területi eltéréseket, összefüggéseket is sikerült kimutatnunk, nem térségi, hanem településtípus szerint, bár a kapcsolat erőssége egyik kompetencia esetében sem mondható erősnek, de még közepesnek sem, rendre 0,18 és 0,20 között mozog. 1%-os hibahatár mellett kapcsolat fedezhető fel az önállóság, a motiváltság, az újítási, változtatási hajlandóság-képesség, valamint a rugalmasság, illetve a teljesítőképesség elvárása és a munkáltató székhelytelepülésének típusa (nagysága) között: az utóbbi két kompetencia leginkább a budapesti munkaadók elvárás-rendszerében bizonyul fontosnak, az előbbieket viszont leginkább a községi, legkevésbé a fővárosi cégek, szervezetek tartják elengedhetetlen készségeknél, képességeknél a pályakezdő diplomások esetében. Több kompetencia esetében 5%-os hibahatár mellett mutatható ki gyenge összefüggés a településtípussal, ilyenek pl. csoportmunkára való képesség, problémamegoldó-képesség, terhelhetőség, ezen kompetenciákat legmagasabb arányban a budapesti, legkevésbé pedig a nem megyeszékhely városokban (egyéb város kategória) működő munkáltatók tartják elengedhetetlennek. A felelősségvállalás, a becsületesség, a hitelesség és a konfliktuskezelés képessége esetében pont fordított helyzet figyelhető meg: a nem megyeszékhely városokban található válaszadóink körében bizonyultak leginkább, a fővárosiak körében pedig a legkevésbé elengedhetetlennek tartott kompetenciáknak.

3. TÁBLÁZAT

A nem szakmai kompetenciák fontosságának megítélése tevékenységi területek szerinti bontásban (átlagértékek)

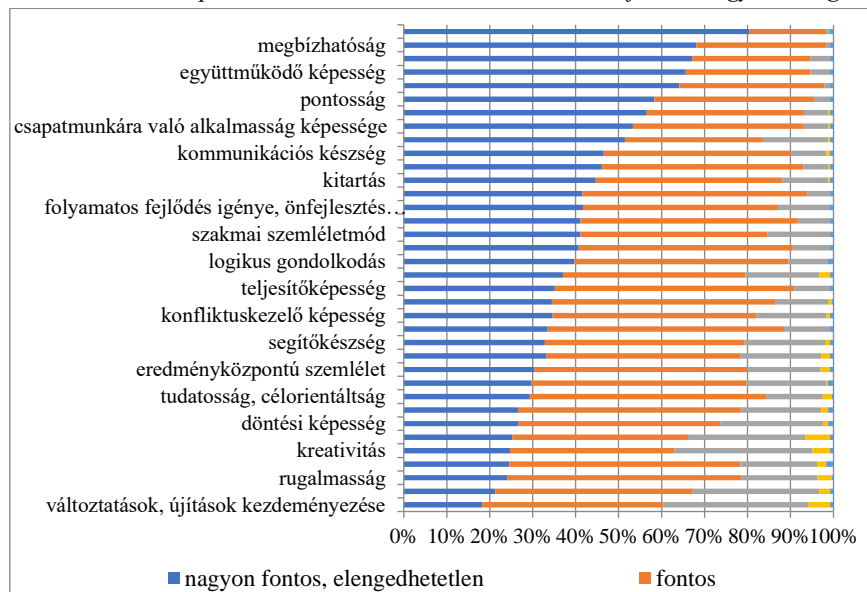
Készségek, képességek, magatartás- jegyek	Teljes minta		Ipar	Keres- kede- lem, szállítás	Pénzügy, ingatlan, gazda- sági szolg.	Köz- igaz- gatás	Egész- ségügy, oktató- szo- ciális	Egyéb közös- sé- gi szolg.	IKT, mé- dia, kul- túra
	Átlag	Szórás							
becsületesség	4,77	,541	4,76	4,76	4,75	4,79	4,75	4,89	4,57
megbízhatóság	4,65	,589	4,54	4,69	4,50	4,73	4,62	4,67	4,79
munkához való hozzáál- lás képessége	4,60	,605	4,67	4,44	4,46	4,65	4,65	4,59	4,57
tiszteesség	4,60	,658	4,58	4,57	4,58	4,59	4,54	4,67	4,64
együtműködő képesség	4,59	,658	4,65	4,43	4,46	4,63	4,63	4,61	4,71
pontosság	4,52	,652	4,46	4,51	4,42	4,56	4,60	4,28	4,69
hitelesség	4,47	,699	4,46	4,31	4,54	4,52	4,50	4,41	4,57
csapatmunkára való alkalmas- ság képessége	4,44	,697	4,48	4,32	4,38	4,41	4,49	4,50	4,64
felelősségvál- lalás képes- sége	4,37	,688	4,35	4,39	4,29	4,45	4,34	4,22	4,43
információfel- dolgozás ké- pessége	4,34	,654	4,33	4,33	4,18	4,47	4,29	4,28	4,38
kommuniká- ciós készség	4,34	,736	4,21	4,36	4,29	4,42	4,49	4,11	4,31
emberekkel való bánásmód képessége	4,33	,807	3,83	4,38	4,33	4,54	4,77	4,33	4,08
motiváltság	4,31	,682	4,42	4,14	4,17	4,33	4,26	4,33	4,43
kitartás	4,31	,744	4,47	4,19	4,33	4,25	4,26	4,33	4,50
hibákból való tanulás képes- sége (önreflexió)	4,29	,695	4,39	4,28	4,33	4,29	4,14	4,22	4,36
folyamatos fej- lődés igénye, önfejlesztés képessége	4,27	,736	4,41	3,83	4,38	4,27	4,26	4,44	4,43
logikus gon- dolkodás	4,27	,730	4,42	4,30	4,25	4,15	4,03	4,28	4,50
teljesítőképes- ség	4,24	,671	4,20	4,16	4,29	4,24	4,29	4,11	4,36
szakmai szem- léletmód	4,24	,758	4,25	4,08	4,21	4,25	4,31	4,06	4,50
önállóság	4,20	,691	4,06	4,08	4,13	4,27	4,31	4,22	4,50

