

# **DIPLOMADOLGOZAT**

**Kovács Szandra Szilvia**

**Emberi erőforrás tanácsadó mesterszak**

**Budapest**

**2023**



**Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem**

**Budai Campus**

**Emberi erőforrás tanácsadó mesterszak**

**Egyetemisták kompetenciáinak vizsgálata az  
álláshirdetésekből jelölt elvárások tükrében**

**Belső konzulens:**

Dr. Suhajda Csilla Judit

Egyetemi docens

**Készítette:**

Kovács Szandra Szilvia

G6I8E6

Nappali tagozat

**Intézet/Tanszék:**

Vidékfejlesztés és Fenntartható

Gazdaság Intézet

Humántudományi és Szakképzési

Tanszék

Budapest

2023

## Tartalom

1. Bevezetés .....	5
2. Szakirodalmi áttekintés.....	8
2.1. Kompetenciákról .....	8
2.1.1. Kompetenciák fogalomköre.....	8
2.1.2. Kompetencia mérés lehetőségei.....	12
2.1.3. Kompetenciák szerepe a munkaerőpiacon.....	15
2.1.4. Kompetenciafejlesztés a felsőoktatásban.....	16
2.2. Pályakezdő diplomások munkaerőpiaci helyzete.....	18
2.2.1. Pályakezdők munkaerőpiaci helyzete .....	18
2.2.2. Kompetenciaelvárások a munkaerőpiacon a kutatások tükrében .....	19
3. Saját vizsgálat .....	21
3.1. Hipotézisek.....	21
3.2. A kutatás körülményei .....	21
3.2.1. A kérdőíves kutatás körülményei .....	21
3.2.2. A tartalomelemzés körülményei .....	21
3.3. A vizsgálati módszerek és minta.....	21
3.3.1. A kérdőíves vizsgálat módszere és mintája .....	21
3.3.2. A tartalomelemzés módszere és mintája.....	24
3.4. Eredmények.....	25
3.4.1. A kérdőíves vizsgálat eredményei .....	25
3.4.1.1. A kompetenciák megítélése .....	25
3.4.1.2. A kompetenciák fejlesztési lehetőségei .....	28
3.4.1.3. Szakmaspecifikus kompetenciák .....	31
3.4.1.4. A munkáltatók elvárásai .....	32
3.4.2. A tartalomelemzés eredményei.....	33
3.4.2.1. Elvárt kompetenciák .....	33

3.4.2.2. Ágazatok kapcsolata a kompetenciákkal .....	34
3.4.3. Módszerek eredményeinek összehasonlítása.....	37
3.4.3.1. Kompetencia értékelések összehasonlítása.....	37
3.4.3.2. Hallgatók magabiztossága a munkáltatóktól elvárt kompetenciákban ..	38
4. JavaslatoK és következtetések.....	40
4.1. Hipotézisek vizsgálata.....	40
4.2. Szakirodalom és a kutatás összehasonlítása.....	41
4.3. JavaslatoK .....	41
5. Összefoglalás .....	42
Irodalomjegyzék .....	45
Mellékletek .....	49
Függelékek.....	55

## 1. Bevezetés

A szakdolgozatom témájának a kompetenciák vizsgálatát, munkaerőpiaci jelentőségüket vizsgáltam a pályakezdők helyzetével kapcsolatban. Számomra ez a téma több szempontból is kiemelkedően fontos. Részben azért, mert rengetegszer találkozom vele a saját mindennapi életemben is, akár a személyes kapcsolati hálón keresztül (barátaim, ismerőseim), akár a saját karrieremmel kapcsolatban. Többször hallottam már közeli ismerőseim beszámolóját különböző állásinterjúikról, munkatapasztalataikról, valamint az elhelyezkedési nehézségeikről. Mindemellett én magam is sokszor éltem már meg hasonló negatív tapasztalatokat, mikor azt éreztem, hogy egy adott gyakornoki pozíció állásinterjúján olyan kompetenciákat és tapasztalatokat várnak el tőlem, melyeket nem volt lehetőségem még igazán elsajátítani. Továbbá korábbi munkáim során is azt tapasztaltam, hogy rengeteg olyan hasznos dolgot tanultam a munkavégzés közben, amiket a továbbiakban is alkalmazhatok majd, viszont sajnáltam, hogy ezeket tanulmányaim során nem tudtam kifejleszteni már sokkal hamarabb. Meglátásom szerint, ha már ezekkel az említett tudásokkal felvértezve jelentkeztem volna az állásokra, jobb ajánlatokat is kaphattam volna már gyakornokként is. Megfigyeltem, hogy a saját munkavállalásaim során, minden gyakornoki pozícióból valamilyen új tudással léphettem tovább, ezáltal magasabb, jobb fizetést ajánló állásokat nyertem el. Azonban véleményem szerint vannak olyan tudások, amiket eddig a munkahelyeimen szereztem meg, viszont nem számítanak kifejezetten szakmai kompetenciáknak. Ezért szerintem hasznosabb lett volna, ha ezeket a személyi kompetenciákat, már korábban, még a munkavállalási szándékom előtt sikeresen elsajátítottam volna, hiszen feltételezésem szerint könnyebben találtam volna munkát. Ezek az események és gondolatok alapozták meg a téma iránti érdeklődésem.

Mindemellett fontos kiemelnem, hogy a pályakezdők és az egyetemisták kompetenciáikról, munkaerőpiaci helyzetükről szóló kutatások, többségében a mai fiatal generációt, azaz a Z generáció helyzetét, tehát a saját korosztályomat kutatják.

Mikor jobban beleástam magam a kutatásokba és különböző véleményekben, egyre biztosabbá vált bennem, hogy a kutatásomat szeretném hasonló témakörben végezni. Továbbá azt is megfigyeltem, hogy ez a téma már sok kutató figyelmét felkeltette és különböző szempontokból vizsgálták már a kompetenciákat. A szakirodalomban vannak felmérések, melyek a hallgatókat kérdezik meg a különböző kompetenciáikról, vannak, amik az oktatók véleményét elemzik, vannak álláshirdetés vizsgálatok és vannak olyanok, melyek a munkáltatókat kérdezik meg a legfontosabb munkavállalói kompetenciákról. Ezáltal is

láthatjuk, hogy a téma nagyon összetett, több oldalról vizsgálható, több módszerrel is megközelíthető.

A különböző kutatások eredményei az évek alatt bebizonyították, hogy a téma fontos és releváns. A világ napjainkban rohamosan változik, amely magával vonzza a gazdasági, társadalmi és piaci változásokat. Ezekre a változásokra a fiatalabb generációknak fel kell készülniük, olyan kompetenciákkal kell rendelkezniük, melyek segítik őket a fejlődés lekövetésében. Emellett a munkáltatók is újabb és újabb technológiákkal találkoznak, gyors és pontos reagálásra van szükségük a fennmaradáshoz és a fejlődéshez, ehhez pedig kiváló munkavállalókat kell alkalmazniuk. Emiatt a kiválasztási folyamatok egyre komolyabbak és megfontoltabbak, a különböző munkakörök betöltéséhez szükséges elvárások precízebbek és kompetenciaalapúak. A szervezetek számára a kompetenciamenedzsment elengedhetlenné válik, így a hallgatók számára fontossá válik a kompetenciaalapú oktatás.

Összegezvén a kutatásom fontosságát a munkaerőpiaci visszajelzések támasztják alá, megfigyelhetjük, hogy manapság a kompetenciák felértékelődtek és fontos szerepet töltenek be a kiválasztási folyamatokban. Nem csak az álláshirdetésekből és az önéletrajzokban kapnak hangsúlyt az erősségek, de a személyes interjúk keretei között is előkerülnek és befolyásolhatják a végleges döntést az új munkavállaló felvételével kapcsolatban. Azonban megfigyelhetjük azt is, hogy nagyon sok munkavállaló nincs teljesen tisztában a kompetenciákkal és ugyanazok az általános képességek forognak az önéletrajzokban. Valamint azt is fontos megemlíteni, hogy a szakirodalom megkülönböztet alap és munkavállalói kompetenciákat is egymástól, melyeknek vannak hasonló vonásaik, de lényegesen eltérhetnek egymástól. A kutatás során hallgatókat és végzett diplomásokat kérdeztem kérdőív keretein belül, azzal kapcsolatban, hogy mely kompetenciákban, milyen erősnek érzik magukat és a kapcsolatot az erősségeik és a munkavállalási tapasztalataikkal között. Emellett kitértem a kompetenciák elsajátításának körülményeire és színtereire, majd összevettem azzal, hogy a hallgatók szerint ezeket, hogy lenne szükséges inkább elsajátítani. A kutatás célja a különböző kompetenciák ismeretének elmélyítése és az oktatásban való kompetenciafejlesztés fontosságának hangsúlyozása, bizonyítása.

A kutatásom során két módszert alkalmazok, először kérdőív segítségével kikérem a hallgatók véleményét a saját kompetenciáinak erősségével, a kompetencia fejlesztési lehetőségeikkel, az általuk a szakmájukhoz fontosnak vélt kompetenciákkal és a munkáltatók elvárásaival kapcsolatban. A kapott válaszok alapján listát állítok fel a kompetenciákból az erősségeik és a fontosságuk alapján. Ezek alapján várhatóan tudom

mutatni, hogy milyen különbségek jelennek meg a hallgatók által fontosnak vélt és a tőlük álláskeresőik során elvárt kompetenciák között. A dolgozat második felében tartalom elemzés módszerét használva megvizsgálom, hogy milyen elvárások találhatók a mai álláshirdetésekből. A kapott eredmények alapján szintén rangsort állítok a munkáltatók hirdetései által elvárt kompetenciákról. Megvizsgálom az ágazatokhoz tartozó elvárások sajátosságait, valamint összehasonlítom a hallgatói listákkal. Ezáltal bemutatom a hallgatók és a munkáltatók által elvárt kompetenciák közötti különbségeket.

Végül pedig saját következtetéseket vonok le a kutatás eredményeiből és javaslatokat teszek a lehetséges változtatásokra, fejlesztésekre.

## 2. Szakirodalmi áttekintés

### 2.1. Kompetenciákról

#### 2.1.1. Kompetenciák fogalomköre

A kompetencia egy latin eredetű szó, mely alkalmasságot és ügyességet jelent. A mai nyelvhasználatban általában rokon értelmű szóként használjuk, mely téves értelmezéshez vezethet. A kompetencia több oldalról megközelíthető fogalom, értelmezhetjük az egyén szemszögéből, a munkáltatók szemszögéből, valamint az oktatott tananyagként is értelmezhetjük.

A fogalmak területenként különülnek el, így lehetnek akár egyéni kompetenciák (szociális, módszertani, személyes) valamint munkaterületeken előforduló speciális kompetenciák is. (T. B. Borbély 2005.)

Azonban a kompetencia fogalma mára nagyon vitatott témává vált. Napjainkban jellemzőek rá a fogalmi keveredések és különböző értelmezések. A magyar nyelvhasználatban a kompetencia lényegében azon fejlesztett képességek és készségek együttesét jelenti, mely egy adott feladat vagy folyamat végre hajtásához szükséges. Több különböző jellemzők alapján alakulnak ki, mint az ismeretek és tudásgyakorlati alkalmazhatósága, a kognitív és gyakorlati készségek és jártasságok, a magatartási és szociális komponensek, az attitűd, az egyéni személyiségjegyek és a motiváltság. (Promanconsulting.hu 2021.)

A kompetencia tehát nem szinonimája a képességnek, hanem azt a képességet jelenti, hogy az általunk megszerzett tudást és az általános készségeinket fejlesztve, képesekké válunk komplex feladatok és problémák megoldására. (PTE.hu: A kompetencia szó jelentése) Összességében egy komplex rendszerként értelmezhető, melyben a készségek és a képességek különböző részenként kapcsolódnak össze és alkotják a nagy egész rendszert, a kompetenciáinkat, melyek az életünk mindennapjainak meghatározó tényezői, azonban fejleszthetők. (V.Vass 2020.)

Emellett fontos megjegyezni, hogy megjelent az úgynevezett 21. századi kompetenciák fogalma. Láthatjuk, hogy a jövő munkahelyei, munkakörei, melyek szerves részei lesznek az elkövetkező generációk munkavállalásának, napjainkban még nem is léteznek. Már korábbi kutatások is kimutatták, hogy a diákok 65%-a várhatóan olyan helyen fog elhelyezkedni, amit még nem ismerünk, ezért a munkavégzéséhez szükséges kompetenciákat nem ismerhetjük még előre. A 21. századi kompetenciák alatt tehát azokat



a tulajdonságokat értjük, melyek szükségesek lesznek a gyerekek számára ahhoz, hogy a mai „tudásgazdaság” -ban helyt tudjanak majd állni. (V.Vass 2020.) Ezen kompetenciák keretrendszerének megfogalmazására pedig már több próbálkozás volt mind nemzetközi és európai szinteken is. Az oktatásban való beépítése egyre fontosabbá válik és törekvések zajlanak a fejlesztő oktatás megvalósítására, a tananyagközpontú gyakorlatok helyet. (D. Egervári et al., 2021.)

A szakirodalom rengeteg kulcskompetenciát különböztet meg egymástól. Az Európai Tanács által meghatározott 8 alapkompentencia az anyanyelvi kommunikáció, mely a nyelvi alap képességeket tartalmazza, mint a néma értő olvasás, írás, beszédkéesség és ezek magasszintű használata a folyamatokban. Az idegen nyelvi kommunikáció, az anyanyelvi kommunikációhoz hasonlóan tartalmazza az alap nyelvi készségeket, azonban ezeket más kultúrák megismerésének és nyelvezetek használatának kontextusában értelmezi. A matematikai, természettudományi és technológiai kompetenciák a folyamatok értelmezésére és mindennapi használatára alapszik, a környezetben és a világ megértéséhez és a benne való érvényesüléshez szükséges. A digitális kompetencia, napjainkra kiemelten fontossá vált, hiszen a legtöbb munkakörben és életterületen jelen van a digitális világ. A kompetencia magába foglalja a digitális média ismeretét és használatát a mindennapokban. A tanulás tanulása, lényegében az önálló és a csoportos tanulás képessége. Fontossága a benne lévő képességekben rejlik, mint például az időbeosztás, információk befogadása és alkalmazása vagy a problémamegoldás. A személyközi és állampolgári kompetenciák a társadalmi közegben való boldogulás alapjait tartalmazzák, melyek a mai társadalmi berendezkedések miatt elengedhetetlenek. A vállalkozói kompetencia a környezetükben rejlő tulajdonságok és lehetőségek megismerésén, hozzájuk való alkalmazkodáson és felhasználásukon alapszik, benne rejlik a tenni akarás, a változás igénye, a célok felállítása és a sikerorientált gondolkodás. Végül pedig a kulturális kompetencia az egyéni gondolatok, meglátások, értelmezések és érzelmek kifejezést jelenti, zenei, vizuális és egyéb művészi eszközök segítségével. A szakirodalmak a kompetenciákba tartozó készségekről bővebb értelmezéseket is tartalmaznak. Kompetenciáink azonban fejleszthetőek, mely a mai társadalmi berendezkedés miatt kulcsfontosságú lehet az egyének számára a magánéleti, társadalmi és a munkahelyi környezetekben egyaránt. (SKOLL.hu 2022.) (A. Szelei et al., 2017)

Egy 2022-es tanulmány (B. Pirohov – Tóth 2022.) két különböző 2021-es álláshirdetés vizsgálat eredményeit összevetve a kulcskompetenciák változásait elemezte. Ezen vizsgálatok 19 munkavállalói kulcskompetenciát neveztek meg.

Önálló munkavégzés	Megbízhatóság	Csapatmunka
Szabálykövetés	Stressztűrőképesség	Pontosság, precizitás
Rugalmasság	Ügyfélorientáltság	Együttműködési képesség
Kritikai és analitikus gondolkodás	Tanulási-önfejlesztési képesség	Monotónia tűrés
Időgazdálkodási képesség	Kreativitás	Terhelhetőség
Kapcsolatteremtő és szervező készség	Eredményorientáltság	Figyelemkoncentrációs képesség
Kommunikációs képesség		

1. táblázat.: Munkavállalói kompetenciák (Forrás: B. Pirohov – Tóth 2022.)

Ezek közül pedig az álláshirdetésekből leggyakrabban előfordulók az önálló munkavégzés, a megbízhatóság vagy a csapat munka, mely mindkét kutatásban az első 3 helyen végzett. Közepesen gyakoriak a rugalmasság, együttműködés és az ügyfélorientáltság, melyek helyei nem is nagyon változtak a 2 különböző vizsgálat során. A tanulmány arra is rávilágít, hogy a legritkábban előforduló kompetenciák a kreativitás, monotonitástűrés, stressztűrőképesség vagy az eredményorientáltság. Emellett a tanulmány megvizsgálta, hogyan változtak a kompetenciák a két mérés között. A kutató szerint megfigyelhetjük, hogy míg az első három leggyakoribb kompetencia és néhány kevésbé gyakori kompetencia szinte egyáltalán nem veszett értékéből, addig egyes kompetenciák (rugalmasság, együttműködő képesség és monotónia tűrés) jelentősen felértékelődtek a

pandémia után, mások pedig jelentősen veszítettek fontosságukból (szabálykövetési képesség és a figyelemkoncentrációs képesség).

A tanulmány alapján láthatjuk tehát, hogy rengeteg különféle munka vállaló kompetenciát különböztet meg egymástól a szakirodalom, és ezek fontossága a gazdasági változások miatt folyamatosan hullámzik. (B. Pirohov – Tóth 2022.)

