

DIPLOMADOLGOZAT

NÉV: Szabó Bernadett

Szak: Emberi Erőforrás Tanácsadó MA

Budapest

2023



Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem
Budai Campus
Emberi Erőforrás Tanácsadó Szak

**A közbeszerzés területén dolgozó szakemberek
kompetenciáinak elemzése**

Belső konzulens: Dr. Suhajda Csilla Judit
egyetemi docens

Készítette: Szabó Bernadett
EK44KQ
Levelező tagozat

Intézet/Tanszék: Vidékfejlesztés és Fenntartható Gazdaság Intézet
Humántudományi és Szakképzési Tanszék

Budapest

2023

Tartalomjegyzék

1. Bevezetés	4
2. Szakirodalmi áttekintés.....	6
2.2. Legkeresettebb készségek 2023-ban	11
2.2. A ProcurComp ^{EU} - a közbeszerzési szakemberek európai kompetenciakerete	15
3. Saját vizsgálat	25
3.1. Kutatási célok és hipotézisek.....	25
3.2. A vizsgálat körülményei és helyszíne	26
3.3. Kutatási módszerek és minta bemutatása	26
3.4. Eredmények.....	30
4. Következtetések, javaslatok.....	42
5. Összefoglalás	44
6. Irodalomjegyzék	45
7. Mellékletek	47
8. Függelékek.....	49

1. Bevezetés

A korábbi években a közbeszerzést jobbra adminisztratív, támogató jellegű tevékenységnek tartották. Az elmúlt években azonban megítélése átalakult és alapvetően stratégiai eszközként tekintenek rá, amely alkalmas a kormányzati politikák megvalósításának támogatására. Az Európai Bizottság 2017-ben kiadta ajánlását és iránymutatását a közbeszerzés professzionalizálására, melynek értelmében a tagállamok saját igényeiknek és lehetőségeiknek megfelelően hosszú távú professzionalizálási stratégiát dolgozhatnak ki és hajthatnak végre a közbeszerzés területén. Az ajánlás kiemelt figyelemet szentel az emberi-erőforrás menedzsment fejlesztésére, elsősorban a közbeszerzési pálya képzéseire és a közbeszerzésben dolgozó szakemberek életpályájának javítására. A bizottság iránymutatását ProcureComp^{EU} kidolgozása és 2020-as megjelenése követte, amely a közbeszerzési kompetenciák európai referenciakeretét határozza meg. Ez a kiadvány elsősorban ajánlatkérő szervek, szervezetek gyakorló közbeszerzési szakemberei és közbeszerzési vezetők számára készült azonban véleményem szerint a versenyszféra közbeszerzési munkavállalói is találnak benne hasznos ötleteket, információkat.

A témaválasztás során lényeges szempont volt számomra, hogy egy valós, speciális témát dolgozzak fel. Aktualitása, hogy az Európai Unió tagországnak hazánknak is lehetősége van más uniós tagállamokban és harmadik országokban kipróbált és bevezetett megoldások mellett arra, hogy a többi tagállammal együtt alakítsuk és harmonizáljuk közbeszerzési gyakorlatunkat az emberi-erőforrás menedzsment területén is.

A másik ok, amiért késztetést éreztem a téma feldolgozására, mert jómagam már több mint 10 éve dolgozom közbeszerzési területen, s emiatt is rendkívül érdekesnek és szerteágazónak tartom ezt a szektort emberi-erőforrás menedzsment szempontjából is, hiszen a közbeszerzésben dolgozók egy része a közszférában, még másik része a versenyszféra területén dolgozik, kompetenciák, iskolai végzettség és a végzettségi szint tekintetében is rendkívül széles repertoárral rendelkeznek a közbeszerzési szakmában dolgozó kollégák. Emberi erőforrás tanácsadó szakemberként fontos megérteni ennek a területnek a sajátosságait, hiszen a közbeszerzés terén az emberierőforrás-menedzsment számos kihívással néz szembe. A közbeszerzéshez kapcsolódó munkakörök gyakran nem egyértelműen meghatározott szervezeti munkakörök ehhez kapcsolódó képzéssel, toborzással vagy szakmai előmenetellel. Gyakran olyan munkavállalók végzik a közbeszerzéssel kapcsolatos feladatokat, akik nem rendelkeznek a közbeszerzéshez

szükséges konkrét készségekkel. Napjaink dinamikusan fejlődő, felgyorsult világa a munkaerőpiaci elvárásokat is befolyásolja mind munkáltatói, mind pedig munkavállalói oldalról. Általánosságban elmondható, hogy a munkáltatók kompetenciaelvárásait az erőteljes digitális fejlődés mellett a Covid-19 pandémiából adódó megváltozott munkakörülmények is nagyban befolyásolták.

Dolgozatomat a kompetenciák általános bemutatásával és a közbeszerzési területhez kapcsolódó kompetenciák elméleti áttekintésével kezdem, melyet saját vizsgálataim követnek. Az első vizsgálatomban tartalomelemzéses módszerével közbeszerzés területén meghirdetett álláshirdetéseket tanulmányoztam és különböző szempontok szerint vizsgáltam az álláshirdetések kompetenciaelvárásait. Második vizsgálatomban pedig közbeszerzés területén dolgozó kollégákkal készített interjúk eredményei mentén elemeztem a kompetenciákat és arra keresem a választ, hogy a különböző közbeszerzési munkakörben dolgozó munkavállalók hogyan tudják kompetenciáikat fejleszteni, illetve a hazai szakemberek ismerik-e és kihasználják-e az *ProcurComp^{EU}* eszközei által felkínált lehetőségeket.

Dolgozatom révén betekintést nyerhetünk, a kompetencia fogalmának különböző megközelítéseibe, csoportosításukba, megismerhetjük a 2023-as év top kompetenciáinak alakulását és várható változásainak előrejelzéseit. Mindezek mellett rávilágítok az általam választott speciális terület jelenlegi kompetencia elvárásainak alakulására és jövőbeni fejlesztési lehetőségeinek tendenciáira is.

2. Szakirodalmi áttekintés

Gyorsan változó világban élünk, ezért a munkaerőpiaci versenyképesség megtartásához elengedhetetlen, hogy a munkavállalók folyamatosan képezzék magukat, fejlesszék tudásukat, új ismereteket sajátítsanak el a munkaerőpiacra történő belépésük és munkahelyük megtartása érdekében. Az elmúlt évek változásai, válságai rámutattak arra is, hogy azok a munkavállalók tudnak sikeresek lenni a munkaerőpiacon, akik rugalmasan alkalmazkodnak a változó környezeti feltételekhez is. Gazdasági szemléletváltás következtében változóban van a klasszikus tudás megítélése a munka világában is.

Az utóbbi években a munkáltatókra jellemző, hogy előtérbe helyezik a kompetencia alapú kiválasztást, melyben a pályázó végzettsége, szakmai tudása mellett a szociális és magatartási komponensek, attitűdök, értékek is fontos szemponttá léptek elő. Ennek egyik oka, hogy a végzettség, szakmai tudás nem feltétlenül elegendő ahhoz, hogy valaki „beválljon” egy munkahelyen vagy munkakörben. A szakképzettség formalizált, mérhető ismeretekhez és jogszabályokban meghatározott bizonyítványokhoz kötődik. A kompetenciák egy része intézményben zajló tanulási folyamathoz kapcsolódik, másik része azonban az egyénre jellemző tulajdonságcsoporthoz tartozik. (Vojtek –Juhász –B. Erdős –Garai, 2013.)

A munkaadók végzettséghez és kompetenciákhoz való viszonya az alábbiak szerint csoportosítható (Henczi-Zöllei, 2007.):

- a munkakör betöltésénél előtérbe helyezik az egyén kompetenciakészletét, a kompetenciák háttérbe szoríthatják a mérhető, formalizált szaktudást.
- a munkaerő kiválasztásánál a szakképesítés és a kompetenciakészlet azonos súlyt képvisel (pl.: felvételi minimumkövetelmény a szakképesítés).
- preferálják a dokumentált (bizonyítvány, diploma stb.) szakmai kvalifikációt.

A kompetencia kifejezés napjainkra már a hétköznapi nyelvhasználatban is elterjedt, azonban a fogalmának számos megközelítést használjuk. Szakmai értelemben először az 1960-as években Noam Chomsky amerikai nyelvész írta le, mint az embert a nyelv használatára képessé tevő adottságot. Azóta számtalan szakma, különféle értelmezésben kezdte el használni a kompetencia fogalmát, a pszichológiától a pedagógián át az andragógián keresztül a HR-ig. A kifejezés egyre differenciáltabb értelmezése és egyre komplexebb használata következtében nem mindig egyszerű eligazodni magának a

kompetenciának, illetve a hozzá kapcsolódó fogalmak jelentésében. (Fabulya -Nagy - Tiszolczi, 2017.)

A kompetenciák értelmezései:

Az Idegen szavak gyűjteménye szerint a kompetencia „*Hatáskör, illetékesség, hozzáértés, alkalmasság, rátermettség, képesség.*” (*idegen-szavak.hu*)

A Magyar Értelmező kéziszótár meghatározása szerint „*a kompetencia illetékességet, hozzáértést, szakértelmet jelent.*” (*Magyar Értelmező Kéziszótár*)

„*A kompetencia az egyén megkülönböztető tulajdonsága, amely oksági kapcsolatban áll egy kritériumhoz kötött hatékony és/vagy jobb teljesítményhez egy munkakör vagy szituáció kapcsán.*” (*SPENCER – SPENCER, 1993 9. p.*)

„*A kompetencia tanulás, (tapasztalás, gyakorlás) eredményeként kialakuló személyes erőforrás – képződmények strukturált és együttes rendszere, mely az egyén számára – egy konkrét szellemi és/vagy fizikai (szak)területen – lehetővé teszi a megszerzett ismeretek és személyiségbeli komponensek konstruktív és sikeres alkalmazását.*” (*Henczi – Zöllei 2007,16. p.*)

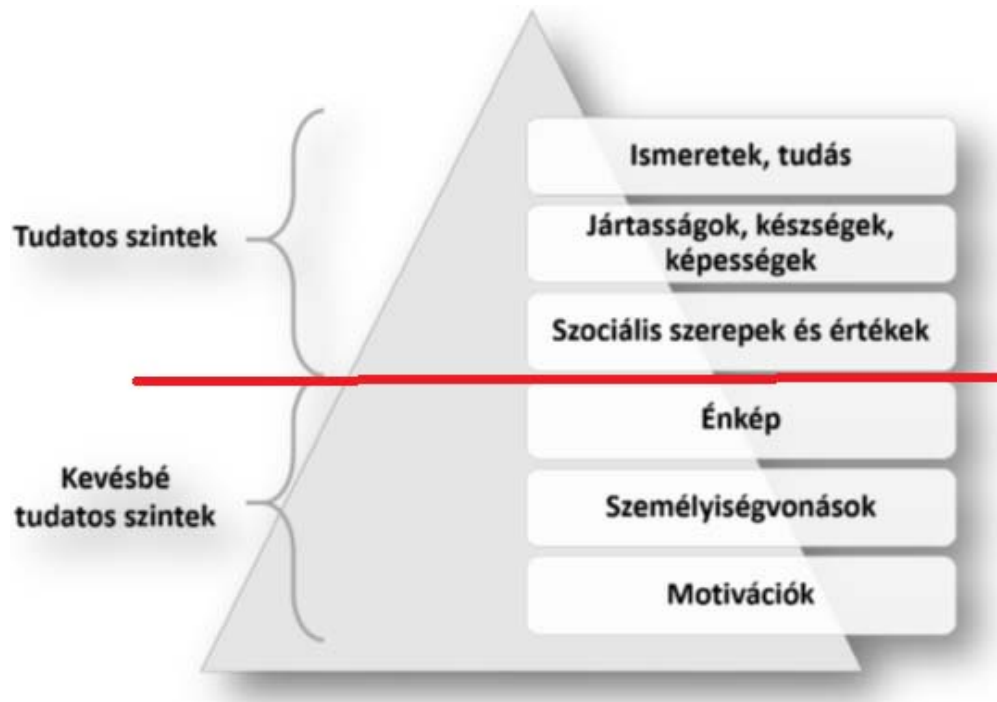
„*Ismeretek, készségek és szemléletmód, amelyek lehetővé teszik az egyének és szervezetek számára a hatékony fellépést egy munkakörben vagy helyzetben.*” (*ProcurComp^{EU} 2020, 6. p.*)

Kompetencia lehet egy adott feladathoz (munkakörhöz, tevékenységhez) szükséges ismeret, szaktudás, és az ennek alkalmazásához nélkülözhetetlen készség, képesség, motiváció, személyiség-tulajdonság, attitűd és érték is, ami a magatartásban, viselkedésben azonosítható, fejleszhető és összefügg a jó/kiváló teljesítménnyel. (Fabulya - Nagy – Tiszolczi, 2017.)

David McClelland amerikai pszichológus úttörő szerepet játszott a „Viselkedés Interjú” kidolgozásában és alkalmazásában. Ez az interjútechnika képezi a későbbi kompetencia - modellek kidolgozásának alapját. Napjainkra a széleskörű kompetenciakutatások és vizsgálatok eredményeként számtalan kompetenciafajtát fogalmaztak meg a szakértők, és több különböző struktúrában rendezték el ezeket, azaz többféle kompetencia-modell is

készült. A kompetenciamodellek különböző kompetenciacsoportok strukturált rendszerei amellyet az adott szervezetre, annak kiemelten fontos területére, szintjére vagy munkaköri csoportjára dolgoznak ki. (Fabulya - Nagy – Tiszolczi, 2017.)

A teljesség igénye nélkül dolgozatomban két különböző kompetencia-modellt szeretnék bemutatni. Ezek közül a legismertebb a *Spencer és Spencer féle Jéghegy-modell*, ahol a jéghegy szimbolikusan fejezi ki a kompetencia-összetevők 6 szintjét.



1.ábra Spencer- McClelland- Spencer jéghegy modell (Fabulya -Nagy -Tiszolczi, 2017. p 23.)

A piramis alján a kevésbé tudatos szintek helyezkednek el, ezek a szintek nehezebben fejleszthetők (Fabulya -Nagy -Tiszolczi, 2017.) :

Énkép: amilyennek az egyén látja magát, az önbizalom hit abban, hogy képes helyt állni a nehéz helyzetben

Személyiségvonások: az adott személy fizikai és pszichikai jellemzői, mint például reakcióidő, döntési képesség, önértékelés stb.

Motivációk: cselekvéseink mozgatórugói, a teljesítmény által motivált ember kihívást jelentő célokat tűz maga elé, és felelősséget vállal a célok eléréseért

A piramis tetején a fejleszthető kompetenciák helyezkednek el:

Ismeretek, tudás: információk, fogalmak és elméletek összessége

Jártasságok, készségek, képességek: tevékenységekre, teljesítményre való adottság, tanult gyakorlat, melyek analitikus és a konceptuális gondolkodást is feltételeznek

Szociális értékek: azon szerepek, amelyeket a személy fontosnak tart (például a siker).

A kompetencia-menedzsment az *öttényező kompetenciamodell* használatát javasolja, amelyben a kompetenciák a környezethez, a munkafolyamatokhoz és az önfelkészítéshez igazodnak. A szervezetek azért vezetnek be kompetencia-modelleket, hogy a menedzsment kezébe legyen egy használható eszköz, amely képes az optimális munkerő-állomány folyamatos biztosítására. Ebben a modellben egyértelműen látszik, hogy az egyénnek rendelkeznie kell önfelkészítést előmozdító kompetenciákkal, illetve a kompetenciái birtokában képes formálni, hatni a munkahelyi és/vagy társadalmi környezetére. (Henczi-Zöllei, 2007.)



2. ábra: HDL-féle kompetenciamodell Henczi – Zöllei 2007 ábrája saját kiegészítéssel

A modell közepén kaptak helyet az **általános kompetenciák**, amelyek a kulcs- és kognitív kompetenciákat tartalmazzák. A feladatokkal és egyéni törekvésekkel azonosított **szakmai kompetenciák**. A munkahelyi és társadalmi környezettel összefüggő **szociális kompetenciák**. A **tanulási kompetenciák** a folyamatos önfelkészítéshez nélkülözhetetlen kompetenciákat foglalják magunkba. Végül pedig az **innovatív kompetenciák**: munkahelyi és társadalmi környezet fejlesztése. (Henczi-Zöllei, 2007.)

