

MIT VÁRNAK EL A KKV-K A GAZDASÁGI FELSŐOKTATÁSTÓL? - A KKV-K GAZDASÁGI FELSŐFOKÚ VÉGZETTSÉGŰ MUNKAERŐ IRÁNTI KERESLETE: KOMPETENCIAALAPÚ ELEMZÉS

Kárpáti-Daróczi Judit

DOI: [10.29180/978-615-6886-06-4_4](https://doi.org/10.29180/978-615-6886-06-4_4)

ABSZTRAKT

A felsőoktatási intézmények igyekeznek lépést tartani a vállalatok munkaerőpiaci igényeivel. Az azonban mindig nagy kihívást jelent a számukra, hogy a munkaerőpiaci elvárások mellett meg kell felelniük a képzési és kimeneti követelményekben foglaltaknak is.

A tanulmány fókuszában a gazdasági felsőoktatási képzés áll. A vizsgálat célja annak bemutatása, hogy milyen kompetenciákat várnak el a KKV-vezetők a frissen végzett gazdászoktól és mennyire vannak összhangban a képzési és kimeneti követelmények a munkaerőpiaci elvárásokkal. A publikáció szekunder és primer kutatásokon alapul.

Az eredmények tükrében elmondható, hogy a megkérdezett KKV-vezetők által elvárt legfőbb kompetenciák: a munka iránti alázat, a pontosság, a terhelhetőség, a fejlődési, tanulási képesség, a gyakorlatban is alkalmazható szaktudás és a megbízhatóság. Az IT-kompetenciák és az idegen nyelv ismerete is elvárás, de nem a legfontosabb. A kutatásból az is világossá vált, hogy szignifikáns különbség mutatható ki a külföldi és a magyar tulajdonú vállalatok munkaerőpiaci tudatossága között, ugyanis a külföldi vállalatok humánerőforrás-gazdálkodása tudatosabb, mint a magyar vállalkozásoké.

ABSTRACT

Higher education institutions try to keep up with the labor market needs of companies. However, it is always a big challenge for them that, in addition to the labor market expectations, they also have to meet the requirements of the Training and Output Requirements.

The focus of the study is higher education in economics. The purpose of the study is to show what competences SME managers expect from newly graduated economist and to what extent the training and output requirements are in line with labor market expectations. The publication is

based on secondary and primary research.

In the light of the results, it can be stated that the key competencies expected by the surveyed SME leaders are humility towards work, precision, resilience, the ability to learn and develop, practical expertise, and reliability. While IT skills and foreign language proficiency are also expected, they are not the most critical factors. The research also made it clear that a significant difference can be shown between the labor market awareness of foreign and Hungarian-owned companies, because the human resource management of foreign companies is more conscious than that of Hungarian companies.

BEVEZETÉS

A mikro-, kis- és középvállalkozások (KKV-k) a gazdasági növekedés egyik fő hajtóerejét képezik világszerte, így Európában is. A KKV-k alkalmazkodóképessége és rugalmassága különösen fontos a gyorsan változó gazdasági környezetben, és ez magában foglalja a megfelelő munkaerő megszerzését is. A KKV-k sikerének egyik kulcsa, hogy olyan munkaerő álljon rendelkezésre, amely nemcsak gazdasági ismeretekkel rendelkezik, hanem a szükséges kompetenciákkal, készségekkel és képességekkel is fel van vértezve (Barth et al., 2007). Ez a tanulmány a felsőfokú, gazdasági végzettségű munkaerő iránti keresletet elemzi a KKV-k kontextusában, különös tekintettel a szükséges kompetenciákra és képességekre.

A kompetenciaalapú megközelítés szerepe a munkaerőpiacon

A munkaerőpiacon egyre nagyobb szerepet kap a kompetenciaalapú megközelítés. A kompetencia fogalmának használata már az 1990-es évek óta széles körben elterjedt, de egységes kompetencia-meghatározás csak az OECD által 1997-ben elindított DeSeCo (Defining and Selecting Key Competencies) programmal kezdődött. A program nemcsak a fogalmat határozta meg, hanem tartalmazza a kulcskompetenciák fogalmazásának értelmezését, valamint a kulcsfontosságú területek listáját is. A DeSeCo meghatározása alapján a kompetencia az egyén azon képességeinek összessége, amelynek segítségével az egyén képes komplex feladatokat adott kontextusban sikeresen megoldani (Mihály, 2010). A kompetencia nem

csupán egy adott tudásanyag birtoklását jelenti, hanem a készségek és képességek összességét is, amelyek a munka hatékony elvégzéséhez szükségesek (Le Deist & Winterton, 2005). A gazdasági végzettségű munkaerővel szembeni elvárások nemcsak a szakmai ismeretekre korlátozódnak, hanem szélesebb körű kompetenciákat is igényelnek, mint például problémamegoldó képesség, kommunikációs készségek és digitális kompetenciák (Dyer & McDonough, 2016).

Kínálati oldalról pedig az Európai Bizottság és Tanács 2006. évi ajánlása európai referenciakeretet határoz meg az egész életen át tartó tanuláshoz szükséges kulcskompetenciákról. A referenciakeret tartalmazza azokat a kulcskompetenciákat, amelyekre a tudásalapú társadalomban minden munkaképes polgárnak szüksége van a személyes kiteljesedéshez és a foglalkoztathatóság megvalósításához.

A keretrendszer által meghatározott *kulcskompetenciák* (2006/962/EK:13):

- 1) Az anyanyelven folytatott kommunikáció;
- 2) Az idegen nyelven való kommunikáció;
- 3) Matematikai kompetencia, valamint természettudományos, technológiai és mérnöki kompetencia;
- 4) Digitális kompetencia;
- 5) A tanulás elsajátítása, valamint a tanulni tudás kompetencia;
- 6) Interperszonális és állampolgári kompetenciák;
- 7) Kezdeményezőkézség és vállalkozói kompetencia;
- 8) Kulturális tudatosság és kifejezőkézség.

A kulcskompetenciák alapján az Európai Képzési Keretrendszer által meghatározott képzési és kimeneti követelmények biztosítják felsőoktatási intézmények számára, hogy a gazdasági felsőfokú képzésben résztvevők a munkaerőpiaci elvárásoknak megfelelő tudással és készségekkel rendelkezzenek.

