



Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem

Budai Campus

Vidékfejlesztés és Fenntartható Gazdaság Intézet

Emberi erőforrás tanácsadó mesterképzési szak

**Diák munkavállalói kompetenciák szerepe és
vizsgálata a munka világában**

Belső konzulens: Dr. Visztenvelt Andrea

Egyetemi adjunktus

Készítette: Vincze Adrienn

Neptunkód: FM26KO

Budapest

2024

Tartalom

I. Bevezetés	1
II. Szakirodalmi áttekintés	2
1. A kompetencia fogalmi meghatározásai.....	2
1.1. Mi is valójában a kompetencia?.....	2
1.2. Összetevői és szintjei.....	3
1.3. A személyiség struktúrájában és a kulcskompetenciák	4
2. Kompetencia szerepe az emberi erőforrás gazdálkodásban	7
2.1. Mit jelent a kompetencia a munka világában?.....	7
2.2. Munkavállalói kompetenciák.....	9
2.3. HR szerepe a fiatal munkaerő integrációjához	13
2.2. A Covid-19 hatása	16
III. Hipotézis	19
IV. Alkalmazott módszerek	20
1. Kutatás körülményei.....	20
2. Kutatás módszerei.....	21
V. Eredmények és értékelésük	23
1. Kérdőíves kikérdezés.....	23
1.1. Minta bemutatása.....	23
1.2. Eredmények bemutatása	24
2. Strukturált interjú.....	35
2.1. Minta Bemutatása	35
2.2. Eredmények Bemutatása.....	37
VI. Következtetések és javaslatok	46
VII. Összegzés	49
Felhasznált irodalom	50
Ábrák és táblázatok jegyzéke	53
Mellékletek	54

I. Bevezetés

„Az vagyok, amit működtetni tudok” – Erik H. Erikson

A modern munkaerőpiac dinamikusan változik és a fiatal diákmunkavállalók szerepe egyre kiemeltebbé válik ebben a folyamatban. Az ő kompetenciáik, képességeik és fejlesztési területeik mélyebb megértése és feltérképezése kulcsfontosságú ahhoz, hogy hatékonyan tudjunk válaszolni a munkaerőpiac kihívásaira és lehetőségeire.

Dolgozatom témaválasztásában támpontot adott korábbi diplomadolgozatom - Pályakezdők nehézségei óvodapedagógusok körében -, melyben érintőlegesen tanulmányoztam a kompetenciát. Óvodapedagógusi hivatásomból adódóan, az előző diplomadolgozatom a pedagógusi kompetenciák vizsgálatára összpontosított, most pedig az általános munkavállalói kompetenciákat helyeztem előtérbe.

Ennek a tág fogalomkörnek a fontosságára a szakirodalmak nagy hangsúlyt fektetnek. Dolgozatomban feltérképeztem a kompetencia fogalmi meghatározásait, vagyis, hogy miképpen értelmezhetjük a fogalmat. Továbbá a hozzátartozó komponenseket vizsgáltam meg, mint például az összetevőit, szintjeit, elhelyezkedését a személyiség és az emberi-erőforrás struktúrájában. Melynek célja a kompetencia kialakulásának és működésének a megértése volt, hiszen nélkülözhetetlen, az életminőség és szakmai érvényesülésünk része illetve követelménye. Tanulmányom fókuszában áll a megértésén túl, a humán erőforrás szerepe és felelőssége valamint a témám középpontjában lévő fiatalok és az aktuális munkavállalói kompetenciák feltérképezése.

A kutatásom célja, hogy átfogó képet nyújtson a fiatal diák munkavállalók kompetenciáiról, beleértve az erősségeket és a fejlesztendő területeket. Emellett szeretném feltérképezni, hogy a HR szakemberek milyen véleménnyel vannak a fiatal diákok kompetenciáiról, és milyen elvárásaik vannak ezen a területen. A kutatás metodológiai kérdéseinek megválaszolása során alkalmazni fogok kvantitatív és kvalitatív kutatási módszereket is. Ennek részeként tervezem online kérdőíves felmérések készítését a fiatal diákok körében, emellett strukturált interjúkat HR szakemberekkel. Célom, hogy a kutatás eredményei hozzájáruljanak a fiatal diákok kompetenciáinak jobb megértéséhez és fejlesztéséhez, melyek segíthetnek a HR szakembereknek hatékonyabban kezelni és támogatni ezt a fontos munkaerőréteget.

II. Szakirodalmi áttekintés

1. A kompetencia fogalmi meghatározásai

1.1. Mi is valójában a kompetencia?

A kompetencia latin eredetű szó, jelentése a mindennapi nyelvhasználatban kritériumként értelmezhető. A személyiségaktivitás kritériumaként, miszerint valaki az adott dologhoz kompetens-e. (Nagy, 2010)

Fogalma a jogtudományból ered, melyben jelentése hatáskörre, illetékességre vonatkozik. Azóta különféle szakirodalmak értelmezésében sokoldalúan bővült. Így a kompetencia alatt érthetjük saját cselekvő önszervező képességünket, helyzetben való hatékony cselekvésünket valamint hasznosítható képességeinket. (Báger, 2016)

„Kompetencia: az elmében/agyban tárolt nyelvi tudás, amellyel egy beszélő rendelkezik.”

(Oláh, 2006. 291. p.)

1957-ben Chomsky a nyelv összefüggésében alkalmazta, majd a hatvanas és kilencvenes évek között rengeteg értelmezése és megfogalmazása lett a kompetencia kifejezésnek. (Nagy, 2010)

„A kompetencia, mely az a képességünk és hajlandóságunk, hogy a bennünk lévő tudást (ismereteket, képességeket és attitűdbeli jellemzőket) sikeres problémamegoldó cselekvéssé alakítsuk.” (Kovácsné, 2008. 6. p.)

Ebből kiindulva a kompetenciák fontosságára a szakirodalmak nagy hangsúlyt fektetnek. A kompetenciák beágyazódása, elsajátítása minden embernek nélkülözhetetlen ahhoz, hogy személyiségükben kiteljesedhessenek, valamint az életben sikeresen tudjanak alkalmazkodni és tevékeny tagok lehessenek a társadalomban. Ez azt jelenti, hogy az adott személy aktívan és eltökélten áll az élet feladataihoz, azon felül bizonyos területeken - mikor szükséges - fel tudja találni magát, lelkiismeretesen meg tud felelni az új helyzetekben is. (Kovácsné, 2008)

Értelmezését mind pszichológiai mind didaktikai szempontból is fontos megközelíteni, hiszen az életben, a munkavállalásban és ebből kiindulva az oktatásban is egyre jobban hangsúlyt kap. Az OECD a Defining and Selecting Key Competencies projektjében a kompetencia meghatározását járták körül. Miszerint a fogalmat bővebben és összetettebben kell értelmezni. A kognitív tudás mellett pszichoszociális tényezők is nagy szerepet játszanak, mint a készségek és attitűdök. Ezeknek egyvelegével az egyén komplexen képes hatékonyan cselekedni. Például

a kommunikációs kompetencia alatt egyaránt nyelvtudás, beszédképesség és a másik féllel szembeni attitűd egyvelegét kell értelmezni. (Falus – Szűcs, 2021)

A kompetencia definíciói igen sokszínűek. Aktív cselekvési reakcióként értelmezhető az adott környezet kihívására, ezért sokan emberi erőforrásnak tartják. Egy bizonyos területhez szükséges kompetenciák elsajátítása által hatékony problémamegoldást és teljesítményt érhetünk el. Összességében a kompetencia fogalma cselekvésre irányul. (Dr. Roóz – dr. Henczi, 2008) Atkinson pszichológia könyvében a kompetencia definiálását képességeink használataként írja le. Valamint halmazába sorolja az intellektuális, társas, fizikai és speciális képességeinket.

A kognitív viselkedésterápia nézetében a kompetencia a teljesítményünkkel van összefüggésben. Ugyanis siker esetén gyarapodik a személy kompetenciaérzése. Bandura felfogásában a sikeres terápiák ezt erősítik, mivel hatásukra a hatékonyság megélése a cél. (Atkinson et. al. 1999)

„... semmi sem olyan sikeres, mint maga a siker (Bandura, 1995).”

(Atkinson et. al., 1999. 527. p.)

Továbbá az énszichológia szemléletével a kompetencia az identitás része. Önazonosság alkotórésze, hogy a tudásom, amit alkalmazni tudok az az enyém és kötődök hozzá. Ez az azonosság inkább attitűdbeli, mint értelmi tényezője a kompetenciának. (Falus – Szűcs, 2021)

1.2. Összetevői és szintjei

A kompetenciát öt különböző alkotóelemre lehet bontani, amelyek három szinten helyezkednek el. Ezek az elemek a következők: kognitív ismeret, készség, jártasság, képesség, és konstruktív komponensek. (Dr. Roóz – dr. Henczi, 2008) Ahhoz, hogy a kompetenciát meghatározzuk, fontos alapvető fogalmakat tisztázni és közöttük különbséget tenni.

Készség

Nagy Sándor a készséget automatizált tevékenységként értelmezi. Készség mikor a meglévő tudás, szabályok ismeretében, gyakorlottságot szerezve a tevékenység automatikussá válik. Egészen kisgyermekkorban is sajátítunk el alapkészségeket, mint például a beszédhallást, mely később az olvasás feltétele vagy a finommotorika képességét mely később az írás elsajátításához szükséges. Például, dolgozatíráskor a hatékonysághoz elengedhetetlen, hogy az írás, a helyesírás berögzülten és automatikusan történjen.

Jártasság

A meglévő ismereteink gyakorlati alkalmazása egy adott feladatban, melyeket elemi gondolkodási műveletek kísérik. Intellektuális tevékenységként lehet leírni leginkább. Például dolgozatírásakor az ismereteinket felhasználva, gondolkodási műveleteken keresztül, oldjuk meg az adott problémát illetve válaszolunk a kérdésre.

Teljesítményképes tudást tehát az ismeretek, jártasságok és készségek útján kapunk.

Képesség

Képességek nem eltanulhatók, csupán fejleszthetők. Készséggel és jártassággal ellentétben a képességeknek a kialakulása hosszabb időbe telik, viszont utána az tartóssá válnak. A fejleszteni az ismeretek feldolgozásán keresztül lehet. Viszont a kialakult képesség az adott ismeretektől függetlenné válik. Cselekvő-, teljesítményképességként írja le a Pedagógiai Lexikon, melynek magasabb foka például a tehetség. A képesség mértékét befolyásolják a személyes adottságok és hajlamok valamint a meglévő ismeretek, készségek. Ilyen általános képesség például a logikus gondolkodás, az intelligencia és a kreativitás. Speciálisabb például a kézügyesség és a zenei képesség. (Zakárné, 2003)

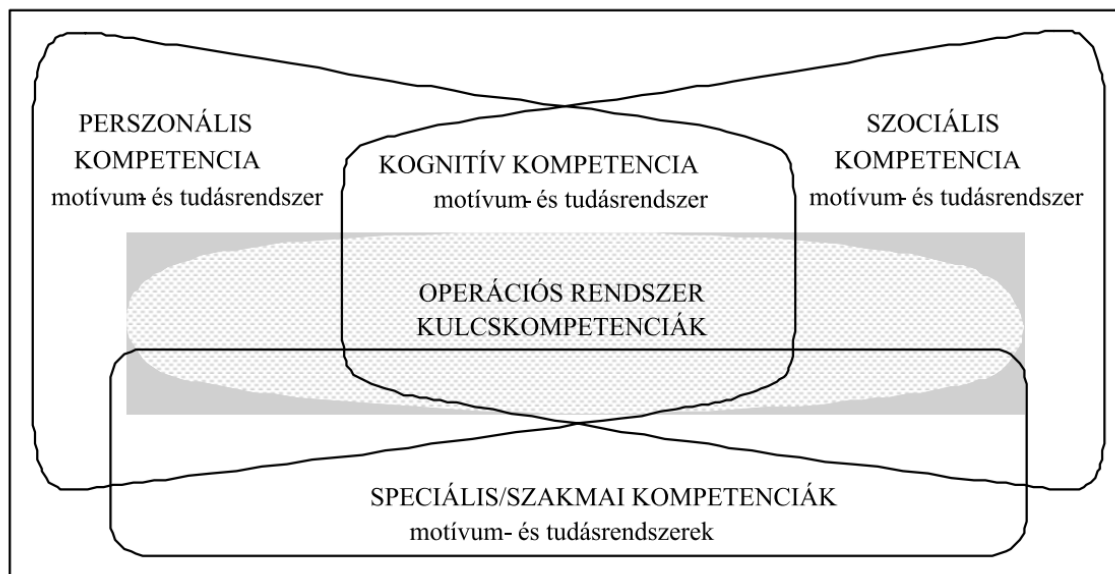
Az első három (kognitív ismeret, jártasság, készség) elem egy szinten értelmezhető. Ezek az alapvető nélkülözhetetlen erőforrások a munkakör ellátásához. A tudás és a gyakorlat ötvözete. Könnyen felismerhetők és eltanulhatók. Ezt követő szintre sorolhatjuk a képességeket, melyek mértéke látható és fejleszthető. Az általános és magasabb foka egyénenként eltérő, az utóbbira lehet például a tehetség jelzőjét alkalmazni. Az ötödik szinten a konstruktív komponensek helyezkednek el. Ez alatt az ember olyan belső kritériumrendszerét értjük, mint az értékek, az önismeret, de ide sorolhatjuk az empátiát is például. Mindezekkel konstruktív, tehát építő módon játszik szerepet egyéni és társadalmi szerepében. (Dr. Roóz – dr. Henczi, 2008)

1.3. A személyiség struktúrájában és a kulcskompetenciák

Nagy József a személyiség struktúrájában határozta meg a kompetencia helyét. Értelmezésében egyes tanult dolgok, mint például az olvasás nem nevezhető kompetenciának, mert minőségben csak kivitelező szegmens. Akkor lehet kompetencia, ha olyan pszichikus komponensrendszer birtokában van, mint például motívum- és tudásrendszer. Motívumok lehetnek az emberi szükségletek, attitűdök, meggyőződések és hajlamok, melyek a döntésben játszanak kiemelt szerepet. Tudásrendszer alatt az ismereteket, képességeket, készségeket érthetjük, de ide

tartoznak a rutinok, szokások és reflexek is, melyek pedig a megvalósítás kritériumai. Ezek a rendszerek lehetnek öröklöttek és tanultak. A kompetencia fejlődése interakció hatására, az egyén aktivitásán keresztül valósulhat meg, melynek produktum az eredménye.

A pedagógia rendszerében a személyiség alapkomponeenséhez tartoznak úgynevezett alap-, speciális szakmai és kulcskompetenciák. Ezeket a személyiség *egzisztenciális kompetenciái*, hiszen elengedhetetlenek az életvitel megőrzéséhez/javításához, vagyis az optimális életminőséghez.



1. 1. ábra: „A személyiség egzisztenciális kompetenciái, operációs rendszere és kulcskompetenciái” (Nagy, 2010, 12.p.)

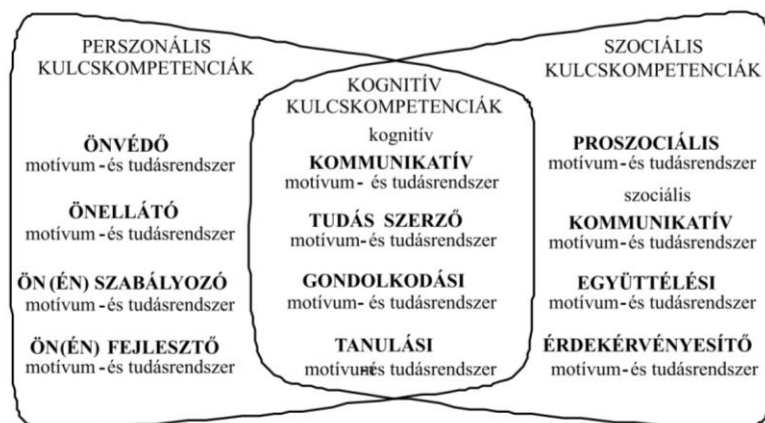
Ahogy az ábra mutatja, megkülönböztetünk három, a létszükséglethez kötött alapkompotenciát:

- a kognitív (mely az információk feldolgozásáért),
- a perszonális (életminőségünkért),
- a szociális (társadalmunkért és a vele való kapcsolatunkért felel) kompetenciát.

Továbbá még egy a munkamegosztás eredményeként létrejövő:

- speciális/szakmai kompetenciát (melyek a különféle munkakörök, pozíciók betöltéséhez szükségesek) különítünk el.

A metszetek közepén az úgynevezett kulcskompetenciák állnak, melyek egyfajta támpontként szolgálnak, az optimális életminőséghez. Az alábbi ábra részletesen szemlélteti ezeket a kulcskompetenciákat, azok alkotóelemeit és a kapcsolati rendszerüket:



2. ábra: „A személyiség operációs rendszerének kulcskompetenciái”

(Nagy, 2007, 32. p.)

Ezek a kompetenciák mind kölcsönhatásban állnak egymással, halmazuk metszi egymást. Az egzisztenciális kompetenciákkal mindenki rendelkezik, eltérő minőségben. Tehát ezeknek a tág kompetenciafajtáknak fejlesztése szükséges és elengedhetetlen a személyiség fejlődéséhez. (Nagy, 2010)

Továbbá az Európai Unió döntéshozói is felismerték a kompetenciák mérésének és fejlesztésének fontosságát. Az általuk kijelölt kulcskompetenciák olyan alapvető képességek, ismeretek és képességek gyűjteményét jelentik, amelyek szükségesek az egyéneknek a modern társadalomban és munkaerőpiacon való sikeres részvételéhez. Az egész életen át tartó tanulás programjához kapcsolódóan 2006-ban meghatározták a modern társadalomban a versenyképesség megőrzéséhez szükséges kulcskompetenciákat. Ezek fejlesztése a tagállamok számára nélkülözhetetlen:

- írás-olvasási készségek,
- többnyelvűség,
- matematikai, természettudományokkal, technológiával és műszaki tudományokkal kapcsolatos készségek,
- digitális és technológiai jártasság,
- interperszonális készségek, és új kompetenciák elsajátításának képessége,
- az aktív polgári szerepvállaláshoz szükséges készségek,
- vállalkozói készség,
- kulturális tudatosság és kifejezőkészség

Ezek a kulcskompetenciák segítik az embereket a munkaerőpiacon, a személyes fejlődésben és a társadalmi részvételben. (EUR-Lex, 2016)

2. Kompetencia szerepe az emberi erőforrás gazdálkodásban

2.1. Mit jelent a kompetencia a munka világában?

A szakirodalomban a kompetencia fogalma nem egységes, számos egymástól eltérő definíció létezik, a különböző tudományágak más-más oldalról igyekeznek meghatározni a jelentését. Az egyik, HR szempontból lényegesnek tekinthető megfogalmazás: A kompetencia az egyén tudását és képességeit kifejező fogalom a munkavégzés kontextusában. Ez a fogalom egy összetett keveréket jelent, amely magában foglalja a konkrét tapasztalatokat, értékeket és összekapcsolt információkat. A kompetencia dinamikus és változó képet mutat, és lehetővé teszi az egyén számára, hogy új információkat értékeljen és sajátítsa el, valamint alkalmazza a meglévő tudást a gyakorlatban. (Karoliny – Poór, 2017)

A munkapszichológián belül vizsgálva a kompetencia a dolgozó ember olyan jellemző tulajdonsága, amelynek segítségével hatékonyan el tudja végezni a feladatait. Tekinthető motivációnak, egyfajta gyakorlatias jártasságnak, megszerzett tudásnak is. Felfoghatjuk a kompetenciát úgy is, mint egy konkrét munkafolyamat végrehajtásához nélkülözhetetlen készségek és képességek összessége. Az, hogy ilyen sokszínű a definíció, abból is adódhat, hogy az angol *competency* és *competence* kifejezés nálunk gyakran összerosódik. A *competence* egy adott feladat elvégzéséhez szükséges tudást jelenti, leginkább a munkakészség szó fejezi ki az eredeti jelentését. Ez egy számokkal objektíven mérhető teljesítmény, például egy munkás hány terméket gyárt egy óra alatt. Ezzel szemben a *competency* olyan tulajdonság, amely viselkedési jellemzőkkel írható le és befolyásolja a munkateljesítményt. Azt fejezi ki, hogy a dolgozó milyen attitűddel áll a munkához. (Klein, B. – Klein, S. 2006)

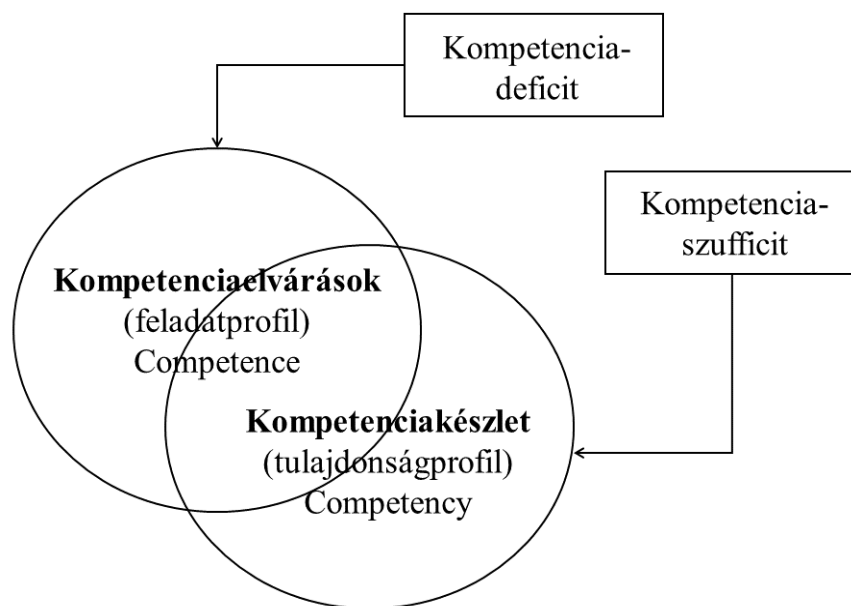
A kompetenciát, mint szakértelmet is értelmezhetjük. Ekkor nem magát a szaktudást kell értelmezni elsősorban, hanem magát a valamihez való hozzáértést. Ez a megközelítés szerint a szakértelem a problémamegoldó stratégiában rejlik.