Egy szervezet a kompetenciamodell használatából sokat profitálhat. A menedzsmentnek segítséget nyújthat például az objektívebb teljesítmény értékelésében, konkrét kompetenciafejlesztési irányok kijelölésére. A munkavállalók számára tervezhetőbbé válik a karrierút vagy a szervezeti célok egyéni szinten, munkakörre lebontva is világossá válnak.

A kompetencia-modellek alkalmazásának egyetlen negatívuma, hogy az adott szervezetre való alakítása idő és erőforrás igényes. (Henczi-Zöllei, 2007.)

Kompetenciamenedzsment

Kompetenciamenedzsment alatt a kompetenciaalapú stratégiai emberierőforrás-gazdálkodást értjük, amely segít az egyes humán funkciók (toborzás, kiválasztás, teljesítményértékelés, ösztönzés, karrier- és utánpótlásprogramok, képzés, munkakörrendszerek) kompetenciaalapú kezelésében, menedzselésében. A kompetenciamenedzsment egy kapocs a szervezet céljai, stratégiája és az egyén (munkavállaló) karriertörekvése között. *„A szervezeti célkitűzések realizálását szolgáló tevékenységek összefüggő sorozata, mely lehetővé teszi a szükséges kompetencia-erőforráskészlet tervezését és biztosítását, a rendelkezésre álló kompetenciapotenciál racionális felhasználását, fejlesztését, s ezáltal a munkavállalók teljesítményének folyamatos növelését.”* (Henczi-Zöllei, 2007. 48 p.)

A kompetenciamenedzsment célja a szervezet kompetenciaelvárásainak struktúrált meghatározása, a szükséges erőforrások megtervezése, optimalizálása mellett a toborzás, kiválasztás támogatása, a munkavállalók kompetenciáinak hatékony kihasználása, kompetenciakészletük mérése, értékelés és nem utolsósorban az egyén és a szervezeti célok összehangolása. A kompetenciamenedzsment minden intézkedést, módszert, eszközt lefed, amely a munkavállalók kompetenciakészletének gyakorlati hasznosítását, fejlesztését szolgálja ezzel támogatva a szervezet versenyképességét és eredményességét. (Henczi-Zöllei, 2007.)

A vezetők és a HR szakemberek funkciója és felelőssége, hogy biztosítsák a egyén (munkavállaló) és a szervezet egymáshoz illeszkedését. A gyakorlatban kétféle illeszkedési felfogással találkozhatunk, az egyik a munkakörök kompetenciaigényei és a szervezet tagjai közötti illeszkedés, a másik a szervezeti célok és egyéni célok közötti illeszkedés. A szervezetek HR stratégiái azonban gyakran nincsenek egyértelműen megfogalmazva, kihirdetve, így nem olvasható ki belőlük, hogy az adott szervezet mely illeszkedési felfogást követi. (Nemeskéri, 2019.)

Kompetenciamenedzsmentet segítő eszközök, fogalmak

A **kompetenciakeret** az emberierőforrás menedzsment egyik eszköze. Készségeket és ismereteket határoz meg, amelyek az egyén a munkájának eredményes és hatékony

ellátásához szükségesek. A **kompetenciaprofil** a sikeres feladatellátáshoz nélkülözhetetlen kompetenciákból áll, a kompetenciaprofil egyes elemeihez súlyszámok is rendelhetők. A munkaköri kompetenciaprofilok létrehozása segíti az azonos munkakör, azonos elvárás elvének kialakítását. A kompetenciaprofilok a szervezeti célokkal, változásokkal, szükségletekkel stb. együtt folyamatosan változnak, módosulnak. A **kompetenciaszótár** a szervezet kompetencia profilja, karriertervezéshez, teljesítményértékléshez, vagy munkaerőfelvételi követelmények kialakításához kiválóan használható. A **kompetencia-térkép** pedig mindazokat a kompetenciákat tartalmazza, melyek az adott munkaterületen a sikeres munkavégzéshez elengedhetetlenek. Elkészítésénél figyelembe kell venni a munkakörök jellemzőit. **Kompetenciadeficitről** beszélünk, ha a szervezet adott munkakörében meghatározott kompetenciakövetelmények magasabbak a munkakört betöltőtő munkavállaló kompetenciakészleténél. Ebben az esetben egyéni kompetenciafejlesztési célok kitűzésére lehet szükség. (Az egyén alulképzett a munkakör elvárásaihoz képest.) **Kompetenciaszufficit** esetén pedig az adott munkakörben a munkavállaló kompetenciakészletének tényleges szintje több területen és lényegesen meghaladja az elvárt kompetenciák szintjét. (Az egyén túlképzett a munkakör elvárásaihoz képest.) (Henczi-Zöllei, 2007.)

2.2. Legkeresettebb készségek 2023-ban

Több cikk és elemzés is feldolgozta a 2023-as év top kompetenciáit, készségeit. "A munkahelyek jövője 2023" felmérésben azt is előrejelezték, hogy milyen változások és tendenciák várhatók ezen a téren az elkövetkező években.

A Forebs magazin „Top 20 Skills That Employers Look For In Candidates” cikkében az alábbi top 20 készségek kerültek megjelölésre, amelyekkel a pályázók lenyűgözhetik a leendő munkáltatót, és növelhetik az elhelyezkedési esélyeiket.

- „Hard skills” azaz technikai készségek segítenek sikeresen elvégezni a mindennapi munkát, illetve segíthetnek egy jobban fizető állás elérésében. Alapvető kódolás; Adatelemzés és statisztika; Tartalommarketing; Közösségi média és digitális marketing; Blogírás; SEO szövegírás; Idegen nyelv ismeret; Webfejlesztés
- „Soft skills”: Az emberek inkább a technikai készségekre összpontosítanak, és gyakran elfelejtik, hogy a soft skills-ek nélkülözhetetlenek, hiszen ezek a készségek segítenek interperszonális szinten a munkahelyeden például egyénileg és csapatban

fejlődni. Kommunikáció; Csapatmunka; Problémamegoldó képesség; Tervezés és szervezés képességek, azok a Vezetői tulajdonságok, amelyekkel a vállalat céljai elérhetővé válnak; „Time management”; Alkalmazkodóképesség; Kreatív gondolkodás; Önmenedzsment; Termelékenység; Konfliktuskezelési készségekkel (Forbes; 2023)

A World Economic Forum Future of Jobs 2023-as jelentése azt vizsgálja, hogyan alakulnak a munkahelyek és a készségek napjainkban és a következő öt évben. A sorozat negyedik kiadása folytatja a munkáltatói elvárások elemzését, hogy ezáltal betekintést nyújtson abba is, hogy a társadalmi-gazdasági, technológiai trendek hogyan alakítják majd a jövő munkahelyeit. A World Economic Forum 2016 óta két évente elkészíti a munkahelyek jövőjéről szóló jelentését. A Fórumot 1971-ben non-profit alapítványként alapították, székhelye Genfben van. A jelentés legfontosabb megállapításai (World Economic Forum; 2023):

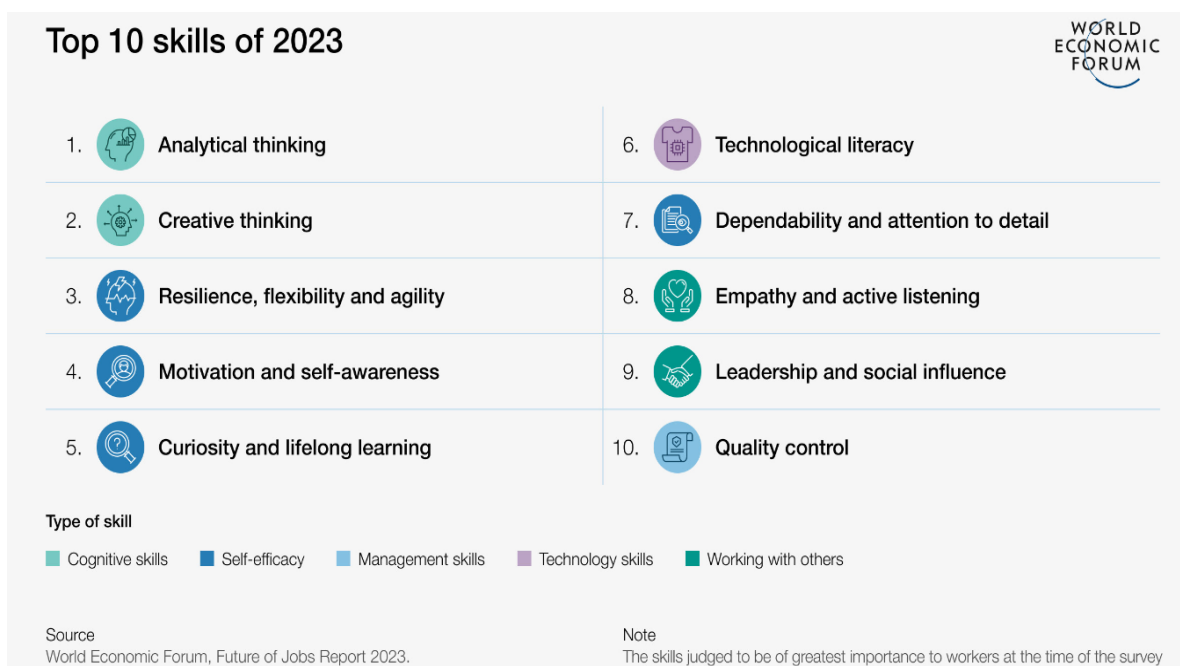
- A gazdasági, egészségügyi és geopolitikai trendek 2023-ban eltérő eredményeket hoztak a munkaerőpiacokon világszerte.
- A felmérésbe 803 vállalatot vontak be, akik 11,3 millió munkavállalót foglalkoztatnak világszerte. A felmérés a makro- és technológiai trendekkel, a munkahelyekre gyakorolt hatásukkal, a készségekre gyakorolt hatásukkal, valamint a vállalkozások által a 2023 és 2027 közötti időszakra tervezett munkaerő-átalakítási stratégiákkal kapcsolatos kérdésekre terjed ki.
- A technológiai átalakítás a következő öt évben is az üzleti átalakulás kulcsfontosságú hajtóereje marad. A megkérdezett szervezetek több mint 85%-a az új technológiák és a digitális hozzáférés kiterjesztését tartja a szervezetük átalakulásának legvalószínűbb előmozdítóinak.
- A legnagyobb munkahelyteremtő és -romboló hatás a környezeti, technológiai és gazdasági trendekből ered.
- A technológiai adaptáción a big data, a felhőalapú IT és a mesterséges intelligencia alkalmazása értendő. A vállalatok több mint 75%-a szeretné átvenni ezeket a technológiákat a következő öt évben.
- A technológiai változások többségének munkahelyekre gyakorolt hatása várhatóan pozitív lesz a következő öt évben. Várhatóan az adatelemzés, a klímaváltozás és a környezetkezelési technológiák, valamint a titkosítás és a kiberbiztonság jelentik a munkahelyek növekedésének legnagyobb hajtóerejét.

- A munkaadók a következő öt évben az állások 23%-át kitevő strukturális munkaerőpiaci lemorzsolódásra számítanak.
- Az automatizálás a vártnál lassabb ütemben halad. A szervezetek ma úgy becsülik, hogy az összes vállalkozással kapcsolatos feladat 34%-át gépek, a fennmaradó 66%-ot pedig emberek végzik el, ez 1%-os eltérés a 2020-as adatokhoz képest.
- Az analitikus és kreatív gondolkodás továbbra is a munkavállalók legfontosabb készségei maradnak 2023-ban. Az analitikus gondolkodásra több vállalat alapkészségként tekint.
- A jelentés szerint a kognitív készségek jelentősége nő, ami a munkahelyi komplex problémamegoldás növekvő jelentőségét tükrözi. A megkérdezett vállalkozások szerint a kreatív gondolkodás valamivel gyorsabban növekszik, mint az analitikus gondolkodás. A technológiai ismeretek a harmadik leggyorsabban növekvő alapkészség.
- 2027 előtt 10 munkavállalóból hatnak lesz szüksége képzésre, de ma már csak a dolgozók fele fér hozzá megfelelő képzési lehetőségekhez.
- A vállalatok által a leggyorsabban növekvő fontosságú készségek nem mindig tükröződnek a vállalati készségfejlesztési stratégiákban.
- A válaszadók bíznak a meglévő munkaerő fejlesztésében, ugyanakkor kevésbé optimisták a tehetségek rendelkezésre állását illetően a következő öt évben. Ennek megfelelően a szervezetek a készségek hiányosságait és a tehetségek vonzására való képtelenséget azonosítják az iparág átalakulását megakadályozó fő akadályokként. Válaszul a vállalatok 48%-a a tehetséggondozási és előmeneteli folyamatok fejlesztését olyan kulcsfontosságú üzleti gyakorlatként azonosítja, amely növelheti a tehetségek elérhetőségét szervezetük számára, megelőzve a magasabb bérek (36%) és a hatékony átképzés és továbbképzés (34%) lehetőségét.
- A megkérdezett vállalatok arról számoltak be, hogy a tanulásba és a munkahelyi képzésbe való befektetés, valamint a folyamatok automatizálása a leggyakoribb munkaerő-stratégia, amelyet szervezeteik üzleti céljainak elérése érdekében alkalmaznak. Ötből négy válaszadó arra számít, hogy a következő öt évben végrehajtja ezeket a stratégiákat.
- A vállalatok többsége a nőket (79%), a 25 év alatti fiatalokat (68%) és a fogyatékkal élőket (51%) fogja előnyben részesíteni kiválasztásánál.

- A vállalkozások negyvenöt százaléka úgy véli, hogy a készségfejlesztő képzés finanszírozása hatékony beavatkozás azoknál a kormányoknál, amelyek a tehetséget a foglalkoztatáshoz kívánják kapcsolni.

A legutóbbi "A munkahelyek jövője 2023" című kiadvány alapján a legfontosabb készségek rangsora 2023-ban az alábbiak szerint alakul (World Economic Forum; 2023):

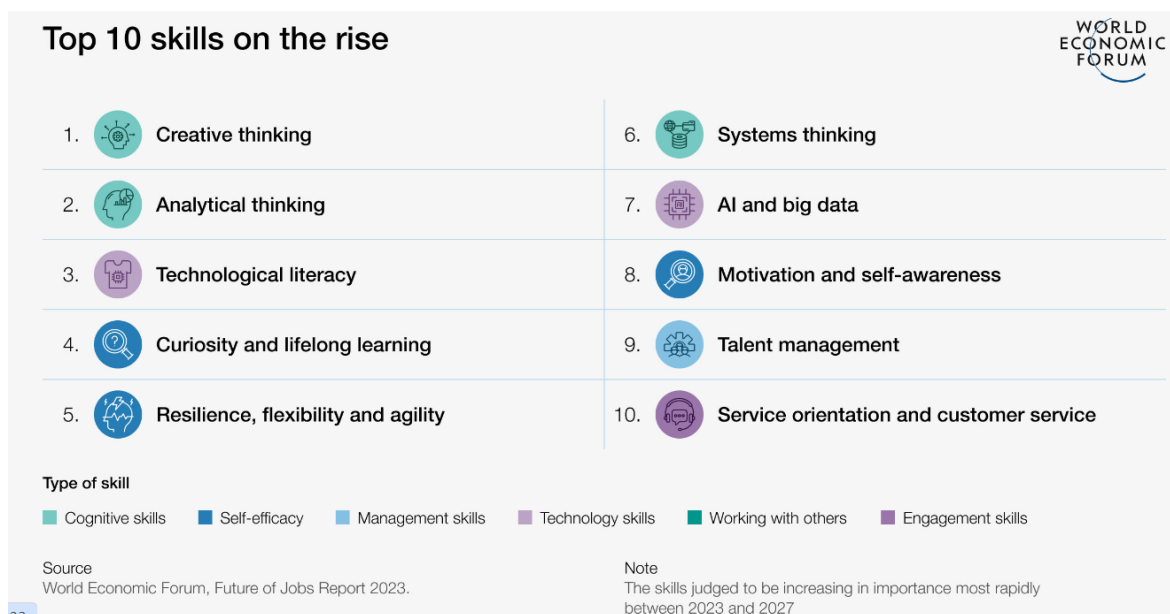
- Kognitív képességek: Analitikus gondolkodás; kreatív gondolkodás; technológiai készségek; megbízhatóság és részletekre való odafigyelés képessége;
- Önismerethez kapcsolódó kompetenciák: rugalmasság és agilitás; motiváció és önismeret; kíváncsiság és élethosszig tartó tanulás
- Management készségek: minőség ellenőrzés
- Technológiai készségek
- Másokkal való együttműködés: empátia és aktív figyelem; vezetés és a társadalmi befolyásolás



3. ábra: Top 10 skills of 2023 - World Economic Forum

A Világgazdasági Fórum "A munkahelyek jövője 2023" című jelentése szerint 2027-re a top 10-es lista az alábbiak szerint alakul majd, az analitikus és kreatív gondolkodás, valamint a mesterséges intelligencia és a nagy „big data” lesznek a legkeresettebb készségek.