<b>Karrier és önmegvalósítás kompetenciaterület</b>				
Rugalmasság és alkalmazkodóképesség	Kezdeményezőkészség és önirányítás	Szociális készségek és kultúrák közötti együttműködés	Termelékenység és elszámoltathatóság	Vezetés és felelősség
<b>Tanulási és innovációs képességek kompetenciaterület</b>				
Kritikai gondolkodás és problémamegoldás	Kreativitás és innováció		Kommunikáció	Kollaboráció
<b>Információs, média-és technológiai műveltség és IKT készségek</b>				
IKT műveltség	Információs műveltség		Médiaműveltség	

2. táblázat. 21. századi kulcskompetenciák (Forrás: D. Egervári et al., 2021.)

Ez lehet az oka a már említett 21. századi kompetenciák kialakulásának is. Ezen témakörrel is több különböző tanulmány foglalkozik, továbbá még az új Nemzeti Alaptantervben (NAT) is helyet kapott a témakör. (D. Egervári et al., 2021.) A tanulmány a 21.századi kompetenciákat a 2019-es Partnership for 21st Century Learning modell alapján elemzi, melyek a következő kulcskompetenciákat határozták meg:

Ezt a modellt az elmúlt 15 évben több iskola és szervezet is használta és mind a mai napig ez a legelfogadottabb modell a 21.századi kulcskompetenciákról. (D. Egervári et al., 2021.)

2021. júniusában jelent meg a World Economic Forum cikke, mely előrevetíti a 2025-ös legfontosabb munkavállalói kulcskompetenciákat. A felmérés szerint addigra a munkavállalók 50%-ának elengedhetetlen lesz a továbbképzése a technológia fejlődése miatt. Emellett megneveztek tíz olyan munkavállalói kulcskompetenciát, melyek 2025-től a leghasznosabb és legerősebbnek számítanak majd.

Ezek az alábbiak:

1. Analitikus gondolkodás és innováció
2. Aktív tanulási és tanulási stratégiák
3. Komplex problémamegoldás
4. Kritikus gondolkodás és elemzés
5. Kreativitás, eredetiség és kezdeményezőkézség
6. Vezetés és társadalmi befolyás,
7. Technológia használata, felügyelete és ellenőrzése
8. Technológiai tervezés és programozás
9. Ellenálló képesség, stressztűrés és rugalmasság
10. Ellenálló képesség, stressztűrés és rugalmasság

Ezeket pedig négy nagyobb kategóriára osztja, mint a probléma megoldás, önálló menedzsment, másokkal való munkavégzés és a technológia használat és fejlesztés. (World Economic Forum 2020.) (World Economic Forum 2020.)

#### 2.1.2. Kompetencia mérés lehetőségei

A kompetenciamérés nem a végzettséget vizsgálja, hanem a végzettség mögött rejlő valós képességeket, célja azon kompetenciák felkutatása, amelyeket a munkavállalók alkalmaznak a mindennapi munkavégzésük során. A mai gyorsan változó világban kiemelten fontos az emberek kompetenciáinak felmérése, feltérképezése, fejlődésük nyomon követése, hiszen napról napra új képességeinkre és készségeinkre lesz szükségünk a feladataink ellátásához. Egyre több kutató foglalkozik a kompetenciák vizsgálatával, valamint a munkaerő-piaci szerepükkel. Egyre több ország kezdett el olyan mérési rendszereket kiépíteni, melyek a felsőoktatásban tanulók kompetenciáit mérik és vizsgálják. (D. Barabásné Kárpáti 2019.)

Legfontosabb szerepe kompetencia felméréseknek az oktatásban, hogy általuk olyan tanterveket és keretrendszereket készíthessenek, melyek sokkal jobban alkalmazkodnak a munkaerő piac változó igényeihez, ezáltal mind a tanulók elhelyezkedési lehetőségeit, mind pedig a munkáltatók utánpótlását elősegítve. Azonban érzékelhető, hogy különböző felfogás (munkavilága és az oktatás között) alapja a már említett eltérő kompetencia fogalmak. A munkavállalói kompetenciák vizsgálatát több szögből is megközelíthetjük. Vizsgálhatjuk a

toborzók által elvárt képességeket, a munkakörben elvárt feladatok elvégzéséhez szükséges tudást vagy a sikeres munkavállalók jellemvonásait. (T. Tóthné Téglás et al., 2014.)

Munkahelyi kompetenciamérésnek azonban vannak problémái a szakirodalom szerint, az elvárások a vezetők és a toborzók személyes megítélései alapján alakulnak ki, azonban ebben a rendszerben fellelhető a rossz emberismeret hibái, valamint a teljesítményt meghatározó tényezők rosszul értelmezésének lehetősége. A kiválasztásokat és a munkaköri elvárásokat olyan emberek végzik a szervezetekben, akik különböző pszichológiai háttértudással rendelkeznek. A kompetencia pedig egy olyan komplex rendszer, melynek pszichológiai és pedagógiai megközelítése nagyon eltérő lehet, alapja pedig a személyiségen belüli rendeződésük. A cégek számára azonban a kompetencia nem az egyének személyes képesség rendszerét jelenti, hanem a sikeres vállalati fejlődéshez, piaci növekedéshez szükséges munkavállaló teljesítményeket figyeli és a rendszert, melyet kompetenciáknak nevez ezen tényezők mentén építi ki. (T. Tóthné Téglás et al., 2020.)

Éppen ezért érdemes foglalkozni az egyéni kompetenciamérésekkel, melyeknek több lehetséges formái léteznek. Ahhoz, hogy a kompetenciákat jól fel tudjuk térképezni, el kell különítenünk a mérési típusokat tulajdonságaik alapján. A szakirodalom legalább 4 olyan dimenziót ismer el, melyek mentén ezt az osztályozást elvégezhetjük. Eszerint beszélhetünk a mérés módjáról (direkt vagy indirekt), időpontjáról, az alanyokról és a felhasználási módjáról. Minden típushoz megvannak, hogy mely módszerek alkalmazhatóak hatékonyan, ilyenek lehetnek a CLA tesztek (tudásmérő, képességmérő), kompetenciatesztek, kérdőívek, interjúk és a szituációs gyakorlatok. A CLA tesztek esetében olyan feladatokat adunk az alanyoknak, melyek emlékeztethetik őket valós helyzetekre és a probléma megoldási folyamat során figyelhetjük meg a kompetenciáikat. A kompetenciatesztek készségeket és tudást mérnek, személyiségjegyeket és kognitív tulajdonságokat vizsgálnak. A kérdőívek során a megkérdezett a saját kompetenciáit értékeli, míg az interjúk keretein belül pedig a kérdésekre válaszolva képet ad az interjúztatónak önmagáról. Szituációs feladatoknál egy esetleírás értelmezése és megoldása során mérik a képességeit az alanyoknak. (D. Barabásné Kárpáti 2019.)

Összegezvén elmondhatjuk, hogy a kompetenciák mérése gazdasági és oktatási érdekekből egyaránt egy nagyon fontos feladat, mellyel nemzetközileg és hazánkban is egyre több kutató foglalkozik. Alapvető probléma a kompetenciaelvárások eltérésénél, hogy nincs egy egységes szakmai modell, amelyre építhet az elméleti és a gyakorlati megközelítés. Továbbá megfigyelhető, hogy a piaci szereplők más tényezőket tartanak

kiemelten fontosnak, mint az humánfejlesztéssel foglalkozó szakemberek. Azonban, ha jól feltérképezzük a kompetencia mérés tulajdonságait és céljait, megtalálhatjuk azokat az eszközöket, melyekkel hatékonyan tudjuk vizsgálni a személyek komplex képesség rendszereit.

Ahogy azt már említettem a kompetencia fejlesztése elengedhetetlen feladat a mai gazdasági környezetben és információkkal teli világban. Ahhoz, hogy utol tudjuk érni a technológia gyors fejlődését, folyamatos átképzésekre és új tantervek kialakítására van szükség. A jelenlegi közoktatási rendszerben a kompetencia fejlesztés még csak korlátozottan van jelen, azonban újabb és újabb törekvések és próbálkozások jönnek létre a gyakorlatban. Több módon lehetséges ezen fejlesztések beépítése az oktatásba, a tananyag és az oktatási módszerek célzott megválasztásával, aktív, gyakorlatias órák szervezésével, hallgatói szolgáltatások keretein belül vagy a hallgatók saját önfejlesztése által. De ehhez elengedhetetlen a hallgatók elkötelezettsége és saját önreflexiója kompetenciáikról. A hallgatókat támogatni kell ezen felismerések elérésében és fejlődési szándékaikban. Szükséges olyan tanórákat kialakítani, melyeknél a csoport összetétele és létszáma, a szükséges tárgyi és szellemi feltételek biztosítva legyenek a hatékony kompetenciafejlesztéshez. Mindemellett ki kell alakítani egy kompetencia alapú oktatást, melynek nehézsége, hogy a különböző szakirányok, különböző kompetenciákat igényelnek, ezért a szakoknak a kerettantervét az adott szakhoz tartozó munkakörök piaci igényeihez kell igazítani. Kompetenciák fejlesztése a tanórákon sajátos oktatási módszereket igényel, mint az interaktív oktatások, az egymástól való tanulása, tutorrendszerű képzés, fordított osztályterem, mentorálás, tréning stb.) (N. Sipos et al., 2020.) Figyelembe kell venni azt a nézetet is, miszerint a főbb szerep az órákon a diákoké kell, hogy legyen, hiszen ők nem csak a tudás befogadói, hanem a generálói is. Ezáltal kisebb hangsúlyt kell fektetni az információátadásra, mint a gyakorlati megvalósításra, készség fejlesztésre. A hallgatókat be kell vonni az óra menetébe, véleményüket, érzéseiket a témával kapcsolatban meg kell hallgatni és beszélni. Ennek ellenére továbbra is kiemelten fontos az oktató szerepe, hiszen amellett, hogy ő biztosítja az órák menetét, készíti elő a feladatokat és a hozzájuk szükséges tárgyi tényezőket, ő mutatja meg az eszközöket, amikkel meg tudják oldani a hallgatók a feladataikat, emellett még fontos visszacsatoló szerepe van, hiszen a hallgatók motivációját fenttartani és növelni főként a visszajelzéseivel tudja. Ezen szempontok összességével kialakítható egy olyan oktatási keretrendszer, mely határozottan hozzájárul a hallgatók munkaerő piacon is szükséges kompetenciáik fejlesztéséhez, ezáltal későbbi sikereikhez.

Fontos megemlíteni azonban azt is, hogy a változó világhoz alkalmazkodó konkrét oktatási módszerek kialakításához fel kell térképezni a Z generáció módszereit és motivációjuk elemeit a tanulmányaik folyamán. (N. Sipos et al., 2020.)

Emellett meg kell említenünk azon eseteket is, mikor a munkavállalóknak még nem volt lehetőségük még tanulmányaik folyamán fejleszteni kompetenciáikat, vagy már régóta a munkaerő piacon vannak és új képességeket kell elsajátítaniuk, frissíteniük kell tudásukat, hogy az megfeleljen az új piaci elvárásoknak. Nagy kihívás azon felnőttek motiválása, akik már évek óta egy megszokott rendszerben dolgoznak, vagy esetleg korábban rengeteg kudarcot és rossz tapasztalatot szereztek az oktatásban. Emiatt szükséges új módszereket kialakítani, melyek segíthetik a felnőttek továbbképzéseit, kompetenciafejlesztéseit. Ilyenek például az e-learning eszközök, az interaktív feladatok, 3D modellezések, szimulációk, videók felhasználása. Azt is érdemes kiemelni azonban, hogy a felnőtteket más módszerekkel lehet oktatni, fejleszteni sokszor, mint a gyerekeket. A velük való kommunikációban is más eszközöket alkalmaznak. Fontos tehát kiemelni, hogy egy felnőtteknek szóló továbbképző, kompetenciafejlesztő tréninget csak jól képzett felnőttképző szakembereknek érdemes tartania, hiszen ők rendelkeznek azokkal az eszközökkel és tudással, melyek szükségesek egy sikeres képzés megtartásához. (Promanconsulting.hu 2021.)

### 2.1.3. Kompetenciák szerepe a munkaerőpiacon

A szakirodalmak (D. Horváth 2019.) szerint a mai gazdasági helyzetben, a humán erőforrás kulcsfontosságú szerepet tölt be a vállalatok életében.

A folyamatosan változó, megújuló környezetben szükség van olyan munkavállalókra, akik ezen technológiai és gazdasági változásokra gyorsan képesek reagálni ezzel is elősegítve a szervezet fennmaradását, fejlődését. Ma már egyre több vállalat fordít kiemelt figyelmet a megfelelő emberi erőforrás menedzsmentre, ennek részeként pedig komoly hangsúlyt kapnak a munkavállalói kompetenciák. Kompetenciamenedzsment mára már egy létező tevékenységgé vált és hatalmas lehetőségeket rejt magában. Egy 2007-es elmélet (L. Henczi et al., 2007.) szerint a kompetenciaalapú emberierőforrásmenedzsment célja lényegében a cég fejlődéséhez szükséges kompetenciák rendszerezése, ezzel is támogatva a toborzás-kiválasztási folyamatokat. A munkavállalók kompetenciáinak hatékony felhasználását, fejlesztését és jövőbeni tervezését segíti, miközben mérni és értékelni tudja a

munkavállalók kompetenciáit, valamint teljesítményét mind az egyéni, mind a céges célokkal összevetve. (L. Henczi et al.,2007.)

Éppen ezért a kompetencia menedzsment magába foglalja az alábbi ágakat. (D. Horváth 2019.)

Munkaköri rendszer	Kompenzációs rendszer	Szervezetfejlesztés	Képzés-fejlesztés
Bevállásvizsgálat	Teljesítménymenedzsment	Karriermenedzsment, utánpótlástervezés	

3. táblázat.: Kompetencia menedzsment részei (Forrás: D. Horváth 2019)

Egy szervezeti kompetenciaprofil alapja a megfelelő munkakörrendszerek kiépítése, a letisztult, világos feladatok és szerepkörök megfogalmazása, valamint az elvégzésükhöz szükséges kompetenciák feltérképezése. Ehhez először érdemes tisztázni az üzleti célkitűzéseket, mik azok, amiket a cég szeretne elérni és előreláthatóan milyen időkereteken belül. Továbbá érdemes kialakítani egy szervezeti felépítést, egy hálózatot melyben tisztán láthatóvá válnak majd, hogy mely feladatok, milyen szinteken fognak végbe menni, mely szintekhez, milyen felelősségi körök fognak tartozni, továbbá az is, hogy az adott feladatokat kik ellenőrzik majd. A szervezeti ábrához már komplett munkaköröket lehet rendelni, melyekhez végül kompetenciák kerülhetnek. Egy teljes kompetenciaprofil kialakításához érdemes létrehozni egy úgynevezett szótárt, melyben letisztázzuk, hogy egyes kompetenciák, milyen tulajdonságokat, készségeket rejtenek magukban. (D. Horváth 2019.)

#### 2.1.4. Kompetenciafejlesztés a felsőoktatásban

Egy 2017-es kutatás (E. Varga et al., 2017.) kétféle megközelítésből vizsgálta a hallgatóktól elvárt kompetenciákat. Megkérdezettek között ugyanis voltak munkavállalók és munkaadók egyaránt, a kutatás megvizsgálta, hogy az előre megírt 33 kompetenciát milyen sorrendben tartják fontosnak mindkét oldal tagjai és összehasonlította a különböző elvárásokat. Emellett az eredményeket összevetette egy öt évvel korábbi kutatásával, ezzel a kompetenciák fontosságának változását vizsgálták. A vizsgálat adatait elemezve a 2017-ben a hallgatók számára legfontosabbnak az informatikai, számítógépes ismeretek, az idegennyelvi kommunikáció és a kommunikációs készség számított. Közepesen fontosnak számított a vállalkozói készség, meggyőzés vagy a tanulási képesség. Legkevésbé fontosabbak között pedig megtalálható kitartás, rugalmasság vagy a terhelhetőség. A munkáltatók számára szintén az idegennyelvi kommunikáció és az informatikai ismeretek



voltak a legfontosabbak, azonban megemlítendő, hogy a hallgatók által legkevésbé fontosnak vélt terhelhetőség az a munkáltatók rangsorában a 3. helyezést érte el. A hallgatók által nagyon fontosnak tartott kommunikációs készség a munkáltatók rangsorában egy kicsivel lejjebb helyezkedik el (3. helyről 8-ra), míg a vállalkozói és a meggyőzési készségek határozottan alacsonyabb (11.-ről 16.-ra és vállalkozói 10-ről 19.-re) értékelést kaptak a munkáltatók szemében, mint a hallgatókéban. A hallgatók által legkevésbé fontosnak tartott készségek (rugalmasság, kitartás) a már említett terhelhetőséghez hasonlóan a munkáltatók számára szinte a legfontosabbak közé (6. és 9. rangsor) kerültek. (E. Varga et al., 2017.)