Bár az Európai Képesítési Keretrendszer integrálja mindezen kompetenciákat, Mihály (2010) szerint az Európai Unió kompetencia-katalógusa nem fedi le teljes mértékben a munkaerőpiaci követelményeket. Ez megnehezíti a felsőoktatási intézmények számára annak eldöntését, hogy

mit vegyenek fel a képzési portfóliójukba.

Magyarországon a kompetencia fogalmát, mint a munkaköri feladat elvégzésének képességét definiálták (Krisztián, 2010). Ennek tükrében két dimenzió mentén fogalmazták meg a kompetenciaelvárásokat: 1) a foglalkozással/munkakörrel kapcsolatos (feladatprofil) és 2) a munkavállaló személyiségével kapcsolatos kompetenciák (mint attribútum kompetenciaprofil) (Henczi, 2006).

1. A *feladatprofilba* azok a munkafeladatok tartoznak, amelyeket a munkavállalónak a szakképesítésével el kell tudnia végezni. Ennek meghatározásához a szakértők részletes munkaelemzést végeztek, valamint figyelembe vették a szakmai konvenciókat, szabványokat és jogszabályokat. A gazdasági végzettségűek tipikus feladatprofiljába tartozik az üzleti elemzés, a pénzügyi tervezés, a költségvetés ellenőrzése és a stratégiai döntések előkészítése. Ezek a feladatok magas szintű szakmai kompetenciákat igényelnek, de a személyes és szociális kompetenciák megléte szintén elengedhetetlen a hatékony munkavégzéshez (Jones & Tilley, 2003).

2. Az *attribútum kompetenciaprofil* pedig a tanulás eredményeként elvárt szakmai, személyes, szociális és módszertani kompetenciákat tartalmazza. A KKV-k által elvárt kompetenciaprofil tehát olyan elemeket tartalmaz, mint analitikus gondolkodás, problémamegoldó képesség, kreativitás, kommunikációs készségek és digitális kompetenciák (Le Deist & Winterton, 2005). A munkaerőpiac különösen nagyra értékeli azokat a munkavállalókat, akik képesek alkalmazni a digitális technológiákat és innovatív megoldásokat kínálnak a felmerülő problémákra (Cseresnyés, 2020). A tulajdonságprofilon belül négy kompetenciakategória került meghatározásra (Borbély, 2008): szakmai, személyes, szociális (társas) és módszerkompetenciák.

Szakmai kompetenciák

A szakmai kompetenciák olyan specifikus ismereteket és készségeket takarnak, amelyek egy adott területen szükségesek. A KKV-k számára például elengedhetetlen a pénzügyi menedzsment, a számvitel és az üzleti

stratégia területén szerzett tudás (Cseresnyés, 2020). Az Európai Képzési Keretrendszer célja, hogy a felsőoktatásban résztvevők olyan szakmai kompetenciákat sajátítsanak el, amelyek megfelelnek a gyorsan változó üzleti környezet követelményeinek (Barth et al., 2007).

Személyes kompetenciák

A személyes kompetenciák közé azok a tulajdonságok tartoznak, amelyek megléte elősegíti az egyén munkatevékenységének hatékony és eredményes elvégzését. Ilyenek például a fejlődőképesség, felelősségtudat, kitartás, kockázatvállalás, megbízhatóság, pontosság, döntésképesség, stressztűrőképesség, terhelhetőség, szervezőkészség, szorgalom és türelmesség.

Az önmenedzsmet, a döntéshozatal és a rugalmasság – kiemelt fontossággal bírnak a KKV-k környezetében, ahol a munkavállalóknak gyorsan kell alkalmazkodniuk az új kihívásokhoz (Le Deist & Winterton, 2005). A személyes kompetenciák közé tartozik az önálló munkavégzés képessége is, ami különösen fontos a kisebb vállalkozásokban, ahol az alkalmazottaknak több feladatkört is be kell tölteniük.

Szociális kompetenciák

A szociális kompetenciák magukban foglalják a munkafolyamatban résztvevőkkel való közvetlen kapcsolattartást és az ehhez kapcsolódó tevékenységeket, különösen az együttműködés, a kommunikáció és a konfliktuskezelés minőségét leíró tulajdonságokat. Ezek közül például a csapatmunka, az empátia és a hatékony kommunikáció elengedhetetlenek a KKV-k sikeréhez, ahol a csapatmunka kiemelt szerepet játszik (Dyer & McDonough, 2016). A gazdasági végzettségűeknek képesnek kell lenniük együttműködni más szakemberekkel, és gyakran vezető szerepet kell vállalniuk a vállalaton belüli projekteken (Jones & Tilley, 2003).

Módszer-kompetenciák

A módszer-kompetenciák közé azok a kompetenciák tartoznak, „amelyek a munkatevékenység során a személy munkamódszerére és -stílusára, problémamegoldására és gondolkodására jellemzőek és azon ismérvek,

amelyek a személynek a munkafolyamat meghatározásában játszott szerepét, a tevékenységhez való viszonyát, valamint tevékenységének minőségét írják le” A módszertani kompetenciák kategóriája három kompetenciacsoportha osztható: gondolkodás, problémamegoldás és munkamódszer, munkastílus (Kárpátiné, 2016:76).

A gazdasági felsőfokú képzés kimeneti követelményei

Az Európai Képzési Keretrendszer (EQF) kiemelt szerepet játszik a gazdasági felsőfokú képzés kimeneti követelményeinek meghatározásában. Az EQF biztosítja, hogy a gazdasági végzettségűek a munkaerőpiac által elvárt kompetenciákat sajátítsák el (Barth et al., 2007). Az EQF követelményei közé tartozik a szakmai kompetenciák mellett a készségek és képességek fejlesztése, mint például a kritikus gondolkodás és a problémaorientált szemlélet.

A gazdasági felsőoktatás célja, hogy a hallgatók olyan tudást és készségeket szerezzenek, amelyek alkalmazhatóak a gyakorlatban is. Ez különösen fontos a KKV-k esetében, ahol a munkaerőnek több feladatot kell ellátnia, és rugalmasan kell alkalmazkodnia a változó üzleti környezethez (Cseresnyés, 2020).

