

OTDK-dolgozat

Készítette:

Guba Dávid

2013

Mit fejleszt a Vállalkozásfejlesztés, avagy Készség- és kompetenciavizsgálat
a Miskolci Egyetem Vállalkozásfejlesztés Mesterszakos hallgatóinak
körében.

What does the enterprise-development develop, or Skill and Competency
research amongst the Masters students of Miskolc University.

Tartalomjegyzék

BEVEZETÉS.....	1
1. A VÁLLALKOZÓI ÉLETPÁLYA.....	2
1.1. Elméleti áttekintés	2
1.1.1. A vállalkozó fogalma.....	2
1.1.2. A vállalkozó tulajdonságai	4
1.2. Miért lesz valaki vállalkozó?.....	9
1.2.1. Előnyök.....	10
1.2.2. Hátrányok	11
1.2.3. Végeredmény.....	12
2. KOMPETENCIA ÉS FELSŐOKTATÁS	13
2.1. Kompetencia.....	13
2.1.1. Kompetenciamérés napjainkban.....	14
2.1.2. Nemzetközi kitekintés	15
2.1.3. Hazai helyzet	16
2.2. A CHEERS felmérés	17
2.2.1. Diplomások szakmai sikeressége	17
2.2.2. Számít az ország?	18
2.2.3. A CHEERS kutatás további konklúziói.....	19
3. KUTATÁSI EREDMÉNYEK BEMUTATÁSA	20
3.1. Tulajdonságok, melyek meghatároznak	20
3.1.1. Hallgatói tulajdonságok.....	21
3.1.2. A képzés iránya	24
3.1.3. A sikerhez vezető tulajdonságok fejlődése.....	27
3.2. Kompetenciavizsgálat a Vállalkozásfejlesztés Mesterszak hallgatóinak körében	29
3.2.1. Számszerű eredmények elemzése.....	29
3.2.2. Az eredmények véleményezése.....	31
3.3. Korábbi kutatások felhasználása	32
3.3.1. Karriertervek.....	32
3.3.2. Segítő tulajdonságok és gátló tényezők.....	33

3.3.3.	Elvárt havibér	35
3.3.4.	Motivációs tényezők.....	36
3.3.5.	A tanulmányok haszna.....	36
3.3.6.	Konzekvencia	37
4.	MÉLYINTERJÚ.....	39
4.1.	Interjúalanyom.....	39
4.2.	Az interjú fontosabb megállapításai	39
4.3.	A mélyinterjú zárógondolatai	42
5.	JAVASLATOK	44
	ÖSSZEFOGLALÁS	46
	IRODALOMJEGYZÉK	48
	MELLÉKLETEK	51
1.	számú mellékelt: Tulajdonság kérdőív	51
2.	számú melléklet: Kompetencia kérdőív	52
3.	számú melléklet: Készségvizsgálat kérdőív	54
4.	számú melléklet: A mélyinterjú kérdései	61

Ábrajegyzék

1. ábra: A válaszadók domináns tulajdonságai	23
2. ábra: A képzés tulajdonságformáló hatásának iránya	25
3. ábra: A képzés befejezésekor várható eredmények	26
4. ábra: A tulajdonságok jelentősége a sikeres vállalkozói életpályához	27
5. ábra: A kompetenciavizsgálat eredményeinek szemléltetése vonaldiagramon	29
6. ábra: A kompetenciavizsgálat eredményeinek intervallumok szerinti megoszlása	31
7. ábra: A vállalkozásindítást nehezítő tényezők	34
8. ábra: Sikerhez vezető személyiségjegyek a vállalkozói életpályán	35
9. ábra: A tanulmányok haszna a vállalkozói életpálya során	37

BEVEZETÉS

Kutatási témám megválasztásnál elsődleges szempont volt, hogy az eredmények aktuálisak, továbbá a gyakorlatban is felhasználhatóak legyenek. Véleményem szerint egy domináns tulajdonságokat összegző elemzés a Miskolci Egyetem Vállalkozásfejlesztés Mesterszakos hallgatóiról, mindenképp a szak előnyére válhat, ugyanis amellett, hogy számadatokkal igazolja a képzés pozitív jellemzőit, rávilágít annak hiányosságaira is. Hasonló vizsgálatok szélesebb körű terjedésével a felsőoktatási intézményeknek egy új rangsora készülhetne el, amelyet releváns adatok alapoznának meg. A vizsgálataim széles, társadalmi szintre is kiterjednek, az eredmények továbbgondolása aktuális problémák megoldásához is segítséget nyújthat. A készség és kompetenciavizsgálatok terjedése korunk egyik fő fejlődési irányvonala, ám hazánk lemaradása egyes országokhoz képest sajnos vitathatatlan. A felzárkózás pozitív hatással lenne többek közt országunk gazdasági életére, és közvetve nemzetközi megítélésére is, hisz annak jelentősége, hogy az emberek megtalálják a számukra ideális karrier utat, megkérdőjelezhetetlen.

A fent említett eredmények eléréséhez azonban az adatok minél szélesebb, hitelesebb feltérképezése szükséges, kutatásom ennek szem előtt tartásával készül. Az adatok mélyítésének érdekében, több kérdőíves vizsgálat térképezi fel a hallgatói válaszokat, továbbá a kutatási terület egyik szaktekintélyének véleménye is feldolgozásra kerül. Ahhoz azonban, hogy egy ilyen mélységű elemzési munka elkészüljön, kétség kívül szükséges a vonatkozó kutatások és publikációk megismerése, feldolgozása. Reményeim szerint munkám eléri célját, nevezetesen, hogy a jövőben, a gyakorlatban is használható irodalmi forrássá váljon, melyek előidézhetik bizonyos javaslatok megvalósítását.

1. A VÁLLALKOZÓI ÉLETPÁLYA

„Na de ki is az a vállalkozó?”

Arra, hogy ki is az a vállalkozó nincs egyértelmű válasz. A „szakma” annyira sokrétű, annyira kiterjedt, mint horizontálisan, mint vertikálisan, hogy a kérdés megválaszolása újabb és újabb kérdéseket vet fel. Az összes szakmát érdemes úgy szétválasztanunk, miszerint az egyik csoportba a vállalkozók tartoznak a másikba pedig mindenki, aki alkalmazottként dolgozik. Mint említettem újabb kérdések merülnek fel. Akkor egy orvos munkáját tekintve közelebb áll egy kertészhez mintsem bármelyikük egy vállalkozóhoz? Az a helyzet, hogy sok szempontból igen. Ami miatt sokakban felmerül, hogy ez a csoportosítás értelmetlen az az a berögződés, miszerint a munkákat fizetés alapján kimondva vagy kimondatlanul csoportosítjuk. Tehát a vállalkozóknak különleges képességeik vannak? Talán igen, de akkor mi a helyzet a kényszervállalkozókkal?

Ez csak egy kis ízelítő, abból, ahogy a kérdések kérdéseket szülnek az alcím megválaszolása során. Ebben a fejezetben próbálom amennyire csak lehetséges behatárolni, hogy ki is az a vállalkozó.

1.1. Elméleti áttekintés

Vannak kérdések, melyek a közgazdászok érdeklődésének folyamatosan a középpontjában vannak. Ilyen a címben szereplő is, miszerint „Ki a vállalkozó?” Bármennyire is foglalkoztatja a gondolkodókat, napjainkban még sincs olyan megfogalmazás, melyet az irodalom egységesen elfogad.

1.1.1. A vállalkozó fogalma

Munkám e része egy rövid áttekintést ad, arra nézve, hogy az évek során a közgazdászok hogyan kísérelték meg definiálni a vállalkozót, mint egyént. Az alfejezet elkészítése során felhasználtam Dr. Fülöp Gyula professzor publikációit. Érdekes, hogy az egyes gondolkodók eltérő szempontok szerint vélték lehetségesnek a vállalkozói közösség definiálását.

Peter Kilby megfogalmazása talán elég tág ahhoz, hogy felölelje a vállalkozó társadalom, jelentős részét, nevezetesen a vállalkozó „nagy és fontos élőlény, akinek jellemzői és sajátosságai teljesen a szemlélő nézőpontjától függenek”. Vagyis a vállalkozó jellemzői az emberi nézőpontok szerint változnak. Ez olyan tény, ami kiállhatja az idő próbáját, ugyanis napjainkban is igaz, hogy a társadalmi rétegek, a korcsoportok, de a különböző

jellemű emberek is más és más véleménnyel vannak a vállalkozókról, arról nem is beszélve, ha egy vállalkozó nézőpontját hasonlítjuk össze egy alkalmazottként dolgozó személy véleményével.

Mill a hangsúlyt a kockázatra helyezte. Szerinte ez a fő különbség a vállalkozók és a menedzserek közt. Gondolatai hatással voltak Schumpeter munkásságára.

Schumpeter szerint a gazdaságelmélet alapja az egyensúlyi helyzet, ebben azonban nem sok szerepet játszik a vállalkozó. Ennek oka nem az, hogy a vállalkozóknak ne lenne hatalmas jelentősége, épp ellenkezőleg. Az elmélet szerint a vállalkozó aktív, egyensúlytalanságot teremtő lény, egy kiváló innovátor, aki lerombolja a fennálló egyensúlyt. Munkájának egyik leglényegesebb állítása a klasszikus közgazdaságtan kritikája. Rámutat arra, hogy a változás a piacon, nem az általánosan elfogadott módon megy végbe, miszerint a termelő reagál a fogyasztói igényekre. Épp ellenkezőleg, Schumpeter szerint a változást a termelő kezdeményezi, majd ezt reagálja le a fogyasztótársadalom. Az alkotó által bevezetett fogalom meghatározás, hogy a vállalkozó az „új kombinációk” létrehozója, a személy, aki előidézi a változást. A megfogalmazás egyrészt kiterjeszti a fogalmat a kisvállalkozók köréről a nagyvállalkozókra is, mi több, mindenkire, aki az élet bármely területén újat alkot. Ugyanakkor az állítás érdekessége, hogy az egyén csak a vállalkozás létrehozásának ideje alatt számít vállalkozónak, amint az üzlet megalapozottá, működőképpé válik, a létrehozója megszűnik vállalkozónak lenni.

Solomon kiterjesztette a vállalkozó használható fogalmát, munkája eredményeként a következő meghatározás született: „innovatív személy, aki valamilyen változást hoz létre az értékben, időt és fáradságot szentelve erre, vállalva a... pénzügyi, pszichológiai és szociális kockázatot... egy tevékenységorientált perspektívában... és pénzbeli és személyes viszonzásként elfogadja a létrejött jutalmakat”

Mivel a vállalkozók a gazdaság minden ágában megtalálhatóak, ezért a definíció megalkotása során fontos annak figyelembevétele, hogy az ne legyen túlzottan korlátozó, ölelje fel a szakma minél nagyobb területét. Ennek eleget tesz Robert Hisrich, szerinte „a vállalkozás valami új és értékes dolog létrehozásának folyamata, amelyben a vállalkozó biztosítja a szükséges időt és erőfeszítést, vállalja a felmerülő pénzügyi, pszichikai és szociális kockázatot, és megkapja az ennek következtében létrejövő pénzbeli és személyes meglegedettséget nyújtó jutalmakat.” Vagyis a vállalkozó kockáztat az újítás

és fejlesztés közben, annak érdekében, hogy olyan javak keletkezzenek, melyek az övéi lesznek. A megfogalmazás bár nem tér ki rá, de egyértelművé teszi, hogy mivel a vállalkozó viseli a kockázatot, így az esetlegesen keletkező veszteségeket, károkat szintén ő viseli.

Baumol szerint a vállalkozás ugyan természetes, de mégsem rutintevékenység. A vállalkozóknak az előnyszerzéshez képzeleterő kell az új dolgokban rejlő lehetőségek megvalósításához. Ezzel elérkeztünk ahhoz a ponthoz, ami a vállalkozókat és a „nem vállalkozókat” tulajdonságok szerint próbálja különválasztani. Munkám következő alfejezete ezzel a kérdéssel foglalkozik részletesen.

1.1.2. A vállalkozó tulajdonságai

Az előző fejezet az próbálta feltérképezni, hogy a vállalkozókat hogyan próbálták előttünk definiálni, van azonban egy másik érdekes kérdés miszerint: Melyek a sikeres vállalkozó fontos tulajdonságai? Ez nem azt jelenti persze, hogy olyan jellemzőket gyűjtöttek össze a közgazdászok, melyek minden vállalkozóban megvannak. A felsorolások csupán azt próbálták feltérképezni, hogy melyek azok a tulajdonságok, melyek egy vállalkozót sikeressé tehetnek munkájában. „Vannak ilyenek?” – kérdezhetnénk, de a válasz kivételesen egyértelmű, mégpedig „Persze, hogy vannak”. Ebből a szempontból a vállalkozói szakma is ugyanolyan, mint bármely másik, vagyis alapvető emberi tulajdonságaink befolyásolják, esetenként meghatározzák, hogy mennyire lehetünk sikeresek benne. Jó példa erre egy óvónői hivatás, melynek iskoláját sokan elvégezhetik, mégis csak néhány emberből válhat jó óvónő. Hasonló a vállalkozói munka, hisz a vállalkozói igazolvány szinte bárki számára elérhető, ez azonban nagyon messze van a sikeres vállalkozástól. Ez az alfejezet azt hivatott feltérképezni, hogy a közgazdász társadalom alkotói szerint mely tulajdonságok teszik a vállalkozót sikeressé.

Gyakran említett jellemzők

Azok a jellemzők, melyek a leggyakrabban említésre kerülnek a vállalkozói siker kapcsán, a teljesítményorientáció és a kockázatvállalási készség. A sikerre való törekvés természetes, tekintve, hogy a vállalkozó közvetlenül érdekelt a sikerben. A kockázat kezelésének képessége szintén elengedhetetlen, hiszen ebben a szakmában a rizikó vállalása a mindennapok velejárója. Azon kutatások közül, melyek a vállalkozói személyiségjegyekkel foglalkoznak, a legtöbb McClelland teljesítményszükséglet-

elméletére épül. A kutatók túlnyomó többsége szerint a személyiségjegyek közül, a vállalkozókra legjellemzőbb a kockázatvállalás.

Természetesen a vélemények a tulajdonságok kutatásakor is megoszlanak, a gondolkodók másik csoportja szerint más jellemzők a leglényegesebbek. Welsh és White meghatározása szerint, a sikeres vállalkozók személyiségjegyei a kezdeményezőkészség, az innovációra való törekvés, az ambíció, az agresszió, a felelősségvállalás képessége, az egészséges mértékű önbizalom, a reális környezetszemlélet és a jó koncepcióalkotó képesség.

Szerb László nyomán

Szintén a sikeres vállalkozói lét tulajdonságainak területén alkotott Szerb László. Alkotása nyomán a legfontosabb jellemzőket az alábbiakban ismertetem. Fontos megjegyezni, hogy az itt leírt „vállalkozó” csoportba, melynek tulajdonságait elemezzük, nem minden személy tartozik bele, aki rendelkezik vállalkozói igazolvánnyal. A leírt jellemzők azt segítik elő, hogy valaki vállalkozóként sikeressé válhasson.

- Kalkulált kockázatviselés és kockázatmegosztás.

Az előre számítható kockázat kezelése, áthárításának képessége előnyt jelent a vállalkozók számára. A hárítás egyik elterjedt módja a pénzügyi befektetők bevonása, ezáltal mérsékelve a lehetséges veszteség vállalkozóra eső mértékét.

- Kreativitás és innováció képesség.

Az új fejlesztések elfogadása és kihasználása a vállalkozói felfogás sajátja. Sokáig a kreativitást veleszületett adottságnak tekintették, napjainkban azonban általánosan elfogadott nézet, hogy tanulható és fejleszthető.

- Önállóság

Ahogy a „magas” és az „alacsony” emberi tulajdonságok, ugyanúgy tulajdonság az is, hogy ki az, aki vágyik az irányításra, és ki az, aki jobban szeret irányított lenni. Az egyik nem jobb vagy rosszabb a másiknál, azonban nagy előny, ha tisztában vagyunk azzal, hogy melyik csoportba tartozunk. Ha az előbbibe, akkor érdemes elgondolkoznunk vállalkozás alapításán, azonban, ha az utóbbiba, akkor törekedjünk arra, hogy alkalmazottként helyezkedjünk el. Korunk problémája, hogy az önállóság és a magabiztosság olyannyira „népszerű” tulajdonságokká váltak, hogy az is próbál határozottnak tűnni, aki jellemzőjét vizsgálva nem az, pedig más beosztásban kifejezetten sikeres lehetne.

