

TDK DOLGOZAT

Medve Anita, Kató Krisztina

BSc

2012

A jövőbeni munkavállaláshoz szükséges kompetenciák vizsgálata a hallgatók szemszögéből

Study of future employment-required skill assessment from the students' perspective

Kézirat lezárása: 2012.november.10.

Medve Anita, Kató Krisztina

IV.évf. (2013)

Műszaki menedzser

A jövőbeni munkavállaláshoz szükséges kompetenciák vizsgálata a hallgatók szemszögéből

Study of future employment-required skill assessment from the students' perspective

A dolgozat célja, hogy a kompetencia fogalmát körüljárva és megértve hallgatók véleményét elemezzük egy kérdőíves megkérdezés alapján, így megállapíthatjuk a hallgatók mely kompetenciákat tartják fontosnak a munkaerőpiacon való elhelyezkedésben, illetve véleményük szerint melyek azok a kompetenciák, melyeket a munkaadók velük szemben támasztanak, és, hogy ez a kettő mennyiben fedi egymást.

A végzés előtt álló hallgató, azaz a jövőbeni munkavállaló számára fontos, hogy megfeleljen azon elvárásoknak, amelyeket a társadalom és a környezet állít fel vele szemben. Ezáltal rendelkeznie kell azon kompetenciákkal, amelyek elősegítik az elvárásokkal szembeni megfelelésben. Megtudhatjuk, hogy a hallgatók milyen véleménnyel vannak az elhelyezkedésről, illetve a külföldi vagy a belföldi munkavállalást tartják-e lehetségesebbnek.

Vizsgáljuk azt, hogy a Gazdasági Karon megkérdezettek közül mennyiben változnak az egyes vélemények a műszaki illetve a gazdasági beállítottságú hallgatókat tekintve. Mindezek mellett az elhelyezkedéssel kapcsolatosan feltérképezhetjük, hogy a gazdasági és a műszaki területen szerzett szakmai és gyakorlati tapasztalataik felhasználására milyen mértékben érzik képesnek magukat. Kutathatjuk azt, hogy a hallgatók véleménye szerint az egyetemek által nyújtott képzés mennyiben ad felkészítést számukra a munkaerőpiacon való elhelyezkedésben.

Tanulmányozhatjuk, hogy az egyes kompetenciák fontossága mennyiben változik a nők és a férfiak, az alapképzésben és a mesterképzésben résztvevők, továbbá a nyelvvizsgával nem és a nyelvvizsgával rendelkezők körében.

A jelenleg csak alapképzésben részt vevő hallgatók válaszai alapján megvizsgálhatjuk, hogy mennyire tartják fontosnak, azt, hogy a későbbi elhelyezkedésük, és előrelépésük érdekében mesterképzésben vegyenek részt.

A hallgatók válaszai alapján a célkitűzések segítségével leírható, hogy mely kompetenciák azok, melyek a hallgatók véleménye szerint a legfontosabbak, és melyek azok, amelyekre szerintük nincs, vagy csak elenyésző a szükségük az elhelyezkedésben. Mindezek által megismerhető a fiatal munkavállalók nézetei az elhelyezkedési lehetőségeiket, társadalomba való beilleszkedésüket tekintve.

This paper aims at moving around the concept of competence and understanding students' opinion is analyzed based on a questionnaire survey.

It is thus concluded that the students' competencies considered important in the position on the labor market and in their opinion, what are the skills that employers are backed up against them, and that's how the two overlap.

The order in front of students, that is, the future is important for employees to meet the expectations of society and the environment are set up against him.

They must have the competence to comply against expectation.

To determine the students' perception of the possibilities of local or domestic employment.

Consider the fact that the Economic Faculty respondents how opinions have changed in some of the technical and economic terms-minded students.

In addition, in connection with the employment relationship to be mapped to the economic and technical competences in the field and practical experience in the use of the extent to which they feel able.

Research may show that the students' opinion, the extent to which the training provided by universities in their preparation for the position on the labor market.

Studied to some extent the importance of competencies vary between women and men, the bachelor and master, as well as non-language examinations and language certificates among people.

Currently only bachelor students' answers, we can examine to what extent is considered important, that the future work and progress to undergo training in order to master.

The students' answers to the objectives can be described as to which competencies are those that the student believes that the highest priority and that those to whom they think there is no or negligible in need of placement.

All of these can be known by the views of young workers in employment opportunities and given their integration into society.

Tartalomjegyzék

Táblázat és ábrajegyzék:	5
BEVEZETÉS	7
1. A KOMPETENCIA, MINT FOGALOM	8
1.1 A kompetencia fogalmának meghatározása	8
1.2 Kompetencia alapú fejlesztés az Európai Unióban és Magyarországon	10
1.3 Kulcskompetenciák	12
1.4 Kompetenciák meghatározásának módjai	15
1.5 Kompetenciák csoportosítási lehetőségei	18
1.6 A munkavállalással kapcsolatos kompetenciák	21
2. A VIZSGÁLAT LEÍRÁSA	24
2.1. Az adatfelvétel	24
2.2. A válaszadók	24
2.2.1. A minta általános összetétele	24
2.2.2. A minta vizsgálata nyelvvizsgálóval való rendelkezés szerint	26
2.2.3. A minta vizsgálata a munkavállalással kapcsolatos elképzelések függvényében.	30
3. ELEMZÉS	35
3.1 Az oktatással kapcsolatos elvárások	35
3.2. A kompetenciák vizsgálata a jövőbeni munkavállalás és a munkáltató elvárásainak összehasonlításával	40
3.3. A kompetenciák vizsgálata a jövőbeni munkavállalás és a munkáltató elvárásainak összehasonlításával	43
3.3.1. Társas kompetenciák	44
3.3.2. Módszertani kompetenciák	46
3.3.3. Szakmai kompetenciák	48
3.3.4. Személyes kompetenciák	49

3.4. A kiválasztott kompetenciák vizsgálata a különböző tulajdonságok szerinti összetétel függvényében	50
3.4.1. A meghatározott kompetenciák vizsgálata a szakok összetétele függvényében.	50
3.4.2. A meghatározott kompetenciák vizsgálata a nemek függvényében.	53
3.4.3. A meghatározott kompetenciák vizsgálata a nyelvvizsgálóval való rendelkezés szerint.....	56
4. JAVASLATTÉTEL	59
4.1 A kérdőív, megkérdezés	59
4.2 A vizsgálat.....	59
ÖSSZEGZÉS	61
Forrásjegyzék:	66
Irodalomjegyzék	69
Melléklet	70

TÁBLÁZAT ÉS ÁBRAJEGYZÉK:

1. táblázat: A vizsgált egyetemi oktatással szemben támasztott elvárások.....	33
2. táblázat: A kompetenciák vizsgálata a jövőbeni munkavállalás és a munkáltató elvárásainak összehasonlításával	39
3. táblázat: A kompetenciák vizsgálata a jövőbeni munkavállalás és a munkáltató elvárásainak összehasonlításával	41
4. táblázat: A meghatározott kompetenciák vizsgálata a szakok összetétele függvényében.	49
5. táblázat: A meghatározott kompetenciák vizsgálata a nemek függvényében.....	51
6. táblázat A meghatározott kompetenciák vizsgálata a nyelvvizsgálóval való rendelkezés szerint.....	55
1.Ábra: Jéghegy modell: Spencer McClelland nyomán készített sematikus modell	7
2. ábra: a vizsgálati minta szakonkénti összetétele	22
3. ábra: a minta nemek szerinti összetétele	23
4. ábra: a minta középiskolai végzettség szerinti eloszlása	24
5. ábra: nyelvvizsgálóval való rendelkezés	25
6. ábra: nyelvvizsgálóval való rendelkezés a nemek arányában	25
7. ábra: nyelvvizsgálóval való rendelkezés a nyelvvizsgák számának tekintetében	26
8. ábra: a nyelvvizsgákkal való rendelkezés szerinti összehasonlítás a szintek és a nyelvtípusok függvényében	27
9. ábra: A hallgatók tervei a mesterképzésről	28

10. ábra: Tanulmányaik mellett munkavállalók aránya	29
11. ábra: A munkavállaló hallgatók tervei a jelenlegi munkakörükről.....	29
12. ábra: A hallgatók véleménye az elhelyezkedés tervezett idejéről	30
13. ábra: A hallgatók véleménye a munkavállalás helyéről	31
14. ábra: A hallgatók véleménye az elhelyezkedéssel kapcsolatban a szakmai terület szempontjából.....	32
15. ábra: Az oktatással kapcsolatos elvárások értékeinek megoszlása	33
16. ábra: Az egyes elvárások vizsgálata a két legalacsonyabb értékelési szint tekintetében	37
17. ábra: Társas kompetenciák vizsgálata.....	42
18. ábra: Módszertani kompetenciák vizsgálata	44
19. ábra: Szakmai kompetenciák vizsgálata	46
20. ábra: Személyes kompetenciák vizsgálata	47

BEVEZETÉS

„A kompetenciák egy személy alapvető, meghatározó jellemzői, amelyek okozati kapcsolatban állnak a kritérium szintnek megfelelő hatékony és/vagy kiváló teljesítménnyel.” (R.Boyatzis, 1982 – G. Mohácsi, 1996) Minden ember számára az élete során az a legfontosabb, hogy az élet különböző területein a legmagasabb hatékonyságú teljesítményszintet érjen el. Nagyon fontos a magunk számára a környezet, a társadalom, és az általunk felállított elvárásoknak való megfelelés, és a folyamatos újabb és újabb célkitűzés.

