

DIPLOMADOLGOZAT

TÓTH SZILÁRD
vezetés és szervezés MSc

Budapest
2023



**Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem
Budai Campus
Vezetés és szervezés mesterképzési szak**

**MUNKAVÁLLALÓI KOMPETENCIÁK SZEREPE ÉS
LEHETŐSÉGEI A MUNKA VILÁGÁBAN**

Belső konzulens: Dr. Suhajda Csilla Judit
Egyetemi docens

Külső konzulens: -

Készítette: Tóth Szilárd
HFDRVO
levelező tagozat

Intézet/Tanszék: Agrár- és
Élelmiszergazdasági Intézet

**Budapest
2023**

TARTALOMJEGYZÉK

1. Bevezetés	3
2. Szakirodalom feldolgozása.....	5
2.1. Kompetencia különböző értelmezésben	5
2.2. Oktatás és a kompetenciák szerepe.....	6
2.3. Munkaerőpiac és a kompetencia kapcsolatai.....	10
2.4. VUCA és Ipar 4.0	11
2.5. Kulcskompetenciák jelentőségei.....	15
2.6. Pályaválasztás, pályaváltás, pályatanácsadás	16
2.7. Atipikus foglalkoztatási formák.....	20
3. Saját vizsgálat.....	23
3.1. A kutatási céljaim ismertetése	23
3.2. A vizsgálat hipotéziseinek bemutatása	24
3.3. A vizsgálati módszerek, a minta, valamint a körülmények bemutatása	25
3.4. Eredmények bemutatása	26
3.4.1. Szocio-demográfiai jellemzők	26
3.4.2. Kompetencia alapú munkaerő-kölcsönző programra vonatkozó jellemzők.....	28
3.4.3. Elvárt kompetenciákra vonatkozó jellemzők.....	36
3.4.4. Statisztikai próbák eredményeinek ismertetése	43
4. Következtetések és javaslatok.....	48
4.1. Hipotézisek összevetése a kutatási eredményekkel	48
4.1.1. Első hipotézis vizsgálata	48
4.1.2. Második hipotézis vizsgálata	48
4.1.3. Harmadik hipotézis vizsgálata	48
4.1.4. Negyedik hipotézis vizsgálata	49
4.1.5. Ötödik hipotézis vizsgálata	49
4.2. Következtetések levonása	50
4.3. Javaslatok a kutatás további felhasználhatóságára	52
5. Összefoglalás.....	54
Irodalomjegyzék.....	58
Mellékletek	61
Függelékek.....	69

1. Bevezetés

Életszínvonalunk és jólétünk nagymértékben függ a gazdaság teljesítőképességétől, mely a vállalatok eredményességével párhuzamosan növekedhet, akár csökkenhet is. Köztudott, hogy a cégek, szervezetek teljesítményére a munkavállalók vannak a legnagyobb hatással, így a humán erőforrás menedzsment napjaink egyik legfontosabb tényezője lett a munka világában. Mi sem szemlélteti a megfelelő munkaerő alkalmazásának kardinális kérdéskörét jobban, mint egy hasonlat, amivel az egyik jó barátomat ihlette a néhai főnöke. *„Szervezetünket úgy képzeld el, mint egy nagy, összetett, sok különböző elemből álló fa építményt, melyet a beütött szögek tartanak össze. A szögek jelképezik a munkavállalókat, melyek a bonyolult konstrukciót, mint a vállalatunkat egy homogén szerkezetté teszik.”* A párbeszédben elhangzott válasz a hasonlatra, miszerint a szög rossz helyre van beütve, vagy a szög mérete nem megfelelő a beütött pozícióját tekintve nem győzte meg a vezetőt, hiszen elmondása szerint ő az ács. A történet szöveget ütött az én fejemben is, hiszen lehet akárki az ács, végső soron a szögek lesznek azok, akik a legjobban befolyásolják a mechanizmus egészét. Az pedig, hogy a munkaerőpiacon milyen szögek elérhetőek, egy rendkívül komplex folyamat eredménye, melyet napról napra megváltoztatni nem lehet.

Az általam választott téma jelentőségét mi sem igazolja jobban, mint bármely vállalkozó, vállalat visszajelzése az aktuális gazdasági környezetről és kilátásairól. Felgyorsult világunk folyamatosan változik, egyre nehezebb megfelelő munkaerőt találni. Nap mint nap újabb külső befolyásoló tényezők és körülmények jelennek meg. Szépen lassan begyűrűzik az életünkbe a digitalizáció és automatizáció, aki lemarad, az pedig kimarad. A változásokhoz való alkalmazkodás képessége valamennyi szinten kulcskompetenciává vált, így mind az egyének, mind a vállalatok ennek birtokában hamar versenyelőnyben találhatják magukat. Utóbbi csoport esetében a megfelelő szervezeti kultúra és újító szemléletmód kialakítása elégséges megoldás lehet, előbbieknél a válasz nem ilyen egyszerű. Az, hogy kiből válik átlag feletti munkavállaló, az egészen a gyerekkorunktól kezdve egy sorozatos, rendkívül összetett, egymással ok-okozati következményekkel bíró rendszer egészének eredménye. A teljesség igénye nélkül befolyásoló tényező a velünk született személyiség, a neveltetés, a szűk és tág család, a barátok, az oktatás, külső környezet, valamint a véletlen történések egyvelege.

Témaválasztásomat a téma aktualitásán túl személyes tapasztalat és indíttatás is alátámasztja. A munkavállalók, azon belül is az alkalmazottak csoportját erősítem. Az

edukációm, a pályaválasztásom, és a karrierem utólagosan visszagondolt legnagyobb befolyásoló tényezője egyértelműen a véletlenség és az előreláthatatlanság. Hosszú, munkával töltött évek alatt tapasztaltam meg az erősségeim és gyengeségeim, valamint az érdeklődési köreim fő irányát. Életünk tekintélyes hányadát teszi ki a munkával töltött idő, ezért kétség nélkül kijelenthető, hogy a jól megválasztott karrier hozzátartozik a kiegyensúlyozott élethez. Joggal tettem fel a kérdést tehát magamnak, hogy egy ilyen fontos kérdéskörben hogyan lehet az, hogy a tudatosság és célirányosság teljes nélkülözésével hoztam meg döntéseimet? Szűk környezetem hasonló tapasztalatokról számolt be, valamint egyetértettünk abban, hogy a hozzátartozók tanácsai és a pályaaorientációs napok útmutatói is elégtelennek bizonyultak e kérdés tekintetében. A vízióm az, hogy manapság, amikor a munkaerőre való kereslet nagyobb, mint a kínálat, egy rövidtávú program, mely rövid intervallumokra munkaerőt kölcsönöz a vállalatoknak, segítséget nyújthat elsősorban a pályakezdőknek, pályaváltóknak, „kalandoroknak” gyakorlatot szerezni, megtapasztalni a különböző foglalkoztatási ágak egyedi kihívásait, gyakorlatot, gyakorlati tudást szerezni, a munka világában szükséges kulcskompetenciákkal megismerkedni, majd a megélt gyakorlati tapasztalatok alapján a számukra optimális életpályát kiválasztani. A döntés ily módon történő elősegítésével az egyéni karrierutakban tett felesleges körök és zsákutcák elkerülhetők lennének, mellyel az egyének időt, pénzt, energiát spórolhatnának meg. Hasonló program fiatalokom vágyálma lett volna, mellyel az egyéni céljaimat hamarabb és hatékonyabban tudtam volna érvényesíteni, ezzel hosszútávon motiválttá és ösztönzöttté válva, mely egyúttal a szervezetek végső céljához – a teljesítmény maximalizálásához – is hozzájárul.

Dolgozatom célja, hogy az irodalomkutatással alátámasszam a gyorsan változó világunkban a különböző kompetenciák szerepének szükségességét, valamint azok elsajátításának eltérő hatékonyságú módjait. Továbbá, célom hogy a variábilis munkáltatói kompetencia igényeket, valamint kompetenciaszerzés tendenciáit ismertessem. Végül, az irodalomkutatásban a pályaválasztás, valamint az atipikus foglalkoztatás aktuális szerepéről is szeretnék beszámolni. A dolgozat önálló, kutatást igénylő részében a fent említett program munkavállalók megítélése szerinti létjogosultságát és bizonyos részletkérdéseit tervezem alátámasztani egy online kérdőívvel történő adatvételezés kielemezésével. Kutatásom legvégső, és legnemesebb célja az, hogy a munkámmal hozzájárulhassak ahhoz, hogy a fent említett alapelgondolást felhasználva a jövőben a munkavállalók tudatosabban és hatékonyabban találják meg életútjukat a munka világában, mely végső soron egész társadalmunk jólétének a motorja.

2. Szakirodalom feldolgozása

2.1. Kompetencia különböző értelmezésben

A kompetencia az emberi erőforrás-menedzsment kulcsfogalmai között szerepel, hiszen segít megválaszolni azt a kérdést, hogy mely tényezők szükségesek és elengedhetetlenek bizonyos munkakörök felkészült és motivált munkavállalókkal való betöltéséhez. Kompetens dolgozók képesek az átlag feletti teljesítésre, ezzel növelve a szervezet hatékonyságát és teljesítőkéességét. A kompetencia alapú megközelítés lényege azoknak a tényezőknek a felderítése, amelyek jelentős különbségeket okozhatnak egymáshoz hasonló tudású és képességű emberek teljesítményében, valamint az, hogy hogyan lehet ezeket az összetevőket megbízhatóan elkülöníteni. (Elbert et al., 2000) A kompetenciát hazánkban legtöbbször több egymás tartalmát kiegészítő és rokon értelmű szóval szokás jellemezni. Alkalmasság, ügyesség, illetékesség, néhány gyakori fordítás az eredetileg latin eredetű szó jelentéséről. Egyebek mellett a kompetencia fogalma alá értjük az adott tevékenység elvégzéséhez szükséges tudást, ismeretet, készséget, képességfedezetet is. Függetlenül a korosztályoktól, az emberekben a környezet megismerésére való törekvés tartja fenn a kompetenciák fejlődési folyamatát, mely egy életen át elkíséri az egyéneket. Ha a környezet nem tartalmaz kellő számú és mértékű új ingert, a fejlődő személyiség elveszítheti a késztettségét annak megismerésére. A tanuló, majd munkavégző egyén kompetenciaszintje nagymértékben összefüggésben áll a gyermekkori feladatok sikeresen abszolvált vagy sikertelen kivitelezésével, valamint a pályaszocializáció, szakmai szocializáció, munkahelyválasztás hasonló elvekkel írható le, mint a személyiségfejlődés modellje. (Borbély, 2006)

Egyesek szerint a kompetencia fogalmi meghatározását Chomsky munkásságáig szokás visszavezetni, hiszen ezzel nagymértékben hozzájárult a behaviourizmus, azaz a viselkedés lélektan hanyatlásához és a kognitív tudomány fellendüléséhez. Nyelvészként megállapította, hogy a nyelvi kompetencia, azaz a nyelv használatának képessége minden ember veleszületett tulajdonsága, vagyis már a nyelv tanulása előtt megtalálható. Következtetésként vonta le, hogy a gyermekek nyelvi tudása nem csupán tapasztalat útján fejlődik, hanem egyéb komponensek is befolyásolják azt. Később arra a megállapításra is jutott, hogy a kompetenciákat is lehet ehhez hasonlóan értelmezni, a tudás megszerzésének egyetlen forrása nem csak és kizárólag a tapasztalás útja. Három nagy rendszerképző elvet különböztetett meg, melyek a szakterület logikája, a kultúra (társadalmi környezet), valamint az emberi megismerés pszichológiai sajátosságai. A

három elv három dimenzióknak feleltethető meg, valamennyi szervezett emberi tudást egy háromdimenziós térben el lehet helyezni, ahol mindhárom szervező elv jelen van, de a befolyásuk különböző lehet. (Csapó, 2009)

Mások szerint a kompetencia fogalmát elsőként White említette, viszont az első jelentős kutatások McClelland nevéhez kötődnek. White az effektanciamotívum mentén indult el, mely szerinte arra ösztönözi az embert, hogy hatást gyakoroljon a környezetére, a személyiség éréseivel ez fokozatosan kompetenciamotívummá alakul át, ahol a fő szempont az effektívebb környezetkezelés. Szerinte a gyakorlatban ezeknek nincsen felső korlátja, így valós teret nyitva az egyén fejlődésére, mely által az egyén soha nem látott készségek megszerzésére lesz képes. (White, 1959) McClelland ehhez képest arra a kérdésre kereste a választ, hogy különböző munkakörökben a kiemelkedő sikereket elérők és az átlagos teljesítményt nyújtó személyek között mi jelenti az érdemi különbséget, valamint léteznek-e olyan módszerek, melyek segítségével ezek feltérképezhetőek-e. Képességeket, tulajdonságokat, összefüggéseket keresett, melyek kiemelkedő sikerhez vezetnek az egyén szintjén. E tényezők azonosítására nyitott végű interjú helyzeteket készített, melyek a valós életben jelentkező viselkedésmintákat aktivizálták. McClelland alapfelvetése szerint az, hogy ki, mikor, mit fog csinálni leginkább akkor jósolható meg, ha megismerjük a vizsgált személy gondolkodásmódját, és azt, hogy ez milyen viselkedést vált ki belőle. Végeredményként az emberek összehasonlíthatóságával összefüggésben a megkülönböztető jellemzőket kompetenciáknak nevezte, amit mindenekelőtt viselkedésalapú és nem intelligencia vagy személyiség alapú kategóriának nevezett. (Winterton-Delamara, 2005) Spencer és Spencer a McClelland által kidolgozott munkaköri alkalmassági teszt alapján további méréseket végeztek, majd az eredmények alapján kidolgozták jéghegy modelljüket. Kompetenciaszinteket határoztak meg, melyek a motiváció, állandó személyiségvonások, készségek, ismeretek, énkép és szociális értékek. Egy személy meghatározó, alapvető jellemzői, azaz a kritériumszintek ok-okozati kapcsolatban állnak a teljesítménnyel. A készségek és az ismeret a jobban látható, felszíni jellemzők, míg a többi sokkal inkább rejtett, a személyiségjegyeket képező ismérvek. (Szelestey, 2008)

2.2. Oktatás és a kompetenciák szerepe

A XXI. századi globalizált világ olyan kihívások elé állítja a munkaadókat és a munkavállalókat, amely eredményeként megváltoztak a tudással kapcsolatos elvárások. A szervezetek képességek és kompetenciák meglétét várják el az alkalmazottaktól,

viszont ezek megszerzése a hagyományos iskolai keretek között csak korlátozottan lehetséges. Ebből következtethető, hogy az informális tudástöbblet legalább annyira szükséges és hasznos, mint az iskolai tudásszerzés. A kutatás szerint négy eltérő módon megszerezhető tudástípus különböztethető meg:

- szocializáció által megszerzett (vállalati kultúra megismerése által),
- tapasztalás által megszerzett (folyamatok megfigyelése útján),
- dokumentáció által megszerzett (írásos anyagok tanulmányozása által),
- tudás a termékben (alkotás útján). (Boutellier et al., 2000)

A szocializált és tapasztalati tudás hallgatólagos, ezeket nehéz továbbítani, csak a szervezetben jelen levők érthetik meg őket, a beilleszkedési folyamatban kiemelt szereppel bírnak. A tudás összefüggésben van a változással és a fejlődéssel, ezért idő- és térbeli meghatározottsága is van. Az egyéneknek az életen át tartó tanulásra kell törekedniük, mivel a tudás nem szerezhető meg csupán az élet egy bizonyos szakaszában. A térbeli dimenziót tekintve pedig a tudás formális kereket között és azon kívül is megszerezhető, vagyis az alapulhat a bárhol megszerezhető egyéni tapasztalatokra. A munkaerőpiacon elvárt tudás megszerzése szempontjából az oktatási rendszerekben a gyakorlatias képzéseknek kiemelt szerepe lehet, mivel a cégek már az első naptól gyakorlatias gondolkodást és tudást várnak el a kollegáktól. Az oktatási rendszernek elsődlegesen nem szakmát, hanem szemléletet kell nyújtania a tanulónak, viszont hazánkban továbbra is a lexikális tudáson van a hangsúly. Különböző oktatási intézmények vizsgái főleg lexikális tudást mérnek, hiszen a logikai tudást nagyon nehéz mérni. Bizonyos tantárgyak esetén viszont lehetséges, például a matematikánál, ennek ellenére a legtöbb tantárgynál a kötelező tananyag elsajátításának mértékét osztályozzák. (Boda, 2016)

A kompetencia megszerzése túlnyomóan életkorhoz kötött és az elsősorban a fiatalkor bizonyos szakaszában alakítható. Kevésbé tartalomfüggő, nagyjából intenzív jellegű, a fejlődés nem egyszerűen kumulatív gyarapodás, hanem inkább erősödés jellegű. Ebben az értelemben a tanulás a tudás megváltoztatását jelenti, mikor a tudásrendszer megváltoztatását értjük. A tanulást nem készen kapja az ember, hanem a környezettel való interakció révén hozza létre azt. (Csapó, 2011) Az 1990-es években az OECD (Organization for Economic Cooperation and Development) kezdeményezésére oktatásfejlesztési programok indultak el, melyek a tisztán kognitív folyamatokhoz nem köthető területeket igyekeztek fejleszteni. A kiindulópont az élethosszig tartó tanulás

modellje, vagyis az iskola nem tanít meg mindenre, de bizonyos kulcsfontosságú készségek megszerzését biztosítja. Egyebek mellett a DeSeCo (Definition and Selection of Competencies) projekt is segít a mai társadalom által támasztott újabb kihívások megfeleléshez szükséges kompetenciák meghatározásához, kiválasztásához, valamint iránymutatást ad az értékelések hosszabb távú kiterjesztéséhez. Gondolkodásmódjuk szerint a kompetenciát úgy kell értelmezni, mint egy általános képességet, mely tudáson, tapasztalaton, diszpozíciókon és értékeken alapszik, valamint amelyet egy adott személy tanulás során fejleszt ki magában. (Vass, 2010)

A világgazdaságban végbement változások hozták magukkal a szakképzési rendszerek megreformálását is, azok kompetencia alapú megközelítését már az 1980-as évektől kezdődően alkalmazták az Egyesült Államokban, valamint Európa számos országában. A jövő oktatáspolitikája a sokdimenziós oktatás képét vázolja, amely szakít a hagyományos ismeretszerzésen alapuló oktatással. A tudásalapú gazdaságok, egyebek mellett az Európai Unió országai is meghirdették az egész életen át tartó tanulás programját, melyet hazánkban előbb az Európai Képesítési Keretrendszer, Magyar Képesítési Keretrendszer 2008-ban megfogalmazott ajánlásban, majd az EU 2020 stratégiában egységesítettek és rögzítettek. A program kezdeményezésének alapvető célja, hogy a dinamikusan változó munkaerőpiaci kereslethez hatékonyabban igazodó kínálatot folyamatos tanulással és készségfejlesztéssel ösztönözze. Kiemelt figyelmet fordít bizonyos feladatok megoldása során az általános problémamegoldó képességre, a társas és emocionális készségekre, életpálya építésre, valamint a munka és magánélet egyensúlyának megteremtésére. Ezen túl figyelembe veszi az országok helyi sajátosságait, a teljes népesség, köztük az alacsony iskolázottságú rétegek tanulási képességeinek fenntartását, fejlesztését, valamint a munkaerő sokszor más-más szektorokban történő foglalkoztatásának szükségességét. Hazánkban mind az alap, mind a szakképzés és felnőttképzés bővítésére kiemelt hangsúlyt helyeznek, melyeket rugalmasan, formális és informális képzési rendszerekben alakítanak ki. Nem előzetes kvalifikáltságot várnak el, hanem kompetencia alapú értékelési és vizsgarendszerben képzelik el a jövőt. (Gyarmathy, 2020)

Az utóbbi években több neves nemzetközi szervezet is foglalkozott egyidőben a tanulás jövőjével, ez is alátámasztja a tanulás jövőjéről való gondolkodás fontosságát. Ezek közül kiemelten említésre méltó az UNESCO (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization) Nemzetközi Bizottságának a „Future of education” című felhívása, az OECD „Back to the Future Education” lehetséges forgatókönyve a

jövőről, valamint a Vatikáni Pápai Társadalomtudományi Akadémia „Globális megállapodás a nevelésről” című dokumentuma. Az OECD az oktatás-képzés jövőjét illetően a következő húsz évre az oktatás, gazdaság, társadalom kapcsolatának bővülését prognosztizálja, melyben a tanulással kapcsolatos jelenlegi elvárásoktól és elképzelésektől való elszakadást képzei el. Fontos, hogy a következő bekezdésben szereplő elgondolások nem jóslatok, nem is ajánlások, csupán a jövő korai felismerését segítik elő. A négy forgatókönyv az alábbi:

- Az iskoláztatás kiterjed.

Az oktatás bürokratikus folyamata és szerkezete változatlan marad, viszont az oktatási módszerek rugalmasabb időbeosztással és az egyénre szabott tanulás lehetőségével gazdagodnak. A nemzetközi szolgáltatók nagyobb befolyást szereznek, míg az oktatás kormányzati szerepe változatlan marad, viszont jelentősége csökken. A gazdasági és szociális siker feltétele változatlanul az iskolarendszerben szerzett végzettség megléte.

- Kiszervezett oktatás.

A hagyományos iskolarendszer összeroskad, majd alternatívaként megjelennek a magán és közösségi formák, a szülők, munkáltatók szerepe az oktatásban nő. Kulcsszerephez jut a digitális technológia, a tapasztalati tanulás, az egyéni választás lehetősége.

- Iskolák, mint tanulási központok.

Az iskola, mint intézmény megmarad, viszont a módszertanok megváltoznak, elsődleges szerephez jutnak a helyi közösségek, a polgári szerepvállalások, valamint a társadalmi innováció. Az oktatás szakít a hagyományos tantermi léttel, vegyes tanulási tevékenység jön létre, mely a digitális információs rendszerekre épít. Az uniformitás megszűnik, alapvetően elfogadottá válik a sokféleség, kísérletezés, és a civil kezdeményezések.