A kompetenciák megítélésének változásait, a két kutatás között eltelt 5 évben, a megkérdezettek szintén értékelték. Ezen válaszok kapcsán is megfigyelhető az eltérő vélemény a munkáltatók és a hallgatók között. Míg a munkáltatók szerint az idegen nyelvi kommunikáció, az informatikai ismeretek, a kommunikációs készség, a hibákból való tanulás, a gazdasági ismeretek, a műszaki ismeretek, a körültekintés, az önfegyelem a problémamegoldás, a vállalkozói készségek és a meggyőzés értékelődött fel az évek alatt. Addig a hallgatók úgy vélték, hogy a hibákból való tanulás, a gazdasági és a műszaki ismeretek, a körültekintés, az önfegyelem és a vállalkozói készségek váltak fontosabbá. Ezek alapján feltételezhetjük, hogy a hallgatók és a munkáltatók elképzelései a szükséges kompetenciákról eltérést mutatnak egymástól. (E. Varga et al., 2017.)

2019-ben egy kutatás keretein belül (L. Balázs et al., 2020.) hallgatókat és oktatókat kérdeztek meg a hallgatók meglévő kompetenciáik szintjével kapcsolatban. A kutatás önértékelő alapú volt, tehát tesztet nem tölthettek ki, hanem a kérdőívben értékelték a saját kompetenciáikat. A válaszok alapján általánosságban elmondható, hogy az oktatók meglátása szerint jóval (az 5 fokú skálán körülbelül 0,9-es értékkel) alacsonyabbak a hallgatók kompetenciái, mint ahogy azt ők gondolják magukról. Legkisebb eltérés (0,6) a digitális tudás és az ismeret alkalmazása kompetenciánál jelentkezik, míg a legnagyobb (1,15) pedig az anyanyelvi ismereteknél. Mindemelett megfigyelhetjük, hogy a hallgatók az anyanyelvi ismeretek, a vállalkozói kompetenciák és tanulási képességek esetén érezték legerőteljesebbnek tudásukat, míg legkevésbé a kulturális, állampolgári kompetenciák és az idegen nyelvi ismeretek esetén. Az oktatók diákjaikat a tanulási képességeikben, a vállalkozói kompetenciáikban és a személyes és szociális kompetenciájukban érezték a legerősebbnek, leggyengébbnek pedig a kulturális kompetenciájukat, a természettudományi és technológiai ismereteiket és idegen nyelvi tudásukat érezték. (L. Balázs et al., 2020.)

Emellett megvizsgálták azt is, hogy a hallgatók és az oktatók szerint ezeknek a kompetenciáknak, mennyire kellene erősnek lennie a sikeres tanulmányokhoz és munkavégzéshez. Ennél a kérdésnél viszont megfigyelhető, hogy a két csoport válaszai között alig van (0,2 értékelés) eltérés. Mindkét csoport a vállalkozói, az anyanyelvi és a tanulási képességeket értékelte a legmagasabbra, míg legkevésbé fontosnak a kulturális és az állampolgári kompetenciákat tartották. Ugyan kicsi eltéréssel, viszont megfigyelhető volt a kutatás eredményeiben az is, hogy a hallgatók a vállalkozói, az állampolgári, a személyes és szociális és a digitális tudást többre értékelték, mint az oktatóik. (L. Balázs et al., 2020.)

## *2.2. Pályakezdő diplomások munkaerőpiaci helyzete*

### 2.2.1. Pályakezdők munkaerőpiaci helyzete

Az Európai Unió statisztikai hivatalának legfrissebb adatai szerint 2020 utolsó negyedében Magyarországon az aktív munkaképesek (a 15-74 éves korosztályt vizsgálva) több mint 4,5 millió (4.678.800) volt, tehát a teljes népesség 63,2%-át jelentette. Közülük azonban 196500-an munkanélküliek, tehát a vizsgált korosztályban a munkavállalói ráta 60,5%. Ezen időszakban az álláskeresők 8,2%-a volt pályakezdő, ami a 2019-es negyedik negyedévvél (kerekén egy évvel előzően) összehasonlítva lassú növekedést jelent. Az álláskeresőket vizsgálva megfigyelhetjük azonban azt is, hogy az elhelyezkedés és a végzettség szoros kapcsolatban áll egymással, ugyanis a kutatás kimutatta, hogy az álláskeresők 39,1%-a csak 8 év általános iskolai végzettséggel, 22,7% szakmával, 28,1% érettségivel és 7.6% felsőfokú végzettséggel rendelkezik. Ugyan, azt a kutatás nem vizsgálta, hogy mégis ez az adott végzettségűeknek ezek az arányok hány százalékát teszik ki, azonban arra következtethetünk, hogy a felsőfokú végzettek könnyebben tudnak elhelyezkedni társaikhoz képest. (Eures – Európai Bizottság hivatalos oldala)

A pályakezdők helyzetét tekintve, az „Oktatás és képzés 2020” keretrendszer referenciaértékei alapján a frissen végzettek foglalkoztatási rátája Magyarországon a 2009-es 75,5%-ról 2018-ban 87,5%-ra emelkedett, míg ezek az értékek az uniós átlagot tekintve 78,3%-ról 81,6%-ra javultak. (Európai Bizottság 2019.)

A központi Statisztikai Hivatal legfrissebb adatait tekintve láthatjuk, hogy 2016-hoz képest drasztikusan csökkent a nyilvántartott álláskeresők aránya, ezen belül pedig a pályakezdők száma is. Míg 2016 márciusában 420.670 aktív munkanélküli 44.605 pályakezdő jutott, ami 10,6%-ot jelent, azonban 2021 márciusára ez a szám már 303.631 munkanélküli és 22.354 pályakezdőre esett, mely már csak 7,26%-ot jelent. Ezek alapján

tehát elmondhatjuk, hogy javult a pályakezdők helyzete, hiszen az álláskeresők közötti arányuk több, mint 3%-kal csökkent az elmúlt 5 évben. (KSH 2022.)

Emellett még érdemes megvizsgálni ezen adatok területi eloszlását is. A régiókra bontott táblázatban láthatjuk, hogy a legalacsonyabb munkanélküliség a fővárosban, valamint Pest megyében van jelen, míg a legmagasabb pedig az Észak-alföldi és az Észak-magyarországi területeken érzékelhető. Ezen arányok pedig az évek alatt sem változtak.

### 2.2.2. Kompetenciaelvárások a munkaerőpiacon a kutatások tükrében

Egy 2022-es kutatás (M.Nárai 2022.) a munkáltatók pályakezdőkkel szembeni elvárásait vizsgálta a kompetenciákkal kapcsolatban külön válogatva a szakmai és a személyes kompetenciákat. A kapott válaszaik alapján megállapították, hogy a pályakezdőktől legjobban a számítástechnikai, informatikai ismereteket várják el, emellett fontos még a tájékozottság, általános műveltség, valamint a nyelvtudás. Kevésbé fontosnak bizonyultak a szervezési, számviteli és a pénzügyi ismeretek. Legelhanyagolhatóbbak pedig a jogi, a társadalmi és a pedagógiai ismeretek. Kiemelendő, hogy a kutatásból kiderült, hogy a szervezetek többsége nem várja el a releváns szakmai tapasztalatot a pályakezdőktől. (M.Nárai 2022.)

Személyes készségekkel kapcsolatban pedig a legfontosabbnak a becsületesség, a megbízhatóság, a munkához való hozzáállás, tisztesség, pontosság és az együttműködés bizonyult. Közepesen fontosnak a hitelesség, csapatmunka, információfeldolgozás, kommunikáció, motiváltság és kitartás készsége számított. Legkevésbé pedig a kreativitás, innovatív gondolkodás, rendszer-szemlélet, önismeret, rugalmasság, nyitottság és a döntés készség fontos a munkáltatók számára a kutatás eredményei alapján. (M.Nárai 2022.)

Összegezvén elmondhatjuk, hogy az évek során folyamatosan változnak a különböző kompetenciák értékelései, azonban az látható, hogy a munkáltatók számára egyaránt fontosok a szakmai és a személyes, azaz magatartásbeli kompetenciák is. Megvizsgálva a hallgatók, a munkáltatók és az oktatók által adott válaszokat a különböző kutatásokban, megfigyelhetjük, hogy eltérő nézeteik vannak a munkaerő piacon is kamatoztatható kompetenciákról.

Egy nemzetközi szakirodalom szerint (M. Osmani et al. 2019.) ezek az eltérések az egyetemek és a munkáltatók természetes eltéréseiből erednek, érdekesebb lenne az erőforrásokat az eltérések megismerésére fordítani, mint eltüntetésükre. Igyekezni kell a foglalkoztathatóságra összpontosítani, továbbá fontos kiemelni, hogy a különböző ágazatok,

különböző készségeket igényelnek, ezért figyelni kell arra, hogy az egyetemek ne próbáljanak meg minden szektornak megfelelő munkavállalókat kinevelni kompetenciák tekintetében, hanem az adott szakterületre fókuszáljanak. Ennek a feladatnak pedig ezért nem szabad politikai kérdéskörnek lennie, (hiszen a politika célja, hogy minden keresletnek megfeleljenek a friss diplomások) ez sokkal inkább pedagógiai feladat. (M. Osmani et al., 2019.)

### **3. Saját vizsgálat**

#### *3.1. Hipotézisek*

A kutatásom célja a hallgatók kompetenciáinak felmérése és az eredmények összevetése az álláshirdetésekből megtalálható elvárásokkal. Emellett megvizsgálom a hallgatók kompetenciáinak kapcsolatát a munkatapasztalati éveikkel. Továbbá a hallgatók véleménye alapján célozom elemezni, az oktatás szerepét a kompetenciák elsajátításában.

Az első hipotézisem szerint a hallgatók többsége a munkavállalói kompetenciáiban sokkal bizonytalanabb, mint a személyi kompetenciáiban.

Második hipotézisem szerint azok a hallgatók, akik rendelkeznek szakmai tapasztalattal, sokkal magabiztosabban a munkavállalói kompetenciáikban, mint azok a társaik, akik még nem dolgoztak.

Harmadik hipotézisem szerint a hallgatók más kompetenciákat tartanak fontosnak a szakmájukban, mint amilyen elvárásokkal eddig találkoztak az álláskeresésük, munkavégzésük folyamán.

Negyedik hipotézisem szerint a munka jellege befolyásolja, hogy milyen kompetenciákra van szükség az elvégzéséhez.

#### *3.2. A kutatás körülményei*

##### 3.2.1. A kérdőíves kutatás körülményei

A kérdőívek esetén kitöltők eléréséhez olyan online platformokat használtam, melyeket kifejezetten egyetemisták vagy már végzett hallgatók követnek. Ezekben a platformokon való megosztásokkal sikerült elegendő kitöltőhöz eljuttatnom a kérdéseimet.

##### 3.2.2. A tartalomelemzés körülményei

Álláshirdetések tekintetében online álláskereső portálokon feladott hirdetéseket gyűjtöttem, néhány objektív tulajdonság alapján budapesti, felsőfokú végzettséget és pálya kezdő, vagy maximum 5-10 év releváns szakmai munkatapasztalatot igénylő, teljes állások hirdetéseit vizsgáltam.

#### *3.3. A vizsgálati módszerek és minta*

##### 3.3.1. A kérdőíves vizsgálat módszere és mintája

A kutatás két módszerből áll. Elsőként kérdőívek segítségével mértem fel az egyetemisták, vagy már végzett hallgatók, magabiztosságát bizonyos személyi vagy munkavállalói kompetenciákkal kapcsolatban. A kérdőívben a kitöltők 1-5-ös skálán

értékeltek előre megnevezett kompetenciákat, aszerint, hogy mennyire érzik magukénak őket. Emellett megnevezték, hogy ezek elsajátításához a különböző oktatási szintek vagy egyéb képzések és tapasztalatok (például gyakornoki programok) mennyire járultak hozzá. Emellett elmondhatják véleményüket arról, hogy ezeket szerintük hol kellene elsajátítaniuk.

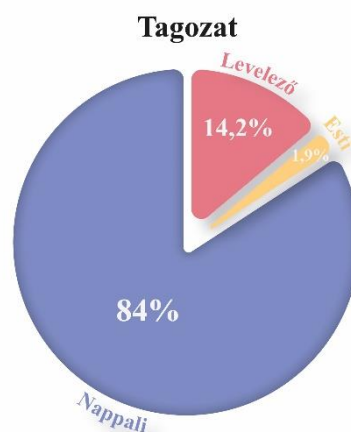
Továbbá az alap demográfiai adatokon kívül a kérdőívben kitértük a hallgatók tudományterületeikre, munkahelyen töltött éveikre, szakmai tapasztalataikra, végzettségük szintjére és saját észrevételeikre az álláskereséssel kapcsolatban.

A kérdőívet összesen 106-an töltötték ki, többségében (82%) nők és kis arányban (17% férfiak). Életkori sajátosságukat tekintve a kitöltők 87,7% - 18-25 év közötti és 12,3% pedig 26-35 közötti korcsoport tagja. Tehát elmondhatjuk, hogy a kutatásnak a fiatalabb korosztály a célcsoportja.

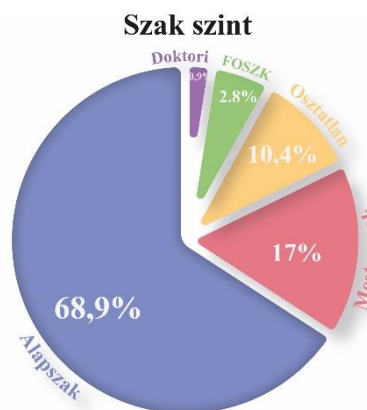
A hallgatók 84%-a nappali tagozaton tanul, 14,2%-a levelezőn és 1,9%- pedig estin. A kitöltők évfolyama közel hasonló arányosan oszlik szét, hiszen 41 (38,7%) végzős, 32 (30,2%) elsőéves, 26 (24,5%) felsőbb éves és 7 fő (6,6%) végzett egyetemista.

Tudományterületüket tekintve a minta sokszínű, hiszen a legnagyobb arányban lévő (32,1%) agrár hallgatók mellett szintén nagy százalékban (26,4%) vannak gazdaságtudományi, 11,3 %-ban bölcsészettudományi hallgató, emellett a többi ágban tanulók (például, orvosi, műszaki, informatikai, természettudományi, társadalomtudományi, jogi, pedagógiai) is voltak (2-6%-ban) a kitöltők között.

Szakjuk szintje tekintetében 73 fő (68,9%) alapszakos hallgató, 18 fő (17%) mesterszakos és 11 (10,4%) osztatlan, 3 fő (2,8%) felsőoktatási szakképzésben résztvevő és 1 doktorandusz. Az eredményekből azt is megfigyelhetjük, hogy mesterszakosak (18 fő) alapidiplomájuk tudományterületei arányosan jelennek meg, hiszen 8,7%-uk társadalomtudományi és műszaki, 13%-uk agrár és gazdasági, valamint 17,4%-uk pedagógiai, államtudományi, és bölcsészettudományi alapidiplomával rendelkezik.



1. Diagram.: Tagozati eloszlás  
Forrás: Saját kutatás



2. Diagram.: Hallgatók szakjának szintjének eloszlása  
Forrás: Saját kutatás

Továbbá azt is láthatjuk, hogy közülük, 10 hallgató, azaz 55,5%-uk más tudományterületen folytatta tanulmányait, mint amelyiken, az alapszakos végzettségét szerezte. A legnagyobb eltérés a pedagógus hallgatóknál figyelhető meg, akik mind váltottak valamilyen másik tudományágra mesterszakjuk esetén. Igaz ez a minta kicsinek számít tényleges következtetések levonásához pályaelhagyás tekintetében, de láthatjuk, hogy a probléma létezik és jelen van napjainkba.

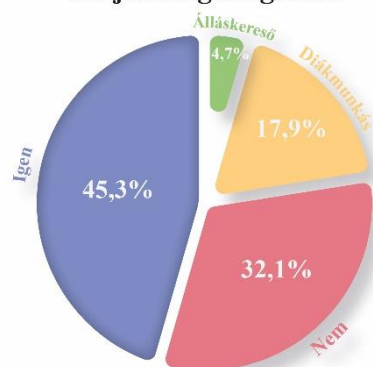
A kitöltők közül 48 fő, azaz 45,3% dolgozik jelenleg teljes állásban, 17,9%-uk (19 fő) pedig diákmunkás. Továbbá 4,5%-uk (5 fő) jelenleg állást keres és 32,1%-uk (34 fő) pedig jelenleg nem dolgozik és nem is keres új állást.

Továbbá elmondhatjuk, hogy a kiköltők csak 29,2 %-a (31 fő) tudott valaha is elhelyezkedni saját szakmájában, további 16%-a (17 fő) pedig végzettségéhez hasonló területen. 28,3% (30 fő) azok aránya, akik teljesen más területeken helyezkedtek el.

Emellett azt is megfigyelhetjük, hogy a hallgatók 34%-a (36 fő) tudott saját szakmájában dolgozni tanulmányaik folytatása közben és további 34,9%-a (37 fő) pedig eltérő munkakörben. Valamint láthatjuk, hogy a hallgatók szintén közel egyharmada nem dolgozott vagy dolgozik az egyetemi éve alatt. Ezek alapján láthatjuk, hogy nagyon magas azon hallgatók aránya, akik tanulmányaik mellett még munkát is végeznek (38,9%, azaz 73 fő), viszont ezen hallgatók közel fele (50,68%) nem a saját tudományterületén tud elhelyezkedni iskola mellett.