Saját magunk érdekében fontos tisztában lennünk azzal, hogy milyen készségekkel és képességekkel kell rendelkezünk ahhoz, hogy az elvárt feltételeknek meg tudjunk felelni az élet egyes területein. A kompetencia fogalmának, kérdéskörének megismerésével, körüljárásával, fontosságának értelmezésével esélyünk adódik arra, hogy megismerjük, hogy melyek ezek az elvárások amelyek véleményünk szerint velünk szemben támasztanak. A kompetenciákkal való vizsgálódások után lehetővé válik azon területek, feltérképezése, amelyek az egyetemi oktatással szorosan összekapcsolódva a munkaerőpiaci elvárásokat fogalmazzák meg. Az elemzések során kapott válaszok alapján leírható, hogy az eddigi ismereteink, tudásunk, alapvető születési adottságunk, valamint azon hajlandóságunk, amely fejlődésre készlet mekkora mértékben befolyásolója a kompetenciák elvárásának osztályozását.

Az egyes hallgatók véleményeinek megvizsgálása történik azon szempontok szerint, hogy mely kompetenciák milyen elvárási szinttel kell, hogy rendelkezzenek. A különböző összefüggések feltárása érdekében egyes vizsgálati csoportokra bontva esély adódik feltérképezni a nemek közti, a különböző szakok szerinti, és a nyelvi tudás alapján értelmezett válaszok eltérését, különbözőségét, hasonlóságát.

1. A KOMPETENCIA, MINT FOGALOM

1.1 A kompetencia fogalmának meghatározása

Maga a szó eredetét tekintve latin, alkalmasságot, hozzáértést jelent a Magyar Értelmező Kéziszótár leírása szerint. [7]

A kompetencia pedagógiai értelmezésben: „készségek és képességek együttesét jelenti, melyek segítségével valaki problémamegoldásra képes egy adott területen, jelenti továbbá az illetőnek azt a hajlandóságát is, hogy a problémamegoldásra való képességét alkalmazza és kivitelezze. A fogalom magában foglalja az illető tudását, tapasztalatait éppúgy, mint személyes adottságait. A kompetencia a döntést, kivitelezést, megvalósulást szolgáló képességrendszer.” [16]

„A kompetencia, mint fogalom közel másfél évtizede alakult meg, és terjedt el, és kezdett elterjedni a felhasználása. A fogalom értelmezése során több nézettel, leírással is találkozhatunk, de mindezek közül napjainkban a J. Coolahan, az Európai Tanács szakértője által megfogalmazott definíció a legelterjedtebb, legelfogadottabb. E szerint „a kompetenciát úgy kell tekinteni, mint olyan általános képességet, amely a tudáson, a tapasztalaton, az értékeken és a diszpozíciókon alapszik, és amelyet egy adott személy tanulás során fejleszt ki magában.” [9]

A kompetencia összetevőinek meghatározása nagyban segít a fogalom definiálásában:

„A kompetencia összetevői:

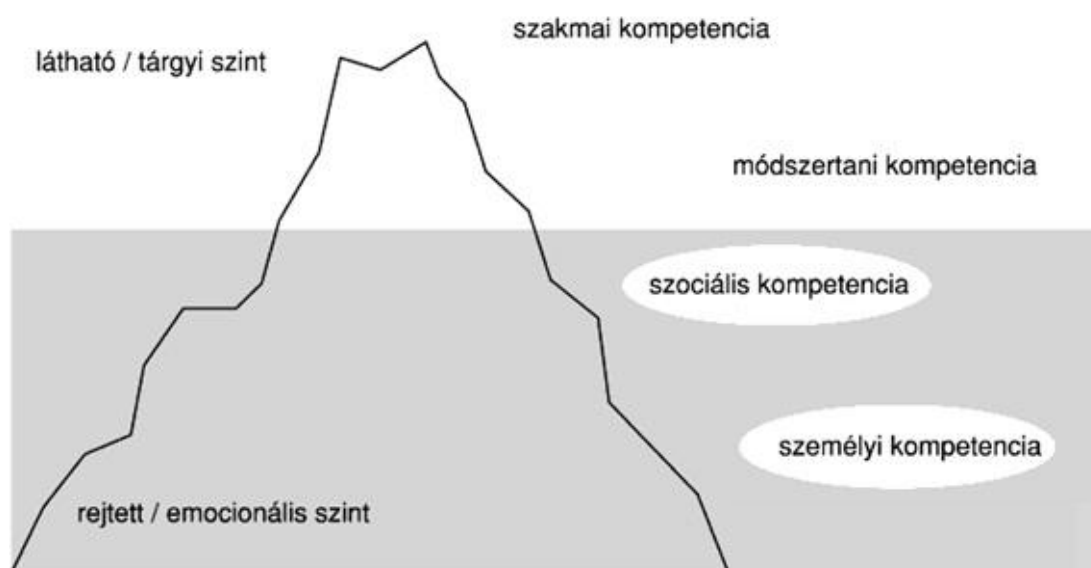
- *Ismeretek:* Tanulás során, illetve tapasztalatok által szerzett információ
- *Készségek, jártasságok:* Fizikai és szellemi feladatok elvégzéséhez szükséges ismeretek
- *Személyes értékek:* az egyénre jellemző viselkedési, gondolkodási és érzésminta
- *Attitűd:* „magatartás, viselkedés, modor, szellemi beállítottság, hozzáállás, viszonyulás valamihez vagy valakihez”. [4]
- *Személyiségjellemzők:* Azon tulajdonság, amely teljes képet ad pszichikai, fizikai jellemzőinkről az adott helyzetekre adott válaszok során.
- *Motivációk:* viselkedést befolyásoló, irányító tulajdonság az elérni kívánt cél érdekében”

[9]

„Ezen összetevőket két nagy csoportba sorolhatjuk tudatosság meghatározása alapján:

- Tudatos szintek:
 - ismeretek
 - készségek, jártasságok
 - szociális szerep (személyes értékek)
- Kevésbé tudatos vagy tudattalan szintek:
 - én-kép (személyes értékek, attitűd)
 - személyiségjellemzők
 - motivációk”

[9]



Forrás: [2]

1.Ábra: Jéghegy modell: Spencer McClelland nyomán készített sematikus modell

A tapasztalatokat figyelembe véve cselekedeteink eredményességének 80%-ban meghatározója az emocionális szint, és emellett 20%-ban meghatározó a tárgyi szint. A fentebbiek tükrében megállapíthatjuk, hogy egy valóban módfelett összetett fogalom maga a kompetencia. Együttesen értelmezve olyan készséget, alkalmasságot jelent, amely az attitűdök, a személyes értékek és a tanult ismeretek birtokában az egyént tekintve, figyelembe véve a motivációt egy teljes értékelést, képet ad a szóban forgó személyt illetően.

1.2 Kompetencia alapú fejlesztés az Európai Unióban és Magyarországon

„Az Oktatási Minisztérium 2002 őszén az oktatási programcsomagok megvalósítása céljából a Nemzeti Fejlesztési Terv (NFT) részeként egy programot fogalmazott meg, amely: Humánerőforrás-fejlesztési Operatív Program (HEFOP). A fejlesztés egyik legfőbb célja a közoktatásunkban való kompetencia alapú oktatás elterjesztése.” [9]

„Kompetencia alapú oktatáson a képességek, készségek fejlesztését, az alkalmazásképes tudást középpontba helyező oktatást értjük, amely lehetővé teszi, hogy a külön-külön fejlesztett kompetenciák szervesüljenek, és alkalmazásuk életszerű keretet, értelmet nyerjen a gyerekek számára” [6]

„Az NFT keretében végzett specifikáció az Európai Bizottság által meghatározott kulcskompetenciákra, illetve a magyar közoktatás alapidokumentumaira alapozva az alábbi lehetséges kiindulási területeket határozta meg:

- óvodai nevelés,
- szövegértés-szövegalkotás,
- matematikai-logikai kompetencia,
- idegen nyelvi kompetenciák,
- szociális, életviteli és környezeti kompetenciák,
- életpálya-építési kompetencia,
- infokommunikációs technológiák.

A területek mindegyikén a tudományágakhoz, műveltségi területekhez, tantárgyakhoz nem köthető kompetenciák kiemelt figyelmet kapnak. Ezek közé sorolható a motiváció, a kreativitás is többek között.” [9]

„Az oktatási programcsomagok szerkezete és elemei:

- *Szakmai koncepció:* a kompetencia meghatározása, leírása, a képességek rendszere és fejlesztésük stratégiája, módszertana.
- *Programtanterv:* célok, követelmények, értékelés elvei, a tananyag kijelölése, időbeli elrendezése, a képességfejlesztés fókuszai és csomópontjai.