Egy kezdő gyakorlati tapasztalat hiányából adódóan elméleti tudásából elemzi az adott szituációt. Míg a szakértő tapasztalataiból és megérzéseiből merítve oldja meg az új problémákat is. Ezt holisztikus sablonalkalmazásnak nevezik. Tehát a szakértelem a tapasztalatok, ismeretek, intuíciók ötvözetéből tevődik össze, amely mellé társul az egyén elhivatottsága, hogy magáénak érzi a feladatot.

A szakértelem, mint kompetencia két értelmi tényezőt rejt magában. Ezek a következők: dekontextualizált tudás és szituatív tudás. A dekontextualizált tudás szituációtól független,

mely elengedhetetlen valaminek a hozzáértéséhez. A szituatív tudás a cselekvésen alapul, hogy a gyakorlatban is tudja alkalmazni ismereteit az egyén. Alkotóeleme a tapasztalat melyből eredhet a szituációfelismerési képességünk. Az egyik tényező se teljes a másik nélkül ebben a kontextusban. A szituatív függ a dekontextualizált tudástól, az utóbbit pedig csak elméleti síkon értelmezhetjük. Ekkor értjük az elméletet, de magunkénak nem tudhatjuk igazán, mivel nincs gyakorlati kontextusa. Akkor teljes mikor az elmélet és a gyakorlat koherenciája érvényesül. (Falus – Szűcs, 2021)

A vállalati szempontból nézve az emberi erőforrást így a kompetenciát is szintén fontos szempontként kezelik. Ennek érdekében a tárgyi feltételek mellett a személyi feltételek kialakítása is kiemelkedő. Egy adott munkakör állításához meg kell felelni bizonyos kompetenciáknak, melynek elvárásait a munkáltató állítja fel. Emellett minden személy rendelkezik egyfajta kompetenciakészlettel. Ezt a szakirodalom az alábbi ábrával szemlélteti:



3. ábra (saját szerkesztés): Kompetenciadeficit és –szufficit

(Dr. Roóz – dr. Henczi, 2008, 55. p.)

Ez alapján a szervezet és a munkavállaló szempontjából akkor előnyös a kapcsolat mikor a kompetenciaelvárások és a kompetenciakészlet halmaza nagyrészen metszik egymást. Tehát az ember kompetenciakészlete nagyban megegyezik a cég kompetenciaelvárásaival. A metszeten kívül eső részek az úgynevezett kompetenciadeficit és kompetenciaszufficit. Az elvárások halmazában a különbség a kompetenciadeficit, a kompetenciakészletünkénél pedig a kompetenciaszufficit. Különbségek általában fennállnak viszont a legideálisabb esetben ezek

mértéke csekély. Mivel fontos a munkáltatónak, hogy a személyi feltétel eleget tegyen kötelezettségeinek, viszont az alkalmazottnak, hogy olyan feladatköre legyen, ami számára megfelelő. Teljesítmény és viszonyulás szempontjából fontos megtalálni az egyensúlyt. Így az arányok megtalálása fontos feladatköre a HR-nek, akik különféle módon vizsgálják a kompetenciaméretet, hogy megtalálják a személyt, aki jól illeszkedne a munkakörbe. (Dr. Roóz – dr. Henczi, 2008)

2.2. Munkavállalói kompetenciák

Általánosan elvárt soft skill-ek

A kommunikációs készségek alapvetően fontosak minden szakmában és munkakörnyezetben, mivel ezek lehetővé teszik az egyének számára, hogy hatékonyan osszák meg gondolataikat, ötleteiket és információikat másokkal. Ezek a készségek nem csak a verbális kommunikációt foglalják magukban, hanem a nonverbális és írásbeli kommunikációs formákat is. Egy jól fejlett kommunikációs képesség hozzájárul a csapatmunka eredményességéhez, segít konfliktusok megoldásában és elősegíti az erőteljes munkahelyi kapcsolatok kialakítását. A kommunikációs készségek fejlesztése lehetővé teszi a dolgozók számára, hogy hatékonyabban fejezzék ki magukat, jobban megértsék kollégáikat és növeljék az együttműködés minőségét. Az erős kommunikációs képességekkel rendelkező személyek gyakran hatékonyabb vezetőkké válnak, mivel képesek inspirálni és motiválni a csapatukat. A kommunikációs készségek kulcsfontosságúak az ügyfélkapcsolatok kezelésében és a sikeres üzleti tárgyalásokban is. (Houghton, T., & Proscio, T.; 2001)

Az interperszonális készségek nélkülözhetetlenek a hatékony közösségi és emberközi interakciókban, mivel lehetővé teszik az egyének számára, hogy eredményesen kommunikáljanak és kapcsolatokat építsenek másokkal a munkahelyen és azon kívül. Ezek a készségek magukban foglalják az empátia, az aktív hallgatás és a konfliktuskezelés képességét, amelyek kulcsfontosságúak a munkahelyi harmónia és csapatszellem előmozdításához. Az interperszonális készségek segítenek az egyéneknek abban, hogy megértsék és értékeljék a különböző nézőpontokat, elősegítve ezzel a sokszínű munkakörnyezetben való hatékony együttműködést. Az erős interperszonális képességekkel rendelkező személyek gyakran jobban alkalmazkodnak a változásokhoz, jobban kezelik a munkahelyi stresszt és konstruktív módon

vesznek részt a problémamegoldásban. Növelik az egyéni hatékonyságot a csapatban végzett munkában, elősegítve a közös célkitűzések elérését.

A vezetői készségek lehetővé teszik a vezetők számára, hogy inspirálják, motiválják és koordinálják a csapataikat a közös célok elérése érdekében. Ezek a készségek magukban foglalják a döntéshozatali képességet, a konfliktuskezelést, a kommunikációt, a csapatépítést, valamint a célok és elvárások világos meghatározását. A jó vezetők képesek arra, hogy kialakítsanak egy olyan munkakörnyezetet, amely elősegíti a nyitottságot, az őszinteséget és a kölcsönös tiszteletet, miközben hatékonyan irányítják a csapatokat a változás és a kihívások kezelése során. Vezetői készségekkel rendelkező vezető is jelenti, hogy a vezető képes felismerni és kiaknázni csapata tagjainak egyedi képességeit és motivációját, elősegítve ezzel a magas szintű teljesítményt és az innovációt. Egy hatékony vezető nem csak irányít, hanem mentorál is, támogatja a személyes és szakmai fejlődést, és hozzájárul a pozitív szervezeti kultúra kialakításához.

A problémamegoldó készségek biztosítják az egyének számára, hogy hatékonyan azonosítsák, elemezzék és kezeljék a kihívásokat és kérdéseket, amelyekkel munkájuk során találkozhatnak. Ez a képességkészlet magában foglalja a kritikus gondolkodást, amely segíti az egyéneket abban, hogy logikus és jól megalapozott döntéseket hozzanak, értékelve a különböző megoldások potenciális következményeit. A problémamegoldás során az embereknek kreatív módon kell gondolkodniuk, gyakran szokatlan vagy innovatív megoldásokat találva a nehéz helyzetekre. A hatékony problémamegoldó képes felismerni a mögöttes okokat, nem csak a tüneteket kezeli, így hosszú távú megoldásokat kínálva a problémákra. E készségek birtokában a szakemberek jobban alkalmazkodnak a változó munkakörnyezethez, képesek önállóan és csapatban is dolgozni, és hozzájárulnak a szervezet általános hatékonyságának és innovációjának növeléséhez. A problémamegoldó készségek továbbá javítják az egyének képességét arra, hogy proaktívan kezeljék a konfliktusokat és előre lássák a potenciális akadályokat, így minimalizálva a munkafolyamatokban bekövetkező zavarokat.

A csapatmunka készségek elengedhetetlenek a modern munkahelyeken, ahol az együttműködés és a kollektív erőfeszítés kulcsfontosságú a célok eléréséhez. Ezek a készségek lehetővé teszik az egyének számára, hogy hatékonyan működjenek együtt másokkal, megosztva az információkat, erőforrásokat és felelősségeket. A csapatmunka készségek magukban foglalják a kommunikációt, a közös döntéshozatalt, az empátiát, az egymás iránti tiszteletet és a konfliktuskezelést, amelyek mind hozzájárulnak a csoport dinamikájának és összhangjának

fenntartásához. Egy hatékony csapattag képes alkalmazkodni a különböző személyiségekhez és munkastílusokhoz, valamint konstruktív visszajelzést adni és fogadni. A csapatmunkában való részvétel fejleszti az egyéni hallgatási és együttérzési képességeket, segítve az egyéneket abban, hogy jobban megértsék és értékeljék mások nézőpontjait és hozzájárulásait. A csapatmunka elősegíti az innovációt és a kreativitást, mivel a különböző perspektívák és készségek összevonásával új ötletek és megoldások szülehetnek. (Meeks, G. A.; 2017)

Általánosan elvárt hard skill-ek

A mai munkaerőpiac számára már elengedhetetlenek a digitális kompetenciák, ahol az információs technológia szinte minden szakterületet érint. Ez magában foglalja a képességet az információk gyors és hatékony keresésére és kiválasztására az interneten és különböző adatbázisokban. Ezen felül fontos, hogy a hallgatók és a munkavállalók képesek legyenek hatékonyan használni az online kommunikációs eszközöket, például az e-mailt, a csoportos munkára szolgáló platformokat és a távmunkát lehetővé tevő technológiákat.

Az IT készségek továbbá magukban foglalják a különböző szoftverek és alkalmazások, mint például a szövegszerkesztők, táblázatkezelők, prezentációs eszközök, valamint adatelemzésre és adatkezelésre használt programok ismeretét és hatékony használatát. Az ilyen készségek birtokában a hallgatók és a munkavállalók képesek lesznek prezentációkat készíteni, adatokat elemzni és összetett információkat kezelni. Ezenfelül az IT készségek magukban foglalják a digitális biztonság és adatvédelem alapvető ismereteit is, amelyek elengedhetetlenek a digitális környezetben való biztonságos működéshez. A hallgatóknak és a munkavállalóknak tudniuk kell, hogyan védjék meg saját és mások adatait, és hogyan ismerjék fel és kezeljék az online fenyegetéseket. (Hadiyanto, Noferdiman, & Moehamin.; 2017)

A numerikus készségek alapvetőek a modern munkaerő számára, mivel az adatvezérelt döntéshozatal és az információk kvantitatív értelmezése központi szerepet játszik a különböző szakmákban. Ezek a készségek lehetővé teszik az egyének számára, hogy értelmezzék és prezentálják a nyers adatokat, felfedezve azok mögöttes tendenciáit és mintáit. A táblázatok, grafikonok és diagramok olvasása és értelmezése elengedhetetlen a számokkal kapcsolatos információk hatékony kommunikációjához. Az adatprezentációs képesség segít az információk vizuális ábrázolásában, megkönnyítve az adatok megértését és azok hatékony megosztását a célközönséggel. Kvantitatív elemzési készségek révén az egyének matematikai és statisztikai

módszereket alkalmazhatnak az adatok értékelésére, ami nélkülözhetetlen az üzleti és tudományos döntések megalapozásához. (Hadiyanto, Noferdiman, & Moehamin.; 2017)

Numerikus készségek birtokában az egyének pontos számításokat végezhetnek és megalapozott előrejelzéseket készíthetnek, ami segíti a szervezeteket az erőforrásaik optimalizálásában és a kockázatok csökkentésében. Az adatokkal való hatékony munkavégzés képessége növeli a munkavállalók piacképességét és hozzájárul a szervezetek versenyképességéhez. A numerikus készségek fejlesztése és alkalmazása kritikus a folyamatos tanuláshoz és a szakmai fejlődéshez a gyorsan változó, adatvezérelt üzleti környezetben. Az ilyen készségek elsajátítása elősegíti a hatékony problémamegoldást és stratégiai gondolkodást, amelyek elengedhetetlenek a sikerhez a XXI. század munkaerőpiacán.

Speciális kompetenciák relevanciája különböző iparágakban

Különböző szakterületek eltérő szakmaspecifikus kompetenciákat igényelnek, példaként az alábbi két specifikus szakterület: az egészségügyben dolgozó ápolók, a mérnökök.

Az egészségügyi szakembereknek rendkívül fontosak a klinikai ismeretek, betegellátás, diagnosztikai és terápiás készségek, valamint az egészségügyi technológiák használatának ismerete. A járványügy, biostatisztika és e-egészségügyi rendszerek ismerete egyre fontosabbá válik. Az ápolási hard skillek kulcsfontosságúak az egészségügyi ellátás minőségének biztosításához, különösen a betegellátás területén. Ezek a készségek magukban foglalják a klinikai kompetenciákat, amelyek lehetővé teszik az ápolók számára, hogy hatékonyan lássák el a betegeket, felismerjék az egészségügyi problémákat, és megfelelő kezelést nyújtsanak. A gyakorlati készségek, mint például a betegellátásban való kompetencia, az ápolók képességét jelentik a betegek fizikai és pszichológiai szükségleteinek értékelésére, valamint a megfelelő ápolási tervek kidolgozására és végrehajtására. (Shakespeare, P., Keleher, P., & Moxham, L.; 2007)

A szakmai gyakorlat az ápolói munka konkrét aspektusait érinti, mint például a klinikai készségek és eljárások, beleértve az injekciók beadását, sebellátást, életfunkciók monitorozását, és egyéb orvosi protokollok követését. Ezek a készségek biztosítják, hogy az ápolók képesek legyenek a betegbiztonság fenntartására és a hatékony betegellátásra. Az ápolási hard skillek fejlesztése folyamatos képzést és gyakorlatot igényel, hiszen az egészségügyi ágazatban az új technológiák és módszerek folyamatosan változnak.

Az ápolóknak rendelkezniük kell azzal a képességgel, hogy kritikus gondolkodást alkalmazva, önállóan hozzanak döntéseket sürgős és váratlan helyzetekben, miközben együttműködnek az egészségügyi csapat többi tagjával. Az empátia és a páciensközpontú gondolkodásmód szintén elengedhetetlen része az ápolási hard skillek-nek, mivel lehetővé teszi az ápolók számára, hogy hatékonyan kommunikáljanak a betegekkel és támogassák őket gyógyulási folyamatuk során. (Shakespeare, P., Keleher, P., & Moxham, L.; 2007)

Ezekkel szemben a mérnöki a készségek teljesen másminőségűek, hiszen magukban foglalják a mérnökség alapvető törvényeinek, koncepcióinak, elméleteinek és elveinek mélyreható ismeretét, amelyek nélkülözhetetlenek a mérnöki problémák megértéséhez és megoldásához. A specifikus mérnöki ismeretek, mint például a matematika és a mérnöki technológiák, lehetővé teszik a mérnökök számára, hogy pontos számításokat végezzenek és innovatív megoldásokat alkossanak. A problémamegoldó készségek kritikusak, mivel a mérnökök gyakran szembesülnek bonyolult és előre nem látható kihívásokkal, amelyek kreatív és hatékony megoldásokat igényelnek. (Shakespeare, P., Keleher, P., & Moxham, L.; 2007)

A mérnöki hard skillek fejlesztése folyamatos tanulást és gyakorlást igényel, mivel a mérnöki terület folyamatosan fejlődik és új technológiák jelennek meg. Ezek a készségek nem csupán az egyetemi tanulmányok során szerezhetők meg, hanem a szakmai gyakorlat és az élethosszig tartó tanulás révén is tovább fejleszthetők. A mérnöki készségek nem csak a mérnöki tervezésben és kivitelezésben játszanak kulcsszerepet, hanem a biztonsági előírások betartásában, a környezeti hatások minimalizálásában és az etikai normák követésében is. A mérnökök képeseknek kell lenniük arra, hogy multidiszciplináris csapatokban dolgozzanak, kommunikáljanak a projekt érdekeltjeivel, és hatékonyan kezeljék a projekt erőforrásait. (Shakespeare, P., Keleher, P., & Moxham, L.; 2007)

2.3. HR szerepe a fiatal munkaerő integrációjához

A kompetencia fogalma ebben a kontextusban különösen fontos. Hiszen a kompetencia egy személy vagy szervezet általános teljesítményét meghatározó összetett jellemzők összessége. Ez magában foglalja az ismereteket, készségeket, képességeket és attitűdöket, amelyek egyénünk és szervezetünk hatékony működését teszik lehetővé, és hozzájárulnak a kitűzött célok eléréséhez. A HR szerepe kritikus ebben az összefüggésben. A HR szakemberek felelősek azért, hogy felismerjék és megértsék a szervezetükben meglévő és szükséges kompetenciákat, valamint azok fejlesztését és támogatását. Különösen fontos ez a fiatal munkavállalók esetében,

akik a jövő generációját képviselik és akiknek a munkaerőpiaci integrációja és fejlődése kulcsfontosságú a vállalati siker szempontjából. (Poór és mta., 2020; Sonntag – Schäfer-Rauser, 1993). Az HR szakembereknek pedig nem csupán felismerniük kell ezeket a kompetenciákat, hanem ki is kell alakítaniuk olyan stratégiákat és programokat, amelyek segítségével ezeket a képességeket hatékonyan fejleszthetik és alkalmazhatják a mindennapi munkavégzés során. (Szécsényi, 2021)

A személyügyi tevékenység minden területén alapvető fontosságú a munkavállalók kompetenciáinak definiálása, mérése és értékelése. Érdemes megkülönböztetni az általános és specifikus kompetenciákat. A munkaerő toborzás nulladik lépése, hogy meghatározzuk a keresett munkavállalótól elvárt kompetenciákat. Ehhez jól kell ismerni az adott munkakört. A kompetenciák meghatározásakor a szervezeti stratégia adja a kiindulási alapot, a cégnél képviselt értékek, viselkedésmódok összessége adja az általános kompetenciákat. A munkakör betöltéséhez a speciális kompetenciák megléte szükséges. Ilyen lehet például a nyelvtudás vagy a műszaki készség. (Karoliny – Poór, 2017)