A vezetői képességek és a társadalmi befolyás, valamint a kíváncsiság és az egész életen át tartó tanulás is a várhatóan egyre keresettebb készségek közé tartoznak majd. (World Economic Forum; 2023)



4. ábra: Top 10 skills on the rise - World Economic Forum

2.2. A ProcurComp^{EU} - a közbeszerzési szakemberek európai kompetenciakerete

Munkavállalói kompetenciák a közszféra és a versenyszféra területén

A közszférában és a versenyszférában elvárt kompetenciák közötti különbségek a két terület eltérő céljaiból, jellemzőiből adódnak. A piaci szféra célja elsősorban a profitszerzés, jellemzője és mozgatórugója az állandó verseny. A közigazgatás közjó szolgálatára kialakított rendszer, ahol a cél a társadalmi igények kielégítése akár gazdasági veszteségek árán is. (Karoliny – László – Poór, 2004.)

A közszférában lévő munkafolyamatok komplexek a jogszabályok ellentmondásosak, a rendszer bürokratikus. Párhuzamos értékelési folyamatok vannak jelen, nincsenek rendszeres munkakörelemzések és az objektív mérőeszközök is hiányoznak. A fentiekből következik, hogy az értékelés főként szubjektív alapon történik. A versenyszférában alkalmazott kompetencia mérési-értékelési módszerek teljesen másképp mennek végbe. A magánszektor teljesítményértékelésnél konkrétan meghatározott mérföldkövek vannak kialakítva, azért hogy aki azokat sikeresen teljesíti, magasabb bérre, pozícióra vagy szakmai továbbképzésre számíthat. Mindent összevetve a versenyszféra kompetencia modellje és

megoldásai nem alkalmazhatók egy az egyben a közigazgatás területén. Hazánkban zárt rendszerű közigazgatási modellel működik, amely azt jelenti, hogy az állami szolgálatban foglalkoztatott szakképzett munkavállalók az általános munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállalókhöz képest előjogok (elmozdíthatatlanság) illetnek meg és kötelezettségek terhelnek. Ez a sajátos zárt modell egyszerre kedvező és mozgásteret korlátozó a közszféra emberi erőforrás menedzsmentje szempontjából. A nyugat-európai országok is többé-kevésbé zárt karrierrendszert építettek ki (Franciaországban rendkívül zárt, szigorú hierarchia.) Nyílt rendszerű modell például Angliában és Új-Zélandon érvényesül, Svédországban pedig ugyanazok a szabályok vonatkoznak a közszféra alkalmazottaira, mint a versenyszféra alkalmazottaira. (Karoliny – László – Poór, 2004.)

A magán és közszféra szervezeteinek hagyományos jellemzői

Jellemzők	Magánszféra	Közszféra
Főbb mozgatók	Piaci egyéni választások, kínálat és árak, fogyasztói szemlélet, verseny	Kollektív választás, szükségleti szempontok, állampolgári jogon járó juttatások, jogszabályok
Végcél	Fennmaradás a versenyben	A társadalmi érdek érvényesítése
Szervezeti jellemzők	Rugalmas, decentralizált, az elérendő célokra koncentráció szervezet	Hierarchizált, bürokratikus, központosított szervezet
Az alkalmazottaktól elvárt magatartás	A célok megvalósítása, kritikus szemlélet, kreativitás	A szabályok betartása, óvatosság, fegyelem
Kontrolleszközök	Az elért eredményekhez kapcsolt pozitív ösztönzők	A szabályok megszegéséhez kapcsolt negatív szankciók
A vezetés	Előre tekintő, jövőt formáló, autonóm	Az eredményeket nyomkövető, reagáló, korlátozottan autonóm
A tervezés szerepe a vezetési funkciók között	Kritikus, alapvető, állandó, sokdimenziós	Marginális, mechanikus, alkalmoszerű

5.ábra Karoliny – László – Poór: Emberierőforrás-menedzsment a közszférában

(Munkaügyi Szemle 2004/3 17.p.)

A közbeszerzés olyan beszerzési eljárás, melynek során a szerződéses partner a hatályos közbeszerzési törvény előírásai szerint kerül kiválasztásra. A közbeszerzés professzionalizálása elősegíti, hogy az ajánlatkérő szervek rendelkezzenek mindazokkal a készségekkel, ismeretekkel amelyek segítségével feladataikat a jogszabályoknak megfelelően, hatékonyan és eredményesen lássák el, ezáltal is elősegítsék a közpénzek leghatékonyabb elköltését. (ProcurComp^{EU}, 2020.) Az Európai Unió tagállamai a közbeszerzést központilag szabályozzák. Magyarország az Európai Unió tagállamaként köteles közbeszerzési jogát teljes mértékben összhangban tartani az Európai Unió közbeszerzési joganyagával.

Tanulmány a közbeszerzések professzionalizálásáról - Study on professionalisation of public procurement in the EU and selected third countries

Tekintettel a közbeszerzési kiadások nagy arányára, - az EU-ban a hatóságok minden évben körülbelül 2 billió euro értékben szereznek be árukat, szolgáltatásokat és építési beruházásokat, amely az EU GDP-jének körülbelül 14%-át teszi ki – ezért kiemelt fontosságú, hogy a közbeszerzési szakemberek munkájuk hatékony ellátásához rendelkezzenek a szükséges ismeretekkel és készségekkel. Az Európai Bizottság az elmúlt években számos kezdeményezést indított a terület professzionalizálása érdekében.

A közbeszerzésekről szóló 2014. évi irányelvek eszköztárat nyújtanak a közbeszerzés hatékonyabb és stratégiai szempontból történő felhasználására, 2017-ben pedig a Bizottság elfogadta a közbeszerzés professzionalizálására irányuló ajánlást. Az ajánlás 3 részből tevődik össze (ProcurComp^{EU} Study; 2020.):

- a közbeszerzésekre irányuló politika meghatározása
- a közbeszerzési szakemberek képzésének és karriermenedzsmentjének javítása
- informatikai eszközök fejlesztése és alkalmazása - Magyarországon az EKR (Elektronikus közbeszerzési rendszer) teljes körűen 2018. április 15-én kezdte meg működését.

A 2017-es ajánlás kiegészítéseként az Európai Bizottság vállalta az ProcurComp^{EU} kidolgozását, amely az ajánlás 2. részét hivatott támogatni. A tanulmány célja tehát a ProcurComp^{EU} kompetenciakeret háttérének megteremtése. A kutatás átfogó képet ad az EU-ban és kiválasztott harmadik országokban a közbeszerzés professzionalizálásával kapcsolatos aktuális helyzetről, megállapítja a hiányosságokat és beazonosítja a jól bevált gyakorlatokat. Ezen megállapításokra és eredményekre építették ProcurComp^{EU} tervezését, hogy annak elemei eszközei igazodjanak a közbeszerzés jelenlegi gyakorlatához, kihívásaihoz és az EU tagállamai számára adaptálható legyen. (ProcurComp^{EU} Study, 2020.)

A tanulmány felépítését tekintve két részre bontható. Az 1. részben bemutatásra kerül a tanulmány kutatási módszertana és azon országok anyagai, esettanulmányai, ahol már lépéseket tettek a közbeszerzés professzionalizálása terén, így elemezhetővé váltak a professzionalizálás hatásai a közbeszerzés különböző aspektusainak szempontjából. Majd a 28 országtájékoztató azon legfontosabb megállapításai kerülnek összefoglalásra, melyek relevánsak az ProcurComp^{EU} eszközök tervezése és használata szempontjából, illetve részletezésre kerülnek az eszköz elfogadásának lehetséges előnyei. Végül a tanulmány első

szakaszát az Európai Bizottság ajánlásai zárják, amelyek az ProcurCompEU csomag átvételének előmozdítására irányulnak. (ProcurComp^{EU} Study, 2020.)

A tanulmány 2. részben kerültek megadásra az országadatlapok, amelyek részletes áttekintést nyújtanak az egyes országok aktuális közigazgatási kapacitásai mellett a közbeszerzés szakszerűsítésére irányuló kezdeményezések aktuális helyzetéről is. Az országtájékoztatók felépítése egységes, és az alábbi szempont mentén történt az összeállításuk: (ProcurComp^{EU} Study, 2020)

- az adott ország közbeszerzési rendszerének általános áttekintése (ajánlatkérők száma, közbeszerzési rendszer fő jellemzői)
- a közbeszerzésben dolgozók kapacitása a közbeszerzési munkaerő jellemzőit, professzionalizálódásra vonatkozó tényeket, adatok feltárása
- a humenerőforrás-gazdálkodás jellemzői: felvételi eljárások, javadalmazási rendszerek, karriertervezés elemzések
- kompetenciakeretekkel kapcsolatos tapasztalatok
- közbeszerzés képzési jellemzői
- az érdekelt felek által azonosított kihívások és megoldási javaslatok

A ProcurComp^{EU} fő célja, hogy segítsen az ajánlatkérő szervezeteknek és a közbeszerzési területen dolgozó munkavállalóknak meghatározni a munkájuk megfelelő elvégzéséhez szükséges ismereteket, készségeket, azonosítani a kompetenciahiányokat, és lépéseket tenni ezek orvoslására. Véleményem szerint azonban a ProcurComp^{EU} kompetenciakerete versenyszéren területén tevékenykedő, közbeszerzésekkel is foglalkozó szervezetek és munkavállalók körében is megállja a helyét. Kidolgozása során felülvizsgálták az uniós tagállamokban és harmadik országokban már alkalmazott közbeszerzési kompetenciakereteket és az érdekelt felekkel széles körű konzultációkat folytattak. Ezeken az interaktív konzultációkon több mint 300 szakember és szervezet vett részt, s ezen résztvevők illetve a kísérleti program résztvevőinek visszajelzéseit, ötleteit, javaslatait is figyelembe vették és beépítették ProcurComp^{EU} kidolgozása során. Érdemes azonban azt is megemlíteni, hogy a közzsférában elérhető anyagok mellett a versenyszférában kidolgozott és végrehajtott kompetenciakereteket is felhasználták, beépítették az eszköztárba . (ProcurComp^{EU}, 2020)

Az ProcurComp^{EU} eszköz lehetővé teszi a közbeszerzési szakemberek készségeinek és szakképzéseinek jobb megértését és összehasonlítását. Amolyan központi

referenciakeretként funkcionál, nem az a célja hogy konkrét megoldásokat írjon elő a tagállamok vagy a szervezetek számára. A közbeszerzői munkakör vonatkozásában egy önkéntes, rugalmas és teljes mértékben testre szabható eszköz, amely segíti a közbeszerzési szakemberek toborzását, képzését és szakmai előmenetelét. (ProcurComp^{EU}, 2020)

A csomag három eszközből áll, melyek együtt és külön-külön is használhatóak.

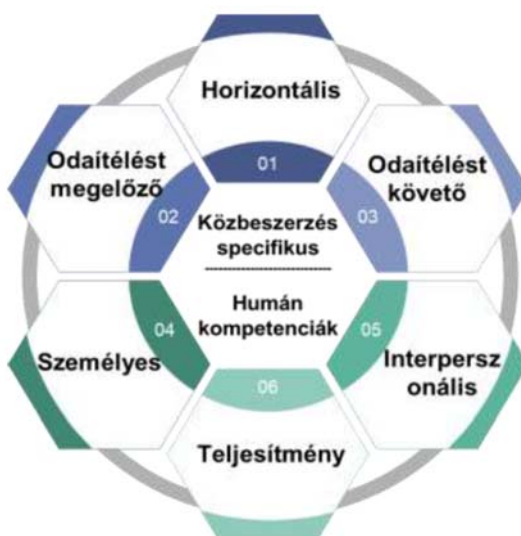
- I. rész: ProcurComp^{EU} kompetenciamátrix
- II. rész: A ProcurComp^{EU} önértékelési eszköz
- III. rész: A ProcurComp^{EU} referenciaként szolgáló képzési tanterv

A ProcurCompEU kompetenciamátrix

A kompetenciamátrix a kompetenciák és a jártassági szintek leírásán alapul.

„A ProcurComp^{EU} kompetenciamátrix felvázolja, hogy a közbeszerzési szakembereknek milyen alapkompenciákkal (ismeretekkel, készségekkel és szemléletmóddal) kell rendelkezniük ahhoz, hogy eredményesen és hatékonyan lássák el a munkájukat, és megfelelő ár-érték arányt biztosító közbeszerzési eljárásokat folytassanak le.”
(ProcurComp^{EU} 2020, 15. p)

Egy közbeszerzési szakember általános alaptevékenységei 30 kulcskompetencia köré szerveződnek, ezen kompetenciák 2 fő kategóriába sorolhatóak, 6 alcsoportra bonthatók az alábbi ábra szerint:



6.ábra: Kompetenciacsoportok

(ProcurCompEU – Európai kompetenciakeret közbeszerzési szakemberek számára 2020; 25. p.)

Közbeszerzés specifikus kompetenciák: a közbeszerzési munka fő feladatainak és tevékenységeinek elvégzéséhez szükséges ismereteket és készségeket fedik le.

Horizontális alcsoport: a közbeszerzési folyamat egyes szakaszaira vonatkozó kompetenciákat tartalmazza. (ProcurComp^{EU}, 2020)

- Tervezés: ismeri a szervezet közbeszerzés-tervezési és szakpolitikai prioritásait, költségvetési terveit és azok végrehajtási lehetőségeit, valamint tisztában van a vonatkozó nemzeti szintű szakpolitikákkal.
- Életciklus: a közbeszerzési életciklus különböző szakaszból áll, ezek a szakaszok hatással vannak egymásra. A teljes életciklus és az egyes szakaszok kölcsönhatásainak ismerete növeli a hatékonyságot (kockázatok, lehetőségek előrejelzése).
- Jogszabályok: ismeri és alkalmazza a nemzeti és uniós közbeszerzési jogszabályokat, átlátja a kapcsolódó jogterületek és hatásuk a közbeszerzésre.
- E-közbeszerzés és egyéb informatikai eszközök: releváns informatikai rendszerek és eszközök ismerete és használata. A közbeszerzés digitális átalakulása folyamatos proaktív megközelítést igényel, és folyamatos képzést tesz szükségessé.
- Fenntartható közbeszerzés: Tisztában van a szervezet és a kapcsolódó nemzeti szakpolitikák fenntarthatósági (környezetvédelmi és szociális) célkitűzéseivel, előírásaival és technikáival, amelyek beépíthetők a közbeszerzési eljárásba.
- Innovációs közbeszerzés: ismeri a szervezet és a kapcsolódó nemzeti szakpolitikák innovációs célkitűzéseit, mert az innovációs közbeszerzés hozzájárul a közszolgáltatások modernizálásához. (pl: kutatási-fejlesztési szolgáltatások vásárlása)
- Kategóriaspecifikus szakértelem: Jól ismeri a beszerezni kívánt áruk, szolgáltatások és építési beruházások egy vagy több kategóriájának jellemzőit, a beszállítókat, a technikai paramétereket és a piaci feltételeket.
- Beszállítók kezelése: a jelenlegi és jövőbeni beszállítókkal való kapcsolatok kiépítése az eljárások a közbeszerzési elvekkel összhangban.
- Tárgyalások: ismeri a tárgyalási stratégiákat és összhangban a közbeszerzési elvekkel a közbeszerzési eljárás egyes szakaszaiban alkalmazza ezeket. (ProcurComp^{EU} kompetenciamátrix, 2020)

Odaítélést megelőző alcsoport: a közbeszerzési szerződés odaítélését megelőző feladatok és tevékenységek elvégzéséhez szükséges kompetenciákat foglalja magában. (ProcurComp^{EU}, 2020)

- Igényfelmérés: a közbeszerzés tárgyának vonatkozásában igényfelmérő technikák és eszközök ismerete.