terhelhetőség	4,19	,711	4,18	<u>3,97</u>	4,33	4,25	4,14	4,22	4,29
konfliktuskezelő képesség	4,14	,774	4,00	4,06	4,00	4,31	4,31	<u>3,94</u>	4,38
stressz-tűrés	4,12	,841	4,00	<u>3,89</u>	4,04	4,20	4,34	4,11	4,23
tudatosság, célorientáltság	4,11	,732	4,31	<u>3,81</u>	4,21	4,05	4,06	<u>3,94</u>	4,43
segítőkészség	4,09	,796	<u>3,92</u>	<u>3,92</u>	4,00	4,15	4,40	4,22	4,00
lojalitás	4,08	,822	4,10	4,14	4,04	4,05	<u>3,94</u>	<u>3,89</u>	
eredményközpontú szemlélet	4,07	,792	4,31	4,08	4,29	<u>3,80</u>	<u>3,83</u>	<u>3,83</u>	4,57
pozitív beállítódás	4,07	,782	4,10	<u>3,92</u>	<u>3,91</u>	4,04	4,14	4,06	4,36
probléma-elemző, -megoldó képesség	4,01	,796	4,08	<u>3,89</u>	4,04	<u>3,98</u>	4,26	<u>3,78</u>	4,15
rugalmasság	<u>3,98</u>	,767	4,13	<u>3,83</u>	4,13	<u>3,69</u>	4,09	<u>3,78</u>	4,36
nyitottság	<u>3,98</u>	,813	<u>3,98</u>	<u>3,81</u>	<u>3,92</u>	4,00	4,09	<u>3,83</u>	4,29
döntési képesség	<u>3,97</u>	,818	4,04	<u>3,76</u>	<u>3,88</u>	<u>3,98</u>	4,14	<u>3,61</u>	4,00
önismeret	<u>3,84</u>	,813	<u>3,90</u>	<u>3,51</u>	<u>3,83</u>	<u>3,82</u>	4,11	<u>3,67</u>	<u>3,93</u>
rendszerismeret	<u>3,84</u>	,899	4,08	<u>3,73</u>	<u>3,79</u>	<u>3,60</u>	<u>3,91</u>	<u>3,61</u>	4,36
kreativitás	<u>3,82</u>	,881	<u>3,92</u>	<u>3,59</u>	<u>3,67</u>	<u>3,73</u>	<u>3,91</u>	4,06	4,21
változtatások, újítások kezdeményezése	<u>3,72</u>	,849	<u>3,90</u>	<u>3,78</u>	<u>3,63</u>	<u>3,47</u>	<u>3,83</u>	<u>3,50</u>	4,21

Forrás: Kompetencia felmérés a munkáltatók körében (2010–2011), saját szerkesztés.