Munkaerőpiaci elvárások a gazdasági végzettségűekkel szemben

A munkaadók kompetenciaelvárásainak megismeréséhez az állashirdetések szolgálhatnak alapul. Gaál és társai a 2013-ban végzett kutatásukban arra a következtetésre jutottak, hogy a vállalkozások kompetenciákról szóló elképzelései meglehetősen változatos színvonalúak. A legtöbb KKV helytelenül értelmezi a fogalmat, mivel túl elvontnak ítéli azt (Gaál et al, 2013). Pluszban a vállalkozások csak a jelenbeli kompetenciaelvárásaikat fogalmazzák meg, ami további nehézséget jelent a felsőoktatási intézményeknek, hiszen ők csak a jövőbeli kompetenciaelvárásaikhoz tudják igazítani a képzéseiket.

A KKV-k munkaerőpiaci elvárásai a gazdasági végzettségűekkel szemben folyamatosan növekednek. A versenyképesség megőrzése érdekében a KKV-k olyan munkavállalókat keresnek, akik nemcsak mélyreható szakmai

ismeretekkel, hanem fejlett szociális és személyes kompetenciákkal is rendelkeznek (Dyer & McDonough, 2016).

A KKV-k igényei és kihívásai

A KKV-k általában kisebb erőforrásokkal rendelkeznek, mint a nagyvállalatok, így nagyobb hangsúlyt fektetnek arra, hogy olyan munkaerőt találjanak, akik több feladatot is képesek ellátni (Jones & Tilley, 2003). Az ilyen vállalkozások számára fontos, hogy a munkavállalók több területen is jártasak legyenek, például a pénzügyek, a marketing és a beszerzés területén is.

Az oktatás és a vállalati együttműködés jelentősége

A gazdasági képzést nyújtó felsőoktatási intézmények és a vállalatok közötti szoros együttműködés elengedhetetlen a KKV-k munkaerőpiaci igényeinek kielégítéséhez. A gyakornoki programok és a duális képzések lehetőséget biztosítanak a hallgatóknak, hogy gyakorlati tapasztalatot szerezzenek és jobban megértsék a KKV-k működését (Barth et al., 2007). Ezáltal a hallgatók felkészültebben kerülnek ki a munkaerőpiacra és jobban megfelelnek a vállalkozások elvárásainak.

Számos tanulmány vizsgálta a kétezres évek elejétől a gazdasági diplomásokkal szembeni munkaerőpiaci elvárásokat és kihívásokat, különösen a változó munkaerőpiaci dinamikák fényében. A kutatások rámutatnak arra, hogy a munkaadók egyre inkább a technikai és a nem technikai („puha”) készségek kombinációját várják el. Például Neubert és munkatársai (2015) tanulmánya hangsúlyozza az összetett problémamegoldás, az érzelmi szabályozás és a kommunikációs készségek növekvő fontosságát, különösen a technológia-intenzív iparágakban. Ez a változás azt tükrözi, hogy a diplomásoknak a modern munkahelyeken a technikai tudást és az interperszonális képességeket egyaránt birtokolniuk kell.

Hasonlóképpen, Humburg és van der Velden (2015) tanulmánya szerint a munkaadók gyakran olyan kompetenciakeveréket részesítenek előnyben, amely magában foglalja mind a technikai szakértelmet, mind a nem technikai

készségeket, mint csapatmunka és alkalmazkodóképesség. Ezek az eredmények összhangban vannak a szélesebb munkaerőpiaci trendekkel, amelyek azt jelzik, hogy a foglalkoztathatóság már nem csupán az akadémiai végzettségen alapul, hanem olyan attribútumokon is, mint kritikai gondolkodás, együttműködés és az alkalmazkodás képessége. Továbbá, a tudás valós alkalmazása és a kritikai gondolkodásra való egyre nagyobb fókusz arra ösztönözte az egyetemeket, hogy tanterveiket ezen igényekhez igazítsák (Desai et al., 2016).

Egy 2014-es tanulmány szintén rávilágít arra, hogyan érzékelik a diplomások a karrierjükre való felkészültségüket a technológiai fejlődés tükrében. A kutatás kimutatta, hogy sok gazdasági végzettségű fiatal a digitális írástudását fejleszti, miközben a nem technikai készségekre is koncentrálnak, amelyeket a munkaadók egyre inkább technikai képesítésekkel egyenértékűnek tekintenek (Pichler & Beenen, 2014).

A tíz évvel ezelőtti kutatásunkban azt találtuk, hogy a munkáltatók elsősorban a pontos, precíz munkavégzést, a megbízhatóságot, a terhelhetőséget, a fejlődési, tanulási képességet és a problémamegoldási készséget, valamint a teljesítmény- és eredményorientáltságot várják el a gazdasági végzettségű friss diplomásoktól (Kárpátiné, 2016). Tóthné Téglás 2020-as kutatásában pedig arról számolt be, hogy az automatizáció következtében átalakul a munkaerőpiac: bizonyos szakmák eltűnésére, míg új munkakörök megjelenésére, illetve a meglévő pozíciók jelentős átalakulására lehet számítani. A várható társadalmi és gazdasági változások folyamatosan formálják a munka tartalmi és szervezeti kereteit, ami magával hozza a sikeres munkavégzéshez szükséges kompetenciák átalakulását is. Ennek megfelelően a munkáltatók várhatóan újragondolják munkavállalóikkal szembeni elvárásaikat és új kompetenciaigényeket fogalmaznak meg mind a meglévő, mind az új alkalmazottak számára (Tóthné Téglás, 2020). A PWC jelentésében ez olvasható: „A globális helyzet tükrében egyre több vállalatnak jelent kihívást, hogy saját növekedési üteméhez igazodva találjanak megfelelő tehetségeket” (PWC, 2017 In Tóthné Téglás, 2020).

Végül, a diplomások alulfoglalkoztatottságát vizsgáló kutatások

megmutatták, hogy a felsőoktatásban megszerzett készségek és a munkaerőpiaci igények közötti eltérések csökkentett munkahelyi elégedettséget és lassabb karrierfejlődést eredményezhetnek (Green & Henseke, 2016). Ennek következtében a felsőoktatási intézmények folyamatosan arra kényszerülnek, hogy programjaikat a jelenlegi munkaerőpiaci trendekhez igazítsák.