- Tanulni, ahogy tetszik, azaz bárhol és bármikor.

A tanító szakember szerepek megszűnnek, a helyüket a mesterséges intelligencia, a virtuális és a kibővített valóság veszi át, az egyének a saját tanulásuk fogyasztóivá válnak. A formális és informális tanulás közötti distinkció érvényét veszti, a határ elmosódik az oktatás, szabadidő és munka között, a kötelező követelmények és rögzített menetredek megszűnnek létezni. (OECD, 2020)

2.3. Munkaerőpiac és a kompetencia kapcsolatai

A munkaadók igényei régen túlmutatnak a lexikális tudáson, főleg készségeket, jártasságokat, motivációt várnak el a jelenlegi és leendő kollegáktól, amelyek mások mellett az agilitáshoz kapcsolódnak. A gazdaság gyorsan változó igényeire való reagálás kulcsfontosságú képesség lett, az erre képes attitűdökkel felruházott munkavállalók megbecsülése felértékelődött. Az emberi erőforrás menedzsment manapság a kompetencia alapú kiválasztást preferálja, amely az átlagteljesítmény feletti, kompetens dolgozók megtalálásához nagymértékben hozzájárul. A munka világában a kompetenciák használata az emberi erőforrás számos területén megjelenik a kiválasztáson túl, például a teljesítményértékelés, ösztönzés-menedzsment, karriertervezés, személyzetfejlesztés területén is. A kompetenciákkal való hatékony szervezeten belüli gazdálkodást különböző kompetenciamenedzsment rendszerek biztosítják, ezáltal kapcsolatot teremtve a jelenlegi üzleti követelmények és a rendelkezésre álló humán erőforrás, valamint a stratégia teljesítéséhez szükséges jövőbeli elvárások között. Ezen túl, a kompetenciák felhasználhatók az értékelési eljárás során, s mi több, stratégiai eszközként is, ezzel iránymutatást adva a munkavállalók részére. Az elvárt kompetenciák alapján munkakörönként kompetenciaprofilokat alakítanak ki, melyek tartalmazzák az elvárt tulajdonságok, értékek súlyozott jelentőségét. Bizonyos üzleti célkitűzések megvalósításához kompetenciagyűjteményt és szótárt is létrehozhatnak, melyek pontosan definiálják az elvárt tulajdonságokat. (Bácsné, 2014)

Ezen a ponton említést kell tenni a munkáltatók két nagy csoportjáról, a közszféráról és a versenyszféráról, ahol az elvárt kompetenciák közötti különbségek elsősorban a két terület eltérő céljaiból és jellemzőiből adódnak. A piaci szféra mindenekelőtti célja a profitszerzés, a haszon növelése, melyet a versenytársakkal folytatott állandó versengés jellemez. A közigazgatásban pedig akár gazdasági veszteség árán is a közfeladatok ellátása, a társadalmi igények magas szintű kielégítése a cél. A versenyszféra kompetencia modellje és megoldásai nem feltétlenül alkalmazhatók a közigazgatás területén, viszont ez nem jelent egyet azzal, hogy nem célszerű és szabad tanulmányozni a közigazgatásnak a piaci szférában által bevált módszereket. A közigazgatásban a tipikusan elvárt kompetenciák a megbízhatóság, ügyfelekkel való bántni tudás, utasítások megértése, hivatástudat valamint a pontosság. Ezzel szemben a versenyszférában gyakran kerül az előtérbe a magas teljesítőképesség, precizitás, együttműködés, felelősségvállalás és kreativitás. (Bajkai-Tóth – Garamvölgyi, 2019)

Az előző alfejezetben taglalt egész életen át tartó tanulás elgondolása szoros összefüggésbe hozható a munkahelyi tanulás fogalmával. A koncepció értelmezése során, az esetek döntő többségében kizárólag egy szereplőt, a munkavállalót tekintik érintettnek, viszont a folyamatnak szerves résztvevője a munkáltató oldala is. A munkaadók adott területekre kiképzett dolgozókkal kerülnek kapcsolatba, akik felkészültsége az elvégzendő feladatot tekintve az adott pillanatban megfelelő, szakmai ismereteiket részben bizonyítványok, részben munkatapasztalatok igazolják. Az iskolapadban szerzett tudás viszont hamar elévül, a munkaadó és a munkavállaló is elég hamar fejlesztés-képzés kényszerű állapotába kerül. A legfontosabb alkalmazkodási stratégia mindkét szereplő számára a tanulás. A modern munkahely korszerű munkavállalója mindenből és mindenhol tanulni kényszerül, életének szerves részévé válik az informális tanulás. (Bede-Móré, 2014) Kálmán 2009-es, Kompetenciák a nonformális és informális tanulás tükrében (Kálmán, 2009) publikációja az informális tanulás körében a munka közben szerzett ismeret és az önképzés fontosságát hangsúlyozza. Az elemzés arról tanúskodik, hogy a megkérdezettek körében az ismeretszerzés ezen két formáját vélik a leghatékonyabbnak, a munka közben szerzett ismeretek kiemelkedő hatékonyságúnak bizonyultak összehasonlítva az állam vagy a munkáltató által biztosított képzésekkel szemben. Leginkább a problémamegoldó és kommunikációs készségek, valamint a számítógépes ismeretek fejlődéséről számoltak be a válaszadók. Továbbá az adatok alátámasztják a feltételezést, hogy az informális tanulásban központi szerepet játszik a munkavállalói státusz. A válaszadók több mint fele szerint a tanulási forma kapcsolatban van a munkatevékenységgel, valamint a tanulási motivációban azonos szerepet játszik az önálló szakmai érdeklődés és a munkáltatói elvárás.

2.4. VUCA és Ipar 4.0

Az új évezredre jellemző Ipar 4.0, azaz a negyedik ipari forradalom időszakát egyes szerzők a komplexitás és bizonytalanság miatt VUCA korszakként jellemzik. A mozaikszó a változásra (V-volatility), bizonytalanságra (U-uncertainty), összetettségre (C-complexity) és a többértelműségre (A-ambiguity) utal, mely egyéb iránt egy újonnan kialakuló szemléletmódot is jelent. Először az amerikai hadiipar alkalmazta a kifejezést, amikor a növekvő kihívások felkészültséget és gyors reagálást igényeltek, majd a 2008-2009-es gazdasági válságnál az üzleti életbe is begyűrűzött a fogalom. A változást a vízió mérsékelheti, a bizonytalanságot a rugalmasság csökkentheti különböző nézőpontok segítségével. Az összetettségnél lényeges az együttműködés, a többértelműségnél pedig

az agilitás a mérvadó. A VUCA korszak gazdaságában az innovatív technológiák fejlesztése mellett sarkalatos pontként azonosítják az egyre sűrűbben előforduló válságjelenségekre adott hatékony válaszokat. (Kinsinger-Walch, 2012)

Az Ipar 4.0 tömören úgy is definiálható, mint az információs technológia, valamint az automatizálás egyre szorosabban összefonódó jelensége a valós fizikai világgal. Az Ipar 4.0, így a virtuális és a fizikai valóság összeolvadásaként is értelmezhető. (Pató et al., 2020) Az új technológiák kifejlesztése közelebb hozza a társadalmat a magasabb életminőséghez, ezáltal a jóléthez. A korszak fő ismertetőjegyei a digitalizáció, kibernetikai rendszerek alkalmazása, okos eszközök, valamint ezek összekapcsolásából származó adatok egyre nagyobb teret hódító szerepe. Megjelentek az okos gyárak is, melyek alkalmasak a termékek hatékonyabb előállítására, itt az emberek, gépek, erőforrások a közösségi médiában tapasztalt természetességgel kommunikálnak egymással. Ezzel együtt az Ipar 4.0 a rugalmasságával a legmagasabb szintre emeli a mérnöki, tervezési, gyártási, működési, logisztikai folyamatok színvonalát, dinamikus, önszerveződő értékláncok kialakulásához vezet, melyek azt eredményezik, hogy a különböző ismervek optimalizálhatók. A tendenciából következhet, hogy a jövőben még alapvetőbb lesz a vállalatok és a felsőfokú oktatási intézmények együttműködése, mint jelenleg. A technológiai fejlődés egyúttal ahhoz is vezet, hogy az innovációk miatt a vállalatok munkastruktúrája szélsőségesen megváltozik, beszűkül a rutinfeladatok köre, egyre több összetett készséget és képességet igénylő, komplex munkafolyamat keletkezik, valamint a nem kognitív, szociális és érzelmi készségeket igénylő munkafeladatok aránya is nőni fog. (Kagermann et al., 2013) A jövőben elképzelhető, hogy az elvégzendő feladatok főleg a tudás és az intelligens gyártási technológiák együttműködésével lesznek kivitelezhetők. Az előttünk álló időszak termelő egységeiben továbbra is szükség lesz emberi beavatkozásra, de a feladatok kiterjedtek lesznek, szorosan kötődnek majd az informatikai eszközökhöz és az ismeretekhez, ezzel párhuzamosan a szimpla, ismétlődő feladatok az automatizálás áldozatává esnek. (Becker-Stern, 2016)

Az új korszak hatásaként a szervezetek megannyi társadalmi, gazdasági, technológiai kihívással néznek szembe, ezek dinamikus képességeket és előrelátó, agilis munkaerőt igényelnek. A gyártóipar rohamosan a negyedik ipari forradalom felé vette az irányt, azonban az ezt kiszolgáló ismeretek még ködösek és korlátozottak, főleg a munkaköri profilok és leírások feladattartalmára, a kompetenciaigények módosulására, a kialakuló készségbeli különbségek kezelésére és az oktatásra vonatkozóan. A vezetők,

munkavállalók, pályakezdők esszenciális feladata lesz fejleszteni a társadalmi, vezetési, műszaki kompetenciájukat. Ehhez alkalmazkodva az előző fejezetekben taglalt köznevelésnek és felsőoktatásnak a kompetenciakészlet kialakítása és továbbfejlesztése lehet a fő célja a jövő munkavállalóinál. Ebből következően a leendő munkavállalók nem kizárólag formális keretek között tankönyvekből, hanem sokrétűbb gyakorlati elemekkel kibővített oktatás, képzés, tanítás, nevelés során fogják majd igényelni a tudásukat gazdagítani. (Munkácsi-Demeter, 2019)

Felmerül a kérdés, hogy az Ipar 4.0 mely kompetenciák meglétét helyezi előtérbe, milyen kompetenciacserélődési igény merül fel a munkaerőpiacon. Az Európai Unió megfogalmazott céljai között szerepel a digitális egységes piac elérése, melyhez a digitális készségek hiányát kell először orvosolni. Az Európai Unió 2018-as felmérése (European Commission, 2018) szerint az EU-s polgárok 44%-ának nincs alapvető digitális ismerete, 37%-ának pedig az ismeretei hiányosak, holott ezek a készségek iránt mutatkozik a legnagyobb igény a munkahelyeken. Az előrehaladott technológiai szintet elérve az alacsony képzettségű munkavállalók olyan területekre való átcsoportosításra számíthatnak, ahol a számítógépek használata alapvetően nem szükséges. A jövő digitális munkaerejének azonban nem csak digitális ismeretekkel kell rendelkeznie, hanem fontos a rendszerszemlélet, azonnali alkalmazkodás, hiszen ezek segítik elő a vállalatokat a versenyképességük fenntartásához. (Karacay, 2018)

Egy 2020-as magyar kutatás (Pató, et. al., 2020) empirikus vizsgálatot folytatott a negyedik ipari forradalom és a VUCA korszak kompetenciaigényeiről és kompetenciaigények cserélődéséről, ahol az 1. számú táblázatban található Sonntag & Schäfer-Rausser (1993) kompetenciabesorolását vették alapul. A nemzetközi és hazai gyakorlatban jelentős szakmai elfogadottsággal bíró Sonntag & Schäfer-Rausser besorolás három csoportot azonosít, melyek a szakmai, módszertani és szociális kompetenciák. Ezeket további alcsoportra bontják később.

1. táblázat: Sonntag & Schäfer-Rauser kompetenciák csoportosítása

Szakmai kompetencia	Módszertani kompetencia	Társas kompetencia
KÉSZSÉGEK	GONDOLKODÁSMÓD, PROBLÉMAMEGOLDÁS	KOMMUNIKÁCIÓ
Gyakorlati szakmai készségek Munkaeszközök kezelése Pontosság, gondosság és ügyesség	Absztrakt gondolkodás Diagnosztizálás, hibakeresés Problémamegoldás, hibaelhárítás Információgyűjtés Tervezés, kontroll, értékelés	Kapcsolatteremtő képesség Támogatás/segítségkérés képessége Saját álláspont képviselése, véleménynyilvánítás képessége Információtovábbadás képessége
ISMERETEK	KREATIVITÁS	KOOPERÁCIÓ
Sajátos szakmai ismeretek Munkafolyamatok, eszközök, és gépek munkaeszközök ismerete Szakkifejezések Munkavédelmi ismeretek	Kreativitás, ötletgazdagság Rugalmasság Érdeklődés, újdonságok kipróbálása	Képesség együtt dolgozásra és csoportos munkavégzésre Érvényesülési képesség csoportban Konfliktustűrő képesség Segítőkézség, kollegialitás
	TANULÓKÉPESSÉG	
	Általános tanulóképesség Emlékezőképesség, megjegyző képesség Munka és tanulási technikák Felfogóképesség	

Forrás: Sonntag, Schäfer-Rauser 1993-as kompetencia kutatása

A kutatás eredményei azt támasztják alá, hogy a vizsgált vállalatoknál előtérbe kerültek a digitális kompetenciák, a tanulási hajlandóság, ötletgazdagság, változásra való nyitottság, problémamegoldás, rendszerszemléletű látásmód, valamint a rugalmasság. A munkaeszközök kezelésének tudása csökkenő jelentőséget mutatott. A kutatók számára érdekes eredmény, hogy a csoportos munkavégzés és együtt dolgozás is felértékelődött a válaszadóknál, azonban a csoportokban való érvényesülési képesség és a konfliktusok türéseire való képesség, valamint a kapcsolatteremtés képessége kevésbé fontosnak

bizonyult. A két leggyakrabban említett és elengedhetetlennek tartott kompetencia az általános tanulóképesség és a csoportos munkavégzésben való hatékonyság lett, de az élethosszig tartó tanulás és a digitális kompetenciák birtoklása is kiemelkedő eredményeket hozott.

2.5. Kulcskompetenciák jelentőségei

Az ezredfordulót követő kompetencia alapú megközelítés felbukkanásával egyidejűleg megjelent a kompetenciák két nagy csoportra történő szétválasztása is. Megfogalmazták a kulcskompetenciákat (szakma feletti, soft) és a szakmai kompetenciákat (hard, szakmához kötött) és egyben megállapították, hogy mindkét halmazból szükségesek tulajdonságok az érvényesüléshez. A hard skilleket főleg technikai, feladatorientált lét jellemezi, ezen felül objektívek, beazonosíthatók, könnyen mérhetők. Iskolai végzettség, nyelvtudás, munkatapasztalat, néhány példa, ami ebbe a csoportba tartozik. Ezzel szemben a soft skillek szubjektívek, jóval nehezebb őket meghatározni és mérni. Ezek száma gyakorlatilag végtelen, a specifikus meghatározásukhoz a szervezeti kultúra és munkakör sajátosságait kell először beazonosítani. A munkahelyi előremenetelre, magánélet alakulására is érezhető hatással vannak a soft skillek, az érzelmi intelligencia nagyobb mértékben tudja befolyásolni magánéletünket és munkahelyi sikerünket, mint az értelmi intelligencia. A soft készségek tudatos irányításával nagyobb sikereket érhetünk el, előnyösebb megítélésre tehetünk szert, csapatba könnyebben illeszkedünk be, nagyobb rokonszenvet válthatunk ki, elfogadóbbak lehetnek a kollegák velünk szemben, ergo átlag feletti munkaerő válhat belőlünk.

A Világgazdasági Fórum rendszeresen publikálja jelentéseit a jövőben legfontosabbnak tartott munkavállalói kompetenciákról, a 2016-os jelentésükben (World Economic Forum 2016) a 2020-as évre vonatkozólag először tartalmazott a lista olyanokat, mint az érzelmi intelligencia, vagy a gondolkodás rugalmassága. A jelentés továbbá tartalmazza, hogy egyre nagyobb kihívást jelent az olyan munkavállalók felkutatása és megszerzése, akik abszolválni tudják a vállalat nem kognitív kompetencia elvárásait. A fejlett társadalmak előregedése újabb keresleti növekedést okoz az olyanok iránt, akik rendelkeznek kellő szociális készségekkel, érzelmi intelligenciával, vagy empátiával. A 2. számú táblázatban ábrázolt módon a szervezet 2020-as azonos témában publikált jelentése (World Economic Forum 2020) a 2025-ös évre vonatkozólag hasonlóan az előzőhöz a soft skillek térhódítását várja. Ugyanakkor felhívja a figyelmet,

hogy 2025-ig a robbanásszerű technológiai változások miatt az alkalmazott munkavállalók felének az át- vagy továbbképzésére lesz szükség, akik nyolcvan százalékának akár fél évet is igénybe vehet ez a folyamat. Az analitikus és innovatív gondolkodás, tanulásra való hajlam lehet a két legfontosabb tulajdonság, azonban a kritikus és elemző gondolkodásmód, reziliencia, stressztűrő képesség és rugalmasság is a toplista része. A jelentés ezen felül taglalja, hogy 85 millió munkahelyet válthat ki a digitalizáció világszerte, a technológiai fejlődés és a robotika, további 97 millió állást pedig szervesen megváltoztathat, vagyis új alapokra helyeződhetnek az emberek, gépek és algoritmusok együttműködésével.

2. táblázat: A Világgazdasági Fórum top 10 kompetencia prognózisa

2015	2020	2025
Komplex problémák kezelése	Komplex problémák kezelése	Analitikus és innovatív gondolkodás
Munkatársak irányítása	Kritikus gondolkodás	Aktív tanulási hajlam, hatékony tanulási stratégia
Együttműködés másokkal	Kreativitás	Komplex problémamegoldó képesség
Kritikai gondolkodás	Munkatársak irányítása	Kritikus és elemző gondolkodásmód
Tárgyalóképesség	Együttműködés másokkal	Kreativitás, eredetiség, kezdeményezőképeség
Minőség ellenőrzés	Érzelmi intelligencia	Vezetőszemlélet, befolyásolási képessége
Szolgáltatás orientáltság	Ítéző és döntéshozó képesség	Technológiai jártasság
Ítéző és döntéshozó képesség	Szolgáltatás orientáltság	Tervező és programozó ismeretek
Aktív megértés	Tárgyalóképesség	Reziliencia, stressztűrő képesség és rugalmasság
Kreativitás	Kognitív rugalmasság	Érvelni tudás, ötletelés és problémamegoldás

Forrás: Világgazdasági Fórum 10 legfontosabb kompetencia előrejelzései

2.6. Pályaválasztás, pályaváltás, pályatanácsadás

A pályaválasztás az egyén életútjának kiemelt jelentőséggel bíró, sajátos szakasza, mely legtöbbször feszültséggel és ellentmondásokkal tűzdelt időszak, a döntés meghozatalánál az egyéni és társadalmi tényezők is egyaránt jelentőséggel bírnak.

Megjelenik a pályaválasztási bizonytalanság, mely egy fejlődési sajátosság, kognitív és érzelmi elemek jellemzik. Kognitív komponens a pályacél, önismeret hiányosságai, környezettel kapcsolatos ismeretek hiánya, munkaerőpiaci változások elfogadásának hiánya, míg az érzelmi komponensek a döntést kísérő bizonytalan, negatív, heves disztressz állapotot előidéző tényezők. (Osipow, 1999) Az egyén személyiségjegyei, iskola, családi háttér, közösség, pályaismeret, közgondolkodás, társadalom struktúrája, külső környezet befolyásolási képessége, a teljesség igénye nélkül valamennyi ezek közül hozzájárul a döntés meghozatalához. A pályaválasztással számos hazai és külföldi kutató és intézmény foglalkozik, egyes kutatások szerint a folyamat statikus, mások szerint dinamikus jelentőséggel bír. A statikus felfogás szerint ez egy egyszeri, nehezen megváltoztatható döntés, az egyén és a választott pálya konzisztens kölcsönhatásban állnak. Ezzel szemben a dinamikus szemlélet szerint ez egy változó, megváltoztatható folyamat, ahol a külső és belső tényezők egyaránt hatással vannak a döntésre. Egy elmélet (Papula, 2013) szerint a pályaválasztás öt csoportra bontható:

- A Pályaalkalmassági megközelítés, mely egy lehetőség, hogy az egyén a személyiségjegyei tudatában a szakmai követelmények megvizsgálásával döntsön a jövőjéről.
- Az egyén személyiségének a változására épül, ahol az egyéni értékek, igények, motivációk és érdekek alapozzák meg a döntést.
- Döntéseméleti megközelítés, ahol a különböző befolyásoló tényezők állnak a fókuszban.
- Fejlődésre összpontosító elmélet, az életpálya időbeni tagolása, a külső környezet és a személyiségjegyek összhangja és kölcsönhatásai dominálnak.
- Szociokulturális elmélet, objektív és szubjektív életpálya egymásra való hatásai.

A teljes életpálya leírására, az életben megélt szakaszok vizsgálata is egy megközelítési mód a pályaválasztásnál, melyet Super 1980-as szivárvány modellje (Super, 1992) jól ábrázol. Super szerint az életpálya az alábbi részekből tevődik össze:

- 1. szakasz 14 éves korig: a növekedés időszaka.
- 2. szakasz 15-24 év között: felfedezés, keresés.
- 3. szakasz 25-44 év között: megállapodás, felépítés.
- 4. szakasz: 45-64 éves korig: fenntartás.
- 5. szakasz: 65 év felett: elköszönés, hanyatlás.