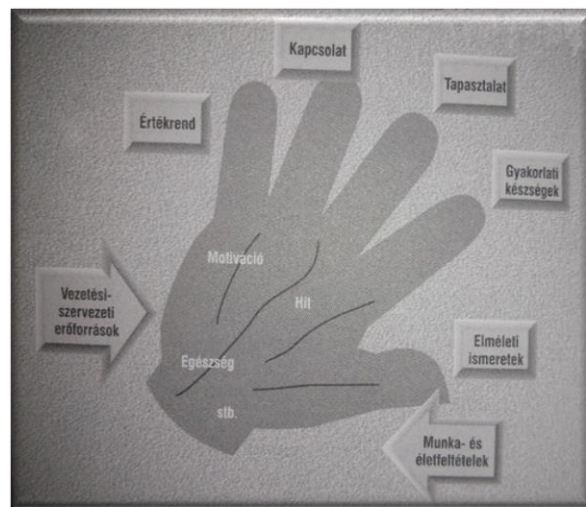
Varga és munkatársai kutatási eredményei alapján elmondható, hogy az úgynevezett modern vállalkozói kompetenciák, mint például a kommunikáció, idegen nyelv és számítógépes ismeretek fontossága kiemelkedők. A kulcsfontosságú kompetenciák fejlesztésére mind a munkaadók, mind pedig a munkavállalók részéről igény van, ezért ezeket hatékonyabban lenne szükséges a fiatalok érdekében ezeket integrálni az iskolarendszerű felsőoktatásban és azon túl is. Fontos, hogy a személyes kompetenciákat hangsúlyozzák és aktualizálják a képzések során, hogy elősegítsék a munkaerőpiac és az oktatás összehangolását. Az oktatásban tapasztalt kompetenciafejlesztés és a munkaerőpiaci elvárások között időnként eltérések mutatkoznak. A munkáltatók az önfejlesztés fontosságát nem tartják elégségesnek, és inkább az oktatástól várnak előrelépést ezen a területen. A kompetenciafejlesztés módszertanában mind a két fél hangsúlyozta az önálló, projektfeladatok fontosságát. (Varga és mta. 2017)

A kiválasztásnál, a teljesítményértékelésnél és, az ösztönzési rendszer kialakításánál a kompetenciák mérése szükséges. Az eltérő besorolási szintekhez más-más kompetenciák tartoznak. Azt a kompetenciát érdemes jutalmazni, amelynek fejlesztését a képzés során támogatjuk. Fontos, hogy a dolgozóknak tudatosítsuk, hogy a folyamatos tanulás a szervezet eredményes működésének feltétele és egyben a saját karriercéljaik megvalósulásának eszköze is. Továbbá a munkavállalói teljesítmény fokozásában jelentős szerepe van a munkakörnyezetnek. A kompetencia alapú teljesítménymenedzsmentben nem csupán az elért

eredmény, hanem annak körülményei, a dolgozó tudása és magatartása is ugyanolyan figyelmet kap. (Karoliny – Poór, 2017)

A fiataloknak a munkaerőpiacra való belépése különböző kihívásokkal jár, mint például a készségeik fejlesztése és az állással járó szocializációs folyamat átvétele. (Akkermans és mtsai., 2015) A fiatal felnőttek sebezhető csoportot képviselnek az állásbiztonság terén. Breslin és Smith tanulmánya kimutatta, hogy a fiatalabb korosztályok magasabb kockázatot jelentenek a munkahelyi balesetek szempontjából. A tapasztalatlanság, a rövid munkaviszony, valamint a munkahely típusa mind hozzájárulhatnak a fiatalok munkahelyi balesetekre való nagyobb kockázatához. Tapasztalatok vagy önbizalom hiányában a fiatal munkavállalók képességei korlátozottak lehetnek az oktatás során tanultak gyakorlatba való átültetésében. (Schulte és mtsai. 2005)

Érdekességképpen az úgynevezett kompetencia kéz modellje egy olyan eszköz, amely általában segít a kompetenciák felmérésében és meghatározásában. A módszer arra törekszik, hogy az egyének személyes tulajdonságait, készségeit és képességeit egy strukturált keretrendszeren keresztül értékelje és mérje.



4. ábra: A kompetencia kéz modellje (Roóz J., 2006, 207.p.)

Szemléletesen ábrázolja a kézmodell a kompetenciák egymáshoz való viszonyát. Az ujjak a különböző munkaszituációk kezeléséhez nélkülözhetetlen kompetenciákat jelentik. A tenyér azt az energiát szimbolizálja, amely az ujjak mozgatásához szükséges: a belső motivációkat, az egészséget, az értékekben való hitet. Ezekre együttesen hatnak a külső tényezők: az ösztönzők, a partnerek vagy éppen az egyén aktuális életkörülményei. (Roóz J. 2006)

2.2. A Covid-19 hatása

A COVID-19 globális járvány radikálisan megváltoztatta a munkahelyi dinamikát és a munkavállalókra támasztott követelményeket. A pandémia hatására a távmunka, a digitális technológiák használata és az alkalmazkodóképesség váltak az üzleti környezetben alapvető fontosságúvá. A vállalatoknak és a HR szakembereknek új módszereket és stratégiákat kell alkalmazniuk annak érdekében, hogy biztosítsák a munkavállalók sikeres integrációját és fejlődését ebben az új valóságban. (Poór és mta., 2020; Sonntag – Schäfer-Rauser, 1993).

A COVID-19 pandémia hatása alapvetően átalakította mindennapi életünket és munkakörnyezetünket. Az új kihívások és lehetőségek között azonban szükség volt arra, hogy felismerjük és fejlesszük azokat a kompetenciákat, amelyek lehetővé tették számunkra, hogy hatékonyan kezeljük ezt az új helyzetet. Az egyének és szervezetek hatékony működéséhez elengedhetetlen, hogy rendelkezzenek a megfelelő kompetenciákkal.

Poór és munkatársai kutatási eredményei alapján kiderült, hogy mely kompetenciák váltak kiemelkedőbbé a pandémiás időszak első hullámában.

A pandémiás időszakban fontosabbá váló kompetenciacsoportok	
Sorszám	Megnevezés
1.	Digitális kompetenciák, IT ismeretek, on-line technológia
2.	Kommunikáció, asszertivitás, konfliktuskezelés
3.	Empátia, EQ, szociális készségek
4.	Együttműködés, csapatmunka
5.	Rugalmasság, gyors alkalmazkodás
6.	Reziliencia, stressz tűrés, terhelhetőség
7.	Önállóság
8.	Időgazdálkodás
9.	Problémamegoldó képesség
10.	Lojalitás, elköteleződés
11.	Vezetői soft skillek
12.	Változás és válságmenedzsment
13.	Szakértelem, tudás, szakmai tapasztalat
14.	Egyéb

5. ábra: Fontosabbá váló kompetenciák (Poór és mtsai. 2020, 38. p.)

Az alábbi ábra szemlélteti, hogy a digitális kompetenciák, az IT ismeretek és az online technológiák használata ekkor váratlanul létfontosságúvá váltak a munkahelyi hatékonyság és kommunikáció szempontjából. A távmunka és az online kapcsolattartás elterjedésével együtt járó új körülmények új készségeket kívántak meg, például a hatékony online kommunikációt és a digitális eszközök használatát.

Emellett azonban más kompetenciák is előtérbe kerültek: a kommunikációs és az asszertivitási készségek. A távoli munkavégzés és az online kommunikáció gyakran új és kényesebb helyzeteket teremtett, amelyekben a hatékony kommunikáció és a konfliktuskezelés kulcsfontosságú. Az empátia és a szociális készségek szintén fontosabbá váltak. A távoli munkavégzés során a személyes kapcsolatok hiánya és az izoláció növelheti az érzelmi távolságot a munkatársak között. Ezért az empátia és az érzelmi intelligencia fejlesztése létfontosságú a munkahelyi együttműködés és jóllét elősegítése érdekében.

Azonban fontos megérteni, hogy a pandémia nem csupán új kompetenciák fontosságát hozta elő, hanem csökkentette is bizonyos kompetenciák fontosságát. Például a személyes jelenlét és a hagyományos kapcsolatteremtés fontossága jelentősen csökkent a home office és távmunka térnyerésével. Ez azt jelenti, hogy a munkavállalóknak és a munkáltatóknak egyaránt alkalmazkodniuk kellett az új körülményekhez és prioritásokhoz. Összességében a COVID-19 járvány alapvetően átformálta azt, hogy milyen kompetenciákat tartunk létfontosságúnak a munkahelyi környezetben. Az HR szakembereknek kiemelt figyelmet kell fordítaniuk arra, hogy felismerjék ezeket az új kompetenciaigényeket, és megfelelő képzési és fejlesztési programokat dolgozzanak ki annak érdekében, hogy a munkavállalók sikeresen alkalmazkodjanak és fejlődjenek az új körülményekhez.

Poór és munkatársai kutatásában résztvevők által legkiemelkedőbbnek tartott kompetencia a válságos időszakban a "Rugalmasság, gyors alkalmazkodás" volt, amit a kutatásban résztvevők 10,9%-a említett elsőként. A második legfontosabb tényező a "Digitális kompetenciák, IT ismeretek, online technológia" volt (9,4%), míg a harmadik helyen a "Kommunikáció, asszertivitás, konfliktuskezelés" szerepelt 8,4%-os aránnyal. Meglepő módon sokan vallották úgy, hogy az "Empátia, EQ, szociális készségek" (6,9%) és az "Együttműködés, csapatmunka" (6,5%) jelentősége is nőtt. Az említésre méltó, ám kevésbé hangsúlyos tényezők összességében 58%-ot tettek ki. Az adatokból világosan látszik, hogy ezek közül egyik sem emelkedik ki különösebben a többi közül súlyukat tekintve.

Hasonló helyzetekben, mint amilyen a vírushelyzet, kiemelt jelentősége lehet a rugalmas és gyors alkalmazkodás képességének a szervezeti kontextusban is. Ez az igény már a pandémia előtt is egyre inkább érzékelhetővé vált. A gyorsan változó világunkban azok a szervezetek lesznek sikeresek, amelyek képesek az ilyen kihívásokhoz gyorsan alkalmazkodni. Ehhez elengedhetetlen a digitális kompetenciák és az IT ismeretek birtoklása, melyek nemcsak tárgyai, hanem eszközei is ezeknek az alapvető kompetenciáknak és az asszertív hozzáállásnak. Emellett fontos a hatékony kommunikáció a munkavégzés során, melyhez nélkülözhetetlen az empátia, az érzelmi intelligencia és a szociális készségek magas szintű fejlettsége. Ezek mind olyan tényezők, amelyek elősegítik a hatékony együttműködést és csapatmunkát, ezáltal biztosítva a versenyelőnyt és a megkülönböztető képességet a változó környezetben.

Poór és munkatársai kutatásában a válaszadók által érzékelt kompetencia-csökkenés sorrendjében a legkiemelkedőbb a "Személyes jelenlét, kapcsolatteremtés" volt (15%), melyet követett a "Meetingek, személyes kommunikáció, információmegosztás" kompetenciák visszaesése (14%). Ezt követte a "Prezentációs és előadói készségek" (6%) és a "Tervezés, stratégiai gondolkodás" (4,5%) kompetenciák fontosságának csökkenése. A válaszadók kevésbé érezték fontosnak az "Adminisztráció" és a "Csapatmunka, együttműködés" kompetenciáit (3%). Összességében ezek a tényezők 58%-ot tettek ki, de ezekben a jellemzőkben nagy változatosság mutatkozott, ezért nem tekinthetők relevánsnak.

Kutatási eredményei alapján a személyes jelenlét és kapcsolatteremtés, valamint a meetingekhez kapcsolódó személyes kommunikáció és információ megosztás fontossága csökkent a pandémia idején, mivel ezek gyakorlására korlátozott lehetőség volt. Hasonló okok miatt a prezentációs és előadói készségek, valamint a tervezés és stratégiai gondolkodás is kevésbé fontosnak bizonyult. Az adminisztrációval, csapatmunkával és együttműködéssel kapcsolatos kompetenciák viszont kevésbé veszítettek fontosságukból. Érdekes megfigyelni, hogy a csapatmunka és együttműködés kompetenciái mind az emelkedő, mind a csökkenő fontosságú tényezők között kiemelt szerepet kaptak, ennek több oka is lehet.

Összességében kihangsúlyozza, hogy egy hasonló vírushelyzetben a kulcsfontosságú kompetenciákra kell összpontosítani, melyek fontossága növekszik ilyen szituációkban. Ezeknek a kompetenciáknak a fejlesztése a békeidőkben is kritikus, nemcsak az esetleges további pandémiákra való felkészülés miatt, hanem az intenzív változásokra való gyors reagálás képessége érdekében a gyorsuló világunkban. (Poór és mtsai., 2020)

III. Hipotézis

Kutatásom célja az átfogó vizsgálat és elemzés a fiatal diákok munkavállalási kompetenciáiról, beleértve az erősségeket és fejlesztendő területeket. Emellett vizsgálni kívánom, hogy hogyan ítélik meg az HR szakemberek a fiatal diákok kompetenciáit, milyen elvárásaik vannak ezen a területen. A véleményeik összessége pedig miképpen alkot egységes képet, mennyire tér el a HR szakemberek és a fiatalok véleménye a területen. Ennek érdekében kutatásomban a fiatal diákok körében online kérdőíves felmérését, valamint HR szakemberekkel strukturált interjúk lefolytatása által kapott eredményeket vetem össze. Célom, hogy a kutatás eredményei hozzájáruljanak a fiatal diákok munkavállalási kompetenciáinak mélyebb megértéséhez és fejlesztéséhez, továbbá segítsenek az HR szakembereknek hatékonyabban kezelni és támogatni ezt a fontos munkaerőréteget.

A vizsgálat kezdetén a következő hipotéziseket fogalmaztam meg:

- Hipotézisem szerint minél nagyobb fontosságot tulajdonítanak az idegen nyelvi kompetenciának a megkérdezett diákok, annál nagyobb valószínűséggel rendelkeznek magabiztossággal az idegen nyelv használatában.
- Úgy vélem, hogy a megkérdezett HR szakemberek eltérően ítélik meg a diák munkavállalók kompetenciáit, mint ahogyan azt maguk a megkérdezett fiatalok gondolják.

IV. Alkalmazott módszerek

1. Kutatás körülményei

Diplomadolgozati kutatásomat két szemszögből közelítettem meg: a tapasztalt HR szakemberek nézőpontjából és a témában központi szerepet játszó fiatal/diák munkavállalók nézőpontjából. Kutatási módszerként a kérdőíves kikérdezést és a strukturált interjút választottam.

A fiatal diák munkavállalókkal online kérdőíves felmérést végeztem. A kérdőívet elsősorban releváns ismerőseimnek osztottam meg, így nagyrészt az ő segítségével jött létre a kutatásom. Emellett különféle diák csoportban is közzétettem a kérdőívet. Az online felületnek köszönhetően kutatásomnak ezen szakasza már nem lokális, hiszen országszerte több véleményt tudtam viszonylag nagyobb elemszámban összegyűjteni.

A HR szakemberekkel személyes interjúk keretében folytattam a vizsgálatot, mivel olyan szakértőkre volt szükségem, akiknek megfelelő tapasztalatuk van ezen a területen. Összesen tíz interjút végeztem, Budapesten az alanyok a saját munkahelyén belül. Az egyenként 20 perces interjúk során számos új nézőpontot fedeztem fel, és néhány esetben megerősítést nyertek az adott témával kapcsolatos előzetes ismereteim is. Tapasztalataik, véleményeik megosztásával nagyban hozzájárultak kutatásom nézőpontjának szélesítéséhez és mélyebb betekintést nyerhettem.

A kutatásom nem reprezentatív, mivel a mintavétel önkéntes alapon történt, és a résztvevők nem képviselik teljes körűen a vizsgált populációt. Emellett a kutatás fókusza specifikus csoportokra irányult, ami korlátozza az eredmények általánosítását más munkavállalói rétegekre. Továbbá a válaszok összesített formában és anonim módon kerültek felhasználásra a kutatás céljából.

Továbbá kutatásom elkészítéséhez segítséget nyújtott a korábbi felmérés által megítélt, pandémia hatására fontosabbnak vélt kompetenciacsoport. (Poór és mtsai. 2020, 38. p.) Azonban a mai modern világ és a szakirodalmak alapján jelentősnek tartottam kiemelni az idegen nyelvi kompetencia értékét is. Így a kutatásomban felsorakoztatott kompetenciák ebből adódóan keletkeztek.

2. Kutatás módszerei

Kutatásom során a kikérdezés módszerét alkalmaztam, írásbeli és szóbeli formában egyaránt. Ennek célja az volt, hogy a feltett kérdések révén begyűjtött adatok alapján következtetéseket vonhassak le. Kikérdezés módszereinek a kérdőíves kikérdezést, mely írásbeli formában zajlott és a strukturált interjút választottam, ami szóbeli formában valósult meg. Az összes megkérdezés egyéni alapon történt. A kérdőíves felmérést a diákmunkavállalókkal végeztem, míg a strukturált interjút az emberi erőforrások területén dolgozó szakemberekkel folytattam.

A kérdőíves felmérés és a strukturált interjú standardizált módszerek, mivel minden résztvevőnek ugyanazok a kérdések lettek feltéve. Ezáltal lehetőség van egy egységes megfigyelési eljárás alkalmazására minden résztvevő esetében. A kérdések így kötöttek, ami azt jelenti, hogy szigorú sorrendjük van, és tartalmuk nem változik, így pontosan a kutatási kérdésekre adott válaszokra összpontosíthatunk. Ennek érdekében előre meghatározott kérdések listáját állítottam össze, amelyeket minden résztvevőnek feltettem, mivel kiemelkedő fontosságú az összehasonlíthatóság és az egyes véleménykülönbségek okainak feltárása. (Nádasi, 2011.)

A kérdőíves felmérés előnyei közé tartozik a nagy mintavételi lehetőség, ami általánosítható eredményeket mutathat. Emellett könnyen összehasonlíthatók az adatok, és egyszerűen feldolgozhatók, ami idő- és költséghatékony módszert jelent a nagy adatmennyiség gyűjtésére. Azonban hátránya, hogy korlátozott lehetőség van a részletes és mélyebb információk gyűjtésére, és a válaszadói elfogultság vagy félreértések előfordulhatnak. Továbbá nem minden kérdésre adható válasz a standardizált formátum miatt.

A strukturált interjúk lehetővé teszik részletes és mélyebb információk gyűjtését, valamint rugalmasabbak, mivel a kutató képes azonnal reagálni a válaszokra. Ezáltal jobban megérthetők a válaszadók motivációi és érzelmi háttere. Azonban ezek időigényesebbek és költségesek lehetnek a nagy mintavétel miatt. Továbbá a válaszok összehasonlítása és feldolgozása bonyolultabb lehet és a kutatói benyomás vagy elfogultság befolyásolhatja az eredményeket.

Összességében mindkettő fontos kutatási módszer, melyek különböző előnyökkel és hátrányokkal rendelkeznek. Így az alkalmazásukat kombinálva éreztem hatékonynak. A kérdőíves felméréssel nagyobb mintavételt kaphattam, mellyel a mai fiatalok általános

nézeteire kaphattam betekintést. A strukturált interjúk által pedig részletesebb, mélyebb megértés nyerhettem a vizsgált témáról. (Earl, 2003)

Mindemellett kutatásom egyik hipotézisének az alátámasztásához az SPSS statisztikai programot is alkalmaztam, ezen belül a Rang korreláció módszerét. A korrelációelemzés a változók közötti kapcsolat irányának és szorosságának a megállapítására szolgál. A Spearman-féle rangkorreláció a két változó rangszámainak különbségét vizsgálja a kapcsolat szorosságának megállapításához. Ennek kiszámításánál is előny lehet a mintaszám nagysága.