- *Tanári eszközök (modulleírások):* részletes leírás egy-egy téma feldolgozásának menetéről, a tanulói tevékenységekről, az ajánlott eszközökről, módszerekről, tanulásszervezési és értékelési eljárásokról (tartalmazza a feladatok megoldását, szakirodalmi ajánlást stb.).
- *Tanulói eszközök:* információhordozók, feladathordozók és a kettő kombinációi, hagyományos és digitális taneszközök (munkafüzetek, munkatankönyvek, digitális szimulációk és animációk).
- *Értékelési eszközök:* a diagnosztikus bemeneti és követő mérés eszközrendszere.
- *Továbbképzési programok:* akkreditált pedagógus-továbbképzési programok a programcsomagok bevezetésére, alkalmazására, adaptálására.
- *Támogató rendszer:* tanácsadás, mentorálás és programkarbantartás a fejlesztőműhely részéről.” [14]

A programcsomagok egyikében célzottan a munkára felkészítő pályaorientáció történik, valamint azon emberi értékek fejlődését segítik, amelyek a későbbi munkahelyzetekben hasznos kompetenciáknak, képességeknek, tulajdonságoknak bizonyulnak. Többek közt:

- együttműködés,
- sportszerűség,
- tolerancia,
- kudarcátűrés,
- szolidaritás,
- önállóság,
- önbemutató,
- önérték-értékesítés és konfliktuskezelés.

[12]

„A munkára való felkészítés során ezen, képességek, készségek elsajátítását vélük fontosnak, ezzel szemben a vizsgálat során választ kaphatunk azon kérdésre, hogy a hallgatók mely kompetenciák birtoklására fejezik a hangsúlyt. Mindezek mellett a hallgatók munkatapasztalata nagy, mértékben befolyásolhatja a felállított kompetencia sorrendet”. [9]

1.3 Kulcskompetenciák

A kulcskompetencia fogalma az ezredfordulót követő években jelent, a megfogalmazások szerint azoknak a legfontosabb képességeknek a „gyűjteménye”, amelyek fejlesztését a társadalom, a gazdaság az életben való boldogulás érdekében várja az iskolától.

A kulcskompetenciák az élet során nyújtott megfelelő egyéni teljesítmény, munka és a későbbi tanulás előfeltételei.

1.3.1 Európai Unió és a Nemzeti Alaptanterv nézetei

2002-ben, először megfogalmazásra kerültek az Európai Unió munkabizottsága által a legfőbb kulcskompetenciák. Ezt követően a Nemzeti Alaptantervben is meghatározták az általuk vélt kompetencialistát.

8 kulcskompetencia: Európai Unió munkabizottsága által (2002)

- 1) Anyanyelvi kommunikáció
- 2) Idegen nyelvi kommunikáció
- 3) Matematikai, természettudományi és technológiai kompetenciák
- 4) Digitális kompetencia
- 5) A tanulás tanulása
- 6) Személyközi és állampolgári kompetenciák
- 7) Vállalkozói kompetencia
- 8) Kulturális kompetencia (Vass, 2003)

9 kulcskompetencia: Nemzeti Alaptanterv által meghatározva (2007)

- 1) Anyanyelvi kommunikáció
- 2) Idegen nyelvi kommunikáció
- 3) Matematikai kompetencia
- 4) Természettudományos kompetencia
- 5) Digitális kompetencia
- 6) A hatékony, önálló tanulás
- 7) Szociális és állampolgári kompetencia
- 8) Kezdeményezőképesség és vállalkozói kompetencia
- 9) Esztétikai-művészeti tudatosság és kifejezőképesség

2007-ben a Nemzeti Alaptanterv módosításra került, ekkor megfogalmazták azon területeket, melyek esetében nagyobb figyelmet kell fordítani a fejlesztésre. [11]

Ezen területek:

- Énkép, önismeret
- Hon- és népismeret
- Európai azonosságtudat - egyetemes kultúra
- Aktív állampolgárságra, demokráciára nevelés
- Gazdasági nevelés
- Környezettudatosságra nevelés
- A tanulás tanítása
- Testi és lelki egészség
- Felkészülés a felnőtt lét szerepeire

„A kulcskompetenciák esetében javasolt nem különálló részekről gondolkodni, hanem azokat egy rendszer egészeként tekinteni, ugyanis egy hierarchiát alkotnak az adott elemek, azaz készségek, képességek, ismeretek.” [9]

1.3.2 A munkaadók kulcskompetenciákhoz való viszonya

„A munkaadók véleménye a vállalati tapasztalatok alapján ítélve az, hogy azon szakember alkalmazása jár minimális kockázattal, aki fejlett kulcskompetencia-készlettel rendelkezik. Ezáltal az egyén rövid időn belül képes a munkába való beilleszkedésre, előtérbe helyezi a szervezeti célokat, konfliktuskerülő, megfelelően motivált, valamint ezek által az alkalmazást követően rövidesen kezdeményező, azaz produktív munkatárssá válik”. [9]

„A vállalatok a toborzás-kiválasztás során – az értékelő központokban - döntően a nem szakma-specifikus kulcskompetenciákat keresik és vizsgálják, mivel úgy tartják, hogy: a kulcskompetenciák általában a nehezen fejleszthető kompetenciaelemek körébe tartoznak, melyekkel a vállalati humán- és képzési rendszerek nem kívánnak foglalkozni; a kulcskompetenciák kialakítása a formális intézményhálózat feladata. A munkahelyi felvételhez, és tartós alkalmazáshoz a kulcskompetenciák bizonyítható meglétére van szükség”. [9]

„A munkaadók számára a kulcskompetenciák garanciát biztosítanak, arra, hogy az egyén megfelel a felállított elvárásoknak, és a meghatározott szintnek megfelelően képes a foglalkoztatottságra. A munkaadó elvárja a pályakezdő esetében is, hogy megfeleljen az általa elvárt megfelelőségi szintnek, azáltal, hogy rendelkezik az általa preferált kulcskompetenciákkal”.

Magyarországon első sorban ezen, kompetenciák meglétét igénylik, illetve részesítik előnyben:

- tanulási motiváció/tanulékonyság (aktív részvétel a speciális ismeret)
- nyújtó és készségfejlesztő, esetenként kötelező képzéseken),
- flexibilitás (a változások kezelése, alkalmazkodás a környezeti
- változásokhoz),
- kezdeményezőkészség,
- intellektuális képességek (figyelem, emlékezet, gondolkodás,
- problémamegoldás és kreativitás),
- normakövetés (lojalitás, cselekvő azonosulás a szervezeti
- kompetenciakövetelményekkel és teljesítményelvárásokkal),
- együttműködés (mások érdekeinek figyelembevétele, kapcsolatfelvétel és
- kapcsolattartás, team munka/csapatmunka),
- számítógép ismerete és kezelése,
- terhelhetőség és stressz-tűrés. [10]

„A meghatározott kulcskompetenciákról való vélemény az Európai Unió Bizottságára és a Nemzeti Alaptantervre tekintve nagy részben egyetértőnek mutatkoznak. Külön vizsgálat tárgyát képezheti, az, hogy ilyen mértékben fedik le a Nemzeti Alaptanterv kulcskompetenciái a munkáltatók munkavállalókkal szemben támasztott elvárásait. Illetve a Magyarországon preferált, fejleszteni kívánt kompetenciák a hallgatók, friss munkavállalók részéről mennyire számítanak fontosnak.” [9]

1.4 Kompetenciák meghatározásának módjai

„A kompetenciák viselkedésekre bontják le az adott szervezet által fontosnak ítélt értékeket, célokat, ezzel hozzájárulnak az üzleti célok megvalósulásához, mivel ezek nagyobb megértést tesznek lehetővé munkavállalók körében. Úgynevezett kompetencia szótárban rögzítésre kerülnek azok a viselkedésformákkal, magatartásjellemzőkkel leírt képességek és készségek, amelyek a teljesítménycélok elérésének hogyanjára is válaszokat adnak.” [13]

A kompetencia meghatározására különböző módszerek alakultak ki: [3]

- Viselkedés interjú (Behavioral Event Interview)
- Szakértői bizottsági interjú
- Kritikus esemény technika
- Szerep repertoár eljárás

Viselkedés interjú (Behavioral Event Interview - BEI)

Kifejezetten azon tulajdonságok felmérésére használható, amelyek az átlagosan teljesítőktől megkülönböztetik a kiválóan teljesítőket. Azon emberek jellemzőit veszi leginkább figyelembe, akik kimagaslóan teljesítenek, nem pedig az adott munkakörrel kapcsolatos meghatározásra fekteti a hangsúlyt. Az interjú menetét tekintve először objektív kritériumokat határoznak meg, amelyek alapján csoportosítást végezhetnek, és két részre oszthatják az egyének csoportját a teljesítésnek megfelelően. Eszerint kialakítanak egy átlagos illetve egy kiválóan teljesítő csoportot. ha ez megtörtént az egyén egy interjún vesz részt, ahol az alanyok viselkedését, érzéseit, motivációit mérik. Hangfelvételt, és írott dokumentumot készítenek az interjú egészéről, kiegészítve azt az interjúztató személy megjegyzéseivel. Az eredményeket két független értékelő elemez ki egy kódolási rendszer segítségével, és, ezáltal létrehozható általuk a kompetencia modell. Utolsó lépésként ellenőrzés történik annak érdekében, hogy az értékelők és az interjút készítő személyek szubjektivitása kiküszöbölhető legyen. (Elbert et al., 2000).