- A teljes elkötelezettség, eltökéltség, kitartás és hit a sikerben.
Ha a vállalkozó nem hisz abban, hogy az ötlete működhet, akkor nagy valószínűséggel a környezete sem fog. Bizonyos emberek lelkesedése meglepő módon hat ki környezetükre, egyszerűen cselekvésre készíteti őket, bármilyen racionális indok nélkül. Gyakorlatilag az emberek nem az ötletben hisznek, hanem az emberben, aki hisz az ötletben. Ez oda-vissza alapon működhet, a vállalkozóban a rá számítók kialakíthatnak egy bizonyítási vágyat, ez a helyzet pedig súlyos válságokon is átvezethet egy vállalkozást.
- Az önmegvalósítás és a növekedés vágya.
A pénz és a profit sok esetben csak eszközök az önmegvalósításban, egyfajta mérce a sikerre, a teljesítmény számszerű kifejezése. Kívülállók számára ezért egyes vállalkozók úgy tűnhetnek, mintha folyamatosan egy versenyen vennének részt, és ez nem is áll messze a valóságtól.
- A lehetőség és célorientáció
Az erőforrásokban a jövőbeli lehetőségeket látni a sikeres vállalkozók sajátja. A célorientáció kiváló mérce a siker mérésére, mivel egy vállalkozó sosem fog túl alacsony célokat kitűzni, mivel magának bizonyít, nem pedig egy fölötte állónak, ezért nincsenek anyagi jutalmak és bónuszok egy adott cél elérésekor, így nincs is értelme az alacsony elvárásoknak.
- Kezdeményezőkézség és személyes felelősség.
Sok ember tudatosan, vagy tudat alatt kerüli az olyan helyzeteket, ahol személyesen vonható felelősségre. Szintén sokak várnak arra, hogy valaki kezdeményezzen, ők pedig követhessék. Ezzel szemben a sikeres vállalkozók jellemükből fakadóan keresik azokat a helyzeteket, ahol minden személyes felelősség rajtuk lesz, ha kezdeményezni kell, akkor pedig nem várnak másokra, nem hárítják másra a döntést.
- Kitartó, folyamatos problémamegoldás.
A problémák egyes embereket elriasztanak, másokat viszont vonzanak. A vállalkozók az utóbbi csoportot erősítik, ameddig reális esélyt látnak egy cél elérésére, addig küzdenek érte. Fontos tény azonban, hogy a vizsgált csoport tagjai nem fanatikusok, ha egy helyzet teljesen kilátástalanná válik, ők is feladják elképzeléseiket, és próbálják mérsékelni a veszteségeket.
- A megerősítés keresése.

Az itt ismertetett jellemzők sorából bizonyos szinten kilóg a megerősítés keresése. A vállalkozó az önmegvalósító, célorientált problémamegoldó, aki egy személyben képes elvezetni emberek csoportját úgy, hogy minden döntésért teljes felelősséget vállal, azonban az egész „rendszer összedől”, ha nem kap pozitív visszajelzéseket. A visszajelzésnek nem föltétlen kell, hogy szakmaiak legyenek. Megadhatja a környezet bármely olyan része, amely fontos a vállalkozó számára, de ha egyikük sem adja meg, a motiváció fokozatosan megszűnik, a vezető, már nem vezeti csoportját, csupán tagjává válik. Így helyzettől függően a vállalkozás működhet ugyan tovább, de nem olyan színvonalon, mintha a vezető megkapná a számára szükséges megerősítést. Fontos megjegyezni, hogy a legtöbb vállalkozó énképében ez a tulajdonság nem tudatos, hanem tudat alatt működik. A vezető általában nem tudja megfogalmazni, hogy a megerősítés hiánya a probléma, csupán érzi, hogy fogy a motivációja.

- A belső kontroll

Az, hogy valaki tisztában van képességeivel nem jelent minden esetben negatív tulajdonságot, épp ellenkezőleg. A vállalkozó pontosan tudja, hogy ő a vezető, hogy a rendszer nélküle nem működne. hiszi, hogy sikerei és kudarcai a teljesítményétől függenek, és nem a sorstól vagy a szerencsétől.

- A tolerancia a bizonytalanság, a stressz és a kudarc iránt.

A havi fizetésből élő dolgozók a hónap elején tudják, hogy mennyi lesz a nettó jövedelmük, és tudnak vele kalkulálni. Ha ez nem így van, nagyrészüik folyamatosan ezen gondolkodik, nem tud tőle elvonatkoztatni. A vállalkozó ezt a bizonytalanságot képes tolerálni, nem okoz számára rossz közérzetet.

Az emberek nagytöbbsége stresszhelyzetben pánikszerű állapotba kerül, és elveszti racionalitását. Stresszhelyzetben a vállalkozó sem minden esetben tud nyugodt maradni, azonban tud gondolkodni, és nem hoz elhamarkodott döntéseket.

A kudarc a vállalkozót sok esetben nem tántorítja el pályájától. Épp ellenkezőleg, tapasztalatként, egyfajta befektetésként értékeli, majd újrakezdi tevékenységét.

- Önbizalom és optimizmus

A vállalkozó nem kérdőjelezi meg képességeit kudarc esetén sem, és ez sok esetben kulcsfontosságú. Mint fent említettem egyes emberek nagymértékben motiválják környezetüket, és így együtt tudnak túljutni az akadályokon. A helyzet

veszélye, hogy ha a vezető elveszíti magába vetett hitét, nagy valószínűséggel az őt követő „sereg” is elbukik.

- Kemény munka

A vállalkozók esetében nem számíthatunk órabért. Pontosabban számolhatunk, csakhogy irreleváns az eredmény. Ez az az ok, ami miatt a vállalkozók soha nem dolgoznak lassan, ráérősen. A munkavégzés intenzív, és még így is sokszor több ideig tart, mint azoké, akik alkalmazottként dolgoznak.

Szerb László tehát a fenti jellemzőket ismertette, mint a vállalkozói sikert meghatározó tényezőket.

A magyar vállalkozók jellemzői

A magyar vállalkozók jellemzői Robert D. Hisrich professzor és Dr Fülöp Gyula professzor munkája alapján kerülnek ismertetésre. Kutatásuk során a magyar vállalkozók személyiségjegyeinek önértékelésére került sor, ezért az eredmény, nem közvetlenül a vállalkozói tulajdonságokat tükrözi, hanem azt, hogy hazánk vállalkozói, hogyan vélekednek saját magukról. A felmérés során tulajdonságpárok kerültek felvázolásra a válaszadók előtt, a kérdőív bal oldalán adott tulajdonság, jobb oldalán pedig annak ellentéte található. A két oszlop közt elhelyezett ötfokozatú skálán kellett értékelniük, hogy rájuk adott tulajdonság, vagy annak ellentéte a jellemzőbb. Egyes és ötös értékelés esetén a tulajdonságpár egyik oldala sokkal inkább jellemzője a megkérdezett személynek. Kettes és négyes szám esetén már nem annyira szélsőségesen, de még mindig jellemzőbb az egyik tulajdonság. Hármass válasz esetén a két megadott tulajdonság közül mindkettő ugyanolyan súllyal tartozik a mintában szereplő személy tulajdonságai közé.

A kutatás eredménye az, hogy saját megítélésük szerint a magyar vállalkozók aktív és társas lények. Ezek a tulajdonságok a szélsőséges, egyértelműen domináns értékelést kapták a válaszadóktól, vagyis egyáltalán nem jellemző rájuk, hogy passzívak vagy egyéniek lennének. Az aktivitásra egyértelműen szükség van, ha valaki vállalkozóként akar érvényesülni. A társas tulajdonság szintén előny, hisz a vállalkozók szinte minden esetben emberekkel találkoznak munkájuk során. Ha valaki nem szeret társaságban lenni, szorong, ha emberekkel kell beszélnie, akkor nem sok esély van arra, hogy sikeres vállalkozó legyen.

Kevésbé egyöntetűen, azonban szintén jellemző rájuk, hogy bátrak. Erre szükség is van bizonyos döntések meghozatalához. A bátorság segít a kockázat elviselésében, és az esetleges mélypontokon való továbbjutásban. A magyar vállalkozók türelmetlenek, ami nem minden helyzetben pozitívum. Jellemző továbbá, hogy fáradtak, azonban ez érthető is, tekintve, hogy az esetek nagytöbbségében mind óraszámban mind teljesítményben többet dolgoznak, mint az átlagos beosztott. Hazánkban szükség van rá, hogy rugalmasak legyenek, hisz az új helyzetekre való reagálás kulcsfontosságú lehet. Saját megítélésük szerint határozottak. Ez utóbbi talán a vállalkozói lét bármely területén elengedhetetlen feltétele annak, hogy valaki sikeres legyen.

A válaszadók a középso, semleges választ adták a versenyző- nem versenyző, a realisztikus- idealisztikus és a specialista- általános tulajdonságpárok esetében. Ez azt jelenti, hogy a felsorolt ellentétpárok ugyanolyan mértékben jellemzőek rájuk. A verseny motiválhatja a vállalkozót, de általában nem ez a vállalkozás elsődleges célja, ezért érthető a köztes megoldás. Az idealisztikus és realisztikus, tulajdonképpen az optimista és a realista személyiség közötti választás. Itt azonban fel sem merült a pesszimista jellemző lehetősége, vagyis a magyar vállalkozók közt vannak, akik jól ítélik meg a helyzeteket, és vannak, akik túl pozitívan látják, azonban nagy hátrány a vállalkozói sikeresség elérésében, ha valaki negatívan szemléli a világot.

Kérdés, hogy a vállalkozói sikerhez szükséges tulajdonságok súlya időben és térben hogyan változik. Vagyis az a személy, aki emberi tulajdonságait tekintve sikeres vállalkozó lehet a világ egy bizonyos pontján, szintén sikeres lenne-e más földrajzi területen. A felvetés másik része szintén elgondolkodtató. Mire megszülethet a jellemzőknek egy általánosan elismert gyűjteménye, akkorra nem változik-e a társadalmi és jogi környezet olyan mértékben, hogy az egyes tulajdonságok súlyát ez befolyásolja. Példa erre, hogy a kockázatviselés fontos, de a politikai és jogi stabilitás növelése, valamint a társadalom kiegyensúlyozott, általános jóléte csökkentheti a kockázatot.

1.2. Miért lesz valaki vállalkozó?

Az hogy hogyan válik valaki vállalkozóvá alapvetően két módon történhet. Az egyik lehetőség, amikor adott személy számára a vállalkozói hivatás a legtesthezálóbb, úgy érzi, hogy sikeres tudna lenni vállalkozóként. Sok olyan előnye van a szakmának, ami vonzhatja a leendő vállalkozókat. Vannak, akiket a tulajdonságaik, és vannak, akiket egy jó ötlet juttat erre a döntésre, de a lényeg, hogy a leendő vállalkozó saját választása ez a

pálya. A másik lehetőség az, hogy ha valaki alkalmazottként nem tud elhelyezkedni, ezért úgy dönt, vállalkozónak áll. Őket nevezzük kényszervállalkozóknak. A sikerek tekintetében a két csoport közel sem azonos szinten helyezkedik el. A hagyományos úton pályát kezdő vállalkozóknak jelentősen nagyobb esélyük van vállalkozási céljaikat elérni, hisz őket nem a szükség vezérli. Képességeik általában közelebb állnak az ideális vállalkozóéhoz, mint a kényszervállalkozóké, és gyakrabban vezérli őket egy jó ötlet, ami szintén az eredményesség kulcstényezője lehet.

Tehát az indok, hogy a kényszervállalkozók miért kerülnek a vállalkozói pályára egyértelmű. A szükség vezérli őket, megélhetési forrást látnak benne, és sok esetben nem engedhetik meg maguknak, hogy válogassanak a szakmák között. Tekintve, hogy a kényszervállalkozók indoka egyértelmű, ezért a pályaválasztási okok kutatásakor velük nem foglalkozom részletesebben.

De miért kezd valaki önszántából vállalkozásba? Illetve miért nem teszi ezt mindenki? A vállalkozói pálya hordoz magában bizonyos előnyöket és hátrányokat a munkavállalókéval szemben, ez vitathatatlan. Ezek a tényezők az adott személy jellemétől függően eltérő súllyal rendelkeznek, ezért a végső döntés (miszerint vállalkozó legyen adott személy vagy ne) eltérő eredményt ad. Az alábbiakban a legjellemzőbb előnyök és hátrányok kerülnek bemutatásra.

1.2.1. Előnyök

Nem kérdés, hogy a vállalkozói szakmának vannak bizonyos előnyei az alkalmazotti állással szemben, különben senki nem választaná önszántából ezt a pályát.

- **Önmegvalósítás**

A vállalkozóknak igénye van a munkájukkal kapcsolatos eredményeik elismerésére. Azt, amit elérnek, maguknak köszönhetik, az eredményeik egyértelműen látszanak vállalkozásuk fejlődésén.

- **Önállóság**

A vállalkozók maguk osztják be idejüket, és maguk hozzák meg szakmai döntéseiket. Nem kell indokolniuk cselekedeteiket, tekintve, hogy nincs főnökük. A saját ízlésük alapján alakíthatják ki vállalkozásukat, a cég profiljától kezdve, a bútordarabok színéig minden döntést egy személyben hozhatnak. Maguk választják alkalmazottaikat, nem áll fenn annak a veszélye, hogy adott munkatárssal hosszútávon összeférhetetlenség alakul ki.

- **Karrier**

A vállalkozói szakma szépsége, hogy folyamatos az előrejutás lehetősége. Ha a munkavállaló keményen dolgozik, akkor is elmaradhat az előléptetése, helyhiány, a cég hanyatlása vagy akár személyes unszimpatia miatt. Ezzel szemben, ha egy vállalkozó jó döntéseket hoz, és keményen dolgozik, szinte biztos, hogy megkapja az ezért járó jutalmat, nevezetesen vállalkozása fejlődését.

1.2.2. Hátrányok

Ahogy minden karrierútnak, úgy a vállalkozóinak is vannak hátrányai is. Ezeket az alábbiakban ismertetem.

- **Munkaidő**

Az alkalmazottként elhelyezkedők munkaóráinak száma általában könnyedén számolható, ellenben kérdés, hogy a vállalkozók esetében mit számolunk ebbe a kategóriába. Számolhatjuk a vállalkozás területén (ha van ilyen) fizikailag eltöltött időt. Ennél realisabb, a vállalkozással kapcsolatos minden ügyintézészt ebbe a kategóriába sorolni. Legtágabban értelmezve minden olyan idő a vállalkozó munkaidejének tekinthető, amikor vállalkozásával foglalkozik, beleértve a tervezést, elemzést, vagyis a vállalkozáson való gondolkodását is. Márpedig egy sikeres vállalkozó általában rengeteget gondol vállalkozására.

- **Bizonytalanság**

Az alkalmazottak hónap elején tudják, hogy mennyit fognak keresni, teljesítménybér alapján pedig meg tudják becsülni. Ezzel szemben a vállalkozó nem tudja mennyit fog keresni, sőt hitelesen és pontosan általában megbecsülni sem tudja. Az alkalmazásban állók szerződése kötött időre szól, adott dátumig jó eséllyel lesz állása, ez a vállalkozók esetében nem áll fenn.

- **Bonyolult jogszabályok**

A vállalkozás szabályos működéséhez sok helyre kell egyszerre figyelnie a vállalkozónak. Hatalmas felelősség van rajta, hogy minden jogszabálynak megfeleljen, és folyamatosan naprakésznek kell lennie.

- **Társadalmi megítélés**

Napjainkban a vállalkozók társadalmi megítélése rossz, és egyre romlik. A külső szemlélő az előnyöket látja, a hátrányokat pedig sok esetben nem feltételezi. Az emberi irigység a vállalkozók munkáját így könnyűnek, túlfizetettnek gondolja. Itt

persze logikusan felmerül a kérdés, hogy aki úgy gondolja, hogy a vállalkozóké egy irreálisan sok előnnyel rendelkező szakma, az hogy-hogy még nem indított saját vállalkozást?

1.2.3. Végeredmény

Fontos, hogy az emberi személyiségek különbözőségéből adódóan, ami az egyik ember számára előny, az a másiknak hátrány is lehet. Például a szakmai önállóság van, akinek szükséges a kiegyensúlyozott léthez, és van, akire olyan terhet róna, amitől nem tudna munkájára koncentrálni. Tulajdonságaink meghatározzák, hogy számunkra a vállalkozói életpálya választása többségében előnyökkel vagy hátrányokkal jár. Ha rosszul mérjük fel képességeinket, akkor nem fogjuk magunkat jól érezni munkánk során, sőt szabadidőnkben sem. Ha felismerjük a hibánkat, akkor jó esetben megváltoztathatjuk, kijavíthatjuk azt.

A vállalkozókkal kapcsolatban számtalan vitatható dolog van, sok az olyan kérdés, amelyben megoszlanak a vélemények, egyben azonban szinte minden kutató és közgazdász egyet ért. Ez pedig az, hogy a vállalkozók kétség kívül nagy hatást gyakorolnak a környezetükre. Ez igaz a településükre, a lakosok életére, és igaz makroszinten vizsgálva, egy ország teljes gazdaságára.

2. KOMPETENCIA ÉS FELSŐOKTATÁS

„A tudás eszköz, és mint minden eszköznek, a felhasználó kezében dől el a hatása.”

(Dan Brown)

Mi a felsőoktatási intézmények célja? A válasz szerintem egyértelmű, az hogy kiváló szakembereket képezzen. A szakemberek célirányos képzésének bizonyítéka pedig az, ha az adott egyén későbbi munkájának feladatkörét minél nagyobb arányban le tudja fedni, a tanulmányai során felhalmozott tudással. Ez azt jelenti, hogy az új munkahelyén, „nem sok újat mondanak neki”, vagyis néhány címszó elég ahhoz, hogy megértse mi a feladata. Ha egy közgazdász munkahelyén azt a feladatot kapja, hogy készítsen SWOT analízist, és nincs tisztában a módszertanával, az sokban hasonlít ahhoz, mintha egy történelemtanárnak óra előtt még gyorsan el kell, hogy magyarázzák kollégái az aznapi anyagot. A diploma egy bizonyos szintmérő, ez tény. Azt mutatja, hogy az adott személy képes tanulni, és alkalmazkodni, valamint terhelhető. Ezen felül azonban mindenképp előny, ha a hallgató, azt tanulja az egyetemi évek során, amit használni fog munkájában. De bárkiből nem lehet szakembert képezni. Vagy mégis? Napjaink álláspontja szerint a kompetencia fejleszthető, a tanulás során az egyének alkalmassá válhatnak bizonyos feladatokra. Ebben a fejezetben a kompetenciavizsgálatokról lesz szó, valamint a felsőoktatási rendszer eredményességéről nemzetközi összehasonlító elemzésen keresztül.