Ezek a tanulmányok azt mutatják, hogy a gazdasági végzettségűek számára egyre összetettebbé válik a munkaerőpiac, ahol egyre nagyobb hangsúly helyeződik a műszaki tudás és az erős szociális és kognitív képességek kombinációjára. A hallgatók megfelelő képzése a felsőoktatási intézmények feladata. Ebben a folyamatban a legfőbb nehézséget az okozza, hogy a vállalatok csak a jelenlegi kompetenciaigényeiket tudják megmondani, a jövőbeli kompetenciaelvárásaikat nem (Kárpáti-Daróczi, 2017). Ráadásul a munkáltatók kompetenciaelvárásainak megfelelő képzési struktúra kialakításában a felsőoktatási rendszernek a munkaerőpiaci igényeken túl alkalmazkodnia kell az európai keretrendszerben meghatározott képzési és kimeneti követelményekhez is.

Az oktatási és vállalati szektor közötti együttműködés továbbra is kulcsfontosságú ahhoz, hogy a KKV-k megtalálják a számukra szükséges munkaerőt és versenyképesek maradjanak a globális piacon.

MÓDSZEREK

A kutatás célja empirikus adatokkal alátámasztani az elméleti hivatkozásokban megfogalmazott gondolatokat, valamint empirikus adatok gyűjtése a magyar munkaerőpiac munkaerő-kompetenciákkal kapcsolatos elvárásairól. Ennek érdekében az adatgyűjtés szekunder és primer kutatás kombinálásával történt.

A tanulmány a következő kutatási kérdésekre kereste a választ:

1. A gazdasági felsőfokú képzés megfelel-e a munkaerőpiaci igényeknek?
2. A KKV-knál mennyire tudatos a humán-erőforrás-gazdálkodás?

A kérdések alapján két hipotézist fogalmaztunk meg:

H1: A gazdasági felsőfokú szakképzés kimeneti követelményeinek

meghatározásakor a szerzők figyelembe vették a munkaerőpiaci követelményeket.

H2: A vállalatok tulajdonosi struktúrája és a munkaerő-utánpótlásra és -fejlesztésre vonatkozó stratégiáik között összefüggés mutatható ki.

A kutatás szekunder és primer kutatási módszereken alapult.

A *szekunder kutatás* célja annak vizsgálata volt, hogy a munkaerőpiac által megkövetelt kompetenciák mennyiben jelennek meg a gazdasági felsőfokú szakképzés képzési és kimeneti követelményeiben. Ehhez a képzési és kimeneti követelmények dokumentumainak elemzésére, valamint statisztikai adatok feldolgozására került sor. A kvalitatív kutatási rész a "Grounded Theory" módszerén nyugodott, amely tartalomelemzést jelent és amelynek során hármás kódolási technikát alkalmaztunk: nyílt kódolás, adatfeldolgozás és szelektív kódolás.

A "Grounded Theory" módszerének első lépése a nyílt kódolás, amely során a szöveg kulcsszavait és témáit keresik meg, feltárva azok jellemzőit és jelentését. Itt minél több kategória azonosítása a cél. Ez az alapos kódolás biztosítja, hogy a feldolgozás a képzési és kimeneti követelmények minden releváns tartalma előtt nyitott maradjon.

A második lépés az adatfeldolgozás, amely során olyan kérdésekre keresnek választ, mint "miért", "mikor", "hol" és "hogyan". Ez a szakasz az axiális kódolás révén történik, amely során a képzési kimeneti követelmények szövegét újraelemzik, kiemelve az egyes részek fő üzeneteit, és a kódokat a bekezdések mellé rendelik.

A harmadik szakasz a szelektív kódolás, amelynek célja a kulcskategóriák közötti kapcsolatok feltárása. Ez a lépés az előző kódolási fázisok kombinációjára épül, ahol a kulcsfogalmakat a korábban azonosított kategóriákhoz rendelik. Mivel egy-egy fogalom több kategóriában is megjelenhet, lehetőség nyílik a kategóriák számának csökkentésére és az ezek közötti kapcsolatok azonosítására (Schwartz, 2008). Az elemzés záró lépése a kulcstartalmak közötti kapcsolatok tesztelése és az összefüggések vizsgálata. A *primer kutatás* során a vállalkozók kompetenciaelvárásainak feltérképezésére került sor. Ehhez kvantitatív kérdőíves módszert

alkalmaztunk, amely számszerűsíthető eredményeket hozott és lehetővé tette az adatok statisztikai elemzését. A kutatás előkészítése során meghatároztuk a változókat és megterveztük a kérdőívet. A kutatási hipotézisek teszteléséhez leíró és matematikai statisztikai eszközöket alkalmaztunk, amelyek segítségével vizsgálni tudtuk a kutatási minta jellemzőit. Az SPSS-szoftver segítségével többféle statisztikai módszer, például abszolút és relatív gyakorisági sorok, leíró statisztikai mutatók (átlag, módusz, szórás), valamint hipotézisvizsgálati eljárások (korrelációelemzés) került felhasználásra a kritériumok közötti összefüggések feltárása érdekében.

EREDMÉNYEK

A másodlagos kutatás célja a gazdasági felsőfokú szakképzés kimeneti és vizsgakövetelményeiben megjelenő kompetenciák elemzése volt. Ezen kutatás révén feltártuk, hogy milyen kompetenciák szerepelnek a képzés kimeneti követelményeiben, illetve hogyan változtak ezek a kompetenciák az oktatási reformok hatására. A kompetenciák elemzését Borbély (2008) struktúrája alapján végeztük, és az egyes modulok személyes, szociális, valamint módszertani kompetenciáit gyűjtöttük össze és hasonlítottuk össze egymással.

Az elemzés kimutatta, hogy a munkaerőpiac által elvárt kompetenciák többsége megtalálható a képzési és kimeneti követelményekben. Az eltérő kompetenciáknál az figyelhető meg, hogy a különbség azok megfogalmazásában, illetve részletezettségében van. Az eltérő kompetenciákat az 1. táblázat tartalmazza.

1. táblázat. A munkaerőpiac által elvárt és a képzési és kimeneti követelményekben (KKK) szereplő Eltérő kompetenciák

Eltérő kompetenciák (KKK és Munkaerőpiac)		
Munkaerőpiaci elvárások	KKK-ban szereplő kompetenciák	KT*
alkalmazkodóképesség	monotóniatűrés, önfegyelem, türelmesség.	SZ
bizonytalanságkezelés	a körültekintés, elővigyázatosság, a figyelem megosztása, a nyitott hozzáállás	M
együttműködési képesség	együttműködésre képesség; a hatékony kérdésés készsége, meghallgatási készség, kompromisszum- és konszenzuskészség.	T
munka iránti alázat	elhivatottság	SZ

*Kompetencia típusa (KT) Sz: Személyes; M: Módszer T: Társas

Forrás: 39/2012. (XI.21.) EMMI rendelet és a primer kutatás alapján saját szerkesztés

Ennek fényében azt mondhatjuk, hogy a képzési és kimeneti követelmények összeállításánál a munkaerőpiaci elvárások is megjelennek. A probléma gyakran az intézmények kompetencia-alapú számonkérésének hiányában mutatkozik meg: a kompetenciák feltüntetésre kerülnek, ám ezek számonkérése – főleg a szóbeli vizsgáknál -nehezen nyomon követhető. Az első hipotézis tehát igazoltak tekinthető.