- Piacelemzés és piaci részvétel: a piacelemzési és piaci szerepvállalási technikák és eszközök segítségével feltárható a beszállítói piac és a piaci feltételek. Ezen ismeretek a közbeszerzési stratégia meghatározása során nyújtanak támpontot.
- Közbeszerzés stratégia: Az elérhető közbeszerzési stratégiák és alkotóelemeik ismerete és kiválasztása a szervezet célkitűzéseinek elérése érdekében.
- Műszaki előírások: olyan műszaki előírások kidolgozása, amely alapján a lehetséges ajánlattevők reális, a szervezet igényeinek megfelelő ajánlatokat tudnak benyújtani.
- Ajánlattételi dokumentáció: A sikeres közbeszerzési eljárás lebonyolítása érdekében az ajánlattételi dokumentáció tartalmi elemeinek ismerete.
- Ajánlatok értékelése: a megfelelő értékelési eljárás, az értékelőbizottság szerepének és feladatainak ismerete. (ProcurComp^{EU} kompetenciamátrix, 2020)

Odaítélést követő alcsoport: a közbeszerzésnek a szerződés odaítélését követő kezeléséhez szükséges kompetenciákat tartalmazza. (ProcurComp^{EU}, 2020)

- Szerződések kezelése: a szerződések kezelésére vonatkozó elvek ismerete
- Igazolás és kifizetés: az ellenőrzési elvek és a pénzügyi ellenőrzési keret, a szerződéses feltételeknek, illetve a vonatkozó pénzügyi és elszámolási szabályoknak ismerete, amely a kifizetésekhez elengedhetetlen.
- Jelentéstétel és értékelés: a szerződések végrehajtásának és teljesítésének nyomon követésére szolgáló eszközök és technikák ismerete.
- Konfliktusmegoldás és közvetítés: konfliktusmegoldás és közvetítés, panaszkezelés
- Alkalmazkodóképesség és újítás: a változásmenedzsmenttel kapcsolatos technikák és eszközök ismerete (ProcurComp^{EU} kompetenciamátrix, 2020)

Humán kompetenciák: a közbeszerzésspecifikus kompetenciák elsajátításához szükséges készségek összessége. A humán kompetenciák transzverzálisak és kiegészítik a közbeszerzésspecifikus kompetenciákat. (ProcurComp^{EU}, 2020)

Személyes alcsoport: a közbeszerzési szakemberek készségeit, attribútumokat, valamint a munkaköri leírás szerinti hozzáállást, magatartást foglalja magában. (ProcurComp^{EU}, 2020)

- Analitikus és kritikus gondolkodás: Az analitikus és kritikus gondolkodással kapcsolatos megközelítések ismerete.
- Kommunikáció: Kommunikációs eszközök és technikák alkalmazása a közbeszerzési irányelvekkel összhangban.
- Etika és megfelelés: a vonatkozó eljárási szabályok és elvek, valamint az ezek betartását elősegítő eszközök, kódexek ismerete és alkalmazása (ProcurComp^{EU} kompetenciamátrix, 2020)

Interperszonális alcsoport: olyan kompetenciák tartoznak, amelyek lehetővé teszik a közbeszerzési szakemberek számára a más szakemberekkel való szakszerű interakciót és együttműködést. (ProcurComp^{EU}, 2020)

- Együttműködés: a közbeszerzési szakemberek nem elszigetelten dolgoznak, együtt kell dolgozniuk másokkal a napi munkájuk során.
- Kapcsolattartás az érdekelt felekkel: Jó külső és belső kapcsolatok kiépítését és fenntartását jelenti.
- Csapatirányítás és vezetői készségek: Vezetői készségek ismeretek alkalmazása a szervezeti célok elérése érdekében. (ProcurComp^{EU} kompetenciamátrix, 2020)

Teljesítmény alcsoport: a közbeszerzési eljárások ár-érték arányának növeléséhez szükséges kompetenciák összessége. (ProcurComp^{EU}, 2020)

- Szervezeti tudatosság: Ismeri a szervezete adminisztratív felépítését és szervezeti kultúráját, tisztában van az érdekelt felek motivációjával.
- Projektirányítás: Bitrokában van a közbeszerzési projektek sikeres lebonyolításához szükséges tudásnak.
- Teljesítményorientáltság: Teljesítménymenedzsmenttel kapcsolatos startégiák alkalmazása. Pl: hiányosságok proaktív azonosítása
- Kockázatkezelés és belső ellenőrzés: Kockázatcsökkentő intézkedések és belső ellenőrzés ismerete, alkalmazása (ProcurComp^{EU} kompetenciamátrix, 2020)

Minden kompetencia **négy jártassági szinten** írható le:

1. alapszint: alapvető gyakorlati készségekkel rendelkezik, releváns információk használatával egyszerű közbeszerzési feladatokat és tevékenységeket hajt végre. (ProcurComp^{EU}, 2020)

2. középszint: elméleti és gyakorlati ismeretekkel, készséggel rendelkezik a közbeszerzésről és a kapcsolódó területekről. Korlátozott felügyelet mellett közbeszerzési eljárásokat lefolytat. (ProcurComp^{EU}, 2020)

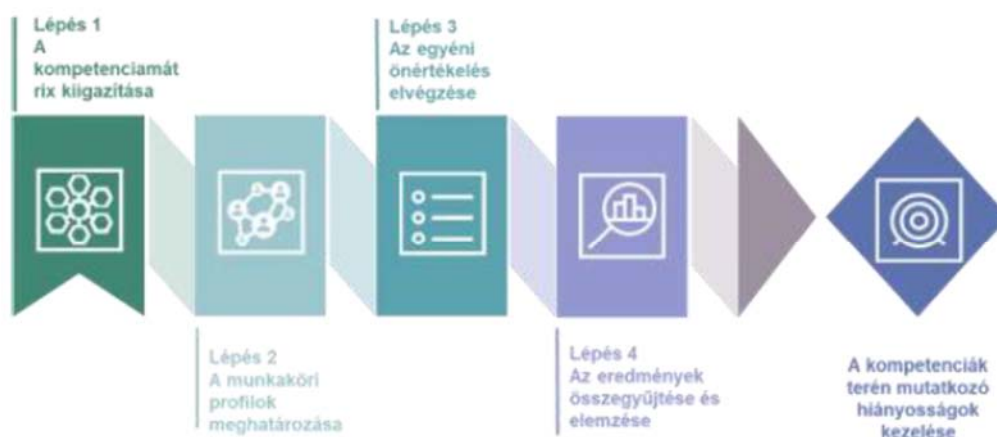
3. haladó szint: összetett és kevésbé gyakori feladatokat is ellát, problémákat old meg innovatív módszerek és megközelítések alkalmazásával. Felelősséget és elkötelezettséget vállal a közbeszerzési feladatok elvégzésért, odafigyel más közbeszerzési szakemberek észrevételeire és kulcsfontosságú döntéseket hoz a közbeszerzési eljárások különböző szakaszaiban. Képes gyorsan alkalmazkodni másokhoz és a körülményekhez. (ProcurComp^{EU}, 2020)

4. szakértői szint: Átfogó, specializált, gyakorlati és elméleti ismeretekkel rendelkezik a közbeszerzéssel kapcsolatban. Számos technikát, módszert és készséget ismer, hogy összetett problémákat oldjon meg, innovatív megoldásokat dolgozzon ki, illetve hozzájáruljon ahhoz, hogy a szervezete szélesebb körű ismeretekkel rendelkezzen a közbeszerzésről. Vezető szerepet tölt be, és lépést tart a legújabb közbeszerzési fejleményekkel, mivel részt vesz a közbeszerzéssel kapcsolatos legfontosabb szakértői és nem szakértői eseményeken. (ProcurComp^{EU}, 2020)

A ProcurCompEU többi eszközével együtt használva a mátrix segítséget nyújt azonosítani és strukturálni különböző közbeszerzési szerepköröket, és az adott szerepkörön belüli feladatokat. Egyéni és szervezeti hiányelemzés felmérésében is támogatást nyújt, ezzel az elemzéssel az adott személy vagy szervezet megtudhatja, hogy az egyes kompetenciák terén az elvárt szinthez képest milyen jártassági szinten van. Segít az erősségek-gyengeségek beazonosításában. Végezetül pedig a kompetenciák és az adott munkaköri profil vonatkozásában előírt célkitűzések összehangolására szolgáló intézkedések kidolgozását is segítheti. (például képzésekkel; toborzással) (ProcurComp^{EU}, 2020)

A ProcurCompEU önértékelési eszköz

Az önértékelési eszköz lehetővé teszi a felhasználók számára, hogy célokat határozzanak meg a különböző kompetenciákhoz és ezekhez viszonyítva értékeljék a saját készség szintjüket, valamint azonosítsák az esetleges hiányosságait. (ProcurComp^{EU}, 2020) A ProcurComp^{EU} önértékelési folyamata négy szakaszból áll, alkalmazásához felhasználói útmutató nyújt segítséget.



7.ábra Önértékelési folyamat - (ProcurCompEU – Európai kompetenciakeret közbeszerzési szakemberek számára 2020; 70. p.)

A folyamat 1. szakaszában meg kell bizonyosodni arról, hogy az ProcurComp^{EU} irányadó kompetenciamátrix-a megfelelő-e a az adott szervezet vonatkozásában, hiszen minden szervezet egyedi mind struktúrájában, létszámában, mind pedig munkakörök tekintetében, tehát először az ProcurComp^{EU} kompetenciamátrix-át az adott szervezet igényeihez kell igazítani. A 2. szakaszban meghatározásra kerülnek a szervezetspecifikus munkaköri profilok, amelyek kiegészülnek a kapcsolódó jártassági szintekkel és kompetenciákkal. Ezt követően a 3. szakaszban a szervezet közbeszerzés területen dolgozó munkavállalói egyénileg kitöltik az önértékelési kérdőívet. (ProcurComp^{EU}, 2020)

A kérdőív kérdései 3 fő részre bonthatók, általános kérdések; aztán mind a 30 kompetenciára vonatkozóan legalább egy ismeretre és egy készségre vonatkozó kérdés szerepel. Az ismeretekre és készségekre vonatkozó kérdések válasza 0-4 pont kapható. (ProcurComp^{EU}, 2020)

A folyamat 4. szakaszában a kitöltött kérdőívek elemzése történik a számítási eszközök segítségével. Az elemzés végén egyéni és szervezeti szintű eredményeket kapunk, hiszen az önértékelési kérdőívre adott egyéni válaszok és az elvárt jártassági szintek valamennyi kompetencia vonatkozásában értékelésre és pontozásra kerülnek. Szervezeti szinten az egyéni eredmények összesítése után rendelkezésre fognak állni a szervezeti szintű, összesített eredmények. Az egyének legmagasabb és legalacsonyabb pontszámainak azonosítása lehetővé teszi az egyéni és szervezeti erősségek és gyengeségek beazonosítását. A folyamat zárásaként egyéni és szervezeti szintű intézkedésekkel lehetőség biztosítható a kompetenciabeli hiányosságok felszámolására, amely történhet külső vagy belső továbbképzéssel, feladatok átszervezésével stb. (ProcurComp^{EU}, 2020)

A ProcurCompEU képzési tanterve

Az ProcurComp^{EU} 3. eszköze a képzési tanterv amely rugalmas eszköz, a csomagban megadott kompetenciamátrix és 30 kulcskompetenciája alapján került kidolgozásra. Ebben a tantervben nagyvonalakban meghatározásra került egy standard képzési program és képzési struktúra. A képzés során többféle képzési és tanulási módszerek alkalmazhatók, például: bevezető szemináriumok és műhelytalálkozók; konferenciák és magas szintű munkacsoportok; osztálytermi képzés; online képzés) A standard képzési tanterv 30 képzési modulból tevődik össze, ezekben megadásra kerülnek a képzések. (ProcurComp^{EU}, 2020)

3. Saját vizsgálat

3.1 Kutatási célok és hipotézisek

Kutatásom célja a közbeszerzési pályához köthető legfontosabb kompetenciák megismerése, a közbeszerzés területén dolgozó munkavállalók kompetencia fejlesztési lehetőségeinek és irányainak feltárása. Ezen felül megvizsgálom, hogy a 2020-ban megjelent ProcurComp^{EU} eszközeit mennyire ismerik és használják a hazai szakemberek és munkáltatók, a szervezeti és egyéni kompetenciáik felmérésére és fejlesztésére. Mivel a közbeszerzés egy speciális terület abból a szempontból, hogy a munkavállalók egy rész a versenyférában még másik része a közsférában dolgozik ezért megvizsgálom azt is, hogy a két terület munkavállalóinak kompetenciáiban van-e eltérés, és ha van, akkor milyen eltérések mutatkoznak.

Az első vizsgálatom célja, hogy feltárjam a közbeszerzési terület álláshirdetéseiben megjelenő kompetenciák mutatnak-e eltérést a közsféra és a versenyféra területén, továbbá, hogy ezekben az álláshirdetésekből megjelennek-e az ProcurComp^{EU}-ban meghatározott kulcskompetenciák.

Második vizsgálatomban közbeszerzés területén dolgozó szakembereket kérdeztem a kompetenciáikról és azok fejlesztésének lehetőségeiről. Fő célom annak megismerése, hogy a munkáltatók támogatják-e munkavállalóik kompetencia fejlesztését.

A dolgozatomban az alábbi hipotéziseket állítottam fel:

H1) Az első hipotézisben azt feltételezem, hogy a hazai közbeszerzés területén megjelent álláshirdetések kompetencia elvárásai a közsféra és a versenyszféra területén azonosak.

H2) Második hipotézisemben azt feltételezem, hogy az ProcurComp^{EU} által felsorolt kompetenciák nem jelennek meg a közbeszerzési terület kompetencia elvárásaiban.

H3) Harmadik hipotézisemben azt feltételezem, hogy a közbeszerzésben dolgozó szakemberek/munkáltatók jellemzően a szakmai kompetenciák fejlesztésére helyezik a hangsúlyt, az egyéb kompetenciák fejlesztését egyéni szintre helyezik.

3.2 A vizsgálat körülményei és helyszíne

A választott témám kutatásához kétféle vizsgálati módszert alkalmaztam. Az első kutatási módszeremben álláshirdetéseket elemeztem tartalomelemzés módszerével előre meghatározott szempontok alapján. Az adatgyűjtéshez három ismert elektronikus álláskereső portál álláshirdetéseiből gyűjtöttem ki azokat, amelyeknél a pozíció megnevezésében szerepelt a közbeszerzés szó. Az adatgyűjtés 2022 novemberében, decemberében és 2023 januárjában történt, azaz egy negyed évet vizsgáltam. Ebben az időszakban összesen 35 darab álláshirdetés jelent meg a fent említett portálokon, ahol a pozíció megnevezésében szerepelt a közbeszerzés.

Második kutatásom során célirányos kiválasztás mentén 13 közbeszerzési területen dolgozó kollégával készítettem félig strukturált interjút. Az interjúkat 2022 február és március hónapokban készítettem el. Az interjú a kvalitatív kutatási módszerek családjába tartozik és az 1970-es évektől kezdve terjedt el önálló kutatási módszerként a társadalomtudományokban. Korábban elsősorban a kérdőíves kutatások kiegészítésére szolgált, valamint a résztvevő megfigyelésen, a terepkutatáson belül alkalmazták. Célja egy adott téma részleteinek, mélységeinek a feltárása, amely nagyfokú érvényességet eredményez. A beszélgetések körülbelül 20-30 percig tartottak, az interjúalanyok közül ketten az online videó beszélgetést preferálták (Messenger), a többiekkel személyesen találkoztam. A megkereséseket úgy alakítottam, hogy a közzsférából és a versenyszféra területéről is legyenek interjúalanyok.

3.3 Kutatási módszerek és minta bemutatása

Tartalomelemzés

Napjainkban az álláskereséssel kapcsolatban rögtön az állásportálok jutnak eszünkbe. Az állásportálokon a munkavállalók nemcsak a nyitott állásokra pályázhatnak, hanem további szolgáltatásokat is igénybe vehetnek, például feltölthetik önéletrajzaikat a portál CV adatbázisába, önéletrajzi sablonokat tölthetnek le, értesítést kaphatnak emailben a legfrissebb állásokról, különböző cikkeket, karriertanácsokat olvashatnak amelyekkel felkészülhetnek egy állásinterjúra. Álláskeresők számára ezen portálok szolgáltatásai ingyenesek. A munkaadók állásokat hirdetnek, kereshetnek a CV adatbázisban és toborzási kampányokat indíthatnak különféle megjelenésekkel. Nekik viszont már fizetniük kell a szolgáltatásokért. (<https://www.hrportal.hu>.)