2.1. Kompetencia

Az oktatáskutató és fejlesztő intézet meghatározása szerint a kompetencia szó latin eredetű, alkalmasságot, ügyességet fejez ki. A pedagógiai lexikon szerint „alapvetően értelmi (kognitív) alapú tulajdonság, de fontos szerepet játszanak benne motivációs elemek, képességek, egyéb emocionális tényezők.” Ami vitathatatlan, az az, hogy a 1990-es évek pedagógiai fejlődésének egyik kulcsfontosságú tényezője. Az, hogy ki mit ért alatta, még napjainkban is változó. Talán a legelterjedtebb nézet, miszerint egy meghatározott szakmára való alkalmasságot jelöl.

A '90-es években az OECD INES keretén belül nemzetközi szintre emelkedtek az elemzések, melyek alapján a kompetenciák közül kiemelkedők az együttműködés, a kritikus gondolkodás, az önbecsülés, a felelősségérzet valamint a tolerancia. A vizsgált területek közös vonása, hogy egyértelműen egyik sem köthető egyetlen tantárgyhoz sem.

Már a tudományterület korai szakaszában jelentős figyelmet kapott a problémamegoldás és a kommunikáció. Svájc és az Egyesült Államok a fent említett projekt eredményeinek felhasználásával bonyolította le DeSeCo programját 1997-től 2002-ig. A kutatás értelmezte a kompetencia fogalmát, miszerint „a kompetencia képesség a komplex feladatok adott kontextusban történő sikeres megoldására.” Az általuk legjelentősebbnek vélt kulcskompetenciák azok, amelyek a munkához, az élethez és a műveltség megszerzéséhez lényegesek. A program eredményei az oktatáspolitikában mutatkoznak meg, területenként eltérő mértékben.

A kompetencia adott személy képességeinek és készségeinek együttese, mellyel bizonyos területen problémamegoldásra képes. Magában foglalja továbbá az illető hajlandóságát, miszerint e képességeit és készségeit alkalmazza. A fogalom átfogó jelentéssel bír, mivel tartalmazza a személy tudásán és tapasztalatain kívül személyes adottságait is. Leegyszerűsítve, azt mutatja meg, hogy egy bizonyos területen jelentkező problémák megoldására, ki, milyen szinten alkalmas.

2.1.1. Kompetenciamérés napjainkban

Napjaink folyamatosan terjedő kutatási témája a felsőoktatási tanulók által fejlesztett képességek felmérése, ezek pedig a kompetenciájuk részét képezik. Az intézmények képzésének tartalmi követelményeit és elért eredményeit egyre nagyobb mértékben a kompetenciák feltérképezésével határozzák meg. Az ez irányú fejlesztés területe nem csupán a felsőoktatásra terjed ki, elterjedőben vannak az ezt célzó tanfolyamok is. A vizsgálatok egy része intézményi szintű kezdeményezésre épül, de vannak melyeket kutatóműhelyek-, és vannak, melyeket kormányok indítanak.

Az ok, ami miatt a felsőoktatásban való kompetenciamérés jelentős, az többek közt az intézményi rangsorok felállításának módja. Napjainkban a minőségbiztosítási módszerek sok esetben pozitívan értékelik azokat az intézményeket, melyek kutató munkája kiemelkedő, azonban az oktatásban nem érnek el különösebb eredményeket. A hallgatók szelektálásával és néhány szaktekintély alkalmazásával a „kiváló” kategória elérhetővé válik. Amennyiben a kompetenciavizsgálatok elmélyülnek és elterjednek, akkor az intézmények rangsorában dominánsabb szerepet kaphat azok tényleges oktatói tevékenysége.

2.1.2. Nemzetközi kitekintés

A tendencia, miszerint a kompetenciavizsgálatok folyamatosan teret nyernek a felsőoktatásban, nem csak Magyarországon jellemző. Bár a vélemények több lényeges kérdésben eltérőek, de a téma kutatóinak túlnyomó többsége támogatja a kompetenciavizsgálatokra való támaszkodást.

Az Egyesült Államok

A standardizált teljesítménymérési eljárások történelme, a felsőoktatásban az angolszász országokban öleli fel a leghosszabb időt. 1949-ben az Egyesült Államokban bevezetésre került a Graduate Record Examination eljárás, és azóta is a felvételi eljárás fontos elemét képezi. A módszer lényege, hogy méri a szóbeli érvelést, az elemző gondolkodást valamint a számolási teljesítményt. A teszt feleletválasztós formában kerül kitöltésre. Az Egyesült Államokban, mind a mai napig jellemző a kompetenciatesztek sokszínűsége. A szervezetek, melyek az ilyen jellegű tesztek létrehozásával foglalkoznak, nagyrészt magán kézben vannak, azonban nem profitorientált működésűek. 2005-ben létrejött a Spellings-bizottság, melynek feladata a felsőoktatás feladatainak és a szükséges változtatási pontoknak a meghatározása. A testület álláspontja szerint az intézményeket a kompetenciák és a tanulási eredmények oldaláról szükséges vizsgálni, és ezeket rangsorba állítva nyilvánosan közölni kell. A szervezet tagjai, munkájukat folyamatos viták keretében végzik, tekintve hogy számos befolyásos ellenérdekeltjük van. 2009 áprilisában 321 felsőoktatási intézmény részvételével létrehozták a Voluntary System of Accountability rendszert, melynek lényege, hogy áttekinthetővé tegye az állami egyetemek képzési eredményeit. A VSA a hozzáadott értéket vizsgálja, vagyis az elsős és a végzős hallgatók képességeit méri, és a két eredmény különbségét tekinti az intézményben eltöltött évek eredményének. Bár a tesztek alapján lehetséges egy intézményeket átfogó rangsor felállítása, ez azonban mégsem történt meg. Helyette az eredmények írásos értékelése olvasható, benne az egyes egyetemek jellemzőivel.

Európai Unió

Az Európai Unióban szintén terjedőben vannak a kompetenciamérés területén elvégzett kutatások. A Liszaboni nyilatkozattal az Európai Unió átfogó célok mellett kötelezte el magát, azonban ezt jellegéből adódóan csak úgy tehetette meg, ha kellő rugalmasságot épít alapelveibe. A felsőoktatás olyan szempontból érintett, hogy a versenyképességet, a tudásbázis növelésével szándékozzák javítani, így ez a terület kulcsszerephez jut. Az

Európai Tanács kezdeményezésére létrejött egy lista, amely az alapvető kompetenciákat tartalmazza. Ezek a következők:

- Számítási műveletek elvégzése és írás-olvasás
- Matematika, természet- és műszaki tudományos alapkompétenciák
- Idegen nyelvek
- Információs és kommunikációs technológiai készségek és a technológiák alkalmazása
- A tanulás megtanulása
- Társadalmi készségek
- Vállalkozó szellem
- Általános kulturális jártasságok

A szakértők véleménye szerint ezek a kompetenciák szükségesek a személyes önmegvalósításhoz és fejlődéshez, az aktív állampolgári léthez és beilleszkedéshez valamint a munka területén elért sikerekhez egyaránt.

2.1.3. Hazai helyzet

A magyar felsőoktatásban a kompetenciák kutatása jelentős lemaradásban van az angolszász országokhoz-, valamint az EU egyes országaihoz képest. Hazánkban az oktatás hagyományaitól jelentőse eltér ez az új szemlélet, ezért a bevezetése inkább egyfajta külső kényszer, mintsem valódi, támogatott módszer. A képzési követelmények megváltozása napjainkban még inkább csak elméletben létezik, gyakorlatba vezetése még várat magára. A változás folyamatosan szivárogoz át a tényleges oktatásba, nemzetközi kutatásokban résztvevő professzorok, az oktatáspolitikai, és a humánerőforrás-gazdálkodás támogatásával. Tény azonban, hogy ahhoz, hogy a magyar felsőoktatásból kikerülő szakembereknek jobbak legyenek külföldön is az elhelyezkedési esélyeik, változtatni kell a jelenlegi helyzeten. Mivel napjaink egyetemi és főiskolai hallgatóinak egy része a nemzetközi piacon olyan emberekkel versenyez majd, aki kompetencia alapú képzést kapott, így sajnálatos módon, a magyar szakember versenyhátrányba kerül. Nem véletlen, hogy a fejlett országok ezeket a számunkra még új módszereket évek – sőt, egyesek évtizedek- óta alkalmazzák.

2.2. A CHEERS felmérés

A diplomások foglalkoztatásának bemutatásának alapjául a CHEERS felmérés eredményeit használok fel. A kutatás során mintegy 36 000 diplomás elért eredményeiben vizsgálták a különböző tényezők hatását. A kutatás az országok felméréseit veti össze meghatározott szempontok segítségével, és a megadott válaszok alapján nemzetközi eredményeket mutat ki.

Na de mi az összefüggés a CHEERS kutatás a kompetenciavizsgálatok között? Ha a szakemberek kiképzése magasabb színvonalú, akkor megkönnyíti elhelyezkedésüket a szakterületükön belül. Az értékeik mind objektív, mind szubjektív tényezőket tekintve jobbak lesznek. Az oktatási rendszer színvonala nagyban hat a vizsgált tényezőkre, azonban nem egyedüli meghatározójuk.

Az, hogy az egyes képzési programok milyen mértékben számítanak, a felsőoktatás jellemzői közötti kapcsolatok vizsgálatával, már az adott képzés elvégzésének pillanatában megállapítható. Nyilván való, hogy a felsőoktatási képzési program megcélóz bizonyos kompetenciákat, azonban vannak, melyek a klasszikus értelemben vett tanulással csak kis mértékben fejleszthetők.

2.2.1. Diplomások szakmai sikeressége

Lehet-e a diploma értékét pénzben mérni? Véleményem szerint lehet, azonban az más kérdés, hogy mennyire érdemes. A kérdés nem véletlen, napjainkban a legtöbb értékelés azt próbálja számszerűsíteni, hogy mennyit ér egy diploma. Az oktatásra befektetésként tekintve gyakran a képzés után bizonyos számú évvel mérik a diplomások fizetését. Elterjedt módszer még, amelyik nem a fizetésüket vizsgálja, hanem annak pusztá tényét, hogy diplomásként mennyi idő alatt találunk munkát. Tekintve, hogy sok hallgató az egyetemi évek alatt gyakornokként dolgozik, így az utóbbi adat bizonyos szempontból torzít. Léteznek olyan megalkotott mutatók, melyek pontosabb képet festenek a képzés eredményeiről. Ilyenek a következők:

- A tanulásból a munkába való átmenet zökkenőmentessége
- A munkában elért státusz, jövedelem és a szakmai sikerességet kifejező egyéb tényezők
- Az elsajátított ismeretek használata a mindennapokban

- A foglalkoztatás értékelése

Sajnos vannak olyan területek, ahol a gyakorlatban használt tudás, a munka első napjaiban kerül elsajátításra. Ez a képzés hibája. Amennyiben a felsőoktatási képzés hallgatóorientált, és megfelelően összeállított, úgy nemcsak hogy a frissen munkába lépő alkalmazott képes lesz ellátni a rábízott feladatokat, hanem a „betanítási ideje” is nagymértékben megrövidül.

2.2.2. Számít az ország?

A CHEERS felmérés alapján a hosszú távú szerződéssel rendelkezők arányának tekintetében az élen Japán áll 79%-al, míg az utolsó Spanyolország 27%-al. Érdekes azonban, hogy Finnországban a diplomások 86%-a olyan állást tölt be, melyhez szükségesek előtanulmányai, ellenben Japánban ez az arány csupán 39%.

A mutatók alapján a kutatók létrehoztak egy átlagos rangsort is, amely magában foglalja a felmérésben résztvevő objektív tényezőket. Fontos tisztáznunk, hogy az objektív mutatók a számszerűsíthetők, mint munkakeresési idő, jövedelem és hasonló. Ellenben a szubjektív mutatók a státusz és karrier, a tudás használhatósága, a munkahelyi önállóság és az ezekhez hasonló tényezők. Az objektív tényezők vizsgálatával keletkezett értékek tekintetében a szakmai sikeresség viszonylag alacsony Spanyolországban, Finnországban valamint Olaszországban. Valamivel jobb a helyzet észak-, nyugat-, és közép-európai országokban valamint Japánban. Szubjektív mutatókat vizsgálva Norvégia szinte minden tekintetben listavezető, Japán pedig szinte minden mutató tekintetében az utolsó. Ha az objektív és a szubjektív eredményeket összevetjük, láthatjuk, hogy vannak országok, melyek mindkét tekintetben jó eredményt értek el. Ebbe a csoportba tartoznak Finnország, Ausztria és Hollandia. Van olyan halmaz, melynek elemei mindkét szempont szerint átlag alattiak. Ilyenek Olaszország, Spanyolország és Franciaország. A legnagyobb különbség Japánban figyelhető meg, ahol az objektív mutatók kedvező képet adnak, ellenben a szubjektív tényezők vizsgálata során az ország értékei a legalacsonyabbak. Ez azt jelenti, hogy a japán diplomások szinte minden esetben találnak munkát, jók a jövedelmeik és biztos az állásuk, azonban sok esetben nem a szakterületükön dolgoznak, így nem hasznosítják a tanultakat és státuszuk nem túl magas. Az, hogy kinek melyik jellemzőcsoport a lényegesebb több tényező függvénye, függ többek közt az adott egyén személyiségétől és társadalmi osztályától.

2.2.3. A CHEERS kutatás további konklúziói

A kutatás által megcélzott országokban a diplomásoknak magas elvárásokkal rendelkeznek foglalkoztatási feltételeikkel kapcsolatban. A fiatal diplomások körében elvégzett felmérés azt mutatja, hogy számukra fontosabb a munka jellege vagy tartalma, meglévő tudásuk használatának lehetősége, a kihívás, és az önálló munka lehetősége, mint a sokat emlegetett jövedelem és karrier.

A felmérés eredménye cáfolja azt a sztereotípiát, miszerint a felsőoktatási rendszer bizonyos országokban nagymértékű rétegződést mutat. Az Európai diplomásoknak mindössze ötöde vélte úgy, hogy a diplomájának megszerzési helyéül szolgáló intézmény, fontos volt munkahelykeresésük során. A rövid- és hosszú távú képzéstípusok különbségei sok szempontból relevánsak, a felmérés azonban ezt az állítást sem támasztja alá. A szakterület, mellyen adott személyek a diplomát megszerzik, a legtöbb országban, nagyban befolyásolja a későbbi sikerességet.

A fent említett tényezőkön kívül még számos jellemző befolyásolja a diplomások szakmai érvényesülését. Ezek közé tartoznak a tapasztalatok, motivációs tényezők és a különféle kompetenciák, de ebbe a csoportba sorolhatjuk a munkakereső anyagi-, családi- és társadalmi helyzetét, nemét, korát és még több tényezőt.

A felmérés elemzésekor belátható, hogy nincs olyan út, ami automatikusan sikerre vezet. A százalékos értékeket vizsgálhatjuk, és próbálhatunk olyan irányba mozogni, hogy javuljanak az esélyeink, azonban a sikerre nincs semmi garancia, ugyanakkor, ha nem teszünk semmit az érdekében, akkor elérési esélyünk drasztikusan csökkennek. A tanulás melyet egy adott terület elsajátítására áldoz a hallgató, csak remélhető, hogy meg fog térülni az idő múlásával.

3. KUTATÁSI EREDMÉNYEK BEMUTATÁSA

Mivel munkám alapja a kutatás, fontosnak tartom, hogy nagy hangsúlyt kapjon, mind tartalomban, mind terjedelemben. Elemzésem a Miskolci Egyetem Vállalkozásfejlesztés Mesterszakos hallgatóira terjed ki, ezért a minta lényegében adott. Mivel a végzett diplomások bizonyos kérdéseket teljesen máshogy látnak, mint az egyetemen aktívan tanulók, így az ő megkérdezésük torzítaná az eredményeket, ezért erre nem került sor. A szakon tanuló összes elérhető hallgató megkérdezésre került így a minta reprezentatív, átfogó, torzítások nélküli képet ad a hallgatók véleményéről.

Amit elsősorban tisztáznunk kell, az az, hogy a Miskolci Egyetem Vállalkozásfejlesztés Mesterszakjának mi a célja, elvégzése során a hallgatók ismeretanyaga elsősorban mivel bővül? Erre kiváló alap, az egyetem által közölt szakleírás, ami az alábbiakat tartalmazza:

„A képzés célja olyan szakemberek képzése, akik nemzetközi összehasonlításban is versenyképes, korszerű és magas színvonalú elméleti és módszertan ismeretanyag birtokában képesek a gazdálkodó szervezetek tevékenységének elemzésére és komplex fejlesztési feladatainak megoldására. Ugyanakkor a magas szintű vállalkozásfejlesztési (innovációs) elméleti és módszertani ismeretanyag, a mester szintű üzleti ismeretek, a tudatosan fejlesztett vezetői képességek és készségek birtokában a mesterszakon végzettek alkalmasak a hazai és a nemzetközi gazdasági élet különböző területein közép- és felsővezetői feladatok ellátására is.”

Vagyis a vizsgált szak diákjai magas szinten képzett gazdálkodási szakemberek lesznek. Vállalkozások közép- és felsővezetői, az ehhez szükséges vezetői képességekkel felruházva. De kik azok, akik képesek erre, és milyen irányú képzésben kell részesülniük? Továbbá a vállalkozói kompetenciáik erősebbek-e - és ha igen akkor mennyivel - mint egy átlagembernek? Ilyen és ehhez hasonló kérdésekre keresem a választ ebben a fejezetben.