6. ÁBRA

A nem szakmai kompetenciákra vonatkozó elvárási szintek előfordulási gyakorisága, %



Forrás: Kompetencia felmérés a munkáltatók körében (2010–2011), saját szerkesztés.

Összegzés

Kutatásunk eredményei alapján, a munkáltatók elvárásait látva azt mondhatjuk, hogy mind a tudás, mind a személyes kompetenciák, mind a felsőoktatásban megszerzett egyéb kompetenciák szerepe fontos, azonban úgy tűnik, hogy az általános humán (szociális és erkölcsi) készségek, képességek, illetve a munkavégzéshez kapcsolódó kompetenciák elvárása tekintetében magasabbra teszik a mércét a munkáltatók, mint a különböző ismeretek, tudások birtoklása tekintetében. A legkevésbé fontosnak értékelt nem szakmai kompetenciák átlagértékei is alig maradnak el a legmagasabbra értékelt szakmai kompetenciák átlagértékei mögött. És a szakmai tudások, ismeretek között is nem a speciálisabb ismereteket értékelték magasabbra, hanem egyrészt az informatikai, számítástechnikai ismereteket, valamint a tájékozottságot, általános műveltséget, melyek mindegyike olyan kompetencia, ami a világban, illetve az e-világban való boldoguláshoz elengedhetetlen, és amelyre építeni lehet a többi tudást.

Napjainkban a munkaerőpiac gyorsan változik, ezért a munkavállalóknak gyorsan és rugalmasan kell alkalmazkodniuk az új követelményekhez és kihívásokhoz. A folyamatos tanulás és megújulás képessége kiemelkedően fontos a jövő munkaszervezetei számára. Úgy tűnik, hogy a tudásról a tanulásra helyeződik a hangsúly, hiszen adott feladat elvégzéséhez szükséges tudás folyamatosan és nagyon gyorsan változik, a tanulás a munkahelyi környezetben is tovább folytatódik. A munkavállaló rákényszerül arra, hogy tudását folyamatosan frissítse, kövesse a változásokat, fejlessze önmagát, ehhez viszont megfelelő kompetenciákkal kell rendelkeznie (pl. folyamatos fejlődés igénye, önreflexió, önállóság, rugalmasság, nyitottság).

A nem szakmai kompetenciák fontosságának megítélése során az alapvető erkölcsi kompetenciák után előkelő helyen szerepelt az együttműködő képesség, a csapatmunkára való alkalmasság képessége, kommunikációs készség, emberekkel való bánásmód képessége is. Minden diplomás szakembernek, függetlenül attól, hogy mi a hivatása – hangsúlyozták válaszadóink –, szükségük van ezekre a „szociális” kompetenciákra, hiszen a munkahelyek többségében nem magányos farkasként kell megfelelni, hanem együtt kell dolgozni, működni másokkal, emberekkel is kell bánni (munkatársakkal, alá- és főlérendeltekkel, üzleti partnerekkel, szolgáltatást igénybevevőkkel stb.). Fontos tehát a kommunikációs készségek, az érvelés, a tárgyalástechnika, a prezentációs képességek fejlesztése is, valamint a team munkában való együttműködés megtapasztalása, gyakorlása még a munka világába való kilépés előtt.

A felsőoktatási intézményeknek tehát a szakmai alapok, ismeretek átadása mellett a munka világában kulcsfontosságú kompetenciák átadására is hangsúlyt kell fektetniük. Ugyanakkor ne felejtjük el, hogy – bár a felsőoktatás sokat tehet az egyes felsorolt kompetenciák fejlesztése érdekében – a szakmai és különösen a nem szakmai kompetenciák egy részét „otthonról” hozzák a fiatalok, nem az egyetemen szerzik meg azokat. A felmérésben részt vevő munkáltatók közül többen felhívták a figyel-

met arra, hogy maguk a hallgatók is felelősek a munka világában szükséges kompetenciák fejlesztéséért, és egyénileg is sokat kell tenniük azok kialakításáért, fejlesztéséért.

