

TDK-dolgozat

Barcza Lajos
Kardos Enikő

2012

Kompetenciák a munkaerőpiacon II
Competencies on the labour market II

Szerzők

Barcza Lajos (Gazdálkodás és menedzsment, III. évfolyam)

Kardos Enikő (Kereskedelem és marketing, III. évfolyam)

Konzulens

Tóthné Téglás Tünde (tanársegéd, Gazdaság- és Társadalomtudományi Intézet)

Kézirat lezárása: 2012. november 7.



REZÜMÉ

Barcza Lajos
Kardos Enikő

Kompetenciák a munkaerőpiacon II
Competencies on the labour market II

Harmadéves hallgatóként szinte lehetetlen nem arra gondolni, hogy - akár tetszik, akár nem - hamarosan el kell kezdeni álláslehetőségek után nézelődni. Az nem árt, ha az ember nem csak keres, de talál is munkát, lehetőleg olyat, ami ráadásul még a kedvére is való. Nem véletlen tehát, hogy bennünket már második éve foglalkoztat az, hogy jelenleg a pályakezdőknek milyen elvárásokkal kell szembenéznük, amikor megjelennek a különböző állásinterjúkon, illetve átesnek a különböző kiválasztási eljárásokon.

Ismét felkerestük tehát a Közép- Magyarország különböző állásbörzéin megjelent cégek humán erőforrás menedzsereit, akik készségesen segítettek bennünket kutatásunkban és kitöltötték kérdőívünket. Idén több, mint kilencven vállalatától kaptunk választ többek között olyan kérdésekre, hogy milyen szívesen alkalmaznak pályakezdőket, és hogy milyen kiválasztási módszereket alkalmaznak a felvételi folyamat során, mindamellett, hogy melyek azok a legfontosabb készségek, képességek valamint ismeretek, amelyeknek egy pályakezdőnek birtokában kell lennie, amennyiben az adott cégnél szeretne dolgozni a jövőben.

Előző kutatásunk módszertani hibáiból tanulva idén pontosabban állítottuk össze kérdéseinket, aminek köszönhetően most lehetőségünk lesz több összefüggés vizsgálatára, többek között arra is, hogy kiderítsük, hogy van-e szignifikáns különbség a műszaki és a gazdasági jellegű diplomával rendelkezőktől elvárt kompetenciák között, avagy a külföldi kézben vagy éppen a magyar kézben lévő cégek alkalmaznak-e szívesebben pályakezdőket.

Kutatásunk célja, hogy segítse a jövőben a hozzánk hasonló fiatalokat abban, hogy minél könnyebben megszerezzék az áhított álláslehetőséget, pozíciót. Ehhez megosztunk velük a felénk támasztott elvárásokon kívül néhány olyan módszert is, amelyet a humán erőforrás menedzserek szívesen alkalmaznak a kiválasztási metódusok során.

English résumé

Third-year students as it is almost impossible not to think of that - whether we like it or not - should be started soon after the job look. It does not hurt if you're not just looking, but found a job, preferably one which, moreover, is to have something of their own. It is no wonder that we are now in the second year of employment, that is what their expectations of school leavers are faced with when they appear in different job interviews, and undergo different selection procedures.

So once again we visited some of the Central Hungary job-exchange, appeared in various job fairs human resource managers of companies who are willing to help us in our research and completed our questionnaire. This year, more than ninety companies were answered among other questions, how happy are applied starting their career, and how the selection methods used in the selection process, however, that some of the most important skills, abilities and knowledge, which is a career starter must possess, if the company you want to work in the future.

Previous our research methodological mistakes learning this year specifically put together our questions, making now we will get more context for testing, among other things, to find out whether there is a significant difference between the technical and the economic degrees from the expected competencies of, or in foreign hands or even the Hungarian-owned companies used to prefer graduates.

Our research aims to help young people like us in the future that more readily gain the coveted position. For this tell us about the expectations on them than some of the methods that the human resource managers like to use in the methods of selection.

TARTALOMJEGYZÉK

BEVEZETÉS	1
ELMÉLETI HÁTTÉR	2
A kompetencia, mint fogalom.....	2
A kompetenciák gyakorlati alkalmazása	5
Értékelő központ (AC).....	5
Viselkedés alapú interjútechnika (BEI)	8
Mutassuk meg!.....	9
KUTATÁSOK A KOMPETENCIÁKRÓL, ELVÁRÁSOKRÓL	12
Figyelőnet 2010	12
Jobline – munkaadói elvárások	13
Elhelyezkedési kritériumok	14
Az MKIK Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézet publikációja	14
Diplomás pályakövetés	19
PRIMER KUTATÁS	20
Kutatásunk módszertana	20
A minta jellemzése.....	22
Cégek és jelentkezők adatai	23
1. kérdés: Hány főt foglalkoztat jelenleg a cégük?	23
2. kérdés: Kérjük, jelölje meg vállalatuk legjellemzőbb tevékenységi körét!	25
3. kérdés: Milyen tulajdonban van a cég?	26
4. kérdés: Milyen szívesen alkalmaz pályakezdőt?	26
5. kérdés: Milyen munkakörre keresnek pályakezdőt?	27
6. kérdés: Milyen pozícióra keres diplomás pályakezdőt?	28
7. kérdés: Milyen végzettséggel keres diplomás pályakezdőt?	28
Kiválasztási feltételek és módszerek	29
8. kérdés: Hogyan döntenek leggyakrabban a kiválasztási feltételeket illetően?	30
9. kérdés: Milyen kiválasztási módszert alkalmaznak a pályakezdők felvétele során?	30
Kompetenciaelvárások	31
A kompetenciák rangsora	31
A kompetencia főcsoportok értékelése	34
Kompetenciaelvárások gazdasági és műszaki végzettségű pályakezdőkre külön vizsgálva	35
Összefüggések vizsgálata.....	36

LEZÁRÁS.....	39
IRODALOMJEGYZÉK	40
MELLÉKLETEK.....	41

TÁBLAJEGYZÉK

1. táblázat: Állásbörzéken begyűjtött kérdőívek száma és aránya.....	22
2. táblázat: A vállalatok száma és aránya mintánkban a cégméret szerint	24
3. táblázat: Cégek megoszlása mintánkban ágazati tevékenység szerint.....	25
4. táblázat: A pályakezdőknek kínált pozíciók megoszlása mintánkban	28
5. táblázat: Kiválasztási feltételek megoszlás mintánkban	30
6. táblázat: A megkérdezett cégek által alkalmazott kiválasztási módszerek megoszlása mintánkban.....	31
7. táblázat: A kompetenciák fontosság szerinti sorrendje mintánkban.....	32
8. táblázat: Vegyes kapcsolatok	38

ÁBRAJEGYZÉK

1. ábra: Kompetenciák multi- dimenzionális megközelítésben	4
2. ábra: Cégek és pályakezdők igényeinek összehasonlítása.....	13
3. ábra: A diplomások iránti kereslet változása a versenyszektorban 2009-2012	15
4. ábra: Diplomás pályakezdők iránti 2012-ben várható munkaerő-kereslet	17
5. ábra: Diplomás pályakezdőkkel szemben támasztott elvárások (átlag).....	18
6. ábra A cégek méret szerinti megoszlása kutatásunkban 2011-ben és 2012-ben.....	24
7. ábra: Az általunk megkérdezett cégek megoszlása tulajdonlás alapján.....	26
8. ábra: Milyen szívesen alkalmaznak pályakezdőket az általunk megkérdezett cégek? ..	27
9. ábra: A cégek által keresett végzettségek egymáshoz való viszonya mintánkban	29
10. ábra: 2011-es és 2012-es kompetenciáink összehasonlítása	33
11. ábra: A kompetenciák értékelése főcsoportonként 2011-ben és 2012-ben.....	35
12. ábra: A műszaki és gazdasági végzettségű diplomásoktól elvárt kompetenciák	36
13. ábra: Az idegen nyelv fontossága a különböző tulajdonlású cégek esetén.....	37

BEVEZETÉS

Sok minden megváltozhat egy év leforgása alatt, de egy valami biztosan nem változott. A pályakezdőknek még mindig rettentő nagy nehézséget jelent a munkaerőpiac túltelítettsége az álláskeresés során. Egyre több az olyan fiatal, aki értékes diplomával rendelkezik, mégsem tud sikeresen elhelyezkedni a végzettségével. Pontosan az ilyen fiatalok – és természetesen saját magunk – kedvéért vágunk bele már másodjára egy olyan kutatásba, amely igyekszik elgördíteni néhány akadályt a frissdiplomások útjából az alkalmazottá válás felé vezető úton.

2011-ben döntöttünk úgy először, hogy megkérdezzük a Közép- Magyarország különböző állásbörzéin megjelent cégeket azzal kapcsolatban, hogy mit várnak el a fiatal pályakezdőktől. Felmértük, hogy melyek azok a különböző készségek, képességek, összefoglaló néven kompetenciák, amelyek elengedhetetlenek a HR-esek, azaz humán erőforrás menedzserek véleménye szerint. Az eredmények már akkor is jól mutatták, hogy mennyi mindennek kell megfelelni ahhoz, hogy manapság az ember állást szerezzen. Elsősorban képes kell, hogy legyen a csoportban való aktív és hatékony munkára, rendelkeznie kell problémamegoldó képességgel, és megfelelő nyelvtudás birtokában kell lenni 2011-es adataink alapján. De ne szaladjunk ennyire előre, erről később részletesebben is beszámolunk.

Úgy gondoltuk, hogy a továbbiakban és érdemes lenne a témával foglalkozni, így hát 2012 tavaszán újra felkerestük a már korábban említett közép-magyarországi állásbörzét és ismét feltettük kérdéseinket az ott megjelent vállalatok képviselőinek egy, a 2011-eshez hasonló, de kissé átszerkesztett kérdőív segítségével. A kérdőív megváltoztatására azért volt szükség, hogy kiküszöbölhessük az előző évi módszertani hibáinkat, és ennek köszönhetően olyan kérdésekre is választ kaphassunk, amelyeket eddig fel sem tudtunk tenni a megfelelő módon a kérdőív kérdéseinek hibás megfogalmazása miatt.

De miért is tartjuk ennyire fontosnak a kompetenciákat? Nos, egyre több cég alkalmaz hazánkban kompetenciaalapú felvételiztetési technikákat. A felvételi bizottság rendelkezésére állnak különböző tesztek, szituációs gyakorlatok, prezentációs feladatok ahhoz, hogy eldöntsék, hogy ki a legalkalmasabb a meghirdetett pozícióra. Bizonyos cégek nem csak hogy általános kompetencia profilokat dolgoznak ki a kiválasztáshoz, de minden egyes feladatkörhöz külön- külön specifikus elvárásokat és profilokat határoznak

meg, amelyeknek a jelentkezőknek a lehető legnagyobb mértékben meg kell felelniük. A kompetenciák egy része tanulható vagy fejleszthető bizonyos mértékig, így annak sem kell kétségbe esnie, aki esetleg nem rendelkezik teljes biztossággal a legfontosabb készségekkel, képességekkel, mivel tanulmányunk elolvasása után legalább tisztában lehet azzal, hogy a rengeteg kompetencia közül melyek elsajátítására kell majd a jövőben a legnagyobb hangsúlyt fektesse a sikeres kezdéshez avagy munkahely váltáshoz.

Dolgozatunk tehát bemutatja az elmúlt két évben leginkább fontosnak tartott készségeket. Mindemellett igyekszünk még tanácsot is adni ahhoz, hogy hogyan mutassuk meg már rögtön önéletrajzunk vagy motivációs levelünk segítségével azt, hogy mi igenis a birtokában vagyunk a leginkább keresett képességeknek. Továbbá ismertetünk néhány olyan értékes információt is a HR-esek által alkalmazott kiválasztási módszerekről, gyakorlatokról és megoldásokról, amelyek előnyhöz juttathatnak bennünket az állásinterjúnk során.

ELMÉLETI HÁTTÉR

A *Kompetenciák a munkaerőpiacon* című munkánkban részletesen kitértünk a kompetenciákkal kapcsolatos különböző elméletekre és a kialakulásukkal kapcsolatos eseményekre valamint szakemberekre, ám ezúttal sokkal gyakorlatiasabb oldalról fogjuk bemutatni a kompetenciákat és különböző alkalmazási területeiket. Természetesen a gyakorlat megértéséhez szükség van elméleti alapokra is, ezért most röviden összefoglaljuk a legfontosabb tudnivalókat a kompetenciákról.

A kompetencia, mint fogalom

A kompetenciaalapú gondolkodás legelőször az Amerikai Egyesült Államokban látta meg a napvilágot az 1970-es években, amikor David McClelland bemutatta eredmény-motivációs elmélet. A kompetencia ekkor még viselkedésalapú kategóriának számított, ám a további kompetenciákkal való gondolkodás megalapozója Richard Boyatzis volt, aki a *The competent manager* (1982) című művében dolgozta ki általános vezetői kompetencia modelljét, amely már egy sokkal inkább személyiségorientált elméletnek bizonyult. Európában leghamarabb a britek vették át a módszert, amely mind a mai napig fokozatosan terjed az üzleti szférában. A fejlett országokban természetesen hamarabb sikeres és elfogadott módszer lett a kompetenciák segítségével történő kiválasztás. Hazánkban főként a multinacionális cégeknek köszönhető a gyakorlat

elterjedése, ugyanis ők külföldről hozták magukkal a már jól bevált kiválasztási módszereiket.

Maga a kifejezés a latin nyelvből eredeztethető és tulajdonképpen alkalmasságot, ügyességet jelent. Gyakorlatilag a kompetencia nem más, minden birtokolt készség, képesség, ismeret és személyiségjegyek. Ez a legegyszerűbb és leginkább egységes megfogalmazás, amit a kompetenciákkal kapcsolatban alkalmazhatunk. Az idők során természetesen rengeteg definíció született a különböző szakértői véleményeknek és a kutatásokban részt vevő különböző tudományterületek köszönhetően.

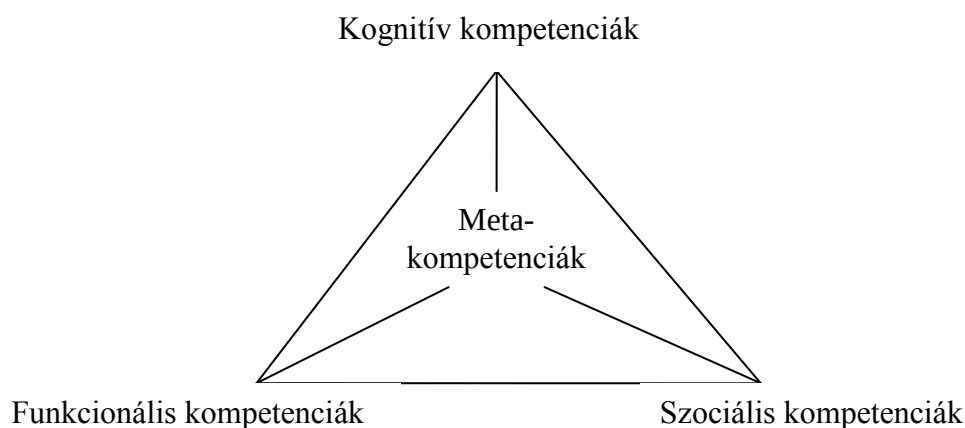
Ahogy előző munkánkban, most is a Spencer és Spencer¹ által meghatározott kompetencia definíciót vettük alapul tanulmányunkhoz, amely a következő: „Az egyén olyan személyiségjellemzője, amely ok-okozati viszonyban áll egy munkakörben vagy szituációban mutatott előzetes kritériumok által meghatározott hatékony és/vagy kiváló teljesítménnyel.” Ez a változat csak egy a rengeteg közül, melyek között vannak átfedések, hasonlóságok, de erősen megjelenő különbségek is. (Forrás: Szelestey)

A kompetencia megfogalmazások mind hasonlóan abban, hogy a kompetenciákat minden esetben a hatékony, avagy kiváló munkavégzéshez kötik. Egyeznek továbbá abban is, hogy a kompetenciákat munkakörök, feladathoz, pozíciókhoz vagy éppen egy szerephez kapcsolódóan értelmezik, és ezekhez specifikusan határozzák meg azokat. A fentebb említett Spencer és Spencer- féle definícióból is látszik a megfogalmazások harmadik és egyben utolsó azonossága, ami nem más, mint az, hogy a kompetenciákat mindig gyűjtőfogalomként használják, készletként értelmezik. Ez annyit jelent, hogy az újabb elméletek megjelenésével a képzeletbeli fal, amely a kompetenciákat veszi körül, szabadon tágulhat és szűkülhet az éppen elfogadott alkotórészekről függően.

A definíciók azonban sokban el is térnek egymástól. Vannak elméletek, amelyek a személyiség mély és alapvető részeként értelmezik a kompetenciákat, míg más szakértők úgy vélik, hogy azok a – főként munkahelyi – szocializáció során alakulnak ki az egyénekben. A másik lényeges eltérés pedig abban mutatkozik meg, hogy a kompetenciákat mennyire tartják az egyes meghatározások tanulhatónak, fejleszthetőnek, és hogy mekkora az a része a személyiségnek, amely mélyen gyökeredzik, és ilyen szempontból elérhetetlen.