Szereprepertoár-teszt, Repertoár-rács (Repertory Gried)

Ezen teszt célja hogy meghatározza, bemutassa az emberek ítéleteit, nézeteit egy összehasonlítási sorozatot felhasználva. A teszt az interjúnak alávetett személy nézőpontját tekinti elsődlegesnek. Az interjú készítője saját meglátását, magyarázatát nem használja fel még a legkisebb mértékben sem, ezzel elősegítve azt, hogy az interjút készítő személy előítéleteinek hatása jelentősen csökken. Az interjú meneteként az alany első feladata, hogy fel kell írnia 6-12 kollégája nevét kis méretű kártyákra. A nevek között kell, hogy legyen mind átlagosan, mind gyengén, illetve kimagaslóan teljesítő munkatárs is. majd ha ez megtörtént ki kell választania a kártyák közül három darabot és egy olyan magatartásformát kell azonosítani, amely esetében a három felírt személyből kettő hasonlít egymásra, a harmadik viszont különbözik azoktól. Ezen rendszer segítségével egy kompetencia leírás veheti kezdetét, mivel kétvégű (bipoláris) konstrukciók hozhatóak a felszínre a vizsgálat során.

Szakértő bizottság

Ezen módszer esetében egy szakértő bizottság határozza meg az adott munkakörre vonatkozó megkülönböztető kompetenciákat, miközben folyamatosan az adott munkakört betöltő egyén viselkedésére és jellemzőire koncentrál. A szakértő bizottság tagja lehet az adott munkakört betöltő személy, emberi erőforrás szakember, menedzser, illetve az adott munkakört kiválóan ismerő kívülálló személy. A bizottság tagjai a módszer során a kompetenciajellemzőket pontozzák gyakoriságuk, minőségi jellemzőik, illetve fontosságuk szerint.

Kritikus esemény technika (Critical Incident Technique – CIT)

A technika interjú módszer használatával történik, melynek során azokat a viselkedéseket próbálják felmérni, amelyek a valós, múltbeli munkaszituációk során megtörténtek. A vizsgálat segítségével megismerhető azon konfliktusok, előre nem látható események során mutatott cselekvések, illetve azok hatékonysága, amelyek közvetlenül a munkahelyen merülnek fel. A módszert eredetileg az emberi motiváció és viselkedéskutatás megismerésére, leírására fejlesztették ki.

A módszer alapfeltevése szerint egy személy életét tekintve néhány kritikus esemény lehetőséget biztosít arra, hogy a viselkedés előre jelezhető legyen más, ahhoz hasonló helyzetek során. (Elbert et al., 2000).

A kompetencia modellek fő alkalmazója a szervezetek esetében elsősorban a HRM. A kompetencia modellek alapgondolatával egyetértve a HRM gyakorlatában is megjelenik az a nézet, mely szerint az adott személy általi teljesítést, teljesítményt kell kiindulásnak tekinteni, nem pedig az elméleti síkon alkotott elképzeléseket, amelyek előrejelzést biztosítanak a különböző jellemzők, jellegzetességek alapján. A HRM szerint a kompetenciák a következő előnyökkel rendelkeznek: [8]

- A személyben gyökereznek, de ezzel ellentétben fejlesztésre képesek.
- Teljesítményt megalapozó meghatározott viselkedésként bírnak.
- Különbséget tehetünk jó és nagyon jó teljesítmény között annak köszönhetően, hogy jellemzőik nagy része a megragadható teljesítménykülönbségekhez kapcsolódnak. [8]

A következő fejezetben pedig azt figyelhetjük meg, hogy miután a kompetenciákat meghatároztuk, azok elemzésénél milyen különböző csoportokat különböztethetünk meg.

1.5 Kompetenciák csoportosítási lehetőségei

„A kompetenciák csoportosításáról több nézet alakult ki. Ezek közül két típust emelnék ki.

Az elsőben a szakirodalmat alapul véve a következő főcsoportokat különböztetjük meg:

1. *Alapkompetenciák:* Azon jellemzők összessége, melyeket általánosan alkalmazunk. Ezek teremtenek megfelelő alapot arra, hogy a következő típusok megfelelően kialakulhassanak.
Pl.: számolás, olvasás, szövegértés, írás.
2. *Kulcskompetenciák:* az élet során nyújtott megfelelő egyéni teljesítmény, munka és a későbbi tanulás előfeltételei.
3. *Generikus kompetenciák:* Egy adott munkakör kisebb csoportjára, illetve egy adott szervezet valamennyi munkakörére vonatkozó viselkedés-együttes.
Pl.: problémamegoldó képesség, együttműködés, kommunikációs készség, innováció, kreativitás
4. *Speciális, vagy funkcionális kompetenciák:* Azon viselkedés-repertoár, amely az egyes munkakörök ellátásához elengedhetetlenek. Azon szakmai tudást foglalják magukban, amelyek kiemelkedő teljesítményt biztosítanak.

A második típus, amelyet a konkrét vizsgálat során használni fogok, abban eltér az előzőtől, így más szempontok figyelembevételével a kompetenciák besorolása részletesebben megfigyelhető, így azok vizsgálata pontosabb lehet. Négy fő csoportra oszthatom ezen felmérni kívánt kompetenciákat:

1. Szakmai

- Ismeretek
 - Magas színvonalú szakismeretek, naprakész szaktudás
 - Elméleti ismeretek gyakorlatba való átültetésének képessége
 - Multidiszciplináris (több tudományterületen való) gondolkodásmód
 - Legalább egy idegen nyelv magas szintű ismerete
- Készségek
 - Minimális irányítás melletti intenzív munkavégzés képessége
 - Új készségek, cselekvési módszerek elsajátítása iránti fogékonyság

- Modern információtechnológiák használatában való jártasság

2. Módszertani

- Tanulás
 - További folyamatos tanulás iránti elkötelezettség
- Gondolkodás és probléma
 - Problémamegoldó képesség
 - Információk megszerzésének és megfelelő felhasználásuknak a képessége
 - Döntéshozatali képesség
 - Globális (nemzetközi mértékben értelmezett) tájékozottság.
- Kreativitás
 - Kreatív gondolkodási készség
 - Alkalmazkodóképesség, rugalmasság
 - Változások kezelésének képessége

3. Társas

- Kommunikáció
 - Szóbeli kommunikációs készségek
 - Prezentációs készségek
 - Íráskészség/ jelentés-írási képesség
- Kooperáció
 - Másokkal való együttműködés / Csoportban való munkavégzés képessége
 - Más (különböző) nézetek iránti tolerancia
 - Multikulturális környezetben való munkavégzés képessége
 - Szociális érzékenység
- Vezetői
 - Mások meggyőzésének képessége
 - Menedzseri és vezetői képességek

4. Személyes

- Etikus cselekvések iránti elkötelezettség
- Felelősségvállalási készség
- Kockázatvállalási képesség
- Nemzetközi tapasztalatok

A csoporton belüli kompetenciavizsgálattal áttekinthetjük, hogy az egyes csoportok között milyen sorrend alakul ki a megkérdezettek véleményezése alapján. Ezen csoportok meghatározása során Tóthné Téglás Tünde Kompetencia fejlesztés a felsőoktatásban című tanulmánya volt irányadó.” [9]

1.6 A munkavállalással kapcsolatos kompetenciák

Sikeres munkavállaláshoz munkavállalóként elengedhetetlen, hogy képesek legyünk alkalmazkodni a munkavállaló elvárásaihoz, valamint rendelkezünk hajlandósággal a változásokhoz való alkalmazkodásra.

A munkaerőpiac által támasztott követelmények nagy része olyan személyes tulajdonság (kéességek, tudás, jellemvonások), amelyek szükségesek ahhoz, hogy megfelelő módon képesek legyünk az adott munkakör betöltésére. Alapfeltétel, hogy a munkavállaló kompetencia-illeszkedése a munkaadó elvárásaihoz illeszkedjen. a vállalatok versenyképességére jelentősen hatást gyakorolnak azon alkalmazottak, akiknek a képzése megfelelő valamint jelentős mértékben kompetensek is. Azok a munkatársak, akik a megfelelő személyes tulajdonságokkal rendelkeznek, és ezeket hasznosítani is tudják, azok mindinkább képesek megbirkózni azon kihívásokkal, amelyeket a munka támaszt feljük.

A kompetencia-modell lényege a munkakör megkövetelte kompetenciák és a munkakört betöltő személy kompetenciái közötti megfelelés. Ezen megfelelési szint mérése (kiválasztás) valamint a megfelelés elősegítése, illetve megvalósítása (fejlesztés)

A humán erőforrás kérdéseiben, az alkalmazottak felvétele során a kiegészítő kompetenciák igencsak felértékelődtek a szakirányú ismeretekkel szemben.

Az Európai Unió szakértők egy 5 éven át tartó kutatás eredményeként a kompetenciákat három csoportba sorolták: kulcs-, munka- és vezetői kompetenciák közé.