3.1. Tulajdonságok, melyek meghatároznak

A tulajdonságok nagyban meghatározzák életünket. Nem csak azt befolyásolják, hogy mit vagyunk képesek elérni, hanem azt is, hogy mit szeretnénk. Az „ambiciózus” és az „aktív” szintén tulajdonságok, és egy még tágabb kérdéskört válaszolnak meg, ami felvázolható úgy, hogy „Mennyit szeretnénk tenni, mekkora célokat szeretnénk elérni?”. Ezek a jellemzők a tevékenység irányától függetlenül befolyásolják a végső sikerét.

Éppen ezért kérdéses, hogy mennyire tud valaki a saját tulajdonságairól objektíven nyilatkozni? Mennyire lát valaki reálisan egy képzést, melynek része, és feláldozná-e a kutatás valóság alapját, mert szeretné azt hallani, hogy ideális az általa választott karrierútra? Az azonban nem kérdés, hogy azoknak az embereknek a véleménye, akiknek mindennapjaik részét képezi a feltett kérdések témája, mindenképp releváns.

Mint már korábban említettem, a vállalkozói- és általában a szakmabeli sikerességet szintén tulajdonságaink határozzák meg. Minden szakmának megvan az a tulajdonság halmaza, ami a sikerességet segíti, persze a különböző munkák közti átfedésekkel. A legritkább esetben határozzák meg a velünk született tulajdonságok, hogy mennyire leszünk sikeresek, ugyanis minden halmaznak megvan az az életpályája, amiben átlagon felüli teljesítményre képes, a cél pedig megtalálni a hozzánk illő karrier utat. A tanulás célja egyrészt, hogy a választott szakmához szükséges elméleti tudás elsajátítását lehetővé tegye, azonban ez nem elég. A jól felépített, ideális tanítási rendszer az alakítható tulajdonságainkat is a jövőbeli eredményesség szolgálatába állítja, úgy formálja, hogy szakmánkban eredményesek lehessünk.

Ez az alfejezet a hallgatók véleményét térképezi fel. Egyértelmű kérdések alapján határozza meg személyiségük, munkám szempontjából releváns tulajdonságait. Kitér arra is, hogy a képzés milyen irányba mozgatja személyes jellemzőiket, valamint vizsgálja, hogy mely jellemzők a legfontosabbak a sikeresség irányába vezető úton.

A vizsgálat során használt kérdőív (1. számú melléklet) három feladatot tartalmaz, és rövid terjedelme ellenére átfogó következtetések vonhatók le belőle.

3.1.1. Hallgatói tulajdonságok

Az első feladat két oszlopban tulajdonság párokat tüntet fel, az ezek között elhelyezett üres mezőkbe kellett a válaszadónak soronként egy „X”-et elhelyezniük, amiből egyértelműen látszik, hogy a megkérdezettre a tulajdonság, vagy annak ellentéte a jellemzőbb és milyen mértékben. A kérdés tehát azt tárja fel, hogy a válaszadók milyennek látják magukat, melyek azok az emberi tulajdonságok, amelyek véleményük szerint jellemzőek rájuk.

A táblázat középső oszlopa semleges, ha valaki egyik oldalt sem tartja magára jellemzőbbnek, akkor választhatta ezt a területet. Így kiküszöbölhető a választási

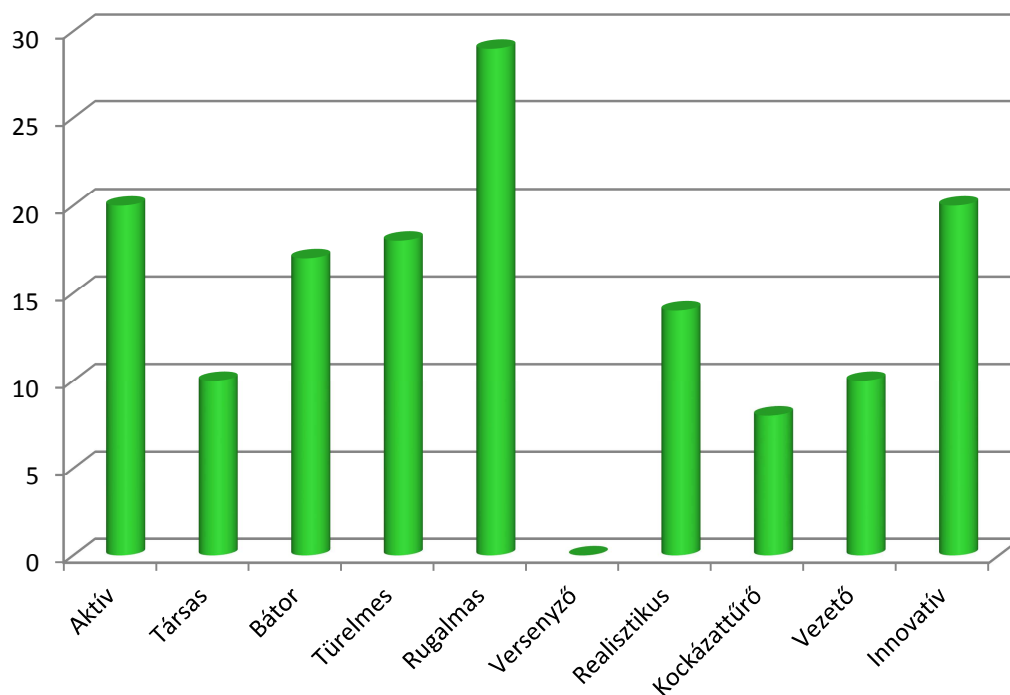
kényszer, fennáll a lehetőség, hogy aki tényleg nem tartja dominánsnak az ellentétpár tagjainak valamelyikét személyiségében, az ezt adja meg válaszul.

Vannak jellemzők ahol a válaszok eredménye egyértelmű, mint például az aktív-passzív ellentétpár. Ennél a sornál a válaszadók közül senki nem vallotta magát passzívnak, néhány semleges válasz mellett a többség véleménye önmagáról, hogy aktív. Ennél még jellemzőbb a válaszadókra, hogy rugalmasak. A válaszok az „inkább rugalmastól” a „nagyon rugalmasig” terjedtek, azonban senki nem tartja magát rugalmatlannak.

Érdemes megemlíteni azokat a csomópontokat, ahol a legtöbb válasz halmozódott fel. A legnagyobb mennyiségű, a rugalmas tulajdonság középső szintjénél található, vagyis egyértelműen rugalmas személyiségnek tartják magukat ezek a válaszadók. Hasonló eredményt adott az aktív-passzív ellentétpár, ugyanis a hét válaszlehetőség közül a hallgatók fele az aktív oldal középső oszlopát jelölte meg magára jellemzőnek.

Figyelemre méltó a versenyző-saját teljesítményorientációjú tulajdonságpár eredménye, ami szimmetrikus képet alkot, vagyis az hogy a válaszok kiegyenlítik egymást, nem jelenti azt, hogy a kapott válaszok is semlegesek, épp ellenkezőleg, a válaszoknak a fele sem érkezett a középső, „egyik sem domináns” mezőbe. A szak hallgatóinak önképe alapján tehát ugyanannyian és ugyanolyan mértékben vannak versenyző típusok, mint akik saját teljesítményük alapján értékelnek.

Ahhoz azonban, hogy egy „átlagot” kapjunk a szak hallgatóinak jellemrajzaiból további számításokra van szükség. Az ellentétpárok domináns tagjai szerepelnek az alábbi diagramon. A tulajdonságra adott válasz (dominancia szintjével súlyozva) növeli-, az ellentétére adott válasz pedig csökkenti a jellemzőhöz tartozó oszlop magasságát.



1. ábra: A válaszadók domináns tulajdonságai

A diagram y tengelyén számok találhatóak, ezeknek számítási módja a következő: A tulajdonság megnevezését tartalmazó oszlop melletti oszlopba kerülő „X”-ek három pontot jelentenek, a mellettük jobbra lévők kettőt és így tovább. A középső „semleges” zónába kerülő „X”-ekhez nulla került hozzárendelésre, mivel ezek semmilyen irányba nem mozdítják el a végeredményt. Adott jellemző ellentéte azonos súlyozással csökkenti az összeget, vagyis az ellentét oszlopai rendre mínusz egy, mínusz kettő és mínusz három pontot érnek. Az, így keletkezett érték, ha pozitív, akkor a tulajdonság dominánsabb, számértéke a végeredmény. Ha az érték negatív, akkor a tulajdonság pár másik tagja kerül feltüntetésre, értéke pedig az imént kiszámolt érték ellentetje. Amennyiben a képlettel keletkező szám nulla, úgy a vizsgált tulajdonság pár egyik értéke sem dominánsabb a másiknál, így lényegtelen, hogy melyik jellemző kerül feltüntetésre, ugyanis a hozzá tartozó oszlop magassága szintén nulla lesz.

Az így kapott diagramon jól látható, hogy a vizsgált hallgatók legjellemzőbb tulajdonsága az, hogy rugalmasak. A fenti számítás által kapott eredmény 29, ami messze a többi tulajdonság felé emelkedik. Ez a tény persze nem véletlen, hiszen ahogy a fenti elemzés során már említettem, minden válaszadó rugalmasnak vallja magát, csupán a mértékében tapasztalható eltérés. A mintában szereplő diákoknak szintén fontos jellemzője, hogy

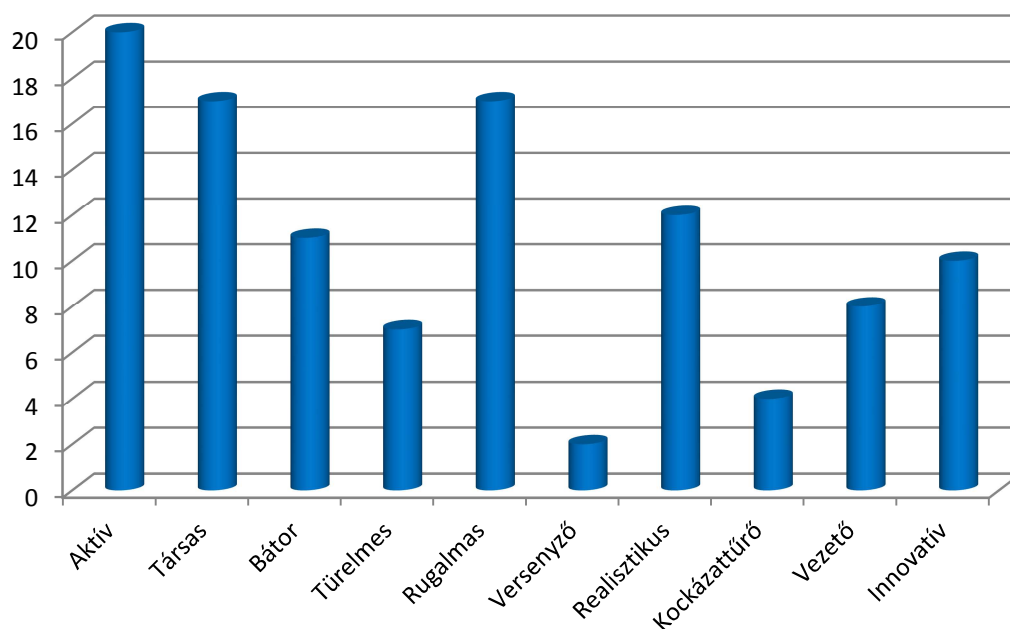
innovatívan és aktívak, vagy legalábbis annak tartják magukat. Bár vannak, akik épp ellenkező választ adtak, az összpontszám mégis azt mutatja, hogy a megkérdezettek türelmesek, bátrak és realisztikusak, továbbá jellemzőbb rájuk hogy társas lények, vezető beállítottságúak és jól tűrik a kockázat okozta feszültséget. A versenyző, illetve saját teljesítmény orientációjú ellentétpár tulajdonságai azonos pontszámot kaptak, vagyis egyik sem domináns.

3.1.2. A képzés iránya

Az, hogy a vizsgált hallgatók saját személyiségjegyeiket milyennek látják, mindenképp fontos vizsgálnunk, ez azonban csak egy alap, amire a képzés „építkezik”. a második feladat azt a vizsgálatot tartalmazza, melyet az első feladat elemzése során már bemutattam, azonban a feltett kérdés változott. Ennek a résznek a kérdése, hogy a válaszadó szerint a Miskolci Egyetem Vállalkozásfejlesztés Mesterszakja, mely tulajdonságokat fejleszt, és milyen mértékben?

Az elemzés eredménye, hogy a válaszadók alapjellemzőihez hasonlóan, nincs olyan, aki a passzív illetve a rugalmatlan tulajdonság bármilyen mértékét megjelölte volna. A középső oszlop azt jelzi, ha az ellentétpár egyik irányába sem befolyásolja a képzés, az azt elvégző hallgatót. Az előző kérdés válaszainál átlagosan jóval nagyobb érték került ebbe a „semleges” oszlopba, vagyis jó néhány személyiségjegyet a képzés nem is erősít és nem is gyengít. A türelmes-türelmetlen ellentétpár esetében ez a középlehetőség a táblázat legmagasabb arányát kapta, de a hallgatók több mint fele szerint a kockázattűrésükön sem változtat választott mesterszakjuk.

Az előzőekben ismertetett módszerrel megkaptuk a képzés személyiségformálásának számszerű értékeit is. Ezeket az alábbi diagram szemlélteti:



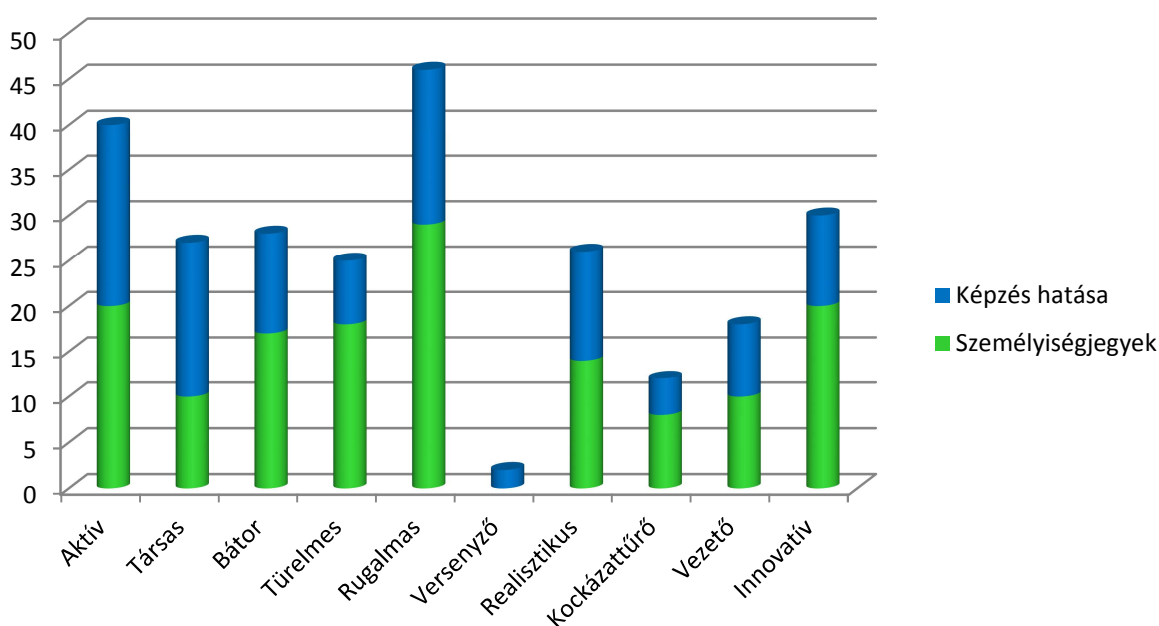
2. ábra: A képzés tulajdonságformáló hatásának iránya

A diagram első szembeötlő tulajdonsága, hogy legmagasabb értéke épphogy eléri a húsz pontot, ami az előző kérdéshez képest alacsonynak számít. Nemcsak a legmagasabb érték, de a kapott eredmények összege is elmarad az előzőekben bemutatottól. Ennek oka, hogy a válaszadók szerint az alaptulajdonságaik távolabb állnak az átlagtól, mint amilyen egyértelműen a képzés formálja őket valamilyen irányba. A középső, semleges mezőbe az előző kérdés esetében a 140 darab jelből 29 került, míg a második feladat megoldása során 18-al többször, összesen 47-szer vélekedtek úgy a válaszadók, hogy az ellentétpár egyik tagja sem domináns.

A diagram másik fontos jellemzője, hogy a feltüntetett tulajdonságok kivétel nélkül megegyeznek az előző ábrán találhatóakkal, vagyis a hallgatók személyiségjegyei a képzés során nem gyengülnek, vagy fordulnak át ellentétes irányba, hanem tovább erősödnek. Hogyha ezek a tulajdonságok a sikeres vállalkozói életpályát segítik, akkor ez egy ideális helyzetet eredményez, azonban e kérdés elemzése a következő alfejezetben található.