¹ Spencer L. és Spencer S.: Kompetenciaalapú humán erőforrás-menedzsment elmélet és a munkahelyi kompetenciák tudósai

A sok értelmezés által okozott kuszaság közepette megszületett az igény egy átfogó, egységes kompetenciamodellre. Így született meg a multi-dimenzionális megközelítésű kompetenciamodell, amely egy tetraéder csúcsai segítségével ábrázolja a különféle kompetenciákat és helyezi el őket egy térben.



Forrás: Winterton, Delamare [2005]

1. ábra: Kompetenciák multi- dimenzionális megközelítésben

A kognitív kompetenciák azok, amelyek gondolkodási folyamatokhoz kapcsolódnak, a funkcionális kompetenciák bizonyos feladatok, szerepkörök betöltésekor lépnek színre, a szociális kompetenciák pedig a társas tevékenységek során alkalmazott kompetenciák. Mindezek fölé magasodnak a metakompetenciák, amelyek segítik és irányítják a fejlődés és szocializáció során a különböző kompetenciák kialakulását és megszerzési folyamatát. Gyakorlatilag ez az a modell, amely lehetővé tette a kompetenciák gyakorlati alkalmazásának egységességét.

Mi az általunk megfogalmazásra került kompetenciák csoportosításához egy másik népszerű modellt, a németet alkalmaztuk, amely megkülönböztet szakmai, módszertani, társas és személyes kompetenciákat. A szakmai kompetenciák a megszerzett speciális ismeretek és a feladat végrehajtással kapcsolatos képességek. A kommunikációs, kooperációs és vezetői képességek együtt alkotják a társas kompetenciák csoportját. A személyes kompetenciák azok, amelyek minden egyén esetén eltérő módon, más és más kiváltó okok miatt alakultak ki. Ezek esetében a szocializáció és a neveltetés játssza a fő szerepet, ugyanis többek között ide tartozik a kockázatvállalás, a rugalmasság és az etikus cselekvések iránti elkötelezettség. Egy külföldön végzett gyakorlat vagy szemeszter tapasztalatai is a személyes kompetenciák táborát erősítik. A módszertani kompetenciák pedig gyakorlatilag azok, amelyek segítenek egyensúlyt teremteni tanulóssal,

gondolkodással és kreativitással a többi kompetencia között. Ez a modell tanulmányunkhoz azért a legkézenfekvőbb, mert remekül képes rendszerezni azokat az egyéni² kompetenciákat, amelyek a felsőoktatásban is képezhetőek. Arról, hogy hogyan soroltuk ebbe a négy fő csoportba kérdőívünk idei harminc kompetenciáját, később, a primer kutatás módszertanát kifejtő részben olvashatnak bővebben.

(Forrás: Barcza, Kardos [2011])

A kompetenciák gyakorlati alkalmazása

Ahhoz, hogy felmérjük egy személy teljes kompetencia térképét, nem lesz elegendő az, ha egy rövid beszélgetést folytatunk vele az ebédszünetben. Természetesen egy profi szakember már ebből is sok lényeges információt megszerezhet, de vannak olyan rejtett képességek is, amelyek felderítéséhez speciálisan kifejlesztett eljárásokra, tesztekre van szükség. Ezek a technikák voltaképpen jól mérhetővé teszik az ember képességeit, készségeit és személyiségjegyeit is.

Értékelő központ (AC)

Az AC rövidítés az angol Assessment Center kifejezésből ered, amely magyarra fordítva értékelő központot jelent. Ez manapság a legelterjedtebb és legszélesebb körben alkalmazott metódus, amelyet a felvételik során alkalmaznak a kidolgozott kompetenciaprofilokkal dolgozó cégek. Ezen eljárás keretében a jelentkezők több, a leendő munkakörre jellemző feladatot kapnak, a szakemberek pedig a magatartásukból, reakcióikból képesek következtetni a felvételizők alkalmasságára, vagy éppen alkalmatlanságára.

Az AC alapvetően a második világháború egyik „melléktermékének” nevezhető, ugyanis először a német szárazföldi, légierő és a haditengerészet tisztjeinek kiválasztására hozták létre, majd az angol, később pedig az amerikai hadsereg is átvette az alkalmazását, szintén hasonló célból. A katonákat és tiszteket kritikus feladatok elé állították, különböző parancsokat adtak nekik, miközben folyamatosan figyelték őket, és tesztelték, hogy hogyan reagálnak stresszhelyzetben. Egy ilyen eljárás két, három, sőt akár négy napot is igénybevetett az 1940-es években. Az AC csak később, a háború után szivárgott át először a közigazgatási területekre, ahol a módszert a közép- és felsővezetők kiválasztására használták. A vállalati szférába a multinacionális cégek által tört be, akik

² A kompetenciákat nagyon széles körben elemezhetjük, így megkülönböztethetünk egyéni, csoportos és szervezeti szinten értelmezett kompetenciákat is, ám számunkra a kutatás jellege miatt csak az egyéni kompetenciák a lényegeseek.

már nem csak kiválasztáshoz, hanem előléptetési döntések előkészítéséhez és a fiatal vezetői réteg képzéséhez is használták ezt a metódust.

A módszernek vannak előnyei mind HR menedzseri, mind pedig felvételizői oldalról. A felvételiztető ezen technika segítségével egy kifejezetten alapos eljáráson keresztül figyelheti meg és értékelheti a jelentkezőt, így sokkal több információval rendelkezik majd a kiválasztáshoz, nem is beszélve arról, hogy az AC remekül modellezi a valós élethelyzeteket, ezért megbízhatóan képes előre jelezni a felvételiző bevalását. Továbbá a módszer rugalmasan alakítható, alkalmazható az éppen fontos, aktuális céloknak megfelelően. A jelentkezők számára előny, hogy megmutathatják verbális képességeik mellett gyakorlati tapasztalataikat, sőt, rejtett képességeiket is. Fontos megjegyezni, hogy a felvételizők a teszt sajátosságainak köszönhetően egyenrangú viszonyban szerepelnek a különböző feladatok elvégzése során. A pályázó számára továbbá azért előnyös ez a technika, mert a tesztelés befejeztével visszajelzést kap saját teljesítményéről, legyen az akár jó, akár rossz. Így a jövőben tisztában lehet majd azzal, hogy egy felvételi eljárás során mit hangsúlyozzon annak érdekében, hogy imponáljon leendő munkaadóinak, és melyek azok a kritikus elemek, amelyeket a későbbiekben esetleg fejleszteni kell a sikeresség érdekében. A jelöltek (akik sikeresen szerepeltek) élő tapasztalatokat szerezhetnek a vállalat kultúrájáról, akik viszont sikertelennek bizonyultak, azok is könnyebben elfogadják a döntést, mivel az nem egy ember szubjektív véleménye, hanem több felvételiztető közös megegyezésen alapuló, objektív döntése.

Mint mindennek, az AC-nek is vannak hátrányai. Bár már nem tart a kiválasztás három, négy napig, de a módszer még mindig rendkívül időigényesnek mondható. Az előkészítése is igen hosszadalmas, maga a teszt pedig több óráig, akár egy teljes napig is eltarthat, és az értékelés is megköveteli magának az időt. Másik nagy hátránya a módszernek, hogy rendkívül költségigényes. A vállalatok általában nem az irodában, hanem egy külső helyszínen végzik a kiválasztási folyamatokat, így biztosítva a jelentkezők számára egy nyugodtabb környezetet. Az eljárás hosszabb időtartama miatt szükséges a jelentkezők étkeztetése is, ami szintén nem elhanyagolható költségtényező. Mivel egy ilyen jellegű tesztsorozat levezetés speciális ismereteket és gyakorlatot igényel, fontos, hogy a cégek megfelelően kiképezzék a döntéshozó személyeket tréningek segítségével, vagy már tapasztalt, külső szakembereket kérjenek fel a felvételi eljárás lebonyolítására. Ezek az igények ugyancsak növelik majd a vállalat kiadásait.

Egy felvételiző az eljárás során több típusú gyakorlattal is találkozhat. Fontos, hogy a feladat mérje az elvárt kompetenciákat, biztosítsa az objektivitást és a megbízhatóságot. Ennek érdekében vannak:

- csoportos gyakorlatok
- irattárca gyakorlatok
- elemző-előadó gyakorlatok
- tényfeltáró gyakorlatok
- szerepjáték gyakorlatok
- és egyéb gyakorlatok is.

A csoportos feladatok során a csoport tagjainak konszenzussal kell döntést hoznia egy bizonyos szituációban, mely során a kiválasztást végző személyek figyelik problémamegoldó képességeiket, csoportmunkájuk intenzitását, vezetői kompetenciáikat és kommunikációs képességeiket, így a gyakorlat verbális és non-verbális elemeket is képes mérni. A feladat elvégzéséhez a döntéshozók háttér információkat adnak a jelentkezőknek, előre meghatározott szerepeket osztanak ki, és meghagyják a szabad kezdeményezés lehetőségét is.

Az irattárca feladatok főként az adminisztrációs képességeket tesztelik, amely nem csak vizsgáló, de fejlesztő módszer is egyaránt. Ezek tipikusan több órát vesznek igénybe, megtervezésük pedig hónapokig is eltarthat.

A prezentációs, előadó gyakorlatok során az adatok analízálása és prezentálása a cél, amely lebonyolítása alatt a szakemberek a kommunikációs és meggyőző képességeket figyelik. Ezen feladatokba gyakran helyeznek a HR-esek zavaró, vagy kellemetlen tényezőket. Egy jelentkező találkozhat esetleg egy olyan élőadói szituációval, amelynek keretében egy képzeletbeli, hajnövesztő cégeket gyártó és forgalmazó cég menedzsmentjének kell arról beszélni bő tíz percben, hogy miért is előnyös a kopaszság. Ha a pályázó egy ilyen helyzetben előrukkol valami kreatív megoldással, vagy akár egy szórakoztató előadással örvendeztetni meg a döntéshozókat, az előnnyel indulhat a többiekkel szemben.

A tényfeltáró gyakorlatok a motivációt, az elemzőkészséget és a kommunikációs képességeket vizsgálják a döntéshozó készségek mellett. Tipikusan ilyen feladat egy elégedetlen ügyfél reklamációival kapcsolatos szituációs gyakorlat eljátszása, amelyben szintén előre kiosztják a szerepeket a szakemberek. A vevőt az egyik felvételiztető, a panaszt kezelő dolgozót pedig természetesen a jelentkező játssza.

A szerepjáték gyakorlatokban részt vesz egy független informátor is, aki nem rendelkezik az összes információval, csak azok egy részével és azoknak is csak torzított változatával. Ez a módszer a problémamegoldást, az ügyfélközpontúságot és legfőképp a kommunikációs készségeket méri.

Egyéb gyakorlatok lehetnek például a csoportdinamikus feladatok (toronyépítés), szabadtéri gyakorlatok, esettanulmányok, menedzseri játékok, interjúk és pszichodiagnosztikai tesztek is.

(Forrás: Juhász [2007])

Viselkedés alapú interjútechnika (BEI)

A másik elterjedt felvételiztetési módszer, amely alapvetően kompetenciákat vizsgál, az a viselkedés alapú interjútechnika, angol nyelven *Behavioral Event Interview*. A technika azon az elméleten alapul, hogy az egyes helyzetek megoldását az alany múltbéli tapasztalataira alapozza, és ahhoz nagyon hasonlóan hajtja végre, oldja meg feladatait, ez alapján tehát megismerhető a felvételiző döntési stratégiája és gondolkodásmódja. Az eljárás célja, hogy a jelentkező megosszon egy olyan történetet a szakemberekkel – akik észrevételeiket, gondolataikat és az alany reakcióit folyamatosan jegyzetelik – amely szorosan kapcsolódik a jövőben betölteni kívánt pozíció által támasztott feladatokhoz és azok megoldásához.

A beszélgetés a felvételiztető és a pályázó között a megszokott módon kezdődik, egyszerű kérdések és válaszok hangzanak el a korábbi munkahelyekről, a céggel kapcsolatos érdeklődésről és egyéb állásinterjún megszokott témákról. Csak ezután következnek a célzott kérdések, amelyek már egy-egy kompetencia meglétére vagy hiányára képesek rámutatni. Ezek a speciális kérdések már stresszhelyzetet teremthetnek egy felkészületlen jelentkező számára, aki emiatt zavarba jöhet.

Amire a felvételiztetőnek minden esetben figyelnie kell, az az, hogy megvan-e az összhang az alany verbális és non-verbális kommunikációja között, és hogy ezzel megerősíti vagy éppen megcáfolja saját mondandóját.

Az ilyen jellegű felvételi eljárásra úgy lehet a legkönnyebben felkészülni, ha megtudjuk, hogy az adott vállalatnál milyen elvárásoknak kell megfelelni, milyen kompetenciákkal kell rendelkezni. Ezek után idézzük fel magunkban, hogy az elmúlt időszakban, években milyen jótékony hatású tapasztalatokkal gazdagodunk akár az iskolában, akár a munkahelyen, vagy más társadalmi közegekben, és ezek közül melyek azok, amelyek az adott pozíció elvárásaival összeesengenek. Ha eljön az interjú

időpontja, ezeket a tapasztalatokat mindenképpen említsük meg, hogy ezzel teremtsünk magunknak jobb esélyeket.

(Forrás: HVG Karrier Plusz [2009])

Mutassuk meg!

Eddig azt vettük sorra, hogy a HR-esek hogyan vizsgálódnak, milyen kritériumok és módszerek alapján választanak a jelentkezők közül. A következőken arról lesz szó, hogy a jelentkezői oldal mit és hogyan mutasson meg magából egészen az önéletrajz elkészítésétől az állásinterjúig a siker érdekében. Mindezekről a 2012-es MVM Jövő Hídja programsorozat keretein belül is beszámoltunk egy húsz perces előadás keretén belül.

2011-ben a humán erőforrás menedzserek gyakorlatilag egyöntetűen azt mondták, hogy a legfontosabb készség, amivel egy jelentkezőnek rendelkezni kell, az a csoportban való munkavégzés képessége. Kérdés, hogy ezt hogyan mutathatjuk meg a felvételi eljárás során. Először is, mindenképpen írjuk bele az önéletrajzunkba vagy motivációs levelünkbe, hogy tagjai vagyunk-e valamilyen szervezetnek, csoportos önkéntes munkát végeztünk-e már. Itt fontos megjegyezni a népszerű közösségi oldalak szerepét is a kiválasztásban. A korábban említett módszerek mellett a HR-esek a legtöbb esetben megtekintik a jelentkező adatlapját is. Igaz, hogy ez az eljárás kevésbé kifinomult és tudományos az előzőekhez képest, mégis rengeteg információt tesz nyilvánvalóvá egy képzett szakember számára. Tehát, amennyiben tettünk hasonlókat, részt vetünk csoportos tevékenységekben, önkéntes munkában, azt mindenképpen tüntessük fel az adatlapunkon, még hozzá úgy hogy, nyilvánosan is látható legyen. Tegyük azt is nyilvánossá, hogy vettünk-e részt valamilyen diákszervezet munkájában. Játszottunk-e valaha csapatjátékot, ha igen, akkor meddig, és sportszerűen csináltuk-e? Ez a pont rögtön utalhat a kitartásunkra és arra is, hogy megálljuk a helyünket a különböző csoportos tevékenységekben.

A második legfontosabb készség a 2011-es kutatásunk szerint a problémamegoldó képesség. Az már nehezebb ebben az esetben, hogy ezt hogyan mutassuk meg a kiválasztás folyamán. Erre leginkább a motivációs levélben van lehetőségünk, ahol hosszasan kifejtethetjük, hogy mennyire élvezzük a komplikáltabb helyzeteket, főleg amelyek kreatív gondolkodásra és megoldásra sarkallnak bennünket. Szokás – főként a BEI interjúk során – megkérni a jelentkezőt, hogy mondjon magáról három jó és három rossz tulajdonságot. Ebben az esetben véletlenül se felejtjük el megemlíteni, hogy

mennyire jó problémamegoldó képességgel rendelkezünk, sőt, mutassuk is ezt be egy múltbeli példán keresztül. Nem kapcsolódik szorosan a témához, de fontos megemlíteni, hogy ne essünk abba a hibába, hogy nem tudunk magunkról rossz tulajdonságot mondani, ugyanis ez egészségtelen önértékelésre utalhat.

A problémamegoldást követte tavaly a rangsorban az új készségek elsajátítása iránti fogékonyság. Ez gyakorlatilag annyit jelent, hogy a munkaadók szeretik, ha azt tapasztalják egy önéletrajz átolvasása során, hogy a jelentkező egy terület bizonyos részeiben jobban elmerült a korábbiakban. Ennek bizonyítéka lehet egy TDK dolgozat, publikációk különböző egyetemi kiadványokban és diákszervezetekben való aktív részvétel. Korábbi kutatások utalnak arra, hogy nem feltétlenül jó az, ha a felvételiző több, teljesen különböző BSc szakot kezdett el a tanulmányai során, de csak egyet fejezett be, mivel ez utalhat arra, hogy ő nem elkötelezett az adott pálya iránt, sőt ez akár a kitartás hiányára is rámutathat. Az viszont kifejezetten tetszik a HR-eseknek, ha egy adott területen belül a jelentkező hajlandó többféle feladatkört is ellátni. Pontosan emiatt szokták a humán erőforrás menedzserek a felvételi eljárás során feltenni a kérdést, hogy a felvételiző mit szólna hozzá, ha a vállalatnál töltött első éve során a cég több területén is kéne dolgoznia. Négy hónapot töltene logisztikai menedzserként, négyet értékesítőként, négyet pedig a marketing osztályon azért, hogy a vállalat működését jobban átláthassa. Ha erre az a válasz érkezik, hogy „De én csak a logisztikához értek!”, akkor feltehetőleg az illető nem nyitott az új dolgokra. Fontos tehát, hogy ilyen szituációkban legyünk pozitívak, mutassunk nagyfokú érdeklődést a hasonló ötletek iránt.