A modellből a 2. szakasz vonatkozatható legfőképp a pályaválasztáshoz, melyet további részekre osztott a szerző. 15-17 éves kor között puhatolózás történik, az egyén képességeinek, érdeklődési körének kipróbálása történik. 18-21 éves kor között az átmenet ideje, az átállás következik, a markáns választások kialakulnak a tanulás folyamatában és a munkában egyaránt, azonban a tanulás felől a munka irányába forduló orientáció figyelhető meg. 22-24 év között pedig egy olyan időszak következik, amikor az egyén megtapasztalja a teherbírási képességeit, kialakul benne a kép arra vonatkozólag, hogy a választott szakmát művelje-e, valamint a személyiségfejlődése eljut egy olyan szakaszba, ahol a szociális szerepét reálisan már meg tudja ítélni.

Manapság a pályaválasztás folyamata a legtöbb esetben nem egy egyszeri döntés, hiszen az élet számtalanszor hoz olyan helyzetet, ahol vagy személyes fejlődésünk, vagy külső körülmények miatt változásra kényszerülünk, esetleg új szakmát kell elsajátítanunk. Bokor 2009-es kutatása (Bokor et al., 2009) a munka jelentőségét vizsgálta különböző személyeknél interjúk segítségével, a vizsgálat része volt a pályaváltozást, pályaváltoztatást kiváltó okok is. Egyebek mellett feltárták a váltási folyamatok kiinduló pontjait, főbb szakaszait, meghatározó mérföldköveit is. A résztvevőknél megkülönböztethető az ugrálók csoportja, akik karrierjét többszöri váltás, színes szakmai önéletrajz, magasfokú vezetői készségek megléte jellemez. Egy másik csoportba tartoznak a keresgélők, akiknél az útkeresést, önismeret gyakorlását figyelték meg. Azonosították továbbá a visszatérőket is, akik meglévő elképzelésükhez térnek vissza, a karierváltás náluk sorszerűsége utal. Végül vannak a kiemelkedők, akik folyamatosan a kihívásokat keresik, a több lábbon állás jellemezi őket. Más kategóriába esnek a nem önkéntes pályaváltók, akiknél a cselekmény kiváltó oka a legtöbb esetben a korábbi munkahely elvesztése volt, mely feszültséget és zavart okoz az egyén életében, gyakran a családi állapotát is rendkívül negatívan érinti. Ilyen esetben jelentős szerepe lehet a pályaválasztási és pályaváltási tanácsadásnak, melyeket szinte minden esetben személyre szabott, a nemi, életkori, etnikai, tapasztalati körülmények befolyásolják a legjobban.

Ugyanakkor e stresszel teli időszak fejlődést is eredményezhet, hiszen külső készítő erő keletkezik az új alternatívák keresésére, az új kompetenciák elsajátítására, valamint az egyén életének pozitív irányba való átszervezése is lehetővé válik. Holland kongruencia elmélete (Oleski-Subich, 1996) erről a pozitív átszerveződésről ír, miszerint a munkahely és személyiség közötti kongruencia hatással van a munkahelyi jóllétre, stabilitásra, teljesítményre, elégedettségre. Ebből azt a következtetésre vonta le, hogy a pályaváltás során az egyének a minél magasabb azonosságra törekednek. A fejezetben

említett Super szivárvány modellje a karriert egy egész életen átívelő egységes ciklusnak értelmezi, és figyelmen kívül hagyja az önkéntes vagy nem önkéntes pályaváltókat, akiknek a száma növekvő tendenciát mutat. A pályaváltók ezt a ciklust sokszorosan tapasztalják életük során, a szintén e fejezetben taglalt Bokor kutatása szerint az átlagosan 45 éves válaszadók az átlag 22 éves munkaviszonyuk során átlagosan háromszor váltottak pályát. (Bokor et al., 2009)

A modern világ összetettségére a pályatanácsadás oldala is reagált, a korábban alkalmazott pályaválasztási iskolák, pályatervezés lehetőségeit az eshetőségekre való reagálási képesség fejlesztése váltotta fel. A pályaválasztás, mint egyszeri döntés előkészítése és meghozatala helyett az egyén képessé tétele került a középpontba. A nemzetközi szakirodalmakban Krumboltz nevével fémjelzett eshetőségi teória (Krumboltz, 2009) már kimondottan a pályaválasztás, pályatervezés ellenében szól. Nem az egyéni tervezés, tanulás, felkészülés ellen van, hanem az előre meghatározott tervek megvalósíthatóságra fókuszál. Krumboltz téziseit négy pontban foglalta össze:

- Az egyszeri pályadöntés helyett a döntéshozatalt kell megtanítani, mely elégedettebb magánéletet és szakmai életet hoz.
- Az értékelés célja a tanácskérő támogatásának tanulása, nem a kompetenciák alapján történő pályákhoz kötése.
- Tanulás útján az egyén felfedezheti a világot, önmaga számára nyereséggel járó további lépéseket tud kialakítani.
- A tanácsadás valódi eredménye az, amit a tanácskérő a tanácsadási helyzeten kívül a való világban elér. (Krumboltz, 2009)

A pályaesetőségre történő felkészítés valamennyi olyan program és tanulási tevékenység, mely elősegíti az emberek életpályájuk és életútjuk alakításához szükséges készségek elsajátítását. E tevékenység sikeressége szubjektíven, egyéni szinten mérhető, melyet a szerző életpálya-építési kompetenciának nevez. Az életpálya-építési kompetenciák közé azokat soroljuk, amelyek lehetővé teszik, hogy az egyén szervezeten gyűjtsön, elemezzon, rendszerezzen önmagával, oktatással, foglalkoztatással összefüggő információkat, illetve a döntéseik meghozatalához és megvalósításához szükséges készségek összessége. Pályalélektani szempontból ezek összefüggenek a pályaeépítési kompetenciával, pályamódosítás, korrekció képességével. A pályaeépítési folyamatában tehát főszerepet játszik az egyén felkészültsége a bizonytalanságok kezelésére, a képesség, hogy a bizonytalan helyzetekből felfedezés és tanulás révén kerülhessünk ki.

(ELGPN, 2013) Super (Super, 1992) öt pontban jellemezi a pályaegettség jellemzőit, melyek az alábbiak:

- Döntési képesség.
- Realitásorientáció.
- Megfelelő minőségű információ.
- Aktivitás mutatása a saját pályaterv megvalósítási kísérlete iránt.
- Individuális pályaterv tervezésének készsége.

2.7. Atipikus foglalkoztatási formák

Az atipikus munka, mint gyűjtőfogalom alatt minden olyan foglalkoztatási formát értünk, amely egy vagy több értelemben eltér a szokásostól. Egyesek szerint nem érdemes általános definíciót alkalmazni erre a foglalkoztatási módra, hiszen ez országoként, régióként, a definíció mögötti megközelítéstől és szemlélettől függően kiugróan eltérő lehet. Ezt a fajta munkavégzést rendszerint a rugalmas foglalkoztatás lehetőségének és eszközének tekintik, terjedésétől és szabályozásától magasabb foglalkoztatási szintet, munkaerőpiaci státuszok közötti rugalmas átmenetet várnak el a foglalkoztatáspolitikai szereplők. Felvetődik a kérdés, hogy az egyén önként vállalja-e a nem szokványos foglalkoztatási formát, vagy életkori, családi, egyéb élethelyzete befolyásolja-e döntését, esetleg kényszerűen fogadja el a munkapiac rendelkezésre álló kínálatait.

Hazánkban a legtöbbször általánosnak tekinthető foglalkoztatási modell a dolgozók munkaviszony keretein belül történő foglalkoztatása a munkajogi általános szabályok szerint. A dolgozók általánosságban a következő feltételek mellett végzik munkájukat:

- A munkavégzés munkaviszony keretén belül valósul meg.
- Határozatlan idejű szerződés.
- Heti 40 óra munkavégzés.
- Munkaidő rövid munkaközi szünetekkel.
- Munkáltató telephelyén történik a munkavégzés az általa biztosított eszközökkel és meghatározott időbeosztás szerint.

E kööttségeket a munkajogi szabályozás több eszközzel is igyekszik lazítani, melyek a teljesség igénye nélkül az alábbiak:

- Napi 8 órás általános munkaidő munkanapokon való egyenlőtlen elosztása, munkaidőkeret felállítás.
- Flexibilis foglalkoztatás, mely legszemléletesebb példája az idénymunka.

- Kollektív szerződésben vagy felek megállapodása útján új szabályok alkalmazása.
- Ügyeletre, készletlétre kötelezés jogintézmények bevezetése.
- Munkaidő egyéni meghatározása. (Hovánszki, 2005)

Az atipikus foglalkoztatási formáknál ezzel ellentétben a munkaviszonyra nem a munkaviszony általános szabályai vonatkoznak, a munkajog az általánostól eltérő, speciális szabályozást állapít meg. Atipikusnak foglalkoztatásnak tekinthető egyebek mellett az alábbi felsorolás:

- Nyugdíjas munkavállalók foglalkoztatása.
- Részmunkaidős foglalkoztatás.
- Határozott időre szóló foglalkoztatás.
- Alkalmi munkavállalók foglalkoztatása.
- Készenléti jellegű munkavégzés.
- Munkaerő-kölcsönzés.
- Távmunka.
- Diákmunka.
- Gyakornokok foglalkoztatása.
- Bedolgozók.
- Megbízási, vállalkozási szerződéses alkalmazottak.
- Önfoglalkoztatás.

Tekintettel a diplomamunka tematikájára, valamint az atipikus foglalkoztatási téma nagy terjedelmére, csak a két halmaz uniójáról, azaz a határozott időre szóló foglalkoztatásról, illetve a munkaerő-kölcsönzés és a gyakornoki foglalkoztatás témájáról rendelkeznek a következő bekezdések.

A munkavállalók határozott időtartamra való alkalmazására speciális, restriktív jogszabályi rendelkezések vonatkoznak, így az atipikusnak minősíthető. Ilyen szabály például, hogy legfeljebb öt évig lehet ilyen formában ugyanazon vállalatnál foglalkoztatni az egyént, mely időtartamba beleszámít a felek között korábban létrejött, határozott időre szóló munkaszerződés időtartama is. Amennyiben a határozott időtartamú munkaviszony azonos felek közötti ismételt létesítésére, vagy meghosszabbítására a munkáltatói jogos érdek fennállása nélkül kerül sor, valamint a megállapodás megkötése a munkavállaló jogos érdekének csorbítására irányul, abban az esetben a munkaviszonyt eleve határozatlan időtartamúnak kell tekinteni. (Hárs, 2012)

Magyarországon 2001-től teszik lehetővé a jogszabályok a munkavállalók kölcsönzését, amennyiben a munkavállaló a munkaviszonyt kifejezetten erre a célra létesítette, azaz önként vállalta e foglalkoztatási forma alkalmazását. Széles körben alkalmazott atipikus foglalkoztatási mód, viszont egyes esetekben tilos alkalmazni, például jogszabályban meghatározott tilalomba ütköző munkavégzésre kötelezni valakit, vagy sztrájkban álló munkavállalókat e módon kiváltani. A munkáltatói jogokat és kötelezettségeket a kölcsönbeadó és kölcsönvevő két fél megosztva gyakorolják és teljesítik, viszont a kölcsönbeadót terhelik a munkaviszonyhoz kapcsolódó adatszolgáltatási, bevallási, levonási kötelezettségek, a kölcsönvevőt pedig az irányadó munkarend, munkaidő, pihenőidő meghatározására és biztosítására vonatkozó rendelkezések alkalmazásai. A kölcsönvevő felelős továbbá a munkavállalók munkavédelme, egyenlő bánásmód követelményeinek megtartása iránt is. (Hárs, 2012)

Gyakornokok foglalkoztatásáról leggyakrabban a tanulmányaik során kötelezően elvégzendő gyakorlati tapasztalat megszerzésére irányuló munkaviszonynál beszélünk. Előfordul még olyan eset, hogy a tanulmányaikat már elvégzett, viszont még mindig pályakezdő fiatalok karrierjük első lépcsőfokát gyakornokként kezdik, ahol a cél minden esetben a gyakorlat és referenciák megszerzése. A felsőoktatási intézmények hallgatóikat gyakorlati időre legtöbbször csak a képzés bizonyos időszakában (jellemzően a képzés végén) és rövid időre (általában 4-8 hét) kötelezik, ezért e foglalkoztatási forma igénybevétele erősen korlátozott. A kötelező szakmai képzésen túli gyakornoki munkavégzés esetén munkaviszony vagy a polgári viszonyok között kell választani foglalkoztatási formát a feleknek. A munkaviszony keretein belül keletkező minimumdíjazási kötelezettség azonban sokszor nem arányos a hallgató felkészültségével, így a munkaadók legtöbbször a másik fél számára előnytelen polgári jogviszony mellett döntenek. (Hovánszki, 2005)

3. Saját vizsgálat

3.1. A kutatási céljaim ismertetése

Az általam végzett kutatás végső célja az volt, hogy egy nem reprezentatív minta alapján vizsgáljam meg annak a lehetőségét, hogy a válaszadók hogyan viszonyulnak a célzott kompetenciaszerzés, a pályaválasztás vagy pályaváltás egy újabb, előremutató szemléletű lebonyolításához a választott úttal a célkeresztben. Elképzelésem szerint, ha lenne egy legfeljebb pár évig tartó program, melyet főként a pályaválasztók az életútjuk megválasztása előtt vehetnének igénybe, a különböző szakmákban legfeljebb pár hónapig tartó és folyamatosan váltakoztató foglalkoztatással olyan tapasztalatra tennének szert és ez olyan kompetenciafejlődéssel ruházná fel őket, melyek nagymértékben elősegítenék a helyes, tudatos és sikeres pályaválasztást, karrierutat. A gyakorlatban véleményem szerint ez úgy kerülne lebonyolításra, hogy a vállalatok különböző külső indikátorok hatására erre a célra alkalmas pozíciókat azonosítanának vagy akár hoznának létre. A kapocs a munkáltató és a munkavállaló között egy közvetítő cég volna, aki a munkáltatóval együtt megalkotna egy keretrendszert az elvárt munkafolyamatok, bérezés, elérendő célok tekintetében. A program által nyújtandó szolgáltatás színvonalát a szerződött munkaadó partnerek száma és tevékenységi körük sokrétűsége emelhetné. A programban résztvevő leendő munkavállalókról kérdőívek, interjúk segítségével a közvetítő kompetenciaprofilit készítené, valamint az érdeklődési körük és az előzetes igényeik is felmérésre kerülnének. A betáplált információk alapján a közvetítő pedig az elérhető pozíciók szerint kirendelné őket különböző cégekhez különböző időtartamra. Az egyes beosztásokban, valamint a program egészében eltöltött idő hossza összefüggene az egyének és a munkaadók elképzeléseivel, a mérföldkövek teljesülésével, valamint a célok megvalósításával.

A vizsgálat elméleti háttérét tanulmányozva kijelenthető, hogy valamennyi szerző a felgyorsult, folyamatosan és gyorsan változó, digitalizálódó világról számol be, mely új szemléletet, alkalmazkodásra és változásra való hajlamot követel. A jelen és a jövő kihívásai alapján döntéshozóink igyekeznek oktatási rendszereinket formálni, ahol előtérbe helyezik a kulcskompetenciák fejlesztését, valamint a gyakorlatias tudásátadást. A továbbra sem elhanyagolható formális oktatási hálózatok mellett egyre többen tesznek említést az informális oktatásról, mely egyik leghatékonyabb módja a munkahelyi tanulás (legfőképp tapasztalás által) és az önképzés. Mindemellett a megvizsgált pályaválasztási tanácsadásra vonatkozó szakirodalmak alapján is arra lehet következtetni, hogy az egyszeri döntéshozatal és a pályákhoz kötés helyett inkább a tanulás útján való felfedezést

valamint a döntéshozatali képesség megszerzését tekintik a legfontosabbnak a szakemberek. Summa summarum, a szakirodalmak megerősítették azt az előzetes elgondolásom, hogy a munkahelyi tapasztalás a kompetenciafejlesztés egyik leghatékonyabb módja. Ugyanakkor vizsgálatom céljai közé tartoznak azoknak a kérdéseknek a megválaszolásai is, hogy a meghatározott célcsoportok a hosszútávú, sikeres karrierválasztás miatt érdemesnek tartják-e a rövidtávú bizonytalanságot választani, valamint az egyének milyen kompetenciák megszerzését várják e programtól. Célom továbbá a program időtartamára vonatkozó körülmények felmérése is. Az empirikus vizsgálathoz az előzetes célkitűzéseim közé tartozott egyebek mellett, hogy a mintavételezés a lehető legszélesebb társadalmi réteg bevonásával történjen, valamint az eredmények értékelhetősége miatt legalább 140 fő, a kérdőívet értékelhetően kitöltő válaszadó véleményét szerettem volna begyűjteni.

3.2. A vizsgálat hipotéziseinek bemutatása

A kutatással összefüggésben több kutatási kérdésre szeretnék választ kapni, melyek részben összefüggenek egymással. Valamelyik rész a vizsgálat alapját képező program létjogosultságát vizsgálja, egyes kérdések a program várható hozamát mérik fel, valamint a program kereteivel kapcsolatos állítások is fellelhetők a kérdőívben. A kitöltők válaszaival a programmal kapcsolatos kompetenciaigények kérdésköreire is szeretnék válaszokat kapni. A fentiek alapján a kutatásomhoz az alábbi hipotéziseket állítottam fel:

1. A válaszadók többségének nincsen tudomása és tapasztalata a kompetencia alapú munkatapasztalat szerzéssel kapcsolatban.
2. A válaszadók többsége támogatja a kompetencia alapú munkatapasztaltszerzést elősegítő rövidtávú munkaerő-kölcsönző programot, akik többsége pályaválasztó, vagy pályaváltó.
3. A hosszútávú célok elérése érdekében a pályaválasztók és a pályaváltók inkább bevállalnák a rövidtávú bizonytalanságot, mint nem.
4. A válaszadók többsége a rövidtávú anyagi bizonytalanságot tartja a legfőbb hátrálynak a programmal kapcsolatban.
5. A programot támogatók többsége legfeljebb pontosan 12 hónap időt gondol szükségesnek a kompetencia alapú munkatapasztalat szerzést elősegítő rövidtávú munkaerő-kölcsönző programban való részvételre.

3.3. A vizsgálati módszerek, a minta, valamint a körülmények bemutatása

Kutatásom empirikus vizsgálatának alapját egy önkitöltős kérdőív adja, mely technikai kivitelezésére az adatok begyűjtése rész tekintetében a Google űrlap szolgáltatást, az adatok kiértékeléséhez pedig a Microsoft Excel valamint az IBM SPSS programokat vettem igénybe. Az űrlapokat a könnyebb feldolgozhatóság érdekében egy Excel fájlba importáltam, mely kompatibilis az IBM SPSS programmal. Az SPSS egy statisztikai szoftvercsomag, melyet az IBM vállalat fejlesztett ki adatkezelésre, fejlett és többváltozós elemzésekre, üzleti intelligencia céljára. A vizsgálat során a program IBM SPSS Statistics 27 kiadású változatát, a Microsoft Excel tekintetében pedig a 2016-os változatot használtam. Azért az anonim, önkéntes és önkitöltős kérdőív melletti adatgyűjtés mellett döntöttem, mert véleményem szerint az enyémhez hasonló méretű, kisebb volumenű kutatásoknál a legnagyobb számú és leghatékonyabb, legobjektívebb kutatást e módon lehet lebonyolítani. Az IBM SPSS programcsomag pedig a diplomadolgozat készítési helyén, a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetemen a hallgatók számára jogtisztán elérhető professzionális alkalmazás, valamint a képzési tervben szereplő tantárgyak teljesítése során a hasonló kutatások elemzésére kiválóan alkalmasnak bizonyult. A kérdőív 25 kérdést tartalmazott, melyek tartalmaztak háttér és felvezető kérdéseket, demográfiai körülményekre vonatkozó kérdéseket, majd az érdemi és kontroll terület következett. Igyekeztem a célközönség számára érthető nyelvezettel, röviden fogalmazni, a releváns kérdéseket a kérdőív elején feltenni, kerülni a sugalmazó és tagadó kérdéseket, valamint kerülni a dupla állításokat. Tekintettel arra, hogy a kérdőív kitöltése önkéntes, a kitöltő ellenértéket nem kap a munkájáért cserébe, ezért a célközönség motiválása a kitöltésért és a valós adatokat tükröző kitöltésért egy kiemelten nehéz feladatnak tűnt. A kitöltő felek feladatának egyszerűsítése érdekében a lehető legrövidebben értelmezhető és legcélratoróbb kérdéseket tettem fel. Az adatok minél hatékonyabb kiértékelhetősége érdekében igyekeztem zárt kérdéseket megfogalmazni, így a félreértés, torzítás lehetőségét a minimálisra csökkenteni. Néhány kérdés esetén a mérhetőség, valamint az érdekesebbé tétel miatt Likert-skálát alkalmaztam. A mérési szinteket tekintve nominális, ordinális, intervallum és arányskála szerinti attribútumok is szerepelnek benne.