A módszert akkor alkalmazzuk mikor két ordinális mérési szintű változón szeretnénk összefüggést keresni. Ekkor a legjobb megoldás a Spearman-féle korreláció, mely megmutatja, hogy az egyik változó növekedése, miképpen befolyásolja a másik változó növekedését. A módszerrel összefüggést állapíthatunk meg és annak irányát illetve erősségét. A korrelációs együttható („r”) értéke mutatja meg a kapcsolat irányát és erősségét. Értéke -1 és +1 közötti. Az előjele (-/+) alapján tudhatjuk, hogy a kapcsolat iránya pozitív vagy negatív-e. Pozitív irányú kapcsolat esetén az egyik változó növekedésével a másik is nő. Negatív irányú kapcsolat esetén az egyik változó növekedésével a másik csökken. Emellett a korrelációs együttható abszolút értéke mutatja meg a kapcsolat erősségét. Minél közelebb van az „r” abszolút értéke a 0-hoz annál gyengébb a kapcsolat és minél közelebb van 1-hez annál erősebb a kapcsolat. (SPSSABC.HU, 2021)

V. Eredmények és értékelésük

1. Kérdőíves kikérdezés

1.1. Minta bemutatása

Az alábbiakban összegem a diplomadolgozatomhoz készített online kérdőíves kikérdezés eredményeit. Összesen 124 személy vett részt a felmérésben, akiknek a válaszaik alapján számos értékes megállapításra tehettem szert. Az alábbiakban részletesen bemutatom és értékelem a kapott adatokat, annak érdekében, hogy a résztvevők válaszait bemutassam és ismertessem a következtetéseket. A következőkben ismertetem az alanyokat, beleértve demográfiai és munkavállalási jellemzőiket.

Nemek aránya	Nők 61%		Férfiak 39%	
	Életkor	18-19 éves 14%	20-21 éves 32%	22-23 éves 42%
Iskolai végzettség	Általános isk. 4%	Gimnázium 70%	Szakközépisk. 16%	Egyetem 10%
Lakóhely jellege	Község 15%	Város 22%	Megyei jogú v. 15%	Főváros 48%
Diák munkavállaló	Kevesebb, mint 1 éve 16%	1-2 éve 32%	Több éve 52%	
Munkavégzés jellege	Fizikai 29%		Szellemi 71%	

1. táblázat (saját szerkesztés): A kitöltők demográfiai és munkavállalási jellemzői

(Saját kutatás, 2024)

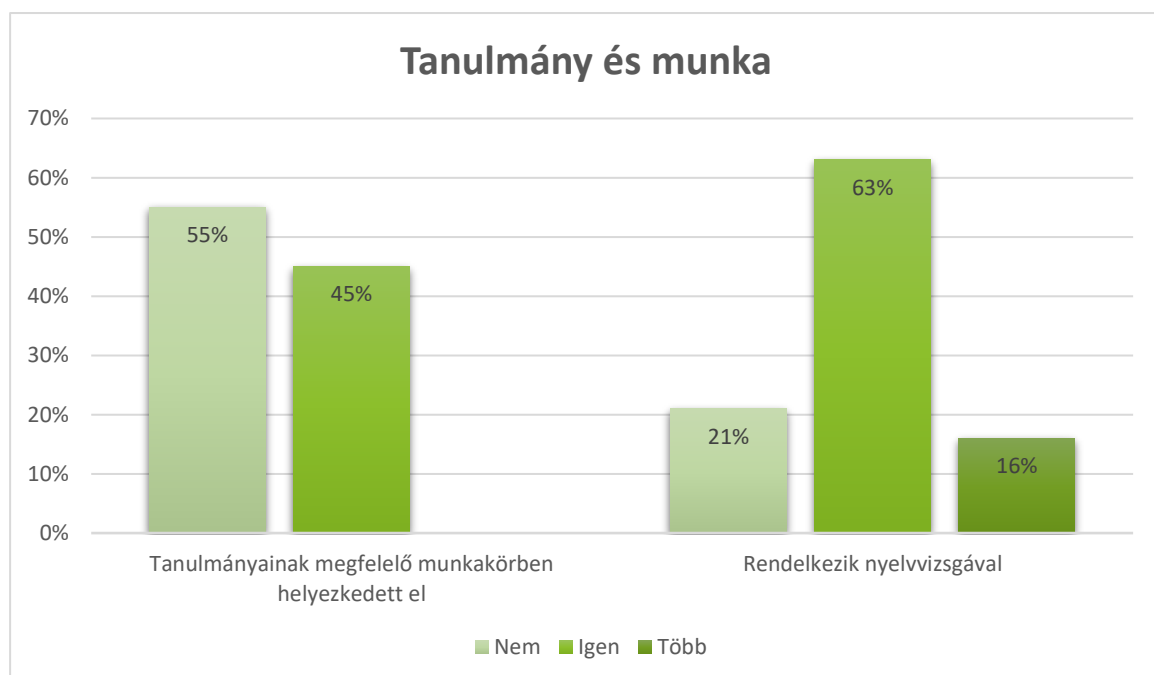
Az ábra bemutatja az elemszám százalékos arányának megoszlását. A kitöltőim többségében a nők aránya a magasabb 22%-kal. Az életkor szerinti megoszlás mutatja, hogy a mintában legnagyobb arányban az 22-23 éves korosztály található meg. Ez azt sugallja, hogy a hallgatók nagy része az egyetemi tanulmányok közepén jár. Azonban fontos megfigyelni, hogy a fiatalabb (18-21 éves) és idősebb (24-26 éves) korosztályok is jelentős számban képviseltetik magukat. A gimnáziumi végzettséggel rendelkezők aránya igen magas (70%), ami azt mutatja, hogy a vizsgált elemszám fő része középfokú oktatásban részesült. Ezzel összefüggésben az egyetemi

végzettséggel rendelkezők aránya alacsonyabb, ami azt jelzi, hogy a minta nagy része még az egyetemi tanulmányok alatt van. A fővárosban élők aránya kiemelkedően magas (48%), ami valószínűleg az egyetemi városokban élő hallgatók magas számát tükrözi. Azon diákok aránya, akik hosszabb távon is diákmunkát végeznek (52%), meghaladja azokat, akik csak rövidebb időtartamra vállalnak munkát. A szellemi munkavégzés dominanciája (71%) azt sugallja, hogy a mintában szereplő hallgatók inkább olyan munkaköröket vállalnak, amelyek kapcsolódnak tanulmányaikhoz vagy szakmai érdeklődésükhöz.

1.2. Eredmények bemutatása

Az alábbiakban részletesen ismertetem és értékelem a kapott adatokat, annak érdekében, hogy a résztvevők válaszait és a következtetéseimet bemutathassam.

Elsőként a munkavállalási jellemzőjükre irányulva fontosnak tartottam felmérni a diákok tanulmányi tudatosságát.

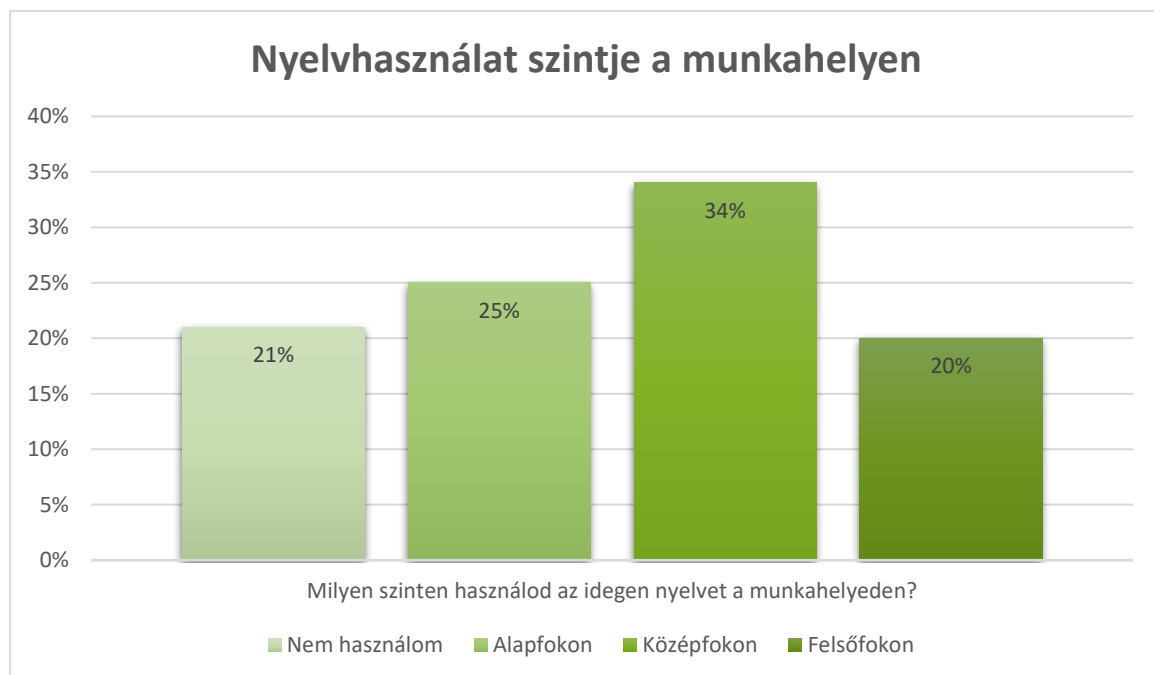


6. ábra: A kitöltők elhelyezkedési és nyelvvizsga aránya (Saját kutatás, 2024)

A tanulmányainak megfelelő munkakörben elhelyezkedettek aránya közel hasonló 5%-os eltérést mutat. A megkérdezett diákok 45%-a tanulmányaikhoz kapcsolódóan tudott elhelyezkedni.

A nyelvvizsgával rendelkezők többsége jóval magasabb, összesen 79%, mint a nyelvvizsga hiányában maradóké aránya (21%). Emellett 16%-uk több nyelvvizsgával is rendelkezik. Ezek az adatok összhangban vannak az Európai Unió által meghatározott kulcskompetenciák közötti többnyelvűség kiemelt fontosságával (EUR-Lex, 2016). Valamint azzal, hogy a munkakör betöltéséhez szükséges speciális kompetenciák közé tartozik a nyelvtudás. (Karoliny – Poór, 2017)

Ezt megerősíti, hogy a fiatal diákok többsége a munkahelyükön is aktívan használja a nyelvtudását.



7. ábra: Nyelvhasználat szintje a munkahelyen (Saját kutatás, 2024)

Ahogy az ábra mutatja a megkérdezettek 79%-a használja diák munkavállalása során az idegen nyelvet. Ebből a legtöbben (34%) középfokon kamatoztatja a nyelvtudását.

A fentiek alapján következtethetünk arra, hogy a nyelvvizsgával rendelkezők nagyobb valószínűséggel használnak idegen nyelvet a munkahelyükön, és valószínűleg magasabb nyelvhasználati szinten is állnak.

Továbbá Varga és munkatársai kutatási eredményei alapján az idegen nyelv ismerete, mint modern vállalkozói kompetencia, kiemelkedő fontossággal bír a munkaerőpiacon. (Varga és m. társai, 2017) Ezek alapján következtethetünk arra, hogy a nyelvvizsgával rendelkezők előnyben lehetnek a munkaerőpiacon és versenyképesebbek lehetnek a munkaerőpiaci elvárásoknak megfelelő pozíciók elérésében

Digitális kompetenciák, IT ismeretek, online technológia használata	3,51
Kommunikációs készségek, asszertivitás, konfliktuskezelés	3,69
Empátia, érzelmi intelligencia, szociális készségek	3,44
Együttműködés, csapatmunka	3,53
Rugalmasság, gyors alkalmazkodás	3,57
Reziliencia, stressz tűrés, terhelhetőség	3,45
Önállóság	3,44
Időgazdálkodás	3,32
Problémamegoldó képesség	3,65
Lojalitás, elköteleződés	2,86
Idegen nyelvi kompetencia	3,14

2. táblázat (saját szerkesztés): Kompetenciák fontosságérzete

(Saját kutatás, 2024)

A táblázaton a kitöltők értékelésének a súlyozott átlagát láthatjuk. Az adatok összességében arra engednek következtetni, hogy a vizsgált populáció tagjai számára számos különböző kompetencia fontosságát különféleképpen értékelik. Az értékelés során a skálán 1-től 4-ig terjedő értékekkel jellemezték a fontosságot, ahol 1 a legkevésbé fontosat, míg 4 a legfontosabbat jelenti. Ezek az értékelések segítettek a diplomadolgozatban az adott kompetenciák fontosságának megértésében és a válaszadók preferenciáinak feltárásában.

A fontossági értékelések alapján a következő megfigyeléseket véltem felfedezni.

Kiemelkedő fontosságú kompetenciák közé sorolható az alanyok véleménye szerint a kommunikációs készségek, a problémamegoldó képesség, rugalmasság és gyors alkalmazkodás valamint az együttműködés és csapatmunka. Közepesen hangsúlyos kompetenciák közé tartozik a digitális kompetenciák és az IT ismeretek, a reziliencia, stressz tűrés és terhelhetőség kompetenciája, önállóság, valamint az empátia és érzelmi intelligencia.

Az alacsonyabb fontosságú kompetenciáknak vélték a fentiekkel szemben az időgazdálkodást és az idegen nyelvi kompetenciát. A legalacsonyabb fontossággal bír a kitöltők véleménye szerint a lojalitás, elköteleződés.

Ezt követően a diákok véleményét kértem ki, hogy szerintük milyen egyéb kompetenciát vagy készséget tartatnak fontosnak a munkahelyeden. Az adatok alapján összefoglalva megfigyelhető, hogy a diákok által felsoroltak sok hasonló elemet tartalmaznak, amelyek többeknél megjelennek.

A leggyakrabban említett kompetenciák közé tartozik a *precizitás*, *pontosság* valamint a *priorizálási* képesség. Ezek kiemelkedően fontosak a diákoknak a hatékony munkavégzéshez. Ugyancsak gyakori számmal megjelent a *proaktivitás* és a *megbízhatóság* valamint a *magabiztosság* hangsúlyozása, ami kulcsfontosságú lehet a sikeres együttműködésben és a projektek megfelelő végrehajtásában. Továbbá többek között megjelent a *monotonitástűrés*, a *kritikai gondolkodás* és az *alázat* jelentősége is. Az adatok alapján megállapítható, hogy a megkérdezett diákok fontosnak tartanak számos különböző kompetenciát és készséget a munkahelyükön.

Digitális kompetenciák, IT ismeretek, online technológia használata	3,06
Kommunikációs készségek, asszertivitás, konfliktuskezelés	3,15
Empátia, érzelmi intelligencia, szociális készségek	3,45
Együttműködés, csapatmunka	3,43
Rugalmasság, gyors alkalmazkodás	3,27
Reziliencia, stressz tűrés, terhelhetőség	2,69
Önállóság	3,14
Időgazdálkodás	2,86
Problémamegoldó képesség	3,25
Lojalitás, elköteleződés	3,06
Idegen nyelvi kompetencia	3,06

3. táblázat (saját szerkesztés): Kompetenciák megléte

(Saját kutatás, 2024)

A táblázat bemutatja azt, hogy a vizsgált minta alanyai mennyire érzik magukat magabiztosnak az alábbi kompetenciák elsajátításában és birtoklásában. Ez az elemzés segít megérteni, hogy mely területeken érzik magukat a diákok magabiztosabbnak és melyek azok a kompetenciák, amelyekben további támogatásra vagy fejlesztésre van szükségük a szakmai fejlődés érdekében.

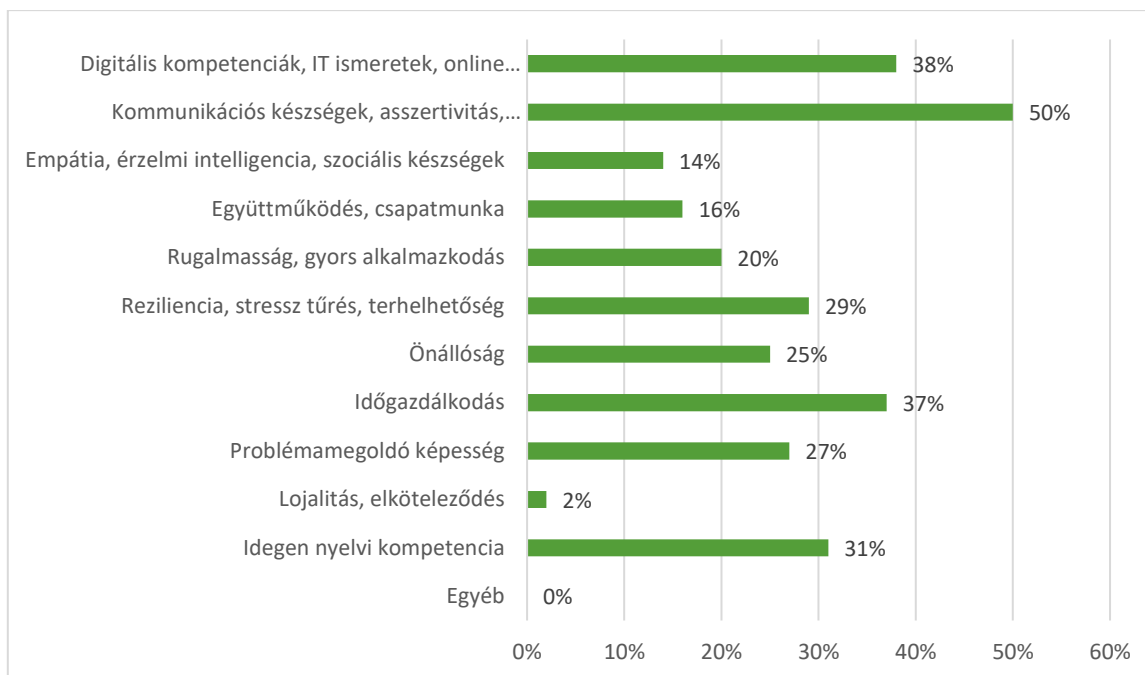
Az empátia, érzelmi intelligencia és szociális készségek (3,45), emellett az együttműködés és csapatmunka (3,43) területén a diákok kiemelkedően magabiztosnak érzik magukat. Ez azt sugallja, hogy a vizsgált diákok számára ezek erősségeket jelentenek, és magabiztosak abban, hogy sikeresen tudnak működni társas környezetben. Továbbá magabiztosabb kompetenciának érzik a rugalmasságukat, gyors alkalmazkodási (3,27) és a problémamegoldó képességüket (3,25).

Közepesen magabiztos számukra a kommunikációs készségek, asszertivitás és konfliktuskezelés (3,15) valamint az önállóság (3,14). Ezek olyan területet jelentenek, amelyekben a diákok úgy érzik, hogy jó szinten vannak, de lehet, hogy van még fejlődési lehetőség.

A digitális kompetenciák és az IT ismeretek (3,06), az idegen nyelvi kompetencia (3,06) és a lojalitás, elköteleződés (3,06) terén a diákok már a fentiekhez képest kevésbé érzik magukat magabiztosnak. Ez azt jelentheti, hogy ezekben a területeken további támogatásra, oktatásra vagy gyakorlásra lehet szükségük a magabiztosság növelése érdekében.

A diákok alacsonyabb szinten érzik magukat magabiztosnak az időgazdálkodás (2,86) és a reziliencia, stressz tűrés és terhelhetőség terén. (2,69). Ez arra utalhat, hogy a diákoknak szükségük lehet támogatásra és erőforrásokra a stresszel és kihívásokkal való hatékonyabb megküzdéshez.

Ezeknek tükrében a diákoktól megkérdeztem, hogy melyek azok a kompetenciák amiknek fejlesztésére leginkább törekednek. A válaszadóim maximum hármat jelölhettek meg. Az adatok alapján a kompetenciák értékelése a fejlesztési törekvések szempontjából a következő ábra mutatja be.



8. ábra: Fejlesztési törekvések

(Saját kutatás, 2024)

A megkérdezett diákok prioritásként kezeli a kommunikációs készségek, asszertivitás, konfliktuskezelés (50%) területét. Ez arra utalhat, hogy sokan felismerik a hatékony kommunikáció és konfliktuskezelés fontosságát a személyes és szakmai fejlődésben.

