

Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem
Szent István Campus
Vidékfejlesztési és Fenntartható Gazdasági Intézet
Humántudományi és Szakképzési Tanszék

Vezetővé válni, vagy születni kell?

Közép- és felsővezetői kompetenciák összehasonlítása a közszféra és a versenyszféra területén

Klement-Szabó Krisztina

Emberi erőforrás tanácsadó mesterképzési szak, levelező képzés
Vidékfejlesztési és Fenntartható Gazdasági Intézet
Humántudományi és Szakképzési Tanszék

Belső témavezető: Dr. Suhajda Csilla Judit
egyetemi docens
Vidékfejlesztés és Fenntartható Gazdaság Intézet
Humántudományi és Szakképzési Tanszék

A folyamatosan változó munkaerőpiaci környezet hatására a munkavállalóknak elengedhetetlenül fontos olyan készségekkel és képességekkel rendelkezniük, amelyek lehetővé teszik számukra a dinamikus környezethez való folyamatos alkalmazkodást. A munkavállalók kompetenciáinak az elemzése segíti a vállalatokat abban, hogy megtalálják a számukra leginkább megfelelő munkaerőt. Ez különösen nagy kihívást jelent, amikor kulcsfontosságú vezetői pozíciókra keresnek új munkatársakat. A vállalat számára létfontosságú, hogy olyan vezetőket válasszon, akik rendelkeznek a megfelelő kompetenciákkal, mivel a vezetők nagymértékben befolyásolják a cég teljesítményét és hosszú távú sikereit.

A dolgozatomban központi témája a privát szférában és a közszférában dolgozó középvezetők és felsővezetők kompetenciáinak a vizsgálata. A dolgozatomban célja, hogy megvizsgáljam, melyek azok a kompetenciák, amelyeket a középvezetői és felsővezetői szinteken elvárnak a munkaadók, illetve milyen kompetenciákat tartanak a legszükségesebbnek az adott vezetői pozícióban dolgozó munkavállalók. Vizsgálatomban továbbá kiterjedt arra is, hogy vannak-e és ha

igen, milyen különbségek az elvárt és legszükségesebbnek vélt kompetenciák terén a privát szférában és a közszférában dolgozó vezetők esetében.

Kutatásom során két vizsgálati módszert alkalmaztam a hipotéziseim ellenőrzése céljából, melyek az interjú, és a tartalomelemzés. A kutatásom célcsoportja a privát és a közszférában dolgozó középvezetők és felsővezetők voltak. Az álláshirdetés elemzés során a Profession honlapot és a KÖZSZOLGÁLLÁS Portált használtam. Vizsgálatom során a négy hipotézisem megválaszolásához elemeztem az interjúkat és az álláshirdetések által kinyert adatokat, végül két hipotézisemet beigazoltam, kettőt pedig megcáfoltam. Igazolást nyert, hogy a privát szféra felsővezetői pozícióiban több évnyi szakmai tapasztalatot várnak el, mint a közszférában, illetve, hogy a vezetői pozícióban eltöltött évek száma hatással van az egyén vezetői kompetenciáiról alkotott elképzeléseire. Ezzel szemben megcáfoltam, hogy a középvezetőktől és a felsővezetőktől elvárt kompetenciák lényeges eltéréseket mutatnak mind a közszféra mind a versenyszféra területén. Az az állítás, hogy a közszférában a vezetők kiválasztásakor nem, vagy csak ritkán kerülnek felmérésre az egyén vezetői kompetenciái, míg a privát szférában elterjedtebb gyakorlat a kiválasztási eljárás során kompetenciák vizsgálata, szintén nem nyert igazolást.

Összességében elmondható, hogy a privát és a közszféra vezetőitől, illetve azon belül a közép- és felsővezetőktől elvárt kompetenciák nem mutatnak lényeges különbséget. Habár a két szféra célkitűzéseiben, vezetési struktúrájában elég nagy a különbség, a vezetői kompetenciák között ez nem mutatkozik meg.