Kihagyhatatlan ebből a felsorolásból az idegen nyelvek ismeretének a felmutatása. A Metropol napilap kutatásai szerint hazánkban tíz emberből mindössze három az, aki legalább egy nyelvet beszél. Ezzel a számmal Európában az utolsó helyen vagyunk a nyelvtudás tekintetében. Nem véletlen tehát, hogy elengedhetetlen minimum egy, de inkább kettő nyelvvizsga megszerzése a sikeres elhelyezkedéshez. Személyes tapasztalataink azt mutatják, hogy még két nyelv beható ismerete is kevés lehet egy rangosabb multinacionális céghez való felvételi során. Az mindenképpen fontos, hogy az önéletrajzunkban ne csak az idegen nyelvismeretet tüntessük fel, vagy adott esetben a nyelvvizsgát, hanem ha büszkék vagyunk rá, hogy hol szereztük azokat, azt is jelezzük. Külön térjünk ki az írásos és szóbeli készségeinkre is, azaz hogy az írott vagy beszélt nyelv áll-e hozzánk közelebb. Napjainkban egyre több diáknak van lehetősége külföldön végezni szakmai gyakorlatát, vagy ösztöndíjak keretében más országokban tanulni. Ha volt szerencsénk ilyen tapasztalatokat szerezni, mutassuk be ezeket valamilyen módon a

jelentkezésünk során, még akkor is, ha a 2011-es felmérésünk azt az eredményt mutatta, hogy a nemzetközi gyakorlat nem tartozik a legfontosabb mérlegelési szempontok közé. Természetesen a nyelvi képességeket is leellenőrzik a HR-esek felvételi során. Amennyiben a pozíció betöltőjének inkább levelezést kell folytatnia a külföldi partnerekkel, anyavállalattal, akkor az írásos képességeit külön is tesztelik. Azonban ha az adott munkakör főként szóbeli képességeket igényel, például prezentációkat kell majd tartania az illetőnek, akkor sokszor az interjú fele, de akár a teljes elbeszélgetés is idegen nyelven zajlik. Szorosan összekapcsolódik az úgy nevezett „teszttelefon” módszer a problémamegoldó képesség felmérésével, ugyanis ebben a helyzetben a jelentkező váratlanul kap egy hívást leendő munkaadójától, aki az elvárt idegen nyelven egyeztetni szeretné az interjú pontos idejét és egyéb fontos adatokat is. Így remekül mérhető, hogy az alany hogyan viselkedik stresszhelyzetben, főleg úgy, hogy az adott idegen nyelvet kell használnia.

Amit ebben a fejezetben elmondtunk, az valójában csak a jéghegy csúcsa, egy általános kompetencia térkép. Nem tudunk tökéletes recepttel szolgálni az álláskereséshez. Nem csak hogy nem tudunk, de igazából nem is lehet. Minden egyes elvárás függ a cégtől, az adott kultúrától, a betöltendő pozíciótól. Fontos, hogy ha jelentkezzünk valahová, járjunk utána a kiszemelt cégnek és az áhított pozíció elvárásainak. Ha azt tapasztaljuk, hogy mi nem tudunk megfelelni azoknak, keressünk másik ajánlatot. Ne egy sablon önéletrajzot adjunk be mindenhová, hanem vegyük a fáradságot és alakítsuk át az önéletrajzunkat, sőt még a motivációs levelünket is az adott pozícióra szabva. Használjuk a megfelelő és aktuális önéletrajz formátumot, és ne közösségi oldalról letöltött képet csatoljunk hozzá. Legyen a kép igényes és friss. Ne írjuk bele feltétlenül az általános iskolánkat, viszont térjünk ki egyéb tevékenységeinkre. Mindent soroljunk fel, amihez különösen jól értünk, még akkor is, ha első meggondolásra nem is tűnik nagyon fontosnak. Ha ezeket a legfontosabb szabályokat betartjuk, előnnyel indulhatunk a többiekkel szemben.

KUTATÁSOK A KOMPETENCIÁKRÓL, ELVÁRÁSOKRÓL

Mielőtt saját kutatási eredményeinket is bemutatnánk, vegyük sorra az elmúlt évek hasonló témákkal foglalkozó tanulmányait, hogy a következő fejezetben ezek alapján hasonlóságokat vagy éppen különbségeket mutathassunk fel primer kutatásunk kapcsán. 2011-es munkánkban hosszasan tárgyaltuk a munkaadók és munkavállalók kapcsolatát, idén viszont sokkal inkább magukra a kompetenciákra és az azzal kapcsolatos elvárásokra helyezzünk a hangsúlyt.

Figyelőnet 2010

A Figyelőnet 2010 márciusi HR-mellékletének kutatása szerint 2009 és 2010 között érezte először a válság a hatását a munkaerőpiacon, ugyanis sokkal kevesebb pályakezdő tudott elhelyezkedni diplomája megszerzését követő rövid időn belül, mivel még a hazánkban tevékenykedő legnagyobb és legnépszerűbb cégek is kénytelenek voltak csökkenteni alkalmazottaik létszámát. Ennek köszönhetően csak a legjobbak és a cég elvárásainak leginkább megfelelő jelentkezők jutottak át a rostán. A pályakezdők viselkedése is megváltozott a válság hatására. Sokkal inkább hajlandóak lettek olyan területeken elhelyezkedni, amely kívül esik a saját szakmájukon, alacsonyabb fizetéssel jár, sőt akár olyan munkákat is elvállaltak, amelyek sokkal alacsonyabb szintű végzettség mellett is elvégezhetőek lennének. Természetesen ezek még kevesebb bérrel és ahhoz kapcsolódó juttatással járnak. Szokás mondani, hogy a szükség nagy úr, ami a jelen helyzetben igaz volt.

Valójában kutatásunk pontosan ennek a helyzetnek az orvoslására jött létre, ugyanis tudtuk, hogy előbb vagy utóbb a saját bőrünkön is megtapasztaljuk a munkakeresés nehézségeit. Ezért vált számunkra ez a tanulmány kiemelkedő fontosságúvá, mivel azzal, hogy elmélyedünk a munkaerőpiac rejtelmeiben, nem csak saját helyzetünket tehetjük könnyebbé a jövőre nézve, de esetleg más, velünk egy cipőben járó érdeklődő diákoknak is nyújthatunk néhány támpontot ahhoz, hogy hogyan szerezzenek meg a számukra megfelelő pozíciót.

Visszatérve a Figyelőnet 2010-es annuális HR mellékletének elemzéséhez, azt állapíthatjuk meg, hogy a kutatásuk szerint ebben az időszakban a gazdasági végzettségűek előnyben voltak a műszaki diplomával rendelkezőkkel szemben, ugyanis őket közvetítették szívesebben a fejtáncos cégek. A későbbiekben visszatérünk erre, és megmutatjuk, hogy saját kutatásunk alapján ez a kérdés hogyan változott az elmúlt két év

során. Azt is érdemes megfigyelni, hogy a kompetenciaelvárások mennyiben maradtak meg, és mennyiben változtak 2010-hez képest.

Igénykörkép – Mit kívánnak a cégek és mit a pályakezdők?		
<i>Táblázatunk a Hewitt felmérése alapján azt szemlélteti, miket várnak a cégek a pályakezdőktől, illetve utóbbiak milyen szempontok szerint választanak munkahelyet. Az egyes tényezők mögött zárójelben azok aránya látható, amelyek/akik fontosnak minősítették a szóban forgó paramétert.</i>		
	A CÉGEK RÉSZÉRŐL	PÁLYAKEZDŐI OLDALRÓL
A LEGFONTOSABB IGÉNYEK	• Személyközi kompetenciák, például csapatmunka (80%) • Idegen nyelvek magas szintű ismerete (76%) • Tanulási, fejlődési képesség (75%) • Személyes kompetenciák, például kreativitás (73%)	• Vonzó fizetés (61%) • Stabil munkahely (51%) • Szakmai fejlődés (40%) • Csapatmunka (38%)
NAGYON FONTOS MÉG	• Végzettség, képesítés (67%) • Megfelelés, beilleszkedés a cégkultúrába (55%) • Alapvető technikai készségek a munkakörhöz (38%)	• Munka és magánélet egyensúlya (30%) • Karrier (26%) • Kihívó feladatok (18%) • Emberközpontúság (16%)
NEM IGAZÁN FONTOS	• Vezetői készségek (7%) • Iparági tapasztalat (5%) • Lakhely-változtatási hajlandóság (5%) • Sokoldalúság (5%) • Nemzetközi tapasztalat (4%) • Ajánlás az alkalmazottaktól (4%)	• Sikeres legyen a cég (6%) • Nemzetközi háttér (5%) • Munkáltatói hírnév (4%) • Termékek minősége (3%)

Forrás: Figyelő [2010]

2. ábra: Cégek és pályakezdők igényeinek összehasonlítása

Jól láthatóak a Figyelő igénykörkép felmérése során megmutatkozó különbségek a két oldal preferenciái között. Ezeket a 2. ábra szemlélteti. A pályakezdők legfontosabb igényei a következők voltak 2010-ben: vonzó vagy éppen magas fizetés, a stabil munkahely, a szakmai fejlődés lehetősége az adott pozíción illetve cégen belül és a csapatmunkában való részvétel lehetősége. Kissé fordított a sorrend a munkaadók esetében. Ők előre helyezték 2010-ben az olyan személyközi kompetenciákat, mint a csapatmunka, amelyet rögtön az idegen nyelvek magas szintű ismerete követett. Már az előző fejezetben is hangsúlyoztuk a nyelvtudás fontosságát, ami itt ugyancsak előkerült, méghozzá igen előkelő helyen. Keresték továbbá a pályakezdőkben a tanulási és fejlődési képességeket is és a kreativitás is fontos szerepet kapott a kiválasztáskor.

(Forrás: Figyelő, 2010)

Jobline – munkaadói elvárások

A jobline.hu portálon 2011. május 31. –én megjelent cikk szerint az idegen nyelvtudás, a csapatmunka és a felelősségtudat a legfontosabb három kritérium, viszont háttérbe szorul ezek mellett a szakmai felkészültség és a kreativitás.

Nyugat-Európában az oktatás sokkal nagyobb figyelmet szentel az idegen nyelvek oktatásának, viszont hazánkban ritkaságnak számít, ha valaki a magyar nyelven kívül egyenél több idegen nyelven beszél. A 2011 tavaszán tartott HVG állásbörzén megjelent cégek közül 788-an válaszoltak a Karrier Plusz csapatának, miszerint a nyelvismeret toronymagas „győzelme” után következett minden második válaszadó cégnél a csapatmunka, és még a dobogón zárt negyvenhat százalékkal a felelősségvállalás fontossága. 10-ből 6 cégnek fontos volt továbbá a problémamegoldó készség, megbízhatóság és az önálló munkavégzés. A kreativitás csupán minden negyedik megkérdezett vállalat számára volt elvárás. Érdekes, hogy csupán minden harmadik cég igényli a szakmai felkészültséget, naprakésziséget. Erre magyarázat lehet, hogy nem konkrét végzettséggel rendelkezőket keresnek, hanem bizonyos adottságokkal, készségekkel rendelkező egyéneket. Egy megkérdezett Hr-es specialista nyilatkozata szerint meglepő, hogy ilyen kismértékű a szakmai tudás fontossága. Természetesen, mint sok más, ez tevékenységi körönként eltér, hiszen egy mérnököt vagy egy orvost senki nem fog alkalmazni szaktudás hiányában.

(Forrás: Jobline)

Elhelyezkedési kritériumok

Az Educatio 2012. márciusi kiadványa szerint a toborzás során felmerülő problémák a frissdiplomások körében rendre a magas bérigény, mely az irracionális elvárások miatt adódik. Ezt követi a szakmai gyakorlat hiánya, azaz a diák úgy végzi el az egyetemet-főiskolát, hogy az elméletben megszerzett tudását nem fordítja le gyakorlati ismeretekre. A szakmai kompetenciák nagyrészt hiányoznak a jelentkezőkből, az oktatás nem ad számukra perspektívát ezek kifejlesztésére és a hallgató nem motivált abban, hogy önszántából fejlessze azokat. További súlyos probléma a megfelelő nyelvtudás hiánya. 2012-ben önmagában az angol nyelv ismerete kevés, hiszen a világ kezd nyelvismeret szempontjából homogénné válni, így az angol nyelv tudása nem kuriózum. Viszont a jelentkezők nagy része nem beszél második nyelvet, ami pedig számos állásnál előnyt jelenthetne.

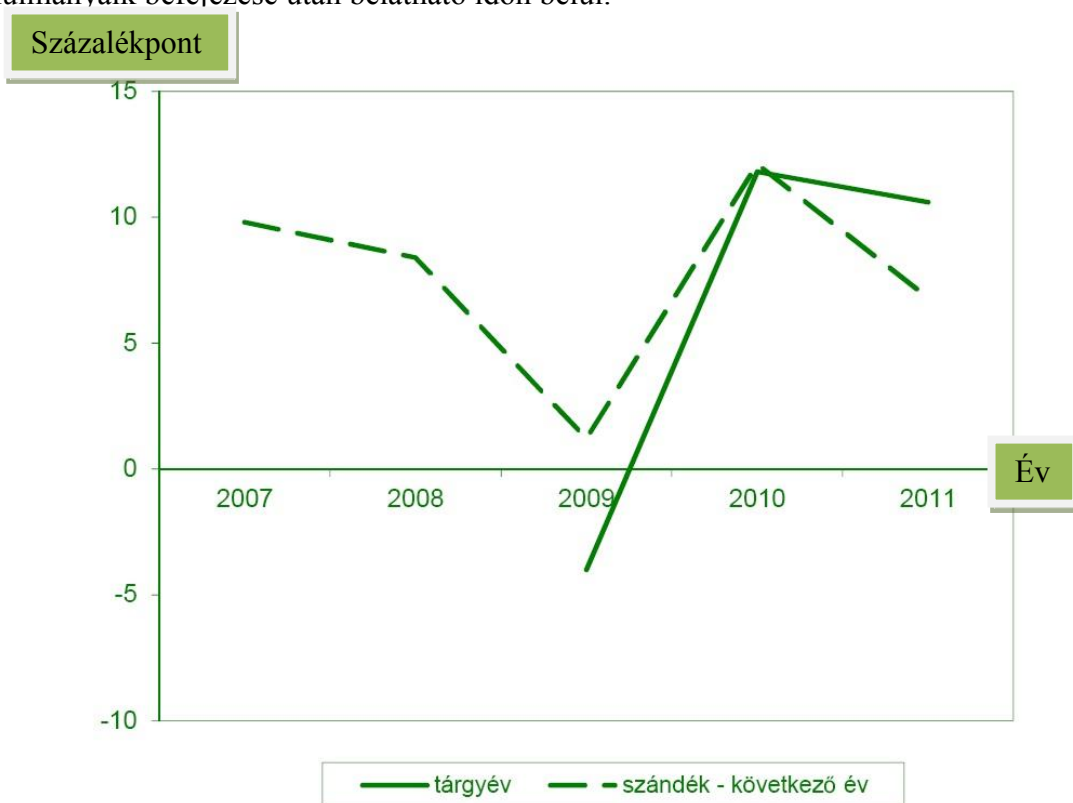
(Forrás: Educatio, 2012/3)

Az MKIK Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézet publikációja

A továbbiakban az MKIK Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézet (későbbiekben GVI) kompetenciákkal és elvárásokkal kapcsolatos, 2012-es adatait mutatjuk be. A GVI alapvetően egy nonprofit kutatóműhely, amely 2005 óta folytatja a „Diplomás

pályakezdek a versenyszektorban” elnevezésű kutatási programját, melynek fő célja – a mi tanulmányunkhoz hasonlóan – a felsőoktatás szereplőinek tájékoztatása a munkaerőpiac aktuális helyzetéről és rövid távú alakulásáról. Az ebben a fejezetben bemutatott adataik összesen 1313 vállalatból származnak, melyek harminc százaléka ötven fő alatti cég, tizenkilenc százaléka foglalkoztat ötven és száz fős intervallumban, huszonnégy százaléka a megkérdezetteknek pedig kétszázötven főnél több foglalkoztatottal rendelkező vállalat.

A 2012 januárjában kiadott eredményeik szerint nincs ma Magyarországon diplomás túlkínálat, tehát a diplomás jelentkezők többé-kevésbé el tudnak helyezkedni tanulmányaik befejezése után belátható időn belül.