A magyar weben az első állásportálok 1998-ban indultak. 2002-2005 között a Jobpilot volt a piacvezető, amelytől szép lassan a Profession átvette a stafétabotot, s napjainra az egyik legismertebb és legmeghatározóbb állásportállá nőtte ki magát. 2022-ben egyértelmű piacvezető árbevételben nagyjából 80 százalékos részaránnyal és a meghirdetett pozíciók tekintetében is. Egy 2022-es statisztika alapján 2022. október 9-én a Profession-ön 18 249 db pozíciót hirdettek. (<https://www.hrportal.hu>.)

A Közigállás a közszféra állásportálja, egy tematikus állásoldal, amely egy-egy speciális téma köré szerveződik. 2008. januárjában a Miniszterelnöki Hivatal Személyügyi Igazgatósága indította el a Közigállás honlapot, azzal a céllal, hogy a közszférán belüli összes közalkalmazotti és köztisztviselői álláspályázat egy helyen legyen elérhető. A www.kozigallas.gov.hu (új elérhetőség: <https://kozszolgallas.ksz.gov.hu>) címen elérhető oldalon bejelentkezés nélkül is elérhetők az üres álláshelyek, valamint a részletes keresőben az elvárt képzettség, elvárt tapasztalat, a munkavégzés helye, a jogviszony időtartama és a foglalkoztatás jellege szerint is böngészhetünk. A regisztrált felhasználóknak az oldal még több lehetőséget nyújt, hiszen a Közigállás adatbázisába minden magyar állampolgár regisztrálhat, aki cselekvőképes, legalább középiskolai végzettséggel rendelkezik és büntetlen előéletű. A regisztráció során az álláskereső nyilatkozhat arról, hogy feltöltött adatai bekerüljenek-e a toborzási adatbázisba, ezáltal hozzáférhetővé váljanak-e az épp munkatársat kereső intézmények számára. Látogatottsága kisebb de a közigazgatás nyitott pozícióit itt egy helyen megtalálják az érdeklődők. Az államigazgatás nyitott közbeszerzési pozícióinak gyűjtőhelye. (<https://www.nyilvantarto.hu>)

A LinkedIn a világ legnagyobb üzleti közösségi hálózata, amely gyakorlatilag már állásportálnak is tekinthető. 2002 decemberében alapították és 2003. május 5-én indították el. A LinkedIn üzleti kapcsolatok létesítésére és álláskeresőre épít. Több százmillió felhasználóval rendelkezik, többségük angol nyelvterületen él. A LinkedIn tehát sokféle célra használható az üzleti és szakmai világban, és a felhasználók igényeinek megfelelően alakíthatják ki profiljukat és használhatják a platformot. Egyik ilyen fontos cél az álláskereső és toborzás. A felhasználók önéletrajzokat tölthetnek fel, hogy munkaadók és toborzók láthassák őket. Az álláskeresők kereséseket végezhetnek a megfelelő állások megtalálásához, míg a vállalatok számára lehetőséget biztosít az új munkatársak toborzására. A LinkedIn egy ugyanolyan közösségi oldal, mint a Facebook vagy az Instagram, azonban felhasználása sokkal inkább üzleti célú és formális. Nagy multik és vállalatok munkatársai,

vezetői találhatóak meg rajta és elsősorban szakmai jellegű kommunikáció zajlik. Az állásajánlatok zöme angol nyelven érhető el. (<https://www.hrportal.hu.>)

A választásom azért esett erre a 3 állásportálra, mert a célközönségük és felhasználói körük nagyon különböző és az elemzés során arra is választ kaphatunk, hogy ha valaki közbeszerzési területen kíván elhelyezkedni, akkor mely portált vagy portálokat célszerű felkeresnie, hol fogja a legtöbb nyitott pozíciót megtalálni.

A keresőkben a közbeszerzésre és a „public procurement” szavakra kerestem és a találatok közül azokat az álláshirdetéseket válogattam le, ahol a pozíció megnevezésében konkrétan szerepelt a közbeszerzés vagy „public procurement” szó. Az alábbi táblázatban összefoglaltam a megjelent álláshirdetéseket portálokra és hónapokra lebontva. A Profession-ön összesen 25 darab hirdetés, a Közigálláson 10 darab, a LinkedIn-en pedig 0 darab hirdetés jelent meg a vizsgált időszak alatt, ahol az álláshirdetések megnevezésében szerepelt a közbeszerzés szó. Az igazsághoz hozzátartozik, hogy a LinkedIn portálon is megjelent néhány közbeszerzéshez vagy „public procurement-hez” kapcsolódó álláshirdetés, azonban ezek megnevezésében nem szerepelt a „közbeszerzés” szó, így ezeket az álláshirdetéseket a kutatásom szempontjából nem tekintettem relevánsnak, az elemzés során nem használtam fel őket.

Álláshirdetések megoszlása dátum és portál szerint			
Állásportál	2022 november	2022 december	2023 január
Profession	8 db	8 db	9 db
Közig állás	5 db	5 db	0 db
LinkedIn	0 db	0 db	0 db
Összesen:	13 db	13 db	9 db

8. ábra: Álláshirdetések megoszlása dátum és portál szerint; Saját ábra

Félig struktúrált interjúk

A kérdések összeállítása során a kérdéstípusokat tekintve nyitott kérdésekkel dolgoztam, ezáltal interjúalanyaimnak tere és szabadsága adódott kifejezni saját véleményüket és meglátásaikat az adott kérdéssel, témával kapcsolatban. A beszélgetéseket 10 előre meghatározott kérdés köré építettem fel, az interjúkérdéseket az 1. sz. melléklet tartalmazza. A beszélgetés bevezetése általános kérdésekkel indult, amelyekben az iskolai végzettségre,

a közbeszerzés területén töltött releváns munkatapasztalatra kérdeztem rá. Ezután kitértünk arra, hogy hogyan kerültek beszélgetőtársaim a közbeszerzési pályára és váltottak-e munkahelyet vagy pozíciót ezen a területen, majd rátértünk a közbeszerzés kompetenciáinak különböző aspektusokból történő elemzésére. Az interjúk során nagy hangsúlyt fektettem annak megismerésére és feltérképezésére, hogy a közbeszerzés területén dolgozó szakemberek mely kompetenciákat tartják fontosnak, melyeket szeretnék a jövőben fejleszteni és ezekhez a munkáltatóktól milyen segítséget kapnak. Az interjú zárásaként pedig választ kaptam arra is, hogy ismerik-e és mennyire tartják hasznosnak a ProcurComp^{EU}-t és eszközeit. A kérdések összeállításánál arra törekedtem, hogy átfogó képet kapjak az interjúalanyok kompetenciákkal kapcsolatos véleményéről illetve azok fejlesztési lehetőségeiről, tendenciáiról. Jelen kutatásban a nemek megoszlása, életkorra vonatkozó adatok nem relevánsak.

Az interjúalanyok közül 2 fő vidéken, 11 fő pedig Budapesten dolgozik.

Munkavégzés helye szerinti megoszlás	
Budapest	11 fő
Vidék	2 fő

9. ábra Munkavégzés helye szerinti megoszlás, Saját ábra

Jelenleg 3 fő dolgozik a közszférában 10 fő pedig a versenyszférában tevékenykedik.

Közszféra és versenyszféra szerinti megoszlás	
Közszféra	3 fő
Versenyszféra	10 fő

10. ábra Közszféra és versenyszféra szerinti megoszlás, Saját ábra

A 13 megkérdezett közül 2 interjúalanyom vezetői beosztásban, a többiek pedig beosztottként dolgoznak.

Vezető vs. Beosztott szerinti megoszlás	
Vezető	2 fő
Beosztott	11 fő

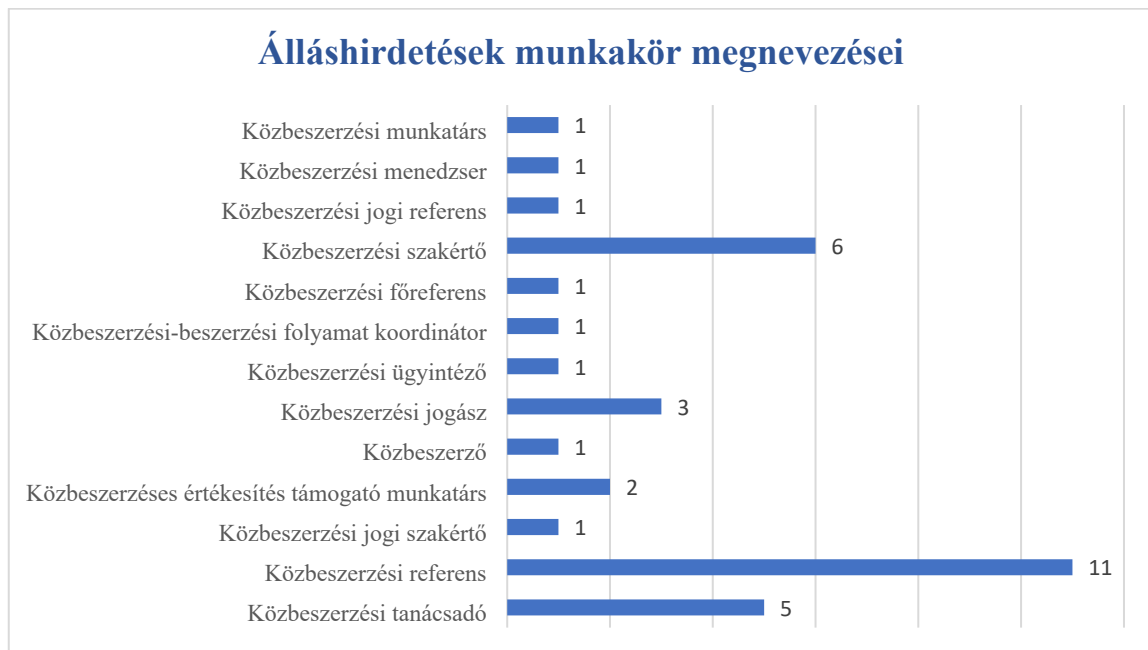
11. ábra Vezető vs. Beosztott szerinti megoszlás, Saját ábra

3.4 Eredmények

A tartalomelemzés során a következő elemeket vizsgáltam meg, melynek eredményeit diagrammok és szöveges ismertetés segítségével mutatom be.

- Munkakör megnevezéseinek tanulmányozása
- Munkavégzés helyszíne szerinti megoszlás
- Elvárt legmagasabb végzettség/ szakmai végzettség/ szakmai tapasztalat
- Közsféra és versenyszféra álláshirdetéseinek összehasonlítása kompetenciák szempontjából
- A ProcurComp^{EU} kulcskompetenciáinak megjelenése az álláshirdetésekből

A megjelent álláshirdetésekből 13 különböző megnevezéssel kerestek közbeszerzési szakembereket. A leggyakoribb megnevezések között szerepeltek a közbeszerzési referens, közbeszerzési szakértő és a közbeszerzési tanácsadó titulusok. A Közbeszerzési jogász munkakör az egyetlen, ahol jogi (iskolai) végzettséghez lehet kötni a munkakört, a többi hirdetésben a megnevezések teljesen ad-hoc jelleggel történtek, sem végzettségi szinthez sem pedig munkatapasztalathoz nem köthetőek a megnevezések.



12. ábra Álláshirdetések munkakör megnevezései; Saját ábra

A 35 álláshirdetésből 23 hirdetésben Budapestet nevezték meg a munkavégzés helyeként, 8 esetben vidékre kerestek közbeszerző szakembert 3 esetben az álláshirdetésből nem derült ki a munkavégzés helye és 1 esetben rugalmas munkavégzést jelöltek meg a munkaadók.



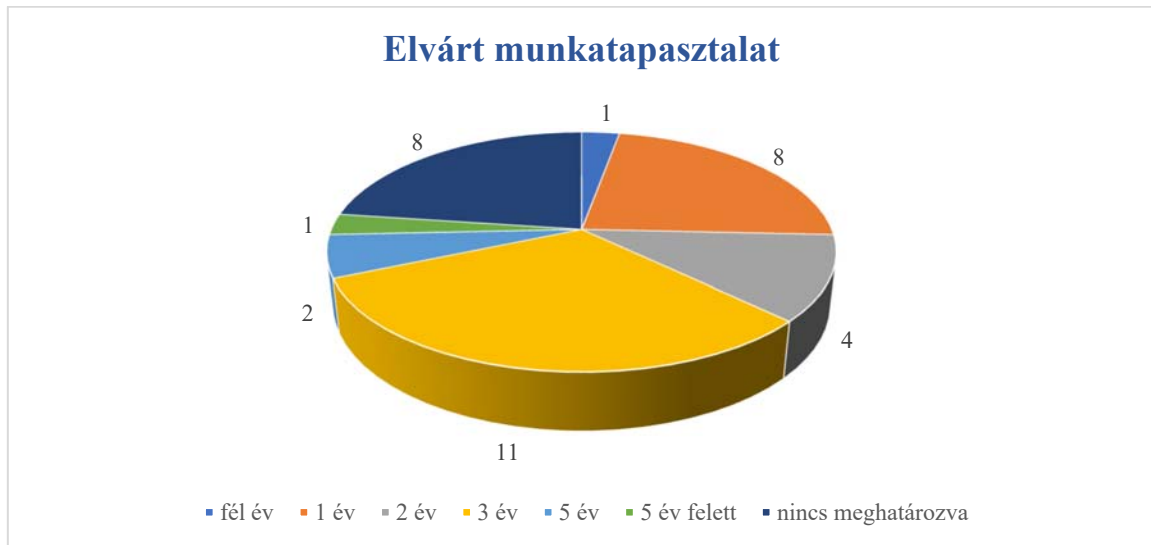
13. ábra Az álláshirdetések munkavégzés helye szerinti megoszlása; Saját ábra

A végzettségek tekintetében megállapítható, hogy 29 esetben felsőfokú végzettség meglétét várták el a munkaadók. Ezen belül 18 esetben nem határozták meg konkrétan, hogy milyen felsőfokú végzettséggel rendelkezzen a pályázó, 6 esetben a felsőfokú végzettség mellett közbeszerzési referensi végzettség is szerepelt az elvárások között, 5 esetben pedig kizárólag jogi végzettségű pályázók jelentkezését várták a nyitott pozícióra. 6 esetben pedig középfokú végzettséget vártak el a pályázóktól.



14. ábra A végzettségi szint szerinti elvárások; Saját ábra

A munkadók részéről elvárt munkatapasztalatot jól szemlélteti az alábbi ábra:

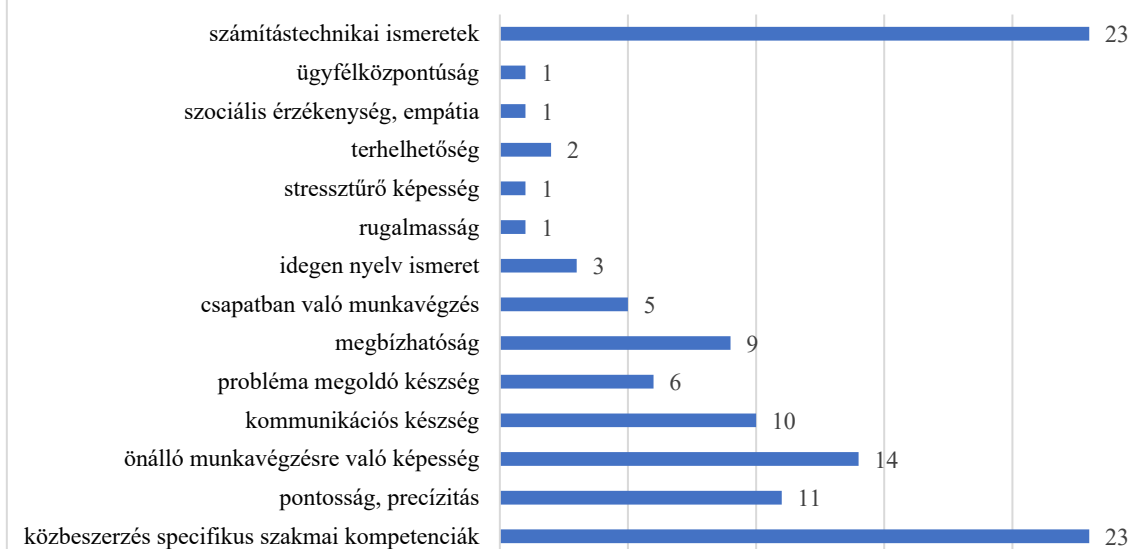


15. ábra Elvárt munkatapasztalt; Saját ábra

Összességében elmondható, hogy munkáltatók nagyobb hányada preferálta az 1-3 év közötti munkatapasztalat meglétét, hiszen a 35 hirdetésből 23-ban határoztak meg ilyen intervallumú elvárásokat a pályázókkal szemben. 8 hirdetésben nem volt meghatározva elvárás a szakmai tapasztalatra vonatkozóan.