A diagramból leolvasható, hogy a képzés a felsorolt tulajdonságok közül leginkább az aktivitást segíti elő, ez kapta a legmagasabb pontszámot. Tekintve, hogy a képzés során jelentkeznek évközi feladatok, illetve vannak tárgyak, melyek kollokviummal zárulnak, valóban aktivitásra ösztönzi a hallgatókat. A társas tulajdonság fejlődik a rendszeres csoportmunkák alatt, így ez a „második” helyet foglalja el a tulajdonságfejlődés mértéke szerinti rangsorban. A rugalmas tulajdonság, az új helyzetek zökkenőmentes megoldását segíti elő, és a képzés részeként fejlődik, így a társas jellemzővel azonos pontszámot ért el. Ezen felül fejleszti a képzés a realista látásmódot, a bátorságot és az innovatív gondolkodást is. A végzett hallgatók jobb vezetők lesznek, türelmesebbé válnak, és jobban viselik a kockázatot, mint a képzés megkezdésekor, végezetül pedig kis mértékben, de fejlődik bennük egy egészséges versenyszellem. Látható tehát, hogy a Miskolci Egyetem Vállalkozásfejlesztés Mesterszakos hallgatóinak véleménye, az hogy az általuk választott képzés nemcsak megadja a jövőben szükséges elméleti ismereteket, hanem személyiségjegyeiket is formálja.

Azt, hogy a képzés által milyen összeredmény érhető el, az alábbi diagram mutatja:



3. ábra: A képzés befejezésekor várható eredmények

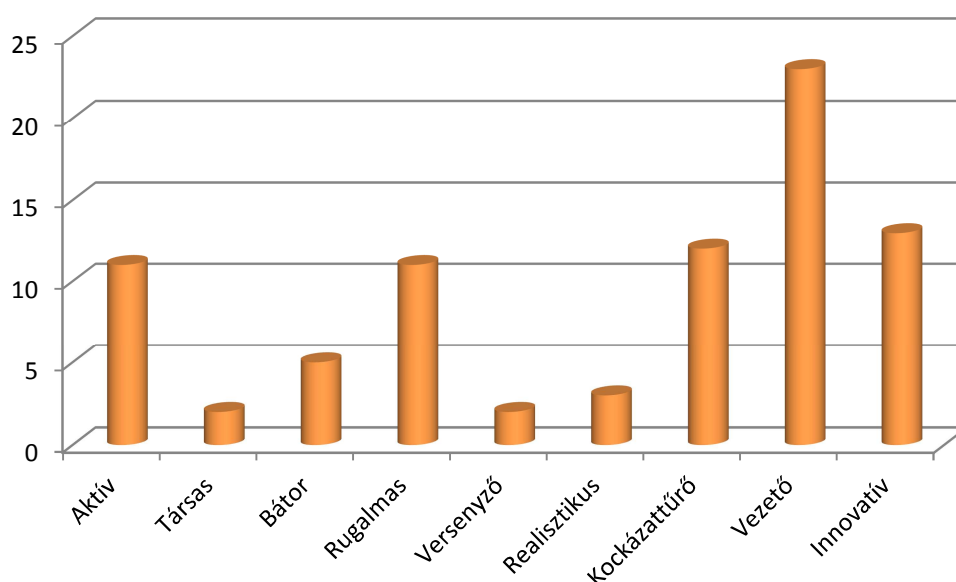
A diagramból leolvasható, hogy a frissen végzett Vállalkozásfejlesztés Mesterszakos diplomával rendelkező szakemberek átlagos esetben milyen személyiségjegyekkel rendelkeznek. Az előző adatokkal összehasonlítani nem célszerű az új diagram adatait,

ugyanis nem föltétlen állja meg a helyét az az állítás, hogy valaki a képzés alatt „közel kétszer olyan rugalmassá vált” vagy „elkezdett kifejlődni benne a versenyszellem”. Éppen ezért elsősorban az így kapott oszlopok egymáshoz viszonyított aránya az, ami további elemzés alapját képezheti. A legjellemzőbb tulajdonság tehát a diploma kézhezvételekor az, hogy a szakemberek rugalmasak, ugyanakkor aktívak és innovatív gondolkodásmóddal rendelkeznek.

3.1.3. A sikerhez vezető tulajdonságok fejlődése

A harmadik feladat során meg kellett nevezni az eddig is vizsgált húsz tulajdonság közül azt a hármat, amely a legnagyobb a jelentőséggel bír, ha valaki a vállalkozói életpályán szeretne sikeressé válni. A megnevezett tulajdonságokat rangsorolni is kellett, vagyis megnevezni a legfontosabbat, a másodikat, illetve a harmadikat. A válaszok elemzése során egyszerű súlyozást használtam, az első hely három pontot jelentett, a második kettőt, a harmadik egyet. Egyetlen tulajdonságpár volt, melynek mindkét tagja kapott pontszámot, ez a társas illetve egyedi volt, melynek esetében a különbséggént kapott összeget tüntettem fel, a nagyobb pontszámot kapott tulajdonság oszlopában.

Az így kapott értékeket az alábbi diagram mutatja:



4. ábra: A tulajdonságok jelentősége a sikeres vállalkozói életpályához

Az ábrából leolvasható, hogy van egy tulajdonság, amely a sikeres vállalkozói életpályához jelentősen nagyobb mértékben járul hozzá, mint a felsoroltak közül bármely

másik. Kutatásom egyik leglényegesebb megállapítása, hogy a vezetői képesség a legjelentősebb, ha valaki sikeres vállalkozó szeretne lenni, azonban a képzés elvégzésekor a húsz tulajdonság közül ez csupán a nyolcadik legjellemzőbb a frissen végzett szakemberre.

Az innovatív gondolkodásmód bár messze elmaradva a vezetői képességtől, de szintén lényeges pontszámot kapott a Vállalkozásfejlesztés Mesterszak hallgatóitól. Tanulmányaik befejezésekor ez a tulajdonság a harmadik legjellemzőbb rájuk. A képzeletbeli dobogó legelső fokára jelentőségét tekintve a „kockázattűrő” tulajdonság került, azonban elgondolkodtató, hogy a személyiségjegyek megléte és fejlesztése csupán a kilencedik helyet érte el a hallgatók szerint.

Szintén fontos, hogy a hallgatók aktívak és rugalmasak legyenek, és válaszaik alapján ennek eleget is tesznek, ugyanis ezek a jellemzők a diploma kézhezvételének pillanatában szerintük a legdominánsabbak a felsoroltak közül. Előnyt jelent továbbá, ha bátrak és realisztikusak, ezek a tulajdonságok pedig szintén megvannak bennük, sőt előkelőbb helyen állnak dominanciájukat tekintve, mint ahogy ezt a siker szempontjából jelentőségük indokolná. A „társas” és a „versenyző” tulajdonságok befolyásoló erejük alapján az utolsó helyre szorultak, az előbbi meglétét tekintve közép tájt helyezkedik el, azonban a versenyző ebből a szempontból is utolsó, vagyis a versenyszellem nincs meg túlzott mértékben a hallgatókban, de nincs is rá szükség.

Látható tehát, hogy a vizsgált hallgatók alaptulajdonságai nem állnak ellentétben képzésükkel, azonban nem ideálisan összehangoltak a sikeres vállalkozói életpályához szükséges tulajdonságokkal. A képzés tehát a legtöbb esetben a már meglévő tulajdonságokat fejleszti, és a szakmabeli sikerekhez szükséges irányba, de sok esetben nem a megfelelő mértékben, hanem túl nagy vagy túl kevés jelentőséget tulajdonítva bizonyos jellemzőknek.

Fontos hangsúlyozni, hogy ez a kutatás a hallgatók saját véleménye önmagukról, a képzésükről, meglévő ismereteik alapján a vállalkozói életpályáról, és mivel a mindennapjaikat övezik át a feladatok megoldása során adott válaszaik, így véleményük mindenképp ideális alap az elemzésre.

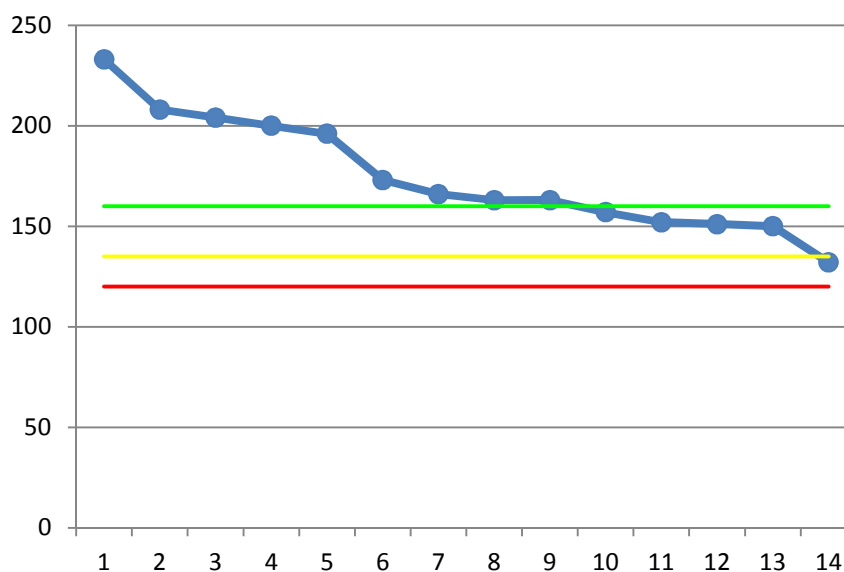
3.2. Kompetenciavizsgálat a Vállalkozásfejlesztés Mesterszak hallgatóinak körében

A kompetencia szót egyre gyakrabban hallhatjuk szakmai értekezések kapcsán, és ahogy a korábbiakban már részleteztem, egyre nagyobb figyelmet kap a felsőoktatásban is. Kutatásom második kérdőívének alapja (2. számú melléklet), a Haszon magazin 2007/5 számában jelent meg, a Kutatók Éjszakáján rendszeresen használják az érdeklődők vizsgálatára, mivel egyszerű, gyors és számszerűsíthető.

3.2.1. Számszerű eredmények elemzése

A kérdőív a válaszadók vállalkozói kompetenciáit vizsgálja, majd ezeket összegzi. Az ötven kérdésre négy válaszlehetőség egyike adható (melyek: „nem”, „nem nagyon”, „inkább igen” és „igen”). A válaszok eltérő sorrendben nulla, egy, négy, illetve öt pontot érnek, ezeket összegezve kapjuk meg a végeredményt. A kapott érték besorolásának alapjául négy intervallumot határoz meg a kérdőív, melyekhez szöveges értékelést társít, annak függvényében, hogy a kitöltő számára mennyire ajánlott a vállalkozói karrier utat választani. A kitöltők személye változatlan volt, mivel kutatásom a Miskolci Egyetem Vállalkozásfejlesztés Mesterszakát vizsgálja, így az ideális válaszadók a vizsgált képzés hallgatói.

A kérdőív kitöltése során maximálisan 250 pont szerezhető, a kitöltők eredményeit az alábbi diagram szemlélteti.

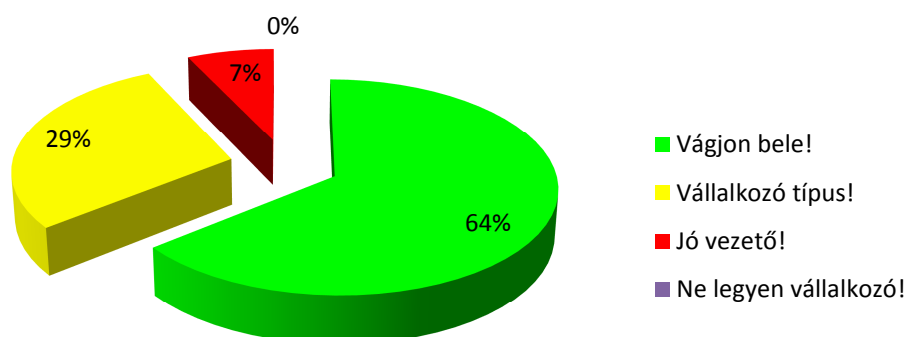


5. ábra: A kompetenciavizsgálat eredményeinek szemléltetése vonaldiagramon

A diagramon a vastag kék vonal jelzi a hallgatók válaszai alapján számolt eredményeket, a zöld, sárga, illetve piros vízszintes vonalak pedig az intervallumhatárok. Figyelemre méltó tény a legmagasabb eredmények számértéke. A legtöbb ponttal értékelt hallgató eredménye csupán 17 ponttal esik a maximum alá. Ennek alapján a kitöltő szinte minden válasza megegyezik a vállalkozói ideállal, de nem ez az egyetlen nagyon magas eredmény. Az első három helyezett pontszáma meghaladja a 200-as értéket, ami már egy rendkívüli vállalkozói adottságokkal rendelkező személyt sejtet. Felmerül a kérdés, hogy a válaszadók tudatosan szerették volna ezt az eredményt kihozni, aminek lehet igazságalapja, azonban ez a kérdőív bonyolultabb annál, hogy egyszerűen végigjelölve valamelyik oszlopot, a maximális értéket kapjuk eredményül. Vannak kérdések melyek nem szubjektívek, tehát a válaszadáskor nem spekulálhat a megkérdezett. Az értékek tehát azt mutatják, hogy a Vállalkozásfejlesztés Mesterszakos hallgatók zöme alkalmas a vállalkozói életpályára.

Az ábrán jól látható, hogy a megkérdezettek jelentős része messze a legmagasabb kompetenciát jelölő intervallumba esik, vagyis a teszt a következőket javasolja: „Vágjon bele, Ön született vállalkozó. Személyes tulajdonságai alkalmassá teszik arra, hogy önálló döntéseket hozzon, másokat irányítson, hogy a törvényszerűen jelentkező nehézségeken úrrá legyen.” Szintén jelentős azok aránya, akik az egyel alacsonyabb minősítést kapták, nevezetesen: „Ön vállalkozó típus, ám jobban teszi, ha elsőre nem egyedül vág bele a dologba. Olyan társat érdemes keresnie, akivel kiegészítik egymást, aki éppen abban erős, amiben Ön nem.” A sárga egyenes alatt csupán egy érték helyezkedik el, az is csupán néhány ponttal esik a megadott határ alá. Így szöveges értékelése: „Ön jó vezető, de hiányzik Önből a vállalkozói véna: Értékes lehet felelős beosztásban egy szervezet részeként.” Egyetlen végeredmény sem esik a legalsó mezőbe, melynek leírása, hogy „Nem mindenki lehet vállalkozó.”

A fent leírt eredményeket százalékos formában szemlélteti az alábbi diagram:



6. ábra: A kompetenciavizsgálat eredményeinek intervallumok szerinti megoszlása

Az eredmények számtani átlaga 175 pont, ami szintén a legmagasabb intervallumba esik, ahogy ez a válaszok eddigi elemzésének ismeretében várható volt.

3.2.2. Az eredmények véleményezése

A Haszon magazin kérdőíve jelen kutatás érdekében egy minimális, ám annál nagyobb jelentőségű kiegészítéssel került a válaszadók elé. Ez a változás, csupán az volt, hogy a kérdőív eredményének kiszámítása után arra az egyszerű kérdésre kellett választ adniuk a megkérdezetteknek, hogy egyetértenek-e a kapott eredménnyel. Ez a kérdés az említett lapban közölt kérdőív eredményeit legkisebb mértékben sem torzíthatja, tekintve, hogy annak teljes befejezése után kell választ adni a kiegészítő kérdésre.

Az előző alfejezetben található elemzésből kiderült, hogy csupán egy hallgató volt a kitöltők közt, akinek az eredményei alapján nem ajánlották, hogy vállalkozó legyen. Szintén egy olyan személy volt, aki nem értett egyet a kapott eredménnyel. A két tény közötti összefüggés, pedig, hogy ugyanarról a személyről van szó. Vagyis aki a teszt alapján rendelkezik a vállalkozói életpályához szükséges kompetenciákkal, az egyetért a kapott eredménnyel, aki nem rendelkezik ilyen adottságokkal, az pedig nem ért egyet a vizsgálati értékkel. Ennek a kérdésnek az elemzéséből egyértelműen látszik, hogy a

Vállalkozásfejlesztés Mesterszak minden hallgatója azt gondolja magáról, hogy a vállalkozói karrierúton való sikerekhez szükséges tulajdonságokkal rendelkezik. Az eredmény nem meglepő, ha nem így lenne, akkor nem azt a képzést választották volna, mellyen jelenleg is tanulnak. Ami viszont szembetűnő az, hogy ezt kivétel nélkül minden kitöltő evidenciaként kezeli, nincs kivétel, aki ellentmondana, és torzítaná a várt eredményt.

Összességében tehát elmondható, hogy a vizsgált egyetemisták úgy gondolják, hogy rendelkeznek azokkal a kompetenciákkal, melyek a vállalkozói életpályán való sikerekhez szükségesek, továbbá elmondható, hogy a teszt alapján nagyrészüknél ebben igaza is van.

3.3. Korábbi kutatások felhasználása

A korábbiakban végeztem kutatásokat egyetemisták körében, melyek során a vállalkozói készségeket, a vállalkozói hajlandóságot vizsgáltam. A mintát kerekén száz fő alkotta, akik a Miskolci Egyetem Műszaki Földtudományi-, Állami és Jogtudományi-, és Gazdaságtudományi karának hallgatóiból tevődtek össze, oly módon, hogy az utóbbiak aránya meghaladta az 50%-ot. A felmérés elvégzésekor vállalkozási ambícióikat, kutatási témám tényezőiről alkotott véleményüket vizsgáltam (3. számú melléklet). Véleményem szerint az akkor kapott eredmények relevánsak lehetnek jelen kutatásom során, ha azokat összevetjük a Miskolci Egyetem Vállalkozásfejlesztés Mesterszakos hallgatóinak azonos kérdésekre adott válaszaival.