A munkaerőpiac által elvárt kompetenciák

A munkaerőpiac által elvárt kompetenciák körét primer kutatás segítségével határoztuk meg.

A primer kutatás eredményei képesek jelezni, hogy a vállalatok vezetői milyen kompetenciákat várnak el a végzett közgazdászoktól.

A kutatási minta

A munkaerőpiaci kereslet felmérésére primer kutatást végeztünk, kvantitatív kérdőíves módszerrel, amelynek célcsoportját magyarországi KKV-k vezetői és tulajdonosai alkották. A vállalkozói kérdőív első verzióját a szakirodalom elemzése alapján állítottuk össze, majd pilot felmérés során teszteltük. Ebben a szakaszban 6 kis- és középvállalkozás közép- és felsővezetői vettek részt. Arra kértük őket, hogy sorolják fel azokat a kulcskompetenciákat, amelyeket egy frissen végzett közgazdász diplomástól elvárnak. A tesztelés eredményeinek fényében szűkítettük az elméleti részben felsorolt kompetenciák listáját és a végleges kérdőívben már csak a 22 leggyakrabban említett kompetenciát kérdeztük meg.

A beérkezett válaszok és javaslatok alapján a kérdőívet kiértékeljük, majd kutatómódszertani szempontból módosítottuk. A kérdőív igen/nem-típusú kérdéseket tartalmazott, továbbá lehetőséget biztosított a válaszadóknak, hogy véleményüket szövegesen is kifejezzék. Ezen kívül arra kértük őket, hogy egy hétfokozatú Likert-skálán értékeljék véleményüket/megjegyzéseiket. A válaszadókat véletlenszerűen választottuk ki, a részvétel önkéntes volt.

A minta összetétele

Összesen 378 db válasz érkezett, de az ellenőrzés során helytelen vagy hiányos válaszok miatt 6 darab kérdőív értékelhetetlen volt, így összesen 372 értékelhető válasz került feldolgozásra.

A kutatás résztvevőinek közel háromnegyede cégtulajdonos vagy cégvezető, 20,2%-a középvezető és 4,9%-a valamilyen egyéb vezetői beosztásban dolgozik.

A mintában szereplő cégek demográfiai összetételénél a vállalkozás életkorát, méretét, a földrajzi lefedettséget, üzleti fókuszát, valamint a domináns ágazatot vizsgáltuk. A megkérdezett vállalkozások többsége mikrovállalkozás (85,9%), tizede kisvállalkozás (10,1%) és 4%-a középvállalkozás. Az érintett szektor tekintetében a vizsgált KKV-k több mint a fele szolgáltató, közel egyharmada kereskedelmi és egytizede termelő ágazatban működik. A tevékenységi terület vonatkozásában elmondható, hogy a vizsgált vállalkozások több mint 20%-a a nagy- és kiskereskedelem, 17,1%-a az építőipar, 13,25%-a az infokommunikáció, 6,21%-a a feldolgozóipar és kevesebb mint 4%-a a pénzügy és biztosítás, valamint az energiaipar területén tevékenykedik. A minta nem tekinthető reprezentatívnak, ám a kapott eredmények hozzájárulhatnak a KKV-k munkaerőpiaci igényeinek feltárásához.

A KKV-k vezetőit arra kértük, hogy a felsorolt kompetenciákat 0-6-ig terjedő Likert-skálán értékeljék aszerint, hogy mennyire tartják fontosnak azokat a friss gazdasági diplomásokkal szemben támasztott elvárásaik szempontjából (0: egyáltalán nem fontos; 6: elengedhetetlen (2. táblázat).

A 2. táblázat tartalmaz egy korábbi, 2012-es kutatás eredményeiből származó adatot is: a vállalatvezetők által elvárt kompetenciák sorrendjét.

Megállapítható, hogy az egyes kompetenciák fontosságát jelző átlagos pontszámok 2023-ban többnyire magasak voltak, az átlagok között nem szignifikánsak a különbségek, a megkérdezett vezetők az egyes kompetenciákat az átlagosnál fontosabbnak tartják és a legalacsonyabb átlagértéket 2023-ban is a mások motiválásának képessége kapta 3,73 (2012-ben ez az érték 3,74 volt).

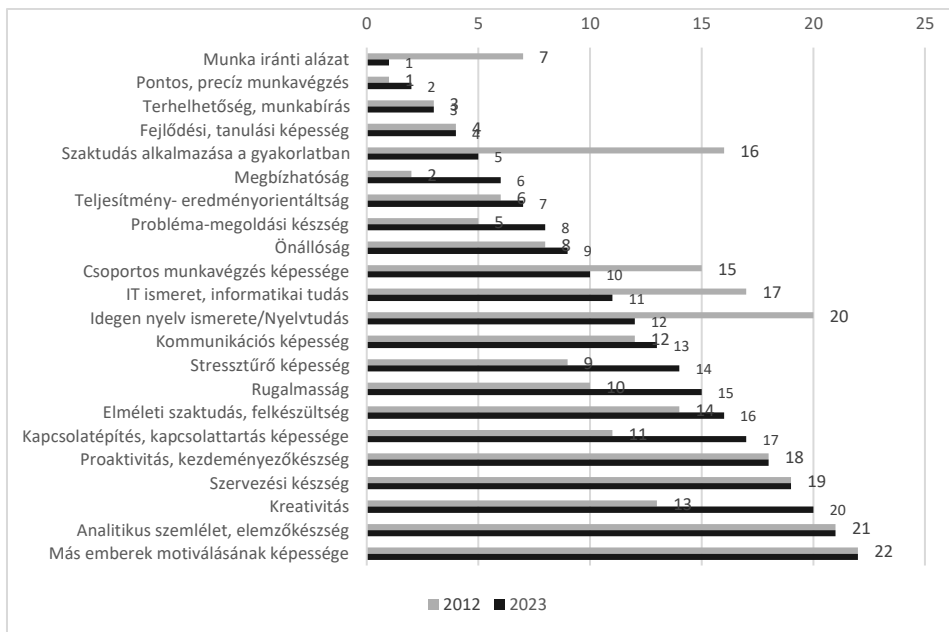
2. táblázat. A megkérdezett KKV-vezetők által értékelt kompetenciák átlagának sorrendje (2012, 2023)