Így a munkakompetenciák a következők voltak: [1]

- rugalmasság
- kreativitás
- kezdeti önálló döntéshozatal
- idegen nyelv ismerete
- magabiztosság
- kritikus szemlélet
- lehetőségek feltárása
- felelősségtudat
- cselekvőképesség

„Munkahelyi kompetenciákat az alábbi felosztás szerint csoportosíthatjuk is:

1) Személyek közötti (inter-personal) készségek

- A csapatmunka és a közös célokért való együttműködés készsége
- Vezetői képességek

2) Belső személyes (intra-personal) készségek

- Motivációs készség és pozitív attitűd, kutatásra, elemzésre
- A tanulás képessége
- Probléma megoldási készség
- Hatékony kommunikációs készség szóban, írásban szűkkörben és nyilvánosan
- Analitikus készség” [1]

„A hazai humánerőforrás tanácsadással foglalkozó szakemberek az alábbi felosztás szerint beszélnek a munkáltatók által elvárt kompetenciákról:

- Az önszervezésen alapuló aktivitás és kreativitás általános képessége –visszahatás az egyénre, technikai és módszertani kapcsolódás a környezeti feltételekhez, és kommunikáció más emberekkel. Ezeket a tulajdonságokat nevezik önszervezési és önképzési kompetenciáknak.
- Önmagunk kritikusan való szemléletének képessége, produktív hozzáállás és megfelelő értékrendszer: személyes kompetenciák
- A tudás elsajátításának képessége, a szociális kommunikáció készségei és eredményei, a személyes értékek aktív alkalmazása és integrálása más kompetenciákkal: tevékenységi és cselekvési kompetencia
- A nyilvánvalóan feloldhatatlan problémák kreatív kezelése a technikai és módszertani tudás megfelelő alkalmazásával: technikai és módszertani kompetencia
- Személyes vélemény megfogalmazása másokkal folytatott vitában, kreatív együttműködés és kommunikáció: szociális-kommunikatív kompetencia”.[1]

„A gazdasági életben zajló gyors változások, az információs és kommunikációs technológiák viharos ütemű elterjedése azt eredményezte, hogy a munkaviszonyban állók a munka mellett, vagy magával a munkatevékenységgel sajátítanak el új ismereteket. A

jelenség korábbról is ismert. A munkaerőpiac mindig is értékelte és megbecsülte a munkatapasztalatban felhalmozott tudást – a rutint. A fejlődés napjainkra kialakult üteme, valamint egyes munkaterületeken az igényelt tudás összetettsége azt eredményezték, hogy lényeges mértékben növekedett a hatékony munkavégzéshez szükséges nem formális tanulással megszerzett tudásmennyiség szerepe. Ebből következően a humán erőforrás fejlesztésre vonatkozó vizsgálódásokban a nem formális tanulás tényezőinek vizsgálata növekvő jelentőségre tett szert. A figyelem középpontjában az a kérdés áll, hogy a munka során támasztott elvárások eredményeként milyen kompetenciák megszerzése szükséges a munkavállalók részéről, illetve hogy amennyiben magát a munkavégzést bizonyos értelemben képzési folyamatként fogjuk fel, e képzési folyamat eredményeként mely készségek és milyen módszerek alkalmazásával ismertethetők el”. [5]

2. A VIZSGÁLAT LEÍRÁSA

2.1. Az adatfelvétel

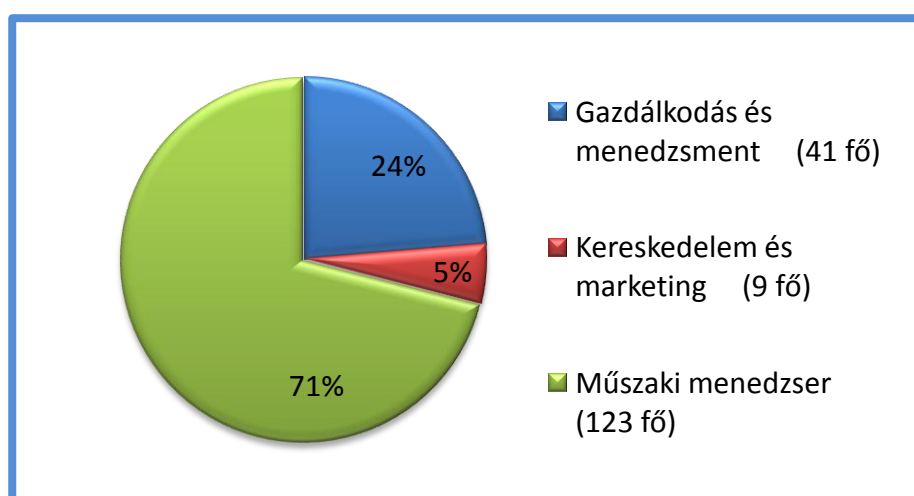
A kutatásunk alapja az volt, hogy olyan hallgatókat kérdezzünk meg, akik jelenleg az Óbudai Egyetem Keleti Károly Gazdasági Karán alapképzésben tanulnak. Fontos volt számunkra, hogy minden csoportból keressünk alanyokat, így mind a képzés típusát, mind a szakot tekintve végeztük a felmérést. A tanulmányozás a 2012/2013 tanév őszi félévének elején történt meg. A megkérdezés célja az volt, hogy felmérjük a hallgatók igényeit, véleményét, elégedettségét a tanulmányaikkal kapcsolatban, valamint feltérképezzük a jövőbeli munkavállalással kapcsolatosan alkotott véleményüket, elképzeléseiket az elhelyezkedéssel kapcsolatosan, valamint megismerjük állásfoglalásukat arról, hogy szerintük a munkavállalók mit várnak el tőlük. A vizsgálat eredményeképp a 14 kérdésből álló kérdőívet 228 jelenleg aktív hallgató töltötte ki, melyből 173 kérdőív volt az, amely végül is feldolgozásra került (hanyag, hiányos kitöltés miatt a többit sajnos ki kellett zárunk).

2.2. A válaszadók

2.2.1. A minta általános összetétele

A minta szakonkénti összetétele:

Az alábbi diagram megmutatja a kitöltést végző hallgatók, szakok szerinti eloszlását. A karon oktatót három alapszakot végzők körében történt a megkérdezés.



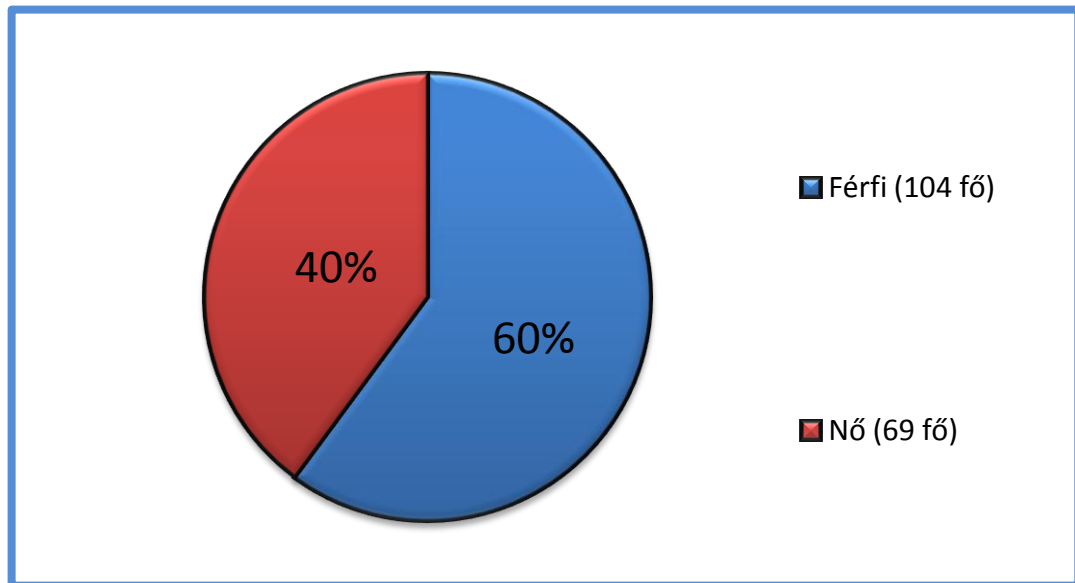
Forrás: Saját szerkesztés

2. ábra: a vizsgálati minta szakonkénti összetétele

A válaszadók megoszlása szerint 123 fő műszaki menedzser BSc szakos, 41 fő gazdálkodási és menedzsment BA szakos, és 9 fő kereskedelem és marketing BA szakos hallgató körében történt a megkérdezés.

A minta nemek szerinti összetétele:

Az alábbi diagramon a válaszadók nemek szerinti megoszlása figyelhető meg.