Tekintettel arra, hogy a vizsgált témát a dolgozat egészét tekintve főleg az egyének, azaz a munkavállalók oldaláról közelítettem meg, így a minta is kizárólag az egyének válaszait, véleményeit tartalmazza. A kérdőívet 2023. február 28. napon tettem publikussá, és egészen 2023. március 17. napig fogadtam válaszokat. Az eredményeket

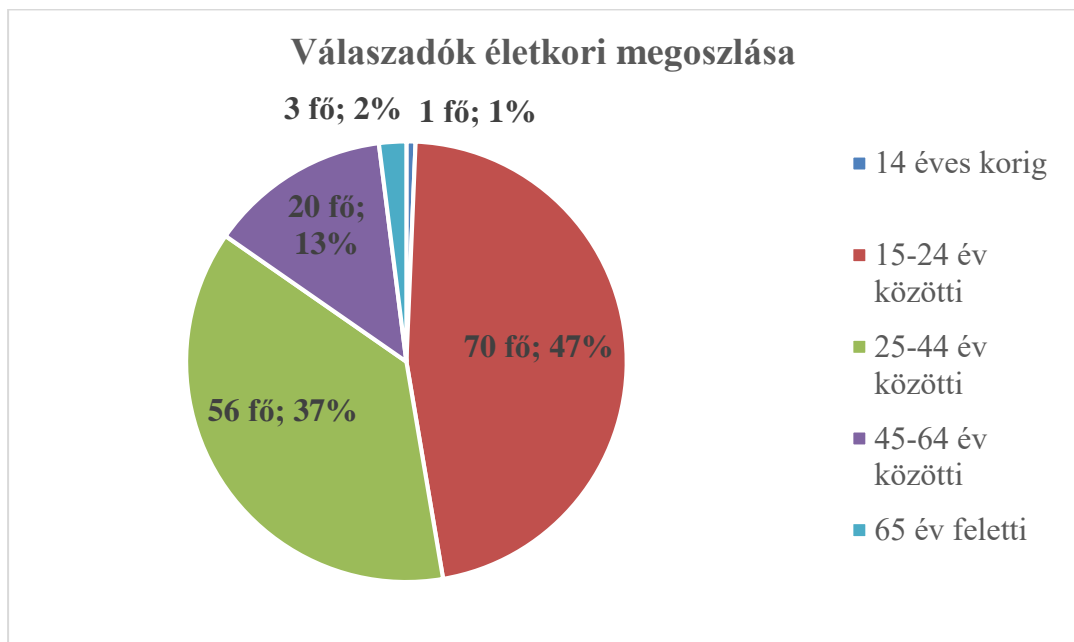
és az azokból levont következtetéseket torzíthatja a diplomadolgozat készítésekor érvényben levő szomszédos ország háborús állapota, hiszen bizonytalan helyzetben az élet szinte minden területén a már megszerzett és meglévő, valamint a biztos tényezőkhöz ragaszkodnak az emberek. További befolyásoló tényező lehet az, hogy a kitöltők között a megszokottnál több állami alkalmazott lehet a személyes környezetem miatt, az állami szférában pedig más a szemlélet, valamint a kompetenciaigény, mint a versenyszférában. Az állami szférában dolgozók körében az ott jellemző munkakörülmények miatt jellemzőbb a dolgozók körében a bizonytalanság kerülése. A vizsgált program létjogosultsága először 2021. első félévében merült fel a gondolataimban, a vizsgálat lebonyolítása a gyakorlatban pedig a 2023. első negyedévében történt meg. A két időszak között jelentős gazdasági, politikai, külgazdasági és külpolitikai körülmények és különbségek jellemezték világunkat. A kitöltés névtelen volt, a válaszokból a kitöltők személye nem volt visszakövethető. A pályaválasztók, valamint a pályaváltók voltak a fő kitöltő célközönségek, így igyekeztem az űrlap elérhetőségét a 15-44 éves korosztály számára elérhető helyekre megosztani, publikálni. A korosztályt az irodalomkutatásban szereplő Super szivárvány modellje alapján határoztam meg az alapján, hogy mikor valószínűsíthető a leginkább a pálya választása vagy változtatása. A demográfiai, valamint az iskolai végzettség alapján történő csoportosítás alapját a Központi Statisztikai Hivatal által használt halmazok alapján mintáztam. A kompetencia alapú munkatapasztalat szerzést elősegítő munkaerő-kölcsönző programra vonatkozó kérdéseket, válaszokat a hipotéziseim alapján alkottam meg. Végül, a kérdőívben szereplő, a kompetenciaigényekre vonatkozó kérdések az irodalomkutatás fejezetben tárgyalt kutatásokban és elemzésekben szerepeltetett egyes kompetenciákra épülnek. A közösségi média segítségével különböző formális és informális csoportokba juttattam el a kérdőív linkjét, így főleg Magyarország, de a világ bármely pontjáról érkezettek válaszok. Összességében 150 darab kitöltés történt, melyből 150 darab volt értékelhető kitöltés az attribútumok tartalmát megvizsgálva.

3.4. Eredmények bemutatása

3.4.1. Szocio-demográfiai jellemzők

Először a kérdőívet kitöltő 150 fő, releváns szocio-demográfiai jellemzőit szeretném ismertetni. A nemek arányát tekintve a kitöltők 55%-a nő; 45%-a pedig férfi. A kitöltők életkori sajátosságait az irodalomkutatásban tapasztalt, Super szivárvány modelljében tapasztalt megoszlás szerinti intervallumonként mértem, mely szerint a kitöltők 1%-a 14

éves vagy fiatalabb; 47%-a 15 és 24 év közötti; 37%-a 25 és 44 év közötti; 13%-a 45 és 64 év közötti; 2%-a pedig 65 év vagy afeletti személy. A kutatásom célközönségének általam azonosított, azaz potenciálisan pályaválasztás vagy pályaváltás előtt álló személyek valószínűsíthetőleg 15 és 44 év közötti személyek, tehát összességében ez a korosztály a kérdőívet kitöltők 84%-át teszi ki. A válaszadók életkori megoszlását az 1. számú ábrán szemléltettem.



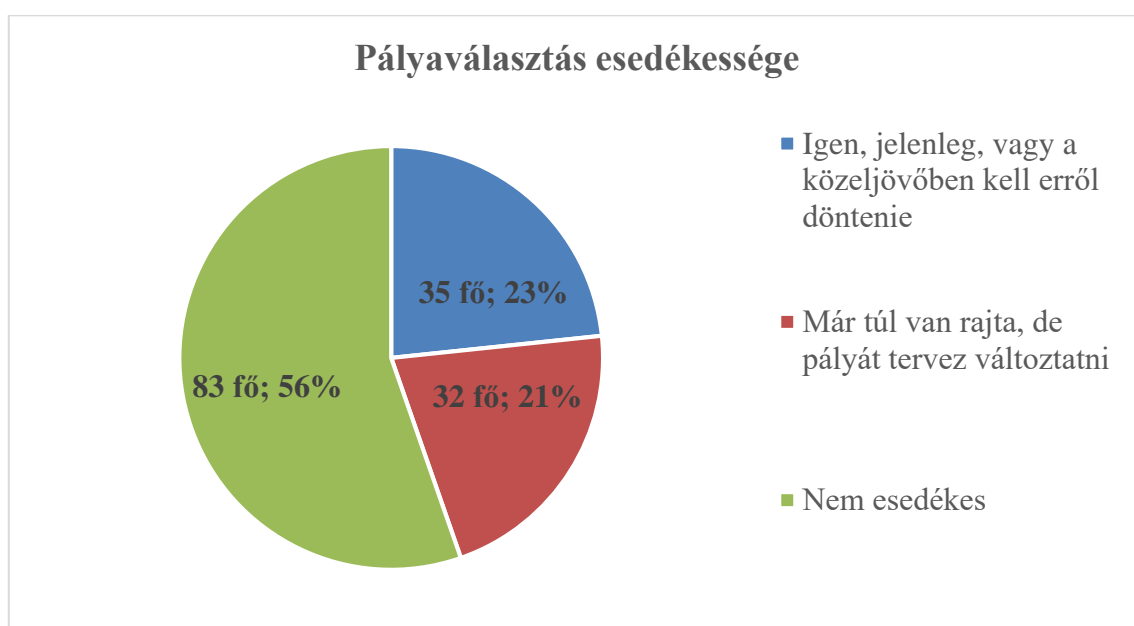
1. ábra: A válaszadók életkor alapján szemléltetett megoszlása (n=150)

Forrás: Saját szerkesztés saját mintavétel alapján

A válaszadók állandó lakóhelyeit tekintve 19% él községben, illetve nagyközségben; 35% városban; 7% megyei jogú városban; 17% megyeszékhelyen; 20% a fővárosban; 2% pedig külföldön. Ami a legmagasabb iskolai végzettségüket illeti, 1% az általános iskola első évfolyamát se végezte el; 8% rendelkezik legalább általános iskola 8. évfolyami végzettséggel; 17% szakmunkásképző, szakiskolai, technikumi bizonyítvánnyal, illetve az Országos Képzési Jegyzék szerinti végzettséggel; 36% érettségizett; 38% pedig diplomás vagy magasabb képzettségű személy. Végül, a minta olyan személyeket tartalmaz, akik 35%-a még tanuló vagy hallgató iskolarendszerű munkarendben; 5% munkanélküli; a többségnek számító 52% alkalmazottként dolgozik; 5% szintén dolgozik, csak vállalkozóként; 3% pedig egyéb főfoglalkozásának vallotta magát.

3.4.2. Kompetencia alapú munkaerő-kölcsönző programra vonatkozó jellemzők

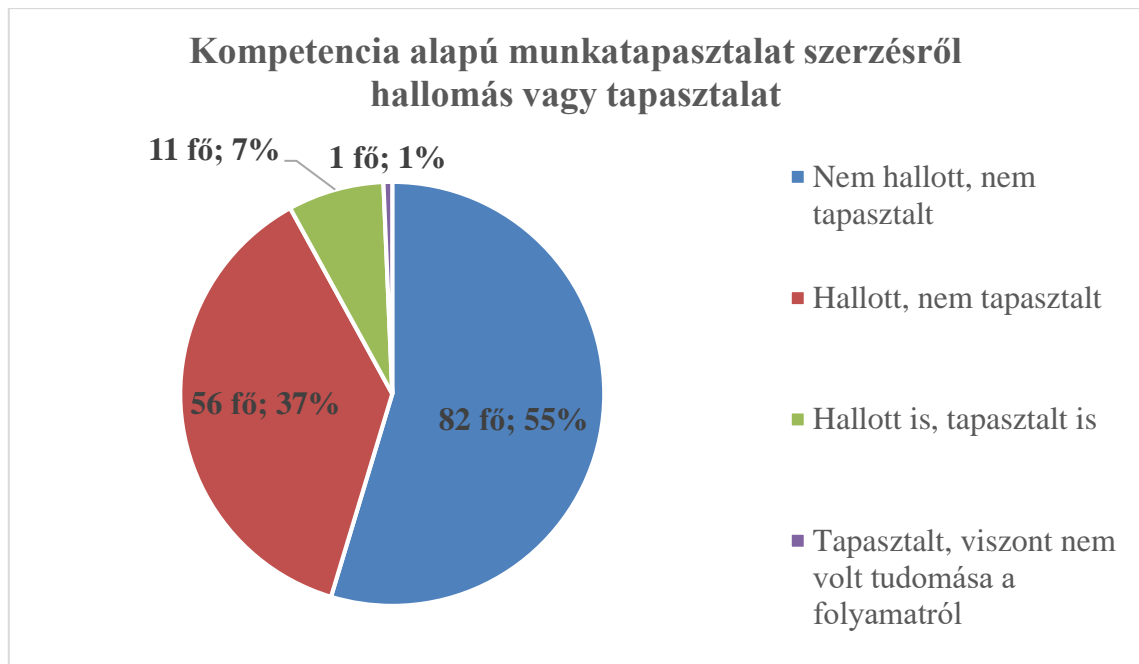
A kérdőív következő szakasza a dolgozat magját jelentő kompetencia alapú munkaerő-kölcsönző programmal kapcsolatos körülményeket volt hivatott felmérni. Az első, erre a témacsoportra irányuló kérdésben a pályaválasztás esedékességét mértem fel. A kitöltők 56%-ának egyszerűen nem esedékes ez a folyamat; 21% már túl van rajta, de pályát tervez változtatni; valamint közel ugyanennyi, 23%-nak jelenleg, vagy a közeljövőben kell a pályaválasztásról döntenie. A pályaválasztás esedékességének megoszlása a 2. számú ábrán megtekinthető. Összességében, a dolgozat fő célközönsége, azaz a pályaválasztók és a pályaváltók a kitöltők mintegy 44%-át teszik ki.



2. ábra: A pályaválasztás esedékességének megoszlása (n=150)

Forrás: Saját szerkesztés saját mintavétel alapján

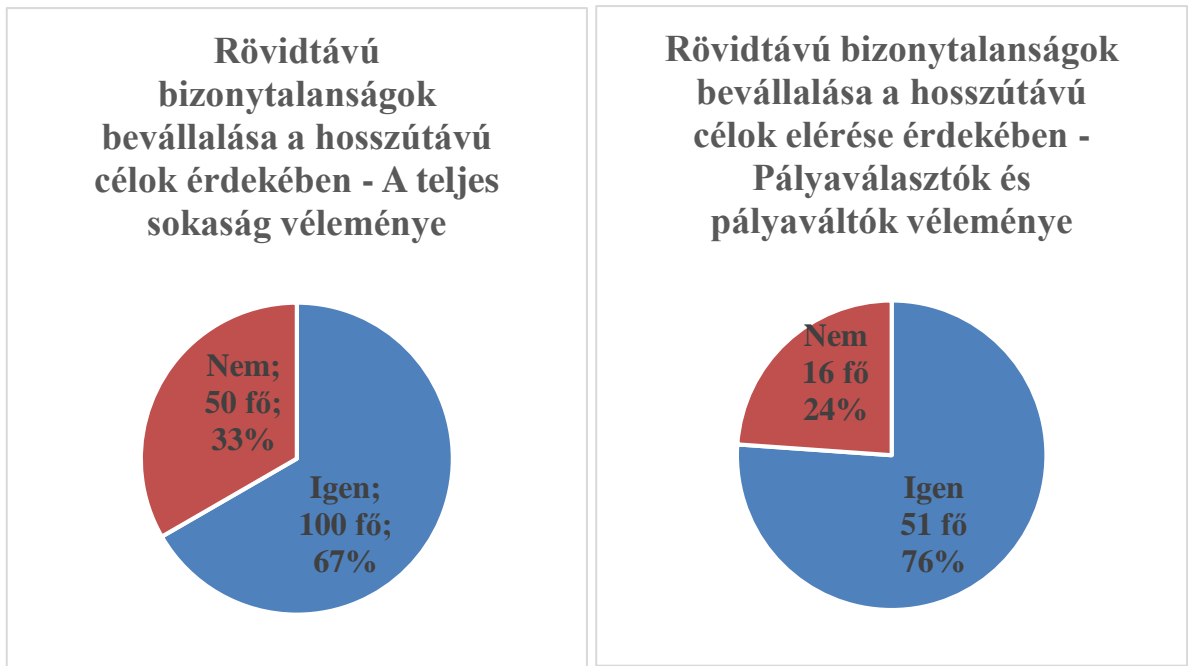
A soron következő szempont arra vonatkozott, hogy az egyének hallottak-e már, illetve van-e személyes tapasztalatuk a kompetencia alapú munkatapasztalat szerzéssel kapcsolatban. Négy választható lehetőség közül a többség, azaz 55% se nem hallott róla, se nem tapasztalta; 37% pedig csupán hallott róla, viszont nem tapasztalta azt. A fennmaradó csekély 7% ismeri és tapasztalta is a folyamatot, 1% pedig a tudta nélkül tapasztalta azt. A kompetencia alapú munkatapasztalat szerzéssel kapcsolatos adatszemplétetést a 3. számú ábra mutatja. Összesítve a kitöltők véleményét, 92% vallotta azt, hogy személyesen nincsen tapasztalata e módszerrel kapcsolatban.



3. ábra: Hallomás vagy tapasztalás megoszlása a program alapjáról (n=150)

Forrás: Saját szerkesztés saját mintavétel alapján

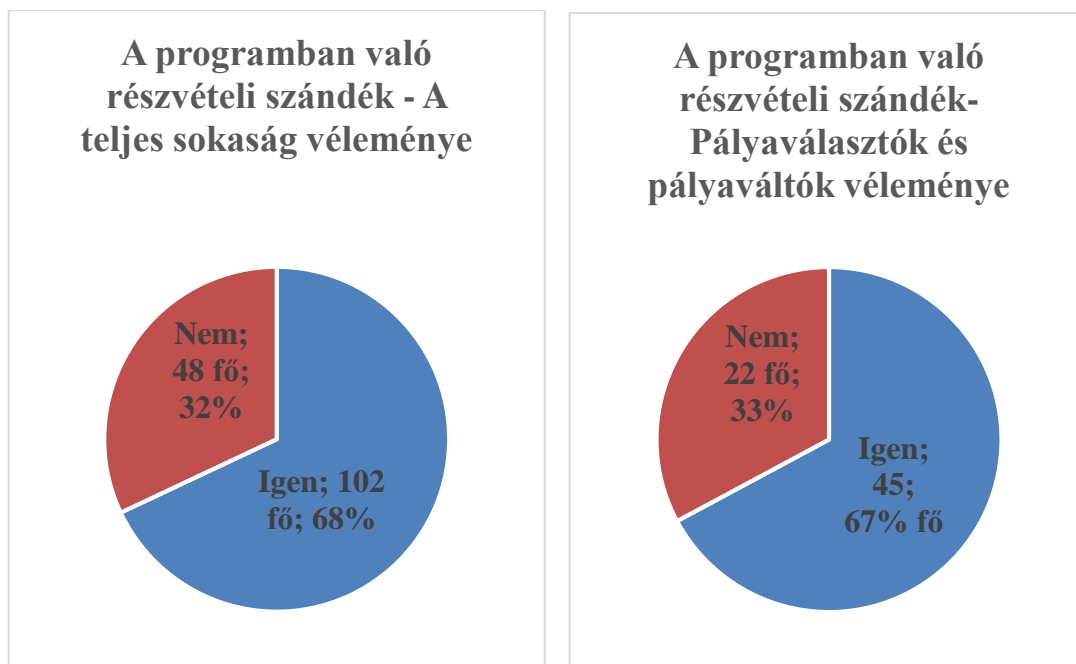
Ezt követően arra a kérdésre kerestem a választ, hogy a hosszútávú, biztosan jó pályaválasztási döntés érdekében a válaszadók rövidtávon bevállalnának-e különböző bizonytalanságokat. Ezek közül példának néhánnyat megemlítettem, melyek a gyakran változó környezet és a nem teljes értékű fizetés a munkavégzés során. A rövid, eldöntendő kérdésre a kitöltők kétharmad-egyharmad arányban igennel feleltek. A dolgozat célcsoportjára - mely a teljes válaszadói tömeg mintegy 45%-át teszi ki - leszűkítve ugyanezen kérdést az arányok hasonlóképp alakultak, viszont a támogatottság közel 10%-al magasabb értéket mutat, összességében 76% mértékben. A két kérdésre adott válaszok a jobb összehasonlíthatóság érdekében párhuzamosam, a 4. számú ábrán láthatók.



4. ábra: Rövidtávú bizonytalanságok bevállalásának összehasonlítása (bal: n=150, jobb: n=67)

Forrás: Saját szerkesztés saját mintavétel alapján

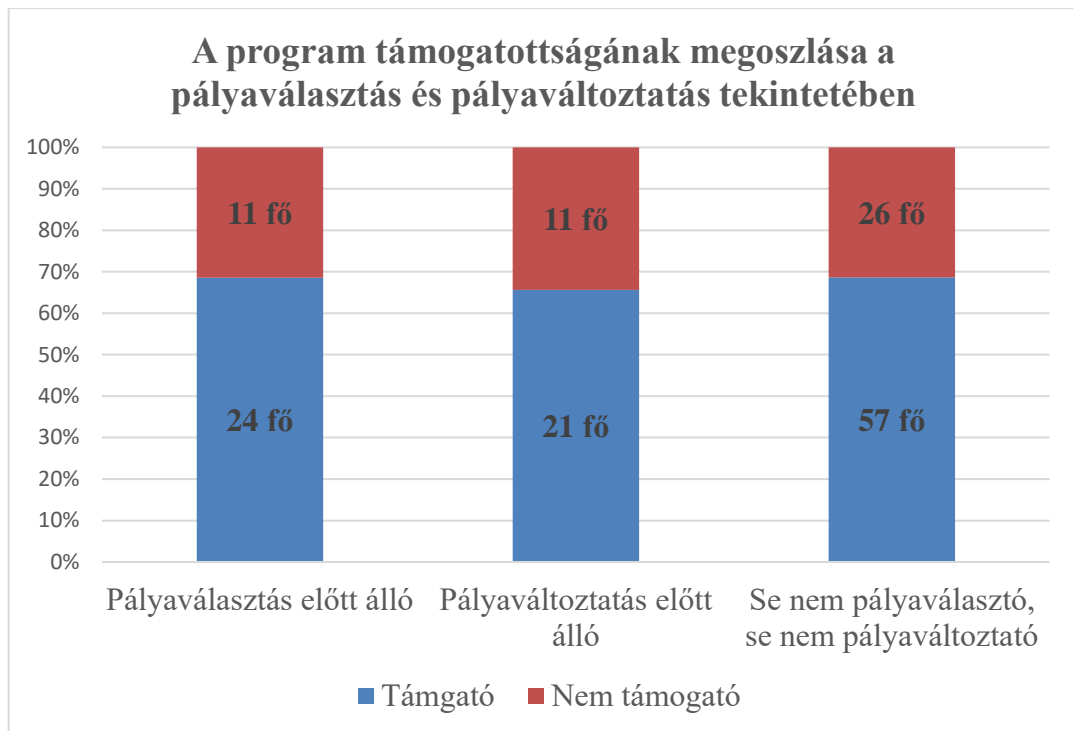
Szintén egy eldöntendő kérdés tekintetében arra kerestem a választ, hogy az alany elképzelhetőnek tartja-e a részvételét egy olyan programban, ahol érdeklődési köre és képességei szerint többfajta típusú munkahelyet és munkatípust próbálhatna ki rövidtávon, melyben több lenne, mint egy gyakornok, viszont kevesebb, mint egy teljes értékű munkavállaló. Az arányok a sokaság egészét és a pályaválasztók, pályaváltók véleményét megvizsgálva közel azonosnak bizonyultak, az egyes vizsgálati szempontokat tekintve, mindkét kérdésnél megállapítható, hogy a válaszadók közel kétharmada részt venne a programban, amennyiben az esedékes volna neki. A pontos arányok az 5. számú ábrán láthatók.