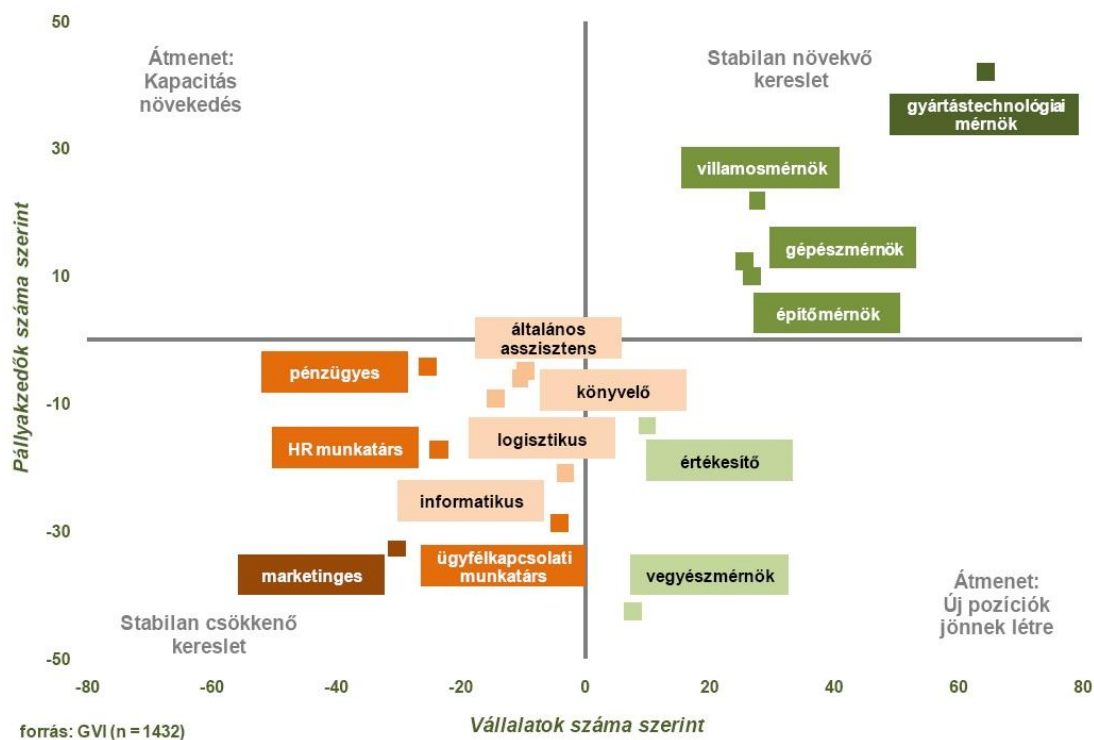
Forrás: GVI [2012]

3. ábra: A diplomások iránti kereslet változása a versenyszektorban 2009-2012

Ez abszolút javulásként fogható fel a 2010-es adatokhoz képest, ám még ilyen körülmények mellett sem dőlhetünk hátra, és hagyhatjuk figyelmen kívül a kompetenciák fontosságát, ugyanis hiába tudunk nagy biztossággal elhelyezkedni, az továbbra sem mindegy, hogy egy számunkra is vonzó pozíciót tölthetünk be, vagy egy olyat, amit csak kényszerből fogadunk el. Nekünk kell a legjobbnak lennünk, a legfontosabb készségeket, képességeket birtokolnunk kell céljaink eléréséhez.

További változás a HVG 2010-es tanulmányához képest, hogy a GVI adatai szerint már nem a gazdasági végzettségű frissdiplomásokat foglalkoztatják nagyobb számban, hanem a műszaki végzettségű pályakezdők iránt lett sokkal markánsabb a piaci kereslet. Ez főként annak köszönhető, hogy a friss diplomások foglalkoztatásában nagy szerepet játszanak a multinacionális vállalatok, amelyek leginkább műszaki végzettséggel rendelkező jelentkezőknek tudnak nagyobb számban pozíciókat kínálni. Kiemelendő, hogy a GVI kutatásai alapján a pályakezdőknek főként a Közép-Magyarország területén tevékenykedő, külföldi kézben lévő nagyobb cégeknél van a legjobb esélyük elhelyezkedni. Ez számunkra azért igen fontos információ, mivel mi saját kutatásunk során is ezekkel a közép-magyarországi cégekkel vettük fel a kapcsolatot a különböző állásbörzéken, így feltehetőleg valóban pontos képet fogunk kapni ezeknek a cégeknek és a pályakezdőknek a kapcsolatáról.

A GVI felmérése nem csak azt mutatja, hogy a műszaki végzettségű diplomások iránt nőtt meg a kereslet az utóbbi években, hanem azt is, hogy az olyan jellegű végzettségek esetében, mint például a villamos-, gépész-, építő vagy gyártástechnológiai mérnökök, a rövid távú kereslet jelentős növekedésére lehetet számítani a közeljövőben. Ezzel szemben a gazdasági végzettségű pályakezdők alkalmazásával kapcsolatban egyik területről sem mondható el, hogy az irántuk tanúsított kereslet növekvő tendenciát mutatna, sőt a kutatás szerint a legkedvezőtlenebb helyzetben a turisztikai, pénzügyi, logisztikai munkatársak és általános asszisztensek vannak, ugyanis irántuk tanúsított kereslet nem hogy stagnál, de rövid távon csökkenni fog a GVI előrejelzése szerint. Mindezt a következő ábra szemlélteti.



Forrás: GVI [2012]

4. ábra: Diplomás pályakezdekők iránti 2012-ben várható munkaerő-kereslet

Sokan mégis úgy vélik, hogy megéri pályakezdőt alkalmazni. A fiatalok rugalmasak, alakíthatóak, könnyen alkalmazkodnak a vállalat kultúrájához, és modern szellemiségükkel új kapukat nyithatnak meg, amely akár nagy mértékben, pozitívan is befolyásolhatja a cég jövőjét. A GVI által megvizsgált cégek azt viszont egyhangúan elutasítják, hogy azért alkalmazzák szívesen a pályakezdőket, mivel foglalkoztatásuk olcsóbb lenne.

Ezen kutatás során a munkaadóknak 20 kompetenciát kellett értékelni a pályakezdekőkkel és munkájukkal kapcsolatban, mely végül azt az elkeserítő eredményt mutatta, hogy a megkérdezettek mindössze két területen vannak megelégedve a friss diplomásokkal, méghozzá a társadalmi kérdésekben való jártasság és az interneten való eligazodás kérdéskörében. A munkaadók rendkívül elégedetlenek a jelentkezők szakmai, gyakorlati tudásával és tapasztalatával, valamint véleményük szerint a pályakezdekők nem képesek a precíz és önálló munkavégzésre, holott ezt a két utóbbi kompetenciát tartják a legfontosabbnak az üzleti élet szereplői. A GVI eredményeit a további kompetenciaelvárásokról a következő ábra mutatja be, amin a 100-as érték jelenti az elengedhetetlen fontosságú kompetenciákat, az alacsonyabb értékek pedig az egyre kevésbé elvárt kompetenciák mellé társulnak.

	%-ban fontos
precíz munkavégzés	95
képesség az önálló munkavégzésre	91
nagy munkabírás	90
képesség a csapatmunkára	89
elméleti szakmai jártasság	87
technikai, számítástechnikai eszközök	87
képesség a tanulásra, önképzésre	87
kitűzött célok megvalósításának képessége	87
gyakorlati szakmai jártasság	86
kapcsolatteremtő, kommunikációs készség	86
elemzés és rendszerezés képessége	85
számolási, számítási feladatok megoldásának	85
interneten való eligazodás	84
képesség az újításra, új dolgok felfedezésére	82
szervezőkészség	79
idegen nyelvű kifejezőkészség	78
logikai, térbeli gondolkodás	78
írásbeli kifejezőkészség	76
vállalkozó szellem	68
társadalmi kérdésekben való jártasság	56

Forrás: GVI [2012]

5. ábra: Diplomás pályakezddökkel szemben támasztott elvárások (átlag)

A GVI által megkérdezettek szerint a felsőoktatás elmélet-központúságára orvosság lehetne, ha a szakmai gyakorlat megfelelőképpen bonyolítanák le mind a vállalatok, mind pedig a felsőoktatási intézmények részéről, ráadásul ez komoly tapasztalatot is jelenthetne a munkaerőpiacra éppen belépő vagy belépni készülő fiatalok számára. Fontos megjegyezni, hogy a szakmai gyakorlat a vállalat számára nem ingyenmunkaerő foglalkoztatását jelent, hanem sokkal inkább szól a gyakornok munkaerővilágba való integrálásáról - amely nem csak erőforrást teremt a cég számára, de fel is emészt belőlük bőven –, így ez igen sok odafigyeléssel és felelősséggel is jár. A nem megfelelő szakmai gyakorlat, a tapasztalat hiánya, vagy éppen a nem megfelelő

nyelvtudás a későbbiekben, a toborzások során még sok problémát okozhat a cégek számára.

(Forrás: GVI, 2012)

Diplomás pályakövetés

A ZSKF DPR³ Összefoglaló kötet (2009-2011) szerint az oktatási időszak alatt elsajátított kompetenciák lényegesen eltérnek a munkaadók által elvártaktól. A tanulmány célja a felsőoktatási intézmények tájékoztatása az oktatás fejlesztése érdekében, hogy a végzett hallgatók elhelyezkedése eredményesebb legyen. Egyrészt cél, hogy megismerjék a tényt, hogy az egyes intézmények képzéseinek elvégzésével milyen esélyük van az elhelyezkedésre, másrészt az intézmények releváns adatokkal rendelkezzenek a náluk végzettek elhelyezkedéseit illetően. További cél még, hogy párbeszéd alakuljon ki a „kompetenciák nyelvén” a karriercentrumok és a potenciális munkáltatók között, a hatékonyabb képzés és a szélesebb spektrumú elhelyezkedési lehetőségek érdekében. Az eredmények tükrében új oktatási eljárást dolgoznak ki, így a kapott információknak megfelelően igazíthatják az oktatási eljárásokat és módszereket. A tervezett változtatásoknak köszönhetően a végzős hallgatók sokkal jártasabbak lesznek szakmájukban, nagyobb mértékben rendelkeznek majd a felmérés szerint elvárt készségekkel, kompetenciákkal.

A tanulmányok fejlesztik az egyén emberi erőforrásait, így a piacon a megfelelően képzett munkavállaló várhatóan könnyen el tud helyezkedni. Ideális esetben az állam, mikor támogatja a személyiségfejlődését, nem erőforrást pazarol, hanem hosszú távra tervez. Az elsajátított készségekkel a dolgozó a munkahelyén növeli a termelési hatékonyságot, így nagyobb keresetre képes szert tenni.

A felsőoktatási intézmények összehasonlításában egyre inkább szerepet játszik az a statisztika, hogy végzettjeik szakmai területen való elhelyezkedése milyen arányú. Az alkalmazhatóság szerepe az intézmények minőségét igazolja, ez önmagában jelenti az első állás megszerzésének időtávját és esélyét is. Jellemző, hogy a diákok a tanulmányaik során kapott elméleti képzést jobbnak értékelik, mint a gyakorlatit, de kevésbé tartják hasznosnak. Az elméleti és gyakorlati tudás között súlyos különbségek vannak, mivel munkaadói oldalról lényegesebb kérdés, hogy a jelentkező töltött-e már be pozíciót az adott területen és alkalmazni is tudja-e az ott elsajátított ismereteket.

(Forrás: Educatio, Havasi)

³ DPR: diplomás pályakövető rendszer

PRIMER KUTATÁS

Az elméleti háttér és a szekunder kutatások áttekintése és elemzése után következzen saját eredményeinket és következtetésinket bemutató fejezet, amely nem csak 2012-es, de 2011-es adatainkat is tartalmazza, és bemutatja a két év közötti legfőbb hasonlóságokat és eltéréseket.

Kutatásunk módszertana

Kutatásunk alapját idén is egy kérdőív képezte, amelyet kisebb változtatásokkal, de a 2011-es munkánkból vettünk át. A változtatásra azért volt szükség, hogy a tavalyi módszertani hibáinkat kiküszöbölhessük ezen tanulmányunk során. Egy évvel ezelőtt a fő problémát a több válaszlehetőséget is megengedő kérdések jelentették, ugyanis ezek statisztikai kiértékeléséhez nem állt a rendelkezésünkre megfelelő módszer. Továbbá előző évi tapasztalataink alapján leszűkítettük a „Milyen végzettséggel keres diplomás pályakezdőt?” kérdés válaszlehetőségeit két opcióra. A kitöltők csak műszaki és gazdasági alternatíva között választhattak, ezért a válaszadásra csak olyan cégeket kértünk meg, akik az előbbi két típusú diplomával rendelkező pályakezdőket várnak a meghirdetett pozícióikra. A lehetőségeket azért szűkítettük le, mert azt tapasztaltuk előző évi adataink vizsgálatakor, hogy a cégek nyolcvanöt százalékának volt csak erre a két típusú frissdiplomásra igénye. Majd annak érdekében, hogy kimutathassuk, hogy van-e szignifikáns eltérés a gazdasági illetve műszaki végzettségű pályakezdőktől elvárt kompetenciák között, kérdőívünk második oldalán két külön hasábot hoztunk létre. A kitöltő HR-es így abban az esetben is képes volt különbséget tenni a kompetenciaelvárások között és mérlegelni azokat, amennyiben mindkét végzettséggel keresett diplomás pályakezdőt. Továbbá idén nem kérdeztünk rá arra, hogy a kitöltő milyen nyelvismeretet vár el a jelentkezőktől, mivel tavalyi eredményeink egyértelműen megmutatták, hogy a munkaerőpiacon az angol és/vagy a német nyelv minimum középszintű ismerete alapvető elvárás. Egy év alatt valószínűleg ez nem változott sokat, amennyiben mégis, abban az esetben biztosan növekedett az idegen nyelvismeret meglétének fontossága.

Új kérdésekkel is bővült 2012-es kérdőívünk. Először is bevezettünk egy „ellenőrző” kérdést, amelyet akkor vettünk figyelembe, ha a cég nem volt egyértelműen besorolható a megadott tevékenységi körökbe. Ezzel a kérdéssel azt is tudtuk ellenőrizni, hogy a kitöltő számára valóban szükséges-e a diploma megléte a keresett pozíciók betöltéséhez. Ez gyakorlatilag azt jelenti, hogy amennyiben a „Milyen munkakörre

keresnek pályakezdőt?” kérdésre az a válasz érkezett, hogy „árufeltöltő”, biztosak lehettünk abban, hogy az említett munka elvégzéséhez nem alapfeltétel a diploma, így az ilyen jellegű kérdőíveket kizárhattuk a feldolgozandóak közül. Mivel az előző évben az elméleti háttér elemzése során megismerkedtünk különböző kiválasztási feltételekkel és módszerekkel, kíváncsiak lettünk, hogy a közép-magyarországi cégek melyeket alkalmazzák a legtöbb esetben. Ezért kérdőívünket két, erre utaló kérdéssel is kiegészítettük.

Az első oldal továbbra is a cégek illetve a jelentkezők adatait méri fel. Az ezen kérdésekre kapott válaszokat főként minőségi ismérveknek tekintjük, illetve a „Milyen szívesen alkalmaz pályakezdőt?” kérdés esetében beszélhetünk mennyiségi ismérvről, amennyiben feltételezzünk, hogy az egyes értékek közötti különbségek értékenként egyenlők. Az első oldal kérdései eldöntendő vagy bizonyos esetekben több lehetőséget is megengedő zárt végű kérdések.

Kérdőívünk második oldalán a kompetenciák értékelésére kerül sor egytől hétig terjedő Likert- skála⁴ segítségével. Megkönnyítendő a kitöltő dolgát, a 30 kompetenciát nem a tavalival megegyező sorrendben tüntettük fel, hanem négy kompetencia főcsoportba rendeztük azokat a jobb áttekinthetőség érdekében.

2011-hez hasonlóan idén is a számunkra legmegbízhatóbb és legjobban használható módszernek a papír-ceruza kérdőív bizonyult mintánk felvételéhez. Mindehhez személyesen ellátogattunk több Közép-Magyarország területén rendezett állásbörzére, név szerint:

- a budapesti HVG állásbörzére (2012. február 22-23)
- a budapesti Óbudai Egyetem (2012. március 13)
- a gödöllői Szent István Egyetem (2012. április 18)
- és a Kecskeméti Főiskola állásbörzéje (2012. április 18),

ahol a kérdőívek kitöltésére az ott megjelent cégek által delegált HR-es kollégáit kértük meg. Amennyiben a kitöltés során problémájuk adódott, úgy a felmerülő kérdésekre érdemben tudtunk válaszolni, így elkerültük a kérdőív félreértelmezéséből adódó potenciális hibalehetőségeket. Emellett eljuttattuk kérdőívünket több, szintén Közép-Magyarország területén tevékenykedő vállalatnak elektronikus formában is. A beérkezett kérdőíveket 2012. május 31-ei záró időponttal fogadtuk el, és az addig összegyűlt kérdőíveket dolgoztuk fel kutatásunk során.

⁴ Likert – skála: olyan skála, ahol egy állítással való egyetértés mértékét, vagy egy vélemény helyeslését kell a válaszadónak kifejeznie

Állásbörzéken begyűjtött kérdőívek száma és aránya [2012]

1. táblázat

Összegyűjtött kérdőíveink		
Kitöltés helye	Darabszám (db)	Százalékos megoszlás (%)
HVG	53	54,35
Óbudai Egyetem	10	9,78
Szent István Egyetem	11	10,87
Kecskeméti Főiskola	18	19,57
Online	5	5,43
Összesen	97	100,00

Forrás: Saját szerkesztés [2012]

Az így összegyűlt kérdőíveink adatait Microsoft Excel 2003-as illetve 2007-es programmal, illetve annak statisztikai elemző eszközeinek segítségével dolgoztuk fel.