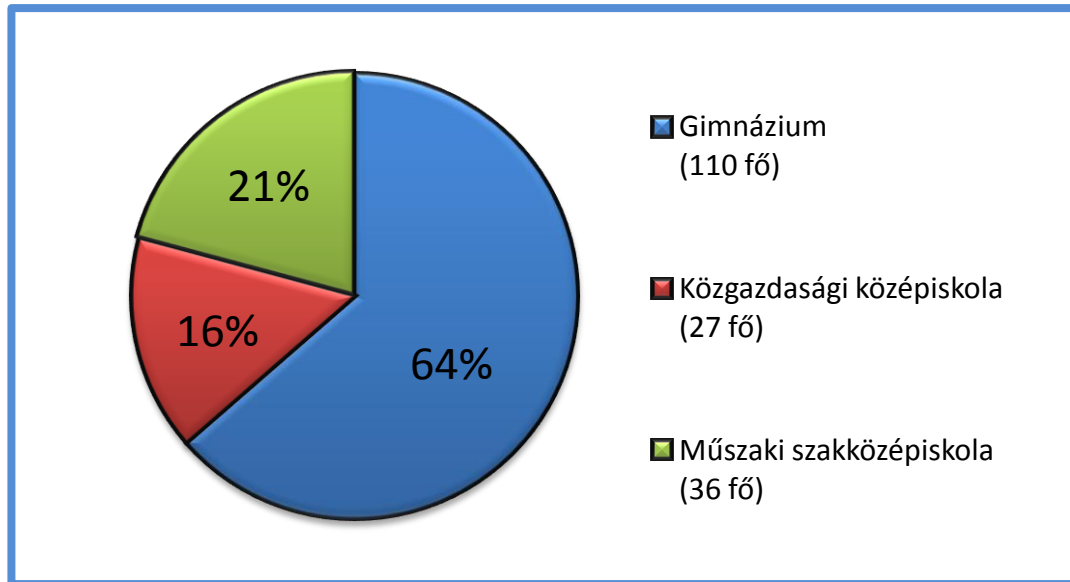
Forrás: Saját szerkesztés

3. ábra: a minta nemek szerinti összetétele

A megkérdezésben 104 férfi (az összlétszám 60%-a) és 69 nő (az összlétszám 40%-a) vett részt. A karon belüli nemi összetételhez hozzávetőlegesen arányosan alakult ki a vizsgálati létszám.

A minta vizsgálata a középiskola típusa szerint

Az alábbi diagramon a hallgatók középiskolai végzettség szerinti eloszlása figyelhető meg.



Forrás: Saját szerkesztés

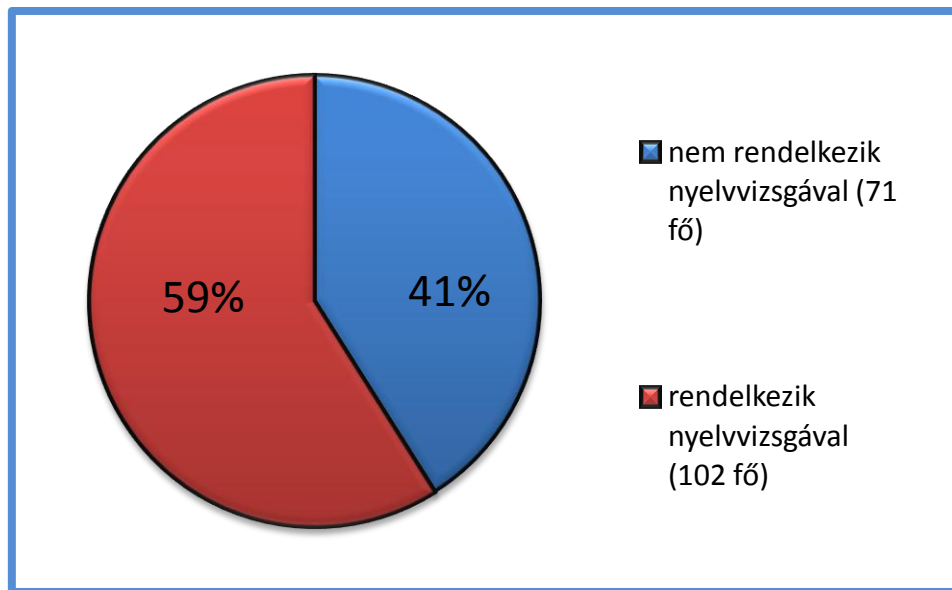
4. ábra: a minta középiskolai végzettség szerinti eloszlása

Jól látható, hogy a hallgatók legnagyobb része Gimnáziumban végezte el középiskolai tanulmányait (64%), valamint ehhez képest a másik két típus hozzávetőlegesen azonos arányban fordult elő, így kijelenthető, Műszaki szakközépiskolában (21%) és Közgazdasági középiskolában (16%) fejezték be tanulmányaikat.

2.2.2. A minta vizsgálata nyelvvizsgával való rendelkezés szerint.

A következőkben azt vizsgáltuk, hogy a válaszadók közül milyen arányban rendelkeznek nyelvvizsgával, illetve mindezek mellett mekkora azon hallgatók száma, akik nem csak egy nyelvvizsgával rendelkeznek. A kutatás során kiterjesztettük a vizsgálatot úgy, hogy megtudjuk a nyelvvizsgák szintjei szerinti arányokat is.

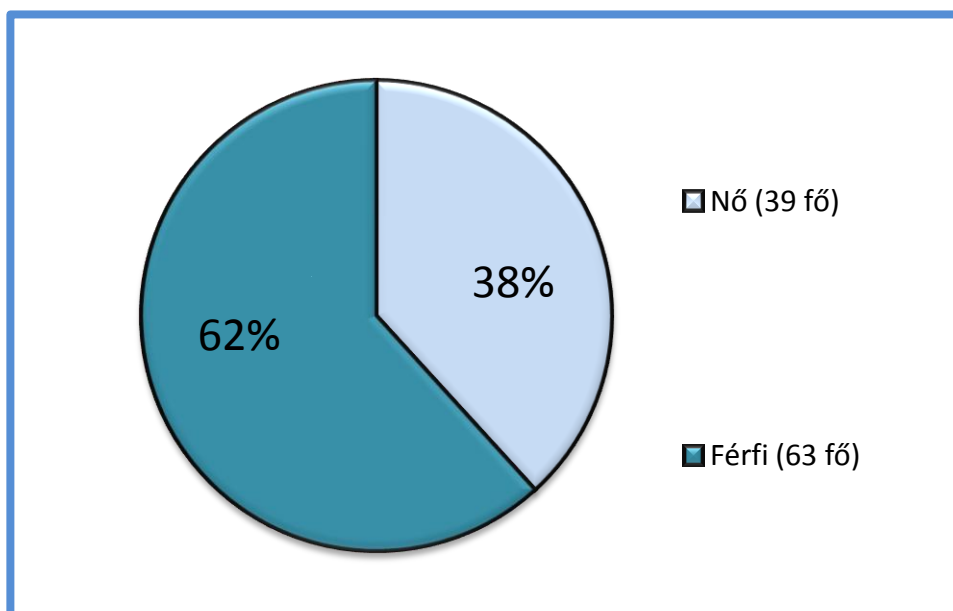
Az alábbi diagramon látható, hogy a megkérdezettek összlétszámából (173 fő) a nagyobb százalékuk, azaz 59% (102 fő) rendelkezik nyelvvizsgával, valamint ezek mellett csekélyebb százalékuk, azaz 41 % (71 fő) nem rendelkezik jelenleg nyelvvizsgával.



Forrás: Saját szerkesztés

5. ábra: nyelvvizsgával való rendelkezés

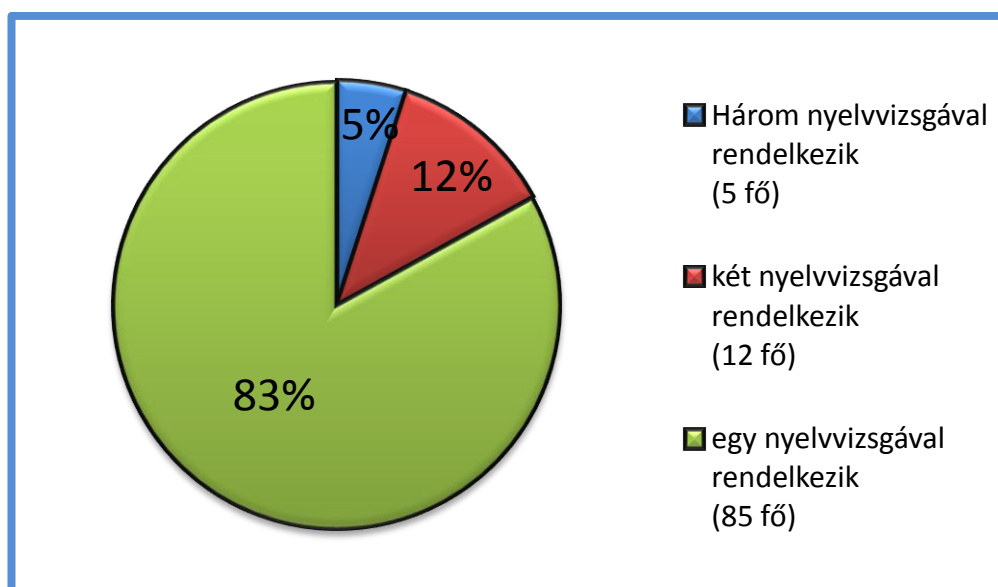
A következő diagramokon azt szemléltetjük, hogy a 102 főt vizsgálva, akik rendelkeznek jelenleg nyelvvizsgával milyen arányokat figyelhetünk meg. Jól látható, hogy a nemek összetételének aránya közel azonos, mint a kitöltők nemi összetételének aránya, hiszen ott is egy 40-60%-os arány volt megállapítható. Ez esetben kijelenthető, hogy ugyanazon arányban rendelkeznek nyelvvizsgával a nők és a férfiak az összlétszámhoz viszonyítva.