**5. ábra: A programban való részvételi szándék megoszlásának összehasonlítása
(bal: n=150, jobb: n=67)**

Forrás: Saját szerkesztés saját mintavétel alapján

Azok, akik fent említett programot támogatták, a legtöbben, azaz körülbelül 56%-uk esetén a pályaválasztás egyáltalán nem esedékes. A fennmaradó 44% körülbelül egységesen oszlik el a pályaválasztók és a pályaváltók között a pályaválasztók javára nagyjából 23%-al. A programot támogató, önmagát pályaváltónak vallók mindössze 21%-át teszik ki a teljes támogatói közösségnek. A pontos megoszlás szemléltetése a 6. számú ábrán látható.



6. ábra: A program támogatásának megoszlása (n=150)

Forrás: Saját szerkesztés saját mintavétel alapján

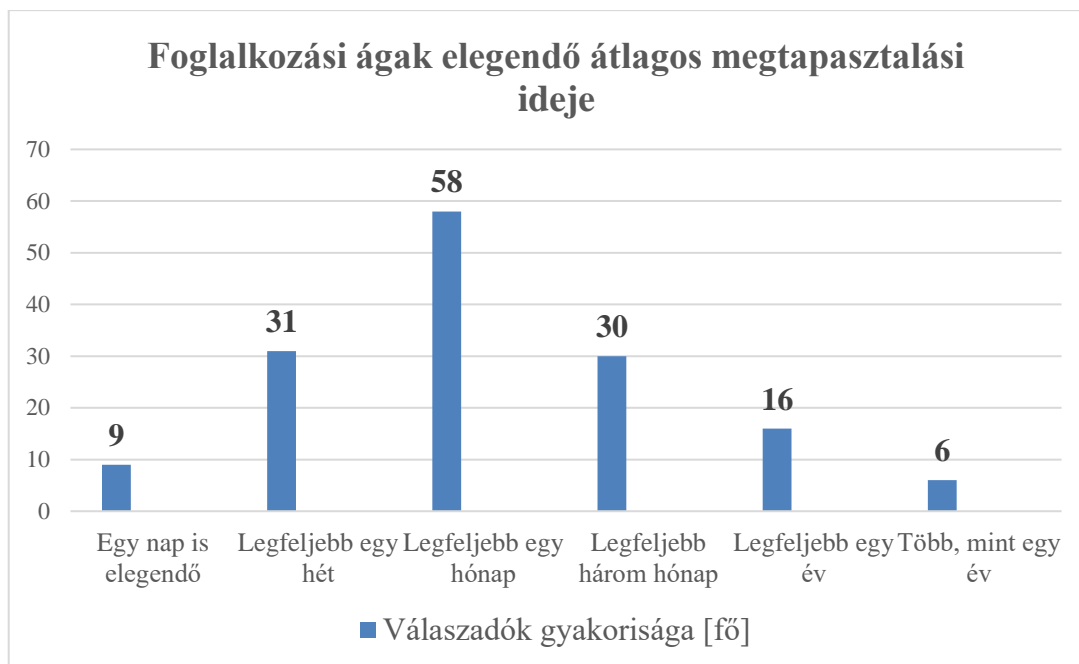
Fentiekén túl, a kutatás erre a témára vonatkozó része kiterjedt e bekezdésben vizsgált program elutasítottságának az okainak vizsgálatára. Azok, akik nem támogatnák a programot, különböző indokok álltak a lehetőségükre megérvelni a döntésüket. Legtöbbjük a nem teljes értékű fizetés miatt volt elutasító, mely nem biztosítaná a megélhetésüket az időszakra vonatkozólag. Az ezt követő legpopulárisabb indok szerint a válaszadóknak nincs szüksége ehhez hasonló programra, mivel a jó döntést anélkül is képes meghozni. Majd egységes megítéléssel választották a nem célravezető és túl sok változás intolerálása indokokat, végül elenyésző számban a hagyományos pályaaorientáció mellett szimpatizáltak. A különböző okok grafikonon való szemléltetését a 7. számú ábra tartalmazza.



7. ábra: A programot elutasítók szerinti okok (n=48)

Forrás: Saját szerkesztés saját mintavétel alapján

Végül, három olyan kérdés következett, ami már egy jövőbeni kompetencia alapú munkatapasztalat szerzési programban való részvétel körülményeit vizsgálja. Az első kérdést általánosságban tettem fel, miszerint a kitöltőnek mennyi idő szükséges és elégséges egy átlagos foglalkozási ág megtapasztalására ahhoz, hogy dönteni tudjon annak milyenségéről. Hat lehetséges opciót jelöltem meg, egy naptól kezdve egészen a több mint egy évig befejezőleg. A válaszok megoszlása egy közel nominális modellnek feleltethető meg, ahol a legtöbb szavazatot a legfeljebb egy hónap lehetősége kapta meg 39%-kal. A legfeljebb egy hét és legfeljebb három hónap közel ugyanannyi voksot kapott 21% és 20% arányban. A legkevésbé releváns opciónak a több mint egy évnél hosszabb megtapasztalási időt jelölték a válaszadók. A különböző időintervallumok gyakoriságát a 8. számú ábrán szemléltettem.



8. ábra: A foglalkozási ágak megtapasztalásához szükséges elégséges idő (n=150)

Forrás: Saját szerkesztés saját mintavétel alapján

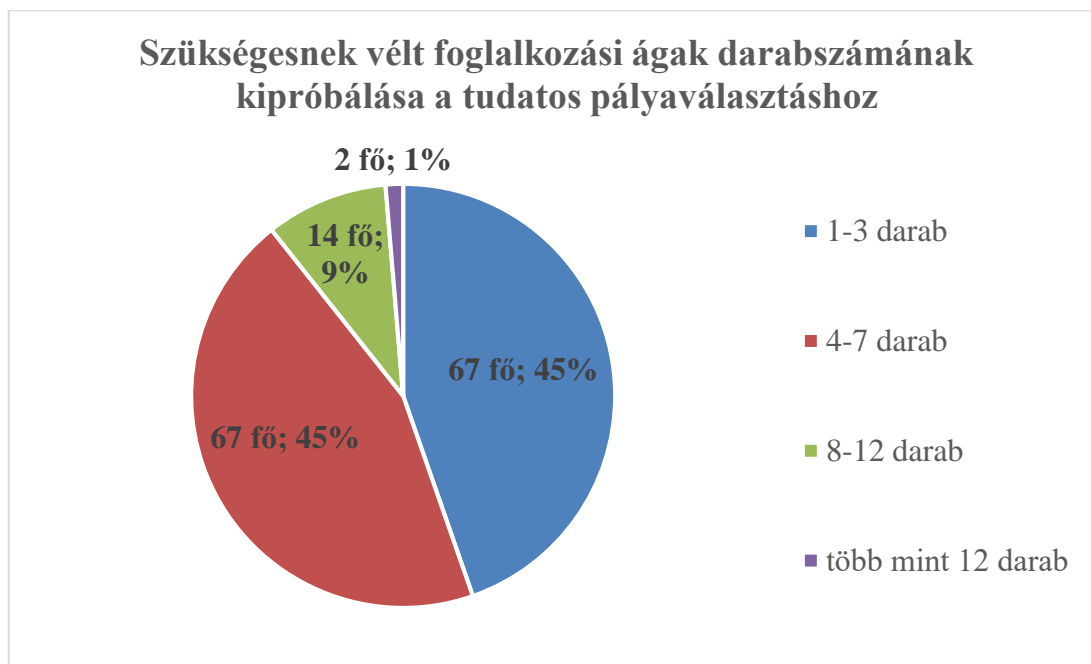
A második kérdésben az előzőhöz hasonlóan időintervallumokban kellett gondolkodni, azonban a kérdés arra irányult, hogy mennyi időre volna szüksége összességében a kompetencia alapú munkatapasztalat szerzési programban való részvételre a tudatos pályaválasztáshoz a válaszadónak. A lehetőségek a legfeljebb egy héttől a legfeljebb három évig terjedtek ki, melyre eldöntendő válaszlehetőségek voltak adottak. Az előző kérdéstől eltérően a válaszadók megoszlása az időben leghosszabb lehetőséget leszámítva közel egységesen oszlottak el. A legtöbben, azaz körülbelül 31% legfeljebb egy évig terjedő opciót tartja szükségesnek, 28% legfeljebb három hónapot jelölt meg, 21% legfeljebb egy hónapot, végül 16% legfeljebb egy hétben gondolkozik a kérdéskört tekintve. A legkevesebben, azaz a válaszadók mintegy 4%-a szerint az opciók közül lehetséges leghosszabb, azaz legfeljebb három év szükséges részvételi időnek a programban. A gyakoriságot szemléltető grafikon a 9. számú ábrán tekinthető meg.



9. ábra: A szükségesnek vélt részvételi idő a programban (n=150)

Forrás: Saját szerkesztés saját mintavétel alapján

A legutolsó, harmadik kérdés pedig azt firtatta, hogy a válaszadóknak hány különböző munkakör, foglalkozási ág kipróbálása volna szükséges a tudatos pályaválasztáshoz. Négy lehetséges opció közül lehetett választani, melyek az 1-3 darab; 4-7 darab; 8-12 darab; valamint a több mint 12 darab. A kitöltők döntő többsége az első kettő kategóriában gondolkozik, azaz 1-7 foglalkozási ág kipróbálását tartja szükségesnek és elégségesnek a válaszadók közel 90%-a. Ami a maradék két kategóriát illeti, 8-12 darabot a kitöltők 9%-a talál indokoltnak, a legmagasabb darabszámot, azaz több mint 12-t pedig a kitöltők mindössze nagyjából 1%-a vél szükségesnek. A megoszlást a 10. számú ábra szemlélteti pontosabban.



10. ábra: Szükségesnek vélt foglalkozási ágak kipróbálásának darabszáma (n=150)

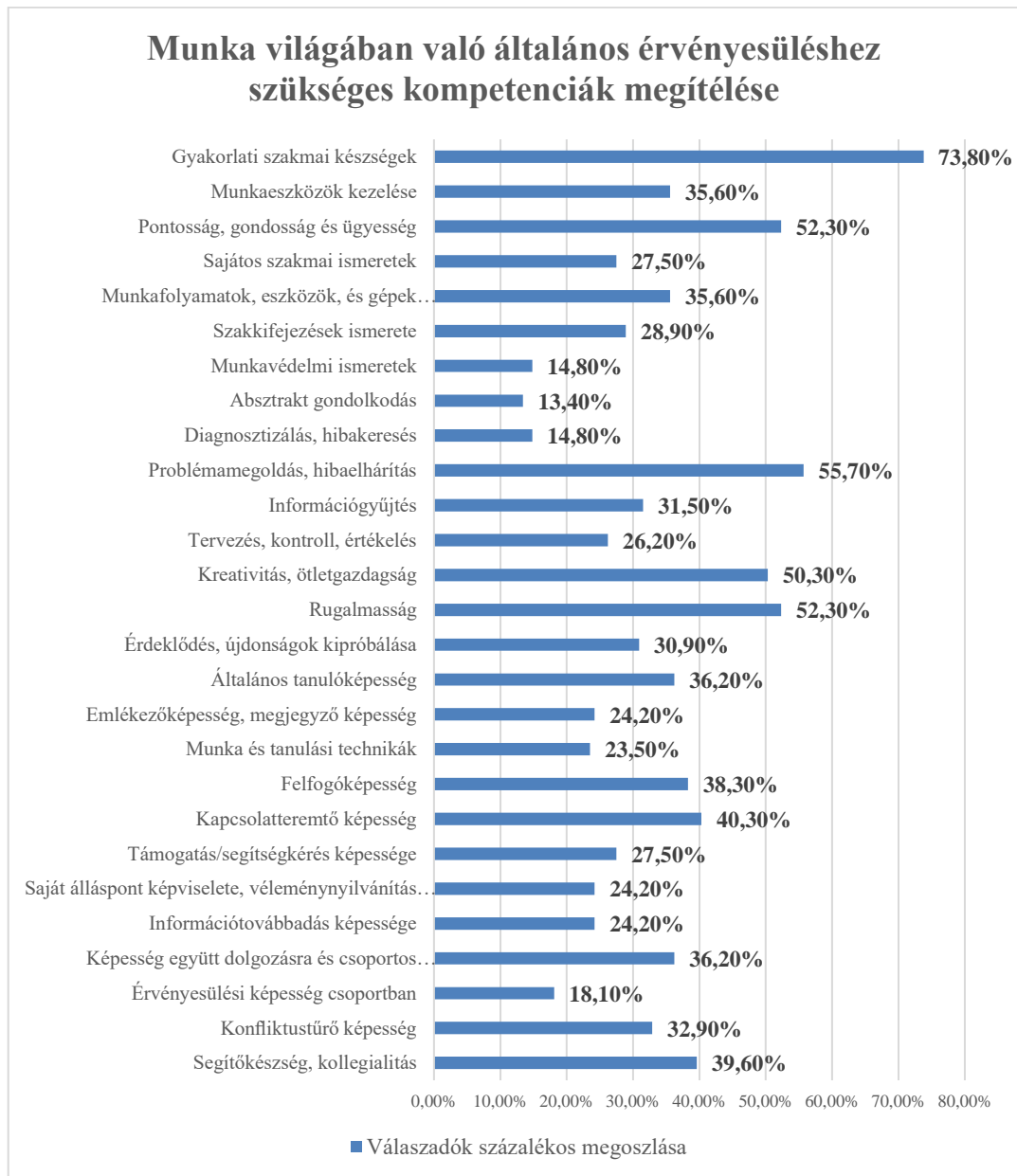
Forrás: Saját szerkesztés saját mintavétel alapján

3.4.3. Elvárt kompetenciákra vonatkozó jellemzők

Kutatásom mintavételi részét képező kérdőív utolsó szakasza a munka világában szükséges kompetenciákra terjedt ki. Két, az irodalomkutatásban publikált kompetencialista alapján végeztem a felmérést. Az elsónél Sonntag & Schäfer-Rausser által azonosított kompetenciákat vettem alapul, és két, közel azonos kérdést tettem fel velük kapcsolatosan. Elsőként arra kértem a válaszadókat, hogy általánosságban, a munka világában való érvényesüléshez a listában szereplő értékek közül az egyéni megítélésük szerint melyik nélkülözhetetlen az érvényesüléshez. A kérdőívben a válaszadás lehetősége önkéntesen volt megadva, így előfordulhatott, hogy a kitöltő valamennyi értéket bejelölte, vagy akár egyiket sem. Összességében, a 150 érvényes kitöltő közül 149 fő jelölt meg egy vagy több értéket. A múltban már egyszer elvégzett kutatás eredményeül szolgáló értékek megítélésének a mérését az indokolta, hogy a második, közel azonos megfogalmazású kérdés kiértékeléséhez bázisértékekre volt szükségem.

A 11. számú ábrán látható válaszokból megállapítható, hogy a kitöltők szerint az öt legfontosabb kompetenciahalmaz fontossági szerinti csökkenő sorrendben a gyakorlati szakmai készségek; a problémamegoldás, hibaelhárítás; a pontosság, gondosság, ügyesség; a rugalmasság és a kreativitás, ötletgazdagság. Ezzel szemben, a legkevésbé relevánsnak az absztrakt gondolkodást; diagnosztizálást, hibakeresést; munkavédelmi

ismereteket; csoportban való érvényesülési képességet és a munka-tanulási technikákat értékelték. Messzemenő következtetéseket felesleges volna ezekből az adatokból önmagukban levonni, hiszen ezek csupán bázisértékként szolgálnak.



11. ábra: Munkában való általános érvényesüléshez szükséges kompetenciák megítélése (n=149)

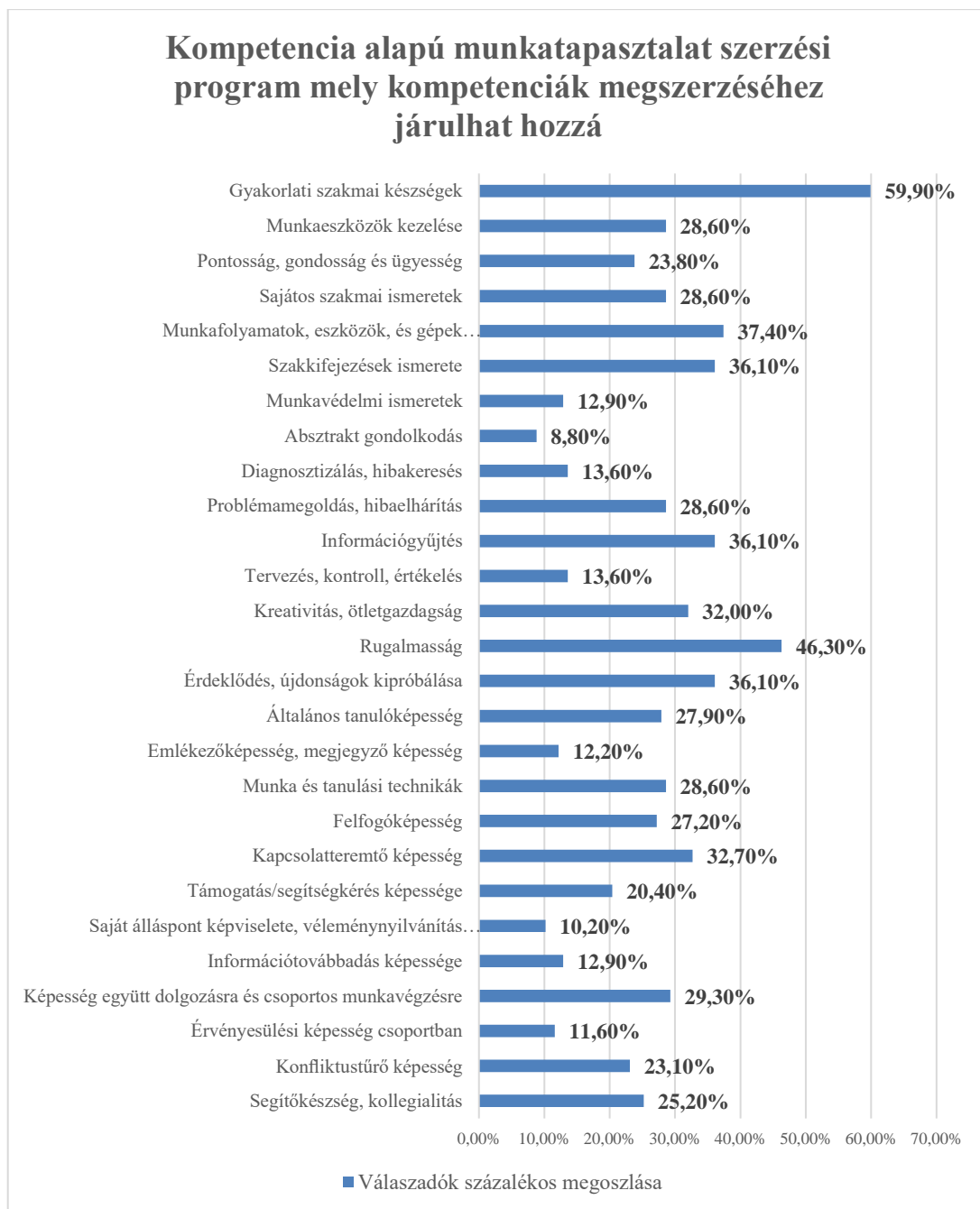
Forrás: Saját szerkesztés saját mintavétel alapján

A következő kérdés választható elemei egy az egyben megegyeznek az előző kérdésben foglaltakkal azt a körülményt figyelembe véve, hogy a kérdés szövegezésében kiemelten jelölve van a kitöltő részére, hogy a fent említett programban való részvétel esetén melyik kompetenciák megszerzéséhez járulhat az hozzá. Annak érdekében, hogy

a kitöltők előzetes véleményét tudjanak formálni a programról, a kérdőív szöveges ismertető részében az alábbiakról tájékoztattam a kitöltőket a programmal kapcsolatban:

„Egy jövőbeli program lehetőségét vizsgálom, ahol különböző munkatípusokat lehetne kipróbálni rövid ideig, a munkák pedig folyamatosan váltakoznának. A résztvevők megtapasztalhatnák az egyes foglalkozások milyenségeit, segíthetne az erősségeik és gyengeségeik felkutatásában, majd a benyomások alapján választanának maguknak életutat. Ezen túl vizsgálom a programban megszerezhető kompetenciák fontosságát is.”

Az előző kérdéshez hasonlóan a kitöltés lehetősége szintén önkéntes volt, a kitöltő több lehetőséget is megjelölhetett, vagy akár egyet sem. Összességében, a kérdőív 150 fő érvényes kitöltőiből 147 fő adott választ erre a kérdésre a 12. számú ábrán bemutatott adatok szerint.



12. ábra: Mely kompetenciák megszerzését segíthető elő a program (n=147)

Forrás: Saját szerkesztés saját mintavétel alapján

Összesítve, a bázis értékek rendezési elvei szerint az öt kompetenciahalmaz, melyhez a program a válaszadók szerint a legtöbb hasznot tudja nyújtani a gyakorlati szakmai készségek; a rugalmasság; a munkafolyamatok, eszközök, gépek és munkaeszközök ismerete; a szakkifejezések ismerete és az érdeklődés, újdonságok kipróbálása. A legkevésbé a program az absztrakt gondolkodás; érvényesítési képesség csoportban; tervezés, kontroll, értékelés; emlékezőképesség, megjegyző képesség és munkavédelmi

ismeretek értékek megszerzéséhez tud hozzájárulni. Összehasonlítva a két diagram eredményeit - melyben a 3. számú táblázat nyújt segítséget - a válaszadók által legfontosabbnak talált kompetenciák közül kettő is, a gyakorlati szakmai ismeretek és a rugalmasság is szerepel a programban való részvétel által megszerzhető kompetenciák között, s mi több, a gyakorlati szakmai készségek mindkét kérdés esetén toronymagasan diadalmaskodott.