A minta jellemzése

Vizsgálandó mintasokaságunkat az előző évihez hasonlóan a Közép-Magyarország különböző állásbörzéin megjelent, 2012-ben aktívan működő, fiatal pályakezdeket alkalmazni, foglalkoztatni kívánó cégek, azon belül pedig a vállalatok HR-esei képezik, tehát sokaságunk mintatípusát tekintve diszkrét, álló és véges. A sokaságból véletlenszerűen, visszatevés nélkül végeztük el mintavételünket. Ebből a véletlenszerűségből következik, hogy mintánk nem reprezentatív, mivel a megkérdezett vállalatokat nem úgy válogattuk ki cégméret alapján, hogy ugyanolyan arányban szerepeljenek mintánkban, mint a teljes sokaság⁵ egészében. Adataink nem metrikusak, a kompetenciák és a „Milyen szívesen alkalmaz pályakezdőt?” kérdések esetében pedig skálázást alkalmazunk és feltételezzük, hogy az egyes értékek közötti különbségek értékenként egyenlők.

Mintánk alapvetően 97 kitöltött kérdőívből áll, amelyek közül öt darabot ki kellett zárjunk a vizsgálandó mintasokaságból a következő okok valamelyike miatt:

- ha a „Milyen munkakörre keresnek pályakezdőt?” kérdésre olyan választ kaptunk, amely nem követeli meg azt, hogy a pozíció betöltője diplomával rendelkezzen (például árufeltöltő vagy egy bizonyos, kozmetikumokat forgalmazó cég termékeit értékesítő tanácsadónő), és/vagy
- ha a „Milyen végzettséggel keres diplomás pályakezdőt?” kérdés esetében választott lehetőség nem egyezett meg a kérdőív hátoldalán kitöltött, megfelelő kompetencia oszloppal (tehát például ha valaki gazdasági

⁵ Esetünkben a Magyarországon tevékenykedő vállalatok

végzettségű diplomás pályakezdőt keres a kérdőív első oldala alapján, de a második oldalon a műszaki végzettségűekre vonatkozó kompetencia oszlopot töltötte ki, a kérdőívet nem értékeltük), és/vagy

- ha a válaszadó a kérdések döntő százalékára nem válaszolt, és/vagy
- ha a válaszadó egyáltalán nem töltötte ki a kérdőív első vagy második oldalát,

az adott kérdőívet nem számítottuk bele mintánkhoz azon részébe, amelyet feldolgoztunk. Természetesen a kitöltők nemtörődőségéből, lustaságából, a kérdőív nem megfelelő értelmezéséből, hanyag kitöltéséből adódhatnak mintavételi hibák és torzítások, de ezektől a továbbiakban tekintsünk el.

A megmaradt 92 kérdőívünk adatainak leíró statisztikai feldolgozását és értelmezését a következő fejezet tartalmazza, amelyet a különböző összefüggés-vizsgálatok követnek majd.

Cégek és jelentkezők adatai

1. kérdés: Hány főt foglalkoztat jelenleg a cégük?

Ennek a kérdésnek a megválaszolásához a kitöltőknek négy – három zárt és egy nyitott – intervallum állt rendelkezésére. Választhattak, hogy vállalatuk 1-9 főt, 10-49 főt, 50-249 főt, vagy 250 főnél több alkalmazottat foglalkoztat jelenleg. Mivel az első két intervallumba az általunk megkérdezett cégek közül mindössze heten tartoznak, ezért az említett intervallumokat a továbbiakban egynek tekintjük, és így megkapjuk az általunk KKV-ként (kis- és középvállalat) értelmezett réteget. Ezen kívül megkülönböztetünk még nagy illetve makro vállalatokat is mintánkban.

Azt, hogy a megkérdezett cégek milyen arányban melyik vállalatípusba tartoznak, a 2. táblázat szemlélteti.

A vállalatok száma és aránya mintánkban a cégméret szerint [2012]

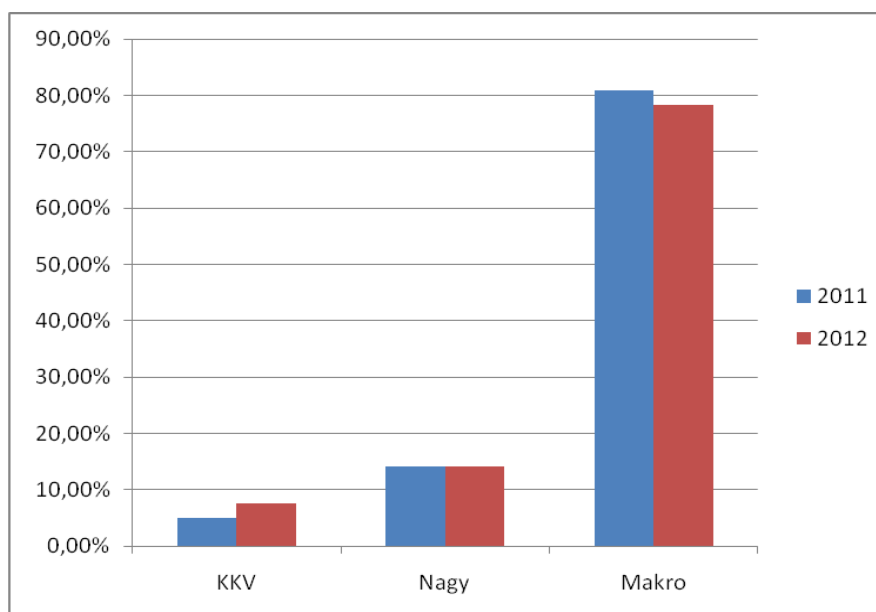
2. táblázat

Hány főt foglalkoztat jelenleg a cégük?			
Megnevezés	Osztályközök (fő)	Gyakoriság (db)	Százalékos megoszlás (%)
KKV	1-49	7	8
Nagy	50-249	13	14
Makro	250-	72	78
Összesen	-	92	100

Forrás: Saját szerkesztés [2012]

Látható, hogy – előző évi eredményeinkhez hasonlóan – 2012-ben is a 250 főnél több alkalmazottal rendelkező cégek képviseltetik magukat a legnagyobb számban mintánkban. Érdeemes megjegyezni, hogy a KSH legfrissebb adatai alapján kutatásunkkal sikeresen elértük a Magyarországon tevékenykedő makro vállalatok mintegy kilenc százalékát. Ezek alapján tehát arra következtethetünk, hogy az elkövetkezendő kérdések és eredmények értelmezése során bemutatott adatok leginkább ezeknek a 250 főnél több alkalmazottat foglalkoztató cégeknek az álláspontját képviselik.

Előző kutatásunkat is vizsgálva megállapíthatjuk, hogy 2011-ben és 2012-ben felvett adataink között nincs számottevő eltérés, tehát a Közép-Magyarország állásbörzéin megjelenő cégek méret szerinti megoszlása változatlanak mondható. 2011-es és 2012-es adatainkat az alább látható diagram mutatja be.



Forrás: Saját szerkesztés [2012]

6. ábra A cégek méret szerinti megoszlása kutatásunkban 2011-ben és 2012-ben

2. kérdés: Kérjük, jelölje meg vállalatuk legjellemzőbb tevékenységi körét!

Ezen kérdés segítségével arra kerestük a választ, hogy az általunk megkérdezett vállalatok hogyan oszlanak meg a hazánkban működő piaci ágazati tevékenységek között. A tavalyi munkánkkal ellentétben idén mindössze egyetlen válasz megjelölését tettük lehetővé, így a következő adatokat kaptuk (3. táblázat).

Cégek megoszlása mintánkban ágazati tevékenység szerint [2012]

3. táblázat

Milyen ágazathoz sorolható a cég tevékenysége?		
Ágazat	Gyakoriság (db)	Százalékos megoszlás (%)
Mezőgazdaság, erdő, hal- és vadgazdálkodás	2	2,17
Ipar	49	53,26
Építőipar	1	1,08
Kereskedelem, javítás - javító szolgáltatás	4	4,34
Turizmus, vendéglátás	0	0
Ingatlanügyek, gazdasági szolgáltatás	3	3,26
Oktatás	1	1,08
Egészségügy - szociális ellátás	0	0
Egyéb közösségi - személyi szolgáltatás	0	0
Szállítás, raktározás, posta távközlés	0	0
Pénzügyi közvetítés	7	7,6
IT, telekommunikáció	20	21,74
Egyéb	5	5,43
Összesen	92	100

Forrás: Saját szerkesztés [2012]

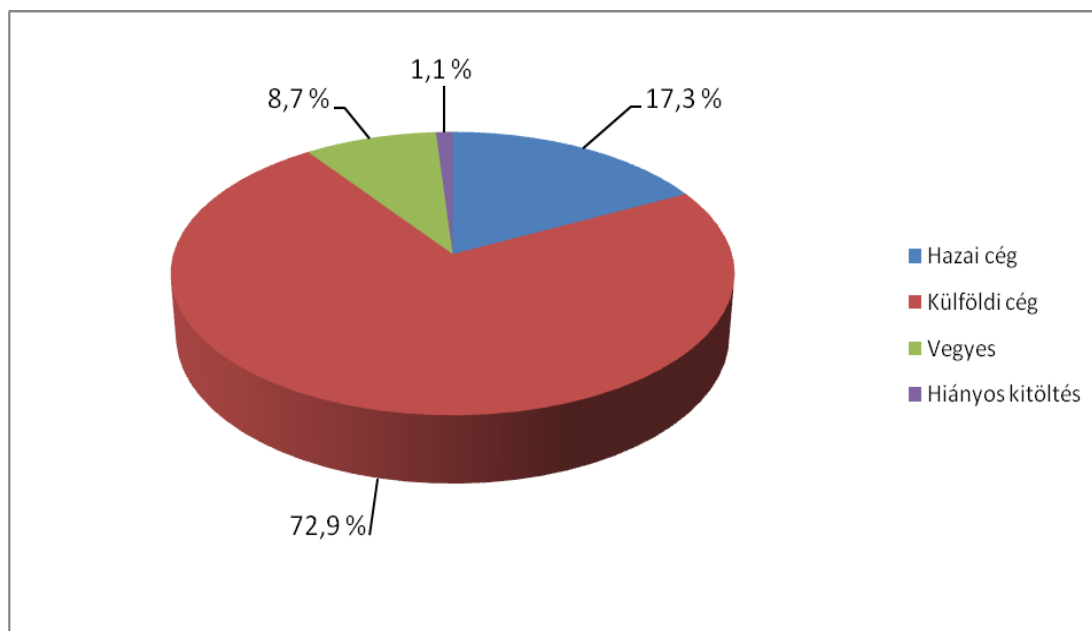
Adataink elemzéséből kiderült, hogy az ipari területen tevékenykedő vállalatok előfordulása a legnagyobb a mintánkban. Abszolút elsőségét feltehetőleg annak köszönheti, hogy ebbe a tevékenységi körbe tartoznak olyan ágazatok, mint az élelmiszeripar, autóipar, energiaipar, dohányipar és vegyipar is. Nagy számban fordulnak még elő az általunk megkérdezett cégek között a telekommunikációs és IT tevékenységet folytató vállalatok. Az egyéb kategóriába – melyek 5,43 %-ban képviseltetik magukat kutatásunkban - például olyan cégek tartoznak, amelyek légi irányítással, lapkiadással foglalkoznak.

2011-es adatainkat is megvizsgálva azt állapíthatjuk meg, hogy változatlanul az ipari ágazatba tartozó vállalatok uralják a piacot, a kereskedelemmel, javítással, javító szolgáltatással foglalkozó cégek aránya azonban 5,6 % ponttal visszaesett az előző évhez képest.

3. kérdés: Milyen tulajdonban van a cég?

Kérdőívünk harmadik kérdése megmutatja, hogy az általunk megkérdezett cégek mekkora arányban vannak magyar, külföldi, vagy éppen vegyes kézben. Felmerülhet a kérdés, hogy vajon a külföldi vagy vegyes tulajdonlású cégek esetében fontosabb-e az idegen nyelvek magas szintű ismerete, mint a magyar cégek esetében. A későbbiekben erre a felvetésre összefüggés vizsgálat segítségével fogunk válaszolni.

Kutatásunk alapján azt az eredményt kaptuk, hogy a megkérdezett vállalatok majd 73 %-a külföldi, 8,7 %-a vegyes és körülbelül 17 %-a pedig magyar kézben van. Ezek az adatok gyakorlatilag egy az egyben azonosak az egy évvel korábban kapott adatokkal, így elmondhatjuk, hogy tulajdonlás tekintetében is sikerült ugyanolyan arányban megkérdeznünk a cégeket, mint 2011-ben. A 2012-es adatainkat a következő ábra is prezentálja.

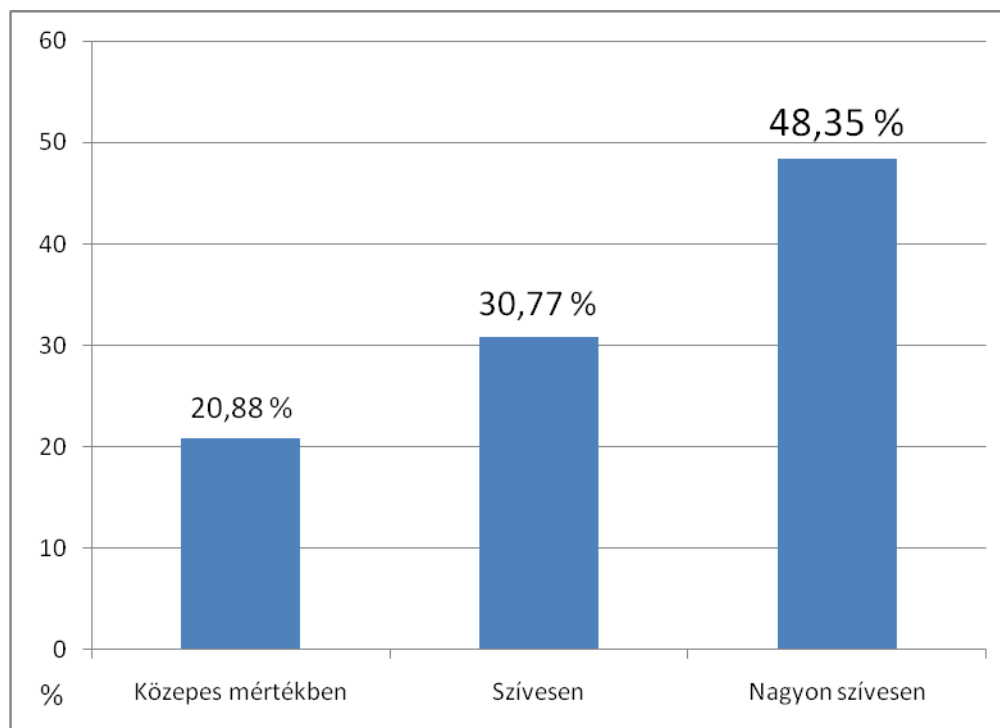


Forrás: Saját szerkesztés [2012]

7. ábra: Az általunk megkérdezett cégek megoszlása tulajdonlás alapján

4. kérdés: Milyen szívesen alkalmaz pályakezdőt?

Az itt tárgyalt kérdés elemzése számunkra – diákoknak – a legörömtelibb adatokat szolgáltatta, ugyanis a cégek majdnem feléről elmondható, hogy nagyon szívesen alkalmaznak pályakezdőket, feltehetőleg a GVI kutatás keretei között tárgyalt okoknak – rugalmasságnak, a jó alkalmazkodóképességnek, friss szemléletnek – köszönhetően.



Forrás: Saját szerkesztés [2012]

8. ábra: Milyen szívesen alkalmaznak pályakezdőket az általunk megkérdezett cégek?

Ezen kérdés esetében azonban változás tapasztalható 2011-hez képest. Ugyanis arról van szó, hogy idén nem kaptunk vissza olyan kérdőívet, amely azt az eredményt mutatná, hogy a cégek egyáltalán nem, vagy csak kis mértékben szeretnek frissdiplomásokat alkalmazni. Azok a válaszadók, akik 2011-ben azt állították, hogy nagyon szívesen alkalmaznak pályakezdőket, mindössze 36,7 %-ban képviseltették magukat mintánkban, amelyhez képest idei mintánkban az ugyanezt a lehetőséget választó vállalatok 12 % ponttal többen voltak. Tehát idei adataink sokkal kedvezőbb képet mutatnak a munkaerő piacra belépni készülők számára.

5. kérdés: Milyen munkakörre keresnek pályakezdőt?

Ahogy az már kutatásunk módszertanának bemutatásakor kifejtettük, bevezettünk egy ellenőrző kérdést is kérdőívünk szerkesztésekor annak érdekében, hogy bizonyos kérdéses eseteken megállapíthassuk, hogy egy cég mely tevékenységi körbe tartozik, amennyiben a kitöltő mégis több lehetőséget jelölt be a második kérdésnél. Ezt a kérdést még arra is felhasználtuk, hogy megbizonyosodjunk róla, hogy a válaszadó cég valóban diplomával rendelkező pályakezdőt keres (egy árufeltöltő esetében nem valószínű, hogy a diploma kritérium lenne).