3.3.1. Karriertervek

A vállalkozói készségeket vizsgáló kérdőív a válaszadók karrierterveit vizsgálja két meghatározott időpontban, az egyetem elvégzésének pillanatában, illetve öt évvel később. A válaszok elemzése igazolja a feltevésemet, miszerint a Vállalkozásfejlesztés Mesterszakos hallgatók eredményei nagymértékben eltérnek az összehasonlítás alapjául szolgáló eredményektől.

Az egyetem elvégzése után a Vállalkozásfejlesztés Szakos hallgatók 21,4%-a független vállalkozóként képzelel el jövőjét. Ez az arány a karok szempontjából vegyes csoport esetében a 2%-ot sem éri el, ami rendkívül nagy különbség. A diploma kézhezvétele után öt évvel a régebbi kutatás eredménye szerint a válaszadók közel 35%-a szeretne független vállalkozóként tevékenykedni, a Vállalkozásfejlesztés Mesterszakra azonban nincs olyan,

aki elsődleges karrierterve szerint alkalmazott szeretne lenni. Itt fontos megjegyezni, hogy utóbbi információ nem jelenti, hogy mindenki vállalkozóvá válik majd, ugyanis a kérdőív felkínálja a családalapítást is választási lehetőségül, valamint a tartózkodást is megengedi, azonban ennek ellenére a különbségek szembetűnőek.

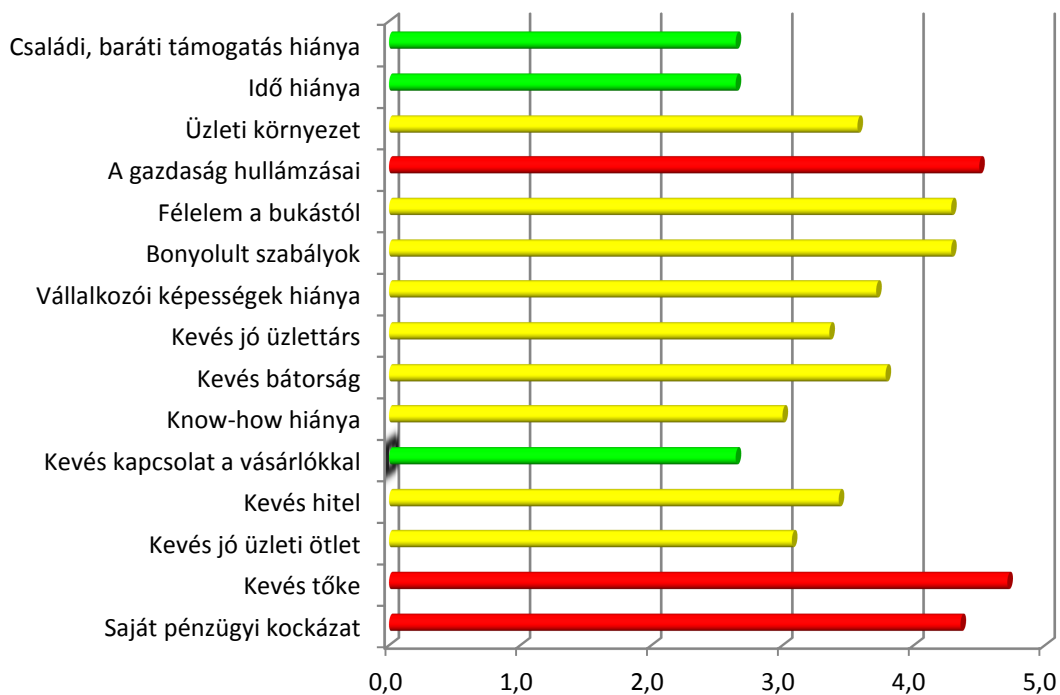
A válaszok elemzése alátámasztja, hogy a Vállalkozásfejlesztés Mesterszak hallgatóinak nagy része nem csupán vállalkozásban szeretne dolgozni, hanem terveik közt szerepel a saját, független vállalkozás alapítása. Ezt tovább erősíti a kutatási kérdőív második kérdése, mely szerint a friss kutatás kitöltői közt csupán egy személy van, aki soha nem gondolt vállalkozás alapítására, ketten már alapítottak vállalkozást az összes többi válaszadó pedig készül erre a jövőben. Ezzel szemben a Miskolci Egyetem három karán végzett kutatás válaszadóinak több mint egyharmada sohasem gondolt arra, hogy vállalkozást alapítson.

A képzések különbözősége jól kitűnik a kérdőív eredményeiben, annak ellenére, hogy az összehasonlítási alapul vett minta kitöltőinek túlnyomó többsége a vizsgált mesterszakkal azonos karra jár.

3.3.2. Segítő tulajdonságok és gátló tényezők

A kutatásban résztvevő hallgatóknak tényezőket kellett rangsorolni aszerint, hogy milyen mértékben járulnak hozzá a vállalkozás sikerességéhez. A kérdőívek elemzése hasonló eredményt adott, mely szerint a leglényegesebb az, hogy milyen kapcsolatokkal rendelkezik a vezető. Ezt az anyagi tényezők követik. A harmadik helyen a Vállalkozásfejlesztés Mesterszakos hallgatók szerint a vezető személyisége áll, ezt követi a vezető szakértelme. A harmadik és negyedik hely a több kart képviselő minta esetében fordított sorrendben szerepel, azonban abban a kitöltők túlnyomó többsége egyetért, hogy a szerencse nem nagy szerepet játszik a vállalkozás sikerességében. Pozitívum, hogy a kitöltők világosan látják, hogy nem érdemes a szerencsét okolni eredményeikért, úgy ahogy kudarcaikért sem.

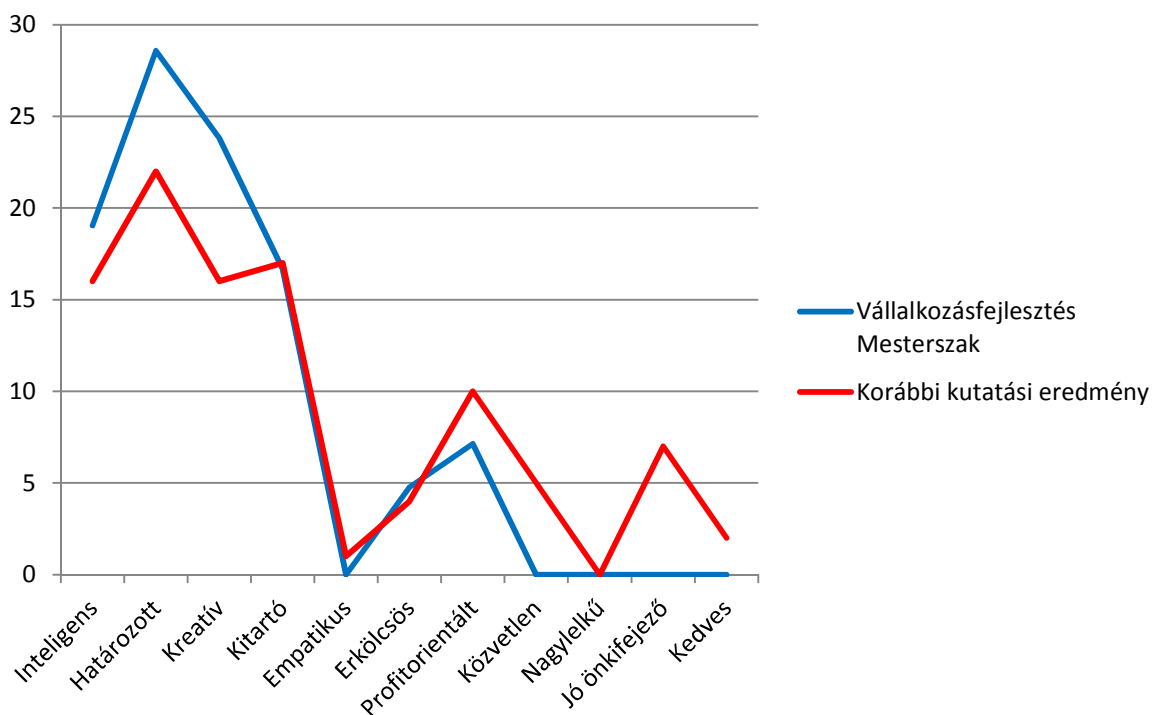
Szintén hasonlóan vélekedtek a két csoport kitöltői abban a kérdésben, hogy melyik nehézség mekkora súllyal jelentkezik a vállalkozás indításakor. A Vállalkozásfejlesztés Mesterszakos hallgatók válaszainak eredményét mutatja az alábbi diagram.



7. ábra: A vállalkozásindítást nehezítő tényezők

A diagramon zöld színnel azokat a tényezőket jelöltem, melyek napjainkban Magyarországon nem nehezítik meg jelentős mértékben egy vállalkozás beindítását. Ahogy az leolvasható, ebbe a csoportba a kevés kapcsolat a vásárlókkal, az idő-, illetve a családi, baráti támogatás hiánya került. A piros színnel, a három legjelentősebbnek értékelt akadályozó tényezőt jelöltem, nevezetesen a saját pénzügyi kockázatot, a kevés tőkét, valamint a gazdaság hullámzásait. A megkérdezettek szerint ezek azok a problémák, melyek leginkább megnehezítik egy pályakezdő vállalkozó mindennapjait.

Abban a kérdésben, amely azt vizsgálta, hogy melyek azok a tulajdonságok, melyek segítenek sikeressé válni a vállalkozói karrierút választása esetén, eltérő eredmények is keletkeztek, ezt mutatja az alábbi diagram:



8. ábra: Sikerhez vezető személyiségjegyek a vállalkozói életpályán

A diagram y tengelyén látható értékek százalékban értendők. Minden válaszadó hármat jelölhetett a tizenegy felsorolt tulajdonság közül. Az ábrán jól látható, hogy mindkét diagram csúcspontja a határozott tulajdonságnál van, azonban a korábbi kutatási eredmények hét százalékkal elmaradnak a friss adatoktól. Említésre méltó, hogy azt, ha valaki jó önkifejező a Vállalkozásfejlesztés Mesterszakosok egyike sem tartja a vállalkozói siker kulcs tényezőjének, azonban az egyetem szélesebb körét fellelő vizsgálat résztvevői közt van, aki igen. A vonalak nem együtt haladnak, azonban az esetek túlnyomó többségében egy irányba, vagyis jelentős eltérés nem figyelhető meg.

3.3.3. Elvárt havibér

Az, hogy a vállalkozóként a válaszadók magasabb fizetést várnak el, bizonyos szempontból érthető. Kockáztatnak, sokszor mind időben mind teljesítményben többet dolgoznak, mint az átlagos alkalmazott, és ezt valamivel kompenzálniuk kell. A kérdés az, hogy mekkora az az áldozat, amit a vállalkozói életpálya választásával a válaszadó meghoz, ugyanis a kompenzáció nagysága ezzel egyenértékű kell, hogy legyen. A Vállalkozásfejlesztés Mesterszak hallgatóihoz alapvetően közel áll a vállalkozói életpálya, így nem értékelik nagyra az áldozatvállalást, vagyis kompenzációnak sem kell magasnak lennie. A tanulmányaik terén vegyes képet mutató csoport tagjai azonban

általában nem szeretnék vállalkozókká válni. Ők szeretik tudni, hogy mennyit keresnek hó végén, és hogy mikor jár le a munkaidő, ezért ennek hiányát nagy áldozatként élik meg, tehát nagy kompenzációt várnak érte cserébe.

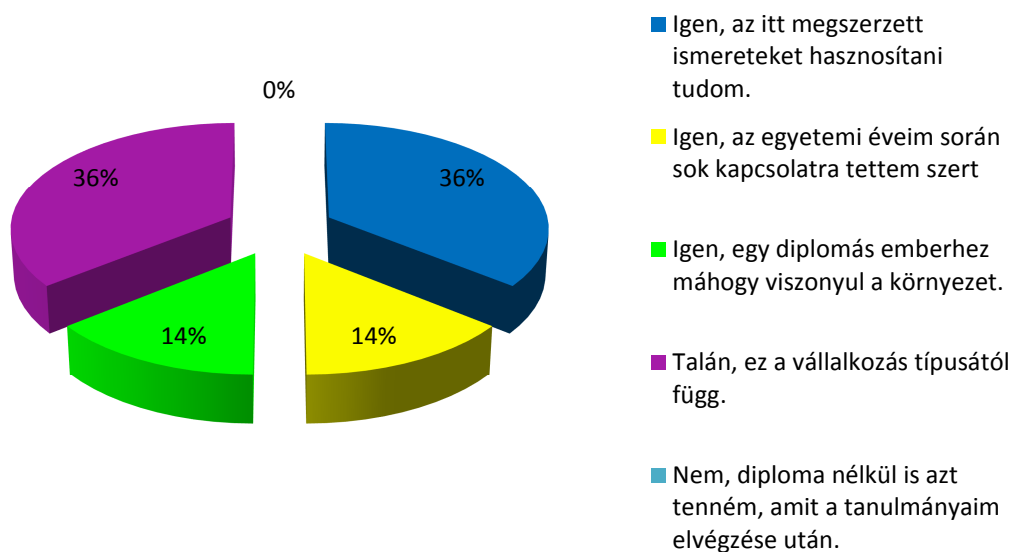
Alkalmazottként a két csoport fizetési elvárásai közel állnak egymáshoz, a Vállalkozásfejlesztés Szakos hallgatók által adott válaszok átlaga 221 000 Forint, a másik csoporté pedig 228 000 Forint. Amennyiben a megkérdezett mesterszakos diák a vállalkozói életpályát választja, 335 000 Forintot szeretne keresni havonta, vagyis az alkalmazotti bérének kevesebb, mint másfélszeresét, és el is értünk az elemzés fordulópontjához, ugyanis ez az érték a másik csoport esetében 537 000 Forint, vagyis az alkalmazotti bér közel 2,4-szerese. Tehát ha egy alapvetően alkalmazott beállítottságú személy vállalkozóként helyezkedik el, azzal nagy áldozatot vállal, és a nagyobb áldozatvállalásért nagyobb fizetést vár el kompenzácioul.

3.3.4. Motivációs tényezők

Arra, hogy milyen okból kezd vállalkozásba természetesen senki nem válaszolta azt, hogy szükséghelyzetből, ugyanis ezt senki nem tervezi. A kényszervállalkozói pálya gyakorlatilag egy talpra állási kísérlet egy bukás után, egy „B” terv, ami feltételezi, hogy az „A” már elbukott. A válaszadókat terveik szerint spontán döntés vagy egy rendkívül jó ötlet vezérli majd, amikor megalapítják vállalkozásukat, a motivációs tényező, ami erre az útra tereli őket a nagyobb jövedelem és nagyobb önállóság lesz, nem pedig az, hogy alkalmazottként nem tudnak elhelyezkedni. Ezeket természetesen mindkét kitöltő csoport így tervezi, senki nem kívánja saját hullámvölgyét.

3.3.5. A tanulmányok haszna

Arra a kérdésre, hogy vállalkozása vezetése során a válaszadó hasznát veszi-e majd egyetemi tanulmányainak, az alábbi diagramon olvasható öt lehetőség közül lehetett választani. Az ábrán szereplő arányok és százaléértékek a Vállalkozásfejlesztés Szakos kitöltők eredményei.



9. ábra: A tanulmányok haszna a vállalkozói életpályán

A két csoport válaszai közt egy szembetűnő változás figyelhető meg, mégpedig az „Igen, az itt megszerzett ismereteket hasznosítani tudom.” érték jelentősen alacsonyabb a nagy létszámú csoport esetében, ahol a „talán” kezdetű válaszlehetőséget jelentősen többen látták reálisnak. Ennek oka feltehetően az, hogy az egyetem képzései nagyrészt csak egyes szakterületeken hasznosíthatóak vállalkozóként, ezzel szemben a Vállalkozásfejlesztés Szak átfogóbb ismereteket ad ilyen téren. Vagyis a vizsgát szak hallgatóinak valóban nagyobbak az esélyeik, hogy egy véletlenszerűen kiválasztott vállalkozástípushoz, rendelkezzenek kapcsolódó előtanulmányokkal.

Amennyiben több kis- és középvállalkozással kapcsolatos kurzus indulna egyetemünkön, azokat mindkét csoport tagjai nagy számban igénybe vennék. A régebbi vizsgálat résztvevőinek közel kétharmada, 62%-a tanulna szívesen ebben a témában. Még magasabb ez az arány a Vállalkozásfejlesztés Mesterszakos hallgatók körében, számszerűen 79%-uk venné fel az említett kurzusokat.

3.3.6. Konzekvencia

Összességében megállapítható, hogy mint általában a Miskolci Egyetem szakjai, úgy a Vállalkozásfejlesztés Mesterszak is hordoz magában különbségeket és azonosságokat a többi választható tanulmányi iránnyal összehasonlítva. Mivel e kérdőív elsősorban a

vállalkozói pályával kapcsolatos területek kutatását célozta, így ezek a különbségek is jól láthatóvá váltak. Az eltérések általában nem az eredmények irányában, hanem a válaszadók véleményeinek arányában mutattak jelentős eltéréseket, vagyis a „legtöbb”, vagy akár a „legkevesebb” válasz általában ugyanazokra a válaszlehetőségekre érkezett, azonban eltérő nagyságú volt a százalékos értékük. Voltak persze olyan kérdések is, melyekben nagymértékben eltérően vélekedtek a két csoport tagjai. A kutatási eredmények annak ellenére is mutatnak jelentős eltéréseket, hogy a nagyobb létszámú csoport hallgatói, túlnyomó többségben a Gazdaságtudományi Karra járnak. Véleményem szerint az utolsóként elemzett kérdőív talán legjelentősebb megállapítása, hogy a Vállalkozásfejlesztés Mesterszak hallgatói sokkal nyitottabban a vállalkozási életpálya iránt, mint a más szakot választók, vagyis remélhetőleg megtalálták a számukra ideális karrier utat.