Jegyzetek

- ¹ A felmérést a Széchenyi István Egyetem megbízásából az MTA RKK Nyugat-magyarországi Tudományos Intézete végezte. Az eredményekből egy záró-tanulmány (*Horváthné Barsi-Nárai-Reisinger* 2011) és egy kiadvány (*Horváthné Barsi-Nárai* 2011) készült. Jelen tanulmány e többszerzős anyagok egyes részeinek felhasználásával készült, azonban változtatás nélkül csak olyan elemeket tartalmaz, amelyek saját munkám termékei. Jelen írás nem másodközlés, alapvetően átdolgozott, kiegészített tanulmány született.
- ² A kompetencia portfólió kifejezetten az önkéntes tevékenysége során megszerzett tudásokra, tapasztalatokra és képességekre összpontosít (<http://www.oka.hu>).
- ³ A végzetek fele 2010-ben a Műszaki Tudományi Kar, negyede a Kautz Gyula Gazdaságtudományi Kar, 11,6%-a az Állam- és Jogtudományi Kar, 5,4%-a az Egészségügyi és Szociális Intézet, 3,1%-a pedig a Zeneművészeti Intézet hallgatója volt (*Horváthné Barsi-Nárai-Reisinger* 2011, 62).
- ⁴ 2008-ban a Közép-dunántúli régióban az alkalmazásban állók 79%-a, a Nyugat-Dunántúlon 77%-a dolgozott a versenyszférát adó vállalatoknál, cégeknél, országosan ez az arány 74%, Budapesten pedig 73% volt. Emellett elmondható, hogy a vizsgált régiókban a gazdasági szervezetek 81–82%-a profitorientált gazdasági vállalkozás (*Horváthné Barsi-Nárai-Reisinger* 2011, 63).
- ⁵ A Cramer V együttható kapcsolódik a Khi-négyzet statisztikához, a két változó közötti kapcsolatot erősségét jelzi. Értéke 0 és 1 között mozog, minél közelebb van az egyhez, annál erősebb kapcsolatot jelent az adott két változó között. A Cramer V tekinthető az egyik legmegbízhatóbb mutatónak (*Sajtos-Mitev* 2007).
- ⁶ A székhelyként megjelölt településeket négy kategóriába soroltuk: Budapest, megyeszékhely, egyéb város, község.
- ⁷ *Faktorelemzés* segítségével megkíséreltük feltárni a 36 kompetenciaváltozónk között fennálló látns struktúrát. Az eredetileg 36 tényezéből álló kompetencia rendszert végül is 7 faktorba sikerült rendeznünk. A 7 faktor az eredeti információtartalom kb. 65%-át tartalmazza, azaz az információk 35%-át elvesztettük (elemzésünk azonban megfelel a társadalomtudományi kutatásokban elfogadott minimális 60%-os varianciahányad-kritériumnak). A faktorok a következők:
1. faktor – *Önálló, racionális munkavállalói érények fontossága*: az 1. faktorban legmeghatározóbb faktorsúllyal a problémaelemző, -megoldó képesség és a rendszerszemlélet szerepel;
 2. faktor – *Becsületes, tisztességes munkavállalói érények fontossága*: e csoportban az alapvető erkölcsi követelményeket találjuk, melyek közül a becsületesség határozza meg leginkább e faktort;
 3. faktor – *Nyitott, reflexív, rugalmas munkavállalói érények fontossága*: a 3. faktort alkotó változók faktorsúlyai nem túl magasak, a legnagyobb súlyt a nyitottság és a pozitív beállítódás játssza;
 4. faktor – *Kreatív, tanuló, kitartó munkavállalói érények fontossága*: e faktor alapvetően a fejlődéssel kapcsolatos változókat tömöríti;
 5. faktor – *Kommunikatív, konfliktuskezelő, emberekkel jól boldoguló munkavállalói érények fontossága*: az 5. faktort három, a társakkal való érintkezést alapvetően meghatározó képesség alkotja, melyek közül a kommunikációs készség kiemelkedő faktorsúllyal bír;
 6. faktor – *Terhelhető, stressz-tűrő, szakbarbár jellegű munkavállalói érények fontossága*: a 6. faktort a teljesítőképességgel kapcsolatban álló változók alkotják;
 7. faktor – *Csapatjátékosi érények fontossága*: e faktorban viszonylag magas faktorsúllyal önállóan szerepel a csapatmunkára való alkalmasság, illetve az együttműködő képességet megjelenítő változó.