Továbbá kiemelkedően törekszenek a fejlődésben a digitális kompetenciák, IT ismeretek, online technológia használatában (38%), ami jelzi a modern technológia fontosságát és az IT ismeretek nélkülözhetetlenségét a jelenlegi munkaerőpiacon. Emellett az időgazdálkodás jelent meg az egyik legmagasabb százalékkal (37%), ami azt jelzi, hogy sokan felismerik az időhatékonyság és a feladatok megfelelő kezelésének fontosságát.

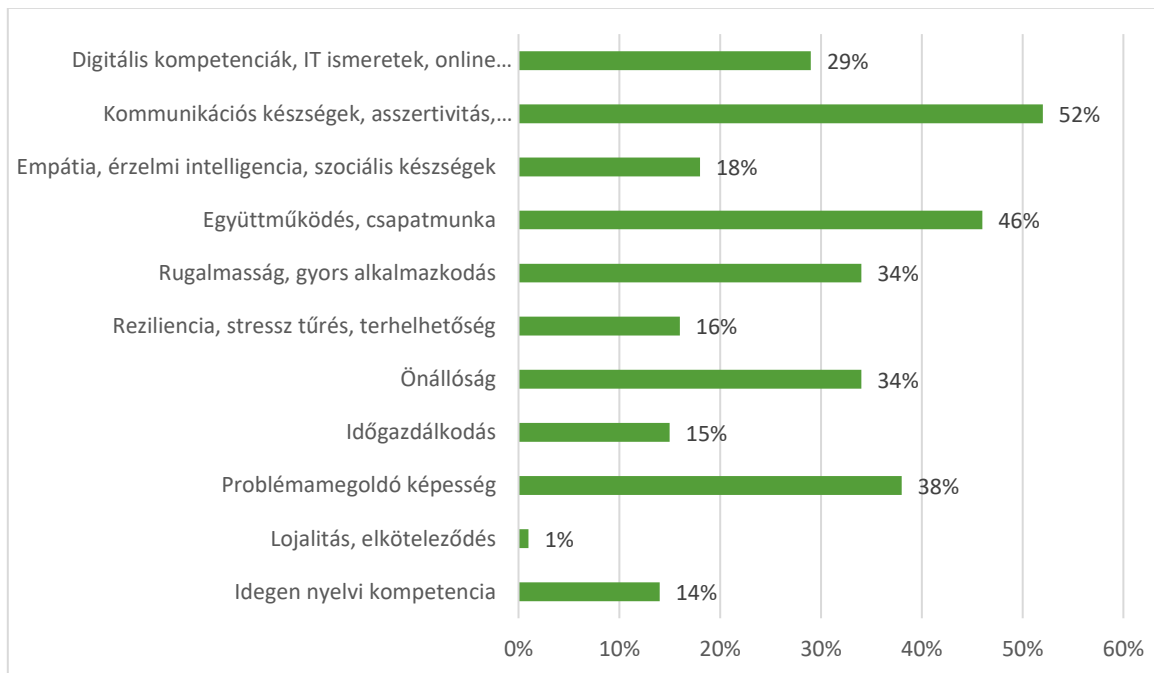
Az idegen nyelvi kompetencia fejlesztése jelenik meg a következő fokon (31%). Ezt kevesebb diák jelölte meg, viszont mégis fontosnak vélik, hiszen nélkülözhetetlen a globális munkakörnyezetben való hatékony részvételhez.

A reziliencia (29%), a problémamegoldó képesség (27%) és az önállóság (25%) terén is jelentkeznek jelentősebben fejlesztési törekvések. Ez arra utalhat, hogy a diákoknak kihívás és egyben fontos, hogy készek legyenek megbirkózni a kihívásokkal és hatékonyan kezelni a felmerülő akadályokat.

Az összefoglalva a felmérés azt mutatja, hogy a diákok főként a kommunikációs készségek, a digitális ismeretek és az időgazdálkodás terén szeretnék fejleszteni magukat, de más területeken

is van jelentős fejlesztési igényük. Ezt alá támasztotta az, hogy a megkérdezettek 91%-a szívesen részt venne továbbképzéseken vagy tréningeken, amelyek a munkához szükséges kompetenciáikat fejlesztheti.

Ezzel szemben a megkérdezettek a munkavégzésében az alábbi kompetenciák játszanak szerepet.



9. ábra: Kompetenciák használata a munkahelyen
(Saját kutatás, 2024)

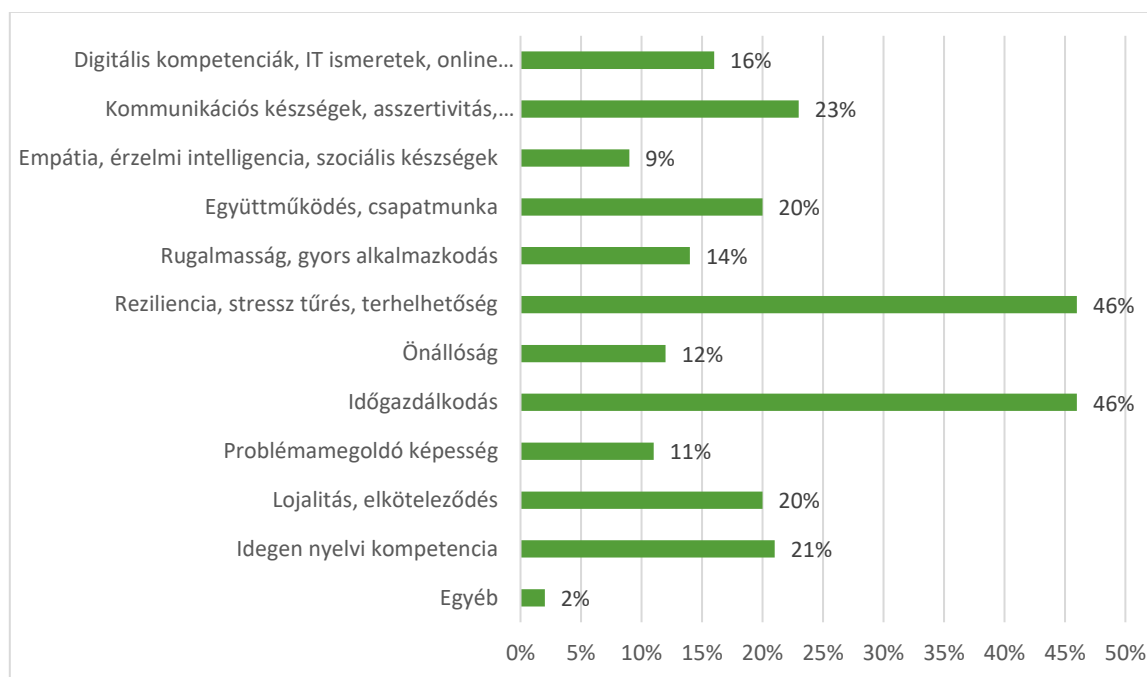
Ahogy az ábrán látható a legkiemelkedőbb itt is a kommunikáció (52%), így ez összhangban állhat a diákok fejlesztési törekvéseivel. Ez igazolja, hogy a megkérdezettek szerint az egyik legfontosabb ez kompetenciái, azonban a magabiztosság területén még érzik, hogy fejlődniük kell.

Emellett jelentősen az együttműködés, csapatmunka (46%) szerepe kiemelkedő. Ezen területen elmondható, hogy a diákok számára fontos és magabiztosnak érzik magukat, emiatt a fejlesztésükre is kevésbé érzik, hogy törekedniük kellene. Azonban a munkavégzésük során aktívan közrejátszik.

A problémamegoldó (38%), rugalmasság (34%) és önállóság (34%) szintén nagyobb mértékben megjelenik a munkahelyükön. Korábban megtudhattuk, hogy ezek fontosságát is hasonló arányban vélik értékelni. Magabiztosságuk terén alacsonyabb értéket mutat az önállóság, de

fejlesztési törekvésük nem kiemelkedőbb a problémamegoldó képességnél. Ez abból adódhat, hogy a munkavégzésükben ilyen arányban látják a kompetenciák szerepét.

A munkahelyi nehézségek tükrében a diákok véleménye az alábbi ábrán tekinthető meg. A megkérdezettek az alábbi kompetenciákat jelölték meg, amelyek leginkább nehézséget okoznak a munkahelyükön.

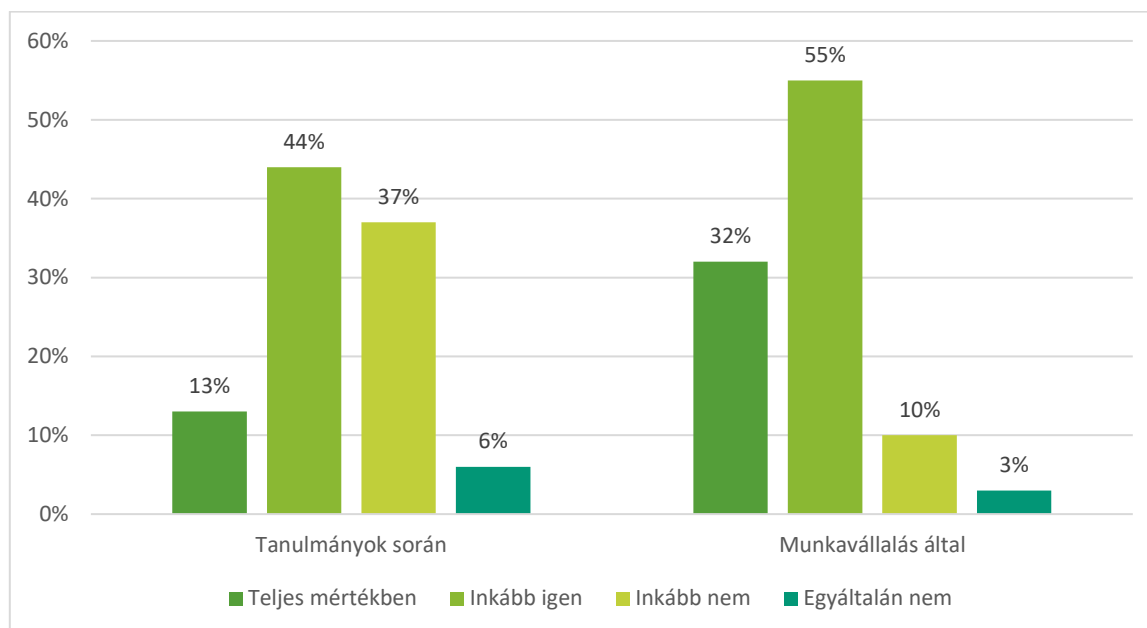


10. ábra: Nehézségek a munkahelyen a kompetenciák tükrében
(Saját kutatás, 2024)

Az ábra alapján jelentősen kiemelkedik a reziliencia, stressztűrés, terhelhetőség és az időgazdálkodás. Mindkét kompetenciát a megkérdezettek 46%-a említette, mint olyan területeket, amelyek nehézséget okoznak számukra a munkahelyükön. Magabiztosság szempontjából is alacsonyabbra értékelték benne magukat, továbbá az időgazdálkodás fejlesztésére való törekvést fontosnak ítélték meg. Ez azt jelzi, hogy a hatékony időmenedzsment és a stressztűrő képesség kulcsfontosságúak lehetnek számukra a munkahelyi kihívások kezelésében.

Továbbá nehézséget okozhat számukra még többek között a munkahelyen a kommunikáció (23%), az idegen nyelvi kompetencia (21%), az együttműködés (20%) és a lojalitás (20%) területe. Habár a megkérdezett diákok nagy része rendelkezik nyelvvizsgával és aktívan használja a munkahelyén, mégse érzik magukat magabiztosnak a területen és fejlődni szeretnének. Ebből adódóan is észlelhető nehézségként élhetik meg.

A megkérdezett diákok véleménye szerint az előzetes kompetenciáik az alábbiak mértékében fejlődtek tanulmányaik és diák munkavállalásuk során.



11. ábra: Előzetes kompetenciák fejlődése a tanulmány és munkavállalás által (Saját kutatás, 2024)

A megkérdezettek 57%-a úgy érzi, hogy az iskolai tanulmányaik során megszerzett készségek és tudások hasznosak voltak a munkahelyükön. Ez azt mutatja, hogy többségük pozitívan értékeli az iskolai képzést és annak hasznosságát a munkahelyi teljesítmény szempontjából. Azonban a másik összesített arány 43%, ami ugyan kevesebb, de továbbra is jelentős számú megkérdezettet jelöl ki, akik nem érezték hasznosnak az iskolai tanulmányaik során megszerzett tudást a munkahelyi kontextusban. Ez azt sugallja, hogy további fejlesztésekre van szükség az oktatási rendszerben, hogy jobban alkalmazkodjon a munkaerőpiaci igényekhez.

Emellett a megkérdezettek több mint kétharmada vagyis 87%-a úgy érzi, hogy a diákmunka vállalása során fejlődtek az előzetes kompetenciái. Ez a pozitív visszajelzés arra utal, a gyakorlati tapasztalatszerzés fontos szerepet játszhat a személyes és szakmai fejlődésben. A diákok mindössze 13%-a értékelte negatívan, hogy szerintük nem történt számottevő fejlődés a diákmunka során. Ez az eredmény azt sugallja, hogy a diákmunka lehetőségként szolgál a kompetenciák fejlesztésére és a munkaerőpiaci adaptációra.

Utolsó kérdéskörömben nyitott kérdésként megkérdeztem a kitöltőktől, mit vélnek, a legnagyobb erősségüknek illetve miben érzik azt, hogy a leginkább fejlődniük kellene munkavállalásuk során.

A diákok az alábbiakat tartják legnagyobb erősségüknek.



12. ábra: Legnagyobb erősségük a diákoknak

A válaszaikat összesítve az alábbi ábra szemlélteti a legnagyobb gyakorisággal előforduló jelzőiket. Köztük kiemelkedő elemszámmal megemlítették a kommunikációt, megbízhatóságot, problémamegoldást és a gyors alkalmazkodást. Továbbá a csapatmunkát, a kitartást és a nyelvtudást fontos erényüknek tartották. Sokan érezték magukat önállóknak és precíznek is. A hatékonyság különféle fajtái is megjelentek erősségként: „*nem szeretek unatkozni, ha nincs munka találok*”, „*viszonylag gyorsan el tudom végezni a feladataimat*” „*maximalista vagyok*”. A válaszadók között megjelentek egyedi specifikus jellemzők, is mint például a „*diplomáciai készség*”, „*ügyfélközpontúság*”, vagy az, hogy „*Excelmágia*”.

A fiatalok a fejlesztendő kompetenciákra is széles körben tudtak választ adni. Azonban az elemszámok ezen a téren kevésbé voltak szerte ágazók, így az összesítés során gyakoribb elemszámmal jelentek meg a jellemzők. Ez eredményezi, hogy az alábbi szófelhőben láthatók ritkásabbnak tűnhetnek.



13. ábra: Fejlesztendőnek vélt kompetenciák

Legnagyobb fejlődési területnek az időgazdálkodást jelölték meg. Voltak, akik *időbeosztás*, *időmenedzsment* jelzővel éltek viszont volt, aki konkrét példát is leírt válaszként: „*hogy ne késsek mindennap 10 percet*”, „*időm beosztása, magánélet és munka különválasztása*”. Továbbá a kommunikáció, a stresszkezelés és az szakmai, idegen nyelvi és digitális tudásuk fejlesztésére is nagy hangsúlyt fektettek. Volt, aki a határozottsággal párosította egyes területeket: „*kommunikáció, hogy ki tudjak állni magamért*”, „*stresszes helyzetekben is higgadt és határozott tudjak maradni*”, „*hogy jobban meg merjek szólalni angolul*”.

2. Strukturált interjú

2.1. Minta Bemutatása

Strukturált interjúk megvalósításához olyan szakértőkre volt szükségem, akik megfelelő tapasztalattal rendelkeznek, illetve jelentős szerepük van a témámhoz kapcsolódóan. Interjúalanyaim több éves tapasztalattal rendelkező HR szakemberek, akik véleményük és tapasztalataik megosztásával segítették kutatásom nézőpontját szélesíteni és mélyebb betekintést nyerni.

Összesen 10 személlyel készítettem interjút. Minden résztvevőm aktívan kapcsolatban áll fiatal diák munkavállalókkal és foglalkoztatják őket a munkaerőpiacon. Az interjúk személyesen történtek, az alanyok munkahelyére látogattam el, melyek Budapesten különféle diákszövetkezetekben és kisebb cégeknél találhatóak.

A személyeket anonim módon, a beosztásuk alapján fogom feltüntetni az elemzés során.

A következő személyek segítették kutatásom létrejöttét:

1. HR Vezető
2. Iskolaszövetkezeti Üzletágvezető
3. HR Projektvezető (1)
4. HR Projektvezető (2)
5. HR Projektvezető (3)
6. HR Koordinátor
7. HR Tanácsadó
8. HR Junior Tanácsadó
9. HR Manager
10. Képzési és fejlesztési specialista

Az első kérdésköröm feljük demográfiai vonatkozású volt, melyeken keresztül ismertetem a szakemberek szakmai életútját. Interjúalanyaim mind pest megyei származásúak és Budapesten dolgoznak.

A HR Vezető rendelkezik a résztvevő személyek között a leghosszabb szakmai tapasztalattal, több mint 20 éve már a pályán tevékenykedik. 46 éves, nő aki, közgazdász HR menedzser, szupervizor, coach, mediátor végzettségekkel rendelkezik. Jelenleg két éve került egy munkaerő közvetítő céghez.

Iskolaszövetkezeti Üzletágvezető 37 éves férfi személye aki, már 13 éve a pályán tevékenykedik. Közgazdász diplomájával az emberi erőforrás területén helyezkedett el. Iskolaszövetkezeti tapasztalata széles, hiszen már 4 éve a jelenlegi pozíciójában dolgozik.

A HR Projektvezető (1) személye egy 30 éves férfi, aki az emberi erőforrások területén szerzett végzettséget, majd iskolaszövetkezetek területén szerzett tapasztalatot. Jelenlegi munkahelyén 4 éve dolgozik.

HR Projektvezető (2) szakember egy 28 éves nő. Szociológiai alapidiplomával rendelkezik, azonban mindig is az emberi erőforrások területén dolgozott. 5 éves szakmai tapasztalattal rendelkezik, valamint jelenleg 3 éve dolgozik az iskolaszövetkezetnél.

HR Projektvezető (3) személye egy 26 éves nő, aki közgazdász alapidiplomával és 4 éves szakmai tapasztalattal rendelkezik. Jelenleg egy pest megyei diákszövetkezetnél dolgozik 3 éve.

HR Tanácsadó interjúalanyom egy fiatal 25 éves nő, aki az emberi erőforrások területén szerzett végzettséget, majd egy budapesti iskolaszövetkezetben helyezkedett el 2 éve. A területen 3 éve dolgozik aktívan, azonban előtte diákként, mint gyakornok már ki tudta magát próbálni a pályán.

HR Junior Tanácsadó 23 éves fiatal férfi, aki alanyaim közül a legkevesebb szakmai tapasztalattal rendelkezik, azonban korából is adódóan jól ismeri a fiatalabb generációt és szükségleteit. Jelenleg egy iskolaszövetkezetnél dolgozik egy éve. Korábban diákként is töltötte szakmai gyakorlatát jelenlegi munkahelyén.

HR Koordinátor interjúalany egy 27 éves nő, aki 2 éve dolgozik egy pest megyei diákszövetkezetnél. Alapidiplomája megszerzése után a HR területén 4 éves szakmai tapasztalattal rendelkezik.

Képzési és fejlesztési specialista személye egy 32 éves nő. Emberi erőforrás alapidiplomával, amellel TB és bérügyintéző végzettséggel rendelkezik, emellett 6 éves szakmai tapasztalattal. Egy budapesti cégnél dolgozik már 3 éve, ahol gyakran fogadnak és foglalkoztatnak diákokat.