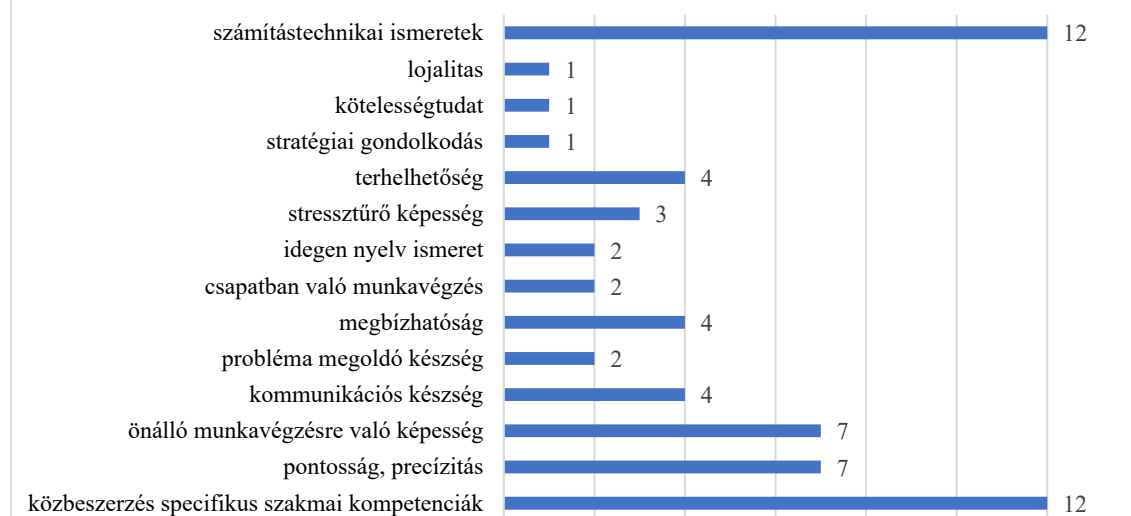
A következő elemzéshez az álláshirdetéseket közszféra és versenyszféra mentén 2 részre bontottam. Közszférába tartozó álláshirdetésnek azokat a hirdetéseket tekintetem, amelyben hivatkozkozás történt a közszolgálati tisztviselőkről szóló, a kormányzai igazgatásról szóló vagy a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvényekre. A fentiek alapján 12 hirdetés tartozik a közszférába 23 pedig a versenyszféra területén lett kiírva. A versenyszféra és a közszféra álláshirdetéseiben megjelent kompetencia elvárásokat az alábbi grafikonok szemléltetik, a grafikonokat kielemezve választ kaphatunk az első hipotézisre is.

Versenyszféra álláshirdetéseinek kompetencia elvárásai



16. ábra Versenyszféra álláshirdetéseinek kompetencia elvárásai; (n=23) Saját ábra

Közsféra álláshirdetéseinek kompetencia elvárásai

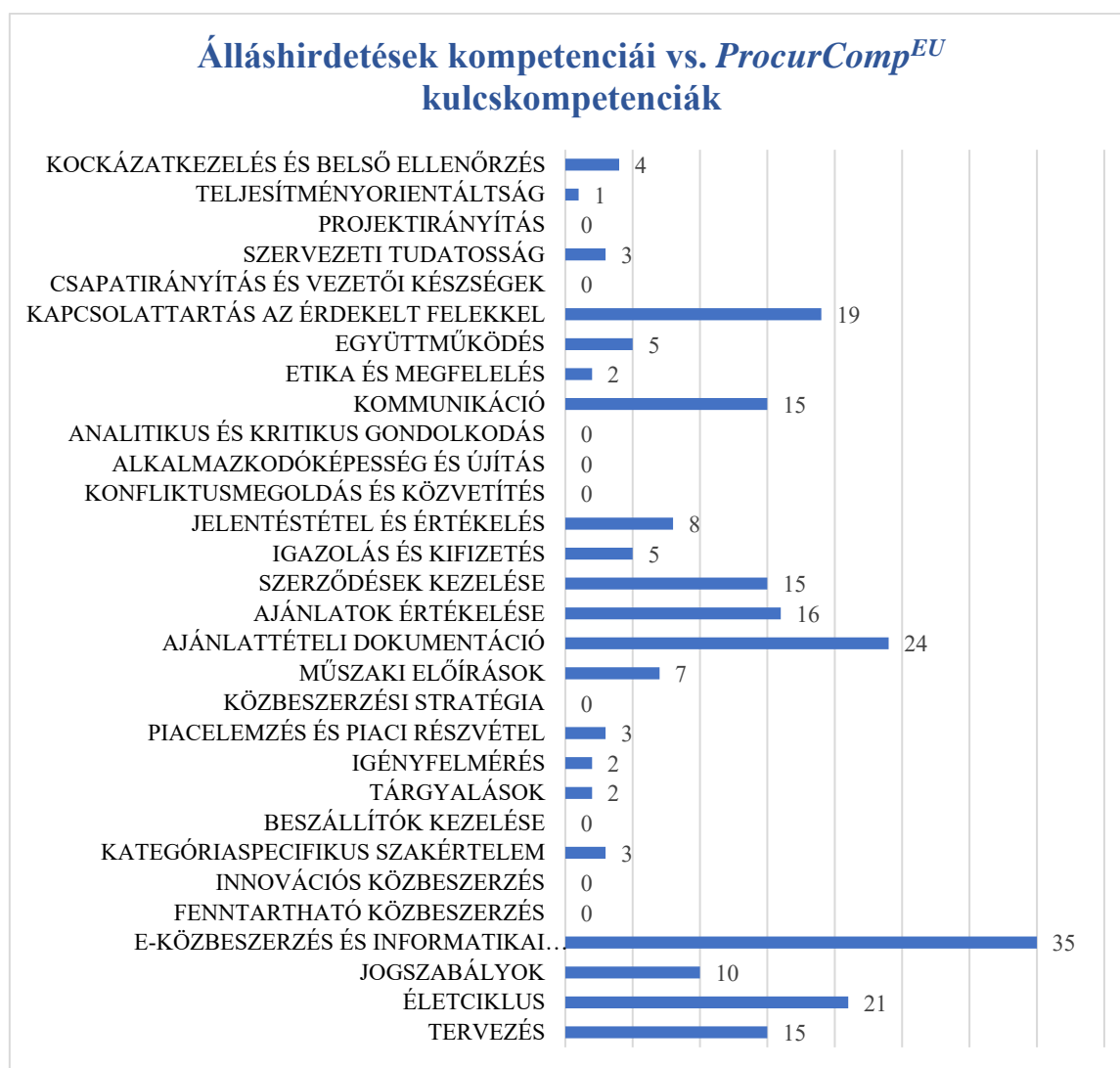


17. ábra Közsféra álláshirdetéseinek kompetencia elvárásai; (n=12) Saját ábra

A fentiekből egyértelműen elmondható, hogy az álláshirdetések vizsgálata során közbeszerzési területen a közsféra és a versenyszféra álláshirdetéseiben megjelent kompetencia elvárások között nincs számottevő különbség. A közbeszerzés specifikus kompetenciák és a számítástechnikai ismeretek kivétel nélkül minden álláshirdetésben megtalálhatóak. Az informatikai kompetencia megléte az Elektronikus Közbeszerzési Rendszer 2018-as bevezetése óta elengedhetetlen részét képezi a közbeszerzési szektor

kompetencia elvárásainak. Mindkét oldalon egy-egy hirdetésben jelentek meg olyan speciális kompetencia elvárások mint például a szociális érzékenység, empátia vagy a lojalitás és kötelességtudat. Tehát ez utóbbi kompetenciákról nem mondható el, hogy egyöntetűen elvárásként szerepelnek a közbeszerzési szakembereknek kiírt állaspályázatokban.

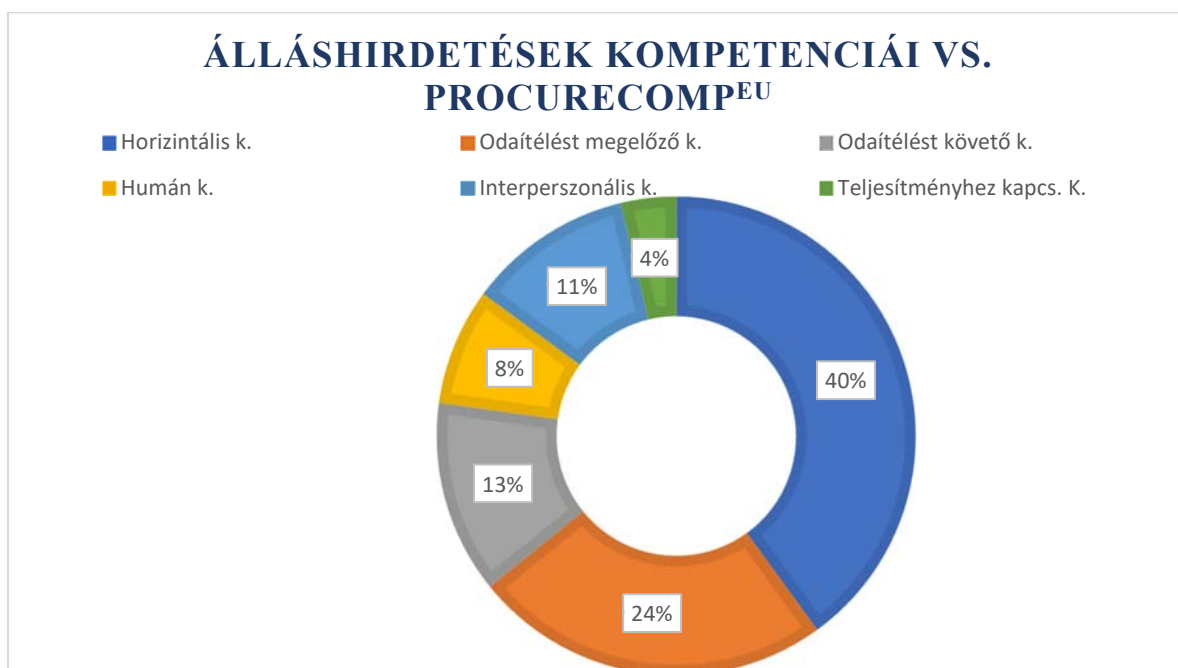
A következő vizsgálattal arra kapunk választ, hogy a megjelent álláshirdetések kompetencia elvárásai mennyire korelálnak az *ProcurComp^{EU}*-ban felsorolt 30 kulcskompetenciával.



18. ábra Álláshirdetések kompetenciái vs. *ProcurComp^{EU}* kulcskompetenciák I.; Saját ábra

Az álláshirdetéseknél e-közbeszerzés; életciklus; kapcsolattartás az érdekelt felekkel; a kommunikáció; a szerződések kezelése; ajánlatok értékelése; ajánlattételi dokumentáció kompetenciák jelentek meg leggyakrabban. Egy másik részük elvétve jelenik meg az álláshirdetéseknél mint például a piacelemzés és piaci részvételhez kapcsolódó kompetenciák. Végül vannak szép számmal olyan kompetenciák is, amelyek egyáltalán nem

jelentek meg az elemzett álláshirdetésekből például az innovációs vagy a fenntartható közbeszerzés. Az alábbi táblázatban %-os arányban látható az álláshirdetések és a ProcurComp^{EU} kompetenciáinak összevetése. A Szakmai kompetenciák kategóriájába tartozó Horizontális, Odaítélést megelőző és Odaítélést követő kompetenciák 77%-ban jelentek meg az álláshirdetésekből. A Humán kompetenciákat magába foglaló Személyes; Interperszonális és Teljesítményhez kapcsolódó kompetenciák az álláshirdetések kompetenciaelvárásainak csupán a 23%-át fedték le. Tehát a munkáltatók az álláshirdetések kompetencia elvárásaiban egyértelműen a szakmai kompetenciák meglétére helyezik a hangsúlyt.

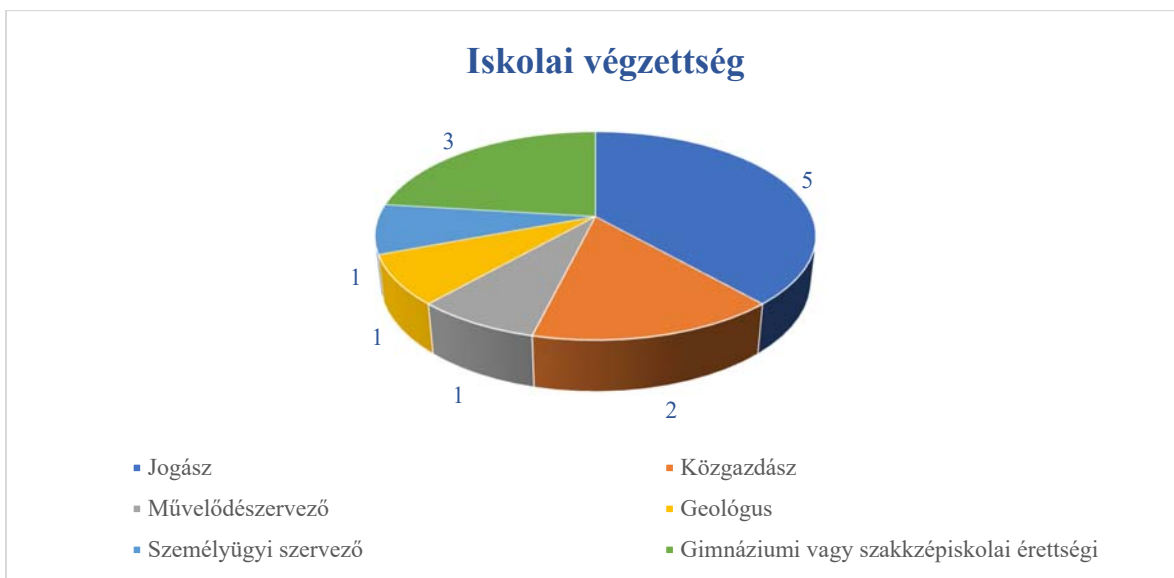


19. ábra Álláshirdetések kompetenciái vs. ProcurComp^{EU} kulcskompetenciák II.; Saját ábra

Félig strukturált interjúk

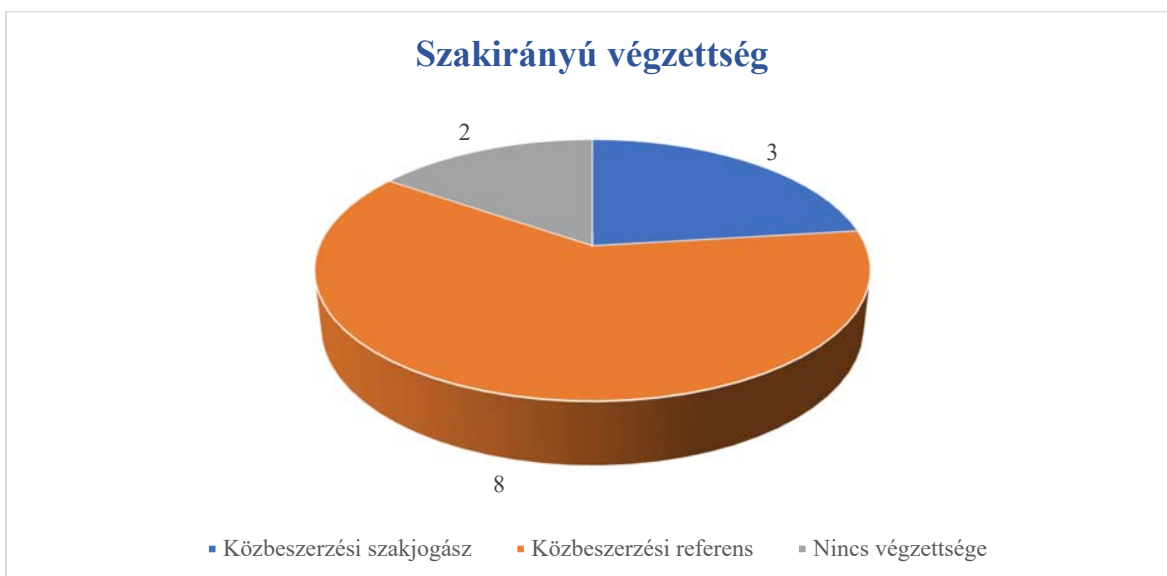
Az interjúk feldolgozása során ügyeltem arra, hogy az alanyok ne legyenek beazonosíthatóak, ezért 1-től 13-ig számokkal jelöltem őket. Az interjú kérdésekre adott válaszokat kérdéskörönként tartalomelemzéssel, szöveges formában és ábrák segítségével dolgoztam fel, személtettem.