Forrás: Saját szerkesztés

6. ábra: nyelvvizsgával való rendelkezés a nemek arányában

Tovább haladva azt elemeztük, hogy a fentebb megállapított 102 fő közül mely hallgatók milyen nyelvtudással rendelkeznek. a diagram pontosan mutatja, hogy a legnagyobb arányban az egy nyelvvizsgával rendelkezők vannak, és ők az összlétszám 83%-át teszik ki 85 fővel, ezen kívül 12%-uk két nyelvvizsgával, és 5%-uk három nyelvvizsgával rendelkezik. Így ez összességében a 102 hallgatót tekintve 124 darab nyelvvizsgát jelent.

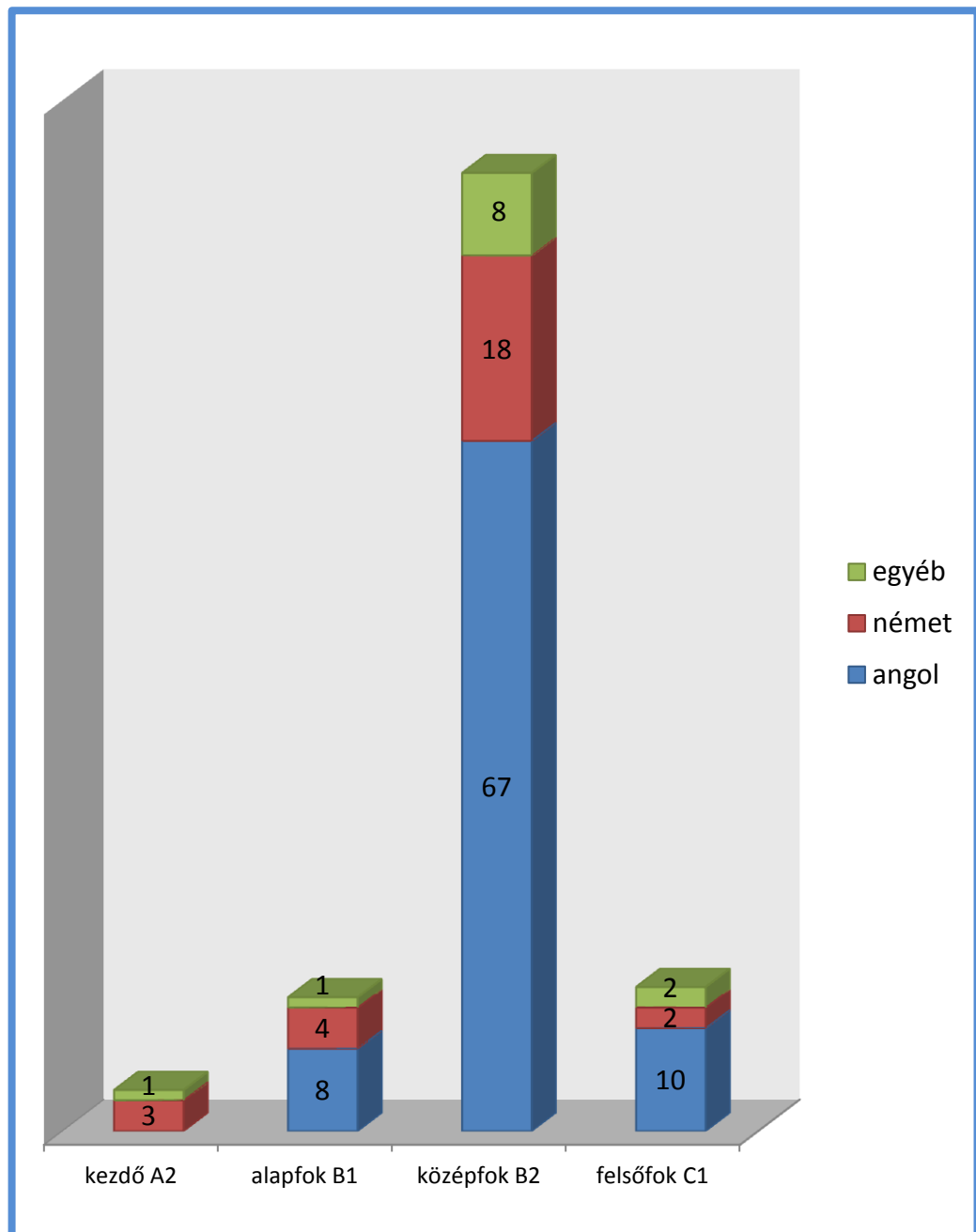


Forrás: Saját szerkesztés

7. ábra: nyelvvizsgával való rendelkezés a nyelvvizsgák számának tekintetében

A kitöltött kérdőívek alapján azt is megnézhattuk, hogy mely nyelvi szintet milyen arányban teljesítették az egyes nyelvekből. A megkérdezés során a két leggyakoribb nyelveket emeltük ki a nyelvvizsgaszintek megadásával, valamint egy egyéb nyelvet is fel lehetett sorolni szintén nyelvvizsgaszint megadásával. Ez alapján megállapítható, hogy a szintet tekintve a legnagyobb számban a középszint jelenik meg, a nyelvet tekintve pedig az angol, amely a leginkább választott. Valószínűsíthetően ennek az is lehet az oka, hogy mindhárom mesterképzéshez karunkon az angol középszintű nyelvvizsga a kötelező, valamint ha nem ebből a nyelvből rendelkezünk emelt szinttel, akkor egy alapfokú nyelvvizsgára van szükségünk angol nyelvből a diploma megszerzéséhez.

Mindezekon kívül az is megállapítható, hogy közel azonos számban vannak az alapfokú és a felsőfokú nyelvvizsgával rendelkezők a vizsgálati csoportban.

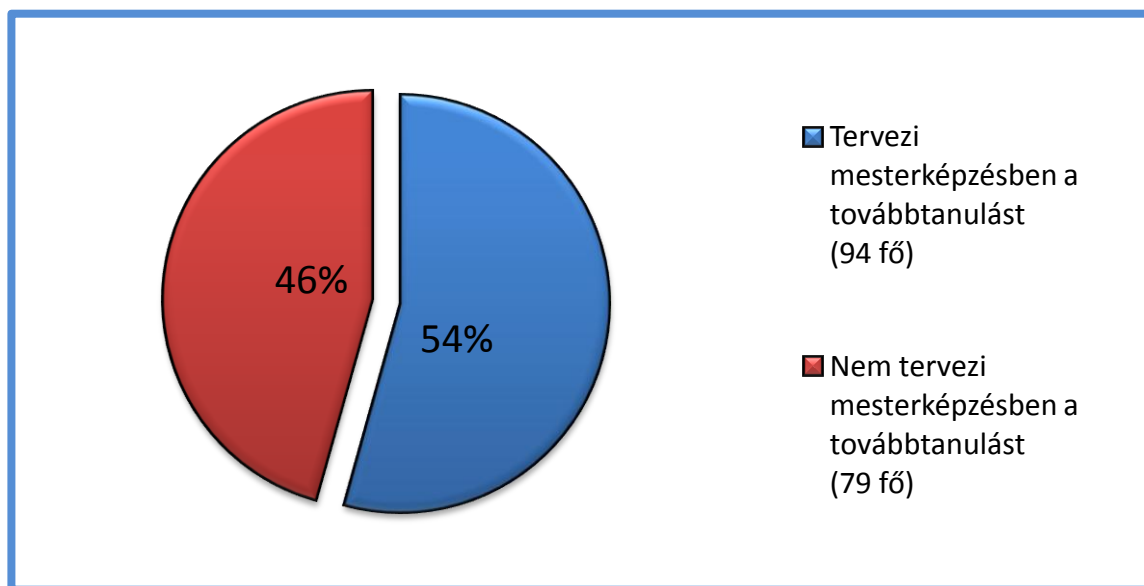


Forrás: Saját szerkesztés

8. ábra: a nyelvvizsgákkal való rendelkezés szerinti összehasonlítás a szintek és a nyelvtípusok függvényében

2.2.3. A minta vizsgálata a munkavállalással kapcsolatos elképzelések függvényében.

A csoport körében a megkérdezést kiterjesztettük arra, hogy a munkavállalással, és elhelyezkedéssel kapcsolatos elképzeléseiket megismerjük, így a következők szerint elemeztük a válaszokat.