Ennek a kérdésnek köszönhetően tizenhárom problémás esetből nyolcat sikerült megoldani, azaz besorolni az adott kérdőívet kitöltő vállalatot egy, a rá legjellemzőbb tevékenységi körbe.

6. kérdés: Milyen pozícióra keres diplomás pályakezdőt?

Ezen kérdés esetében az előző évvel ellentétben nem azt kérdeztük meg a cégektől, hogy gyakornokot, beosztottat, középvezetőt vagy felsővezetőt keresnek-e az állásbörzéken, hanem azt, hogy trainee-t – azaz gyakornokot –, időszakos foglalkoztatású beosztottat, vagy főállású munkatársat szeretnének-e kiválasztani a jelentkezők közül. A többszörös válaszadás lehetőségét idén is meghagytuk.

A kérdés tartalmának megváltoztatását azért találtuk indokoltnak, mert kutatócsoportunk véleménye szerint 2011-ben irreálisan magas volt azon cégek aránya, amely középvezetőt (41 %) és/vagy felsővezetőt (6,7%) is keresett a pályakezdők közül. Ez feltehetően annak köszönhető, hogy tavalyi kérdésfeltevésünk pontatlan volt. A „Milyen pozícióra keres jelentkezőt?” kérdés megzavarhatta a HR-es szakembereket, akik arra gondolhattak a kérdés megválaszolása során, hogy a tárgyalt kérdés nem csak a pályakezdőkre, hanem a tapasztaltabb munkavállalókra is vonatkozik.

Tapasztalatainkra alapozva idén csak olyan választási lehetőségeket határoztunk meg, amelyek tipikusan pályakezdők által betöltött pozíciók lehetnek. Az így kapott eredményeinket a következő táblázat mutatja be.

A pályakezdőknek kínált pozíciók megoszlása mintánkban [2012]

4. táblázat

Milyen pozícióra keres pályakezdőt?		
Pozíció	Gyakoriság (db)	Százalékos megoszlás (%) (152=100%)
Trainee - gyakornok	49	32,24%
Időszakos foglalkoztatás	20	13,16%
Főállású munkatárs	83	54,61%
Összesen	152	100%

Forrás: Saját szerkesztés [2012]

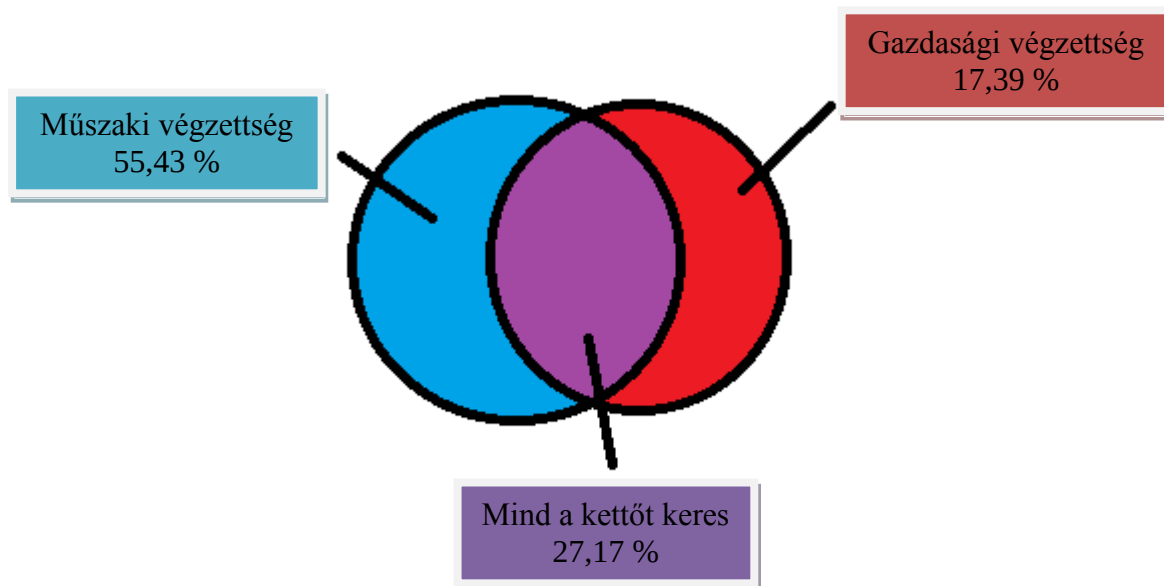
Ismételten jó hír a frissdiplomások számára, hogy a megkérdezett vállalatok több, mint fele főállású munkatársként szeretne fiatal pályakezdőket alkalmazni, és 32 %-uk ajánl gyakornoki lehetőséget az érdeklődőknek.

7. kérdés: Milyen végzettséggel keres diplomás pályakezdőt?

Ahogy azt már a módszertan tárgyalása során említettük, 2011-hez képest ezt a kérdést is megváltoztattuk. Leszűkítettük kettőre a választási lehetőségeket – gazdasági és

műszaki végzettségre –, azonban a többszörös választás lehetőségét továbbra is engedélyeztük a kitöltők számára.

A kérdésre kapott válaszok elemzésekor kiderült, hogy a kutatásunk eredményei nagyban egyeznek a GVI által mért adatokkal, ugyanis valóban több műszaki végzettségű frissdiplomást keresnek a megkérdezett vállalatok.



Forrás: Saját szerkesztés [2012]

9. ábra: A cégek által keresett végzettségek egymáshoz való viszonya mintánkban

Igen nagy arányban, 55,43 %-ban vannak jelen mintánkban azok a vállalatok, amelyek csak műszaki diplomával rendelkező fiatalokat szeretnének alkalmazni, és mindössze a cégek 17,39 %-a keres csak gazdasági végzettségű pályakezdeket. A két halmaz metszete, melyet azok a cégek alkotnak, amelyek gazdasági és műszaki diplomával rendelkező frissdiplomásokat is keresnek, szintén igen jelentős arányt, 27,17 %-ot képviselnek mintánkban.

2011-hez képest elmondhatjuk, hogy a gazdasági diplomával rendelkezők iránti piaci kereslet lecsökkent, mivel 2011-ben összességében még a vállalatok 38 %-a keresett ilyen típusú diplomával bíró fiatalokat, viszont a műszaki végzettségűek iránti igény 2011 és 2012 között 7,5 % pontot növekedett kutatásaink alapján.

Kiválasztási feltételek és módszerek

Miután előző évi munkánk során megismerkedtünk a különböző kiválasztási feltételekkel és módszerekkel, idén úgy gondoltuk, hogy érdemes lenne kérőívünket ezekre rámutató kérdésekkel kibővíteni, hogy tisztában legyünk a továbbiakban azzal, hogy a megkérdezett cégek milyen és mennyire átgondolt kompetenciaprofilokkal

dolgoznak ma Közép-Magyarország területén. Kérdőívünk első oldalának utolsó két kérdése tehát ezekre a feltételekre és módszerekre kérdez rá.

8. kérdés: Hogyan döntenek leggyakrabban a kiválasztási feltételeket illetően?

Ezen kérdés válaszlehetőségei gyakorlatilag egymásra épülnek, egyre bonyolultabb kiválasztási feltételt jelentenek, így amennyiben erre a kérdésre a kitöltő több választ is megadott – annak ellenére, hogy csak a leggyakrabban alkalmazott kiválasztási feltételre lettünk volna kíváncsiak –, a legmagasabb értékű bejelölt választ értelmeztük az adatok feldolgozása során. Az ilyen módon kapott eredményeink azt mutatják, hogy a megkérdezett cégek közel fele az egyes munkakörök meghirdetése során külön egyezteteti az elvárásokat, és kevesebb, mint 10 %-uk fogalmaz meg az egész cégre vonatkozó, egységes kompetenciaelvárásokat Munkakörökre egységesen kidolgozott kompetenciaprofílt a vállalatok kicsit több, mint negyede alkalmaz, és 15 % azoknak a cégeknek az aránya, akik minden egyes jelentkező esetén egyedileg döntenek annak alkalmasságáról.

Kiválasztási feltételek megoszlás mintánkban [2012]

5. táblázat

Hogyan döntenek leggyakrabban a kiválasztási feltételeket illetően?		
Lehetőségek	Gyakoriság (db)	Százalékos megoszlás (%)
Egységes kompetenciaelvárások	9	9,78
Munkakörönkénti kompetenciaprofíl	25	27,17
Pozíciónként egyeztetés	44	47,83
Egyedi döntés	14	15,22
Összesen	92	100

Forrás: Saját szerkesztés [2012]

9. kérdés: Milyen kiválasztási módszert alkalmaznak a pályakezdők felvétele során?

Erre a kérdésre kapott adatokból megtudhatjuk, hogy a HR-esek mely kiválasztási módszereket szeretik leginkább alkalmazni a felvételi folyamat során. Mivel sok cég dolgozik többfordulós illetve több feladatot is tartalmazó állásinterjúkkal, ezért ennél a kérdésnél is lehetővé tettük a többszörös választás lehetőségét. Az adatok elemzésekor világossá vált, hogy a legelterjedtebb kiválasztási módszer az általunk megkérdezett cégek esetében a vezetővel folytatott szakmai interjú, amelyet közel azonos megoszlással az alkalmassági tesztek kitöltése és a kompetenciaalapú interjú követ. Ezen megoszlásokat a 6. táblázat mutatja be.

**A megkérdezett cégek által alkalmazott kiválasztási módszerek megoszlása
mintánkban [2012]**

6. táblázat

Milyen kiválasztási módszert alkalmaznak a pályakezdők felvétele során?		
Lehetőségek	Gyakoriság (db)	Százalékos megoszlás (%) (217=100%)
Értékelő központ (AC)	27	12,44
Kompetencia alapú interjú	48	22,12
Általános interjú	36	16,59
Tesztek	50	23,04
Vezetővel folytatott szakmai interjú	76	35,02
Szakmai munkák beadása	7	3,23
Összesen	217	100

Forrás: Saját szerkesztés [2012]

Az általános interjúk szerepe ma már kisebbnek mondható a vállalati szférában, az Értékelő Központ (AC) módszere pedig még nem hódított akkora teret hazánkban, hogy jelentős szerepet tudhasson magának a kiválasztás során. A kérdés elemzésekor kapott legkisebb, 3,23 %-os arány alapján elmondható, hogy a pályakezdők igen kis részének kell majd bizonyítani szakmai munkák beadásával alkalmasságát a felvételik során.

Kompetenciaelvárások

Ezzel elérkeztünk kutatásunk fő részéhez, amelyben bemutatjuk a cégek által támasztott kompetenciaelvárásokat mind általánosságban, mind pedig külön műszaki és gazdasági végzettségű frissdiplomások esetében. Továbbá összehasonlítjuk 2011-es és 2012-es adatainkat, és megvizsgáljuk a felmerülő egyezőségeket valamint eltéréseket.

A kompetenciák rangsora

Idei harminc kompetenciánk között úgy állapítottuk meg a fontossági sorrendet, hogy 92 kérdőívünk, és 117 rekordunk – ami 25kérdőív gazdasági és műszaki végzettségre is vonatkozó kitöltéséből jött létre – által kapott egytől hétig terjedő kompetenciánkénti értékek számtani átlagát vettük, és ezeket növekvő rangsorba állítottuk. Az így kapott eredményt a következő táblázat mutatja be.

A kompetenciák fontosság szerinti sorrendje mintánkban [2012]

7. táblázat

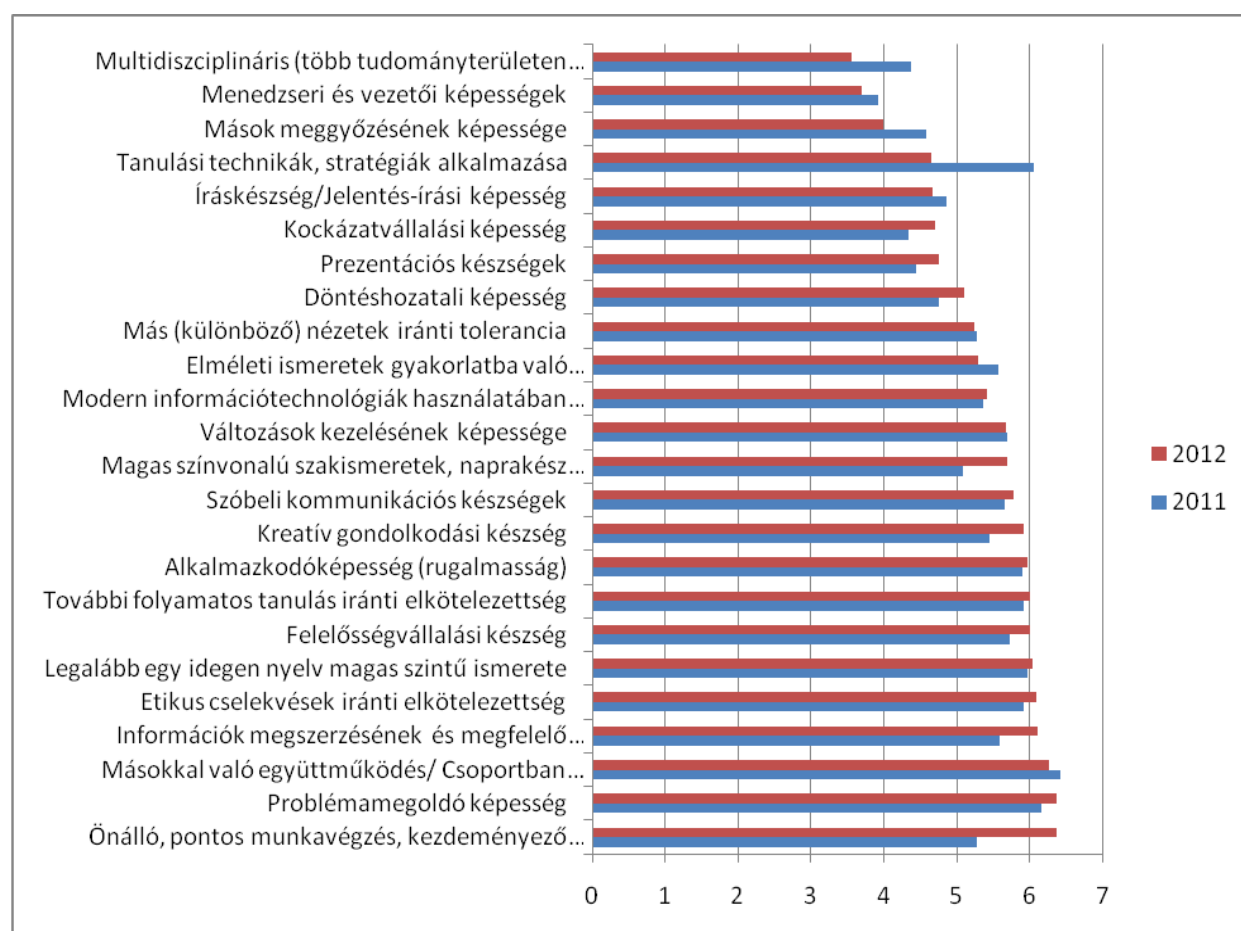
Rangsor	A kompetenciák megnevezése	Átlag
1.	Önálló, pontos munkavégzés, kezdeményező hozzáállás	6,37
1.	Problémamegoldó képesség	6,37
2.	Másokkal való együttműködés/ Csoportban való munkavégzés képessége	6,26
3.	Információk megszerzésének és megfelelő használásának a képessége	6,1
4.	Etikus cselekvések iránti elkötelezettség	6,09
5.	Legalább egy idegen nyelv magas szintű ismerete	6,04
6.	Felelősségvállalási készség	6,01
7.	További folyamatos tanulás iránti elkötelezettség	6
8.	Önbizalom, belső motiváció	6
9.	Alkalmazkodóképesség (rugalmasság)	5,97
10.	Kreatív gondolkodási készség	5,91
11.	Terhelés, igénybevétel	5,9
12.	Konfliktusok kezelésének képessége	5,8
13.	Szóbeli kommunikációs készségek	5,77
14.	Magas színvonalú szakismeretek, naprakész szaktudás	5,69
15.	Változások kezelésének képessége	5,68
16.	Modern információtechnológiák használatában való jártasság	5,42
17.	Elméleti ismeretek gyakorlatba való átültetésének képessége	5,29
18.	Más (különböző) nézetek iránti tolerancia	5,24
19.	Döntéshozatali képesség	5,1
20.	Stratégiai gondolkodás	4,89
21.	Prezentációs készségek	4,75
22.	Kockázatvállalási képesség	4,7
23.	Íráskészség/Jelentés-írási képesség	4,66
24.	Tanulási technikák, stratégiák alkalmazása	4,65
25.	Monotóniatűrés	4,64
26.	Tárgyalási technikák alkalmazása	4,37
27.	Mások meggyőzésének képessége	3,99
28.	Menedzseri és vezetői képességek	3,7
29.	Multidiszciplináris (több tudományterületen való) gondolkodás	3,56

Forrás: Saját szerkesztés [2012]

A rangsorolás megmutatta, hogy idén a cégek által legfontosabbnak tartott kompetenciák az önálló, pontos munkavégzés, kezdeményező hozzáállás és a problémamegoldó képesség, amelyek 6,37-es átlagot értek el 7-es skálánkon. Az előbbi képesség újnak mondható a rangsor elején, míg a problémamegoldó képesség egy helyet lépett előre az előző évhez képest. Az önálló, precíz munkavégzés a GVI kutatásai szerint is az egyik legfontosabb kompetencia a munkaerőpiacon, ám az általuk másik nagyon fontosnak ítélt készség – a szakmai tudás – esetünkben csak a tizennegyedik helyet érte el. Második helyen szerepel rangsorunkban a csoportban való munkavégzés

képessége, amely így egy helyet esett vissza 2011-hez képest. A csoportmunkát szorosan követi az információk megszerzésének és megfelelő felhasználásának képessége, amely nem meglepő egy olyan világban, ahol az információ akár tőkeként is értelmezhető. A legnagyobb meglepetést a kompetenciák élmezőnyében az idegen nyelvek magas szintű ismeretének ötödik helyezése okozta, mivel azt feltételeztük személyes tapasztalataink és az átolvasott kutatási anyagok alapján, hogy az idegen nyelvek ismerete az egyik legfontosabb kompetencia napjainkban, amire a munkaadók igényt tartanak. Megjegyzendő, hogy hiába szerepel idei ranglistánkon az ötödik helyen az idegen nyelvtudás fontossága, még így is valamivel magasabb értéket kapott 2011-es értékéhez képest. A tavalyi eredményekhez hasonlóan a menedzseri és vezetői képességek ismét a ranglista vége felé találhatóak meg, amely egy pályakezdő esetében – lássuk be – valóban nem számítanak elengedhetetlen kompetenciának.