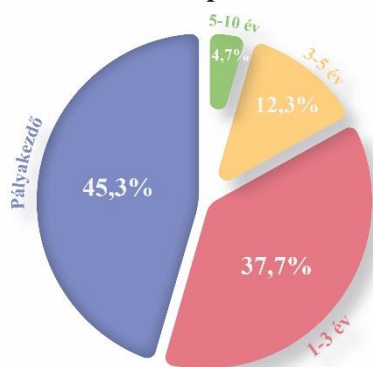
Annak ellenére azonban, hogy a hallgatók többsége dolgozott az egyetemi éveik alatt, 45,3%-uk (48 fő) pályakezdőnek tartja magát és csak 37,7%-uk (40 fő) érzi a diákmunkában töltött évek alatt megszerzett tudását és értékeli 1-3 évesre tapasztalatát. Emellett kis arányban, 12,3%-ban (13 fő) voltak azok a hallgatók, akik 3-5 éves szakmai tapasztalattal rendelkeznek és 5 olyan hallgató volt (4,7%) aki 5-10 éves tapasztalattal bír.

### Ön jelenleg dolgozik?



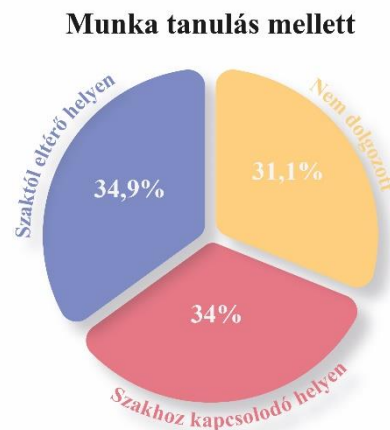
3. Diagram.: Munkavégzési adatok  
Forrás: Saját kutatás

### Munkatapasztalat



4. Diagram.: Munkatapasztalati adatok  
Forrás: Saját kutatás

Ha összevetjük a tanulmányok folytatása melletti munkavégzésre vonatkozó adatokat, a hallgatók szakjának szintjével, láthatjuk, hogy nem érzékelhető nagy eltérés az alapszakos és a mesterszakos hallgatók lehetőségei között. Az alapszakosak 36,9%-a tudott már szakmájában elhelyezkedni tanulmányai mellett, míg a mesterszakosak közül 44,4%. Hasonló jelenség figyelhető meg, ha a munkavégzésre vonatkozó adatokat a szak tagozatával hasonlítjuk össze, hiszen láthatjuk, hogy tagozatok hallgatóinak közel egyharmada, azaz a nappalisok 32,58%-a és a levelezősök 33,33%-a tudott szakmájában dolgozni iskola mellett. Az eltérés azonban ott mutatkozik meg, hogy mivel a nappalisok 34,83%-a nem dolgozik, ezért csak 32,58%-uk dolgozik eltérő szakmában egyetem mellett. Addig a levelezősöknek csak a 13,33%-a nem dolgozik és több mint felük (53,33%) más szakmában dolgozik, mint amit tanul.



5. Diagram: Szakmában való elhelyezkedés  
Forrás: Saját kutatás

### 3.3.2. A tartalomelemzés módszere és mintája

Második módszerként álláshirdetéseket gyűjtöttem és tartalomelemzést csináltam, a különböző szintű és tudományterületű álláshirdetések elvárásaihoz kapcsolódó kompetenciákat vizsgáltam. Célom az, hogy megtaláljam azon kompetenciákat, melyek konkrétan vagy szövegben elrejtve a leggyakrabban előfordulnak. Ezek közül külön rendszerezve a munkavállalói és a személyes kompetenciákat, melyek a munkáltatók számára kiemelten fontosak, hogy megtalálhatóak legyenek az ideális munkavállalóik tudásában.

2023. április. 13.-án három különböző állásportálról gyűjtöttem hirdetéseket, melyek Budapesti, teljesállásos, felsőfokú végzettséget igénylő munkalehetőségek voltak, összesen 60 hirdetést mentettem le, melyeket különböző szempontok alapján szétválogattam, mint például az állások szintje, tapasztalati elvárások, ágazatok, hard és soft skill elvárások. Ezek közül 12 db pályakezdő, 35 db 1-3 év és 13 db 3-5 évnyi szakmai tapasztalatot igénylő lehetőség volt, ágazati tekintetben a 22 db gazdasági, 9 mérnöki és 7 informatikai ajánlat volt többségben.



### 3.4. Eredmények

#### 4.3.1. A kérdőíves vizsgálat eredményei

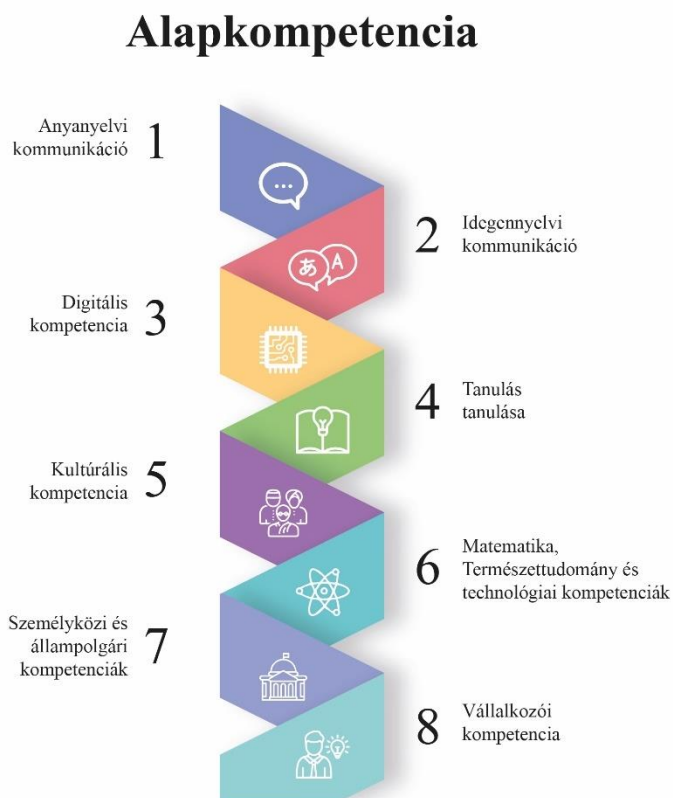
##### 3.4.1.1. A kompetenciák megítélése

Alapkompetenciák eredményeit vizsgálva elmondhatjuk, az alapkompetenciák tekintetében kiemelkedően első helyen áll az anyanyelvi kommunikáció, hiszen a hallgatók 76%-a (81 fő) magabiztosnak érzi magát anyanyelve használata közben. Azonban 17,9%-uk csak "inkább igen" - nek érezte tudását. Emellett pedig kis arányban, de megjelent a "közepesen", az "inkább nem" és az "egyáltalán nem" válasz is.

A másik két legerőteljesebb kompetencia a hallgatók körében az idegennyelvi kommunikáció és a digitális ismeretek, melyeknél a hallgatók 58,5% -a válaszolta, hogy inkább erősebbnek vagy magabiztosnak érzi tudását. Közepesen erősnek vélték a matematikai, természettudományi és technológiai ismereteiket (37,7%).

Legrosszabb helyen pedig a vállalkozói kompetencia végzett, hiszen a hallgatók 39,54%-a közepesnél rosszabbra értékelte tudását e téren, ezt előzte meg kicsivel a Személyközi és állampolgári kompetenciák, amit 22,64% értékelt hasonlóan.

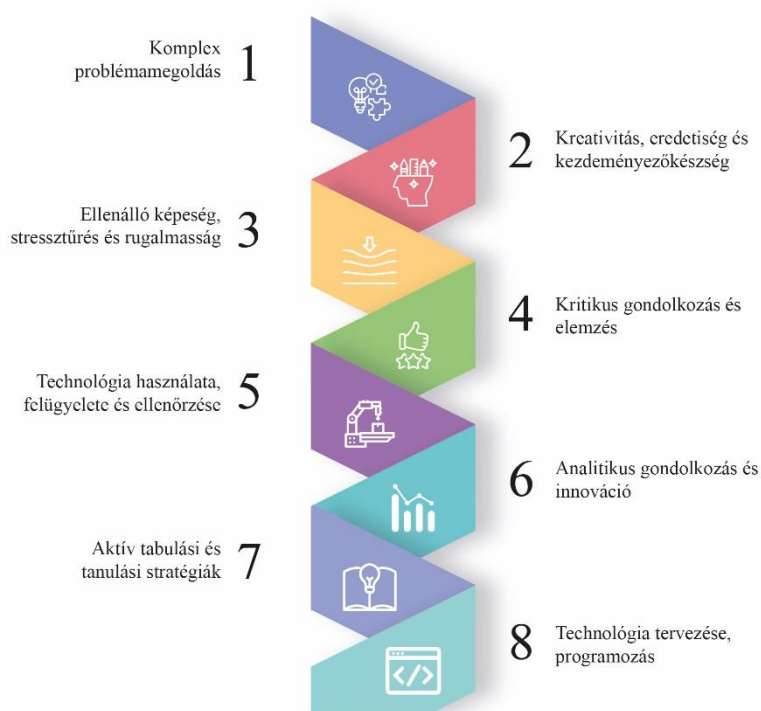
Munkavállalói kompetenciákra adott válaszokat vizsgálva, elmondhatjuk, hogy a hallgatók közepesnél jobbra értékelték a komplex problémamegoldási képesség (67,92%), a kreativitás, eredetiség és kezdeményezőkézség (66,98%) és az ellenálló képesség, stressztűrés és rugalmasság (66,98) kompetenciákat, tehát ezekben érezték a legerősebbnek magukat.



6. Diagram.: Alapkompetenciák rangsora  
Forrás: Saját kutatás

Közepesen erősnek vélték, a vezetés és társadalmi befolyás (37,74%), az aktív tanulás és tanulási stratégiák (34,91%) és az analitikus gondolkodás és innováció (33,02%) kompetenciáikat. Legrosszabb értékelést pedig a technológiai tervezés és programozás kaptam, melynél a hallgatók 46,23%-a közepesnél rosszabbra értékelte tudását. Fontos azonban, hogy a technológia használata és felügyelete kompetenciák

## Munkavállalói kompetenciák



7. Diagram.: Munkavállalói kompetenciák rangsorolása  
Forrás: Saját kutatás

viszont közepesen erősnek bizonyultak, tehát a hallgatók úgy érzik tudják használni a technológia újabb vívmányait, viszont fejleszteni őket kevésbé. Ez az adat azonban kapcsolatban állhat azzal, hogy informatikai területről lévő hallgatók, csak kis létszámban voltak a kitöltők között.

Ha megvizsgáljuk az értékek átlagát láthatjuk, hogy bár vannak kiugróan erős kompetenciák az alapkompentenciák között, mint például az anyanyelvi kommunikáció a 93,9%-os arányával, azonban elmondhatjuk, hogy nem észlelhető túl nagy eltérés a munkavállalói kompetenciákkal szemben. Ugyanis a hallgatók átlagosan 52,96%-a (56 fő) érezte inkább erősnek vagy magabiztosnak tudását az alapkompentenciák esetén, míg a munkavállalóiak esetén ez az átlag 50,10% (53 fő) volt. Releváns különbség tehát nem érzékelhető, az viszont elmondható, hogy átlagosan a hallgatók közel fele nem érzi megfelelőnek tudását a megadott kompetenciákkal kapcsolatban.

A hallgatók a kompetenciáikban való magabiztosságának értékeit, a szakjuk szintjével összevetve vizsgálva láthatjuk, hogy nincs releváns összefüggés a szak szintje és a kompetenciák erőssége között. Különböző kompetenciákban, különböző szinten tanulók

éreztek magukat erősebbnek, míg az alapszakosak az anyanyelvi kommunikáció (97,26%-uk), idegennyelvi kommunikáció (61,64%-uk) és kulturális kompetenciák (56,16%-uk) terén értékelték erősebbre tudásukat, mint a mesterszakos vagy az osztatlan képzésben résztvevő hallgatók. A mesterszakosak a digitális (72,22%-uk) és a vállalkozói (27,78%-uk) kompetenciákban érezték komfortosabban magukat. Végül pedig az osztatlan képzésben résztvevők a matematikai, természettudományi és technológiai kompetenciák (54,55%-uk), személyközi és állampolgári (63,64%-uk) kompetenciákban voltak erősebbek.

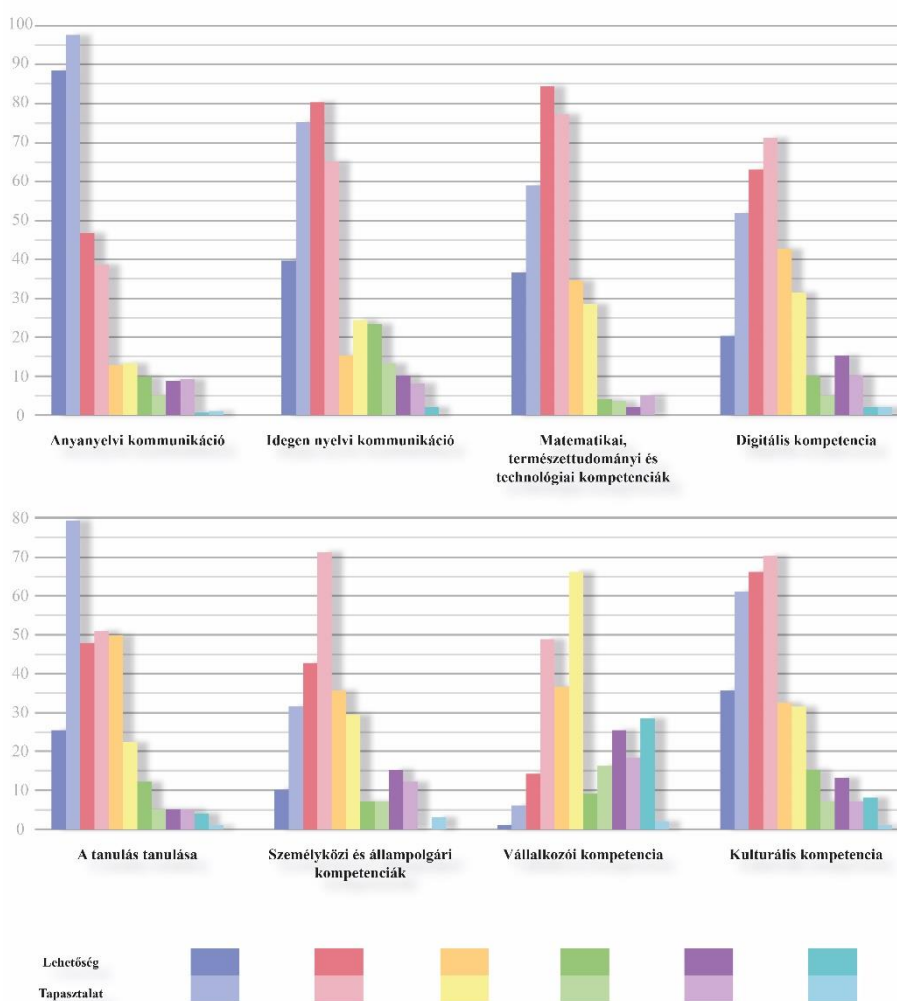
Munkavállalói kompetenciák esetén az alapszakos hallgatók a komplex problémamegoldás (68,49%-uk), a kreativitás, eredetiség és kezdeményező készség (69,86%-uk) és a technológia használata, felügyelete és ellenőrzése (52,05%) kompetenciákban értékelték magabiztosabban kompetenciáikat, mint társaik. A mesterszakos hallgatók a analitikus gondolkodás és innováció (61,11-uk) és az ellenálló képesség, stressztűrés és rugalmasság (83,33%-uk) kompetenciákban érezték legmagabiztosabban magukat. Az osztatlan képzésű hallgatók pedig az aktív tanulás és tanulási stratégiák (63,64%-uk), a kritikus gondolkodás és elemzési (81,82%-uk) és a vezetés és társadalmi befolyás (45,45%-uk) kompetenciákban érezte magát erősnek, míg társaik kevésbé.

Az eredményeket vizsgálva, ha összevetjük a hallgatók munkatapasztalati éveinek arányát a munkavállalói kompetenciákban való magabiztossággal, akkor láthatjuk, hogy néhány kompetencia kivételével, elmondható, hogy a több munkatapasztalattal rendelkező hallgatók biztosabbak a saját tudásukban. A vizsgált kompetenciák többségénél a több tapasztalattal rendelkező hallgatók 10-15%-kal biztosabbak voltak saját képességeikben, mint a tapasztalatlan társaik. Ilyen volt a komplex problémamegoldás, a kritikus gondolkodás és elemzés, a kreativitás, eredetiség és kezdeményező-készség, a technológia használata, felügyelete és ellenőrzése, a technológiai tervezés és programozás és az ellenálló képesség, stressztűrés és rugalmasság. A legnagyobb eltérések a vezetés és társadalmi befolyás, ahol a pályakezdő hallgatók csak 14,6% (7 fő) érezte magát közepesenél erősebbnek, míg az 1-3 év szakmai tapasztalattal rendelkező hallgatók 42,5%, azaz 17 fő, a 3-5 évig terjedő tapasztalatuáknak pedig 61,5% -a. Tehát ezen kompetencia esetén kimagaslóan erősebbnek vallják magukat a tapasztaltabb kitöltők. Ezzel szemben az aktív tanulási és tanulási stratégiák terén a munkatapasztalattal még nem rendelkező hallgatók voltak a biztosabbak, hiszen 50%-uk (24 fő) közepesenél jobbra értékelte tudását, míg az 1-3 év tapasztalattal rendelkezők között ez az arány csak 37,5% volt. Ezen eredmények alapján

elmondhatjuk, hogy a már munkatapasztalattal rendelkezők általában magabiztosabbak kompetenciáikban, mint tapasztalatlanabb társaik, de leggyakrabban ez az eltérés nem túlnagy. Néhány képesség esetén azonban kimagasló értékek is megjelennek, de vannak, amikben viszont a pályakezdők bátrabbak.