HR Manager egy 37 éves közgazdász diplomával rendelkező nő, akinek 8 éves szakmai tapasztalata van a területen. Egy IT közép vállalatnál dolgozik 5 éve, ahol rendszeresen fogadnak diákokat szakmai gyakorlathoz.

2.2. Eredmények Bemutatása

- 1) Az interjúk során első kérdésköröm a diákok kiválasztására irányult, hogy milyen típusú diák munkavállalókat szoktak keresni a munkáltatók és mik, azok a kritériumok, amiket előnyben részesítenek.

A HR szakemberek által említett kritériumok és elvárások alapján megfigyelhető, hogy a munkáltatók különböző típusú diákmunkavállalókat keresnek, attól függően, hogy milyen pozícióra van szükségük. *„Elsősorban az elvárások az adott pozíciótól és a szakterületi feladatoktól függenek.” (HR Vezető)* Általánosságban azonban néhány átfogó kritériumot lehet azonosítani:

Releváns tapasztalat és tanulmányok főként a gyakornoki munkakörök betöltéséhez jelent előnyt a diákok esetében is, fontosnak vélik a pozícióhoz kapcsolódó szakirányú tanulmányt és esetleges korábbi tapasztalatokat. Ehhez kapcsolódóan a HR Junior Tanácsadó kiemelte, hogy *„fontos és előny, ha a diák jól össze tudja hangolni az esetleges egyetemi tanulmányait a munkaórák számával”*. Így például megfelelhet az olyan elvárásoknak, mint például a heti 20 órás munkavégzés. Ehhez kapcsolódóan szinte minden válaszadóm megemlítette, hogy előnyt jelent, ha a diákok legalább középfokú angol nyelvtudással rendelkeznek. Továbbá a kiválasztás során fontosak lehetnek a digitális készségeket, főként a felhasználói szintű Microsoft Office ismerete. A HR Manager és a HR Tanácsadó hangsúlyozta a soft skillek fontosságát, mint például a kommunikáció, az agilitás, az alkalmazkodóképesség és a tanulási hajlandóság. Tágabban értelmezve a HR Projektvezető (1) kiemelte, hogy a diákok könnyen és gyorsan tudnak munkába állni, ami munkáltatói oldalról előny és elvárás is lehet, hogy ha a diák minél gyorsabban munkába tud állni.

Összességében a munkáltatók széles körű elvárásokat támasztanak a diákmunkavállalókkal szemben, amelyek lehetnek szakmai, nyelvi, vagy soft skill alapúak, és ezek változhatnak a konkrét pozíciótól és az adott cég igényeitől függően.

- 2) Arra vonatkozó kérdésekre, miszerint melyek azok a kihívások, amelyekkel gyakran szembesülnek a diák munkavállalókkal kapcsolatban számos eltérő és különböző meglátást kaptam.

Többen hangsúlyozták, hogy diákoknál rendszerint kihívás tud lenni az iskolai tanulmányok, órarendjük miatti munkaidőbeosztás és ezek összehangolása. Gyakran nehézséget jelent, a HR

Projektvezető (1) szavaival élve, hogy „*egy bizonyos rétegre jellemző az, hogy megbízhatatlanok*”. Ez olyan szempontból érthető, hogy a diákok gyakran elvállalnak egy adott munkát, de később sokszor az utolsó pillanatban nem jelennek meg. Esetlegesen vissza se jeleznek róla, így „*igazolatlan hiányzás*” komoly problémát tud jelenteni.

A HR Tanácsadó HR Vezető elsősorban a munkaszocializációt és a motiváció fenntartását véli kihívásnak a fiatalok körében. A munkaszocializációhoz kapcsolatban a HR Manager megjegyzi, hogy az eltérő kommunikációs stílusok szintén kihívást jelenthetnek. Valamint a HR Koordinátor ezt a tapasztalatlanságból adódónak véli, hogy a munkahelyi normákkal és elvárásokkal sokszor náluk találkoznak először.

A HR Projektvezető (2) és a Képzési és fejlesztési specialista a diákok foglalkoztathatóságának az eljárásaiban rejlő kihívásokra vonta fel a figyelmet. Egyikük a regisztrációs dokumentumok (pl. adatlap, jelenléti ívek) felületes, hiányos vagy határidőn túli kitöltését tapasztalta és az ebből fakadó folyamatok hátráltatását. Míg ezzel szemben a türelmetlenség jelenik meg a diákoknál, hogy azonnal munkába szeretnének állni és nincsenek tisztában a folyamatok minimális átfutási idejével.

3) Kutatásom egyik fő célja az volt, hogy feltérképezsem az egyes kompetenciákról vélt fontosság mértékét a diák munkavállalók részéről. Így a kérdőívemben szereplő 11 kompetencia mentén kikértem a HR szakemberek véleményét is, hogy milyen meglátásaik, tapasztalataik vannak.

Az interjúkból származó válaszok alapján számos kompetencia fontossága különböző mértékben jelenik meg a diákok sikeres munkavégzése szempontjából. Azonban fontos hangsúlyozni – ahogy alanyaim is kiemelték – hogy az alábbi kompetenciák közül az ellátandó munkaköri feladatok határozzák meg elsősorban prioritást.

Az általam felsoroltak közül kiemelkedő fontosságúnak ítélték meg a diákok körében az együttműködés, csapatmunka és a rugalmasság, gyors alkalmazkodási képességet. Ezek általában, feladatkörtől függetlenül is fontosak, a csapatmunka pedig egyre inkább jellemző a munka világában. Ha valaki nem is csapatorientált, de ettől függetlenül találkozhat olyan feladatokkal amikor muszáj együttműködnie a többiekkel, és ha erre nem képes akkor az nagyban ronthatja a csapatátlagot. „*Kell, hogy nyitott legyen rá, senki sem tud egyedül sikereket elérni.*” (HR Projektvezető(2)) A rugalmasság által pedig hatékonyabbak tudnak lenni a mindennapi munkavégzésben és a gyorsabb betanulás, beilleszkedés szempontjából is hasznos. „*A mai változó munkakörnyezetben az agilitás mindig előrébb fogja vinni.*” (HR Manager)

Továbbá ami a diákok számára kiemelték a sikeres munkavégzéshez, az a kommunikációs készségek, asszertivitás, konfliktuskezelés, és az időgazdálkodás. Ezek esetében kihangsúlyozták, hogy fontosak és előnyt jelentenek, azonban gyakorlat és tapasztalat által sokat tud és kell is fejleszteni. Elengedhetetlen a munkahelyen a kommunikáció. Fontos, hogy megfelelő szókinccsel rendelkezzen, meg tudja jól fogalmazni mondanivalóját és át tudja adni adott esetekben az információkat. Viszont *„ahhoz, hogy valaki jól és asszertíven kommunikáljon sokszor évek tapasztalata és tréningek”*(HR Vezető). Az megfelelő időgazdálkodás pedig elengedhetetlen a hatékony munkavégzéshez. Azonban a szakemberek azzal is tisztában vannak, hogy ez sok esetben még a felnőtt munkavállalóknak is nehézséget okoz ezért a diákokra nézve ez nem teljesen reális elvárás és általában segítenek nekik ebben a munkavégzés során. Ugyanakkor a projekt jellegű feladatoknál elengedhetetlen, mivel itt a határidők betartásában, nagyban közre játszik. *„Évek és rutin kell ahhoz, hogy megfelelően tudjunk kategorizálni.”* (HR Tanácsadó) Emellett szinte egyenértékűnek jött ki a digitális kompetencia és az önállóság. Ezeket a diákoknak alapszinten el kell sajátítaniuk. A digitális kompetencia szükséglete persze függ nagyban az adott munkakörtől, viszont *„a mai világban a hatékony munkavégzéshez elengedhetetlen”* (ISZ Üzletágvezető). Az önállóság pedig egy bizonyos fokig fontos, hogy ne kelljen a folyamatosan úgymond *„fogni a kezét”* vagyis *„mikromanagelni”* még a betanulási időszak után is. Illetve hosszabb távon már ne kelljen a diákot folyamatosan ellenőrizni (pl. ha kiküld egy levelet). Ennek érdekében kell egy egészséges bizalom a felettes részéről és önbizalom a munkavállaló részéről is, ha a kettő pedig egyensúlyban van, akkor a diákok is könnyebben hoznak önálló döntéseket a hatáskörükben.

Az idegen nyelvi kompetenciát szintén kiemelten fontosak, bár nem mindenki tartja ugyanolyan mértékben elengedhetetlennek. Nagyban függ a munkakörtől és az adott vállalattól. *„Fontos, de nem feltétel. Multinacionális környezetben elengedhetetlen, a kis- és középvállalatoknál területén nem annyira szempont, viszont előny.”*(ISZ Üzletágvezető) Így ennek mértéke eltérő volt, viszont a többség alapelvárásként tekint rá a mai munkaerőpiacot tekintve.

A fentieket követően a problémamegoldó képesség és a reziliencia, stressz tűrés, terhelhetőség szintén fontosnak bizonyulnak a HR szakemberek szerint, hiszen a munkahelyen gyakran kell váratlan helyzetekkel és problémákkal szembenézni. Azonban ezeknél is a fejlődési hajlandóságot emelték ki a diákok esetében valamint az önismeretet *„tisztában legyen, mielőtt elkezd dolgozni, hogy milyen jellegű a munkakör, így nem éri csalódás”*(ISZ Üzletvezető). A

stresszkezelés olyan szempontból is fontos lehet, hogy ha valaki nem tudja kezelni, akkor abból konfliktusok adódhatnak. Hiszen *„kihatással lehet a teljesítményünkre és a kommunikációnkra is.”*(HR Projektvezető(1)) Illetve volt, aki úgy vélte ez sokszor együtt jár a problémamegoldással. *„Fontos, hogy egy adott problémánál ne pánikoljunk be és ez által azt hatékonyan tudjuk kezelni.”*(HR Projektvezető(3)) Továbbá inkább arra helyezték a hangsúlyt, hogy ahogy fentebb említettem a hajlandóság meglegyen, a diákok esetében nem a végeredmény a fontos inkább, hogy akarjanak foglalkozni a megoldáson. Még ha külső segítség is kell, de ne *„söpörjék a szőnyeg alá”*, mert csak rosszabb lesz. Továbbá *„szintén, ez egy olyan skill, ami gyakorlattal és idővel fejleszhető és szükséges hozzá a bizalom és önbizalom.”*(HR Tanácsadó)

Végül, az empátia, érzelmi intelligencia, szociális készségek majd a lojalitás és elköteleződés kerültek, mint olyan kompetenciák, amelyek hozzájárulnak a sikeres munkavégzéshez. Különösen csapatmunka, a beilleszkedés és a jó munkahelyi közeg kialakításához vélték szükségesnek ezeket. A lojalitás esetében a diákok felé nincs elvárás és nem is jellemző továbbá sok esetben *„a mai munkaerőpiacon érték a több helyről szerzett tapasztalat.”* (HR Junior Tanácsadó)

Ezek az eredmények összességében azt mutatják, hogy a diákok számára számos kompetencia kulcsfontosságú a sikeres munkavégzéshez, és a HR szakemberek fontosnak tartják ezek fejlesztését és előtérbe helyezését a munkahelyi kontextusban.

„Általánosságban véve mindegyik kompetencia megléte szükséges a csapatmunkához, az odatartozás és a személyes hatékonyság megéléséhez, a változáskezeléshez és az eredményes „munkavállalói” teljesítés érdekében.” (HR Vezető)

4) A következő központi kérdéskörömben arra összpontosítottam, hogy milyen mértékben rendelkeznek a diákok az előzőleg felsorolt kompetenciákkal.

Az alábbiakban összegzem az interjúk során nyert benyomásokat és megállapításokat, kiemelve a diákok erősségeit és fejlesztési területeit.

Az általam felsorolt kompetenciák közül a diákok erősségének vélték kimagaslóan az együttműködés, csapatmunka, a rugalmasság, gyors alkalmazkodás, az idegen nyelvi és a digitális kompetenciát.

Az együttműködés és az alkalmazkodás mértékét sokan a munkahelyi közegtől és légkörtől tennék függővé. Mivel, ha a diák jól érzi magát a munkahelyen, akkor megfelelő iránymutatás mellett teljes mértékben bevonhatók a csapatfeladatokba és nagy részben mutatnak

rugalmasságot. A tapasztalatik szerint pedig ez a legtöbb esetben megvalósul hiszen „*az iskolarendszer jól felkészíti a tanulókat az együttműködésre.*” (HR Junior Tanácsadó) Továbbá jellemzőbb, hogy a diákok jobban is szeretnek csapatban dolgozni és ebből kifolyólag jól együtt tudnak működni másokkal. Rugalmasságra pedig a mai felgyorsult világ neveli a fiatalokat, könnyebben is alkalmazkodnak ez által a változó körülményekhez. Projektvezető (1) sokszor tapasztalja, hogy ha megvan a kölcsönös szimpátia – a diák és munkáltató között – akkor a diákoknak megvan a hajlandóságuk és például a „*beugrós*” műszakokra is szeretnek menni. Ezzel szemben persze mindig van kivétel Projektvezető (3) tapasztalatai alapján van, hogy a diák nem mutat a munka felé rugalmasságot, „*inkább azt várják el, hogy a munkahely legyen számukra rugalmas*”.

Az idegen nyelvi és digitális kompetenciák szintén a fiatal generációk erőssége mivel ők már egyre jobban ebben a közegben nőnek fel. A többségnek nem szokott gondot okozni, hisz az iskolában és a magánéletben is gyakran használják. Így a munkahelyen is megfelelnek ebből a szempontból az elvárásoknak. Átlagot nézve egy gyakornok rendelkezik középfokú angol nyelvtudással és felhasználó szintű Microsoft Office használatával. Digitális eszközhasználatban pedig van, hogy „*sokszor a diákok azok, akik behozzák az újdonságokat*”. (HR Manager) Az idegen nyelv terén pedig vannak diákok akik, „*akár még több nyelven is beszélnek így véleményem szerint ez nagyon pozitív.*” (HR Projektvezető(2))

A megkérdezettek általánosságban úgy vélik, hogy a diákok rendelkeznek a szükséges mértékű empátiával, érzelmi intelligenciával és szociális készségekkel. Azonban a munkaszocializáció szempontjából nézve még a többségnek van hova fejlődni. Voltak, akik úgy vélték, hogy a diákok hozzáállásával és motivációjával függ össze, hiszen ha nem érdekli a munkakör, akkor érdektelenséget mutat, és kevésbé teremt kapcsolatot. A fiatalok rétegre jobban jellemző, hogy elvállal egy diákmunkát pénzkeresés szempontjából, elmegy de „*inkább nyomkodja a mobiltelefonját*”. Ezenfelül van, hogy sokszor türelmetlenebbek. Ellenben az idősebb diákoknál, a gyakornoki munka esetén pedig a lelkesedés jellemzőbb, emiatt alázatosabbak is.

Az interjúk során megfigyelhető volt, hogy számos területen például a kommunikációs készség, asszertivitás, konfliktuskezelés továbbá az önállóság, a problémamegoldó képesség és a stressz tűrés terén a szakemberek szerint van még fejlődési potenciál a diákok számára. Ezek a kompetenciák változó mértékben fejlettek a diákok körében. Több tapasztalat és támogatás, útmutatás szükséges a fejlődésükhöz.

Kommunikációs készség nagyon megosztó a fiatalok körében, lehet több pozitív illetve negatív példát is tapasztalni. *„Sokan vannak, akik a sztereotípiákkal szemben jobban tudják kifejezni magukat, életkoruk ellenére is, azonban a többségnek még sokat kell fejlődnie.” (HR Vezető).* Többen úgy vélték, hogy a tanulók az írásbeli kommunikációban erősebbek, míg szóban sokszor nehezebben boldogulnak. *„Véleményem szerint az online tér és a social media hatása jelentős ebben.”(HR Tanácsadó)* Továbbá a konfliktust nehezen tudják kezelni, ilyenkor gyakran szívesebben váltanak. Ezért ebben még támogatást igényelnek, hogy kiálljanak mellettük.

Az önállóság is sokaknál komoly kihívást jelent és gond szokott lenni, több időre van általában szükségük, hogy megfelelő önbizalommal rendelkezzenek hozzá. Egy szinten rendelkeznek a többség úgy véli alapszinten rendelkeznek vele, de *„az önálló feladatokról sokszor meg vannak illetődve.”(HR Projektvezető(3)).* Kölcsönös bizalommal és terhelhetőségi szintjüknek megfelelően lehet rájuk bízni olyan feladatokat, amiket képesek megbízhatóan ellátni.

A problémamegoldó képességüket tekintve sokszor kreatívak és rugalmasak a területen. Azonban a hajlandóság nem mindig van meg bennük, sokszor stresszként élik meg, ebből adódóan inkább váltanak vagy halogatják a problémával való foglalkozást. Ellenben a lelkesedésből adódóan sokan meg akarják oldani a felmerülő problémákat, még ha külső segítséget is kell kérniük hozzá.

A stressz tűrés, terhelhetőség mértéke is nagyban egyén és korfüggő, de összességbe nézve inkább *„kevésbé terhelhetők, mint az idősebb generáció.” (ISZ Üzletágvezető)* Ezt igazolja, hogy a legkisebb stressz esetén is hajlamosak feladni és könnyen váltanak.

A szakemberek véleménye alapján ami leginkább gyengeségük a fiataloknak az az időgazdálkodás és a lojalitás. Az időgazdálkodás terén tapasztalataik szerint a diákok hajlamosabbak kifutni a határidőkből, nehezebben tudják tartani az időkereteket így ez az egyik legnagyobbként vélt kihívás számukra. Méghozzá tanulmányt is folytatnak, amivel szintén előfordul, hogy nehezebben egyeztetik össze a munkaidőt. Ehhez köthetően többen kiemelték a prioritizálás és fókusz tartás nehézségét, amit látnak a diákok esetében. A lojalitás pedig nem jellemző a fiatalokra, könnyebben is váltanak munkahelyet, ők már ebben szocializálódtak. Ahogy fentebb említésre került, ha valami úgymond nem nyeri el a tetszésüket inkább váltanak. Illetve mivel van olyan lehetőségük, hogy egyszerre több diákszövetkezet tagjai lehessenek a párhuzamos munkahely se idegen tőlük. Alkalmi pozícióknál főként az órabér, ami mérvadó,

míg gyakornoki pozíciónál nagyban függ a munkáltatótól és a munkahelyi légkörtől. Ha ez az utóbbi pozitívan megvalósul, akkor a diákokban jobban alakul ki elköteleződés. Erre példa, mikor a diák tanulmányai után teljes állásban is elhelyezkedik a cégnél.

„Általánosítás mentesen nézve pedig egyénfüggő és nagymértékben befolyásolja a hozott tapasztalat, a reflektív gondolkodás, az önismeret. Befolyással lehet még egyes kompetenciákra a tanulmány, a közösség, eddig gyűjtött tapasztalat.” (HR Vezető)

5) A fentieket alátámasztotta a következő két kérdésem. Melyben tágabb értelmezésben nézve is megkérdeztem, hogy véleményük szerint mit tartanak a diák munkavállalók legnagyobb erősségeinek, illetve fejlesztendő területeinek.

Az interjúk során megfigyelhető volt, hogy a diákoknak számos erősségük van, amelyek különböző HR szakemberek szerint kiemelkedőek lehetnek. Többen hangsúlyozták a digitális eszközök használatát, nyelvtudást és rugalmasságot. Más szakemberek a diákok lendületességét, újító nézőpontjait és nyitottságát emelik ki. Valamint, hogy lelkesek, motiváltak, tanulni vágyók és egzisztenciálisan szeretnének fejlődni. Mindemellett megjelent a figyelemmegosztás képessége, a „multitasking”, mint a fiatal generáció nagy előnye. Ezzel szemben a diákok kompetenciáiban fejlesztendő területként többen itt is kiemelték, a kommunikációs készségeket, szövegértést, prioritáskezelést és fókusztartást. A felelősségvállalás is gyakran hiányoznak a diákok repertoárjából. Emellett felhívták a figyelmemet a szakmaiságra ami ugyan a diákoknál még *„természetes állapot a karrierük elején.” (ISZ Üzletágvezető)* Mindemellett a munkahelyi szokások és normák ismeretének a fejlesztését is többen kiemelték. *„Ezeket tapasztalatszerzés során tudják pótolni.” (Képzési és fejlesztési specialista)*

6) Hiányos területekre való konkrét rátekintés érdekében megkérdeztem interjúalanyaimat, hogy milyen konfliktushelyzetek merülhetnek fel a diákok kompetenciájából adódóan.