Iskolai végzettség tekintetében 10 fő felsőfokú végzettséggel rendelkezik. A felsőfokú végzettséggel rendelkezők közül 5 fő jogi, 2 fő közigazdász, 1 művelődésszervező, 1 geológus és 1 fő személyügyi szervező szakon szerzett diplomát. Interjúalanyaim közül 3 fő középfokú végzettséggel rendelkezik, gimnáziumi vagy szakközépiskolai érettségét tett.



20. ábra Iskolai végzettség megoszlás, Saját ábra

Szakirányú végzettség tekintetében 3 fő közbeszerzési szakjogász „*jogi egyetem után kerestem további szakjogász képzést, és valójában a szerződések joga miatt megtetszet*”, 8 fő közbeszerzési referens szakirányú végzettséggel rendelkezik, 2 főnek pedig nincs szakirányú végzettsége. *”Külön végzettségem nincs, referens vagy szakjogász képzést nem csináltam, gyakorlati út volt a tanulás.”*



21. ábra Szakirányú végzettség megoszlása, Saját ábra

A 3. kérdésre adott válaszok alapján releváns, közbeszerzési területen eltöltött munkatapasztalat 3-14 év között mozog.

Arra a kérdésre, hogy hogyan kerültek a közbeszerzési pályára megoszlának a válaszok. Az 1, 2, 8, 10-es válaszadó rögtön, a jogi egyetem elvégzése után olyan munkahelyen helyezkedett el, ahol közbeszerzésekkel foglalkoztak. „Az ügyvédi iroda, ahol jelöltként dolgoztam, közbeszerzési eljárásokban is részt vett. Jogi bíráló bizottsági tag voltam először az eljárásokban, majd utána jött az önálló bonyolítás.” A 3,4,5,6,7,13-as válaszadó olyan munkahelyen dolgozott, ahol foglalkoztak közbeszerzéssel is, és az idők folyamán megüresedett a pozíció vagy bővült a közbeszerzéssel foglalkozó kollégák létszáma „Üzleti modellváltás miatt a cégnek, ahol dolgozom közbeszerzés támogató kollégára volt szüksége, aki a közbeszerzés hatálya alá tartozó pályázatokat kézben tartja. Én az egyik üzletág team asszisztense voltam, és szerettem volna már más területen kipróbálni magamat, ezért kapóra is jött ez a lehetőség.” A 9 és 11-es válaszadók a szülési szabadságról való visszatérésük után kezdek el közbeszerzésekkel foglalkozni, mivel eredeti pozíciójukba vagy nem tudtak vagy nem is akartak visszatérni. „Szülési szabadság után tértem vissza a munkahelyemre ahol korábban felsővezetői asszisztensi feladatokat láttam el, alkalmanként közbeszerzési területre/projektekbe is besegítettem. 2016-ban megüresedett a közbeszerzési pozíció a cégnél, és mivel már volt némi tapasztalatom felajánlották a pozíciót.” A 12-es válaszadó pedig pályázat útján került erre a területre.

Munkahely és pozícióváltással kapcsolatos kérdésre 6-an válaszolták azt, hogy közbeszerzési területen váltottak már munkahelyet, ebből 3 fő megmérettetett a köz- és versenyszférában is. „Az első munkahelyemen határozott idejű szerződéssel foglalkoztattak, elsősorban ezért és a magasabb kompenzációs csomag miatt váltottam és kerültem a versenyférába, ahol ajánlattevői oldalon is kipróbálhatom magamat.” A váltásban egyöntetűen a jobb munkakörülmények (alkalmazotti jogviszony, határozatlan idejű munkaszerződés), szakmai fejlődési lehetőségek, kihívások („Igen, szakmai fejlődés volt a motiváció. Kezdetben csak közbeszerzési eljárásokban való jogi bírálóbizottsági tagság betöltése, majd a jogalkotási és ellenőrzési oldal megismerése, és végül a bonyolítás, azon belül is a nagyobb volumenű és összetettebb eljárások bonyolítása.”) és a nagyobb anyagi megbecsülés volt a motiváció. „Igen, váltottam 5 év ajánlattevői multinacionális oldalról átmentem államigazgatás ajánlatkérői oldalára, de ez a váltás nem igazán jött be. Jelenleg ajánlattevői oldalon dolgozom egy magyar középállalatnál. A szakmai kihívások mellett a jobb munkakörülmények és a magasabb fizetés motivált a váltásokban.” És egy indok olyantól, aki nem váltott még, és a jövőben sem tervezi a váltást: „Nem, folyamatosan ugyanazzal az ügyvédi irodával dolgozom. Az ügyfélkör változik ugyan, de néhány

ajánlatkérő ügyféllel 2009. óta együtt dolgozunk már. Mivel nem egy konkrét ajánlatkérő/ajánlattevő munkavállalójaként dolgozom, hanem több ügyféllel egyszerre, így megvan a változatosság, nem csábít a munkahelyváltás.”

A közbeszerzési munkakör ellátásához szükséges kompetenciákkal kapcsolatos válaszokat az alábbi ábrán összegezve szemléltetem.

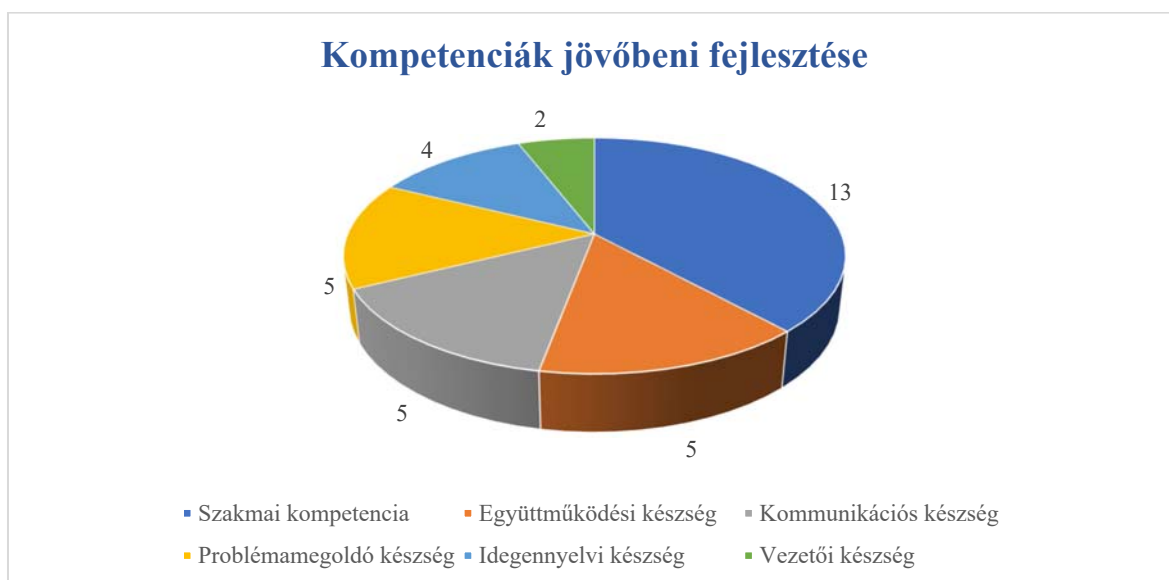


22. ábra Kompetenciafelhő- Saját ábra

„A józan paraszti ész elengedhetetlen. Sokszor nem az összetett jogszabályokat vétik el az ajánlatkérők, hanem alapvető ellentmondások maradnak egy műszaki leírásban, szerződésben, ami értő olvasással kiszűrhető és nagyobb gond előzhető meg. A másik fontos dolog a precizitás, mert hiába jó szakember vki, ha pl. elfelejt egy dokumentumot feltölteni és ezért érvénytelen egy ajánlat, vagy ezért kell visszavonni egy eljárást. Minden más megtanulható.” A munkakör ellátásához egyöntetűen a szakmai kompetenciák meglétét említették ki (13 fő), 7 fő megerősítette, hogy nem elég a szakmai kompetenciák elméleti ismerete, mert gyakorlati alkalmazásuk elengedhetetlen a napi munka során. A pontosságot, precizitást 10 fő, a problémamegoldó készségek meglétét 9 fő, a jó kommunikációs készségeket 11 fő, a számítástechnikai ismereteket 5 fő említette az interjú során. Az idegennyelv ismeret szükségességét 6 fő, az együttműködési készséget, kitartást 4-4 fő, 2 főnél a vezetői kompetenciák is előkerültek. Minden más említett kompetencia 1-1 főnél került megemlítesre. (Gyorsolvasás; Jogi ismeretek; stressztűrő képesség; time menedzsment; józan paraszti ész; tanulásra való nyitottság; elemző készség; kreativitás; új ötletek feltárása; rugalmasság; aktív tanulás és fejlődés iránti vágy; vezetés, érvelés,

monotoring; ellenállóképesség és stressztűrő képesség, konfliktuskezelési képesség, motiválás)

A következő kérésre, amely arra irányult hogy mely kompetenciákat szeretnék a jövőben fejleszteni szintén a szakmai kompetenciákat említette mind a 13 fő, ezt azzal indokolták, hogy a közbeszerzési törvény folyamatosan változik, ezeket a változásokat le kell követni és a gyakorlatban is alkalmazni kell a változásokat. *”Több uniós joggyakorlatot és hazai joggyakorlatot kellene olvasnom, mert az sokszor finomítja, irányba teszi közbeszerzési szabályok értelmezését, továbbá a kreativitást is növeli.”* 5-5 fő említette az együttműködési, kommunikációs *„Sok esetben nem érthető, hogy amit a közbeszerző tud, és elmond, azt a másik fél – ld. műszakis szakember – miért nem érti.”* és problémamegoldó készségek fejlesztését, 4 fő az idegennyelvi készségeket is szeretné fejleszteni a jövőben. *„A társas kompetenciát fejleszteném leginkább, mert az együttműködésben, a csapatmunkában nagy erő rejlik.”* Ezeken felül 2 fő jelezte, hogy vezetői képességeiket is szívesen fejlesztenék a jövőben. *„A szakmai és társas kompetenciákon mindig lehet fejleszteni. A jogszabályok ismerete még nem elég, bárki tud jogszabályt olvasni, de a jogszabályban külön le nem írt, de persze a valóságban előforduló problémák megoldásában az segít, ha vki ismeri a vonatkozó gyakorlatot, van kolléga, akitől tud és mer kérdezni, illetve érti a műszaki tartalom lényegét is.”*



23. ábra Kompetenciák jövőbeni fejlesztése - Saját ábra

A munkáltatók a szakmai kompetenciák fejlesztését minden esetben támogatják. Ez történhet úgy, hogy lehetővé teszik a közbeszerzési konferenciákra való jelentkezést és részvételt (9 fő), szakmai folyóirat előfizetését 5 fő említette, 4 fő pedig jelezte, hogy

lehetősége van konzultálni közbeszerzési szaktanácsadó, vagy szenior közbeszerzési kollégával is speciális szakmai kérdésekben. *„Különböző szakmai folyóiratokra fizetiünk elő, illetve rendszeresen járunk továbbképzésekre.”* A személyes kompetenciafejlesztéssel kapcsolatban megoszlottak a válaszok. 8 fő jelezte, hogy munkáltatójának nincs lehetősége támogatni az ilyen irányú kompetenciafejlesztést. *„Lehetőségem van szakmai tréningeken részt venni, közbeszerző tanácsadó kolléga segítségét igénybe venni szakmai kérdés esetén, illetve előfizetők vagyunk a Közbeszerzési Levelekre.”* 5 fő jelezte, hogy a szakmai kompetenciafejlesztésen kívül lehetőségük van céges kommunikációs, konfliktuskezelő tréningeken való részvételre (3 fő), nyelvtanfolyamon való részvétel (2 fő), „business coach” igénybevételére (1 fő). Ez utóbbi alkalmakon a prezentációs és előadói készségeket fejlesztenek.



24. ábra Munkáltatók kompetenciafejlesztésre irányuló kezdeményezései

- Saját ábra

Egyöntetű válasz, hogy a napi munka mellett nehéz időt szakítani a tanulásra, önfejlesztésre. *„Élek a cégem nyújtotta tréning lehetőségekkel, most tervezek kommunikációs tréningre jelentkezni, illetve excel ismereteimet is szeretném fejleszteni, ez utóbbira is van lehetőség céges szervezés keretein belül.”* A munkáltató által biztosított lehetőségeket minden megkérdezett próbálja maximálisan kihasználni. Ha a munkával járó határidők engedik, akkor elmennek a szakmai konferenciákra, szakmai folyóiratokat vagy Döntőbizottsági határozatokat olvasnak, és részt vesznek a munkáltatójuk által szervezett egyéb, személyiségfejlesztő tréningeken is. *„3 gyerek mellett, teljes munkaidős állásban nagyon nehéz időt szakítani a kompetenciafejlesztésre, ha tehetem természetesen részt veszek*

szakmai konferenciákon és céges nyelvtanfolyamon.” A beszélgetések során mind a 13 főnél azt tapasztaltam, hogy nyitottak, motiváltak és elkötelezettek a tanulás és szakmai fejlődés iránt. A válaszadók egyöntűen megerősítették, hogy tudatosan törekszenek munkaadójuk által biztosított továbbképzési lehetőségeket igénybevétele, 4 fő akár szabadidejéből is hajlandó időt szakítani egy-egy tanfolyam vagy tréning részvételi lehetőségre. A fentieket összegezve megkérdezettek munkaadói a szakmai kompetenciák fejlesztésének lehetőségét biztosítják, az egyéb kompetenciák fejlesztésére irányuló lehetőségek viszont munkáltatófüggők.

Az utolsó kérdést illetően számomra meglepő válaszok születtek, mert a megkérdezett 13 szakember közül 1 nyilatkozott úgy, hogy hallott már a ProcurComp^{EU}-ról, de a konkrét eszközt nem ismerte. *„A megjelenés után kaptunk egy tájékoztató levelet a szlovák közbeszerző kollégától, amelyben felhívta a figyelmünket a ProcurComp^{EU}-ra.”* A többi válaszadó nem ismerte a ProcurComp^{EU}.

4. Következtetések, javaslatok

Diplomadolgozatom témájának szakirodalmi megismerése és kutatási eredményeinek feldolgozása tükrében az alábbi következtetéseket és javaslatokat fogalmaztam meg:

H1) Az első hipotézisben azt feltételeztem, hogy a hazai közbeszerzés területén megjelent álláshirdetések kompetencia elvárásai a közszféra és a versenyszféra területén azonosak. A kutatásom alapjául szolgáló 35 álláshirdetés elemzése során, azt tapasztaltam, hogy a közszféra és a versenyszféra álláshirdetéseinek kompetenciaelvárásaiban nincsenek számottevő különbségek. Ezen állításomat dolgozatom 16. és a 17. ábrája szemlélteti részletesen. Egy-két álláshirdetésben fordult elő speciálisabb kompetencia elvárás, de összességében a **H1 hipotézisemet igazoltnak tekintem.**

H2) Második hipotézisemben azt feltételeztem, hogy az ProcurComp^{EU} által felsorolt kulcskompetenciák nem jelennek meg a közbeszerzési terület kompetencia elvárásaiban. Ezen hipotézisem csak **részben igazolódott be**, hiszen az álláshirdetések elemzése során bebizonyosodott, hogy az ProcurComp^{EU} kulcskompetenciáinak egy része gyakran megjelenik és ismétlődik az elemzett álláshirdetésekből, ilyen például a kapcsolattartás az érdekelt felekkel vagy az ajánlattételi dokumentációhoz kapcsolódó szakmai kompetenciák. Másik részük kisebb előfordulással, de megjelenik az álláshirdetésekből mint például a piacelemzés és piaci részvételhez kapcsolódó kompetenciák. Végül vannak olyan kompetenciák is, amelyek egyáltalán nem jelentek meg az elemzett álláshirdetésekből. Az elemzés eredményeit a 18 és a 19. ábra szemlélteti. Az eltéréseket annak tulajdonítom, hogy az ProcurComp^{EU} 30 kulcskompetenciája nagyon részletes és szerteágazó munka- és szakterületeket is lefedhet és előfordulhat, hogy egy szervezetben belül az adott kulcskompetenciához tartozó munkafolyamatot már nem a közbeszerzési szakember/terület látja el, hanem egy teljesen más munkakört ellátó kolléga foglalkozik például az igazolási és kifizetési folyamattal amit valószínűleg a pénzügyi osztályon intéznek vagy a belső ellenőrzéshez kapcsolódó folyamatokat sem feltétlenül a közbeszerzési szakemberek látják el. Az elemzésből az is egyértelművé vált, hogy a munkáltatók egyértelműen a szakmai kompetenciák meglétét preferálják (77%), a személyes kompetencia elvárások csupán 23%-ban jelentek meg az álláshirdetésekből.