### 3.4.1.2. A kompetenciák fejlesztési lehetőségei

A kérdőív a kompetenciák elemzésénél kitért arra is, hogy mit gondolnak a hallgatók hol sajátították el különböző képességeiket és szerintük hol kellene ezeket a tudásokat megszerezniük. A válaszok alapján megfigyelhetjük, hogy a hallgatók alapkompenciáik fejlődéséhez szerintük leginkább a középiskolai tanulmányaik járultak hozzá. Több terület esetén is, mint az idegen nyelvi kommunikáció (47%-ban), a matematikai, természettudományi és technológiai (52,2%-ban), a digitális (41,1%-ban) és a kulturális (38,7%) kompetenciák elsajátításában, gimnázium évek játszottak legnagyobb szerepet, míg második legfontosabb az általános iskolai alapok voltak. Kivétel ez alól a digitális kompetencia, mely esetén a gimnáziumi tanulmányok mellett az egyetem járult még erősen



8. Diagram.: Alapkompenciák fejlesztési lehetőségeinek eloszlása [Fő]  
 Forrás: Saját kutatás

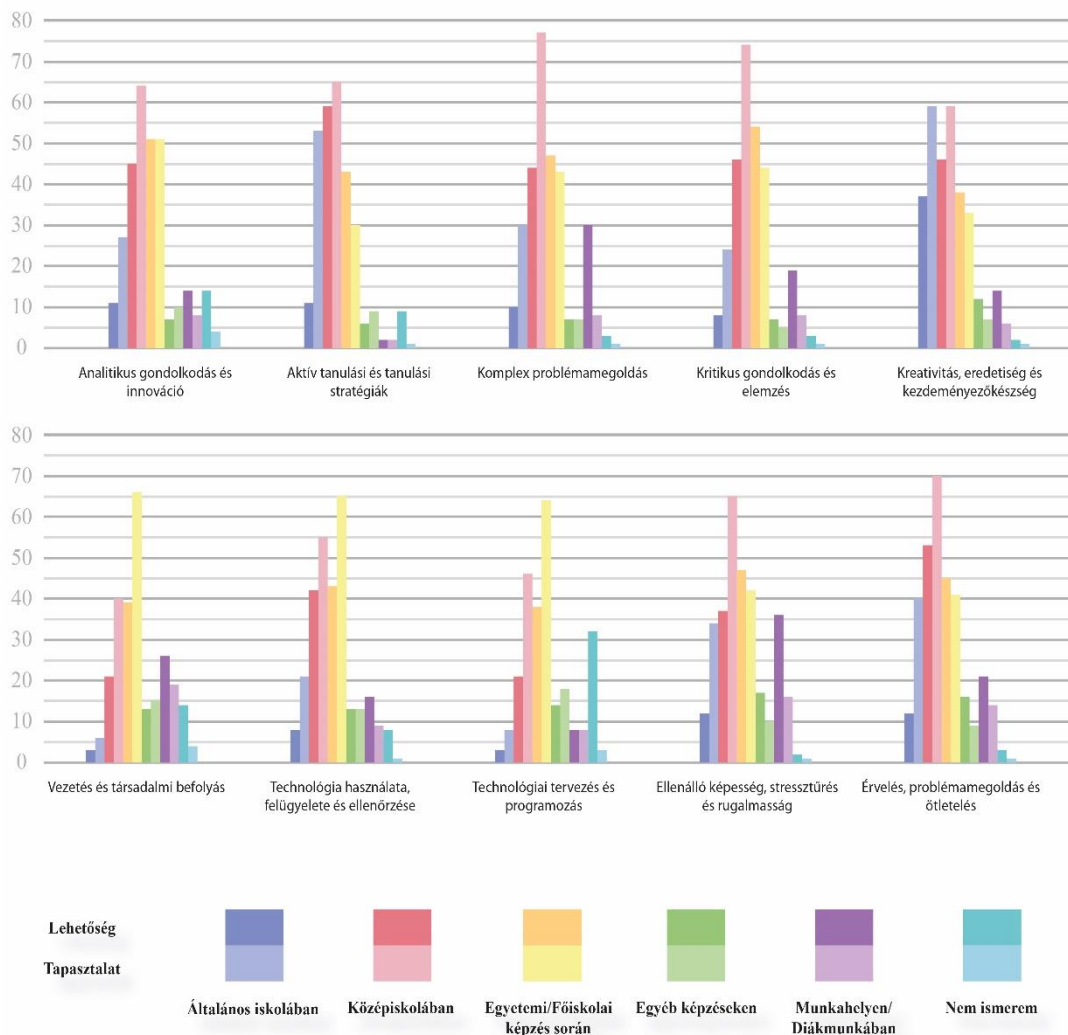
hozzá (27,8%) a fejlesztéséhez. Az általános iskola szerepe az anyanyelvi kommunikáció kompetenciánál volt elsődleges, hiszen 52,4%-ban járul hozzá a hallgatók tudásához, és a középiskola csak 27,7%-ban mélyítette tovább. Az egyetemi tanulmányok a legtöbb kompetencia esetén kisebb arányban jelennek meg, inkább a kompetenciák csiszolást szolgálták, de kifejezetten nem járultak hozzá a fejlődésekhez. Kivéve a vállalkozói kompetenciákat, melyek elsajátításában 31,9%-kal a legmeghatározóbbnak számított a 22,1%-os munkahelyi tapasztalatok mellett. Megemlíteném még, hogy a tanulás tanulása kompetencia fejlődésében szintén a felsőoktatási (34,5%) és a középiskolai (33,1%) tanulmányok számítottak a legfontosabbnak. Ha ezeket az adatokat összevetjük azzal, hogy a hallgatók szerint hol kellene ezeket a tudásaikat megszerezniük, láthatjuk, hogy véleményük szerint sokkal nagyobb hangsúlyt kaphatnának az alapfokú képzések, hiszen az összes kompetencia esetén többre értékelték, mint amilyen a jelenlegi szerepe.

A legkimagaslóbb ezek közül a tanulási kompetenciák voltak, melyek jelenleg a már említett módon az egyetemen alakulnak ki a legjobban és a gimnáziumok alapozzák meg őket. Jelenleg az általános iskolai képzések nem tanítják meg a diákokat a hatékony tanulásra, annak ellenére, hogy iskolai éveik nagyobb százalékát teszik ki. A hallgatók szerint az lenne az optimális, ha már itt elmélyítenék a tanulási technikákat (48,4%-ra értékelték a szükségét), melyeket a középiskolákban (31,1%-os szerep) továbbfejleszthetnének és az egyetemre már kiforrott saját technikákkal mehetnének, melyek megkönnyítenék a felsőfokú tanulmányaikat. Hasonlóan (10-20% között) szeretnék növelni az alapfokú oktatás szerepét az idegen nyelvi kommunikációk, Matematikai, természettudományi és technológiai, a személyközi és állampolgári és a kulturális kompetenciák terén is. Középiskolák szerepe szerintük visszacsökkenhetne az idegennyelvek (12,1%-kal kevesebb) -és a reál tudományok (7,5%-kal kevesebb) esetén, de növekedhetnének az állampolgári (12,5%-kal) és a vállalkozói (18,6%) ismereteknél. Az egyetemek jelenlegi szerepével többségében meg voltak elégedve, de csökkentenék a tanulási (20,8%-kal), a digitális (9,5%-kal) és az állampolgári (8,9%-kal) kompetenciákban való részét. Azonban szerintük a vállalkozói tudás fejlesztését 10%-kal jobban beépítenék az egyetemi képzésekbe, mint amennyire napjainkban foglalkoznak vele. A munkahelyek jelenlegi szerepével meg voltak elégedve, egyedül a személyközi kompetenciáknál jelenik meg, hogy 10,5%-kal kevésbé tartják fontosnak, mint amilyen ma.

Ugyanezeket a szempontokat a munkavállalói kompetenciákkal kapcsolatban is megvizsgáltam. Az eredményeket elemezve, elmondhatjuk, hogy a munkavállalói

kompetenciák tekintetében főként a gimnáziumi és az egyetemi tanulmányok a meghatározóak. Középiskolák szerepét leginkább az aktív tanulási és tanulási stratégiáknál emelték ki, mivel 45,4%-ban hozzájárult a fejlesztéséhez, miközben az egyetemi tanulmányok csak 33,1%-ban. Emellett a legtöbb felsorolt kompetenciánál 25-35% közötti értékeket ért el. A legalacsonyabb értékelést viszont a vezetés és társadalmi befolyás és a technológiai tervezés és programozás kompetenciáknál kapta, hiszen véleményük szerint a középfokú oktatás alig 18,1-ban járultak hozzá a fejlesztésükhöz. Az általános iskola szerepe a munkavállalói kompetenciák többségénél elenyésző, a kreativitás, eredetiség és kezdeményezőkézség kompetenciánál jelenik meg a legmagasabb arányban, de itt is csak 24,8%-kal a harmadik helyen áll a gimnáziumi (30,9%) és az egyetemi (25,5%) évek után. A felsőfokú képzések nagyjából hasonló szinten járulnak a hallgatók munkavállalói kompetenciáihoz a kitöltők szerint, mint a középfokúak (25-35% között). Kiemelkedő szerepet egyik kompetencia esetén sem tulajdonítottak neki a hallgatók, azonban az megemlítendő, hogy a vezetés és társadalmi befolyás kompetencia esetén a legerősebbnek bizonyult, mert 33,6%-ban fejlesztette a hallgatókat. A munkahelyek szerepe három kompetenciánál jelent meg, (komplex problémamegoldás, vezetés és társadalmi befolyás és az ellenálló képesség, stressztűrés és rugalmasság) közel 20-23%-ban, a többi kompetencia esetén szerepe elenyésző volt.

A munkavállalói kompetenciák esetén is megvizsgáltam, hogy a kitöltők szerint az említett kompetenciákat hol kellett volna elsajátítaniuk tanulmányaik folyamán. A hallgatók a különböző intézmények szerepével többségében meg voltak elégedve, legjelentősebb eltérés a tanulási stratégiák esetén volt, miszerint az általános iskoláknak sokkal nagyobb (jelenlegi 8,5% helyett legalább 33,1%-ban) szerepet kellene betölteniük a fejlődésben, ezáltal az egyetemi évekre már kifejlett stratégiákkal rendelkezhetnének. Kisebb mértékben (10-15%), de láthatunk eltérést az általános iskolai szereppel kapcsolatban a komplex problémamegoldás, az ellenálló képesség, stressztűrés és rugalmasság és az érvelés, problémamegoldás és ötletelés kompetenciák esetén is. A hallgatók véleménye szerint már alapfokon is nagyobb hangsúlyt kellene ezek fejlesztésére fordítani. A legtöbb kompetenciával kapcsolatban hasonló eredmények születtek a középiskola szerepével kapcsolatban is.



9. Diagram.: Munkavállalói kompetenciák fejlesztési lehetőségei [Fő]  
 Forrás: Saját kutatás

Összegezvén a hallgatók válaszai alapján elmondhatjuk, hogy a kompetenciák fejlesztésére már az alap és a középfokú oktatási intézményekben nagy hangsúlyt kellene fektetni, ezáltal az egyetemeken ez a feladat csökkenhetne és a specifikus szakmai tudásra több idő és energia maradna.

### 3.4.1.3. Szakmaspecifikus kompetenciák

A kérdőívben megkérdeztem a hallgatókat arról, hogy szerintük melyek azok a kompetenciák, amik a szakmájukhoz elengedhetetlenek. Több mint háromszáz kompetenciát jelöltek meg, melyekben szerepeltek soft skill-ek és hard skill-ek egyaránt. A leggyakrabban említettek között főként hard skill-ek szerepeltek, mint az idegennyelvi kommunikáció (hallgatók 44,34%-a tartotta fontosnak) és a digitális kompetenciák (40,57%). Ezzel szemben viszont a felsorolt kompetenciák közül a legtöbb soft skill volt. Ezekből a legfontosabbnak az anyanyelvi kommunikációt (36,79%), jó kommunikációs készségeket (23,58%), a tanulási képességeket (12,26%) és a kulturális kompetenciákat tartották. Kiseb-

arányban, de megjelent még a rugalmasság (4,72%), a kreativitás (7,55%), az empátia (3,77%). A lista legvégén pedig a konfliktuskezelés, a csapatban való dolgozás és az analitikus gondolkodás is, melyeket a hallgatók 1,89%-a tartott fontosnak. De ezeken felül egy-egy válaszban szerepelt még a nyitottság, a multitasking, a precizitás, kitartás és a motiváció.

Összegezvén tehát, a hallgatók rengeteg különböző kompetenciát ismernek és többet is fontosnak tartanak, azonban első helyen az olyan hard skillek állnak, mint az idegennyelv használata, de a soft skilleket is kiemelten fontosnak tartják.

A hallgatók azt is kifejezheték, hogy szerintük az általuk említett kompetenciákat, hol tudják elsajátítani, több választ is jelölhettek a kérdésnél. A legmagasabb értéket az egyetemi/főiskolai képzések érték el, 82 fő, azaz a kitöltők 77,4% -a érezte úgy, hogy felsőoktatásban el tudná sajátítani az általa említett kompetenciákat. Második helyen a középiskolai tanulmányok végeztek, melyek csak pár százalékkal jelöltek kevesebben (78 fő, azaz 73,6%), ennél jóval kevesebben (56 fő, 52,8%) jelölték még az általános iskolák és a munkahelyek (38 fő, 35,8%) szerepét is. Az egyéb képzéseket érezték a legkevésbé hasznosnak a kompetenciáik fejlesztésében.

#### *3.4.1.4. A munkáltatók elvárásai*

A kérdőívben a hallgatókat megkértük, hogy írják melyek azok a kompetenciák, amik szerintük a munkáltatók számára fontosak. A hallgatók által írt lista alapján, a legfontosabbnak az idegen nyelvi kommunikációt (hallgatók 31,13%-a fontosnak tartotta), a digitális ismereteket (23,58%) és a jó kommunikációs képességeket (20, 75%) tartják a munkáltatók. Ezek után inkább soft skillek következnek, mint a rugalmasság és a tanulási képességek 11,32%-kal vagy az anyanyelvi kommunikáció 10,37%-kal. Kevésbé elvárnak tartották a problémamegoldó gondolkodást (7,5%), a munkatapasztalatot (6,6%) valamint a szakmai tudást, a magabiztosságot, a kreativitást és az állampolgári ismereteket, melyek egyaránt csak 4,7%-ot értek el. A lista legvégére került a csapatmunka (3,8%), a nyitottság (2,8%), valamint a precizitás és a terhelhetőség (1,9%). Megemlítésre került még a pontosság és a szervezőkészség, viszont a stressztűrés és az analitikus gondolkodást még csak fel sem került a listára.

Ha összehasonlítjuk a hallgatók szerint a szakmájukhoz szükséges kompetenciákat azokkal, melyekkel találkozni szoktak elvárásként álláskeresésük folyamán, láthatjuk, hogy mindkét szempontból az idegennyelvi kommunikációt és a digitális ismeretek számítottak a legfontosabbnak. Azonban megfigyelhetjük, hogy a hallgatók magasabb hangsúlyt (13-



17%-kal) fektetnek rájuk, mint amennyire elvártak érzik a munkáltatóktól. Hasonlóképp, az anyanyelvi kommunikáció esetén is, a hallgatók a szakmájukhoz sokkal fontosabbnak tartották (36,79%), mint amennyire elvártak érezték (10,37%). Ezzel szemben a rugalmasságot és a problémamegoldó képességet kevésbé (4,6 - 6,5%-ban) tartották fontosnak, mint ahogy tapasztalták. A jó kommunikációs készségek, mindkét listában a harmadik helyen szerepeltek, közel hasonló aránnyal, ehhez hasonlóan a tanulási képességek szerepe is megegyezett mindkét szemszögből. A csapatmunka a listák legvégén szerepelt, míg a stressztűrés egyikre sem került fel.

Összegezvén tehát láthatjuk, hogy a hallgatóknak pontos, határozott véleményük van arról, hogy melyek lennének azok a kompetenciák, amik a szakmájukban való munkavégzéshez szükségesek. Meglátásuk szerint, egyes kompetenciák egyaránt fontosak számukra és a munkáltatók számára, azonban az elvárások között tapasztalhatók komoly különbségek.

#### 3.4.2. A tartalomelemzés eredményei

##### *3.4.2.1. Elvárt kompetenciák*

Az álláshirdetésben megjelenő elvárt kompetenciákat szétbontottam hard és soft skillre és az adott skill a hirdetésekben való előfordulásának gyakoriságát vizsgáltam, azaz, hogy a kigyűjtött hirdetések hány százalékában számítottak elvárásnak vagy előnynek. Szakmai tapasztalatok és ismeretek tekintetében külön bontottam az általános tudást, melyet egy-egy pozíció kapcsán szerezhethetünk és a specifikus tudást. Így külön jegyeztem a specifikus szakmai tapasztalatokat, melyek egy adott munkakörön belüli konkrét részletekben szerzett tapasztalat, valamint az ezáltal megszerezhető specifikus szakmai ismereteket.