4. MÉLYINTERJÚ

Kutatási témám egy jelentős szakértőjével készítettem mélyinterjút, melyet ebben a fejezetben részletezek. Véleményének elemzése dolgozatom egy kiemelkedő jelentőségű része, amely nagymértékben növeli kutatásom szakmai értékét.

4.1. Interjúalanyom

A mélyinterjú alanya Dr. Kunos István, a Miskolci Egyetem Vezetéstudományi Intézetének, Vezetés Tanszékének tanszékvezetője. Amellett, hogy kutatásom területe a szakterülete, kvalifikált business coach végzettséggel rendelkezik, továbbá jártas a kompetenciakutatás témakörében, így ideális alany a megkérdezésre.

Dr. Kunos István filozófiája az önismeret és az emberismeret jelentőségét hangsúlyozza. Véleménye szerint, ha az ember foglalkozik önismeretének mélyítésével, akkor sikeresebb és boldogabb lesz, a kiegyensúlyozott emberek pedig a környezetükre is pozitív hatással vannak, így az őket körülvevő világ is boldogabbá válik. Ha ezt a gondolkodásmódot mindenki átlátná és elismerné, akkor a sikeres és a boldog emberek száma társadalmi szinten is növelhető lenne, nehéz lenne bárkinek is szomorúnak maradni, ha az egész környezet boldogságot sugall.

4.2. Az interjú fontosabb megállapításai

A mélyinterjú során összesen tíz kérdést tettem fel, (4. számú melléklet) a kutatási témámmal kapcsolatban Dr. Kunos Istvánnak, a válaszok elemzésének ez a tíz pont ad vázat. Az elemzés során a mélyinterjú kérdéseinek ismertetésére *dőlt*-, Dr. Kunos István véleményének leírására pedig hagyományos betűtípust használok, a könnyebb áttekinthetőség kedvéért.

„Melyek egy sikeres vállalkozó legfontosabb tulajdonságai?”

Az első kérdés, a terület egyik alapkérdése, és a többség számára egyértelmű azonban ez nem így van. Tipikusan olyan kérdés ez, ami a megválaszolás előtt pontosításra szorul, meg kell határoznunk, hogy mit nevezünk sikernek. A legkézenfekvőbb, ha a sikert a klasszikus értelemben használjuk, vagyis a cég profitját és a vállalati méret növekedését értjük alatta. Ebben az esetben elsődleges fontosságú a mély önismeret. A vállalkozónak tudnia kell, hogy mire képes, reálisan kell értékelnie határait. Fontos, hogy tájékozott

legyen, ez vonatkozik a vállalkozáson belüli információkra is, de a gazdasági-, jogi-, és társadalmi környezet ismerete is elengedhetetlen, és ezzel a sor még közel sem teljes. Előny továbbá, ha a vállalkozó rugalmas gondolkodású, és nyitott legyen az újítás iránt. Végül, de nem utolsó sorban a siker esélyét növeli, ha a vállalkozó elkötelezett a folyamatos fejlődés mellett, és ezt ülteti át alkalmazottainak gondolkodásába is.

„Mely tulajdonságokat lenne a legfontosabb fejleszteni a Vállalkozásfejlesztés Mesterszakon? Mely jellemzők esetében van a legnagyobb különbség a tényleges és az ideális között?”

A tulajdonságok, melyeknek fejlesztésére Dr. Kunos István nagyobb hangsúlyt fektetne az önismeret, emberismeret valamint személyiségfejlesztés mellett a konfliktuskezelés és a problémamegoldás. Az öt tulajdonság egyezik abban, hogy közel sem csak a vizsgált mesterszak hallgatói számára volna szükséges nagyobb hangsúlyt helyezni a fejlesztésekre, épp ellenkezőleg. Gyakorlatilag bármely karrierúton indul el az ember, ezek a tulajdonságok megkönnyítik az útját, növelik esélyeit a kitűzött céljai elérésére.

„Tanulható a vállalkozói „szakma”, vagy adottság, hogy valaki alkalmas-e rá?”

Azt, hogy ki mennyire lesz jó vállalkozó, azt az ehhez szükséges jellemvonások formájában genetikailag vagy hordozza magában az egyén, vagy sem. A genetikai befolyásoltság 40-50%-ra tehető. Ez nem azt jelenti, hogy van, akinek nincs esélye vállalkozóként sikeressé válni. Szorgalommal pótolható a hiányzó adottságok egy része, azonban tény, hogy aki nem születik vállalkozónak, az sosem tartozhat a szakma legjobbjai közé, ugyanis fejlődése egy bizonyos szinten megáll, gyakorlatilag eléri a tudása maximumát, attól függetlenül, hogy mások jelentősen jobbak nála.

„Milyen mértékben tudja megváltoztatni egy mesterszak képzése a hallgatók személyiségjegyeit?”

Alapvető személyiségjegyeket nem tud megváltoztatni az oktatás, vannak tulajdonságaink, melyek mélyebben be vannak épülve személyiségünkbe annál, hogy az oktatás időtartama alatt jelentősen módosíthatóak legyenek. Ezek közt vannak genetikailag kódolt jellemzők, és vannak, melyek bár megszokáson alapszanak, mégis az évek alatt olyan mélyen épültek be mindennapjainkba, hogy megváltoztatásuk lassú, hosszú folyamat eredménye lehet csak. Az oktatás azonban átformálhatja látásmódunkat,

amivel bizonyos tulajdonságaink is változnak. Vannak jellemzők, melyek tudatosan, és vannak melyek az oktatás egyfajta velejárójaként módosulnak a képzés ideje alatt.

„Milyen szerepe van a kompetenciavizsgálatoknak a felsőoktatásban? Hogyan látja a terület jövőjét?”

A téma aktív kutatójaként, Dr. Kunos István elmondta, hogy rendkívül nagy jelentőséget tulajdonít a kompetenciavizsgálatoknak, és reményei szerint a szakterület szép jövő előtt áll. A kutatás, melyen jelenleg is dolgoznak, három időpontban méri a felsőoktatásban tanulók kompetenciáit. Az első vizsgálat az intézménybe való bekerüléskor, a történik. Feltérképezi a kiindulási pontot, és dokumentálja. A második vizsgálat a képzés ideje alatt történik, a folyamatból egy részeredményt ragad ki, tájékoztatja a kutatót, hogy milyen változások mentek végbe az első vizsgálat óta. A harmadik teszt az intézmény elvégzésekor kerül kitöltésre, és értelem szerűen a végeredményt mutatja, a frissdiplomás szakember kompetenciáit. A módszer lényege, hogy nem egy ponton tesztel, hisz az oktatás lényege bizonyos szempontból nem a végeredmény, hanem a változás. Ahhoz viszont, hogy a hozzáadott értéket mérni tudjuk, ismernünk kell a kiindulási állapotot.

„Véleményem szerint, vannak tulajdonságok, melyeknek fejlesztésére nem fordít elég figyelmet a felsőoktatási rendszer. Mi az Ön véleménye erről?”

Ezt a kérdést lehet-, de nem érdemes általánosítani a felsőoktatási rendszer egészére, ugyanis az egyes intézmények között jelentős eltéréseket figyelhetünk meg. A Miskolci Egyetemen Dr. Kunos István szerint, minden szükséges tulajdonság fejlesztése megkapja a megfelelő figyelmet. A válaszadó szerint jó példa erre a felvetésre, az általános életvezetés, vagy a pénzügyi ismeretek alapszintű oktatása (pl. családi gazdálkodás). E mellett olyan, nem csak a szakmában, hanem a valós életben, univerzálisan használható módszertanok sokaságát kellene tanítani (pl. problémamegoldás, döntéstámogatás stb.), mely a hétköznapi életben mindenkit segíthet a boldogulásban.

„Ön szerint a Miskolci Egyetem hallgatói milyen arányban találták meg azt a szakterületet, ami számukra adottságaik alapján ideális?”

Egyetemünk hallgatói többnyire megtalálják azt a pályát, amely számukra ideális.

„A Vállalkozásfejlesztés Mesterszak hallgatói magukat rugalmasnak, aktívnak és innovatív gondolkodásmódúnak tartják. Ön egyetért ezzel?”

Egy kérdőív kitöltése során senki nem fogja azt válaszolni, hogy rugalmatlan, passzív és ragaszkodik az elavult dolgokhoz. Az emberek énképe gyakran pozitív irányba torzítja el a valóságot. Ez persze nem jelenti azt, hogy a Miskolci Egyetem Vállalkozásfejlesztés Mesterszakos hallgatói ne lehetnének rugalmasak, aktívak és innovatívak. Dr. Kunos István elmondta, hogy örül annak, ha ezek a tulajdonságok valóban jellemzőek a vizsgált hallgatókra, mert a jövőben elért sikereikhez ezek a tényezők nagyban hozzájárulhatnak.

„Ön szerint milyen az egyéni vállalkozók helyzete napjainkban Magyarországon? Érdemes most vállalkozást indítani?”

Ha van valakinek affinitása vállalkozás indítására, akkor mindenképpen érdemes. Ha valaki képesnek érzi magát arra, hogy vállalkozóként tevékenykedjen, esetleg van egy olyan ötlete, amiben lát ehhez az életpályához elég fantáziát, akkor Dr. Kunos István szerint el kell kezdeni, számolni kell azonban azzal, hogy nem lesz könnyű sikereket elérni a leendő vállalkozó által választott karrierúton.

„Az eddigi kérdések felvázolták kutatásom főbb irányvonalait. Van esetleg, amit szeretne még ebben a kérdéskörben elmondani?”

A kérdések átfogóak voltak, a mélyinterjú zárásaként Dr. Kunos István hangsúlyozta az előző alfejezetben már ismertetett alapfilozófiáját.

4.3. A mélyinterjú zárógondolatai

Dr. Kunos István véleménye mindenképp olyan gondolatokat hordoz, melyek kutatásom szempontjából relevánsak. Az önismeret, mint a vállalkozói élet elengedhetetlenül fontos eleme, a hallgatói vizsgálatok során szinte szóba sem került, ugyanakkor belátható, hogy hiánya szinte automatikusan bukásba vezetheti kezdeményezésünket. Az emberek valóban kevés figyelmet fordítanak önmaguk megismerésére, az adott szakterület lexikai tudása mögé helyezik ezt a lényeges kérdéskört. Mennyivel lenne egyszerűbb, ha először saját határainkat és képességeinket ismernénk meg, és csak utána választanánk magunknak karrier utat? Valószínűleg nagymértékben könnyítené meg életünket. Napjaink rohanó világában az önfejlesztés a legváltozatosabb módon megy végbe, mintha egy ház építésének szakaszait felcserélnénk, sőt akár nem is minden szakaszt végeznénk el. Ha egyesek szerint ez túlzás, akkor gondoljunk csak bele, hogy mennyi a stresszes, depressziós, túlterhelt ember a környezetünkben. A probléma nem csupán a pillanatnyi helyzettel van, hanem a változás is negatív irányba mutat, ezért érdemes lenne társadalmi,

sőt nemzetközi szinten is nagyobb figyelmet fordítani az önismeret és személyiségfejlesztés témakörére.

5. JAVASLATOK

Kutatásom eredményei rámutatnak a Miskolci Egyetem Vállalkozásfejlesztés mesterszakának számos előnyére, ugyanakkor néhány hiányosságát, gyengepontját is feltárják. Az, hogy vannak pontok, melyeken a képzés fejleszthető nem jelenti, hogy jelen állapotában ne lenne megfelelő és jól működő.

A hallgatók válaszai alapján a vezetői képességek megléte elsődleges fontosságú a vállalkozói sikerek eléréséhez, azonban ezek a jellemzőik nem fejlődnek kellően gyors ütemben tanulmányaik alatt. Javaslatom olyan kurzus indítása, amely célzottan ezeket a képességeket fejleszti, és kötelező tantárgyként épül be a Miskolci Egyetem Vállalkozásfejlesztés Mesterszakjának tantervébe. Ehhez hasonló a helyzet a hallgatók kockázattűrésével, amely jelentősen alacsonyabb jelentőséget kap személyiségjegyeik közt, mint amennyire szükségük lenne rá leendő életpályájuk során. A kockázattűrés nehezen, de fejleszthető, bár a gyakorlati, tapasztalatokon nyugvó változás nehezen lenne kivitelezhető az azonban tény, hogy nagyobb figyelmet kellene erre fordítani.

Véleményem szerint nagyobb figyelmet kellene fordítani a kompetenciavizsgálatokra, és ez nem csak a felsőoktatásra vonatkozik, hanem az egész oktatási rendszerre. Javaslatom, hogy az általános iskola elvégzése előtt, minden diák töltsön ki egy átfogó kompetenciatesztet, amely tájékoztatja arról, hogy mely karrierúton tudna legkönnyebben sikeressé válni. A vizsgált személyekkel nyomatékosan közölni kell a végeredményt, lehetőleg egy szakember a kitöltővel négy szemközt értékelje ki a tesztet, így csökkenthető a kamaszkor okozta ellenállás. Ha a témának nincs elég szakembere országos szinten, akkor el kell indítani képzésüket. Ezt a tesztet meg kellene ismételni a középiskola elvégzésekor. Az tény, hogy az általam javasolt módszer nem lenne olcsó, azonban minden résztvevő nagyobb eséllyel találná meg a számára ideális karrier utat, ami gazdasági fellendülés mellett, országunk általános hangulatának javulását is eredményezné, így pedig többszörösen is megtérülő befektetéssé válna.

Vannak ismeretek, melyeket széle körben oktatni kellene. Ebbe a csoportba tartoznak például a pénzügyi alapismeretek. Felnőtt korban van, aki egyedül, van, aki társával, de szinte mindenki háztartást vezet, holott erre soha senki nem tanította, holott szükségük lenne rá. Ebbe a csoportba tartozik egy adott hitelkínálat elemzése is, amihez ha többen

értenének, akkor talán kevesebb család lenne nagymértékben eladósodva napjainkban. Ezeket az ismereteket a lehető legkevésbé szabad opcionálissá tenni, tekintve, hogy mindenki úgy gondolja magáról, hogy ért hozzá.

ÖSSZEFOGLALÁS

Kutatásom első fejezete elméleti alapozás szerepét tölti be, a vállalkozó fogalmát vizsgálja több szemszögből. Jelentős közgazdászok eltérően határozták meg a vállalkozó fogalmát, akárcsak azokat a tulajdonságokat, melyek nagyban befolyásolják, hogy valaki mennyire lesz sikeres, ha a vállalkozói életpályát választja. Taglalja továbbá a vállalkozói karrierút előnyeit és hátrányait, azonban egyik lényeges megállapítása, hogy az emberek személyiségükből adódóan eltérő módon értékelik az egyes előnyök illetve hátrányok súlyát.

A második fejezet szintén a szükséges elméleti keretet hivatott megteremteni. E rész témája a kompetenciakutatás jelentősége, amely aktuális, tekintve, hogy napjainkban a szakterület terjedése a felsőoktatásban vitathatatlan és szükségszerű. Egy jelentős kompetenciakutatás, a CHEERS felmérés eredményeinek vázlatos áttekintésére is ebben a részben került sor, mely alapján megállapítható, hogy az egyes országokban a diplomások helyzete jelentős különbségeket mutat.

A harmadik fejezetben megkezdődött munkám kutatási része. A vizsgálat, három kérdőív elemzésével ment végbe, amelyeknek kitöltői a Miskolci Egyetem Vállalkozásfejlesztés Mesterszakjának hallgatói voltak. Az első kérdőív a kitöltők tulajdonságait-, a képzés jellemformáló hatását-, valamint az egyes személyiségjegyek jelentőségét térképezte fel. A vizsgálat legjelentősebb megállapítása, hogy a vizsgált szak tanterve nem fordít elég figyelmet a vezetői képességek fejlesztésére. A második kérdőív alapja egy Haszon magazinban leközölt kompetenciateszt, amely némi kiegészítéssel épült be kutatásomba. Az elemzés során kiderült, hogy a vizsgált hallgatók vállalkozói kompetenciái rendkívül jók, továbbá a megkérdezettek önképében a saját vállalkozói alkalmasságuk kiváló értékeléssel szerepel. A harmadik teszt eredményeit olyan korábbi kutatási eredményeimmel összevetve vizsgáltam, melyek a Miskolci Egyetem nagyobb létszámú, több karról kiválasztott hallgatói csoportjának válaszait összegezték. A kiértékelés alapján megállapítható, hogy vannak ugyan kérdések, melyekben a Vállalkozásfejlesztés Mesterszak hallgatóinak eredménye hasonlít a régebbi eredményekhez, vállalkozói készségük és hajlandóságuk azonban messze túlnő azokon. Munkám e fejezete, átfogó, és jelentős mélységű elemzés, amely releváns, a későbbiekben is felhasználható információkat ad meg a vizsgált hallgatókról.

A negyedik fejezet a kutatási témám egy jelentős szakértőjével készített mélyinterjú alapján készült. Dr. Kunos István szerint a vállalkozói sikerhez szükséges személyiségjegyeket hasonlóan határozta meg, mint az általam vizsgált hallgatók. A vállalkozói szakma szerinte részben tanulható, az oktatás pedig elsősorban a szemléletmódon tud változtatni. A válaszadó elmondta, hogy vannak területek, melyeket szélesebb körben kellene oktatni, továbbá a kompetenciavizsgálatok jelentőségét is hangsúlyozta. Interjúalanyom filozófiája áthatotta a beszélgetés több kérdését, eszerint a kiegyensúlyozottabb, boldogabb és sikeresebb élethez vezető út egyik fontos eleme lehet az önismeret és a személyiségfejlesztés.