Többen itt is kiemelték a felelősségvállalás hiányát, mint konfliktus lehetséges formája. Például, ha nem jelenik meg a munkahelyen, vagy ha sokszor késik a diák, azt a munkáltatók nem veszik úgymond „jó néven”. Illetve ha elvállal egy feladatot, de később elfogy a lendülete és nem fejezi be, mert úgy gondolja, *„hogy mindenféle következmény nélkül megteheti.” (HR Projektvezető (1))* Továbbá konfliktus keletkezhet a *„viszonylag gyorsabb motivációvesztésből adódó teljesítményvisszaesés” (HR Vezető)* következtében.

Sok esetben ellentét lehet a kommunikációs félreértések - *Ami számunkra egyértelmű, nem biztos, hogy egy pályakezdő diák számára is az*” (ISZ Üzletágvezető) - vagy stílus miatt – „sokszor türelmetlenek és lobbanékonyak, ami konfliktust szülhet.” (HR Koordinátor)

Ezen eredmények alapján látható, hogy bár számos erősséget fel lehet mutatni a diákok részéről, mégis szükség van további fejlődésre a hiányosságok kijavítása és a kívánatos kompetenciák erősítése érdekében.

7) Következő kérdésem ebből fakadóan arra irányult, hogy a munkáltatók hogyan támogatják a diákok kompetenciafejlődését.

A válaszokban számos érdekes és releváns megközelítést véltem felfedezni. A HR vezető hangsúlyozza az *"on the job"* megoldást, mely képzés által a munkahelyen fejlődhet a diák. Illetve többen a személyes visszajelzéseket emelték ki, mint fontos tényező és a fiatalok egyre jobban igénylik is egyben. Ehhez kapcsolódóan a mentorálás fontosságát is hangsúlyozták, hogy a diákoknak szükségük van olyan személyre, akihez bátran fordulhatnak, még a *"legvadabb kérdéseikkel"* is. Kulcsfontosságúnak tartják, hogy legyen egy támogató háttérük, és hogy kialakuljon egy kölcsönösen bizalmi kapcsolat. Emellett még a belső, szakmai képzéseket emelték ki a fejlődés elősegítésének szempontjából. A HR Projektvezető (3) hangsúlyozza a fiatalok megértésének fontosságát, hogy hatékonyan tudjanak segíteni nekik és jobban integrálják őket a munkahelyre. A HR Koordinátor kihangsúlyozta a gyakorlati tapasztalatok szerzésének lehetőségét. Végül, a HR Tanácsadó és a Képzési és fejlesztési specialista kiemelik a beilleszkedés támogatását és a motiváció fenntartásának fontosságát. Ezek az adatok azt sugallják, hogy a munkáltatók számos módon támogatják a diákok kompetenciafejlődését, és ez a sokszínű megközelítés segíti a diákok személyes és szakmai fejlődését, valamint hozzájárul a munkahelyi integrációhoz és a hosszútávú motiváltsághoz.

8) Arra vonatkozó kérdésekre, hogy a fiatalok mennyire vannak tisztában saját kompetenciáikkal és, hogy mennyire tudják megfogalmazni saját erősségeiket vagy hiányosságaikat igen sokszínű válaszokat kaptam.

A szakemberek ennek mértékét egyén- helyzet- és korfüggőnek vélik. Például, aki jó kommunikációs készséggel rendelkezik vagy nagyobb önismerettel, ők könnyebben tudnak reflektálni magukra. A kiskorúaknál nem várható el hiszen, *„még személyiségfejlődésen mennek keresztül. Egy egyetemista, kiforrott személyiséggel rendelkező diáknál már*

elvárható.”(HR Projektvezető (1)). Az általános megítélése is ennek megosztó, sokan jó tapasztalatokkal rendelkeznek és véleményük szerint a fiatalok egyre inkább felismerik saját kompetenciáikat az interjúk és munkatapasztalatok során. Azonban többen kiemelték, hogy sokszor leértékelik vagy túlértékelik magukat, és néha „elrugaskodottan ítélik meg saját kompetenciáikat.”(Képzés és fejlesztési specialista)

Összességében látható, hogy a fiataloknak idővel és tapasztalatokkal egyre jobban sikerülhet tisztában lenniük saját képességeikkel és határaikkal. A külső személyek véleménye és a munkahelyi visszajelzések is segíthetnek nekik objektívebb képet kapni saját magukról.

9) Végezetül arra szerettem volna választ kapni, hogy a megkérdezett HR szakemberek szerint kompetenciák szerepe a jövőben felértékelődik, nem változik vagy csökkenni fog.

Az adatok alapján látható, hogy a válaszadók véleménye megoszlik a kompetenciák jövőbeli szerepével kapcsolatban. Az HR Vezető és az HR Projektvezetők úgy vélik, hogy a kompetenciák továbbra is fontosak maradnak a jövőben is, és hangsúlyosabbá válnak az alapvető együttműködési és tanulási készségek mellett olyan új készségek, mint az ember-gép kapcsolat, az absztrakt gondolkodás vagy az adaptációs készség. A HR Tanácsadó és HR Manager egyes kompetenciákat, mint például a digitális vagy az idegennyelvi kompetencia felértékelődőnek vélik, míg a lojalitás értéke még inkább csökkenni fog. A HR Junior Tanácsadó hangsúlyozta, hogy szerinte felértékelődik „*mivel egyre több elvárás vár a munkaerőpiaci szereplőkre, így a kompetenciákkal lehet majd kiemelkedni a többiek közül.*” Ezzel szemben az Iskolaszövetkezeti Üzletágvezető viszont úgy gondolja, hogy a kompetenciák szerepe csökkenni fog a technológiai fejlődés következtében, és az AI egyre inkább megoldás lesz a hiányosságokra. Ezzel párhuzamban a HR Koordinátor pont a digitalizáció következtében látja, hogy a kompetenciák kiemelkedők lesznek az új kihívások miatt.

Az összefoglalásban látható, hogy a válaszadók véleménye eltér a kompetenciák jövőbeli szerepéről, és néhányan specifikus területeken változást vagy romlást várnak. Ez azt mutatja, hogy a kompetenciák jövőbeli fontosságát befolyásolhatják a technológiai és társadalmi változások.

VI. Következtetések és javaslatok

A kutatásom kezdetén megfogalmazott diák munkavállalókkal kapcsolatos hipotézisekre kerestem a válaszokat a kérdőív és strukturált interjúk segítségével. A kapott eredmények és elemzések során feltárt megállapításokat és összefüggéseket fejtem ki a következőben.

A kutatás során megfogalmazott hipotézisek közül az első azt vizsgálta, hogy a fiatal diákok milyen mértékben tulajdonítanak az idegen nyelvi kompetenciának fontosságot, és hogy ez mennyire függ össze a magabiztosságukkal az idegen nyelv használatában.

Kérdőíves kutatásom eredményeként megállapításra került, hogy a megkérdezett diák munkavállalók inkább fontosnak vélik az idegen nyelvi kompetenciát, azonban nem tulajdonítanak neki kiemelkedő jelentőséget (2. táblázat). Így az általam felsorolt 11 kompetenciák közül az egyik kevésbé tartották nélkülözhetetlennek. Ezzel ellentétben a legtöbb fiatal rendelkezik nyelvvizsgával (6. ábra) illetve a többség használja is a munkavégzése során (7. ábra). A magabiztosságuk tekintetében is inkább magabiztosak, de megoszló is egyben a tanulók körében, így középérték alján helyezkedik el ennek mértéke (3. táblázat).

A kiértékelés pontos megállapításához az SPSS statisztikai módszert alkalmaztam, ezen belül pedig a Spearman-féle rangkorrelációt, mely megmutatja, hogy az egyik változó növekedése, miképpen befolyásolja a másik változó növekedését.

Correlations

			Fontosság mértéke	Magabiztosság mértéke
Spearman's rho	Fontosság mértéke	Correlation Coefficient	1,000	,352**
		Sig. (2-tailed)	.	<,001
		N	124	124
	Magabiztosság mértéke	Correlation Coefficient	,352**	1,000
		Sig. (2-tailed)	<,001	.
		N	124	124

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

4. táblázat: Spearman-féle rangkorreláció (Saját kutatás, 2024)

Az idegen nyelvi kompetencia fontosságának és magabiztosságának mértéke ordinális szintű változó, mivel az értékek nemcsak azonosíthatók, hanem rangsorolhatók is a fontosság és magabiztosság szempontjából. Ezáltal lehetőség van arra, hogy az egyes tulajdonságokat relatív

mértékben hasonlítsuk össze egymással. (SPSSABC.HU, 2021) Így ebben a feltételezésben szereplő elemek két ordinális mérésű szintű változónak minősülnek, melyek között kerestem az összefüggést. Az SPSS statisztikai rangkorrelációs elemzése alapján azt láthatjuk, hogy a megkérdezett diákok által tulajdonított fontosság mértéke és a saját magabiztosságuk mértéke között a közepes erősségű pozitív korreláció jelentkezik ($r = 0,352$, $p < 0,001$). Ez azt jelenti, hogy minél nagyobb fontosságot tulajdonítottak az idegen nyelvi kompetenciának, annál nagyobb valószínűséggel rendelkeznek magabiztossággal a használatában.

Az elemzés során arra a következtetésre jutottam, hogy bár meglepő módon nem emelkedik ki jelentősen fontosnak vagy magabiztosnak a diákok körében a nyelvhasználat, azonban a fontosság mértéke összefügg a magabiztosság mértékének növekedésével. Ez alapján elfogadhatónak tekinthető az eredeti hipotézis, mely szerint az idegen nyelvi kompetencia fontossága összefügg a magabiztos nyelvhasználattal. Tehát beigazolódott hipotézisem, mert azt lehet feltételezni, hogy azok a diákok, akik fontosnak tartják az idegen nyelvi kompetenciát, nagyobb valószínűséggel rendelkeznek magabiztossággal az idegen nyelv használatában.

A diplomadolgozatban vizsgált második hipotézis szerint úgy véltem, hogy a HR szakemberek eltérően ítélik meg a diák munkavállalók kompetenciáit, mint ahogyan azt maguk a fiatalok gondolják. Ennek feltárása érdekében megkérdeztem kérdőívemben a diákokat, hogy miként értékelik a saját magabiztosságukat az egyes kompetenciák terén (3. táblázat). Valamint a HR szakembereket, hogy milyen mértékben rendelkeznek a diákok az általam felsorolt kompetenciákkal és hogy ezt miben látják (4. kérdés). Mindemellett megkérdeztem a résztvevőket, hogy mikben látják az erősséget és a fejlesztendő területeiket.

A kapott adatok alapján megállapítható, hogy a vizsgált hipotézis valóságtartalmának van alapja. A diákok és a HR szakemberek között értékelési különbségek fedezhetők fel a kompetenciák elsajátítása tekintetében. Például, míg a diákok kiemelték az empátiát, érzelmi intelligenciát, szociális készségeket addig ezt a HR szakemberek középértéküként jellemezték. Ráadásul a kommunikációs készségek, asszertivitás, konfliktuskezelés, a problémamegoldó képességük terén is a HR szakemberek nagyobb hiányosságokat tapasztaltak, mint ahogyan azt a diákok megítélték. Ezzel szemben a fiatalok a digitális és idegen nyelvi kompetenciájukat értékelték alul, míg a HR szakemberek átlagban ezeket az erősségeik közé sorolták.

Az eltérések azt mutatják, hogy a két csoport eltérő prioritásokat és értékelési szempontokat alkalmazhat a kompetenciákra. Ennek fényében fontos lehet a munkaerőpiaci felkészítés és a

toborzás során figyelembe venni a két csoport eltérő megítélését, valamint támogatást és fejlesztést nyújtani ott, ahol szükség van rá.

A fentiekkel szemben azonban hasonlóságok is mutatkoztak. Például az együttműködés, csapatmunka és a rugalmasság, gyors alkalmazkodás kompetenciáit mindkét fél erősségnek tekintette. Az önállóság mértéke mindkét esetben közép mértékben jelent meg. Emellett fejlesztendőnek vélték közel hasonlóan az időgazdálkodás, a reziliencia, stressz tűrés, terhelhetőség és a lojalitás, elköteleződés területét.

Továbbá a legnagyobb erősségük kérdéskörökre ugyancsak eltérő eredményeket kaptam, hiszen más szempontokat emeltek ki a megkérdezett felek. (12. ábra és 5. kérdésem). Azonban a fejlesztendő területekről vétek már nagyobb részben mutattak egyezést. (13. ábra és 5. kérdés)

A kapott adatok alapján hipotézisem részben beigazolódott, miszerint a HR szakemberek és a diákok eltérően ítélik meg a fiatalok kompetenciáit. Ugyanakkor további kutatásra és nagyobb elemszámú HR szakemberekre lenne szükség a pontosabb feltáráshoz.

A kutatás eredményei alapján az a javaslat fogalmazódott meg bennem, hogy a kompetenciafejlesztés érdekében szükségesek lennének a diákok számára, olyan programok (pl. mentorprogram, tehetséggondozó) és tanulási lehetőségek, amelyek segítik a fiatalokat abban, hogy fejlesszék azokat a területeket, amelyekben ők vagy a HR szakemberek gyengeséget tapasztalnak. Ez magában foglalhat olyan tréningeket, „workshop”-okat, amelyek egyes kompetenciákat célozzák meg. Fontosnak vélem ezek olyan módon való kialakítását, hogy a diákok valós munkahelyi kihívásokkal találkozhatnak, és gyakorlati tapasztalatokat szerezzenek. Melyek elősegítik őket a munkaerőpiacra való sikeres beilleszkedésben és a szakmai fejlődésben. Továbbá kutatási eredményeim rávilágítottak, hogy a generációk közötti tudás átadás és együttműködés kulcsfontosságú a fiatalok munkahelyi integrációjához. Ebben pedig a generációmenedzsment kulcsfontosságú lehet.

VII. Összegzés

Diplomadolgozatomban elsőként a kompetencia fogalmi meghatározásait jártam körül, melynek fontosságára a szakirodalmak nagy hangsúlyt fektetnek. Ennek érdekében feltérképeztem a meghatározó összetevőit, szerepét a személyiség struktúrájában és a sikeres munkavégzés szempontjából. Továbbá lényegesnek tartottam konkrét munkavállalói kompetenciák körül járását, annak érdekében, hogy jobban megértésre kerülhessenek egyes elemek nélkülözhetetlensége. Munkavállalói kompetenciák aspektusából a HR szakembereknek kiemelt szerepe van és felelőssége, melyet a szakirodalmak is hangsúlyoznak. Fontos felismerniük és olyan stratégiákat kialakítaniuk, ami által fejlődik a munkavállaló és a szervezet egésze is. Hiszen a mai dinamikusan változó munkaerőpiaci igényekhez és kihívásokhoz a kompetenciafejlesztés kulcsfontosságú. A fiatalokat pedig fel kell készíteni a munka világára, hiszen nagy szerepük lesz a munkaerőpiacon. Ennek érdekében is választottam a fiatal munkavállalókat diplomadolgozati kutatásom középpontjának.

Ebből kifolyólag készítettem kérdőíves felmérést a diák munkavállalókkal és strukturált interjúkat HR szakemberekkel. Kutatásomban átfogó képet kaptam a kompetenciák megítéléséről valamint, hogy milyen erősségeik és fejlesztendő területeik vannak a fiataloknak. Az eredmények hozzájárultak a fiatal diákok kompetenciáinak jobb megértéséhez és számomra pozitív volt, hogy sokan nyitott kérdéseimben meg tudták fogalmazni erősségeiket és fejlesztendő területeiket, valamint igényét is véltem felfedezni a fejlődési potenciálnak. A szakemberek pedig a különböző meglátásaikkal tágítani tudták nézőpontomat, mindenki kihangsúlyozta, hogy a kompetenciákat fontos nézni a munkakör és a személyiség aspektusából is. Mindemellett számukra is kiemelten fontos a fiatal generáció támogatása a munkaerőpiacon.

Összességében kutatásom során számos új felismeréssel gazdagodtam, melyeket a jövőben biztosan hasznosítani tudok. Vizsgálatom megerősítette, hogy kiemelten fontos a fiatal munkaerőréteg támogatása annak érdekében, hogy a munkájukban motiváltak és hatékonyak legyenek.

Felhasznált irodalom

Könyvek, könyvfejezetek:

1. Dr. Roóz József- dr. Henczi Lajos (2008): Munkaerő-piaci ismeretek. Budapest, AIFSZ Egyesület, 359 p., 51-58. p.
2. Karoliny Mártonné – Poór József (2017): Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv. Wolters Kluwer Kiadó, Budapest. 115. p.
3. Klein, B. és Klein, S. (2020). A szervezet lelke. Edge 2000 Kiadó, Budapest
4. Kovácsné Bakosi Éva (2008): A játzókéesség, mint a kisgyermekkel foglalkozók kulcskompetenciája; DE Hajdúböszörményi Ped. Főisk. Kar, Hajdúböszörmény
5. Nádasi Mária (2011): A kikérdezés In: Falus Iván (szerk.): Bevezetés a pedagógiai kutatás módszereibe; Műszaki Könyvkiadó Kft.; Budapest; 140-174. p.
6. Meeks, G. A. (2017). Critical Soft Skills to Achieve Success in the Workplace (Doctoral dissertation, Walden University). ProQuest Dissertations Publishing.
7. Rita L. Atkinson – Richard C. Atkinson – Edward E. Smith – Daryl J. Bem – Susan Nolen-Hoeksema (1999): Pszichológia. 2. átd. kiadás, szerk. Csibra Gergely, Budapest, Osiris Kiadó, 660. p.
8. Roóz J. (2006) AZ emberi erőforrás menedzsment alapjai, Perfekt Kiadó, Budapest 207.o.
9. Sonntag, K., & Schäfer-Rauser, U. (1993). Selbsteinschätzung beruflicher Kompetenzen bei der Evaluation von Bildungsmaßnahmen. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie.*

Internetes források:

10. Akkermans, J., Nykänen, M., & Vuori, J. (2015). *Practice Makes Perfect? Antecedents and Consequences of an Adaptive School-to-Work Transition* BT - *Sustainable Working Lives: Managing Work Transitions and Health throughout the Life Course* (J. Vuori, R. Blonk, & R. H. Price (Szerk.); o. 65–86). Springer Netherlands. https://doi.org/10.1007/978-94-017-9798-6_5
Letöltés ideje: 2024.03.02.
11. Báger Gusztáv (2016): Korrupció, Budapest, Akadémiai Kiadó.
https://mersz.hu/keres/b%C3%A1ger%20guszt%C3%A1v%20kompetencia/hivatkozas/dj169k_book1#dj169k_book1
Letöltés ideje: 2023.05.28.
12. Breslin, F. C., & Smith, P. (2005). Age-related differences in work injuries: A

multivariate, population-based study. *American Journal of Industrial Medicine*, 48(1), 50–56. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/ajim.20185>

Letöltés ideje: 2024.03.02.

13. EUR-Lex: Lifelong learning — key competences <https://eur-lex.europa.eu/EN/legal-content/summary/lifelong-learning-key-competences.html>

Letöltés ideje: 2023.11.04.

14. Falus Iván (főszerk.) – Szűcs Ida (szerk.) (2021): Didaktika [Digitális kiadás.] Budapest, Akadémiai Kiadó.
https://mersz.hu/keres/kompetencia/hivatkozas/m872d_189#m872d_189

Letöltés ideje: 2023.05.28.