Az eredményeket összevetve elmondhatjuk, hogy az alapvetően elvárt felsőfokú végzettség mellett, kiemelten fontos hard skillként jelenik meg a középszintű idegennyelvtudás (a hirdetések 60%-ában szerepel, ezen belül is főként az angol nyelvtudást várják el legtöbb lehetőségnél), ezt követik a specifikus szakmai tapasztalatok (51,7%), a számítás technikai alapismeretek (40%), specifikus szakmai ismeretek (38,3%) és egyforma arányban (36,7%) a tárgyalóképes nyelvtudás és a szakmai tapasztalatok.

Közepesen fontosnak nevezhető a "B" kategóriás jogosítvány, mely a hirdetések 23,3%-ában szerepelt, hasonlóan az emelt szintű számítástechnikai ismeretekkel, valamint az őket követő általános szakmai ismeretek (18,3%). Legkevésbé fontosnak pedig a szakmai nyelvtudás (3,3%) bizonyult.

Soft skillek vizsgálatánál sokkal több kompetenciával találkoztam. Közülük a leggyakrabban a jó kommunikációs készségek szerepeltek, hiszen a hirdetések 53,3%-ban megtalálható. Ezután következett a precizitás, mely az elért 35%-os arányával szintén magasan kiemelkedett a többi közül. Közepesen fontosak lettek a 18,3% - 25% közötti előfordulást elért kompetenciák, ilyen a pontosság (25%), az önállóság, tanulékonyág, (23,3%), a probléma megoldás (21,7%), a proaktivitás és az analitikus gondolkodás (20%), végül pedig a rugalmasság, szervezőkészség és a csapatmunkára való hajlandóság (18,3%).

Kevésbé gyakorinak számított még a nyitottság (11,7%), a stressztűrés és a kreativitás (10%), továbbá a segítőkészség, az eredményorientáltság és a kiváló kommunikációs készségek (8,3%). Legritkábban előforduló kompetenciáknak a gyorsaság, a motiváltság, és az eltökéltség (5%), valamint a konfliktus kezelési készségek és a prioritizálás (3,3%). Ezek mellett elhanyagolható arányban, de megjelent még a felelősségtudat, a hatékonyság és a gyorsaság.

Az álláshirdetéseket vizsgálva elmondhatjuk, hogy mind a hard és mind a soft skillek egyformán fontosak a munkáltatók számára, azonban emellett azt is megfigyelhetjük, hogy a bizonyos munkakörök hogyan viszonyulnak a kompetenciákhoz.

#### *3.4.2.2. Ágazatok kapcsolata a kompetenciákkal*

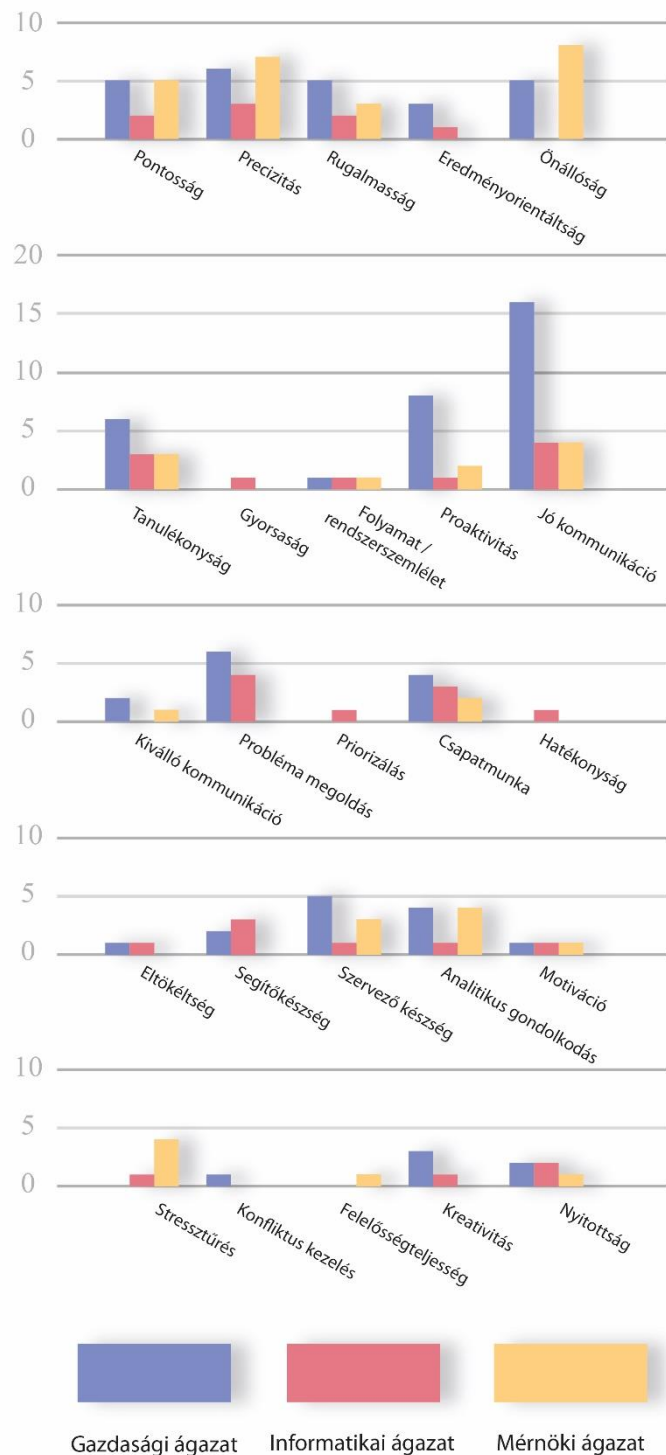
Megvizsgáltam, hogy van-e kapcsolat az ágazatok és az elvárások között a soft skillek esetén. Legtöbb hirdetést a gazdasági, az informatikai és a mérnöki területekről gyűjtöttem így ezeket vettem össze egymással. Az eredményeket vizsgálva, elmondhatjuk, hogy a gazdasági állások esetén kiemelkedően a leggyakrabban előforduló elvárások a jó kommunikációs készség (a hirdetések 66,7%-ban elvárás volt), ezt követte jóval alacsonyabb aránnyal (33,3%) a proaktivitás. Közepesen gyakorinak számítottak a tanulási kompetenciák (25%), a pontosság (25%) és a problémamegoldó képességek (25%), valamint a rugalmasság, a pontosság, az önállóság és a szervezőkészség egyaránt 20,8%-os gyakorisággal. Kevésbé fontosnak bizonyult az analitikus gondolkodás és a csapatmunkára való hajlandóság (16,7%-kal), továbbá az eredményorientáltság és a kreativitás (12,5%-kal). Legritkábban a segítőkészség (8,3%), az eltökéltség, a konfliktus kezelés és a motiváció (4,2%). A stressztűrő, a felelősségtudat, a gyorsaság és a hatékonyság pedig egyszer sem került említésre.

Az informatikai ágazatnál kisebb arányban (50%) ugyan, de szintén a jó kommunikációs készségek számítottak a legfontosabbnak a probléma megoldó készségekkel (50%) egyaránt. Szintén gyakorinak számított még a segítőkészség, a csapatmunka, a tanulékonyág és

precizitás (mind 37,5%-kal). Kevésbé fontosak a pontosság, a rugalmasság és a nyitottság (25%-os aránnyal). Legritkábban az eredményorientáltság, a folyamatszemplélet, a gyorsaság, a prioritizálás, a hatékonyság, az eltökéltség, az analitikus gondolkodás és a kreativitás (10-12,5% aránnyal). Míg a önállóság, a konfliktus kezelés és a felelősségtudat említésre sem került a hirdetésekben.

A mérnöki állásoknál a leggyakrabban előforduló elvárás az önállóság volt 61,5%-kal, második pedig a precizitás lett 53,8%-kal. Szintén gyakorinak számítottak még a pontosság (38,5%), a jó kommunikációs készségek (30,8%), az analitikus gondolkodás (30,8%) és a stressztűrés (30,8%). Ritkábbnak bizonyult a rugalmasság, a tanulékonyosság és a szervezőkészség (23,1%-kal), valamint a proaktivitás (15,4%-kal). Legritkábban a folyamat- és rendszerszemlélet, a motiváció, a felelősségtudat és a nyitottság volt, mert mindegyik csak a hirdetések 7,7%-ban fordult elő. Mérnöki lehetőségeknél az eredményorientáltság, a gyorsaság, a problémamegoldás, a hatékonyság, a segítőkészség, a konfliktus kezelés és a kreativitás nem került elő.

Az előzőek alapján láthatjuk, hogy a különböző ágazatokba tartozó lehetőségek, különböző kompetenciákat várnak el az új munkavállalóiktól. A jó kommunikációs készségek mindhárom ágazatnál fontosak voltak, azonban a mérnöki pozícióknál, csak negyedik helyen végeztek a rangsorban, míg a másik kettőben a legfontosabbnak számítottak. Hasonlóan szembevetendő eltérés mutatkozik az önállóságnál is, hiszen a mérnöki hirdetéseknel ez volt a leggyakrabban elvárt soft skill, viszont a gazdasági területen csak kevésbé, a az informatikai állásoknál pedig egyáltalán nem jelent meg. Ehhez hasonlóan a segítőkészség az informatikusok számára fontosnak bizonyult, míg a másik kettőnél szinte alig találkozhattunk velük. Viszont azt is elmondhatjuk, hogy vannak olyan skillek, melyeket egyformán kezelnek mindhárom ágazatnál, mint például a rugalmasság, amely mindegyik területen közepesen fontosnak bizonyult.



10. Diagram.: Elvárt kompetenciák ágazati eloszlása [db]  
 Forrás: Saját kutatás

Összegezvén tehát láthattuk, hogy a bizonyos ágazatok, más-más kompetenciákat keresnek a jelöltekben az álláshirdetések elemzése alapján. Azonban vannak olyan kompetenciák, melyek mindegyik számára egyformán fontosok.

### 3.4.3. Módszerek eredményeinek összehasonlítása

#### *3.4.3.1. Kompetencia értékelések összehasonlítása*

Mindemellett megvizsgáltam, hogy milyen hasonlóságok találhatók, a munkáltatók hirdetései által elvárt kompetenciák, a hallgatók által tapasztalt elvárások és a hallgatók szerint a szakmájukhoz szükséges kompetenciák listái között. A három felsorolást összevetve több eltérést is láthatunk. Mindenekelőtt fontos kiemelni, hogy a hallgatók a saját listáikban eleve alacsonyabb arányra (20-30%-kal kevesebbre) értékelték az összes felsorolt kompetenciákat, mint a munkáltatók. Így tehát sok esetben a sorrend ugyanaz, azonban az arányok sokkal eltérőbbek, ezért főként a sorrendi tulajdonságokat vizsgáltam.

A listákat összehasonlítva láthatjuk, hogy mindegyiknél elsőként szerepel az idegennyelvi kommunikáció, tehát a hallgatók és a munkáltatók egyetértenek a nyelvtudás fontosságával. Az első komolyabb eltérés abban mutatkozik meg, hogy a hallgatók által gyengébbnek értékel (harmadik és az ötödik helyen szereplő) jó kommunikációs képességek az álláshirdetésekből a második legfontosabbnak bizonyultak. Még hozzá 13%-kal meg is előzte a hallgatók által fontosabbnak vélt (mindkét hallgatói listában a második helyen álló) digitális kompetenciákat, amely a harmadik helyet érte el. Ezzel szemben a munkatapasztalat és a szakmai ismeretek a második listában a kevésbé fontosak közé került, míg az első hallgatói listában nem is szerepel, pedig az álláshirdetésekből a harmadik leggyakoribb elvárásnak számított, annak ellenére, hogy a pozíciók leírásának többsége frissdiplomásokat célozta meg. Azonban azt is figyelembe kell vennünk, hogy a hallgatók a szakmájukhoz szükséges kompetenciák között az első hét legfontosabbnak (ötödik, hatodik és hetedik) a vállalkozói, a matematikai, valamint a természettudományi és technológiai kompetenciákat sorolták. Ezek pedig, ha figyelembe vesszük a hallgatók tanulmányterületeit, (a kitöltők 33%-a agrár, 26,4% -a gazdaság, 11,3%-a bölcsész és 5,7%-a műszaki) akkor láthatjuk, hogy a saját tanulmányaikhoz kapcsolódó tantárgyakhoz szükséges kompetenciákat tartották fontosnak. Ami azt jelentheti, hogy a szakmai ismeretet és tapasztalatot nem becsülik alá, azonban még tantárgyak mentén gondolkoznak a szakmáról és nem a komplex egészét látják, amit a munkáltatók.

A listák elemzésével tovább haladva, láthatjuk, hogy egyes kompetenciák elhelyezkedése a három listában nagyjából hasonló egymással, ilyen például a kreativitás. Emellett a tanulékonyság a hallgatóknál szintén egy magasabb helyen áll, mint a hirdetésekben. Azonban a rugalmasság a legváltozatosabb, hiszen az első listában viszonylag alacsonyan

áll, míg a hallgatók által tapasztalt elvárások (kettes lista) esetén a negyedik legfontosabbnak érezték, pedig az álláshirdetésekből csak kevésbé gyakori elvárásaként szerepelt.

Kiemelendő még az anyanyelvi kompetenciák értékelése, melyek a hallgatói listákban viszonylag magas szinten szerepelnek (harmadik és hatodik) míg az álláshirdetések során fel sem merültek. Ennek oka azonban lehet az is, hogy az anyanyelvi képességek evidens elvárásnak tekintik, melyet nem szükséges megjeleníteni egy leírásban. De az is lehetséges, hogy nem számítanak fontosnak állaskeresés során, hiszen olyan munkahelyek is léteznek manapság, ahol külföldi munkatársakkal kell együtt dolgozni és az idegennyelv számít a legjobban.

A hallgatók által leglényegtelenebbek közé sorolt (első listában meg sem jelentek igazán) pontosság és precizitás viszont fontosnak bizonyult a munkáltatók számára, hiszen az álláshirdetések 25-35%-ában szerepeltek elvárásaként.

Összegezve tehát, a három listát elemezve elmondhatjuk, hogy vannak képességek, melyek egyaránt fontosak a munkáltatóknak és a hallgatóknak, azonban más kompetenciák esetén nagyon nagy eltérések mutatkoztak. A hallgatók elsősorban inkább a hard skillre építettek, míg a munkáltatók számára a nyelvtudáson és a szakmai ismereteken kívül, inkább a soft skillre bizonyultak fontosnak.

#### *3.4.3.2. Hallgatók magabiztossága a munkáltatóktól elvárt kompetenciákban*

A két kutatási módszer összehasonlításához, az álláshirdetések elemzése által kapott munkáltatói elvárások azon kompetenciáit, melyek szerepeltek a kérdőívekben is összehasonlítottam a hallgatók magabiztosságával.

A munkáltatók által az egyik leggyakoribb elvárásnak az idegennyelvi kommunikációs (1. helyen állt a listában) képességek bizonyultak, a hallgatók önmaguk értékelése alapján a hallgatók magabiztosak nyelvtudásukban, hiszen 57,5%-uk közepesenél magasabbra értékelte tudását. Szintén fontosnak számított még a digitális kompetencia (4.helyen), amelynél a hallgatók hasonlóan vélekedtek (57,5%), mint a nyelvtudásnál. Közepesen fontosnak számított a munkáltatók számára a tanulási képességek (11. helyen), a kitöltők 43,4%-a érezte inkább magabiztosnak (vagy kiválónak) ezen kompetenciáit. A munkáltatói listákban szintén közepesen gyakorinak számított a probléma megoldási készség (12. helyen), azonban ebben a kompetenciában, több hallgató érezte elég erősnek tudását (67,92%) mint az előző kompetenciáknál.

Az álláshirdetésekből az egyik legritkábban előforduló soft skillnek számított a stressztűrés és rugalmasság, a hallgatók azonban ez esetben is magabiztosabbak (66,98%-uk) voltak, mint a gyakori elvárásoknál. Ilyen volt a kreativitás is, mely a munkáltatói lista legvégén szerepelt, a hallgatók többsége mégis ebben volt az egyik legbátrabb (66,98%-uk).

A legnagyobb eltérés azonban az anyanyelvi kommunikációs készségeken mutatkozott, hiszen ez volt az a kompetencia, melyben a hallgatók 93,9%-a bátran magabiztosra értékelte tudását, azonban az álláshirdetésekből sehol nem jelent meg. Ennek oka lehet az is, hogy alapvető dolognak tartják a munkáltatók, ezért nem emelik ki, de az is lehet, hogy a pozíciók többsége már nem várja el a magyar nyelvet, hiszen rengeteg külföldi munkavállalóval együtt kell dolgozni, ezért ma már az angol az általános elvárás.

Összességében elmondhatjuk, hogy a hallgatók többsége elég magabiztos azon kompetenciáiban, melyeket a munkáltatók keresnek, viszont a kevésbé elvártabb kompetenciákban bátrabbak, mint a fontosabbakban.

#### 4. Javaslatok és következtetések

##### 4.1. Hipotézisek vizsgálata

**Az első hipotézisem szerint a hallgatók többsége a munkavállalói kompetenciáiban sokkal bizonytalanabb, mint a személyi kompetenciáiban.** A kutatási eredmények alapján láthattuk, hogy vannak kiugróan erős kompetenciák az alapkompenciák között, azonban elmondhatjuk, hogy nem észlelhető nagy eltérés a munkavállalói kompetenciákkal szemben. A hallgatók átlagosan 52,96%-a (56 fő) érezte inkább erősnek vagy magabiztosnak tudását az alapkompenciák esetén, míg a munkavállalóiak esetén ez az átlag 50,10% (53 fő) volt. Tehát a hipotézisem nem igazolódott be.