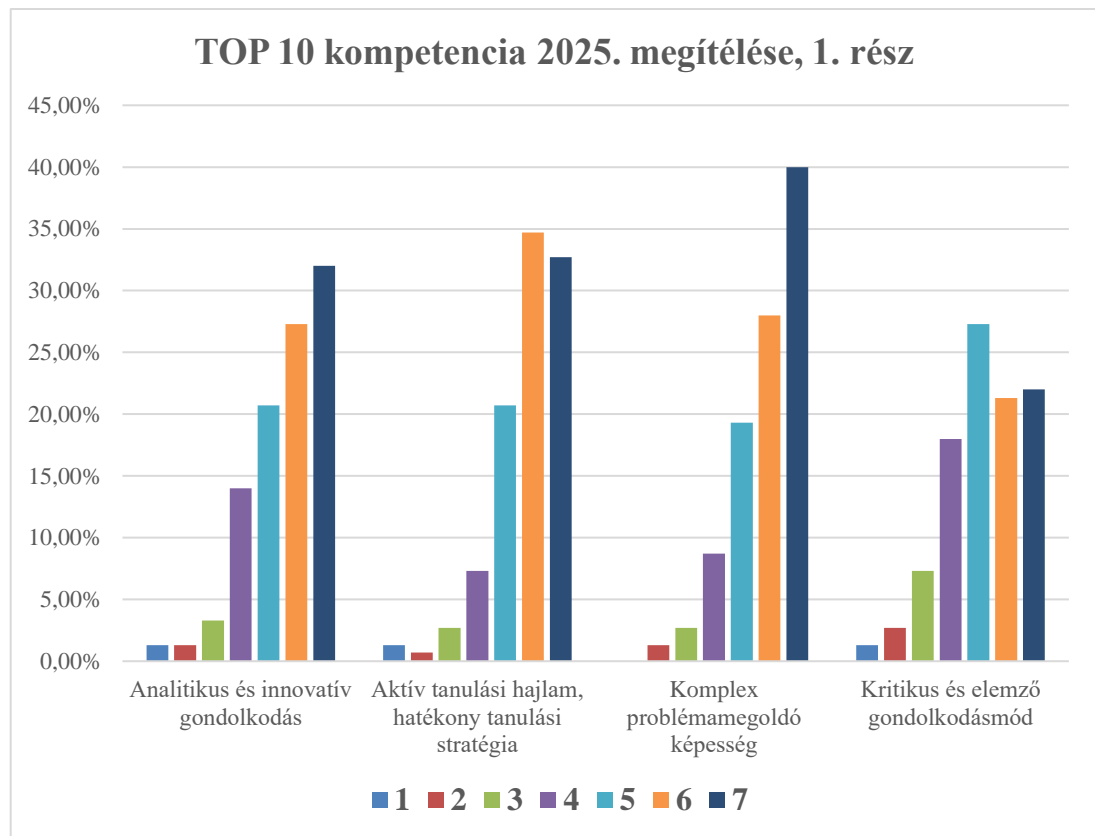
3. táblázat: A kompetenciával kapcsolatos eredmények összehasonlítása

	Általános érvényesüléshez szükséges legfontosabb kompetenciák	A kompetencia alapú munkatapasztalat szerzést nyújtó programban való részvétel által leginkább megszerzhető kompetenciák
1.	Gyakorlati szakmai készségek	Gyakorlati szakmai készségek
2.	Problémamegoldás, hibaelhárítás	Rugalmasság
3.	Pontosság, gondosság, ügyesség	Munkafolyamatok, eszközök, gépek és munkaeszközök ismerete
4.	Rugalmasság	Szakkifejezések ismerete
5.	Kreativitás, ötletgazdagság	Érdeklődés, újdonságok kipróbálása

Forrás: Saját szerkesztés saját mintavétel alapján

A kérdőívet lezáró kérdéssorozat az irodalomkutatásban szerepeltetett további kutatás eredményeit veszi alapul, mely a Világgazdasági Fórum 2025-re prognosztizált 10 legfontosabb kompetenciaigénye a munka világában. Ez alkalommal ezen kompetenciák egyenkénti Likert-skála szerinti értékelésének mérését választottam, melynél az értékelési rendszert 1-től 7-ig terjedő skálán jelöltem ki. Az 1-es jelenti az egyáltalán nem fontos, a 7-es pedig a rendkívül fontos értéket. A rendelkezésre álló adatok alapján valamennyi kompetenciát inkább fontosnak, mint nem fontosnak értékelték a válaszadók, egyes elemek megítélése azonban szemmel láthatóan eltérő volt. A 13. számú ábrán szemléltetett első négy kompetenciahalmaz közös tulajdonsága, hogy a válaszadói megítélésük legalább 70%-ban volt a skála szerinti legalább 4-es értékű,

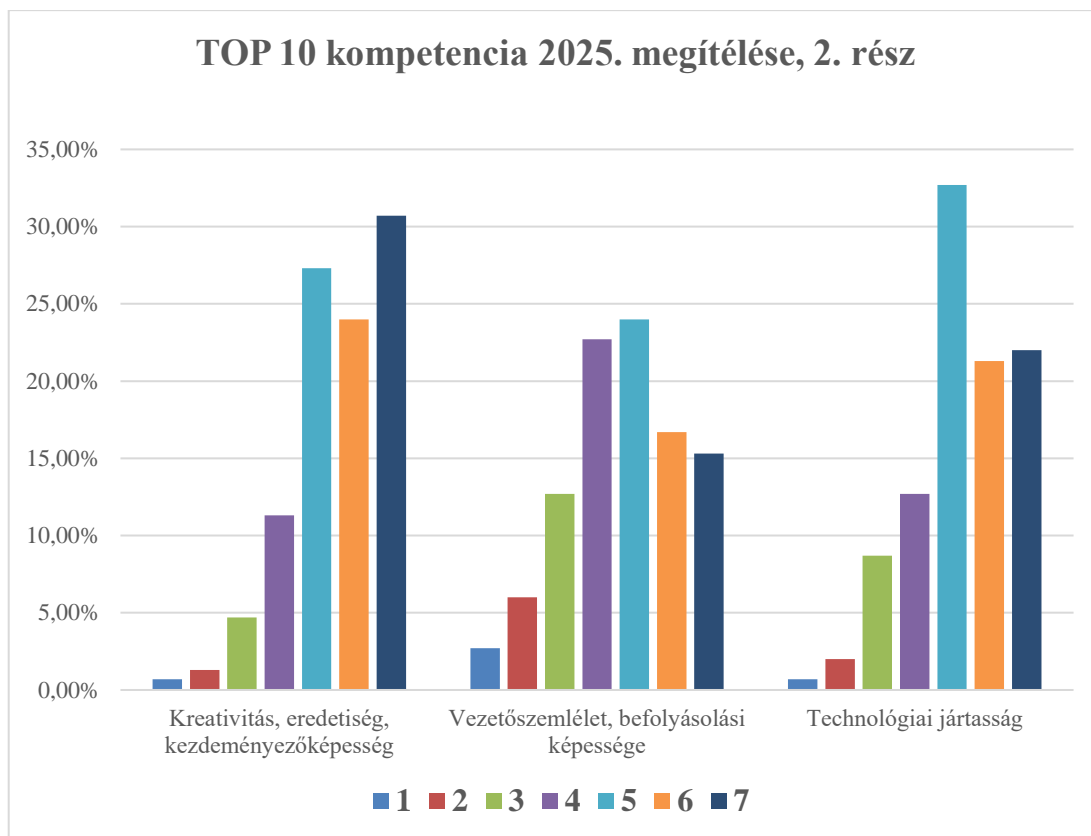
vagy magasabb. A legalább 4-es értéket szerzők közül a komplex problémamegoldó képesség emelkedett ki, melyre a kitöltők 87%-a voksolt. Az e diagramban ismertetett négy kompetencia közül a kritikus és elemző gondolkodásmód volt a legmegosztóbb a maga 30% arányú szavazatával a skála alsó vagy semleges tartományában.



13. ábra: A WEF kompetenciák megítélése, 1. rész (n=150)

Forrás: Saját szerkesztés saját mintavétel alapján

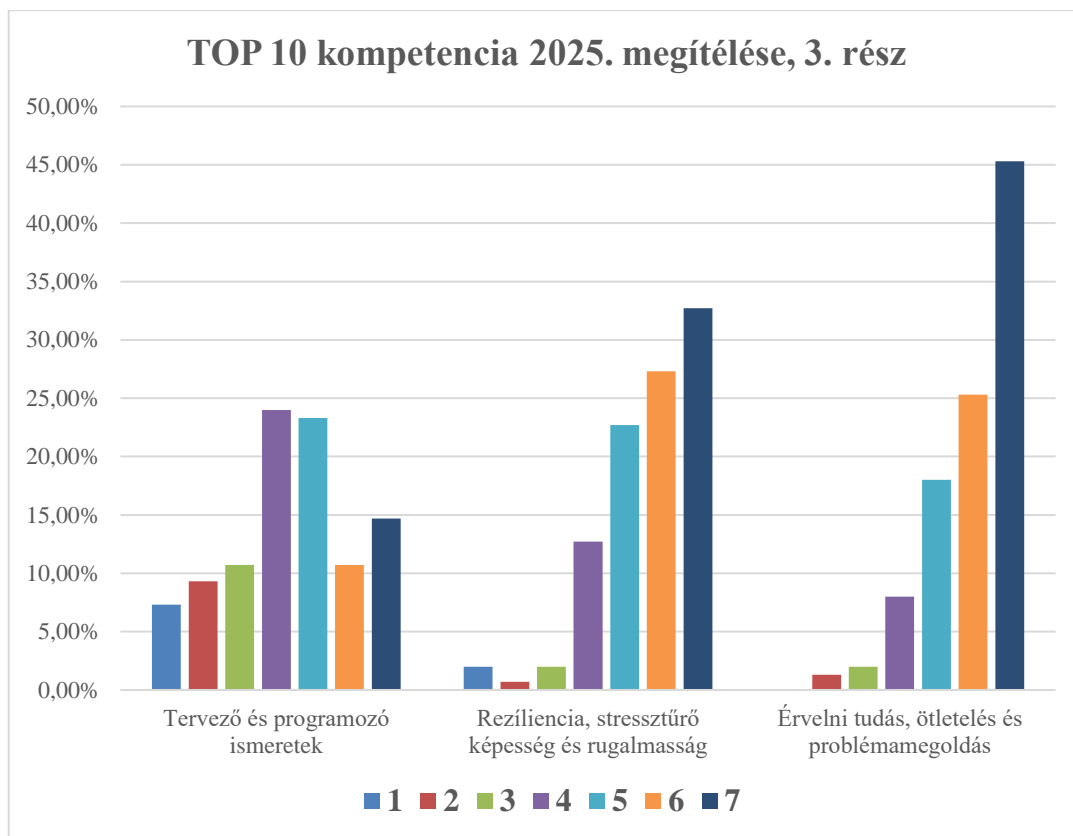
A 14. számú ábrán jelölt következő három kompetenciahalmaz, melyek a kreativitás, eredetiség, kezdeményezőképeség; vezetőszemlélet, befolyásolási képesség; technológiai jártasság szintén összességében pozitív megítélésűek, melyek közül a technológiai jártasság megítélése szolgálhat meglepő eredményekkel. E tekintetben a válaszadók közel negyede a skála alsó vagy semleges tartományába sorolta e tényező relevanciáját, azaz kevésbé mérvadónak tartják manapság e kompetencia szerepét a munka világában.



14. ábra: A WEF kompetenciák megítélése, 2. rész (n=150)

Forrás: Saját szerkesztés saját mintavétel alapján

Végül, a 15. számú ábrán szemléltetett utolsó három kompetencia, melyek a tervező és programozó ismeretek; reziliencia, stressztűrő képesség és rugalmasság; érvelni tudás, ötletelés és problémamegoldás megítélése is mindent egybe véve túlnyomóan pozitív megítélésű. A tervező, programozó ismeretek válaszadói a semleges értékek nélkülözésével mindössze 49%-ban találták inkább pozitívnak, azaz inkább szükségesnek e tényezőt. Mind a tíz kompetenciát figyelembe véve pedig az érvelni tudás, ötletelés, problémamegoldás kompetenciahalmaz kapta a legmagasabb, 7-es értékelést a válaszadók 45%-át meggyőzve szükségességéről.



15. ábra: A WEF kompetenciák megítélése, 2. rész (n=150)

Forrás: Saját szerkesztés saját mintavétel alapján

3.4.4. Statisztikai próbák eredményeinek ismertetése

Az IBM SPSS program segítségével statisztikai elemzéseket is végeztem, melyek bemenő változó adatait a felállított hipotéziseim mentén adtam meg. Khí-négyzet próba elemzés segítségével arra a kérdésre kerestem a választ, hogy van-e összefüggés a pályaválasztás, pályaváltoztatás esedékessége és a programban való részvételi támogatottság között. A vizsgálat eredményei értelmezhetők, hiszen nincsen olyan változó, amely 5-nél kevesebb gyakoriságú értéket tartalmazna. A két nominális mérési szintű változó között szignifikáns összefüggés nincsen, hiszen a $p = 0,844$ érték nem felel meg a $p < 0,05$ követelménynek.

Amennyiben az esedékes, elképzelhetőnek tartja-e az Ön részvételét egy olyan programban, ahol érdeklődési köre és képességei szerint többfajta típusú munkahelyet és munkatípust próbálhatna ki rövidtávon? Több lenne, mint egy gyakornok, viszont kevesebb, mint egy teljes értékű munkavállaló.

			Igen	Nem	Total
Esedékes-e Önnél a pályaválasztás, pályaváltóztatás mostanában?	Pályaválasztó, pálaváltóztató	Count	45	22	67
		Expected Count	45,6	21,4	67,0
	Se nem pályaválasztó, se nem pálaváltóztató	Count	57	26	83
		Expected Count	56,4	26,6	83,0
Total	Count	102	48	150	
	Expected Count	102,0	48,0	150,0	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	,039 ^a	1	,844		
Continuity Correction ^b	,000	1	,983		
Likelihood Ratio	,039	1	,844		
Fisher's Exact Test				,862	,491
N of Valid Cases	150				

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 21,44.

b. Computed only for a 2x2 table

16. ábra: Statisztikai vizsgálat a második hipotézis változóival

Forrás: Saját szerkesztés saját mintavétel alapján

Egy újabb chí-négyzet statisztikai próbát a bizonytalanságok bevállalása és a pályaválasztás, pályaváltóztatás esedékessége között is indokoltnak tartottam. A 17. számú ábrán bemutatott vizsgálat eredményei szintén értelmezhetők, hiszen nincsen olyan változó, amely 5-nél kevesebb gyakoriságú értéket tartalmazna. A változók között szignifikáns összefüggés megállapítható, hiszen $p = 0,027$, mely kisebb érték, mint a 0,05 küszöbérték. Nominális változók révén a Cramer's V mérőszám értéket is lehet értelmezni, mely jelen esetben 0,18, melyből következik, hogy a két változó között a közepesnél gyengébb kapcsolat van.

		Azért, hogy hosszútávon biztosan jó pályaválasztási döntést hozzon, bevéallna-e rövidtávon bizonytalanságokat? (például gyakran változó környezet, nem teljes értékű fizetés)		Total	
		Igen	Nem		
Esedékes-e Önnél a pályaválasztás, pályaváltás mostanában?	Pályaválasztó, pályaváltó	Count	51	16	67
		Expected Count	44,7	22,3	67,0
	Se nem pályaválasztó, se nem pályaváltó	Count	49	34	83
		Expected Count	55,3	27,7	83,0
Total		Count	100	50	150
		Expected Count	100,0	50,0	150,0

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	4,869 ^a	1	,027		
Continuity Correction ^b	4,130	1	,042		
Likelihood Ratio	4,958	1	,026		
Fisher's Exact Test				,036	,020
N of Valid Cases	150				

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 22,33.

b. Computed only for a 2x2 table

Symmetric Measures

		Value	Approximate Significance
Nominal by Nominal	Phi	,180	,027
	Cramer's V	,180	,027
N of Valid Cases		150	

17. ábra: Statisztikai vizsgálat a harmadik hipotézis változóival

Forrás: Saját szerkesztés saját mintavétel alapján

A következőkben összefüggéseket kerestem az egyéneket befolyásoló körülmények és a programban való részvétel időtartama között. A 18. számú ábrán bemutatott vizsgálat eredményei értelmezhetők, hiszen a cellák legfeljebb 20%-ában van olyan változó, amely 5-nél kevesebb gyakoriságú értéket tartalmaz. A nominális és az ordinális mérési szintű változó között szignifikáns összefüggés nincsen, hiszen a $p = 0,214$ érték nem felel meg a $p < 0,05$ követelménynek. Megállapítható, hogy a pályaválasztás, pályaváltás esedékessége és a programban való részvétel időtartama között ok-okozati körülmény a kutatásom szerint nem áll fenn.

		Amennyiben az esedékes, Ön szerint Önnek mennyi időre volna szüksége összességében a kompetenciaalapú munkatapasztalatszerzési programban való részvételre a tudatos pályaválasztáshoz?					Total	
		Legfeljebb egy év	Legfeljebb egy hét	Legfeljebb egy hónap	Legfeljebb három év	Legfeljebb három hónap		
Esedékes-e Önnél a pályaválasztás, pályaváltás mostanában?	Pályaválasztó, pályaváltató	Count	27	7	14	3	16	67
		Expected Count	21,0	10,3	14,3	2,7	18,8	67,0
	Se nem pályaválasztó, se nem pályaváltató	Count	20	16	18	3	26	83
		Expected Count	26,0	12,7	17,7	3,3	23,2	83,0
Total	Count	47	23	32	6	42	150	
	Expected Count	47,0	23,0	32,0	6,0	42,0	150,0	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	5,805 ^a	4	,214
Likelihood Ratio	5,859	4	,210
N of Valid Cases	150		

a. 2 cells (20,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,68.

18. ábra: Első statisztikai vizsgálat az ötödik hipotézis változóival

Forrás: Saját szerkesztés saját mintavétel alapján

Ezt követően az életkort, mint befolyásoló körülményt vizsgáltam meg. Ahhoz, hogy érvényes vizsgálati feltételeket kaphassak, az 5-nél kevesebb gyakoriságú értéket tartalmazó változók számát le kellett csökkentenem az elfogadható szintre, így a vizsgálatból eltávolítottam a 14 évnél fiatalabbak és a 65 évnél idősebbek válaszait, valamint a válaszlehetőségek közül töröltem a legfeljebb 3 év válaszlehetőséget. A fennmaradó változókkal végrehajtott vizsgálatot a 19. számú ábrán szemléltettem. Az eredményeket látva megállapítható, hogy a p érték 0,065 ez esetben, mely nagyobb, mint a 0,05 küszöbérték, így szignifikáns összefüggés a válaszadók életkorai és az általuk választott időintervallum között nem feltételezhető.

Amennyiben az esedékes, Ön szerint Önnek mennyi időre volna szüksége összességében a kompetenciaalapú munkatapasztalatszerzési programban való részvételre a tudatos pályaválasztáshoz?

			Legfeljebb egy év	Legfeljebb egy hét	Legfeljebb egy hónap	Legfeljebb három hónap	Total
Az Ön életkora:	15-24 év közötti	Count	28	9	15	17	69
		Expected Count	21,5	11,3	15,7	20,6	69,0
	25-44 év közötti	Count	13	7	14	19	53
		Expected Count	16,5	8,6	12,0	15,8	53,0
	45-64 év közötti	Count	3	7	3	6	19
		Expected Count	5,9	3,1	4,3	5,7	19,0
Total	Count	44	23	32	42	141	
	Expected Count	44,0	23,0	32,0	42,0	141,0	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	11,860 ^a	6	,065
Likelihood Ratio	10,856	6	,093
N of Valid Cases	141		

a. 2 cells (16,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,10.

19. ábra: Második statisztikai vizsgálat az ötödik hipotézis változóival

Forrás: Saját szerkesztés saját mintavétel alapján

4. Következtetések és javaslatok

4.1. Hipotézisek összevetése a kutatási eredményekkel

4.1.1. Első hipotézis vizsgálata

A 3.2 alfejezetben azt állítottam, hogy a válaszadók többségének nincsen tudomása és tapasztalata a kompetencia alapú munkatapasztalat szerzéssel kapcsolatban. Az állítás beigazolódott, hiszen a kérdőívem 150 fő válaszadójának az 55%-a válaszolta azt az erre irányuló kérdésre, hogy se nem hallott, se nem tapasztalta személyesen azt, mely több mint a többség határát jelentő 50%. Beszédes statisztika továbbá, hogy a válaszadók 37%-a hallott erről a jelenségről, viszont személyesen nem tapasztalta azt. Fentiek alapján, valamint a fennmaradó válaszlehetőségekre adott válaszokból következik, hogy a kérdőívet kitöltő minden 100 emberből csupán 8 fő tapasztalhatta meg e lehetőség előnyeit.

4.1.2. Második hipotézis vizsgálata

A 3.2 alfejezetben azt is állítottam, hogy a válaszadók többsége támogatja a kompetencia alapú munkatapasztalat szerzést elősegítő rövidtávú munkaerő-kölcsönző programot, akik többsége pályaválasztó, vagy pályaváltó. A sokaság egészét jelentő 150 fő válaszadó 67%-a felelt pozitív, azaz támogató válaszlehetőséggel az erre irányuló kérdésre, mely több mint a többséget jelentő 50%, így a hipotézis első fele beigazolódott. Az állításom második felének a teljesüléséhez keresztábra vizsgálatot kellett alkalmaznom, mely során a pozitív választ adók megoszlását vizsgáltam. A 102 fő támogató közül a válaszadók mindössze közel 44%-a tartozik a magát pályaválasztónak, vagy pályaváltónak vallottak csoportjába, mely kevesebb, mint a többséget jelentő 50%. Mivel az állítás második fele nem igazolódott be, így a hipotézist összességében részben igazoltnak tekintem.