H3) Harmadik hipotézisemben azt feltételezem, hogy a közbeszerzésben dolgozó szakemberek/munkáltatók jellemzően a szakmai kompetenciák fejlesztésére helyezik a hangsúlyt, az egyéb kompetenciák fejlesztését egyéni szintre helyezik. Ez a feltételezésem is **részben igazolódott be**, hiszen a félig struktúrált interjúk elemzése során bebizonyosodott, hogy a munkáltatók a szakmai kompetenciák fejlesztéséhez számos lehetőséget biztosítanak. Ezek között szerepel a közbeszerzési konferenciákra való részvétel, szakmai folyóiratokra történő előfizetés, konzultációs lehetőség közbeszerzési tanácsadóval, senior közbeszerző kollégával. A személyes kompetenciák fejlesztésével kapcsolatban kapott válaszok nem egységesek. 8 fő jelezte, hogy munkáltatójának nincs lehetősége támogatni az ilyen irányú kompetenciafejlesztést. 5 fő jelezte, hogy a szakmai kompetenciafejlesztésen kívül lehetőségük van kommunikációs, konfliktuskezelő tréningeken való részvételre (3fő), nyelvtanfolyamra jár (2 fő), „business coach” igénybevételére (1fő). Ez utóbbi alkalmakon a prezentációs és előadói készségeket fejlesztik.

Egyöntetű észrevétel, hogy a napi munka mellett nehéz időt szakítani a tanulásra, önfejlesztésre, ennek ellenére mind a 13 válaszadóm motiváltságot és nyitottságot mutatott nem csak szakmai hanem az egyéb kompetenciák fejlesztési lehetőségeivel kapcsolatban is, tehát a munkáltatóknak mindenképpen javaslom, hogy a jövőben a szakmai kompetenciák fejlesztésének támogatása mellett fordítsanak nagyobb figyelmet munkatársaik személyes kompetenciáinak fejlesztésére is.

Javaslom még az ProcurComp^{EU} hazai népszerűsítését, mert hazai szakemberek nem ismerik a 2020-ban kifejlesztett kompetenciakeretet és eszközeit, ami véleményem szerint nem csak a közszféra munkavállalóinak és szervezeteinek nyújthat segítséget a kompetenciák felmérésében és a fejlesztési lehetőségek feltárásában, hanem a versenyszféra területén dolgozó közbeszerzéssel foglalkozó szakemberek és szervezetek is hasznos információkat, iránymutatást kaphatnak ProcurComp^{EU} használatával.

Mindenképpen hasznos lenne, ha az ProcurComp^{EU} bevezetésével és használatának tapasztalaival kapcsolatban folytatódna a kutatás és EU tagállamai megosztanák egymással az eszköz használatának hatásait. Ezáltal az eszköz fejlesztési lehetőségei is bővülnének. Lehetne képzési programokat fejleszteni kifejezetten a 30 kulcskompetenciára, különböző jártassági szinteken.

Végezetül fontosnak tartom kiemelni, hogy a fenti következtetések és javaslatok kizárólag az általam vizsgált minta esetében állják meg a helyüket.

5. Összefoglalás

Diplomadolgozatomban a közbeszerzés területén dolgozó szakemberek kompetenciáinak megismerésére, fejlesztési lehetőségeire és tendenciáira fókuszáltam. A téma aktualitását az adja, hogy 2017-ben az Európai Bizottság elfogadta a közbeszerzés professzionalizációjáról szóló ajánlást, melynek eredményeként megszületett az ProcurComp^{EU} – a közbeszerzési szakemberek európai kompetenciakerete. A ProcurComp^{EU} célja, hogy segítsen a közbeszerzéssel foglalkozó szervezeteknek és a közbeszerzési területen dolgozó munkavállalóknak meghatározni a munkájuk megfelelő elvégzéséhez szükséges ismereteket, készségeket, azonosítani a kompetenciahiányokat, és lépéseket tenni ezek orvoslására.

Kutatásaim során két vizsgálati módszerrel dolgoztam. Az első vizsgálat során közbeszerzés munkakörrel megjelent álláshirdetéseket elemeztem különböző szempontok szerint, az azokban megjelent kompetenciákra fókuszálva. Kutatásom célja az volt, hogy összehasonlítsam a közszféra és a versenyszféra kompetenciaelvárásait, illetve választ kapjak arra, hogy az ProcurComp^{EU} kulcskompetenciái megjelennek-e ezekben az álláshirdetésekből. Második kutatásomban célirányos kiválasztás mentén 13 közbeszerzési területen dolgozó kollégával készítettem félig strukturált interjút. Az interjúk során nagy hangsúlyt fektettem annak megismerésére és feltérképezésére, hogy a közbeszerzés területén dolgozó szakemberek mely kompetenciákat tartják fontosnak, melyeket szeretnék fejleszteni és ezekhez a munkáltatóktól milyen segítséget kapnak. Diplomadolgozatom hipotéziseit a fent említett témakörökhöz igazodva fogalmaztam meg, hipotéziseim részben, illetve teljesen beigazolódtak.

6. Irodalomjegyzék

- A BIZOTTSÁG (EU) 2017/1805 AJÁNLÁSA (2017. október 3.) a közbeszerzés professzionalizálásáról A közbeszerzés professzionalizálását szolgáló architektúra kialakítása <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:32017H1805> (letöltés: 2023.01.05)
- A magán és közszféra szervezeteinek tradicionális jellemző (forrás: (Poór at al., 2006., XVII. évfolyam, 9. szám)
- Boncz Imre (2015): Kutatásmódszertani alapismeretek. Pécsi Tudományegyetem Egészségtudományi Kar, Pécs
- EURÓPAI BIZOTTSÁG: ProcurComp^{EU} Európai kompetenciakeret közbeszerzési szakemberek számára Európai Unió, 2020 https://commission.europa.eu/system/files/202012/procurcompeu_ecf_for_pp_hu.pdf (letöltés: 2023.01.05)
- European Commission: ProcurComp^{EU} Study on professionalisation of public procurement in the EU and selected third countries, European Union 2020 https://commission.europa.eu/system/files/2020-12/procurcompeu-study_prof_pp_en.pdf (letöltés: 2023.01.05)
- Fabulya Edit - Nagy Péter CMC - Tiszolczi Péter: Kompetencia kézikönyv https://www.bkmkik.hu/attachments/article/2662/2-kompetencia_kezikonyv_v10_20170921.pdf (letöltés: 2023.03.05)
- Forgács, K. – Simon, P.: Informálisan szerzett kompetenciák, Munkaügyi Szemle, 2006/07 https://www.munkaugyiszemle.hu/sites/default/files/Forgacs_-_Simon.pdf (letöltés: 2023.04.30.)
- Henczi, L. – Zöllei, K.: Kompetenciamenedzsment, Perfekt Zrt., Budapest, 2007
- HR Portál: <https://www.hrportal.hu/hr/a-legjobb-allaskereso-oldalak-20221009.html> (letöltés: 2023.04.30.)
- https://www.forbes.com/advisor/in/business/top-skills-to-get-a-job/#top_technical_skills_that_will_help_you_in_your_job_search (letöltés: 2023.11.03.)
- Huszár, O.: A HR dilemmája – Mit kezdünk a kompetenciával? Munkaügyi Szemle, 2013. <https://www.munkaugyiszemle.hu/hr-dilemmaja-%E2%80%93-mit-kezdjunk-kompetenciaival> (letöltés: 2023.03.05)
- Karoliny – László – Poór: Emberierőforrás-menedzsment a közszférában Munkaügyi Szemle 2004/3
- Nemeskéri Gyula: Gondolatok a szervezet emberi értékeivel való gazdálkodásról <http://opuseteducatio.hu/index.php/opusHU/article/view/309> (letöltés: 2023.10.19.)
- ProcurCompEU – Competency matrix in table format https://commission.europa.eu/system/files/2020-12/procurcompeucompetency_matrix-table_hu.pdf (letöltés: 2023.01.05)
- Raffay-Danyi Ágnes – Bogdány Eszter – Dabronaki-Priszinger Krisztina: Híd a felsőoktatási emberi erőforrások alapképzés és a munkaerőpiaci kompetenciaelvárások szakadéka felett <https://unipub.lib.uni-corvinus.hu/8310/1/1014267VEZTUD20230601.pdf> (letöltés: 2023.10.19.)
- The Future of Jobs Report 2023: https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf (letöltés: 2023.11.03.)

- Vojtek Éva – Juhász Gábor – B. Erdős Márta – Garai Péter: A kompetenciák szerepe és jelentősége a munkaerő-piaci esélyek fokozásában, valamint a munkakörelemzésben és értékelésben – Szakképzési Szemle; XXIX évfolyam 2013. 5-20 o.

7. Mellékletek

1.sz. melléklet - Interjúkérdések:

- 1) Mi az Ön legmagasabb iskolai végzettsége?
- 2) Milyen közbeszerzési szakirányú végzettséggel rendelkezik?
- 3) Hány éves releváns munkatapasztalata van ezen a területen?
- 4) Hogyan került a közbeszerzési pályára?
- 5) Váltott-e már munkahelyet/pozíciót a közbeszerzési területen belül? Ha igen akkor mi motiváta a váltás(ok)ban?
- 6) Ön szerint milyen kompetenciák szükségesek a munkaköre ellátásához?
- 7) Melyek azok a kompetenciák, amelyeket a jövőben fejleszteni szeretne? Miért ezeket fejlesztené?
- 8) Jelenlegi munkáltatója hogyan támogatja kompetenciái fejlesztését, szakmai tudásának napra készen tartását?
- 9) Ön mit tesz azért, hogy fejlessze tudását, kompetenciáit?
- 10) Ismeri-e a ProcurComp^{EU} -t? Amennyiben ismeri, az Ön számára mennyire hasznos az abban foglalt kompetenciamátrix, önértékelő kérdőív és a képzési tanterv?

2. sz. Melléklet – Ábrák jegyzéke

1. ábra: Spencer- McClelland- Spencer jéghegy modell	8
2. ábra: HDL-féle kompetenciamodell	9
3. ábra: Top 10 skills of 2023 - World Economic Forum	14
4. ábra: Top 10 skills on the rise - World Economic Forum	15
5. ábra: Emberierőforrás-menedzsment a közszférában	16
6. ábra: Kompetenciacsoportok	19
7. ábra: Önértékelési folyamat	23
8. ábra: Álláshirdetések megoszlása dátum és portál szerint	28
9. ábra: Munkavégzés helye szerinti megoszlás	29
10. ábra: Közszféra és versenyszféra szerinti megoszlás	29
11. ábra: Vezető vs. Beosztott szerinti megoszlás	29
12. ábra: Álláshirdetések munkakör megnevezései	30
13. ábra: Az álláshirdetések munkavégzés helye szerinti megoszlása	31
14. ábra: A végzettségi szint szerinti elvárások	31
15. ábra: Elvárt munkatapasztalt	32
16. ábra: Versenyszféra álláshirdetéseinek kompetencia elvárásai	33
17. ábra: Közszféra álláshirdetéseinek kompetencia elvárásai	33
18. ábra: Álláshirdetések kompetenciái vs. ProcurComp ^{EU} kulcskompetenciák I.	34
19. ábra: Álláshirdetések kompetenciái vs. ProcurComp ^{EU} kulcskompetenciák II.	35
20. ábra: Iskolai végzettség megoszlás	36
21. ábra: Szakirányú végzettség megoszlása	36
22. ábra: Kompetenciafelhő	38
23. ábra: Kompetenciák jövőbeni fejlesztése	39
24. ábra: Munkáltatók kompetenciafejlesztésre irányuló kezdeményezései	40

8. Függelékek

1. sz. függelék: Nyilatkozat a diplomadolgozat nyilvános hozzáféréséről és eredetiségéről

NYILATKOZAT

a záródolgozat/szakdolgozat/diplomadolgozat/portfólió¹ nyilvános hozzáféréséről és eredetiségéről

A hallgató neve:	Szabó Bernadett
A Hallgató Neptun kódja:	EK44KQ
A dolgozat címe:	A közbeszerzés területén dolgozó szakemberek kompetenciáinak elemzése
A megjelenés éve:	2023
A konzulens intézetének neve:	Vidékfejlesztés és Fenntartható Gazdaság Intézet
A konzulens tanszékének a neve:	Humántudományi és Szakképzési Tanszék

Kijelentem, hogy az általam benyújtott záródolgozat/szakdolgozat/diplomadolgozat/portfólió² egyéni, eredeti jellegű, saját szellemi alkotásom. Azon részeket, melyeket más szerzők munkájából vettem át, egyértelműen megjelöltem, és 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.

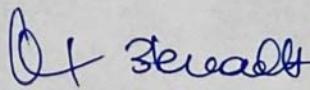
A leadott dolgozat, mely PDF dokumentum, szerkesztését nem, megtekintését és nyomtatását engedélyezem.

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

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

- nem titkosított dolgozat a védést követően
- titkosításra engedélyezett dolgozat a benyújtásától számított 5 év eltelte után nyilvánosan elérhető és kereshető lesz az Egyetem könyvtári repozitori rendszerében.

Kelt: Budapest, 2023. november 5.


Hallgató aláírása

2. sz. függelék: Konzultációs nyilatkozat

NYILATKOZAT

Szabó Bernadett (hallgató Neptun azonosítója: EK44KQ) konzulenseként nyilatkozom arról, hogy a záródolgozatot/szakdolgozatot/diplomadolgozatot/portfóliót¹ 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 javaslom².

A dolgozat állam- vagy szolgálati titkot tartalmaz: igen nem^{*3}

Kelt: Budapest év 2023 11. hó 02 nap


belső konzulens

A DIPLOMADOLGOZAT TARTALMI KIVONATA

A közbeszerzés területén dolgozó szakemberek kompetenciáinak elemzése

Szabó Bernadett

Emberi erőforrás tanácsadó mesterképzés, levelező tagozat

Vidékfejlesztés és Fenntartható Gazdaság Intézet

Belső témavezető: Dr. Suhajda Csilla Judit, egyetemi docens,

Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem

Diplomadolgozatomban a közbeszerzés területén dolgozó szakemberek kompetenciáinak megismerésére, fejlesztési lehetőségeire és tendenciáira fókuszáltam. 2017-ben az Európai Bizottság elfogadta a közbeszerzés professzionalizációjáról szóló ajánlást, melynek eredményeként megszületett az ProcurComp^{EU} – a közbeszerzési szakemberek európai kompetenciakerete. A ProcurComp^{EU} célja, hogy segítsen a közbeszerzéssel foglalkozó szervezeteknek és a közbeszerzési területen dolgozó munkavállalóknak meghatározni a munkájuk megfelelő elvégzéséhez szükséges ismereteket, készségeket, azonosítani a kompetenciahiányokat, és lépéseket tenni ezek orvoslására.

Kutatásaim során két vizsgálati módszerrel dolgoztam. Az első vizsgálat során közbeszerzés munkakörrel megjelent álláshirdetések elemeztem különböző szempontok szerint, az azokban megjelent kompetenciákra fókuszálva. Kutatásom célja az volt, hogy összehasonlítsam a közszféra és a versenyszféra kompetenciaelvárásait, illetve választ kapjak arra, hogy az ProcurComp^{EU} kulcskompetenciái megjelennek-e ezekben az álláshirdetésekből. Második kutatásomban célirányos kiválasztás mentén 13 közbeszerzési területen dolgozó kollégával készítettem félig strukturált interjút. Az interjúk során nagy hangsúlyt fektettem annak megismerésére és feltérképezésére, hogy a közbeszerzés területén dolgozó szakemberek mely kompetenciákat tartják fontosnak, melyeket szeretnék fejleszteni és ezekhez a munkáltatóktól milyen segítséget kapnak. Diplomadolgozatom hipotéziseit a fent említett témakörökhöz igazodva fogalmaztam meg, hipotéziseim részben, illetve teljesen beigazolódtak.