Tényleges munkaadói elvárások	2012	2023						
	Rank	Rank	Komp. csop.	N Valid	Mean	Std. Dev.	Varian ce	Mode
Munka iránti alázat	7	1	P	312	5,46	0,78	0,61	6
Pontos, precíz munkavégzés	1	2	P	314	5,43	0,86	0,74	6
Terhelhetőség, munkabírá	3	3	P	310	5,13	0,87	0,75	5
Fejlődési, tanulási képesség	4	4	P	315	5,1	1,05	1,09	6
Szaktudás alkalmazása a gyakorlatban	16	5	M	308	5,08	1,04	1,07	6
Megbízhatóság	2	6	P	314	5,07	0,96	0,91	6
Teljesítmény-eredményorientáltság	6	7	M	312	4,98	1,12	1,26	6
Probléma-megoldási készség	5	8	M	310	4,94	1,05	1,1	6
Önállóság	8	9	P	298	4,91	0,99	0,98	5
Csoportos munkavégzés képessége	15	10	S	305	4,91	0,98	0,97	5
IT ismeret, informatikai tudás	17	11	PR	312	4,87	1,15	1,32	6
Idegen nyelv ismerete/Nyelvtudás	20	12	PR	314	4,84	1,08	1,16	5
Kommunikációs képesség	12	13	S	308	4,7	1,24	1,54	6
Stressztűrő képesség	9	14	P	309	4,67	1,16	1,35	5
Rugalmasság	10	15	P	315	4,66	1,39	1,93	5
Elméleti szaktudás, felkészültség	14	16	PR	315	4,65	1,16	1,34	5
Kapcsolatépítés, kapcsolattartás képessége	11	17	S	302	4,61	1,33	1,78	5
Proaktivitás, kezdeményező-készség	18	18	M	299	4,44	1,22	1,49	5
Szervezési készség	19	19	S	295	4,32	1,25	1,56	4
Kreativitás	13	20	M	289	4,05	1,58	2,49	5
Analitikus szemlélet, elemző-készség	21	21	M	291	4,03	1,38	1,90	4
Más emberek motiválásának képessége	22	22	S	290	3,73	1,46	2,13	4

¹ Kompetencia csoport: PR: Szakmai, P: Személyes, S: Szociális, M: Módszertani

Forrás: Saját számítás a primer kutatás kérdőíve alapján.

Szemléletesebb képet ad a munkaerőpiaci elvárások sorrendjének változásáról az 1. ábra.



1. ábra. A munkaerőpiaci elvárások alakulása 2012-ben és 2023-ban (átlagok sorrendje)

Forrás: Saját primer kutatások alapján saját szerkesztés

A munkaerőpiaci elvárások között a megkérdezettek a munka iránti alázatot tartják a legfontosabbnak (5,46-os átlagértékkel), amit a pontos, precíz munkavégzés, valamint a terhelhetőség, munkabírás és a fejlődési, tanulási képesség követ. Ez utóbbiak a korábbi, 2012-es felmérésben is az első öt elvárt kompetencia között foglaltak helyet. Az eredményekben a nyelvtudás fontossága felértékelődött: míg 2012-ben ez a kompetencia a 20. helyen volt, 4,06-os értékkel (ami már akkor is megdöbbentő eredmény volt, tekintve, hogy ez mindig is a munkáltatók elvárásainak előterében áll, mind az álláshirdetésekből, mind a szakirodalomból), addig 2023-ban a KKV-vezetők rangsorában a 12. helyre ugrott fel (4,84-es értékkel). Az alacsony pontszám egyik okának még mindig azt találjuk magyarázatként, hogy a mintában a mikro- és kisvállalkozások felülreprezentáltak. Számukra általában az a probléma, hogy a legtöbbjük kevésbé nyitott a külföldi piacokra, mint a közepes vagy nagyvállalatok. Így ők az idegen nyelvtudás fontosságát ezért még mindig kevésbé tartják fontosnak.

A másik nagy változás az elvárásoknál a gyakorlatban is alkalmazható

szaktudás (amely a 2012-es 16. helyről 2023-ban az 5. legfontosabb elvárássá vált a megkérdezettek körében). A KKV-k-nál tehát fontos, hogy a végzett közgazdászok ne csak az elméleti ismeretekkel legyenek tisztában, hanem képesek legyenek az elméleti tudásukat a gyakorlatba is átültetni.

Szintén több helyet ugrott előre az IT ismeret, valamint a csoportos munkavégzés, team-munka is. Az IT ismeretek napjainkban már a legtöbb munkahelyen elengedhetetlenek, többek között az Ipar 4.0 eredményeként, valamint az egyre elterjedtebbé váló home office-nak is köszönhetően, ezért ez nem meglepő eredmény. A csoportmunkában való aktív részvétel elvárásának valószínűleg a vállalkozásoknál egyre gyakrabban alkalmazott projektszemlélet lehet az egyik magyarázata.

A jelenlegi elvárásoknál háttérbe szorult a stressztűrő képesség, a rugalmasság, a kapcsolatépítés, kapcsolattartás képessége, valamint meglepő módon a kreativitás, ami a 2012-es felmérésnél fontos elvárás volt. Ezeket a kompetenciákat tehát a többi kompetenciánál hátrébb sorolják a megkérdezettek a munkaerőpiaci elvárásaikban.

A megkérdezett vezetők munkaerőpiaci tudatossága

A vállalatok munkaerőkeresletének elemzése során feltártuk a vezetők munkaerőpiaci tudatosságát is.

A felmérésből kiderült, hogy a vezetők csaknem harmada (32,4%-a) készít munkaerőtoborzási és munkaerőfejlesztési tervet (3. táblázat). Ez az érték 2012-ben 26,3% volt. Ez az érték még mindig elég alacsony, vagyis KKV-k nagy része még mindig nem tudatosan tervezi a munkaerőpótlását.