A teljeskörűség miatt indokoltnak tartottam egy statisztikai próbát is végrehajtani e rész tekintetében, így elvégeztem egy chí-négyzet próbát, mely eredményei a 16. számú ábrán találhatóak. Megállapítható, hogy a pályaválasztás, pályaváltoztatás esedékessége és a program támogatottsága között érdemi összefüggés nincsen a vizsgálatom alapján.

4.1.3. Harmadik hipotézis vizsgálata

A harmadik hipotézisem szerint a hosszútávú célok elérése érdekében a pályaválasztók és a pályaváltók inkább beállalnák a rövidtávú bizonytalanságot, mint nem. A kérdőív erre a kérdésre vonatkozó része szerint $n=150$ sokaságot tekintve a

válaszadók közel 67%-a egyetért az állítással, azaz a jövőbeni céljaik teljesítése érdekében a közeljövőben magára venné cserébe a kényelmetlenségeket, melyek például a gyakran változó környezet, vagy nem teljes értékű fizetés. A hipotézis azonban egy szűkebb rétegre vonatkozott, pontosabban a pályaválasztók és pályaváltók csoportjára, így ismét a keresztábra módszert kellett alkalmazni. A 67 főre leszűkített vizsgálat eredményeit tekintve megállapítható, hogy azok körülbelül 76%-a válaszolt igennel a kérdésre, ami több mint a többséget jelentő 50%. Az adatokat statisztikai elemzésnek is alávettem, mely szintén igazolta, hogy a pályaválasztás, pályaváltoztatás esedékessége és a bizonytalanságok beállalása között kapcsolat van. Fentiek szerint megállapítható, hogy a harmadik hipotézisem beigazolásra került.

4.1.4. Negyedik hipotézis vizsgálata

A következő állításom arra vonatkozott, hogy válaszadók többsége a rövidtávú anyagi bizonytalanságot tartja a legfőbb hátránynak a programmal kapcsolatban. A programot nem támogatók közel 88%-a indokolta választát az anyagi bizonytalansággal, azaz a nem teljes értékű fizetés megélhetésük veszélyeztetésével. A fennálló további indokok között a válaszadók véleményei egyenletesen oszlanak el, melyek közül az anyagi kellemetlenség toronymagasan kiemelkedik. A negyedik hipotézis tehát beigazolódtott, hiszen a 48 nemleges válaszadóból 42 válaszolt a hipotézissel összhangban.

4.1.5. Ötödik hipotézis vizsgálata

Végül, az utolsó hipotézisem szerint a programot támogatók többsége legfeljebb pontosan 12 hónap időt gondol szükségesnek a kompetencia alapú munkatapasztalat szerzést elősegítő rövidtávú munkaerő-kölcsönző programban. A kérdőívben a válaszadók öt opció közül választhattak ezügyben, a legfeljebb egy hét mértéktől a legfeljebb három év ideig. Az $n=150$ sokaságot tekintve a válaszadók mindössze körülbelül 31%-a választotta a legfeljebb egy év lehetőséget, mely önmagában kevesebb, mint a válaszadók többségét jelentő 50%. Az öt válaszlehetőségre adott válaszok megoszlását tekintve ez a lehetőség kapta a legtöbb szavazatot, viszont összességében az ötödik hipotézist beigazolnom nem sikerült.

Továbbá, statisztikai próbákkal vizsgálatokat folytattam le annak érdekében, hogy megtudjam, van-e összefüggés bizonyos életkörülmények és a programban való részvételi idő között. Az elvégzett két chí-négyzet próba alapján megállapítható, hogy kutatásom alapján sem a pályaválasztás, pályaváltoztatás esedékessége, sem az életkor

nincsenek ok-okozati összefüggésben a válaszadók programban való részvételi idejének eldöntésével.

4.2. Következtetések levonása

Az irodalomkutatásom tematikáját az alapján építettem fel, hogy egy kompetencia alapú munkatapasztalat szerzési program mely témacsoportot érinthet bővebben, így az azokkal kapcsolatos kutatásokat tanulmányoztam és fejttem ki a dolgozat első felében. A teljesség igénye nélkül feldolgoztam a munka világában szükséges kompetenciákkal, kulcskompetenciákkal kapcsolatos egyes kutatásokat, hiszen egyik végső célom a programmal a kiemelkedő munkavállalók célirányos képzése, melyhez elengedhetetlen az igények ismerete. Két további tényező, mely véleményem szerint a legnagyobb hatással van a munkavállalókra, az iskolázottságuk, valamint a leendő munkáltatóik elvárása velük szemben az aktuális körülményeket tekintve. Az előbbi az irodalomkutatás alapján a statikus irányból igyekszik elmozdulni a dinamikus irányba, mely az utóbbi állításból eredeztethető. Világunk olyan gyorsan változik, hogy a versenyképesség alapja egyebek mellett az egész életen át tartó tanulás lett. Egyes vélemények szerint a formális oktatás háttérbe szorulásával az informális oktatás, kifejezetten a vállalatokkal való együttműködés kaphat nagyobb hangsúlyt a jövőben. A részletezett kutatások válaszadói továbbá a vállalatoknál megszerezhető gyakorlati tudást értékelték kimagaslóra, valamint a soft skillek meglétére való kiemelt igény jelenlétét hangsúlyozták.

Az általam elgondolt program alapkonceptiója fenti megállapításokkal szinte egytől egyig megegyezik, kutatásommal a program társadalmi megítélését, hasznosságát, valamint egyes részletkérdéseit szerettem volna megtudni. Egy kompetencialista alapján rangsoroltattam kutatásomban a munka világához szükséges általánosan szükségesnek vélt tulajdonságokat, majd azokat, amelyekhez a válaszadók szerint a program segíthet hozzájutni. A kitöltők válaszaiból egyértelműen kiderült, hogy a gyakorlatban megszerezhető hard skillek mellett a legfontosabb tulajdonságoknak egyes kulcskompetenciákat gondolnak, ugyancsak az irodalomkutatásban tapasztaltakhoz hasonlóan. A kitöltők szerint továbbá a program legnagyobb mértékben szintén ugyanahhoz a gyakorlati szakmai ismeretekhez segíthet hozzájutni, amit a legfontosabbnak gondolnak általánosságban. A lista élvonalában továbbá olyan hard skillek és soft skillek is találhatóak, amelyek elsajátításához elsősorban tapasztalás szerinti tanulás szükséges. Ez is alátámasztja az irodalomkutatásban szereplő, informális tanulásra vonatkozó kutatás eredményeit, miszerint a leghatékonyabb informális

tanulásnak a munkavégzés általi tapasztalást gondolják az emberek. A Világ gazdasági Fórum 2025-re prognosztizált legfontosabb kompetenciaigényei közül a kutatásom válaszadói pedig a lista hard skilljeit egyenlően fontosnak találták a lista soft skilljeihez hasonlóan.

A hipotéziseim többségének beigazolódása pedig alátámasztja véleményemet, miszerint a programnak van létjogosultsága, mely működésének alapja a résztvevők elégséges száma. Az, hogy az emberek többségének nincsen tudomása és tapasztalata a programhoz hasonlóról, egyáltalán nem lep meg, hiszen én is csak egy diákszövetkezetnél hallottam hasonló ötletről, ahol a diákokat az érdeklődési körük és a jelenlegi kompetenciáik alapján delegáltak ki különböző munkahelyekre. Az alapelv hasonló, viszont elsődlegesen ezzel a fogadó vállalatok igényeit szerették volna kielégíteni a diákokéval szemben, akik csak másodlagos haszonélvezők voltak. A rövid és hosszútávú célok tekintetében pedig magamból indultam ki, hiszen én azt vallom, hogy jelenleg egy csekély áldozatot hozni egy később jelentkező nagyobb előnyért cserébe mindenképp helyénvaló. A válaszadók is hasonlóképp gondolkoztak a felmérésben megemlített hátrányok ellenére. Azt bebizonyítanom viszont nem sikerült, hogy a legnagyobb támogató tömege a programnak a pályaválasztók és pályaváltókat célközönsége, azonban a kérdőívemben a támogatói arányuk száma nem elhanyagolható. Amellett azonban nem szabad szó nélkül elmenni, hogy a programot elítélők velem egyetértésben a rövidtávú anyagi bizonytalanságot találják a legnagyobb áthidalandó akadálnak, mely egy megoldásra váró tétel. A probléma viszont nem égető, hiszen ez az állapot véges, belátható ideig, a többség véleménye szerint csupán legfeljebb egy évig tartana. A program időtartamának megállapításában egy véleményt alkotunk a vizsgálati alanyokkal, hiszen a hipotézisemben hasonlóképp 12 hónap intervallumot prognosztizáltam. A legfeljebb 365 nap kísérletezési időből következtetni lehet, hogy nem egy szakmát szeretnének megtapasztalni a rendelkezésre álló időkeretben a résztvevők. Az adatvételezést követő kiértékelés azt is alátámasztotta, hogy az emberek döntő többsége - az önálló véleményemmel párhuzamosan - legfeljebb 7 munkakörben gondolkozik egyenként egy hét és három hónap közötti intervallumban lebontva.

Végző következtetésként pedig a munkavállalói oldal magam mögött tudott támogatottsága mellett a program hosszútávon bekövetkezendő, általam vélt előnyeit szeretném ismertetni. Ahogy az irodalomkutatásban részleteztem, új alapokra helyezett formális oktatási rendszer is csak hosszú évek, évtizedek alatt mutatja meg mérhető módon az eredményeit, így véleményem szerint a program is szemmel láthatóan évtizedes

távlatot követően hozna érdemi eredményeket. A programban résztvevők céltudatos pályaválasztását követően a szakmai tevékenységük színvonala, motiváltságuk, elhivatottságuk nőne, csökkenne a pályaelhagyók száma. Az állami kiadások csökkennének, hiszen a tankötelezettségen túli, formális oktatásban résztvevők száma a célirányosság miatt csökkenne. A létszámcsökkenés egyértelműen optimalizációt jelentene, hiszen a tudatos választás miatt az adott szakmában történő és hosszútávú elhelyezkedés aránya nőne, mindemellett az államnak kevesebb tandíjtámogatást kellene fizetnie a jövőben a kitanult és finanszírozott szakmát nem alkalmazók részére. Végül soron a vállalatok is profitálnának az ügyletből, hiszen a humán erőforrás szükségleteik adekvát munkavállalókkal kielégíthetők lennének, mely csökkentené a fluktuációt, megteremtve a munka alapú társadalom szilárd alapjait. Az egész pedig egy öngerjesztő folyamatként fenntarthatóvá nőhetné ki magát.

4.3. Javaslatok a kutatás további felhasználhatóságára

Kutatásom nem titkolt célja egy jövőbeni, a dolgozatban részletezett vagy annak az alapjaira épülő program megalkotása, mely pályaválasztókat, pályaváltókat segít hozzá a tudás karrierválasztáshoz, mialatt különböző kompetenciák megszerzéséhez is hozzájárul az. Az előző alfejezetben ismertetett hosszútávú hatás eléréséhez azonban közel nem elégséges az én általam elvégzett kutatás, az csupán kezdőlökésnek elegendő. Véleményem szerint kutatásom megfelelő alapot nyújthat további vizsgálatok lefolytatására, melyek közül szeretném kihangsúlyozni ugyanezen program munkáltatói megítélésének, igényének, létjogosultságának, szükségességének vizsgálatát is. A munkaadói oldal egy olyan kulcsszereplő ebben az együttműködésben, mely megkerülhetetlen szerepet játszik a teljes folyamatban. A program munkaadói megítélésének ismerete nélkül annak megalkotása megalapozatlanságról tenne tanúbizonyságot, hiszen a tudatosság teljes mellőzése jellemezné a fejlesztőket. A kutatás elvégzésével olyan kulcsinformációkat lehetne megszerezni, hogy mely munkakörök, pozíciók volnának alkalmasak résztvevőket fogadni, a vállalatok milyen feltételek mellett áldoznának pénzt, időt, energiát egy olyan munkavállalóba, akire a közeljövőben csak rövid ideig, hosszútávon pedig bizonytalanul számíthatnak, mely részben ellentétes a termelés alapját jelentő kiszámíthatósággal.

A harmadik résztvevő fél, azaz az állam szerepe sem elhanyagolható a teljes kép megalkotásához, megítéléséhez. További állami kutatások, hatásvizsgálatok alapjának lehet megfelelő a dolgozatom, hiszen az előző alfejezetben ismertetett állami

költségcsökkentéssel egybekötött hatékonyságnövelés, hatásosságnövelés társadalmunk közös érdeke. Viszont azt is be kell látni, hogy célirányos állami támogatás nélkül a munkaadók kezdeti motivációjának megteremtése egy átugorhatatlan feladat lenne. Ahhoz, hogy minden szereplő számára nyertes szituációt teremtsen a program, úgy annak a hosszútávú hozadékának ellensúlyoznia kell a kezdeti kiadásait. Egy ekkora projektet pedig csak alapos előzetes vizsgálódást követően szabad megalkotni. A hatásvizsgálatokat, kutatásokat követően próbaüzemben kezdődhetne meg a program kivitelezése, melyben önkéntes vizsgálati alanyok, azaz cégek és leendő munkavállalók jelenlétével lehetne monitorozni a körülményeket.

5. Összefoglalás

Dolgozatom két jól elkülöníthető részből tevődik össze, melyek az irodalomkutatás és egy saját vizsgálat lefolytatása. Noha ezek szeparáltan jelennek meg a munkámban, azok tartalma szervezen összekapcsolódik. A diplomamunkám megalkotásánál törekedtem a teljesség, a szakmaiság és a lényegre törés egyetemi szinten elvárható minőségben történő alkalmazására. Előzetes célkitűzéseim közé tartozott az irodalomkutatással alátámasztani gyorsan változó világunkban a különböző kompetenciák szerepének szükségességét, ismertetni azok elsajátításának eltérő hatékonyságú módjait. Ezen túl célként jelöltem ki a folyamatosan változó munkáltatói kompetencia igények azonosítását, valamint a kompetenciaszerzés tendenciáinak ismertetését. Végül, az irodalomkutatásban a pályaválasztás, atipikus foglalkoztatás aktuális szerepének ismertetését is feladatként jelöltem ki.

Világunkban végbemenő gyors változásokat mi sem szemlélteti jobban, mint a számos irodalomforrásban gyakran hivatkozott VUCA mozaikszó és az Ipar 4.0 szakkifejezés. Előbbi környezetünk változékonyságát, bizonytalanságát, összetettséget és többértelműségét azonosítja, ahol a versenyképességet az innovatív technológiák fejlesztése és a válságjelenségekre adott hatékony és gyors válaszok jelentik. Utóbbit pedig a szerzők az információs technológia, automatizálás, virtuális és fizikai valóság összeolvadásával jellemezik, melyben a digitalizáció kulcsszerepet játszik. Az általam tanulmányozott szakirodalmak egy része kutatásaikban a negyedik ipari forradalom és a VUCA korszak kompetenciaigényeit és kompetenciaigények cserélődésének folyamatát vizsgálták, hiszen vélhetően a vállalatok munkastruktúrája szélsőségesen meg fog változni, beszűkül a rutinfeladatok köre, egyre több összetett készséget és képességet igénylő, komplex munkafolyamat keletkezik, valamint a nem kognitív, szociális és érzelmi készségeket igénylő munkafeladatok aránya is nőni fog. Egyes kutatások szerint előtérbe kerülnek a digitális kompetenciák, a tanulási hajlandóság, ötletgazdagság, változásra való nyitottság, problémamegoldás, rendszerszemléletű látásmód, valamint a rugalmasság. Ahhoz viszont, hogy teljes képet kapjunk a kompetenciák értelmezéséről, szükségesnek gondoltam az alapokig visszatekinteni.

Dolgozatom kiindulópontja a kompetenciák fogalmi meghatározása volt, ahol Chomsky munkásságától, White-on keresztül, egészen a McClelland szerinti értelmezésig részleteztem azt. Továbbá ismertettem a kompetencia alapú megközelítést, mely lényege azoknak a tényezőknek a felderítése, amelyek jelentős különbségeket

okozhatnak egymáshoz hasonló tudású és képességű emberek teljesítményében. A hozzám legközelebb álló értelmezés McClelland nevéhez köthető, aki arra a kérdésre kereste a választ, hogy különböző munkakörökben a kiemelkedő sikereket elérők és az átlagos teljesítményt nyújtó személyek között mi jelenti az érdemi differenciát, valamint léteznek-e olyan módszerek, melyek segítségével ezek feltérképezhetőek-e. Később, Spences és Spencer McClelland munkásságát alapul véve alkothatta meg a sokak által ismert jéghegy modellt.

A következőkben szükségesnek éreztem az oktatás és a munkaerőpiac kompetenciákkal kapcsolatos összefonódását is vizsgálni a publikált tudományos anyagok tanulmányozásával. A pedagógiai tudományos publikációk szerint a tanulást nem készen kapja az ember, hanem a környezettel való interakció révén hozza létre azt, valamint a fejlődés nem egyszerűen kumulatív gyarapodás, hanem inkább erősödés jellegű. A tanulás kompetencia alapú megközelítése az oktatási rendszerek megreformálását is magával hozta, melyben a törvényhozók célul tűzték ki a dinamikusán változó munkaerőpiaci kereslethez hatékonyabban igazodó kínálat folyamatos tanulással és készségfejlesztéssel való ösztönzését. Igyekeznek az oktatási ciklus alatt a résztvevőket hozzásegíteni a feladatok megoldása során az általános problémamegoldó képesség megszerzéséhez, a társas és emocionális készségek, életpálya építés, valamint a munka és magánélet egyensúlyának megteremtésére. A formális oktatás jövőjét tekintve pedig számos neves szervezet felállította az oktatás elképzelhető jövőképét, melyben egyes kimenetek szerint az iskoláztatás kiterjed, az oktatás kiszerveződik, a formális oktatás háttérbe szorulásával informális tanulási központok jöhetnek létre, vagy az akár teljesen megszűnik, és a mesterséges intelligencia veszi át annak az irányítását. Ami a munkaerőpiacot illeti, az emberi erőforrás menedzsment manapság a kompetencia alapú kiválasztást preferálja, amely az átlagteljesítmény feletti, kompetens dolgozók megtalálásához nagymértékben hozzájárul. A munkáltatóknál a kompetenciák használata nem újkeletű, hiszen az emberi erőforrás számos területén megjelenik a kiválasztáson túl, például a teljesítményértékelés, ösztönzés-menedzsment, karriertervezés, személyzetfejlesztés területén is. Ami a kompetenciaszerzést, információszerzést illeti, egy további kutatás szerint az informális tanulás körében a munka közben szerzett ismeret és az önképzés bizonyult a leghatékonyabb módozatnak.

Az irodalomkutatás soron következő részében a kulcskompetenciák térhódításáról, azaz a szakma feletti, más néven soft kompetenciák fontosságáról írtam. A Világgazdasági Fórum által 2016-ban publikált lista a jövőben legfontosabbnak tartott

munkavállalói kompetenciákról először tartalmazott ebbe a kategóriába tartozó meghatározásokat, majd ez, a 2020-as, ugyanezen tartalmú aktuális listával csak bővíteni tudott, mely szintén alátámasztja a soft skillek nélkülözhetetlenségét. Végül, az irodalomkutatásom lezárásaként jelentőségteljesnek gondoltam a pályaválasztás, pályaváltás, valamint atipikus foglalkoztatás körülményeiről is írni. Bokor szerint a pályaválasztás folyamata a legtöbb esetben nem egy egyszeri döntés, hiszen az élet számtalanszor hoz olyan helyzetet, ahol vagy személyes fejlődésünk, vagy külső körülmények miatt változásra kényszerülünk. Az atipikus foglalkoztatás tekintetében pedig különböző kutatók műveit elemezve mutattam be a dolgozat szempontjából releváns, határozott időre szóló foglalkoztatást, illetve a munkaerő-kölcsönzés és a gyakornoki foglalkoztatás aspektusait.

Az önálló kutatást jelentő érdemi részben egy jövődöbéli program koncepciójának lehetőségét vizsgáltam, ahol különböző munkatípusokat lehetne kipróbálni rövid ideig, a munkák pedig folyamatosan váltakoznának. A résztvevők megtapasztalhatnák az egyes foglalkozások milyenségeit, segíthetne az erősségeik és gyengeségeik felkutatásában, majd a benyomások alapján választanának maguknak életutat. Az előzetesen kitűzött céljaimat, miszerint a fent említett program munkavállalói pozitív megítélésének igazolását, valós létjogosultságának bebizonyítását és bizonyos részletkérdéseinek alátámasztását véleményem szerint sikeresen abszolváltam. Háttám mögött tudhatok egy 150 fő által kitöltött online kérdőívet, mely a kitöltések számát tekintve közel 10%-kal meghaladja az előzetesen elvárt 140 darab kitöltést. Hipotéziseimet három gondolatmenet mentén építettem fel, melyek a program alapelveire vonatkozó tapasztalatok, attitűdök, valamint annak részleteibe menő lebonyolítási menete. A hipotéziseken túl két, az irodalomkutatásban feldolgozott kutatás alapján kompetenciamodelleket állítottam fel, melyeket bizonyos szempontok szerint mértem, majd párhuzamba állítottam a program által vélt hatásokkal. A hipotéziseim többsége beigazolódásra került, ami megszilárdította a program alapelveibe vetett hitemet. Röviden és tömören kifejtve, a program alapelvét jelentő kompetencia alapú munkatapasztalat szerzéssel kapcsolatban a válaszadók többségének nincsen tudomása és tapasztalata, viszont a programot többségben támogatnák az akár rövidtávon jelentkező kellemetlenségek ellenére is. A kutatási alanyok legnagyobb hányada legfeljebb pontosan 12 hónapot töltenének a programban, melyben a legnagyobb hátránynak az anyagi bizonytalanságot tartják. A kutatásomban felmért, a kompetenciákkal kapcsolatos vélemények pedig egybehangzóan az irodalomkutatással abba az irányba mutatnak, hogy a kulcskompetenciák rendkívül és

egyre fontosabb szerepet töltenek be általánosságban a munka világában, az informális tanulás egyik legkiemelkedőbbnek vélt módja pedig a munkatapasztalat által megszerezhető gyakorlati szakmai ismeretek.