Irodalom

- Barta Zs. (2009) A kompetencia alapú emberierőforrás-menedzsment lehetőségei a közszférában. – *Új Magyar Közigazgatás*. 4. 24–32. o.
- Berde É.–Czenky K.–Györgyi Z.–Híves T.–Morvay E.–Szerepi A. (szerk.) (2006) *Diplomával a munkaerőpiacon*. FKI, Budapest.
- Bíró K.–Csányi Zs.–Vincze Sz. (2007) *A hallgatók elhelyezkedéséhez kötődő kompetenciák vizsgálata*. Készült a Regionális Operatív Program keretében a BDF megbízásából. www.felvi.hu Letöltve: 2010. szeptember 10.
- Boyatzis, R. (1982) *The Competent Manager*. John Wiley and Sons, New York.
- Budai I. (2008) Szociális szaktudás – kompetenciák – képzés és a sztenderdek kidolgozása. – *Kapocs*. 37. 38–47. o. http://www.ncssz.hu/kapocs-folyoirat-1_12/kapocs-2008-2_23/kapocs-37-4_106
- Budai I.–Kozma J. (2012) A kompetencia-alapú képzés elé. – Budai I.–Nárai M. (szerk.) *Együttműködés és felelősségvállalás tanulása a szociális és közösségi munkában*. Széchenyi István Egyetem, Győr. ISBN: 978-963-7175-70-1 115–158. o.
- Csoma Gy.–Lada L. (2010) Nincsen minden rendben a kompetenciákkal, és a kompetencia alapú képzéssel sem. – *Fejlesztő Pedagógia*. 3. 25–32. o.
- Diplomás pályakezdekők és egyetemi, főiskolai karok vállalati szemszögéből – 2007*. (2007) GVI Kutatási Füzetek 2007/1. MKIK Gazdaság- és Vállalkozáselemző Intézet, Budapest.
- Drucker, P.F. (2000) Önmagunk menedzselése. – *Harvard Businessmanager*. 2.
- Faragó Á.–Gáll J.–Kotsis Á.–Madarasi V. (2007) *Észak-alföldi régió munkaerőpiacának elemzése keresleti aspektusból a teljes vállalati mintára vonatkozóan*. Debreceni Egyetem Közgazdaságtudományi Kar, Debrecen.
- Filep B.–Kovács Zs.–Tamánd L. (2009) *Munkaerő-piaci felmérés a Széchenyi István Egyetem gazdasági partnerei körében 2009*. Széchenyi István Egyetem Karrier és Öregdiák Iroda, Győr.
- Forgó M.–Czakó A.–Lévai R.S. (2009) Frissdiplomásokkal szemben támasztott munkaadoi elvárások. – *Felsőoktatási Műhely*. 1. 75–86. o.
- Fürstall F.–Kreutzer R.–Szabó I. (2009) *A 2009. évi tavaszi Műegyetemi Állásbörze a látogatók és a kiállítók véleménye alapján*. BME Diákközpont, Budapest.
- Galambos R.–Kozma J. (2008) Egyetem – közösség – aktív állampolgárság. In: Budai István – Somorjai Ildikó – Varsányi Erika (szerk.): *Képzésmódszertani kézikönyv a közösségi szociális munka tereptanárai számára*. Széchenyi István Egyetem, Győr, 186–220.
- Galasi P.–Nagy Gy. (2006) A fiatal diplomások munkaerő-piaci helyzetének változása 1999–2003. – *Educatio*. Nyár. 268–287. o.
- Horváth H.A. (2009) „A pedagógus kulcskompetenciák szerepe a tanulók versenyképessége.” c. előadás. „Kulcskompetenciák fejlesztése” című műhely, 2009. június 17. Veszprém.
- Horváthné Barsi B.–Nárai M. (2011) Kompetencia felmérés az észak-dunántúli munkáltatók körében. – Tamánd L. (szerk.) *DPR Füzetek III*. Széchenyi István Egyetem, Győr. ISSN: 2062-2333
- Horváthné Barsi B.–Nárai M.–Reisinger A. (2011) *Kompetencia felmérés a munkáltatók körében*. MTA RKK NYUTI, Győr. Záró-tanulmány.
- HR-igények és kompetenciák a soproni informatikai szektorban*. (2009) MKW Wirtschaftsforschung GmbH., Sopron.
- Kovács Zs.–Tamándi L.–Filep B. (2010) Észak-dunántúli vállalkozói elit elvárásai a Széchenyi István Egyetemen és hallgatóival szemben. – *Tér és Társadalom*. 2. 93–105. o.
- Kraicné Szokoly M. (2005) Az ifjúságsegítők kulcskompetenciái. – *Felnőttoktatás*. 3–4. 93–102. o.
- Laáb Á. (2010) *Kompetenciaga(rá)zárkodás*. Typotex, Budapest.
- Looking to the future: Human Resources Competencies*. (1999) United States Office of Personnel Management. www.opm.gov Letöltve: 2011. február 15.
- Mertens L. (1999) *Labour competence: emergence, analytical frameworks and institutional models*. ILO Montevideo.
- Mihály I. (2003) Még egyszer a kulcskompetenciákról. – *Új Pedagógiai Szemle*. 6. 103–112. o.
- Nagy J. (2007) *Kompetencia alapú kritériumorientált pedagógia*. Mozaik, Szeged.
- Önkéntes portfólió* (én.) Önkéntes Központ Alapítvány, Budapest. <http://www.oka.hu> Letöltve: 2012. március 2.
- Rychen, D.S. (2003) Kulcskompetenciák: válasz az élet fontos kihívásaira. www.oki.hu Letöltve: 2012. március 2. (eredeti: Key competencies: Meeting important challenges in life. – Rychen, D.S.–Salganik,