A kutatás nem tárt fel összefüggést a vállalati méretindexek (alkalmazottak száma és a forgalom nagysága) és a munkaerőpótlási tervek elkészítése között, így a vállalati méretkategóriák nem különböznek szignifikánsan a munkaerőfejlesztési terveket készítő és nem készítő csoportok között.

Ugyanakkor szignifikáns kapcsolat volt kimutatható a tulajdonosi szerkezet és a helyettesítési stratégia kidolgozásának szintje között.

3. táblázat A válaszok megoszlása a munkaerő-utánpótlási és -fejlesztési szokások és a tulajdonosi struktúra szerint

Tulajdonosi struktúra	A munkaerő-utánpótlási és fejlesztési terv készítése		Sum
	Nem	Igen	
Magyar tulajdonú	78,3%	21,7%	100%
Külföldi tulajdonú	53,4%	46,6%	100%
Összesen	67,6%	32,4%	100%

Pearson's $\chi^2=30,715$ Szignifikanciaszint= 0,000 Cramers's V= 0,334

Forrás: Saját számítás a primer kutatás vállalkozói kérdőíve alapján.

A 3. táblázatban látható a Cramer's V-index, melynek értéke 0,334, ami gyenge, de szignifikáns kapcsolatot jelez a tulajdonosi szerkezet és a munkaerőcsere- és fejlesztési terv készítésére való hajlandóság között. Így 99%-os biztonsággal kijelenthető, hogy a külföldi tulajdonú cégek nagyobb valószínűséggel készítenek tervet, mint a magyar tulajdonú cégek. A külföldi tulajdon megjelenése tehát növelte a munkaerőpótlási terv készítésének valószínűségét. Ez azt jelenti, hogy a 2. hipotézis részben igazolódik.

KUTATÁSI KORLÁTOK

A kutatásnak vannak korlátai. Az egyik korlát az, hogy az elméleti szinten bemutatott munkaerőpiaci igények tesztelésére korlátozott számú vezető tudunk megkérdezni. Mivel a kutatás a közelmúltban kezdődött és plusz források bevonása nélkül készült, az empirikus adatgyűjtéshez több időre van szükség. Ez a korlát egyúttal kijelöli a jövőbeli kutatás irányát is. Ezen kívül fontos lenne a hallgatói oldal megkérdezése is, hogy teljes képet kaphassunk arról, hogy ők hogyan érzik, milyen munkaerőpiaci elvárásoknak kell megfelelniük és véleményük szerint mennyire vannak a felsőoktatási intézmények által felkészítve a munkáltatók elvárásaira.

KÖVETKEZTETÉSEK ÉS JAVASLATOK

A primer kutatás eredményeit a szekunder forrásokkal összevetve megállapítható, hogy a munkáltatók által leggyakrabban említett kompetenciák a munka iránti alázat, a megbízhatóság, a pontosság, a terhelhetőség és a tanulási, fejlődési képesség, valamint a gyakorlatban is

alkalmazható szaktudás, nem pedig a proaktivitás, a szervezési készség, a kreativitás, az elemzőkészség és más emberek motiválásának képessége. Ugyanakkor a vezetés, a rugalmasság és a döntéshozatal (amelyek a képzési és kimeneti követelmények között szerepelnek) nem annyira fontos követelmények a munkáltatók számára.

Még nagyobb a szakadék a munkáltatók elvárásai és a szociális kompetenciákra vonatkozó képzési és kimeneti követelmények között. A kapcsolatok fenntartásának és kiépítésének képessége volt az egyetlen közös elem, ám a munkáltatói elvárások között ez sem volt fontos. Ezen túlmenően a képzési és kimeneti követelményekben azonosított kompetenciaelemeket, a jártasságot, a tömörséget és a világosságot nem említették a munkaadók, helyette a kommunikációt, a csapatmunkát, a proaktivitást és a mások motiválására való képességet jelölték meg.

A módszertani kompetenciák közül a kreativitás, az analitikus készségek, valamint a szakértelem gyakorlati alkalmazására való képesség a munkáltatók elvárásaiban és a képzési és kimeneti követelményekben egyaránt említett kompetenciák.

A logikus gondolkodás képessége követelményként jelenik meg a képzési és kimeneti követelményekben, míg a munkában való alázat csak a munkáltatók elvárásaként szerepel, ott viszont az első helyen.

Összességében megállapítható, hogy a munkaerőpiac által megkövetelt kompetenciák többsége megtalálható a képzési és kimeneti követelményekben. Így az 1. hipotézis megerősítést nyer.

Megállapítható tehát, hogy a képzési és kimeneti követelmények megfogalmazásakor a szakemberek figyelembe vették a munkaerőpiaci elvárásokat. Sok esetben a probléma a képzés elszámolhatóságánál jelentkezik hangsúlyosabban, ahol a kompetenciák ugyan fel vannak tüntetve, de ez nehezen követhető, különösen a szóbeli vizsgán.

A vállalkozások vezetőinek válaszaiból kiderült, hogy a vállalkozások mintegy harmada készít munkaerőfelvételi és -fejlesztési terveket. A munkaerőfejlesztési tervet készítő vállalkozások között azonban a külföldi és a többségi külföldi tulajdonú vállalkozások felülreprezentáltak, míg a magyar és a többségi magyar tulajdonú vállalkozások jelentősen alulreprezentáltak.

A munkaerőpiac elsősorban a szakmai ismeretek gyakorlati alkalmazhatóságának fejlesztését igényli a képző intézményektől. Ennek érdekében kiemelt szerepet kell kapnia a szakmai gyakorlatoknak, a duális képzésnek, és sokkal nagyobb figyelmet kell fordítani a vállalkozásoknál a szakmai gyakorlatok előkészítésére. Ehhez a felsőoktatásnak szorosabban együtt kell működnie a munkaerőpiaccal. Ez a folyamat elindult, ugyanis a Nemzeti felsőoktatási törvény (Nftv). 108. § 1b. pontjában megfogalmazott duális képzés definíciója már nem tartalmazza a teljes idős (nappalis) munkarendi kötöttséget, tehát lehetővé teszi, hogy levelező tagozaton tanuló hallgatók is részt vegyenek a duális képzésben (2011. évi CCIV. törvény 108. §).