A 2011-es és 2012-es kutatásunkban megtalálható kompetenciáink többé-kevésbé azonosak, így összehasonlításukra is van mód. A két év kompetencia rangsorát mutatja be a következő sávdiaagram is.



Forrás: Saját szerkesztés [2012]

10. ábra: 2011-es és 2012-es kompetenciáink összehasonlítása

A korábban felsorolt változások ellenére megállapítható, hogy a legtöbb esetben nem alakult ki nagy különbség az előző évi és az idei kompetenciák között. A legnagyobb eltérés – és kivétel az előző mondat érvényessége alól – a két év adatai között a tanulási technikák, stratégiák alkalmazása kompetencia vizsgálatokor mutatkozik meg. Ez valószínűleg annak köszönhető, hogy tavalyhoz képest ennek a kompetenciának a nevét megváltoztattunk, mivel számunkra így az pontosabbnak hatott, de ezzel végül azt sikerült elérnünk, hogy a HR-es szakemberek szemében feltehetően teljesen más értelmet nyert az említett készség, és ezért alakult ki ekkora különbség a 2011-es és 2012-es értékek között.

A kompetencia főcsoportok értékelése

Az előbb tárgyalt kompetenciákat négy főcsoportba – szakmai, módszertani, társas és személyes – soroltuk be kutatócsoportbeli megbeszéléseink során.

Szakmai kompetenciák csoportját alkotják

- a magas színvonalú szakismeretek, naprakész szaktudás
- a tájékozottság az alkalmazott gyakorlati módszerekben
- a multidiszciplináris (több tudományterületen való) gondolkodás
- a modern információtechnológiák használatában való jártasság
- és az önálló, pontos munkavégzés, kezdeményező hozzáállás.

Módszertani kompetenciák csoportjába tartozik

- a további folyamatos tanulás iránti elkötelezettség
- a tanulási technikák, stratégiák alkalmazása
- az információk megszerzésének és megfelelő felhasználásának képessége
- a problémamegoldó képesség
- a döntéshozatali képesség
- a stratégiai gondolkodás képessége
- a változások kezelésének képessége
- a kreatív gondolkodási készség
- nyitottság a változásokra, rugalmasság
- és a más (különböző) nézetek iránti tolerancia.

Társas kompetenciáink a következők:

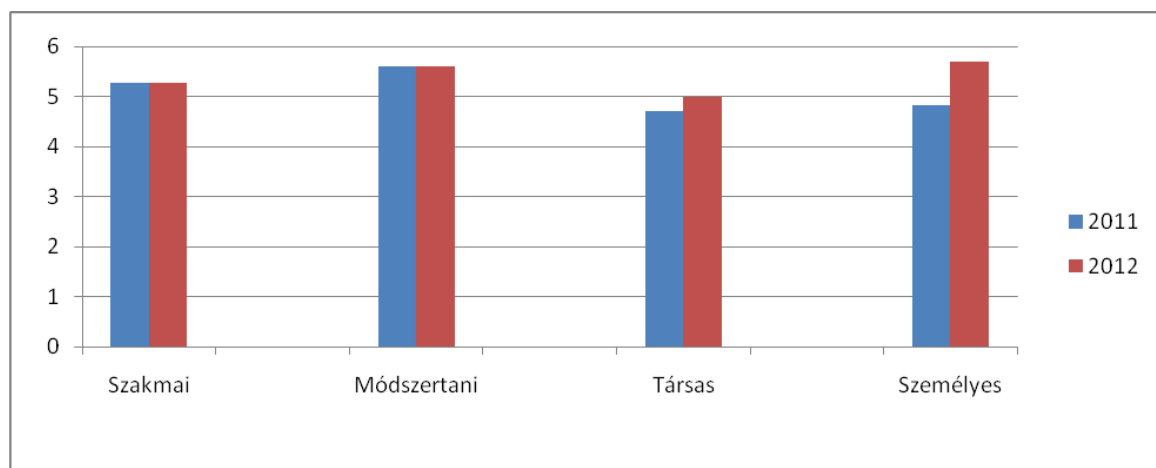
- szóbeli kommunikációs készségek
- prezentációs készségek
- magas szintű íráskészség

- tárgyalási technikák alkalmazása
- másokkal való együttműködés, csoportban való munkavégzés képessége
- konfliktusok kezelésének képessége
- legalább egy nyelv magas szintű ismerete
- befolyásolás, mások irányításának képessége
- menedzseri és vezetői képességek

A személyes kompetenciák csoportjába pedig

- az önbizalom, belső motiváció
- az etikus cselekvések iránti elkötelezettség
- a felelősségvállalási készség
- a kockázatvállalási képesség
- a terheléstűrés, igénybevétel
- és a monotóniatűrés tartozik bele.

Ennek a csoportosításnak köszönhetően nem csak egyesével, de főcsoportonként is elemezhetjük a kompetenciákat. A 11. ábrán jól látható, hogy a szakmai és a módszertani kompetenciák csoportja 2011-ben és 2012-ben is ugyanolyan fontosnak bizonyult a munkavállalók szemében, míg a társas és személyes kompetenciákat idén fontosabbnak értékelték a HR-es szakemberek.

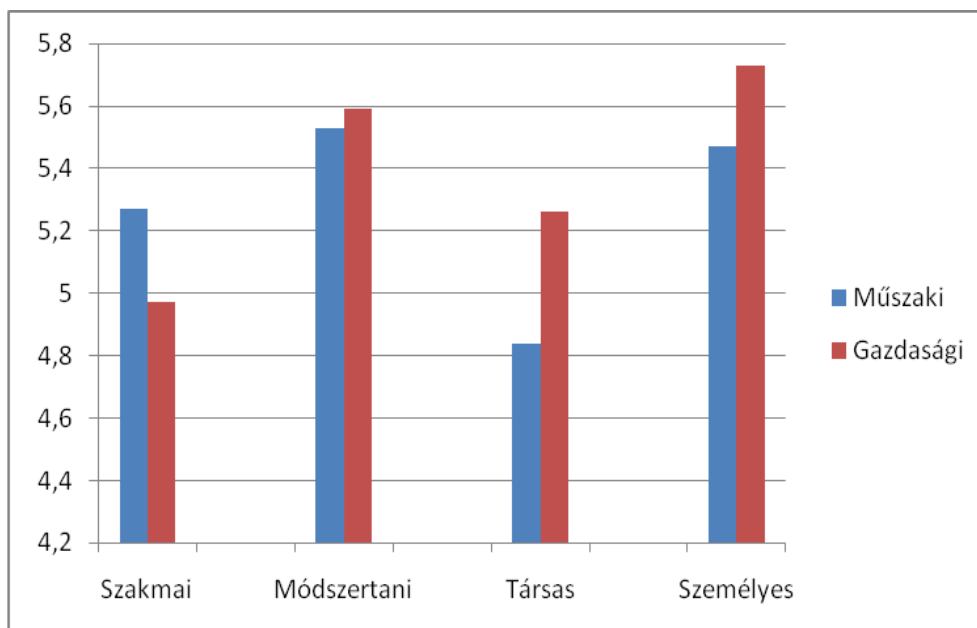


Forrás: Saját szerkesztés [2012]

11. ábra: A kompetenciák értékelése főcsoportonként 2011-ben és 2012-ben

Kompetenciaelvárások gazdasági és műszaki végzettségű pályakezdekre külön vizsgálva

Előző évi módszertani hibáink kiküszöbölése után idén képesek voltunk külön megvizsgálni azt is, hogy van-e eltérés a gazdasági végzettségű frissdiplomásoktól és a műszaki diplomával rendelkezőktől elvárt kompetenciák között.



Forrás: Saját szerkesztés [2012]

12. ábra: A műszaki és gazdasági végzettségű diplomásoktól elvárt kompetenciák

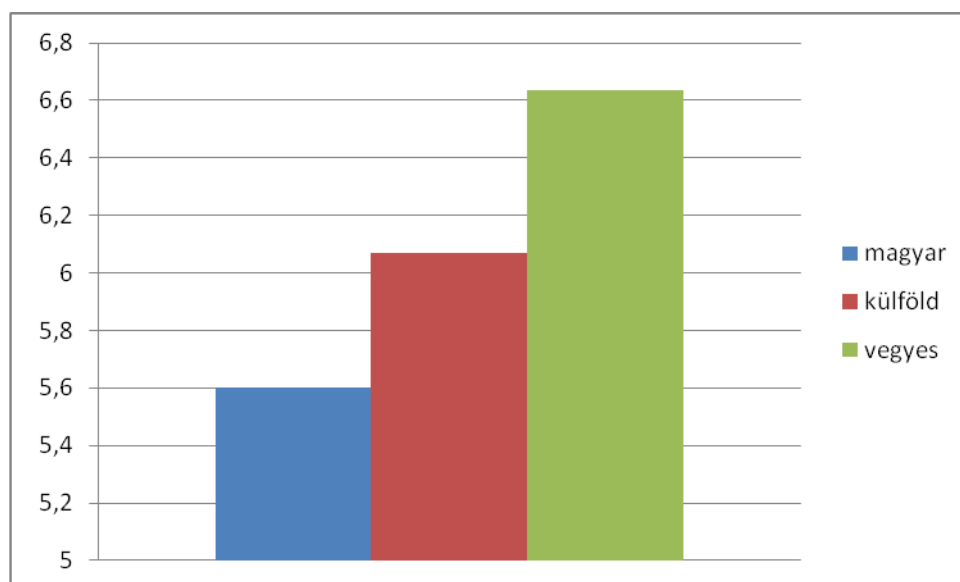
Kutatásunk alapján megállapíthatjuk, hogy a műszaki végzettségűek esetében a szakmai kompetenciák bizonyultak fontosabbnak, míg a gazdasági diplomával rendelkező pályakezdőktől inkább a társas és személyes kompetenciákat várják el a mintánkat képező vállalatok HR-es munkatársai. Ezeket az eltéréseket a 12. ábra teszi igazán szemléletessé.

Összefüggések vizsgálata

Adataink feldolgozása közben, több kérdés is felmerült bennünk azzal kapcsolatban, hogy a kérdéseinkre kapott válaszok milyen kapcsolatban lehetnek egymással.

Érdeemesnek találtuk megvizsgálni, hogy a magyar, a külföldi, vagy a vegyes tulajdonlású cégek támasztanak-e magasabb kompetenciaelvárásokat a pályakezdőkkel szemben. Adatainkból kiszűrtük, hogy csak minimális az eltérés a különböző tulajdonlású vállalatok által támasztott igények között.

További érdekességként azzal is foglalkoztunk, hogy vajon a magyar, külföldi, vagy éppen vegyes tulajdonlású cégek esetében fontosabb-e az idegen nyelvek magas szintű ismerete. Az említett kompetencia több, mint egy egész értékkel kapott magasabb értékelést a vegyes tulajdonlású vállalatok esetében, mint a hazai kézben lévő cégeknél. Ezt az eltérést a következő ábra is bemutatja.



Forrás: Saját szekresztés [2012]

13. ábra: Az idegen nyelv fontossága a különböző tulajdonlású cégek esetén

A korábban említett módszertani hibák javításának hála, idén megfelelő adatokat kaptunk a kapcsolatok szorosságának elemzéséhez is. Ehhez a Csuprov- és a Cramer-mutatókat használtuk ($0 < C < 1$)⁶.

Az eredményeink egymással való kapcsolatai viszonylag gyengék lettek. Legerősebbnek mondható mutatónk ($C=0,42$) a létszám és a tevékenységi kör közötti kapcsolatra vonatkozik, miszerint enyhe kapcsolat figyelhető meg aközött, hogy hány főt alkalmaz, és hogy milyen ágazati tevékenységet folytat egy cég.

Igen gyenge, de kimutatható ($C=0,407$) kapcsolat van a cégek tevékenységi köre és aközött, hogy milyen végzettséggel keresnek pályakezdőket meghirdetett pozícióikra.

A mellékletben bemutatjuk az összes lehetséges és értelmezhető kérdés kapcsolatának szorosságát, illetve részletesen kifejtjük néhány számítás menetét is.

Megvizsgáltuk azt is, hogy milyen szoros a kapcsolat aközött, hogy az egyes vállalatok milyen szívesen alkalmaznak pályakezdőt és hogy milyen tulajdonban van a

⁶ Amennyiben a mutató 0 értékhez közeli értéket vesz fel, úgy a kapcsolat gyenge, amennyiben viszont az érték legalább eléri a 0,5-öt, onnantól mondható erősnek az ismérvek között a kapcsolat. Az 1 érték függvénytartó kapcsolatot jelent.

cég. Ennek a vegyes kapcsolatnak a kiértékelése azt az eredményt tárta elénk, hogy nincs kimutatható kapcsolat az előbb említett két ismerv – mennyiségi és minőségi – között. Több vegyes kapcsolat vizsgálatát is elvégeztük, az összes esetben a pályakezdők alkalmazásának preferenciáját, mint mennyiségi ismérvet vettük alapul. Eredményeink viszonylag alacsonyak lettek, a legerősebb mutatónk: $\sigma^2 = 0,109$ ($0 < \sigma^2 < 1$) melyet az előbb említett mennyiségi ismerv a kitöltés helyével, mint minőségi ismervvel alkotott. Ez a gyakorlatban azt jelenti, hogy a kitöltés helye 10,9%-ban befolyásolja a pályakezdők alkalmazásának szívességét, mely igen gyenge kapcsolatot jelent. Az alábbi táblázat ezen értékeket mutatja be.

Vegyes kapcsolatok [2012]

8. táblázat

Ismérvek és a pályakezdők alkalmazásának preferenciája	σ^2
Tulajdonlás	0,0137
Kitöltés helye	0,109
Létszám	0,0318
Végzettség	0,0386
Kiválasztási feltételek	0,0096
Tevékenységi kör	0,0293

Forrás: Saját szerkesztés [2012]

LEZÁRÁS

Ahogy 2011-es munkánk lezárásában ígértük, folytattuk kutatásunkat a kompetenciákkal kapcsolatos területen, és még jobban elmerültünk a munkaerőpiac jellegzetességeiben, sajátosságaiban. A vizsgálódást valóban érdemes volt folytatni, mivel így megfigyelhettünk a szekunder kutatások és saját kutatásink segítségével egy trendet, amely – ha csak minimálisan is, de – enged következtetni az elkövetkezendő időszak változásaira.

Megismerkedtünk több kiválasztási módszerrel, megtanultuk, hogy hogyan kell a különböző interjúkra felkészülni, és megismertük a HR-esek legfontosabb preferenciáit. Azzal is tisztába kerültünk, hogy mit és hogyan érdemes magunkból megmutatni a hosszú, kiválasztási folyamatok során.

Lehetőséget kaptunk arra 2011-es kutatásunknak köszönhetően, hogy bemutathassuk ismereteinket egy több ezer fő által látogatott, nagyszabású rendezvényen, az MVM jóvoltából megvalósult Jövő Hídja programsorozat keretében. Így alkalmunk adódott még több emberrel megosztani eredményeinket annak reményében, hogy ezzel sokaknak segíthetünk megteremteni a jövőbeli sikeres álláskeresés alapfeltételeit.

Reméljük, hogy nem csak mi gazdagodtunk értékes tapasztalatokkal a kutatásaink elvégzése és publikálása során, de talán más érdeklődőknek is tudtunk olyan információkkal szolgálni, amelyek értékesnek bizonyulnak majd számukra egy későbbi, vagy éppen egy közeljövőbeli időpontban.

Véleményünk szerint érdemes lenne további kutatásokat végezni ezen a vonalon, sőt akár hasonló jellegű, kompetenciákkal foglalkozó, de azokat nem munkaadói, hanem munkavállalói oldalról elemző kutatásokkal összehasonlítani az ilyen és ehhez hasonló tanulmányokat, hogy a lehető legtisztább képpel rendelkezünk a jelenségről.

Ha tarsolyunkban vannak a legfontosabb, az adott pozíciónak megfelelő készségek, képességek, kompetenciák, és kellőképpen felkészültek vagyunk, nincs miért aggódnunk, mert minden bizonnyal képesek leszünk megszerezni az általunk választott, áhított álláslehetőséget.