- L.H. (eds.) *Key Competencies for a Successful Life and a Well-Functioning Society*. Hogrefe & Huber, Seattle – Toronto – Bern – Göttingen. 63–107. o.)
- Sajtos L.–Mitev A. (2007) *SPSS kutatási és adatelemzési kézikönyv*. Alinea Kiadó, Budapest.
- Selmeczy I. (2007) *Diplomás pályakezdek és egyetemi, főiskolai karok vállalati szemszögből – 2007*. MKIK GVI, Budapest.
- Szerepi A. (2006) Munkaadók és fejevadászok a munkaerőpiacról és az oktatási rendszerről. – Berde É.–Czenky K.–Györgyi Z.–Híves T.–Morvay E.–Szerepi A. (szerk.) *Diplomával a munkaerőpiacon*. FKI Budapest.
- Szőke-Milinte E. (2005) *A kommunikációs kompetencia fejlesztése*. Pázmány Péter Katolikus Egyetem Bölcsészettudományi Kar, Piliscsaba.
- Tarjányi J.–Várhalmi Z. (2009) *Diplomás pályakezdek a versenyszektorban 2009*. MKIK GVI, Budapest.
- The definition and selection of key competencies. Executive Summary*. (2005) OECD, Paris. www.oecd.org
- Letöltve: 2012. március 2.
- Úton a gyakorlatorientált felsőoktatás felé?* (2009) 3K Consens Iroda, Budapest.
- Az európai gyakorlathoz illeszkedő munkaerő-piaci készségigény felmérés a magyar oktatás-képzés fejlesztése szolgálatában*. (2001) SZIE Gazdaság- és Társadalomtudományi Kar Vezetéstudományi Tanácsék, Gödöllő.
- Az Európai Parlament és a Tanács ajánlása az egész életen át tartó tanuláshoz szükséges kulcskompetenciákról*. (2006) 2006/962/EK
- Zachár L. (2009) (Mire) Kell nekünk a kompetencia? – *Felnőttképzés*. 4. 10–12. o.