

Kompetenciák értelmezése a generációk tükrében

(A jövő kompetenciái az Ipar 4.0 -ban és azon túl)

Czeglédi Bernadett

Emberi erőforrás tanácsadó mesterképzés, levelező munkarend

Vidékfejlesztés és Fenntartható Gazdaság Intézet

Humántudományi és Szakképzési Tanszék

Belső témavezető: Dr. Suhajda Csilla Judit, egyetemi docens, Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem

A különféle technológiai innovációk, a technikai fejlődés mindig hatással voltak és lesznek a munka világra, a munkaerőpiaci folyamatokra, a munkát végző emberekre. Az aktuális trendek sajátosságát főként azok korábban nem tapasztalt gyorsuló üteme és sebessége jelenti, mely egyértelmű munkaerőpiaci hatásokat is eredményez az egyes munkakörökben elvárt munkavállalói kompetenciák módosulása tekintetében is. Témaválasztásom fő motivációja annak feltárása, hogy a különböző generációk tagjai hogyan képesek mindezt adaptálni és hogyan tudjuk mi, tanácsadók ebben a folyamatban őket támogatni. Aktualitását alátámasztják a hétköznapi életemből származó - azaz a szűkebb környezetemben, családom körében és munkahelyemen megélt - tapasztalataim, megfigyeléseim, élményeim.

Diplomadolgozatomban a generációs eltérésekből fakadó különbségeket vizsgálom elsősorban a kompetenciák szempontjából. Célom a kompetencia rangsorokra irányuló kvalitatív kutatási módszerek eredményei alapján a trendek meghatározása, a jövőben megjelenő elvárások definiálása és a rangsorokban megjelenő képesség-, készség-halmazok munkavállalói megítélése, valamint az egyes fogalmak tartalma mögött húzódó értelmezések feltárása. A dolgozat első szakaszában ismertetem a szakirodalmi áttekintésen keresztül a témát keretbe foglaló fogalmakat, aktualitásokat, majd a hipotézisek és bennem felmerülő kérdések megválaszolása érdekében a Világgazdasági Fórum által publikált jelentések kompetencia

rangsorait, illetve a munkaerőpiacon aktívnak tekinthető generációkat – X, Y, Z - vizsgáltam kvalitatív kutatási módszerek - tartalomelemzés és fókuszcsoporthoz kötött interjú - alkalmazásával.

Mind a szakirodalmi áttekintés, mind a kutatási eredmények azt támasztották alá, hogy a kognitív kompetenciák mellett a személyes kompetenciák növekvő keresletének tendenciája figyelhető meg a munkaerőpiacon. A különböző generációk eltérően értelmezik a kompetenciákat és teljesen más megközelítésben állnak azok jelentéstartamához. A differenciáltság azonban nem a generációs, azaz korcsoporthoz kötött különbözőségek okán szembetűnő, sokkal inkább az ágazati és munkaköri besorolással hozható összefüggésbe.

A vezetői kompetenciák közül az érzelmi intelligencia jelentőségét mindhárom generáció kiemelten fontosnak, csaknem nélkülözhetetlennek tartja. A kompetenciák jelentőségét vizsgálva elmondható, hogy az idősebb generációtól a fiatalabb felé haladva egyre inkább előtérbe kerül a kognitív jellegű és transzverzális, szoft kompetenciák jelentősége, mind a munkavállalói elvárásokat tekintve, mind a munkatársakkal, vezetőkkel szemben támasztott igények viszonylatában. Alátámasztást nyert, hogy a generációs különbségek a korcsoportok együttműködése által kiegyensúlyozhatóak lennének és komplementer módon hozzá is tudnának járulni a munkahelyi teljesítményhez, azonban az interjúkból kitűnt, hogy munkavállalói szinten nem érződik szervezeti tudatosság a generációs együttműködések elősegítése és kiaknázása terén, pedig ez az igény erősen megmutatkozik. A generációs sajátosságok és ezek különbségeinek a felismerése, az egyes nemzedékekhez tartozó munkavállalók tudatosan irányított, „egyedileg” történő kezelése, valamint az eltérő korcsoportok tagjai közötti mediáció ugyanakkor megoldást jelenthetne.

Megerősítést nyert, hogy az egyes puha készségek (például empátia, kritikus gondolkodás, kommunikáció) erősebb elvárásként jelennek meg a 21. századi munkaerőpiacon, mint az olyan kemény készségek, mint a szakmai ismeret és/vagy szaktudás. Az azonban aggodalomra adhat okot, hogy az emberi, szociális jellegű értékek és kompetenciák egyre inkább eltűnni látszanak. Megállapítható továbbá, hogy a növekvő digitalizáció és az automatizáció terjedése mellett a közelmúlt változásai miatt egyre inkább szükség van a humán jelenlét, az elvárt kompetenciák, készségek újraértékelésére, fejlesztésére és elemzésére. A tanácsadók fő feladatává a változások lekövetésének, megértésének, megfelelő adaptálásának biztosítása válik, ugyanis az egész életen át tartó kompetenciafejlesztés szemléletének beépítése és aktív alkalmazása kulcsfontosságú lesz a modern világ munkavállalóinak életében.