Az ötödik fejezetben a kutatásom eredményeire támaszkodva három javaslatot fogalmaztam meg. Az első szerint a jelenleginél nagyobb jelentőséget kellene, hogy kapjon a vezetői képességek és a kockázatviselés fejlesztése a Miskolci Egyetem Vállalkozásfejlesztés Mesterszakjának tantervében. A második javaslat, bizonyos ismeretek széleskörű oktatása, míg az utolsó ajánlásom, a kompetenciavizsgálatok minél szélesebb körben való terjesztése.

IRODALOMJEGYZÉK

- Bakacsi G. (1996): Szervezeti magatartás és vezetés. KJK, Budapest
- Balázs É. (2003): A tanulás szervezése és az új kompetenciák. Nyitott iskola – tanuló társadalom OKI konferencia előadásának szövege. OKI, Budapest.
- Báthory Z. (2000): Tanulók, iskolák, különbségek. Okker Kiadó, Budapest.
- Bognár M. (2002): Tanulás mindenkinek. A tanulás fejlesztése OKI-konferencián elhangzott előadás szövege. OKI, Budapest.
- Chikán A. (2002): Vállalatelméleti szöveggyűjtemény, Aula Kiadó, Budapest
- Costa, L. A.–Liebman, M. R. (1997): Envisioning Process as Content. Toward a Renaissance Curriculum. Corvin Press, Thousand Oaks, California
- Csáki Gy. (2002). A nemzetközi gazdaságtan alapjai
- Dobák M. (1996): Szervezeti formák és vezetés. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest
- Dowling W. (1978): Effective management and the behavioral sciences. Amacom, New York
- Dr. Kiss A. (2010): Bevezetés a Family Business-be. Ügyvédvilág, 2
- Drucker P. F. (1993): The Practice of Management. Harper Business, New York
- Farkas K-Laczkó Z.- Soltész A.- Klein S- Dr. Wallendums Á. (1994): Család és vállalkozás. Agroinform Kiadó és Nyomda Kft, Budapest
- Fejes J. B. (2010): A tanulási motiváció fejlesztésének lehetőségei a célorientációs elmélet alapján. JatePress, Szeged.
- Filep J.-Szirmai P. (2006): A generációváltás kihívásai a magyar kkv szektorban
- Fülöp Gy. (2004): Kisvállalati Gazdálkodás, Aula Kiadó, Budapest
- Fülöp Gy. (2010): Concept of Environmentally - Conscious Strategic Management, Oviedo, Spanyolország
- Johnson-Holubec (1994): Cooperative Learning in the Classroom. ASCD, Alexandria.

- Juhász M- Takács I (2006): Pszichologia, Typotex Kiadó, Budapest
- Kagan, S. (2001): Kooperatív tanulás. Önkönet Kiadó, Budapest.
- Kállay L. (2002): Paradigmaváltás a kisvállalkozás-fejlesztésben. Közgazdasági szemle 49. évf., 7-8 sz.
- Kállay L.-Imreh Sz. (2004): A kis- és középvállalkozás-fejlesztés gazdaságtana. Aula Kiadó, Budapest
- Kiss P. (2010): Kompetenciamérés a felsőoktatásban, Educatio Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft, Budapest.
- Klein S. (2002): Vezetés- és szervezetszichológia. Edge 2000 Kft, Szeged
- Klein S. (2003): Munkapszichológia. Edge 2000, Budapest
- Krippendorff K. (1995): A tartalomelemzés módszertanának alapjai. Balassi Kiadó, Budapest
- Mihály Ildikó (2002): OECD-szakértők a kulcskompetenciákról. Új Pedagógiai Szemle, 6. sz.
- Mihály Ildikó (2003): Még egyszer a kulcskompetenciákról. Új Pedagógiai Szemle, 6. sz.
- O'Neil H. F. – Drillings M. (1994): Motivation Theory and Research. Lawrence Erlbaum Associates, inc, Hove, UK
- Organ D. W. – Bateman T. S. (1991) Organizational Behavior. Richard D. Irwin Inc, Homewood
- Pléh C. (1992): Pszichológiatörténet. Gondolat kiadó, Budapest
- Ranschburg Ágnes (2004): Az iskolák értékelési-mérési gyakorlata és a kompetenciák. Új Pedagógiai Szemle, 3. sz.
- Román Z. (2006): A kis- és középvállalatok és a vállalkozási készség
- Samuelson P. A. – Nordhaus W. D. (2009): Közgazdaságtan, Akadémia Kiadó, Budapest
- Szőke-Milinte E. (2005): A kommunikációs kompetencia fejlesztése, Pázmány Péter Katolikus Egyetem, Piliscsaba

Vass Vilmos (2005): Nemzetközi folyamatok a programfejlesztésben. Új Pedagógiai Szemle, 3. sz.

MELLÉKLETEK

1. számú mellékelt: Tulajdonság kérdőív

A tulajdonságpaárok közül melyik a jellemzőbb Önre?

Aktív								Passzív
Társas								Egyéni
Félénk								Bátor
Türelmes								Türelmetlen
Rugalmas								Rugalmatlan
Versenyző								Saját teljesítményorientációjú
Idealisztikus								Realisztikus
Kockázattűrő								Kiszámítható helyzetet kereső
Alkalmazkodó								Vezető
Megszokottra törekvő								Innovatív

Ön szerint a Miskolci Egyetem Vállalkozásfejlesztés Mesterszaka, mely tulajdonságokat fejleszt? (Amennyiben egyiket sem, a középső oszlopba tegye az „X”-et)

Aktív								Passzív
Társas								Egyéni
Félénk								Bátor
Türelmes								Türelmetlen
Rugalmas								Rugalmatlan
Versenyző								Saját teljesítményorientációjú
Idealisztikus								Realisztikus
Kockázattűrő								Kiszámítható helyzetet kereső
Alkalmazkodó								Vezető
Megszokottra törekvő								Innovatív

Ön szerint a fenti táblázatokban szereplő 20 tulajdonság közül, melyik 3 a legfontosabb a sikeres vállalkozóvá váláshoz? A tulajdonságokat rangsorolja, vagyis az Ön szerint a legfontosabb tulajdonság legyen az 1.

1. _____

2. _____

3. _____

2. számú melléklet: Kompetencia kérdőív

TESZT		1. sz. melléklet			
Ön alkalmas-e vállalkozónak vagy sem?					
		Nem	Nem nagyon	Inkább igen	Igen
1.	Hajlandó kevesebb pénzt keresni, amíg saját vállalkozását építi?				
2.	Azok közé tartozik, akik elhatározásukat tűzön-vízen át keresztül viszik?				
3.	Mielőtt belevág egy munkába pontosan meghatározza a célokat?				
4.	Ha egy értekezleten patthelyzet áll elő, Ön az, aki megtöri a jeget és újra beindítja a beszélgetést?				
5.	Szokott tanácsot kérni idősebb és tapasztalt emberektől?				
6.	Elégedettséget érez, amikor sikeresen befejez egy munkát?				
7.	Tud veszíteni?				
8.	Ha egy projekt rosszul sikerül, Ön az, aki lelket önt a társaságba az újrakezdéshez?				
9.	Hajlandó felelősséget vállalni más emberekért?				
10.	Szereti az olyan projekteket, amelyek gyümölcsét csak 5-10 év múlva lehet látni?				
11.	Van tapasztalata egyesületek, klubok szervezésében?				
12.	Van a családjában vállalkozó?				
13.	Amikor a jövőjére gondol, felmerül lehetőségként az önálló vállalkozás?				
14.	Szokott javaslatokat tenni, hogy munkahelyén mit lehetne jobban, hatékonyabban csinálni?				
15.	Ha meg kell oldani egy problémát általában több megoldási lehetőségben gondolkodik?				
16.	25 és 40 év közötti?				
17.	Figyel arra, hogy mások mit mondanak Önről?				
18.	Szeret kockázatot vállalni?				
19.	Könnyen rá tudja venni az embereket, hogy segítsenek Önnek?				
20.	Volt olyan a családjában, baráti körében, aki vállalatalapítási tapasztalatait megosztotta Önnel?				
21.	Mielőtt belefog valamibe pontosan megtervezi a lépéseit?				
22.	Gyakran betegeskedik?				
23.	Szereti bebizonyítani, hogy nincs lehetetlen csak tehetetlen?				
24.	Kirúgták már valaha is a munkahelyéről?				
25.	Szeret újragondolni olyan dolgokat, amelyeket mások evidensnek gondolnak?				
26.	Szereti, ha mások döntenek a szabadidejéről?				
27.	Jó tanuló volt?				
28.	Főiskolán, egyetemen részt vett a közösségi életben?				
29.	Iskolában vagy sportoláskor vállalt vezető szerepet?				
30.	Szeret a részletekkel foglalkozni?				
31.	Hajlandó felvállalni a konfliktust, ha úgy látja ez kell az eredményhez?				
32.	Elsőszülött gyermek?				
33.	Kiskorában bíztak Önt feladatot?				
34.	Képes hosszabb ideig egy feladatra koncentrálni?				
35.	Feszélyezi, ha több ember előtt kell felvázolnia elképzeléseit?				
36.	Képes válsághelyzetben is pozitívan gondolkodni?				
37.	Hibáztat-e másokat, ha valami nem sikerül?				
38.	Úgy is belevág egy feladatba, hogy még nem ismeri az összes lehetséges problémát?				
39.	Szeret-e akkor is nekivágni egy feladatnak, ha mások azt mondják ez lehetetlen?				
40.	Hajlandó késő estig dolgozni egy cél eléréseért?				
41.	Szereti, ha önállóan dönthet a munkahelyén?				
42.	Szokott tanulni a saját hibáiból?				
43.	Van megtakarított pénze vagy befektetése?				
44.	Szokta a kudarcok okait elemezni?				
45.	Képes az emberi céloknak alárendelni az emberi kapcsolatokat?				
46.	Szereti a végső döntéseket egyedül meghozni?				
47.	Úgy gondolja, hogy ügyeskedéssel könnyebb elintézni a dolgokat?				
48.	Nyaralás közben is az üzleti lehetőségeket kutatja?				
49.	Vágyik az állam nyújtotta biztonságra?				
50.	Másokhoz fordul tanácsért, ha rosszul mennek a dolgai?				

Az Ön eredménye:

Egyetért Ön a kapott eredménnyel?

3. számú melléklet: Készségvizsgálat kérdőív

Kar: Gazdaságtudományi Kar

Szak: Vállalkozásfejlesztés Mesterszak

Képzés típus: Nappali

Egyetemi tanulmányok kezdete:

Egyetemi tanulmányok várható befejezése:

Születési év:

Nem:

1, Milyen karrier-utat képzel el magának az egyetemet követő öt éven belül, és milyen öt év után? Válaszát jelölje „x”-el!

Megnevezés	Öt éven belül	Öt év után
Karrierút		
Alkalmazott kis- és közép vállalkozásban		
Alkalmazott nagyvállalatnál		
Alkalmazott kutatás területén		
Alkalmazott közszféra területén		
Független vállalkozó		
Családalapítás		
Nem tudja		

2, Válassza ki az Önre igaz állítást

- A, Ön már vállalkozást alapított
- B, Szeretne vállalkozást alapítani
- C, Soha nem gondolt vállalkozás alapítására
- D, A szüleim vállalkozását fogom folytatni

2/b, Amennyiben az alkalmazotti státust preferálja, milyen okból?

- A, Stabilabb jövedelem
- B, Vállalkozói ötlet, tudás, érdeklődés hiánya
- C, Pénzügyi források hiánya
- D, Nagy adminisztrációs terhek
- E, Kisebb kockázat
- F, Szokatlan és nehéz döntés
- G, Egyéb tényezők

2/c, Amennyiben szeretne vállalkozást alapítani, tett-e már lépéseket a vállalkozásindítás érdekében?

- A, Igen
- B, Nem

2/d, Amennyiben szeretne vállalkozást alapítani, mikor?

- A, Tanulmányok ideje alatt
- B, Tanulmányok befejezése után rögtön
- C, Tanulmányok befejezése után, de néhány év tapasztalattal
- D, Nem tudja
- E, Még tanulni akarok

3, Értékelje 1-től 6-ig terjedő skálán a jelenleg Magyarországon egy vállalkozás indítása során felmerülő nehézségeket: Megnevezés Értékelés(1-6)

- A, Saját pénzügyi kockázat
- B, Kevés tőke
- C, Kevés jó üzleti ötlet
- D, Kevés hitel
- E, Kevés kapcsolat a vásárlókkal
- F, Know-how hiánya
- G, Kevés bátorság
- H, Kevés jó üzlettárs
- I, Vállalkozói képességek hiánya
- J, Bonyolult szabályok
- K, Félelem a bukástól
- L, A gazdaság hullámzásai
- M, Üzleti környezet
- N, Idő hiánya
- O, Családi, baráti támogatás hiánya

4, Ön szerint milyen a vállalkozók megítélése napjainkban Magyarországon?

- A, Nagyon pozitív
- B Pozitív
- C, Átlagos
- D, Negatív

E, Nagyon negatív

5, Milyen nettó havibért tartana munkájáért reálisnak, mint alkalmazott?

Milyen havi bért tartana munkájáért reálisnak, mint vállalkozó?

6, Rangsorolja a következő tényezőket a vállalkozás sikeressége szempontjából:

___ A, Pénz

___ B, A vezető személyisége

___ C, A vezető tanulmányai, tapasztalatai

___ D, Kapcsolatok

___ E, Szerencse

7, Ön szerint vállalkozása vezetése során hasznát veszi-e tanulmányainak?

A, Igen, az itt megszerzett ismereteket hasznosítani tudom.

B, Igen, mert az egyetemi éveim során sok kapcsolatra tettem szert.

C, Igen, mert egy diplomás emberhez máshogy viszonyul a környezet.

D, Talán, ez a vállalkozás típusától függ.

E, Nem, diploma nélkül is azt tenném amit a tanulmányaim elvégzése után.

8, Az Ön családjában voltak-e vállalkozók?

- A, Szinte mindenki
- B, Előfordult
- C, Nem, soha nem volt

9, Miből finanszírozza tanulmányait?

- A, Szülői támogatás
- B, Ösztöndíj, szociális támogatás, stb
- C, Saját kereset
- D, Diákhitel
- E, Egyéb: _____

10, Elképzelhetőnek tartja-e, hogy külföldön hozzon létre vállalkozást, ha igen, akkor mely ország(ok)ban tudná elképzelni?

11,Ön szerint melyek egy sikeres vállalkozó legjellemzőbb tulajdonságai?

Aláhúzással jelölje az Ön által legfontosabbnak ítélt három tulajdonságot.

Intelligens

Határozott

Kreatív

Kitartó

Empatikus

Erkölcös

Profitorientált

Közvetlen

Nagylelkű

Jó önkifejező

Kedves

12, Feltételezve, hogy választhat, melyik státuszt részesítené előnyben?

A, Alkalmazottit

B, Önfoglalkoztatót, vállalkozóit

13, Amennyiben vállalkozásba kezd, azt milyen okra lehetne visszavezetni?

A, Ötlet

B, Szükséghelyzet

C, Mindkettő vagy spontán döntés

14, Amennyiben vállalkozásba kezd, mi motiválja?

A, Nem tudnak alkalmazottként elhelyezkedni, nem bírom, ha dirigálnak nekem

B, Így több jövedelemhez juthatnak

C, Vonzó a nagyobb önállóság

D, Családi tényezők motiválják

15, Amennyiben több kis- és középvállalkozással kapcsolatos kurzus indulna

Egyetemünkön, Ön igénybe venné-e ezeket?

Igen

Nem

16, Nagyobb eséllyel kezdene-e vállalkozásba, amennyiben a magyarországi adórendszer pozitív irányba változna?

Igen

Nem

4. számú melléklet: A mélyinterjú kérdései

1. Melyek egy sikeres vállalkozó legfontosabb tulajdonságai?
2. Mely tulajdonságokat lenne a legfontosabb fejleszteni a Vállalkozásfejlesztés Mesterszakon? Mely jellemzők esetében van a legnagyobb különbség a tényleges és az ideális között.
3. Tanulható a vállalkozói „szakma”, vagy adottság, hogy valaki alkalmas-e rá?
4. Milyen mértékben tudja megváltoztatni egy mesterszak képzése a hallgatók személyiségjegyeit?
5. Milyen szerepe van a kompetenciavizsgálatoknak a felsőoktatásban? Hogyan látja a terület jövőjét?
6. Véleményem szerint, vannak tulajdonságok, melyeknek fejlesztésére nem fordít elég figyelmet a felsőoktatási rendszer. Mi az Ön véleménye erről?
7. Ön szerint a Miskolci Egyetem hallgatói milyen arányban találták meg azt a szakterületet, ami számukra adottságaik alapján ideális?
8. A Vállalkozásfejlesztés Mesterszak hallgatói magukat rugalmasnak, aktívnek és innovatív gondolkodásmódúnak tartják. Ön egyetért ezzel?
9. Ön szerint milyen az egyéni vállalkozók helyzete napjainkban Magyarországon? Érdemes most vállalkozást indítani?
10. Az eddigi kérdések felvázolták kutatásom főbb irányvonalait. Van esetleg, amit szeretne még ebben a kérdéskörben elmondani?