**Második hipotézisem szerint azok a hallgatók, akik rendelkeznek szakmai tapasztalattal, sokkal magabiztosabban a munkavállalói kompetenciáikban, mint azok a társaik, akik még nem dolgoztak.** Az eredményeket vizsgálva láthattuk, hogy néhány kompetencia kivételével, elmondható, hogy a több munkatapasztalattal rendelkező hallgatók biztosabbak a saját tudásukban. A vizsgált kompetenciák többségénél a több tapasztalattal rendelkező hallgatók 10-15%-kal biztosabbak voltak saját képességeikben, mint a tapasztalatlan társaik. Néhány képesség esetén azonban kimagasló értékek is megjelennek, de vannak olyan kompetenciák (pl. tanulás tanulása), amikben viszont a pályakezdők bátrabbak. Tehát a hipotézisem beigazolódott.

**Harmadik hipotézisem szerint a hallgatók más kompetenciákat tartanak fontosnak a szakmájukban, mint amilyen elvárásokkal eddig találkoztak az álláskeresésük, munkavégzésük folyamán.** A két listát összevetve láthattuk, hogy a hallgatóknak pontos, határozott véleményük van arról, hogy melyek lennének azok a kompetenciák, amik a szakmájukban való munkavégzéshez szükségesek és melyek azok, amiket elvártak tőlük álláskeresésük során. Meglátásuk szerint, egyes kompetenciák egyaránt fontosak számukra és a munkáltatók számára, azonban az elvárások között tapasztalhatóak komoly különbségek. Tehát a hipotézisem beigazolódott.

**Negyedik hipotézisem szerint a munka jellege befolyásolja, hogy milyen kompetenciákra van szükség az elvégzéséhez.** Az adatok alapján láthattuk, hogy a különböző ágazatokba tartozó álláslehetőségek, különböző kompetenciákat várnak el az új munkavállalóiktól. Viszont azt is elmondhatjuk, hogy vannak olyan skillek, melyeket egyformán kezelnek mind a három vizsgált ágazatnál.



#### *4.2. Szakirodalom és a kutatás összehasonlítása*

A szakirodalmak elemzése során azt a következtetést állapítottam meg, hogy a munkáltatók számára egyaránt fontosok a szakmai és a személyes, azaz magatartásbeli kompetenciák is. Az álláshirdetések elemzésének eredményeit vizsgálva én is hasonló következtetésre jutottam, hiszen a kiemelkedően fontos hard skillek (végzettség, munkatapasztalat és nyelvtudás), komoly szerepet töltek be a hirdetésekben a soft skillek is (jó kommunikációs készség, a precizitás és a pontosság).

Valamint a szakirodalmak megvizsgálták a hallgatók, a munkáltatók és az oktatók által adott válaszokat a különböző kutatásokban, és megállapították, hogy eltérő nézeteik vannak a munkaerő piacon is kamatoztatható kompetenciákról. Ami a kutatásom során is érzékelhető volt, hiszen a fontos kompetenciákról felállított három lista különböző kompetenciákat tartalmazott, az azonosak között pedig megítélésüket tekintve nagy eltérések mutatkoztak. Azonban fontos kiemelni, hogy voltak olyan kompetenciák (idegennyelv, digitális ismeretek stb.), melyeket fontosnak tartottak a hallgatók és az álláshirdetéseken is gyakran szerepeltek.

#### *4.3. Javaslatok*

A kutatás során a hallgatók véleményét figyelembe véve, véleményem szerint fontos lenne a kompetenciák (mind az alap és munkavállalói) fejlesztésének beépítése az alapfokú és a középfokú oktatásba. Továbbá nagyobb hangsúly fektetése a korszerűbb, kompetencia alapú oktatásra. Emellett tapasztalat szerzés szempontjából érdemes lehet a gyakornoki programok és a diákmunkák támogatása, szerződések kötése és jobb kapcsolatok kialakítása az oktatási intézmények és a munkáltatók között. Ezen programok a tapasztalat szerzés és a kompetencia fejlesztés mellett, hozzá járulhatnak még a gyerekek pályaorientációjához is, hiszen, ha nagyobb betekintést kapnak a szakmákba a diákmunkák során, könnyebben választhatnak az érdeklődésükhöz és a saját kompetenciáikhoz közelebb álló karriert.

## 5. Összefoglalás

Összefoglalva a kutatásom fontosságát a munkaerőpiaci visszajelzések támasztják alá, megfigyelhetjük, hogy manapság a kompetenciák felértékelődtek és fontos szerepet töltenek be a kiválasztási folyamatokban. Nem csak az álláshirdetésekből és az önéletrajzokból kapnak hangsúlyt az erősségek, de a személyes interjúk keretei között is előkerülnek és befolyásolhatják a végleges döntést az új munkavállaló felvételével kapcsolatban. Azonban megfigyelhetjük azt is, hogy nagyon sok munkavállaló nincs teljesen tisztában a kompetenciákkal és ugyanazok az általános képességek forognak az önéletrajzokban. Valamint azt is fontos megemlíteni, hogy a szakirodalom megkülönböztet alap és munkavállalói kompetenciákat is egymástól, melyeknek vannak hasonló vonásaik, de lényegesen eltérhetnek egymástól. A kutatás során hallgatókat és végzett diplomásokat kérdeztem kérdőív keretein belül, azzal kapcsolatban, hogy mely kompetenciákban, milyen erősnek érzik magukat és a kapcsolatot az erősségeik és a munkavállalási tapasztalataikkal között. Emellett kitértem a kompetenciák elsajátításának körülményeire és színtereire, majd összevettem azzal, hogy a hallgatók szerint ezeket, hogy lenne szükséges inkább elsajátítani. A kutatás célja a különböző kompetenciák ismeretének elmélyítése és az oktatásban való kompetenciafejlesztés fontosságának hangsúlyozása, bizonyítása.

A kutatás első részeként hallgatókat kerestem fel, kik kitöltötték a kérdőívet. Összesen 106 válasz érkezett, a minta pedig széleskörű volt, hiszen több tudományterületen, különböző évfolyamon tanuló és dolgozó hallgatók vettek részt a kutatásban. A kérdőívben a hallgatók 1-5-ös skálán értékelték saját tudásukat az előre megadott kompetenciákkal kapcsolatban.

Alapkompetenciák tekintetében kiemelkedően első helyen áll az anyanyelvi kommunikáció, az idegennyelvi kommunikáció és a digitális ismeretek. Közepesen erősnek vélték a matematikai, természettudományi és technológiai ismereteiket. Legrosszabbnak a személyközi és állampolgári, valamint a vállalkozói kompetenciát ítélték.

A munkavállalói kompetenciák közül a komplex problémamegoldási képesség, a kreativitás, eredetiség és kezdeményezőkézség és az ellenálló képesség, stressztűrés és rugalmasság kompetenciákban érezték a legerősebbnek magukat. Közepesen erősnek bizonyult, a vezetés és társadalmi befolyás, az aktív tanulás és tanulási stratégiák és az analitikus gondolkodás és innováció kompetenciáikat. Legrosszabb értékelést pedig a technológiai tervezés és programozás kapta.

Összevettem, hogy saját bevallásuk szerint hol sajátították el a kompetenciákat a hallgatók, azzal, hogy véleményük szerint, hol kellene elsajátítaniuk. A hallgatók válaszai alapján elmondhatjuk, hogy a kompetenciák fejlesztésére már az alap és a középfokú oktatási intézményekben nagy hangsúlyt kellene fektetni, ezáltal az egyetemeken ez a feladat csökkenhetne és a specifikus szakmai tudásra több idő és energia maradna.

A kitöltőknek lehetőségük volt megadni, hogy melyek azok a kulcskompetenciák, amik szerintük elengedhetetlenek a szakmájukban és amiket elvárnak tőlük a munkáltatók. Összevetve a két listát, láthattuk, hogy a hallgatók rengeteg különböző kompetenciát ismernek és többet is fontosnak tartanak, azonban első helyen az olyan hard skillek állnak, mint az idegennyelv használata, de a soft skilleket is kiemelten fontosnak tartják. Továbbá a hallgatóknak pontos, határozott véleményük van arról, hogy melyek lennének azok a kompetenciák, amik a szakmájukban való munkavégzéshez szükségesek. Meglátásuk szerint, egyes kompetenciák egyaránt fontosak számukra és a munkáltatók számára, azonban az elvárások között tapasztalhatók komoly különbségek.

A kutatás második felében álláshirdetéseket gyűjtöttem, összesen 60 darab budapesti, felsőfokú végzettséget igénylő, teljesállást gyűjtöttem, melyeket különböző szempontok alapján elemeztem. Az álláshirdetésekből szereplő elvárásokat hard és soft skillekre bontottam és gyakoriságuk szerint listát állítottam belőlük. Az eredményeket összevetve elmondhattuk, hogy a legfontos hard skillek a középszintű idegennyelvtudás, a specifikus szakmai tapasztalatok, a számítás technikai alapismeretek. Soft skillek vizsgálatánál a leggyakrabban a jó kommunikációs készségek szerepeltek, ezután következett a precizitás. Legritkábban előforduló kompetenciáknak a gyorsaság, a motiváltság, és az eltökéltség, valamint a konfliktus kezelési készségek és a prioritizálás. Az álláshirdetéseket vizsgálva láthattuk, hogy mind a hard és mind a soft skillek egyformán fontosak a munkáltatók számára.

Megvizsgáltam, hogy van-e kapcsolat az ágazatok és az elvárások között a soft skillek esetén. Legtöbb hirdetést a gazdasági, az informatikai és a mérnöki területekről gyűjtöttem így ezeket vettem össze egymással. Az összehasonlítás során tehát láthattuk, hogy a bizonyos ágazatok, más-más kompetenciákat keresnek a jelöltekben. Azonban vannak olyan kompetenciák, melyek mindegyik számára egyformán fontosok.

Továbbá megvizsgáltam, hogy milyen hasonlóságok találhatók, a munkáltatók hirdetései által elvárt kompetenciák, a hallgatók által tapasztalt elvárások és szerintük a szakmájukhoz szükséges kompetenciák listái között. A három listát elemezve elmondhatjuk, hogy vannak

képességek, melyek egyaránt fontosak a munkáltatóknak és a hallgatóknak, azonban más kompetenciák esetén nagyon nagy eltérések mutatkoztak. A hallgatók elsősorban inkább a hard skillekre építettek, míg a munkáltatók számára a nyelvtudáson és a szakmai ismereteken kívül, inkább a soft skillek bizonyultak fontosnak.

Végül összevettem a két kutatási módszer eredményeit és arra a következtetésre jutottam, hogy a hallgatók többsége elég magabiztos azon kompetenciáiban, melyeket a munkáltatók keresnek, viszont a kevésbé elvártabb kompetenciákban bátrabbak, mint a fontosabbakban.

A szakirodalmakkal összevetve én is hasonló következtetésre jutottam, hiszen az említett észrevételek a kutatásom során is érzékelhetőek voltak. Ez is bizonyítja, hogy a téma releváns és fontos, mely tovább kutatásokat is igényel, amik bővebben elemzik a munkáltatók elvárásait (nagyobb mintával, esetleg más módszerekkel) és a hallgatók tudását egyaránt. Jelen kutatás eredményei pedig felhasználhatóak és hasznosak lehetnek az emberi erőforrás menedzsment, a tanácsadói és a pedagógiai, andragógiai területeken egyaránt, hiszen ez a kérdés már az oktatásban gyökerezik, viszont a munkaerőpiac szereplőire is komoly hatással van.

## Irodalomjegyzék

1. Balázs L. - Szabó Cs. M. (2020): Pályakezdőkkel szemben támasztott vállalati elvárások vizsgálata a kimeneti kompetenciák tükrében.  
[https://www.researchgate.net/profile/Balazs-Laszlo/publication/340504020\\_Examination\\_of\\_Employers'\\_Expectations\\_towards\\_Career\\_Entrants\\_from\\_Learning\\_Outcomes\\_Point\\_of\\_View/links/5e8db3cfa6fdcca789fe0402/Examination-of-Employers-Expectations-towards-Career-Entrants-from-Learning-Outcomes-Point-of-View.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Balazs-Laszlo/publication/340504020_Examination_of_Employers'_Expectations_towards_Career_Entrants_from_Learning_Outcomes_Point_of_View/links/5e8db3cfa6fdcca789fe0402/Examination-of-Employers-Expectations-towards-Career-Entrants-from-Learning-Outcomes-Point-of-View.pdf)  
Letöltés ideje: 2023.02.10.
2. Barabásné Kárpáti D. (2019): Kompetenciák szerepe, mérési lehetőségek az oktatásban és a munkaerőpiacon  
<https://dspace.kmf.uz.ua/jspui/handle/123456789/2013>  
Letöltés ideje: 2023.02.10.
3. Borbély T. B. (2005): A kompetencia fogalma a szakképzésben és a foglalkoztatáspolitikában  
[http://www.borbelytiborbors.extra.hu/KOZGAZ/Kompetencia\\_Borbely.pdf](http://www.borbelytiborbors.extra.hu/KOZGAZ/Kompetencia_Borbely.pdf)  
Letöltés ideje: 2023.02.05.
4. Egervári D. - Kovács E. (2021): A XXI. századi kompetenciák megjelenése a 2020-as NAT-ban  
<https://journals.lib.pte.hu/index.php/tm/article/view/4812>  
Letöltés ideje: 2023.02.10
5. Eures – Európai Bizottság hivatalos oldala: Munkaerő-piaci információk: Magyarország  
[https://ec.europa.eu/eures/public/living-and-working/labour-market-information/labour-market-information-hungary\\_hu](https://ec.europa.eu/eures/public/living-and-working/labour-market-information/labour-market-information-hungary_hu)  
Letöltés ideje: 2022.10.05.

6. Európai Bizottság (2019): Oktatási és Képzési Figyelő MAGYARORSZÁG  
[https://education.ec.europa.eu/sites/default/files/document-library-docs/et-monitor-report-2019-hungary\\_hu.pdf](https://education.ec.europa.eu/sites/default/files/document-library-docs/et-monitor-report-2019-hungary_hu.pdf)  
Letöltés ideje: 2022.10.05.
7. Henczi L. – Zöllei K. (2007): Kompetenciamenedzsment. Perfekt Gazdasági Tanácsadó, Oktató és Kiadó, 2007. ISBN 978-963-394-710-4
8. Horváth D. (2019): Munkaerőpiaci kihívások a Z generáció vonatkozásában  
<https://perepo-dolgozat.uni-pannon.hu/id/eprint/22061/>  
Letöltés ideje: 2022.10.05.
9. KSH (2022): A nyilvántartott álláskeresők száma, havi adatok  
[https://www.ksh.hu/stadat\\_files/mun/hu/mun0142.html](https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0142.html)  
Letöltés ideje: 2022.10.05.
10. M. Osmani – V. Weerakkody – N.Hindi – T. Eldabi (2019): Graduates employability skills: A review of literature against market demand,  
Journal of Education for Business, DOI: 10.1080/08832323.2018.1545629  
[https://www.fearp.usp.br/images/ppgcc/PDFs/Graduates\\_employability\\_skills\\_-\\_A\\_review\\_of\\_literature\\_against\\_market\\_demand.pdf](https://www.fearp.usp.br/images/ppgcc/PDFs/Graduates_employability_skills_-_A_review_of_literature_against_market_demand.pdf)  
Letöltés ideje: 2023.02.05.
11. Nárai M. (2022): Az érvényesülés feltételei – A pályakezdő diplomásokkal szembeni munkaerő-piaci elvárások vizsgálata  
<http://real.mtak.hu/161818/1/narai-ervenyesules-2022.pdf>  
Letöltés ideje: 2023.02.10
12. Pirohov – Tóth B. (2022): A munkavállalói kompetenciák változásainak feltárása egy álláskeresési oldal adatainak elemzése alapján. - Régió kutatás Szemle 2022. VII. évf. 1. sz.  
DOI: 10.30716/RSZ/22/1/9  
<http://regiokutatasszemle.hu/wp-content/uploads/10.30716RSZ2219.pdf>  
Letöltés ideje: 2023.02.10