ÖSSZEFOGLALÁS

A KKV-k munkaerőpiaci kereslete a gazdasági végzettségű munkaerő iránt kompetenciaalapú megközelítést kíván. A szakmai, személyes és szociális kompetenciák együttes megléte elengedhetetlen a modern gazdasági szakemberek számára (Le Deist & Winterton, 2005). Az Európai Képzési Keretrendszer által meghatározott képzési és kimeneti követelmények biztosítják, hogy a gazdasági felsőfokú képzésben résztvevők a munkaerőpiaci elvárásoknak megfelelő tudással és készségekkel rendelkezzenek. Az oktatási és vállalati szektor közötti együttműködés továbbra is kulcsfontosságú ahhoz, hogy a KKV-k megtalálják a számukra szükséges munkaerőt, és versenyképesek maradjanak a globális piacon.

Azok a szervezetek, amelyek szorosabb kapcsolatot ápolnak a felsőoktatási intézményekkel, ezáltal jobban megismerhetik a munkaerőpiacra belépő friss diplomások kompetenciáit, és ha lehetőségük adódik, részt vehetnek a képzésükben is, valószínűleg eredményesebbek lesznek a munkaerő fejlesztésében és biztosításában. Ezt szem előtt tartva, a jövőben érdemes lenne feltárni a vállalatok és a felsőoktatási intézmények közötti együttműködések jelenlegi állapotát, valamint a további bővítési lehetőségeket.

FELHASZNÁLT IRODALOM

1. Barth, M., Godemann, J., Rieckmann, M., & Stoltenberg, U. (2007): Developing Key Competencies for Sustainable Development in Higher Education. *International Journal of Sustainability in Higher Education*, 8(4), 416-430.
2. Borbély, T. B. (2006): A kompetencia fogalma a szakképzésben és a foglalkoztatáspolitikában. *Munkaügyi Szemle* 2006. 05/0304 Budapest. Elérhető: http://www.munkaugyiszemle.hu/sites/default/files/Borbely_Tibor_Bors.pdf
3. Cseresnyés, Z. (2020): The Competence Needs of SMEs in the Context of Digital Transformation. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 27(5), 745-765.
4. Desai, S., Berger, R., & Higgs, M. (2016): Critical thinking skills in business education: A renewed focus on real-world application. *Journal of Business and Management Education*, 8(3), 51-69.
5. Dyer, L., & McDonough, B. (2016): Competencies for Small and Medium-Sized Enterprise Managers in an Innovation Context. *Journal of Innovation Management*, 4(2), 30-45.
6. Gaál, R., Diósi, E. and Benedek, Sz. (2013): Mindenki a kompetenciáról beszél. *Munkaügyi Szemle*, 57. (3) 32-40. Elérhető: <https://www.munkaugyiszemle.hu/mindenki-kompetenciarol-beszeli>
7. Green, F., & Henseke, G. (2016): The changing graduate labour market: Analysis using a new indicator of graduate jobs. *Oxford Review of Education*, 42(6), 682-699.
8. Henczi, L. (2006): A kompetenciamodell – szakértői szemmel. *Szakképzési Szemle* 22(4). Budapest. Elérhető: [115-Article%20Text-364-1-10-20180418.pdf](https://www.munkaugyiszemle.hu/115-Article%20Text-364-1-10-20180418.pdf)
9. Humburg, M., & van der Velden, R. (2015): Skills and the graduate recruitment process: evidence from two discrete choice experiments. *Economics of Education Review*, 49, 24-41.
10. Jones, O., & Tilley, F. (2003): Competitive Advantage in SMEs: Organising for Innovation and Change. *Wiley*, Chichester.

11. Kárpáti-Daróczi, J. (2017): Possibilities of non-university higher vocational trainings in competence development. In: Berényi, László (ed.) *Management Challenges in the 21st Century. Volume IV: Focus on PhD Studies Saarbrücken, Germany: Lambert Academic Publishing (LAP), (2017) pp. 57-84., 23 p*
12. Kárpáti Daróczi, J. (2016): A kompetencia hatalom? Mit ér a gazdasági felsőfokú képzés, ha nem ad diplomát? Doktori értekezés. Pannon Egyetem Gazdálkodás- és Szervezéstudományok doktori Iskola
13. Krisztián, B. (2010): A tanácsadói kompetencia körül, *Tudásmenedzsment*, 11 (1), 10-18.
14. Le Deist, F. D., & Winterton, J. (2005): What is Competence? *Human Resource Development International*, 8(1), 27-46.
15. Mihály, I. (2010): Nemzetközi tapasztalatok az Európai Képzési Keretrendszer munkálatai közben. Budapest: Iskolakultúra, 2010 (5-6.) 11-32. Elérhető: <https://ojs.bibl.u-szeged.hu/index.php/iskolakultura/article/view/21023>
16. Neubert, M., Mainert, J., Kretschmar, A., & Greiff, S. (2015): The assessment of 21st century skills in industrial and organizational psychology: Complex and collaborative problem solving. *Industrial and Organizational Psychology*, 8(2), 238-268.
17. Pichler, S., & Beenen, G. (2014): Technology and the future of graduate employment: The need for non-technical skills. *Technology in Society*, 36(1), 56-64.
18. PwC (2017): Digitalizáció és szakemberhiány. Nincs vezérigazgató, aki ezektől ne tartana ma. PwC Magyarországi Vezérigazgató Felmérés, PwC Magyarország, Budapest, <https://www>.
19. Schwartz, K. (2008): Képzésinnovációs folyamatok szervezésének és irányításának gyakorlata a hazai gazdasági felsőoktatásban. PhD-értekezés. Szent István Egyetem Gödöllő Gazdálkodás és Szervezéstudományok Doktori Iskola
20. Tóthné Téglás, T. (2020): Frissdiplomásokkal szembeni munkaerőpiaci kompetenciaelvárások menedzsment szemléletű vizsgálata. Doktori

értekezés. Szegedi Tudományegyetem Gazdaságtudományi Kar
Közgazdaságtani Doktori Iskola

21. 2006/962/EK: Az Európai Parlament és a Tanács ajánlása az egész életen át tartó tanuláshoz szükséges kulcskompetenciákról. Az Európai Unió Hivatalos Lapja, 2006.12.30., Brüsszel. Elérhető: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006H0962&from=DA>
22. 2011. évi CCIV törvény a nemzeti felsőoktatásról. Hatályos: 2024. 09.01.- Elérhető: <https://njt.hu/jogszabaly/2011-204-00-00>. Letöltve: 2024. 09.29.