15. Houghton, T., & Proscio, T. (2001). Hard Work on Soft Skillek: Creating a "Culture of Work" in Workforce Development. Public/Private Ventures, Philadelphia, PA.
<http://www.ppv.org/pdf/files/charting.pdf>.

Letöltés ideje: 2024.03.11.

16. Hadiyanto, Noferdiman, & Moehamin. (2017). Assessing Students and Graduates Soft Skills, Hard Skills and Competitiveness. *PEOPLE: International Journal of Social Sciences*, 3 (2), 1885-1906. <https://doi.org/10.20319/pijss.2017.32.18851906>

Letöltés ideje: 2024.03.02.

17. Nagy József (2010): A személyiség kompetenciái és operációs rendszere, Iskolakultúra 7-8. sz. SZTE, BTK, Neveléstudományi Doktori Iskola
http://real.mtak.hu/57884/1/15_EPA00011_iskolakultura_2010-07-08.pdf

Letöltés ideje: 2023.03.02.

18. Oláh Attila (2006): Pszichológiai alapismeretek, Bölcsész Konzorcium,
<https://mek.oszk.hu/05400/05478/05478.pdf>

Letöltés ideje: 2023.05.28.

19. Poór, J., Balogh, G., Dajnoki, K., Karoliny, M., Kun, A. I., & Szabó, S. (Szerk.). (2020). A munkakörök és kompetenciák pandémiaérintettsége. In *Koronavírus-válság kihívások és HR válaszok* (o. 34–44). Szent István Egyetem Menedzsment és HR Kutató Központ. https://mkik.hu/ckfinder/files/KoronaHR_kutatasi-jelentes.pdf

Letöltés ideje: 2024.03.10.

20. Schulte, P. A., Stephenson, C. M., Okun, A. H., Palassis, J., & Biddle, E. (2005). Integrating Occupational Safety and Health Information Into Vocational and Technical Education and Other Workforce Preparation Programs. *American Journal of Public Health*, 95(3), 404–411. <https://doi.org/10.2105/AJPH.2004.047241>

Letöltés ideje: 2024.03.10.

21. SPSSABC.HU (2021): Leíró statisztika: Ordinalis mérési szintű változó

<https://spssabc.hu/leiro-statisztika/ordinalis/>

Letöltés ideje: 2024.04.14.

22. SPSSABC.HU (2021): Spearman korreláció <https://spssabc.hu/ketvaltozos-elemzes/spearman-korrelacio/>

Letöltés ideje: 2023.06.16.

23. Szécsényi, K. (2021). *Frissdiplomás pályakezdőktől elvárt kompetenciák a munkaerőpiacon*. BCE Vezetéstudományi Intézet Szervezeti Magatartás Tanszék.

<https://szd.lib.uni-corvinus.hu/14556/>

Letöltés ideje: 2024.03.02.

24. Varga, E., Szira, Z., Boda, H., & Hajós, L. (2017). A munkaerőpiacon elvárt kompetenciák relevanciájának összehasonlító elemzése a munkáltatók és a felsőoktatásban végzős fiatal munkavállalók aspektusából. *Studia Mundi–Economica*, 4(1), 82–93. https://studia.mundi.gtk.szie.hu/sites/default/files/upload/studia/2017-vol4-no1/studia_mundi_vol_4_no_1_varga_szira_boda_hajos.pdf

Letöltés ideje: 2024.03.09.

25. Zakárné Horváth Ida (2003): Módszertani füzetek: Készségek, képességek, kompetenciák fejlesztése, MODINFO Kft. Budapest

http://www.knok.adatpark.hu/letoltesek/dokumentumok/Modinfo_Keszsegek_kepessegek_kompetenciak_fejlesztese.pdf

Letöltés ideje: 2023. 11.04.

Ábrák és táblázatok jegyzéke

1. ábra: „A személyiség egzisztenciális kompetenciái, operációs rendszere és kulcskompetenciái” (Nagy, 2010, 12.p.).....	5
2. ábra: „A személyiség operációs rendszerének kulcskompetenciái” (Nagy, 2007, 32. p.)	6
3. ábra (saját szerkesztés): Kompetenciadeficit és –sufficit.....	8
4. ábra: A kompetencia kéz modellje (Roóz J., 2006, 207.p.)	15
5. ábra: Fontosabbá váló kompetenciák (Poór és mtsai. 2020, 38. p.).....	16
6. ábra: A kitöltők elhelyezkedési és nyelvvizsga aránya (Saját kutatás, 2024).....	24
7. ábra: Nyelvhasználat szintje a munkahelyen (Saját kutatás, 2024)	25
8. ábra: Fejlesztési törekvések.....	29
9. ábra: Kompetenciák használata a munkahelyen.....	30
10. ábra: Nehézségek a munkahelyen a kompetenciák tükrében	31
11. ábra: Előzetes kompetenciák fejlődése a tanulmány és munkavállalás által (Saját kutatás, 2024).....	32
12. ábra: Legnagyobb erősségük a diákoknak	33
13. ábra: Fejlesztendőnek vélt kompetenciák	34
1. táblázat (saját szerkesztés): A kitöltők demográfiai és munkavállalási jellemzői (Saját kutatás, 2024)	23
2. táblázat (saját szerkesztés): Kompetenciák fontosságérzete (Saját kutatás, 2024)	26
3. táblázat (saját szerkesztés): Kompetenciák megléte (Saját kutatás, 2024)	27

Mellékletek

Kérdőív

Kedves Fiatal Munkavállaló!

Vincze Adrienn vagyok, az emberi erőforrás tanácsadó szakán tanulok a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetemen.

Diplomadolgozati kutatásomhoz szeretném a segítségedet kérni, melynek célja a fiatal munkavállalók kompetenciáinak vizsgálata.

Olyan fiatalok segítségét kérem a kitöltésben, akik tanulmányaik mellett diákmunkavállalók is egyben.

A kitöltés csak pár percet vesz igénybe, teljesen anonim és önkéntes. A válaszok csak összesített formában kerülnek felhasználásra a kutatás céljából. Kérlek, válaszaid őszinték és pontosak legyenek.

Köszönöm, hogy hozzájárulsz a diplomadolgozatom sikerességéhez!

Demográfiai kérdések

1. Nemed?

- nő
- férfi

2. Életkorod?

_____ (Rövid szöveges válasz)

3. Lakóhelyed jellege?

- Főváros
- Megyei jogú város
- Város
- Község

4. Mióta dolgozol diákként?

- Kevesebb, mint egy évé
- 1-2 éve
- Több éve

5. Legmagasabb iskolai végzettséged?

- Szakmunkásképző vagy szakiskolai bizonyítvány
- Szakközépiskolai vagy szakgimnáziumi érettségi
- Gimnáziumi érettségi

- OKJ vagy felsőfokú akkreditált okleveles képzés vagy technikum
 - Egyetemi diploma
6. Milyen jellegű munkát végzel?
- Fizikai
 - Szellemi
7. A tanulmányaidnak megfelelő munkakörben helyezkedtél el?
- Igen
 - Nem
8. Rendelkezel nyelvvizsgával?
- Nem
 - Igen
 - Többel is
9. Az alábbi kompetenciák véleményed szerint milyen mértékben fontosak? (Kérlek, hogy 1-4-ig terjedő skálán súlyozd a fontosságot! 1= Egyáltalán nem fontos, 4= Nagyon fontos!)
1. Digitális kompetenciák, IT ismeretek, online technológia használata
 - 1 – Egyáltalán nem fontos
 - 2 – Inkább nem fontos
 - 3 – Inkább fontos
 - 4 – Nagyon fontos
 2. Kommunikációs készségek, asszertivitás, konfliktuskezelés
 - 1 – Egyáltalán nem fontos
 - 2 – Inkább nem fontos
 - 3 – Inkább fontos
 - 4 – Nagyon fontos
 3. Empátia, érzelmi intelligencia, szociális készségek
 - 1 – Egyáltalán nem fontos
 - 2 – Inkább nem fontos
 - 3 – Inkább fontos
 - 4 – Nagyon fontos
 4. Együttműködés, csapatmunka
 - 1 – Egyáltalán nem fontos
 - 2 – Inkább nem fontos
 - 3 – Inkább fontos

- 4 – Nagyon fontos
- 5. Rugalmasság, gyors alkalmazkodás
 - 1 – Egyáltalán nem fontos
 - 2 – Inkább nem fontos
 - 3 – Inkább fontos
 - 4 – Nagyon fontos
- 6. Reziliencia, stressz tűrés, terhelhetőség
 - 1 – Egyáltalán nem fontos
 - 2 – Inkább nem fontos
 - 3 – Inkább fontos
 - 4 – Nagyon fontos
- 7. Önállóság
 - 1 – Egyáltalán nem fontos
 - 2 – Inkább nem fontos
 - 3 – Inkább fontos
 - 4 – Nagyon fontos
- 8. Időgazdálkodás
 - 1 – Egyáltalán nem fontos
 - 2 – Inkább nem fontos
 - 3 – Inkább fontos
 - 4 – Nagyon fontos
- 9. Problémamegoldó képesség
 - 1 – Egyáltalán nem fontos
 - 2 – Inkább nem fontos
 - 3 – Inkább fontos
 - 4 – Nagyon fontos
- 10. Lojalitás, elköteleződés
 - 1 – Egyáltalán nem fontos
 - 2 – Inkább nem fontos
 - 3 – Inkább fontos
 - 4 – Nagyon fontos
- 11. Idegen nyelvi kompetencia
 - 1 – Egyáltalán nem fontos
 - 2 – Inkább nem fontos

- 3 – Inkább fontos
- 4 – Nagyon fontos

10. Van-e más olyan kompetencia vagy készség, melyet fontosnak tartasz a munkahelyeden, kérlek, írd le:

11. Kérlek, osztályozd a kompetenciákat aszerint, hogy mennyire érzed magad magabiztosnak az elsajátításukban. (Kérlek, hogy 1-4-ig terjedő skálán értékeld: 1=Egyáltalán nem, 4= Magabiztos vagyok!)

1. Digitális kompetenciák, IT ismeretek, online technológia használata

- 1 – Egyáltalán nem
- 2 – Inkább nem
- 3 – Inkább igen
- 4 – Magabiztos

2. Kommunikációs készségek, asszertivitás, konfliktuskezelés

- 1 – Egyáltalán nem
- 2 – Inkább nem
- 3 – Inkább igen
- 4 – Magabiztos

3. Empátia, érzelmi intelligencia, szociális készségek

- 1 – Egyáltalán nem
- 2 – Inkább nem
- 3 – Inkább igen
- 4 – Magabiztos

4. Együttműködés, csapatmunka

- 1 – Egyáltalán nem
- 2 – Inkább nem
- 3 – Inkább igen
- 4 – Magabiztos

5. Rugalmasság, gyors alkalmazkodás

- 1 – Egyáltalán nem
- 2 – Inkább nem
- 3 – Inkább igen
- 4 – Magabiztos

6. Reziliencia, stressz tűrés, terhelhetőség

- 1 – Egyáltalán nem
- 2 – Inkább nem
- 3 – Inkább igen
- 4 – Magabiztos

7. Önállóság

- 1 – Egyáltalán nem
- 2 – Inkább nem
- 3 – Inkább igen
- 4 – Magabiztos

8. Időgazdálkodás

- 1 – Egyáltalán nem
- 2 – Inkább nem
- 3 – Inkább igen
- 4 – Magabiztos

9. Problémamegoldó képesség

- 1 – Egyáltalán nem
- 2 – Inkább nem
- 3 – Inkább igen
- 4 – Magabiztos

10. Lojalitás, elköteleződés

- 1 – Egyáltalán nem
- 2 – Inkább nem
- 3 – Inkább igen
- 4 – Magabiztos

11. Idegen nyelvi kompetencia

- 1 – Egyáltalán nem
- 2 – Inkább nem
- 3 – Inkább igen
- 4 – Magabiztos

12. Az alábbi kompetenciák közül melyek fejlesztésére törekszel leginkább? (Maximum hármat választhatsz!)

- Digitális kompetenciák, IT ismeretek, online technológia használata
- Kommunikációs készségek, asszertivitás, konfliktuskezelés
- Empátia, érzelmi intelligencia, szociális készségek

- Együtműködés, csapatmunka
- Rugalmasság, gyors alkalmazkodás
- Reziliencia, stressz tűrés, terhelhetőség
- Önállóság
- Időgazdálkodás
- Problémamegoldó képesség
- Lojalitás, elköteleződés
- Idegen nyelvi kompetencia
- Egyéb _____

13. Az alábbi kompetenciák közül válaszd ki azt a hármat, melyek a munkavégzésében leginkább szerepet játszanak.

- Digitális kompetenciák, IT ismeretek, online technológia használata
- Kommunikációs készségek, asszertivitás, konfliktuskezelés
- Empátia, érzelmi intelligencia, szociális készségek
- Együtműködés, csapatmunka
- Rugalmasság, gyors alkalmazkodás
- Reziliencia, stressz tűrés, terhelhetőség
- Önállóság
- Időgazdálkodás
- Problémamegoldó képesség
- Lojalitás, elköteleződés
- Idegen nyelvi kompetencia
- Egyéb _____

14. Az alábbi kompetenciák közül, melyek okoznak leginkább nehézséget a munkahelyeden? (Maximum hármat választhatsz!)

- Digitális kompetenciák, IT ismeretek, online technológia használata
- Kommunikációs készségek, asszertivitás, konfliktuskezelés
- Empátia, érzelmi intelligencia, szociális készségek
- Együtműködés, csapatmunka
- Rugalmasság, gyors alkalmazkodás
- Reziliencia, stressz tűrés, terhelhetőség
- Önállóság
- Időgazdálkodás
- Problémamegoldó képesség

- Lojalitás, elköteleződés
- Idegen nyelvi kompetencia
- Egyéb _____

15. Milyen szinten használod az idegen nyelvet a munkahelyeden?

- Nem használom
- Alapfokon használom
- Középfokon használom
- Felsőfokon használom

16. Szívesen vennél részt továbbképzéseken vagy tréningeken, hogy fejleszd a munkához szükséges kompetenciáidat?

- Igen
- Nem

17. Mennyire érzed, hogy az iskolai tanulmányaid során megszerzett készségek és tudások hasznosak voltak a munkahelyeden? (Kérlek, hogy 1-4-ig terjedő skálán értékeld: 1= Egyáltalán nem, 4= Teljes mértékben.)

- 1 – Egyáltalán nem
- 2 – Inkább nem
- 3 – Inkább igen
- 4 – Teljes mértékben

18. Mennyire érzed, hogy a diákmunka vállalásod során fejlődtek az előzetes kompetenciáid? (Kérlek, hogy 1-4-ig terjedő skálán értékeld: 1= Egyáltalán nem, 4= Teljes mértékben.)

- 1 – Egyáltalán nem
- 2 – Inkább nem
- 3 – Inkább igen
- 4 – Teljes mértékben

19. Munkavállalásod során mit tartasz legnagyobb erősségednek?

- _____

20. Munkavállalásod során miben érzed, hogy leginkább fejlődnöd kellene?

- _____

Strukturált interjú

Kedves HR Szakember!

Vincze Adrienn vagyok, emberi erőforrás tanácsadó szakon tanulok a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetemen.

Diplomadolgozati kutatásomhoz szeretném a segítségét kérni, melynek célja a fiatal munkavállalók kompetenciáinak vizsgálata.

Tapasztalatai, véleménye megosztásával hozzájárul kutatásom nézőpontjának szélesítéséhez és mélyebb betekintést nyerhetek általa.

A kitöltés 5-10 percet vesz igénybe, teljesen anonim és önkéntes. A válaszok összesített formában és anonim módon kerülnek felhasználásra a kutatás céljából.

Köszönöm, hogy hozzájárul a diplomadolgozatom sikerességéhez!

Demográfiai kérdések

Nem:

Életkor:

Lakóhely:

Végzettség(ek), szakképzettség(ek):

Pályán eltöltött idő:

Jelenlegi munkahely és eltöltött idő:

Beosztás:

Strukturált interjú kérdései

1. Kiválasztás során milyen típusú diák munkavállalókat szoktak keresni? Milyen kritériumokat vagy előzetes tapasztalatokat részesítenek előnyben a munkáltatók?
2. Melyek azok a kihívások, amelyekkel gyakran szembesülnek a diák munkavállalókkal kapcsolatban?
3. Véleménye szerint az alábbi kompetenciák megléte milyen mértékben fontosak a diákok sikeres munkavégzéséhez? Kérem, röviden indokolja válaszát.
 - Digitális kompetenciák, IT ismeretek, online technológia használata
 - Kommunikációs készségek, asszertivitás, konfliktuskezelés
 - Empátia, érzelmi intelligencia, szociális készségek
 - Együttműködés, csapatmunka
 - Rugalmasság, gyors alkalmazkodás
 - Reziliencia, stressz tűrés, terhelhetőség
 - Önállóság

- Időgazdálkodás
 - Problémamegoldó képesség
 - Lojalitás, elköteleződés
 - Idegen nyelvi kompetencia
4. Tapasztalatai alapján a diákok milyen mértékben rendelkeznek a felsorolt kompetenciákkal? Kérem, fejtse ki pár mondatban válaszát.
- Digitális kompetenciák, IT ismeretek, online technológia használata
 - Kommunikációs készségek, asszertivitás, konfliktuskezelés
 - Empátia, érzelmi intelligencia, szociális készségek
 - Együttműködés, csapatmunka
 - Rugalmasság, gyors alkalmazkodás
 - Reziliencia, stressz tűrés, terhelhetőség
 - Önállóság
 - Időgazdálkodás
 - Problémamegoldó képesség
 - Lojalitás, elköteleződés
 - Idegen nyelvi kompetencia
5. Milyen tapasztalatai vannak a diákokkal kapcsolatban az eddigi interjúk, vagy alkalmazások során, mi az a terület, amelyben a legnagyobb erősségüket látja?
6. Milyen területeken tapasztalható gyakran hiányosságok a diákok kompetenciáiban, és hol lenne a legnagyobb szükségük fejlődésre?
7. Milyen konfliktushelyzetek merülhetnek fel a diákok kompetenciájából adódóan?
8. A munkáltatók hogyan támogatják a diákok kompetenciafejlődését?
9. Meglátása szerint a fiatalok mennyire vannak tisztában a saját kompetenciáikkal, mennyire tudják megfogalmazni erősségeiket vagy hiányosságaikat?
10. Véleménye szerint a kompetenciák szerepe a jövőben felértékelődik, nem változik vagy csökkeni fog? Miért gondolja ezt?

NYILATKOZAT

Diplomadolgozat nyilvános hozzáféréséről és eredetiségéről

A hallgató neve: Vincze Adrienn
A Hallgató Neptun kódja: FM26KO
A dolgozat címe: Diák munkavállalói kompetenciák szerepe és lehetőségei a munka világában
A megjelenés éve: 2024
A konzulens intézetének neve: Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem
A konzulens tanszékének a neve: Vidékfejlesztés és Fenntartható Gazdaság Intézet

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

Ha a fenti nyilatkozattal valótlan állítottam, tudomásul veszem, hogy a záróvizsga-bizottság a záróvizsgából kizár és a záróvizsgát csak új dolgozat készítése után tehetek.

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

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

Tudomásul veszem, hogy dolgozatom elektronikus változata feltöltésre kerül a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem MATER Hallgatói Dolgozatok repozitóriumába. Tudomásul veszem, hogy a megvédett és

- nem titkosított dolgozat a védést követően
- titkosításra engedélyezett dolgozat a benyújtásától számított 5 év eltelte után nyilvánosan elérhető és kereshető lesz az Egyetem MATER Hallgatói Dolgozatok repozitóriumában.

Kelt: 2024. év 04. hó 29. nap


Hallgató aláírása

KONZULTÁCIÓS NYILATKOZAT

A Vincze Adrienn (név) (hallgató Neptun azonosítója: FM26KO) 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 javaslom¹.

A dolgozat állam- vagy szolgálati titkot tartalmaz: igen **nem**^{*2}

Kelt: Budapest, 2024.04.26.

Visztervelt Andren

Belső konzulens

¹ A megfelelő aláhúzendó.

² A megfelelő aláhúzendó.