Lezárásként, a kutatásom elvégzése előtti legnemesebb célítúzésemnek azt neveztem meg, hogy a munkámmal hozzájárulhassak ahhoz, hogy a fent említett alapkonceptiót felhasználva a jövőben a munkavállalók tudatosabban és hatékonyabban találják meg életútjukat a munka világában. A vizsgálatom eredményeit látva hiszem, hogy összességében a diplomamunkám jó kiindulópontja lehet további vizsgálatok lefolytatásnak, melyek közül kiemelném a szükséges munkáltatói analízist és az állami szektort érintő hatásvizsgálatokat. Vallom, hogy a program által teremtett, hosszútávon megtapasztalható, mindegyik fél által win-win szituációnak mondható állapot, melyben a munkavállalók célirányosabban választhatnának karriert, a munkaadók motiváltabb, a termelékenység növelését elősegítő munkavállalókkal kerülhetnének kapcsolatba, az állami kiadások pedig optimalizálhatóbbak lennének, egy közösen megfontolandó lehetőség. Kutatásom eredményeinek felhasználása továbbá elősegítheti a közgazdaságtan számos tudományos területének a továbbfejlesztését, melyből kiemelném a humán erőforrás menedzsmentet. Érintőlegesen a munkám továbbá hozzájárulhat az államigazgatási, valamint a pedagógiai területek tudományos szempontú fejlesztéséhez is.

Irodalomjegyzék

Bajkai-Tóth K., Garamvölgyi J. (2019): Munkavállalói kompetenciák a közszféra és a versenyszféra területén. Szent István Egyetem, Gödöllő. [online] <http://www.irisro.org/tarstud2019junius/11BajkaiTothKatinka-GaramvolgyiJudit.pdf>

[letöltés ideje: 2022.09.27.]

Bácsné B. É. (2014): Szervezeti reakciók a változások tükrében. Taylor Gazdálkodás és szervezéstudományi folyóirat, VIKEK Közleményei VI.: (3-4) pp. 74-82

Becker, T., Stern, H. (2016): Future trends in human work area design for cyber-physical production systems. Procedia CIRP, 57, 404-409.

Bede Cs., Móri M. (2014): A munkavállalói tudás hasznosításának új lehetősége felsőoktatási keretek között. Vezetéstudomány, 11. szám.

Boda, M. (2016): A gazdasági diploma munkaerőpiaci helyzete. Egy lépéssel közelebb a piacképesség felé üzleti szimulációs szoftverekkel. [online] https://archive2020.szie.hu/sites/default/files/boda_marton_tezis.pdf [letöltés ideje: 2022.10.01.]

Bokor A., M. Fertetics, A. L. Hidegh, Zs. Váradi Szabó (2009): Karrierváltók Magyarországon. [online] https://www.researchgate.net/publication/318392320_Karriervaltok_Magyarorszagon_-_Karriervalto_csoportok [letöltés ideje: 2022.09.26.]

Boutellier R., Grassmann O., Zedtwitz M. (2000): Managing Global Innovation. Springer, Berlin.

Borbély T. (2006): Foglalkoztatáspolitikai hazánkban és az Európai Unióban. Szegedi Tudományegyetem, Szeged.

Csapó B. (2009): A tudás és a kompetenciák. [online] <https://ofi.oh.gov.hu/tudastar/tanulas-fejlesztese/tudas-kompetenciak> [letöltés ideje: 2022.09.29.]

Elbert F. N., Karoliny M., Farkas F., Poór J. (2000): Személyzeti / emberi erőforrás menedzsment kézikönyv. KJK-KERSZÖV Jogi és Üzleti Kiadó Kft., Budapest.

Európai Pályaorientációs Szakpolitikai Hálózat (ELGPN) (2013): Az Európai Pályaorientációs Szakpolitikai Hálózat Szakszótára, ELGPN Glossary. [online]

<http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/hungarian/az-europai-palyaorientacios-szakpolitikai-halozat-elgpn-szakszotara-elgpn-glossary/> [letöltés ideje: 2022.10.01.]

European Commission (2018): The Digital Skills and Jobs Coalition. Retrieved from. [online] <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/digital-skills-jobs-coalition> [letöltés ideje: 2022.09.30.]

Gyarmathy É. (2019): Információ és bizonytalanság. Avagy az iskola küzdelme a 2.0-ás szinten. Új pedagógiai Szemle, 5-6, 22-39.

Hárs Á. (2012): Atipikus foglalkoztatási formák Magyarországon a kilencvenes és a kétezres években, Budapesti Munkagazdaságtani Füzetek, Budapest

Hovánszki A. (2005): A tipikus és az atipikus foglalkoztatás Magyarországon, Munkaügyi szemle, Bjúlius-augusztus.

Kagermann, H., Wahlster, W., Helbig, J. (2013): Recommendations for Implementing the Strategic Initiative INDUSTRIE 4.0, Securing the Future of German Manufacturing Industry. National Academy of Science and Engineering, München.

Karacay G. (2018): Talent Development for Industry 4.0. Springer, Berlin.

Kinsinger, P., Walch, K. (2012): Living and Leading in a VUCA World. Thunderbird School of Global Management, Thunderbird University, Phoenix.

Kálmán A. (2009): Az életen át tartó tanulást megalapozó kompetenciák kialakulása a nonformális és informális tanulás dimenziójában. Magyar Nemzeti és Nemzetközi LifeLong Learning Konferencia, Debrecen, 170–187. oldal.

Munkácsi, A., Demeter, K. (2019): Logisztikai kompetenciák és fejlesztési lehetőségük az oktatásban. Vezetéstudomány, Budapest.

OECD 2020: Back to the Future of Education: Four OECD Scenarios for Schooling, Educational Research and Innovation. [online] https://www.oecd-ilibrary.org/education/back-to-the-future-s-of-education_178ef527-en [letöltés ideje: 2022.09.27.]

Oleski D., Subich L. M. (1996): Congruence and Career Change in Employed Adults. Journal of Vocational Behavior, 49, 221-229.

- Osipow, S. H. (1999): Assessing Career Indecision. *Journal of Vocational Behavior*. [online] <https://psycnet.apa.org/record/1999-03702-010> [letöltés időpontja: 2022.10.01.]
- Papula L. (2013): A katonai pályaválasztást befolyásoló tényezők empirikus vizsgálata. [online] <https://tudasportal.uni-nke.hu/xmlui/handle/20.500.12944/12311?show=full> [letöltés ideje: 2022.09.26.]
- Pató G. Sz. B., Kovács, K., Abonyi, J. (2020): A negyedik ipari forradalom hatása a kompetenciacserélődésre. *Vezetéstudomány*, Budapest.
- Super, D. E. (1992): Toward a comprehensive theory of career development. *Career development: Theory and practice* [online] <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/j.1556-6676.1996.tb01889.x> [letöltés ideje: 2022.09.30.]
- Szelestey J. (2008): Kompetencia modell kidolgozásának elméleti háttere. [online] <http://www.erg.bme.hu/szakkepzes/4felev/SelesteyKompetencia.pdf> [letöltés ideje: 2022.09.29.]
- Vass V. (2011): A tanítás-tanulás tartalma. *Oktatáskutató és Fejlesztő Intézet*, Budapest, 2011. 197-273.
- White, R. W. (1959): Motivation reconsidered: The concept of competence. *Psychological Review*, 297–333. [online] <https://psycnet.apa.org/record/1961-04411-001> [letöltés ideje: 2022.09.25.]
- Winterton J., Delamara F. (2005): What is competence? *Human Resource Development International*, Vol. 8., March, No. I. 27-46. [online] https://skupnost.sio.si/pluginfile.php/446200/mod_page/content/1/Clanki/Delamare_Winterton_2005_What_is_Competency.pdf [letöltés ideje: 2022.09.25.]
- World Economic Forum (2016): The Future of Jobs Report. [online] https://reports.weforum.org/future-of-jobs-2016/?doing_wp_cron=1664792034.8326630592346191406250 [letöltés ideje: 2022.09.29.]
- World Economic Forum (2020): The Future of Jobs Report. [online] <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020/> [letöltés ideje: 2022.09.29.]

Mellékletek

1. sz. melléklet: Felhasznált kutatási kérdőív

A kérdőív előzetes, szöveges leírása:

„Kedves Válaszadó!

Először is köszönöm, hogy kitöltésével hozzájárul a diplomamunkám elkészítéséhez! Kutatásom röviden ismertette kiterjed a pályaválasztás, pályaváltás, kompetenciák témakörökre. Egy jövődöbéli program lehetőségét vizsgálom, ahol különböző munkatípusokat lehetne kipróbálni rövid ideig, a munkák pedig folyamatosan váltakoznának. A résztvevők megtapasztalhatnák az egyes foglalkozások milyenségeit, segíthetne az erősségeik és gyengeségeik felkutatásában, majd a benyomások alapján választanának maguknak életutat. Ezen túl vizsgálom a programban megszerzhető kompetenciák fontosságát is. A kitöltés önkéntes és névtelen, a válaszokat pedig kizárólag összesítve és a kutatás céljára használom fel! A kérdőív kitöltése legfeljebb 7 percet vesz igénybe.”

1. Az Ön neme:

- Nő
- Férfi

2. Az Ön életkora:

- 14 éves korig
- 15-24 év közötti
- 25-44 év közötti
- 45-64 év közötti
- 65 év feletti

3. Az Ön legmagasabb iskolai végzettsége:

- Általános iskola első évfolyamát sem végezte el
- Legalább általános iskola 8. évfolyam
- Szakmunkásképző, szakiskolaibizonyítvány, OKJ, technikum
- Legalább érettségi
- Főiskolai, egyetemi diploma, vagy magasabb

4. Az Ön állandó lakóhelye:

- Község, nagyközség

- Város
 - Megyei jogú város
 - Megyeszékhely
 - Főváros
 - Külföld
5. Az Ön jelenlegi főfoglalkozása:
- Tanuló, hallgató iskolarendszerű munkarendben
 - Munkanélküli
 - Alkalmazott
 - Vállalkozó
 - Egyéb
6. Esedékes-e Önnél a pályaválasztás mostanában?
- Igen, jelenleg, vagy a közeljövőben kell erről döntenem
 - Nem, már túl vagyok rajta, döntésemet véglegesnek gondolom
 - Már túl vagyok rajta, de pályát tervezek változtatni
 - Nem esedékes
7. Hallott-e már, illetve van-e személyes tapasztalata a kompetenciaalapú munkatapasztalat szerzéssel kapcsolatban?
- Hallottam és személyes tapasztalatom is van
 - Hallottam, viszont személyesen nem tapasztaltam
 - Nem hallottam és személyesen sem tapasztaltam
 - Személyesen tapasztaltam, viszont nem volt tudomásom a folyamatról
8. Azért, hogy hosszútávon biztosan jó pályaválasztási döntést hozzon, bevállalna-e rövidtávon bizonytalanságokat? (például gyakran változó környezet, nem teljes értékű fizetés)
- Igen
 - Nem
9. Amennyiben az esedékes, elképzelhetőnek tartja-e az Ön részvételét egy olyan programban, ahol érdeklődési köre és képességei szerint többfajta típusú

munkahelyet és munkatípust próbálhatna ki rövidtávon? Több lenne, mint egy gyakornok, viszont kevesebb, mint egy teljes értékű munkavállaló.

- Igen
- Nem

10. Amennyiben az előző kérdésre nemmel válaszolt, melyik körülmény miatt döntött így? (Amennyiben igent jelöl, kérem más rubrikát ne klikkeljen be!)

- Igennel válaszoltam
- A megélhetésemet a nem teljesértékű fizetés nem biztosítaná
- Nem tartom célravezetőnek a programot
- A hagyományos pályaorientáció nekem szimpatikusabb
- Nem tolerálom a túl sok változást az életemben
- Nincs szükségem ilyen programra, a jó döntést enélkül is meg tudom hozni.

11. Ön szerint Önnek mennyi idő volna szükséges és elégséges egy átlagos foglalkozási ág megtapasztalására ahhoz, hogy dönteni tudjon annak milyenségéről?

- Egy nap is elegendő
- Legfeljebb egy hét
- Legfeljebb egy hónap
- Legfeljebb három hónap
- Legfeljebb egy év
- Több, mint egy év

12. Amennyiben az esedékes, Ön szerint Önnek mennyi időre volna szüksége összességében a kompetencia alapú munkatapasztalat szerzési programban való részvételre a tudatos pályaválasztáshoz?

- Legfeljebb egy hét
- Legfeljebb egy hónap
- Legfeljebb három hónap
- Legfeljebb egy év
- Legfeljebb három év

13. Ön szerint Önnek hány különböző munkakör, foglalkozási ág kipróbálása volna szükséges a tudatos pályaválasztáshoz?

- 1-3 darab
- 4-7 darab
- 8-12 darab
- Több, mint 12

14. Egy kutatás az alábbi, szakmai, módszertani és szociális kompetenciákat azonosította. Ön szerint mely kompetenciák szükségesek **általánosságban a munka világában való érvényesüléshez?**

- Gyakorlati szakmai készségek
- Munkaeszközök kezelése
- Pontosság, gondosság és ügyesség
- Sajátos szakmai ismeretek
- Munkafolyamatok, eszközök, gépek és munkaeszközök ismerete
- Szakkifejezések ismerete
- Munkavédelmi ismeretek
- Absztrakt gondolkodás
- Diagnosztizálás, hibakeresés
- Problémamegoldás, hibaelhárítás
- Információgyűjtés
- Tervezés, kontroll, értékelés
- Kreativitás, ötletgazdagság
- Rugalmasság
- Érdeklődés, újdonságok kipróbálása
- Általános tanulóképesség
- Emlékezőképesség, megjegyző képesség
- Munka és tanulási technikák
- Felfogóképesség
- Kapcsolatteremtő képesség
- Támogatás/segítségkérés képessége
- Saját álláspont képviselése, véleménynyilvánítás képessége
- Információtovábbadás képessége
- Képesség együtt dolgozásra és csoportos munkavégzésre
- Érvényesülési képesség csoportban

- Konfliktustűrő képesség
- Segítőkészség, kollegialitás

15. *Egy kutatás az alábbi, szakmai, módszertani és szociális kompetenciákat azonosította. Ön szerint mely kompetenciák megszerzéséhez járulhat hozzá fent említett programban való részvétel?*

- Gyakorlati szakmai készségek
- Munkaeszközök kezelése
- Pontosság, gondosság és ügyesség
- Sajátos szakmai ismeretek
- Munkafolyamatok, eszközök, gépek és munkaeszközök ismerete
- Szakkifejezések ismerete
- Munkavédelmi ismeretek
- Absztrakt gondolkodás
- Diagnosztizálás, hibakeresés
- Problémamegoldás, hibaelhárítás
- Információgyűjtés
- Tervezés, kontroll, értékelés
- Kreativitás, ötletgazdagság
- Rugalmasság
- Érdeklődés, újdonságok kipróbálása
- Általános tanulóképesség
- Emlékezőképesség, megjegyző képesség
- Munka és tanulási technikák
- Felfogóképesség
- Kapcsolatteremtő képesség
- Támogatás/segítségkérés képessége
- Saját álláspont képviselése, véleménynyilvánítás képessége
- Információtovábbadás képessége
- Képesség együtt dolgozásra és csoportos munkavégzésre
- Érvényesülési képesség csoportban
- Konfliktustűrő képesség
- Segítőkészség, kollegialitás

16. *Egy elemzés a jövőre tekintve az alábbi kompetenciákat találta kulcsfontosságúnak. Az alábbi kompetenciákat általánosságban a munkavégzéshez mennyire tartja fontosnak? (1= egyáltalán nem fontos, 7= rendkívül fontos)*

Analitikus és innovatív gondolkodás

– 1-7

17. Aktív tanulási hajlam, hatékony tanulási stratégia

– 1-7

18. Komplex problémamegoldó képesség

– 1-7

19. Kritikus és elemző gondolkodásmód

– 1-7

20. Kreativitás, eredetiség, kezdeményezőkéesség

– 1-7

21. Vezetőszemlélet, befolyásolási képessége

– 1-7

22. Technológiai jártasság

– 1-7

23. Tervező és programozó ismeretek

– 1-7

24. Reziliencia, stressztűrő képesség és rugalmasság

– 1-7

25. Érvelni tudás, ötletelés és problémamegoldás

– 1-7

2. sz. melléklet: Táblázatok jegyzéke

1. táblázat: Sonntag & Schäfer-Rauser kompetenciák csoportosítása	14
2. táblázat: A Világgazdasági Fórum top 10 kompetencia prognózisa.....	16
3. táblázat: A kompetenciával kapcsolatos eredmények összehasonlítása	40

3. sz. melléklet: Ábrák jegyzéke

1. ábra: A válaszadók életkor alapján szemléltetett megoszlása (n=150).....	27
2. ábra: A pályaválasztás esedékességének megoszlása (n=150).....	28
3. ábra: Hallomás vagy tapasztalás megoszlása a program aljáról (n=150)	29
4. ábra: Rövidtávú bizonytalanságok beállalásának összehasonlítása (bal: n=150, jobb: n=67).....	30
5. ábra: A programban való részvételi szándék megoszlásának összehasonlítása (bal: n=150, jobb: n=67)	31
6. ábra: A program támogatásának megoszlása (n=150).....	32
7. ábra: A programot elutasítók szerinti okok (n=48).....	33
8. ábra: A foglalkozási ágak megtapasztalásához szükséges elégséges idő (n=150)	34
9. ábra: A szükségesnek vélt részvételi idő a programban (n=150)	35
10. ábra: Szükségesnek vélt foglalkozási ágak kipróbálásának darabszáma (n=150)....	36
11. ábra: Munkában való általános érvényesüléshez szükséges kompetenciák megítélése (n=149).....	37
12. ábra: Mely kompetenciák megszerzését segíthető elő a program (n=147).....	39
13. ábra: A WEF kompetenciák megítélése, 1. rész (n=150)	41
14. ábra: A WEF kompetenciák megítélése, 2. rész (n=150)	42
15. ábra: A WEF kompetenciák megítélése, 2. rész (n=150)	43
16. ábra: Statisztikai vizsgálat a második hipotézis változóival.....	44
17. ábra: Statisztikai vizsgálat a harmadik hipotézis változóival	45
18. ábra: Első statisztikai vizsgálat az ötödik hipotézis változóival	46
19. ábra: Második statisztikai vizsgálat az ötödik hipotézis változóival	47

Függelék

Hallgatói nyilatkozat

Konzulensi nyilatkozat

A dolgozat tartalmi kivonata

NYILATKOZAT

a diplomadolgozat nyilvános hozzáféréséről és eredetiségéről

A hallgató neve: TÓTH SZILÁRD
A Hallgató Neptun kódja: HFDRVO
A dolgozat címe: MUNKAVÁLLALÓI KOMPETENCIÁK SZEREPE ÉS
LEHETŐSÉGEI A MUNKA VILÁGÁBAN
A megjelenés éve: 2023
A konzulens tanszék neve: AGRÁR- ÉS ÉLELMISZERGAZDASÁGI INTÉZET

Kijelentem, hogy az általam benyújtott diplomadolgozat 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 szellemitulajdonkezelési szabályzatában megfogalmazottak érvényesek.

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

Kecskemét, 2023. április 11.



Hallgató aláírása

KONZULTÁCIÓS NYILATKOZAT

Tóth Szilárd (HFDRVO) konzulenseként nyilatkozom arról, hogy a diplomadolgozatot áttekintettem, a hallgatót az irodalmi források korrekt kezelésének követelményeiről, jogi és etikai szabályairól tájékoztattam.

A diplomadolgozatot a záróvizsgán történő védeésre javaslom / nem javaslom.

A dolgozat állam- vagy szolgálati titkot tartalmaz: igen nem

Budapest, 2023. április 11.


Belső konzulens

A DIPLOMADOLGOZAT TARTALMI KIVONATA

A dolgozat címe: Munkavállalói kompetenciák szerepe és lehetőségei a munka világában

Készítette: Tóth Szilárd

Szak, képzési szint és tagozat megnevezése: Vezetés és szervezés mesterképzési szak, üzletviteli tanácsadás szakirány

Tanszék/Intézet megnevezése: Agrár- és Élelmiszergazdasági Intézet

Belső témavezető: Dr. Suhajda Csilla Judit, egyetemi docens

Külső témavezető: -

Dolgozatom és kutatásom alapja a saját pályaválasztási és munkatapasztalatomból eredeztethető. Igényként merült fel részemről egy rövidtávú, kompetencia alapú munkatapasztalat szerzési programban való részvétel, mely a dolgozat készítésekor nem létezik.

Célul tűztem ki tehát, hogy a vonatkozó szakirodalmak alapján alátámasszam a gyorsan változó világunkban a különböző kompetenciák szerepének szükségességét, a folyamatosan változó munkáltatói kompetencia igények azonosítását, valamint a kompetenciaszerzés tendenciáinak ismertetését. Az önálló kutatásnál célom volt a fent említett program munkavállalói pozitív megítélésének igazolása, valós létjogosultságának bebizonyítása és bizonyos részletkérdéseinek alátámasztása.

A hipotéziseimet egy online, önkéntesen kitölthető kérdőív statisztikai programokkal történő kielemezésével vizsgáltam. Azokat három gondolatmenet mentén építettem fel, melyek a program alapelveire vonatkozó tapasztalatok, attitűdök, valamint annak részleteibe menő lebonyolítási menete. A hipotéziseken túl két, az irodalomkutatásban feldolgozott kutatás alapján kompetenciamodelleket állítottam fel, melyeket bizonyos szempontok szerint mértem, majd párhuzamba állítottam a program által vélt hatásokkal.

Következtetésként vontam le, hogy a programmal szerezhető előnyök az irodalomkutatásban feltüntetett, nélkülözhetetlen kompetenciákkal egybevágnak, valamint a válaszadók sem elutasítók a részvételre. Javaslatként fogalmaztam meg a programban résztvevő további felek szempontját figyelembe vevő kutatások lefolytatását.