- 13.** Promanconsulting.hu (2021): Mi a kompetencia? Kompetenciafejlesztés felnőttkorban  
<https://promanconsulting.hu/kompetencia-fejlesztes/>  
Letöltés ideje: 2023.02.10
- 14.** PTE.hu: A kompetencia szó jelentése  
[http://janus.ttk.pte.hu/tamop/tananyagok/curriculum/iii\\_1\\_a\\_kompetencia\\_sz\\_jelentse.html](http://janus.ttk.pte.hu/tamop/tananyagok/curriculum/iii_1_a_kompetencia_sz_jelentse.html)  
Letöltés ideje: 2023.02.10
- 15.** Sipos N. – Kuráth G. – Gyarmatiné Bányai E. (2020): A frissdiplomások kompetenciái és a bérek kapcsolata, A kompetenciafejlesztés lehetőségei a felsőoktatásban - Közgazdasági Szemle, LXVII. évf., 2020. november (1130–1153. o.)  
<http://real.mtak.hu/116601/1/04SiposKurathGyarmatineA.pdf>  
Letöltés ideje: 2023.02.10
- 16.** SKOLL.hu (2022): Kulcskompetenciák és fejlesztésük  
<https://skoll.hu/kulcskompetenciak/>  
Letöltés ideje: 2023.02.10
- 17.** Szelei A. – Malatyinszki Sz. (2017): A felnőttképzés értékei napjainkban  
[https://www.researchgate.net/profile/Malatyinszki-Szilard/publication/339508557\\_A\\_felnottkepzes\\_ertekei\\_napjainkban/links/5e567e36299bf1bdb83b9199/A-felnottkepzes-ertekei-napjainkban.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Malatyinszki-Szilard/publication/339508557_A_felnottkepzes_ertekei_napjainkban/links/5e567e36299bf1bdb83b9199/A-felnottkepzes-ertekei-napjainkban.pdf)  
Letöltés ideje: 2023.02.10
- 18.** Tóthné Téglás T. - Hlédik E. (2014): Mit várnak el a nagyvállalatok a pályakezdőktől?  
[http://kgk.uni-obuda.hu/sites/default/files/22\\_TohtneTeglasTunde\\_HledikErika.pdf](http://kgk.uni-obuda.hu/sites/default/files/22_TohtneTeglasTunde_HledikErika.pdf)  
Letöltés ideje: 2023.02.10
- 19.** Tóthné Téglás T. – Kelemen-Erdős A. (2020): Pályakezdőkkel szembeni kompetencia-elvárások és mérések  
<https://journals.lib.pte.hu/index.php/mm/article/view/3238/3039>  
Letöltés ideje: 2023.02.10

- 20.** Varga E. - Szira Z. - Boda H. - Hajós L. (2017): A munkaerőpiacon elvárt kompetenciák relevanciájának összehasonlító elemzése a munkáltatók és a felsőoktatásban végzős fiatal munkavállalók aspektusából  
[http://studia.mundi.gtk.szie.hu/sites/default/files/upload/studia/2017-vol4-no1/studia\\_mundi\\_vol\\_4\\_no\\_1\\_varga\\_szira\\_boda\\_hajos.pdf](http://studia.mundi.gtk.szie.hu/sites/default/files/upload/studia/2017-vol4-no1/studia_mundi_vol_4_no_1_varga_szira_boda_hajos.pdf)  
Letöltés ideje: 2023.02.10
- 21.** Vass V. (2020): Tudásgazdaság és a 21. századi kompetenciák összefüggése – Új munkaügyi szemle I. évfolyam 2020/1. szám  
<http://real.mtak.hu/154560/1/62972a5434e437a440115eace52810492fdb4273.pdf>  
Letöltés ideje: 2023.02.10
- 22.** World Economic Forum (2020.): The Future of Jobs Report 2020  
<https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020/in-full/infographics-e4e69e4de7>  
Letöltés ideje: 2023.02.10
- 23.** World Economic Forum (2020.): These are the top 10 job skills of tomorrow – and how long it takes to learn them  
<https://wijits.com/wp-content/uploads/2021/07/What-are-the-top-10-job-skills-for-the-future--World-Economic-Forum.pdf>  
Letöltés ideje: 2023.02.10



## Mellékletek

### 1.számú melléklet: Kérdőív

#### I. Demográfiai kérdések

##### 1. Az Ön neme

- i. Nő
- ii. Férfi
- iii. Nem szeretne válaszolni

##### 2. Az Ön életkora

- i. 18-25
- ii. 26-35
- iii. 36-45
- iv. 46-55
- v. 55-

##### 3. Az Ön szakjának tagozata

- i. Nappali
- ii. Levelező
- iii. Esti

##### 4. Az Ön évfolyama

- i. Elsőéves
- ii. Felsőbb éves
- iii. Végzős
- iv. Végzett

##### 5. Az Ön jelenlegi vagy utolsó befejezett szakjának tudományterülete?

- i. Agrár
- ii. Államtudomány
- iii. Bölcsészettudomány
- iv. Gazdaságtudomány
- v. Informatika
- vi. Jogtudomány
- vii. Műszaki
- viii. Művészet
- ix. Művészetközvetítés
- x. Orvos- és egészségtudomány

- xi. Pedagógia
  - xii. Sporttudomány
  - xiii. Társadalomtudomány
  - xiv. Természettudomány
6. Az Ön szakjának szintje
- i. Alapszak
  - ii. Mesterszak
  - iii. Osztatlan
  - iv. Doktori
  - v. Felsőoktatási szakképzés
7. Amennyiben Ön mesterszakos vagy doktorandusz hallgató, milyen tudományterületen végezte az alapidplomáját?
- i. Agrár
  - ii. Államtudomány
  - iii. Bölcsészettudomány
  - iv. Gazdaságtudomány
  - v. Informatika
  - vi. Jogtudomány
  - vii. Műszaki
  - viii. Művészet
  - ix. Művészetközvetítés
  - x. Orvos- és egészségtudomány
  - xi. Pedagógia
  - xii. Sporttudomány
  - xiii. Társadalomtudomány
  - xiv. Természettudomány

## II. Kompetencia vizsgálatra vonatkozó kérdések

1. Ismeri Ön az alábbi kompetenciákat? Amennyiben igen, mennyire érzi magabiztosan Önmagát benne? (1-6-ig értékelje, Egyáltalán nem, Inkább nem, Közepesen, Inkább igen, Magabiztosan, Nem ismerem)
- i. Anyanyelvi kommunikáció
  - ii. Idegen nyelvi kommunikáció

- iii. Matematikai, természettudományi és technológiai kompetenciák
  - iv. Digitális kompetencia
  - v. A tanulás tanulása
  - vi. Személyközi és állampolgári kompetenciák
  - vii. Vállalkozói kompetencia
  - viii. Kulturális kompetencia
2. Ön szerint hol sajátította el a saját kompetenciáit? (Általános iskolában, Középiskolában, Egyetemi/Főiskolai képzés során, Egyéb képzéseken, Munkahelyen/Diákmunkában, Nem ismerem)
- i. Anyanyelvi kommunikáció
  - ii. Idegen nyelvi kommunikáció
  - iii. Matematikai, természettudományi és technológiai kompetenciák
  - iv. Digitális kompetencia
  - v. A tanulás tanulása
  - vi. Személyközi és állampolgári kompetenciák
  - vii. Vállalkozói kompetencia
  - viii. Kulturális kompetencia
3. Ön szerint, hol kellene elsajátítania ezeket a kompetenciákat? (Általános iskolában, Középiskolában, Egyetemi/Főiskolai képzés során, Egyéb képzéseken, Munkahelyen/Diákmunkában, Nem ismerem)
- i. Anyanyelvi kommunikáció
  - ii. Idegen nyelvi kommunikáció
  - iii. Matematikai, természettudományi és technológiai kompetenciák
  - iv. Digitális kompetencia
  - v. A tanulás tanulása
  - vi. Személyközi és állampolgári kompetenciák
  - vii. Vállalkozói kompetencia
  - viii. Kulturális kompetencia
4. Mit gondol, az Ön szakmájához, melyek azok a kompetenciák, amik szükségesek a munkavégzés során?
5. Ön szerint, hol tudja/kellene elsajátítania az Ön által felsorolt kompetenciákat?
- i. Általános iskolában,
  - ii. Középiskolában,
  - iii. Egyetemi/Főiskolai képzés során,

- iv. Egyéb képzéseken,
- v. Munkahelyen/Diákmunkában,
- vi. Nem ismerem

### III. Munkaerőpiaci kérdések

1. Ön jelenleg dolgozik?
  - i. Igen
  - ii. Nem
  - iii. Álláskereső
  - iv. Diákmunkás
2. Ön hány év munkatapasztalattal rendelkezik?
  - i. Pályakezdő
  - ii. 1-3
  - iii. 3-5
  - iv. 5-10
  - v. 10+
3. Ön a tanult szakmájában helyezkedett el? (Diákmunkára is vonatkozik)
  - i. Igen
  - ii. Nem
  - iii. Hasonló szakmában
  - iv. Nem dolgozik
4. Ön dolgozott iskolai tanulmányai mellett?
  - i. Igen, szakomhoz kapcsolódó munkakörben
  - ii. Igen, szakomtól eltérő munkakörben
  - iii. Nem dolgoztam
5. Az Ön tapasztalatai szerint melyek azok a kompetenciák, amiket a munkáltatók elvárnak az új munkavállalóktól?
6. Ismeri Ön az alábbi kompetenciákat? Amennyiben igen, mennyire érzi magabiztosan Önmagát benne? (1-6-ig értékelje, Egyáltalán nem, Inkább nem, Közepesen, Inkább igen, Magabiztosan, Nem ismerem)
  - i. Analitikus gondolkodás és innováció
  - ii. Aktív tanulási és tanulási stratégiák
  - iii. Komplex problémamegoldás

- iv. Kritikus gondolkodás és elemzés
  - v. Kreativitás, eredetiség és kezdeményezőkézség
  - vi. Vezetés és társadalmi befolyás
  - vii. Technológia használata, felügyelete és ellenőrzése
  - viii. Technológiai tervezés és programozás
  - ix. Ellenálló képesség, stressztűrés és rugalmasság
  - x. Érvelés, problémamegoldás és ötletelés
7. Ön szerint hol sajátította el a saját kompetenciáit? (Általános iskolában, Középiskolában, Egyetemi/Főiskolai képzés során, Egyéb képzéseken, Munkahelyen/Diákmunkában, Nem ismerem)
- i. Analitikus gondolkodás és innováció
  - ii. Aktív tanulási és tanulási stratégiák
  - iii. Komplex problémamegoldás
  - iv. Kritikus gondolkodás és elemzés
  - v. Kreativitás, eredetiség és kezdeményezőkézség
  - vi. Vezetés és társadalmi befolyás
  - vii. Technológia használata, felügyelete és ellenőrzése
  - viii. Technológiai tervezés és programozás
  - ix. Ellenálló képesség, stressztűrés és rugalmasság
  - x. Érvelés, problémamegoldás és ötletelés
8. Ön szerint, hol kellene elsajátítania ezeket a kompetenciákat? (Általános iskolában, Középiskolában, Egyetemi/Főiskolai képzés során, Egyéb képzéseken, Munkahelyen/Diákmunkában, Nem ismerem)
- i. Analitikus gondolkodás és innováció
  - ii. Aktív tanulási és tanulási stratégiák
  - iii. Komplex problémamegoldás
  - iv. Kritikus gondolkodás és elemzés
  - v. Kreativitás, eredetiség és kezdeményezőkézség
  - vi. Vezetés és társadalmi befolyás
  - vii. Technológia használata, felügyelete és ellenőrzése
  - viii. Technológiai tervezés és programozás
  - ix. Ellenálló képesség, stressztűrés és rugalmasság
  - x. Érvelés, problémamegoldás és ötletelés

## 2. számú melléklet: Táblajegyzék.

1. táblázat.: Munkavállalói kompetenciák (Forrás: B. Pirohov – Tóth 2022.) .....	10
2. táblázat. 21. századi kulcskompetenciák (Forrás: D. Egervári et al., 2021.) .....	11
3. táblázat.: Kompetencia menedzsment részei (Forrás: D. Horváth 2019) .....	16
2019.) .....	16

## 3.számú melléklet: Ábrajegyzék

1. Diagram.: Tagozati eloszlás Forrás: Saját kutatás .....	22
2.Diagram.: Hallgatók szakjának szintjének eloszlása Forrás: Saját kutatás .....	22
3. Diagram.: Munkavégzési adatok Forrás: Saját kutatás.....	23
4. Diagram.: Munkatapasztalati adatok Forrás: Saját kutatás.....	23
5. Diagram: Szakmában való elhelyezkedés Forrás: Saját kutatás.....	24
6.Diagram.: Alapkompetenciák rangsora Forrás: Saját kutatás.....	25
7. Diagram.: Munkavállalói kompetenciák rangsorolása Forrás: Saját kutatás.....	26
8.Diagram.: Alapkompetenciák fejlesztési lehetőségeinek eloszlása [Fő] Forrás: Saját kutatás.....	28
9. Diagram.: Munkavállalói kompetenciák fejlesztési lehetőségei [Fő] Forrás: Saját kutatás.....	31
10.Diagram.: Elvárt kompetenciák ágazati eloszlása [db] Forrás: Saját kutatás.....	36

## Függelék

1.számú függelék: Konzulensi nyilatkozat

### KONZULTÁCIÓS NYILATKOZAT

Kovács Szandra Szilvia hallgató (G6I8E6) konzulenseként nyilatkozom arról, hogy a záródolgozatot/szakdolgozatot/diplomadolgozatot/portfólió<sup>1</sup> áttekintettem, a hallgatót az irodalmi források korrekt kezelésének követelményeiről, jogi és etikai szabályairól tájékoztattam.

A záródolgozatot/szakdolgozatot/diplomadolgozatot/portfóliót a záróvizsgán történő védeésre javaslom / nem javaslom<sup>2</sup>.

A dolgozat állam- vagy szolgálati titkot tartalmaz: igen nem<sup>\*3</sup>

Kelt: Budapest, 2023 év április hó 28. nap

  
Belső konzulens

2. számú függelék: Hallgatói nyilatkozat

NYILATKOZAT

a záródolgozat/szakdolgozat/diplomadolgozat/portfólió' nyilvános hozzáféréséről és eredetiségéről

A hallgató neve: KOVÁCS SZANDRA SZILVIA  
A Hallgató Neptun kódja: GGT8E6  
A dolgozat címe: EGYETEMISTÁK KOMPETENCIÁIUK VIZSGÁLATA AZ ÁLLÁSHIRDETÉSEKBE  
A megjelenés éve: 2023 JELÖLT ELVÁRÁSOK TÜKRÉBEN  
A konzulens tanszék neve: VIDEKFEJLESZTÉS ÉS FENNTARTHATÓ GAZDASÁG INTÉZET  
HUMÁNTUDOMÁNYI ÉS SZAKKÉPZÉSI TANSZÉK

Kijelentem, hogy az általam benyújtott záródolgozat/szakdolgozat/diplomadolgozat/portfólió<sup>1</sup> egyéni, eredeti jellegű, saját szellemi alkotásom. Azon részeket, melyeket más szerzők munkájából vettem át, egyértelműen megjelöltem, s az irodalomjegyzékben szerepeltettem.

Ha a fenti nyilatkozattal valótlan állítottam, tudomásul veszem, hogy a Záróvizsga-bizottság a záróvizsgából kizár és a záróvizsgát csak új dolgozat készítése után tehetek.

A leadott dolgozat, mely PDF dokumentum, szerkesztését nem, megtekintését és nyomtatását engedélyezem.

Tudomásul veszem, hogy az általam készített dolgozatra, mint szellemi alkotás felhasználására, hasznosítására a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem mindenkori szellemi tulajdon-kezelési szabályzatában megfogalmazottak érvényesek.

Tudomásul veszem, hogy dolgozatom elektronikus változata feltöltésre kerül a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem könyvtári repozitóri rendszerébe.

Kelt: Budapest, 2023 év 05. hó 06. nap

Kovács Szandra  
Hallgató aláírása

<sup>1</sup> A megfelelő dolgozattípus meghagyása mellett a többi típus törlendő.

<sup>2</sup> A megfelelő dolgozattípus meghagyása mellett a többi típus törlendő.



3. számú függelék: A dolgozat tartalmi kivonata

## **A DIPLOMADOLGOZAT TARTALMI KIVONATA**

**Dolgozat címe: „Egyetemisták kompetenciáinak vizsgálata az álláshirdetésekből  
jelölt elvárások tükrében.”**

**A dolgozatot készítő hallgató neve: Kovács Szandra Szilvia**

Szak, képzési szint és tagozat megnevezése: Emberi erőforrás tanácsadó mesterszak

II. évfolyam

*Tanszék/Intézet megnevezése:* Vidékfejlesztés és Fenntartható Gazdaság Intézet

Humántudományi és Szakképzési Tanszék

*Belső témavezető:*

Dr. Suhajda Csilla Judit

Egyetemi docens

Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem

Vidékfejlesztés és Fenntartható Gazdaság Intézet

Humántudományi és Szakképzési Tanszék

Összefoglalva a kutatásom fontosságát a munkaerőpiaci visszajelzések támasztják alá, megfigyelhetjük, hogy manapság a kompetenciák felértékelődtek a munkaerőpiacon. A kutatás célja a különböző kompetenciák ismeretének elmélyítése és az oktatásban való kompetenciafejlesztés fontosságának hangsúlyozása, bizonyítása. A kutatás első részeként 106 hallgató töltötte ki a kérdőívet, melyben 1-5-ös skálán értékelték saját tudásukat az előre megadott kompetenciákkal kapcsolatban. Alapkompetenciákat és a munkavállalói kompetenciákat ragsoroltam a megadott válaszok alapján. Továbbá megvizsgáltam a kompetenciák fejlesztésének színtereit és a munkavállalással való összefüggéseket. A kutatás második felében 60 db budapesti állás hirdetését elemeztem. Az álláshirdetésekből szereplő elvárásokat hard és soft skillekre bontottam és gyakoriságuk szerint listát állítottam belőlük. Valamint megvizsgáltam, hogy van-e kapcsolat az ágazatok és az elvárások között a soft skillek esetén és hogy milyen hasonlóságok találhatók a kutatás eredményei alapján felállított három lista között. Végül összevettem a két kutatási módszer eredményeit és arra a következtetésre jutottam, hogy a hallgatók többsége elég magabiztos azon kompetenciáiban, melyeket a munkáltatók keresnek.