



**Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem
Budai Campus
Emberi erőforrások Szak**

**Minisztériumi dolgozókkal szemben támasztott
munkaerőpiaci kompetenciák**

Belső konzulens: Dús Miklós
Mestertanár

Készítette: Pereszlényi-Buczkó Tímea
GV12HW
levelező tagozat

Intézet/Tanszék: Agrár-és Élelmiszergazdasági Intézet; Agrármenedzsment és
Vezetéstudományi Tanszék

**Budapest
2022**

Szakedolgozatom központi eleme a munkavállalói kompetenciák, így arra törekedtem, hogy a szakirodalom segítségével feltárjam azokat a tulajdonságokat, készségeket, amit az aktuális piac elvár a munkavállalóktól.

Környezetünk dinamikus változása, a gazdasági verseny fokozódása vagy a technológia gyors ütemű fejlődése ugyanis a munkaerőpiacot sem hagyja érintetlenül. A gyors fejlődés következtében a tudás vagy a szakértelem gyorsan elavul, ami pedig átformálja a piacot a munkáltatók által elvárt kompetenciák, készségek jellemzőiben.

Dolgozatom célja az volt, hogy az egyetemen szerzett ismereteimet, a humán erőforrás szakterületen szerzett tapasztalatommal sikeresen ötvözve, hiteles információkkal és számos vizsgálattal alátámasztva, bemutassam a jelenkori munkavállalói készségeket és jelentőségüket az olvasó számára. Tekintettel arra, hogy a vizsgálat tárgya rendkívül széles szakirodalommal rendelkezik, dolgozatomban a kemény és puha kompetenciák elemzésére koncentráltam.

A szakirodalmi áttekintésben a kompetencia definiálása után, a fogalmak megértéséhez a kifejezés értelmezésére is szükség volt, ezért röviden bemutatásra kerültek a kompetencia összetevői is. Később Jacobs és Borbély elméletén alapuló készség csoportosítás ismertetése volt a cél, vagyis a már korábban említett kemény és puha kompetenciák kerültek a fókuszba. Gyorsan változó világunkban, ahol az automatizáció hatásait mindennap megtapasztaljuk, a gyors és megfelelő reagálás kulcsfontosságú egy szervezet hatékony és sikeres működéséhez. Tekintettel a változásokra, dolgozatomban a VUCA világ szemüvegén keresztül megvizsgáltam a kompetenciák szerepét és az automatizáció lehetséges hatásait. Tanulmányaimat záró dolgozatom második felében pedig rámutattam arra, hogy a minisztériumi kormánytisztviselőkkel szemben támasztott kompetencia elvárásokban számos sajátosság érvényesül. Az állami szektor és munkavállalóinak megismerése után, az elvárásokban megfigyelhető jellegzetességekre fókuszáltam. Ugyanis a közszféra szervezeteit megkülönböztetik a célkitűzések és szabályozás tekintetében a versenyszféra szervezeteitől. Az egyik leglényegesebb különbség a szervezeti stratégia vonatkozásában figyelhető meg, hiszen a kormányzati szervek elsődleges célját nem a profit termelése, megszerzése jelenti, hanem a közérdek szolgálata, valamint a közösségi javak létrehozása. Ezen felül az állami dolgozók kompetenciaelvárásainak és az aktuális egységes közigazgatási profil a benne szereplő kompetenciák meghatározásaival is előtérbe került. Fontosnak tartottam bemutatni az olvasó számára, hogy olyan törekvések indultak el a közigazgatásban, ami mentén haladva a vezetők olyan célt tartanak szem előtt, hogy olyan munkavállalót alkalmazzanak, akik hosszútávon is hatékonyan tudnak dolgozni.

A paradigmaváltásnak köszönhetően a szakmai előre meneteli lehetőségek kapcsán némileg háttérbe szorul a kötelezően előírt iskolai végzettség vagy éppen a szolgálatban eltöltött évek száma, ellenben előtérbe kerülnek olyan kompetenciaelvárások, amelyek a szervezeti működés során jelentkező kihívásokra gyorsan és hatékonyan választ adni képes munkavállalókat feltételeznek. Lyard angol alsóházi képviselő gondolata alapján a cél: „megfelelő embert a megfelelő munkakörre.”

Mindazonáltal arról sem szabad megfeledkezni, hogy a napjainkban zajló „digitális forradalom”, és az azzal párhuzamosan végbemenő innovációs változások olyan új kompetenciákat kívánnak meg a minisztériumi dolgozóktól, amelyek jelentősége néhány évvel ezelőtt még nem számított elsődleges prioritásnak. Előbbiek okán a kompetenciafejlesztés fókuszában a kommunikációs készségek fejlesztésében és a számítógépes ismeretek bővítése áll. Utóbbira azért is szükség van, mivel az e- közigazgatás térnyerése mellett óhatatlanul változatlanul szükség van a „frontvonalban” való helytállásra is, hiszen a közigazgatásban dolgozóknak képesnek kell lenniük az ügyfélbarát szolgáltatások hatékony nyújtására is, mely során a megfelelő kommunikáció révén az esetleges konfliktushelyzetek többsége megelőzhető, vagy kialakulásuk esetén könnyebben orvosolható.

Primer kutatásomban kétféle kutatási módszer együttes alkalmazásával – strukturált interjú és online kérdőíves felmérés – négy hipotézist igyekeztem igazolni. A kétféle kutatási módszer alkalmazására azért volt szükség, mert a vezető beosztású munkatárs véleményének megismerésére egy kvalitatív jellegű, rugalmasabb gondolatmenetet lehetővé tevő módszert alkalmasnak gondoltam. Ezzel szemben a nagy elemszámú mintára tekintettel egy kvantitatív, a válaszokat elemzését jobban megkönnyítő kutatási módszert tartottam célravezetőbbnek. Az eredmények bemutatása után javaslatot tettem és megoldási lehetőségeket kínáltam fel a szektorban dolgozó vezetőknek, miszerint a közigazgatás nyitottabbá tétele és a kompetenciafejlesztések térnyerése rendkívül fontos feladat lesz a jövőben. Véleményem szerint nem árt a vezetőknek körültekintőnek lenni, amikor a tökéletes dolgozó kiválasztása a cél. Végezetül az utolsó fejezetben pedig röviden, mégis lényegre törően összegeztem a szakdolgozatomat.