IRODALOMJEGYZÉK

- BARCZA L – KARDOS E.[2011] Kompetenciák a munkaerőpiacon, TDK publikáció, Budapest
- DEMETER KINGA [2006] A kompetencia, Országos Közoktatási Intézet, Budapest
- EDUCATIO 2010/3 [2010] Tóth István János - Várhalmi Zoltán: Diplomás pályakezdők a versenyszektorban 427–428. oldal, online tanulmány (Letöltve: 2012. 10.15.)
- EDUCATIO – DIPLOMÁS PÁLYAKÖETÉS IV [2010] Frissdiplomások 105-108. oldal, 247. oldal, online tanulmány (Letöltve: 2012. 10.17.)
- FIGYELŐ [2010] Március 25-31. kiadvány, HR melléklet
- GOLEMAN – BOYATZIS – MCKEE [2003] A természetes vezető, Vincze Kiadó, Budapest
- HAVASI ÉVA [2011] Kompetencián innen és túl, ZSKF DPR összefoglaló kötet 2009-2011, 144- 146. oldal, Zsigmond Király Főiskola Társadalomtudományi Kutatóintézet, Budapest
- HVG KARRIER PLUSZ [2009]-es kiadványa
- JUHÁSZ M. [2007] előadása: <http://www.erg.bme.hu/szakkepzes/3felev/eloadas1.pdf> (Letöltve: 2012.10.21.)
- JOBLINE ONLINE PORTÁL [2011]
http://jobline.hu/magazin/20110531_allaskeresok_mit_varnak_el_a_munkaadok.aspx (Letöltve: 2012. 9.29.)
- MKIK GAZDASÁG- ÉS VÁLLALKOZÁSKUTATÓ INTÉZET [2012] Diplomás pályakezdők a versenyszektorban – 2011, publikáció, Budapest
- SZELESTEY, J. [2008] Kompetencia modell kidolgozásának elméleti háttere. <http://www.erg.bme.hu/szakkepzes/4felev/SelesteyKompetencia.pdf> (Letöltve: 2011. 11.9.)
- WINTERTON - DELAMARE [2005]: What is competence? Human Resource Develeopment International,_Vol. 8. March, 2005. March, 2005 No. I. 27-46.

MELLÉKLETEK

Kérdőív 1. oldal

Ezúton szeretnénk megkérni Önöket, hogy válaszaikkal segítsenek TDK kutatómunkánkban, mely az Óbudai Egyetem - Keleti Károly Gazdasági Kar, Gazdaság- és Társadalomtudományi Intézet kutatómunkájához nagy mértékben hozzájárul. A kérdőív teljesen anonim, amennyiben érdeklődnek az eredmények felől, blajos24@gmail.com címre küldött levélre válaszunk megílékeljük számos, az idén tartott állásbörzék feldolgozott, összesített eredményeit.

Köszönettel: Tóthné Téglás Tünde (Konzulens) Barcza Lajos és Kardos Enikő (az Óbudai Egyetem hallgatói)

1. Hány főt foglalkoztat jelenleg a cégük? 1-09 fő () 50-249 fő () 10-49 fő () 250 fő fölött ()				
2. Kérjük jelölje meg vállalatuk legjelentősebb tevékenységi körét! Mezőgazdaság, erdő, hal-vadgazdálkodás () Ipar () Építőipar () Kereskedelem, javítás-javító szolgáltatás () Turizmus, vendéglátás () Ingatlanügyek, gazdasági szolgáltatás () Oktatás () Egészségügy-szociális ellátás () Egyéb közösségi/személyi szolgáltatás () Szállítás, raktározás, posta távközlés () Pénzügy, pénzügyi közvetítés () IT, telekommunikáció () Egyéb, éspedig Vegyes, nem besorolható, éspedig				
3. Milyen tulajdonban van a cég? Magyar () Külföldi () Vegyes ()				
4. Milyen szívesen alkalmaz pályakezdőt? 1: egyáltalán nem ... 5: nagyon szívesen				
1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()

5. Milyen munkakörre keresnek pályakezdőket?	
6. Milyen pozícióra keres pályakezdőt? (több válasz lehetséges) Trainee - gyakornok () Időszakos foglalkoztatás () Főállású munkatárs ()	
7. Milyen végzettséggel keres diplomás pályakezdőt? Munkakör / műszaki végzettség () Gazdasági / gazdálkodási szakember ()	
8. Hogyan döntenek leggyakrabban a kiválasztási feltételeket illetően? Cégünkkel egyetemes kompetenciaelvárások kerültek megfogalmazásra () Munkakörökre egyetemesen kidolgozott kompetenciaprofilokat alkalmazunk () Az egyes munkakörök meghirdetése során egyeztetjük az elvárásokat () A felvételekről egyedileg döntünk ()	
9. Milyen kiválasztási módszert alkalmaznak a pályakezdők felvétele során? (több válasz lehetséges)	
Értékelő Központ (AC) keretében () Kompetenciaalapú interjú () Általános interjú () Alkalmassági tesztek kitöltése () Vezetővel folytatott szakmai interjú () Szakmai munkák beadása () Egyéb:	

2012. február HVG

Kérjük jelölje meg, hogy az alábbi kompetencialistából melyek azok a kompetenciák, amelyek az Önök vállalatánál a pályakezdekők kiválasztása során kiemelkedő fontosságúak. Kérjük, hogy végzettségtől függően értékelje az egyes kompetenciákat fontosságuk szerint:

Kérjük, először tekintse át a táblázatot, hogy megfelelően tudja értékelni a kompetenciákat!

1 ... Egyáltalán nem fontos, 7 ... kiemelkedően fontos a pályakezdekők kiválasztása során

KOMPETENCIÁK		Gazdasági végzettség							Mérnök/műszaki végzettség						
Szakmai kompetenciák		1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
1.	Magas színvonalú szakismeretek, naprakész szaktudás														
2.	Tájékozottság az alkalmazott gyakorlati módszerekben														
3.	Több tudományterületen való jártasság														
4.	Modern információtechnológiák használatában való jártasság														
5.	Önálló, pontos munkavégzés, kezdeményező hozzáállás														
Módszertani kompetenciák															
6.	További folyamatos tanulás iránti elkötelezettség														
7.	Tanulási technikák, stratégiák alkalmazása														
8.	Információk megszerzésének és feldolgozásának képessége														
9.	Problémamegoldó képesség														
10.	Döntéshozatali képesség														
11.	Stratégiai gondolkodás képessége														
12.	Változások kezelésének képessége														
13.	Kreatív gondolkodási készség														
14.	Nyitottság a változásokra, rugalmasság														
15.	Más (különböző) nézetek iránti tolerancia														
Társas kompetenciák															
16.	Szövegi kommunikációs készségek														
17.	Prezentációs készségek														
18.	Magas szintű íráskészség														
19.	Tárgyalási technikák alkalmazása														
20.	Másokkal való együttműködés, csoportban való munkavégzés képessége														
21.	Konfliktusok kezelésének képessége														
22.	Legáltalább egy idegen nyelv magas szintű ismerete														
23.	Befolyásolás, mások irányításának képessége														
24.	Menedzseri és vezetői képességek														
Személyes kompetenciák															
25.	Önbizalom, belső motiváció														
26.	Etikus cselekvések iránti elkötelezettség														
27.	Felelősségvállalási készség														
28.	Kockázatvállalási készség														
29.	Terhelés, igénybevétel														
30.	Monotonitásterés														

2012. február HVG

Köszönjük a segítségét!

A Cramer-mutatók értékei

A Cramer-mutató értékei							
	Kitöltés helye	Létszám	Tevékenységi kör	Tulajdonlás	Pályakezdők alkalmazása	Végzettség	Kiválasztási feltétel
Kitöltés helye		<u>0,392</u>	<u>0,369</u>	0,336	0,243	0,17	0,269
Létszám			<u>0,425</u>	<u>0,383</u>	0,184	0,145	0,294
Tevékenységi kör				0,203	0,212	<u>0,407</u>	0,312
Tulajdonlás					0,103	0,153	0,248
Pályakezdők alkalmazása						0,196	0,093
Végzettség							0,163
Kiválasztási feltétel							

Forrás: Saját szerkesztés [2012]

A vegyes kapcsolatok értékeinek kiszámításának bemutatása/1

Pályakezdők alkalmazásának és a tulajdonlás vegyes kapcsolata			
	Tulajdonlás		
Pályakezdők alk. Szív.	Magyar	Külföldi	Vegyes
Érték Darabszám:	16	67	8
1	0	0	0
2	0	0	0
3	5	13	1
4	4	22	2
5	7	32	5
Csoportátlag	4,125	4,28358	4,5
darabszám*csoportátlag:	66	287	36
Főátlag		4,27473	
Külső eltérés-négyzetösszeg	0,35868	0,00526	0,40599
	ΣSSK	0,76993	
SSB mellékszámítás:	0	0	0
	0	0	0
	6,32813	21,41858	2,25
	0,06250	1,76921	0,5
	5,35938	16,42415	1,25
Belső eltérés-négyzetösszeg	ΣSSB	55,36194	
Teljes eltérés-négyzetösszeg	ΣSSK+ΣSSB:	56,13187	
Szórásnégyzethányados		<u>0,01372</u>	
Szóráshányados		0,11712	

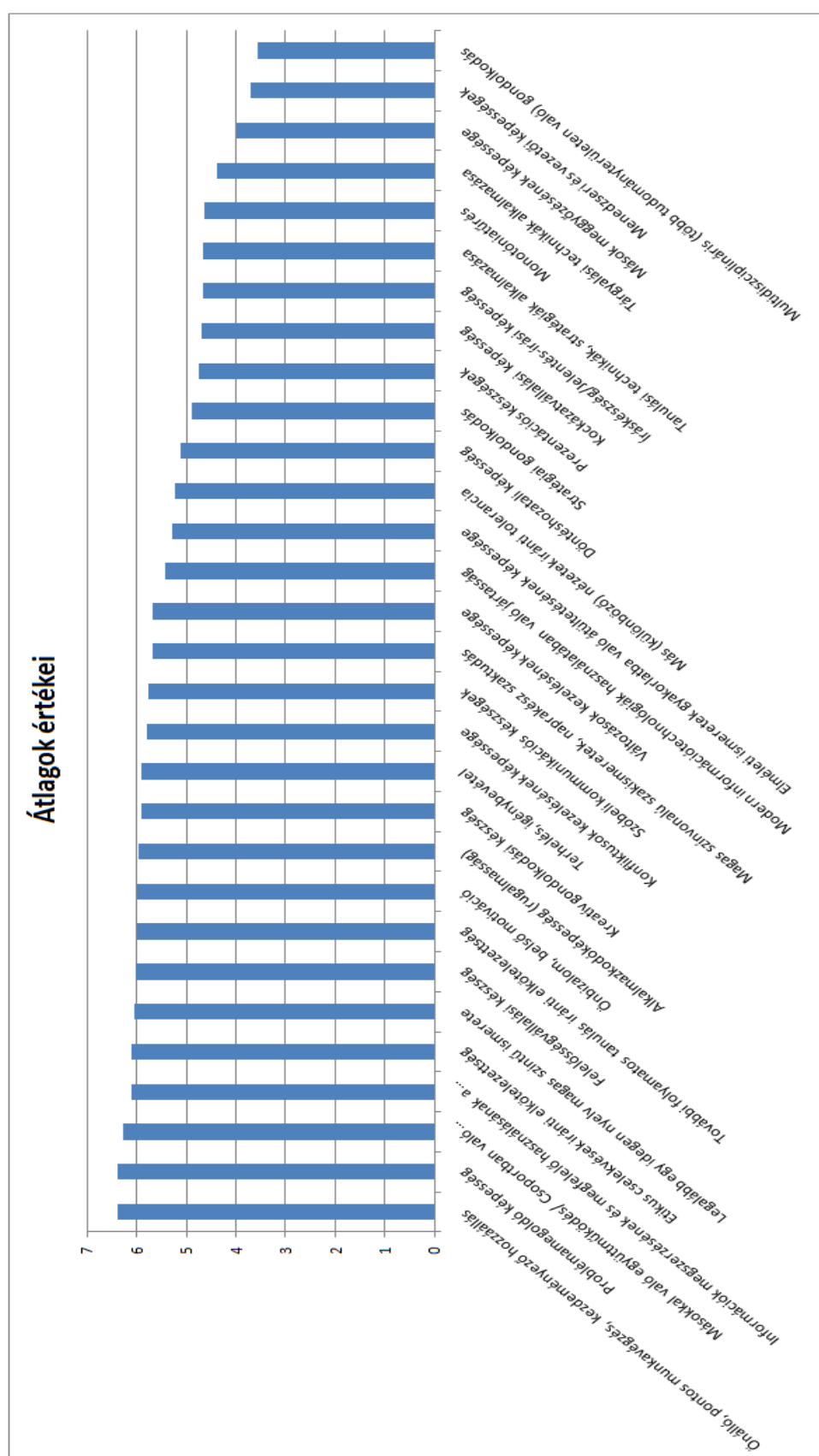
Forrás: Saját szerkesztés [2012]

A vegyes kapcsolatok értékeinek kiszámításának bemutatása/2

Pályakezdők alkalmazása és kitöltés helyének vegyes kapcsolata					
	Kitöltés helye				
Pályakezdők alk. Szív.	Online	OE	HVG	KF	SZIE
Érték Darabszám:	5	9	50	17	10
1	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0
3	1	3	5	7	3
4	2	3	15	5	3
5	2	3	30	5	4
Csoportátlag	4,2	4	4,5	3,88235	4,1
darabszám*csoportátlag:	21	36	225	66	41
Főátlag		4,274725275			
Külső eltérés-négyzetösszeg	0,027919333	0,679265789	2,537435092	2,617252818	0,305289216
	ΣSSK	6,16716225			
SSB mellékszámítás:	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0
	1,44	3	11,25	5,44983	3,63
	0,08	0	3,75	0,06920	0,03
	1,28	3	7,5	6,24567	3,24
Belső eltérés-négyzetösszeg	ΣSSB	49,96471			
Teljes eltérés-négyzetösszeg	ΣSSK+ΣSSB:	56,13187			
Szórásnégyzethányados			0,10987		
Szóráshányados			0,33147		

Forrás: Saját szerkesztés [2012]

A kompetenciák rangsora



Forrás: Saját szerkesztés [2012]

A kompetenciák értékei

	Átlag	Szórás	Módusz	Medián	Terjedele	Minimum	Maximum
1 Magas színvonalú szakismeretek, naprakész szaktudás	5,69	1,23	6	6	5	2	7
2 Elméleti ismeretek gyakorlatba való átültetésének képessége	5,29	1,34	6	5	5	2	7
3 Multidiszciplináris (több tudományterületen való) gondolkodás	3,56	1,45	4	4	6	1	7
4 Modern információtechnológiák használatában való jártasság	5,42	1,29	5	5	6	1	7
5 Minimális irányítás melletti intenzív munkavégzés képessége	6,37	0,85	7	7	4	3	7
6 További folyamatos tanulás iránti elkötelezettség	6	1,08	7	6	4	3	7
7 Tanulási technikák, stratégiák alkalmazása	4,65	1,32	4	5	6	1	7
8 Információk megszerzésének és megfelelő használatának a képessége	6,1	0,88	6	6	4	3	7
9 Problémamegoldó képesség	6,37	0,76	7	7	3	4	7
10 Döntéshozatali képesség	5,1	1,42	6	5	5	2	7
11 Stratégiai gondolkodás	4,89	1,31	5	5	5	2	7
12 Változások kezelésének képessége	5,68	1,1	6	6	5	2	7
13 Kreatív gondolkodási készség	5,91	1,19	7	6	4	3	7
14 Alkalmazkodóképesség (rugalmasság)	5,97	0,98	6	6	6	1	7
15 Más (különböző) nézetek iránti tolerancia	5,24	1,31	5	5	6	1	7
16 Szóbeli kommunikációs készségek	5,77	1,2	7	6	6	1	7
17 Prezentációs készségek	4,75	1,36	5	5	6	1	7
18 Íráskészség/Jelentés-írási képesség	4,66	1,4	5	5	6	1	7
19 Tárgyalási technikák alkalmazása	4,37	1,52	5	4	6	1	7
20 Másokkal való együttműködés/ Csoportban való munkavégzés képessége	6,26	0,81	7	6	3	4	7
21 Konfliktuskezelés	5,8	1,01	6	6	4	3	7
22 Legalább egy idegen nyelv magas szintű ismerete	6,04	1,38	7	7	6	1	7
23 Mások meggyőzésének képessége	3,99	1,5	4	4	6	1	7
24 Menedzseri és vezetői képességek	3,7	1,57	4	4	6	1	7
25 Önbizalom, belső motiváció	6	1,08	7	6	4	3	7
26 Etikuss cselekvések iránti elkötelezettség	6,09	1,14	7	7	4	3	7
27 Felelősségvállalási készség	6,01	1,13	7	6	4	3	7
28 Kockázatvállalási képesség	4,7	1,41	5	5	6	1	7
29 Terhelés, igénybevétel	5,9	0,99	7	6	3	4	7
30 Monotonitűrés	4,64	1,41	4	5	6	1	7

Forrás: Saját szerkesztés [2012]