Forrás: Saját szerkesztés

9. ábra: A hallgatók terve a mesterképzésről

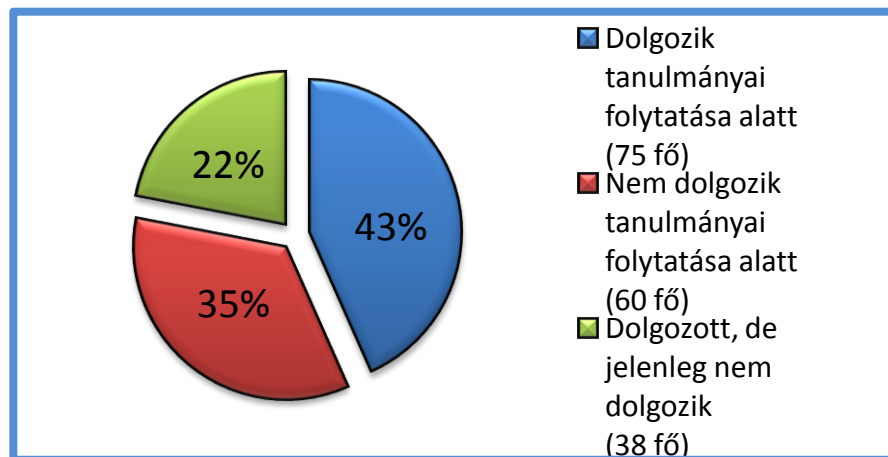
A csoport körében a megkérdezést kiterjesztettük arra, hogy a munkavállalással, és elhelyezkedéssel kapcsolatos elképzeléseiket megismerjük, így a következők szerint elemeztük a válaszokat.

A megkérdezettek több mint fele, pontosabban 54 %-a tervezi, hogy az alapképzés elvégzése után mesterképzés keretén belül folytatja tanulmányait.

A munkavállalással kapcsolatosan kíváncsiak voltunk arra, hogy jelenleg mennyien dolgoznak tanulmányaik folytatása alatt, és hogy ezt azért teszik-e, hogy a későbbiekben is ezen a téren vállaljanak munkát. Napjainkban az egyik legfontosabb gondolat, amely foglalkoztatja a hallgatók nagy részét, hogy a diploma megszerzése után hol és milyen munkát tud vállalni. A legtöbb hallgató pedig vagy a későbbi lehetséges elhelyezkedés, vagy pedig az anyagi fenntartás okán kénytelen arra a döntésre jutni, hogy nem elegendő megvárni a végzés idejét a munkavállalással.

Az alábbi ábra megmutatja, hogy a válaszadó hallgatók majdnem fele dolgozik jelenleg az egyetem végzése mellett. Valamint az is látható, hogy azon válaszadók közül, akik

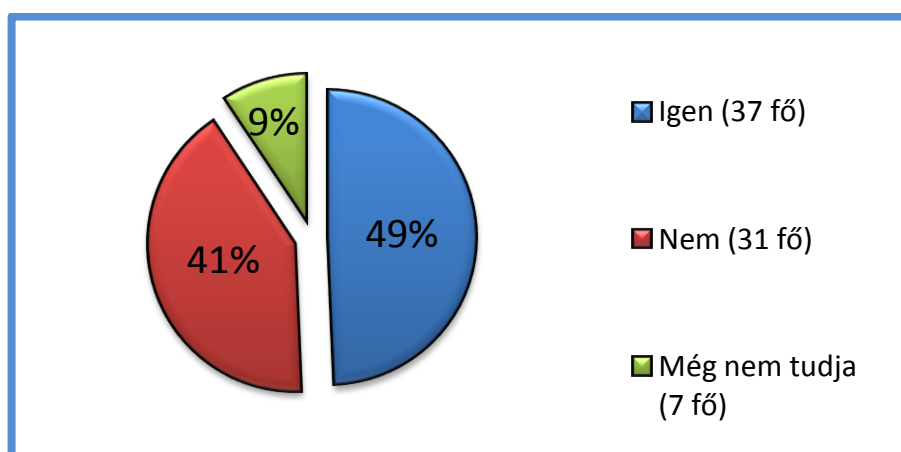
jelenleg nem dolgoznak túlnyomó többségben vannak azok, akik már dolgoztak, csak jelenleg nem vállalnak munkát. Az összlétszámot tekintve csupán a 22 % az, aki egyáltalán nem dolgozik és nem is dolgozott az egyetem végzése mellett.



Forrás: Saját szerkesztés

10. ábra: Tanulmányaik mellett munkavállalók aránya

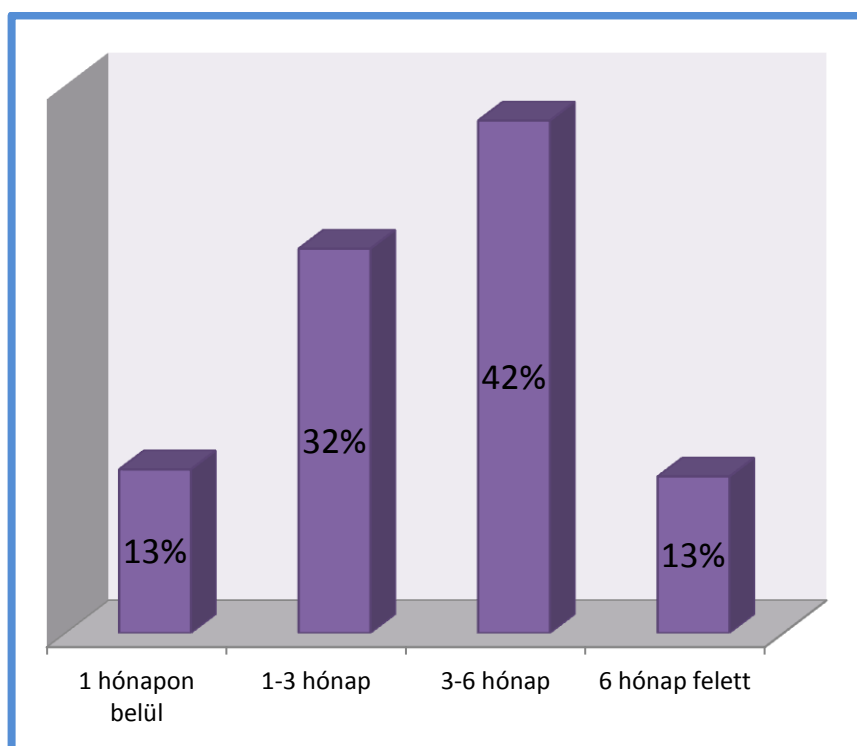
Ezen gondolatmeneten végighaladva megkérdeztük azon hallgatókat akik jelenleg munkát vállalnak, hogy ezen munkában kívánnak-e elhelyezkedni a diploma megszerzése után. Az eredményekből az tűnik ki, hogy több mint a fele azaz a 75 főből 37 fő kíván a jelenlegi munkakörében elhelyezkedni, valószínűsíthetően ezzel megalapozva pályakezdőként töltött éveit. A megkérdezettek 41 %-a viszont egyáltalán nem ebben a munkakörben kívánja folytatni a munkát.



Forrás: Saját szerkesztés

11. ábra: A munkavállaló hallgatók tervei a jelenlegi munkakörükről

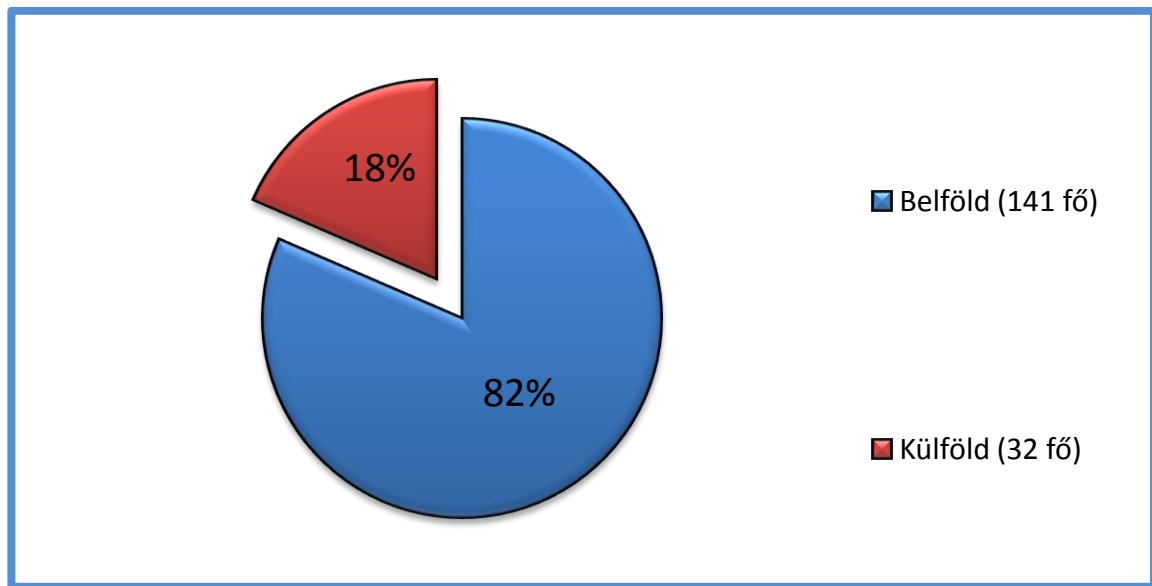
Mivel a mai gazdasági helyzetben nagyon vitatott téma, hogy vajon hazánkban a munkanélküliség aránya mennyiben változik az évek elteltével, illetve mennyiben lesz könnyebb vagy nehezebb az elhelyezkedés az újabb felsőoktatási törvények és egyéb rendelkezések bevezetésével. Ezen problémával szembenézve próbáltunk választ keresni arra, hogy mennyiben pozitív az elképzelésük a jelenlegi egyetemistáknak, illetve, hogy hazánkban, vagy inkább külföldön próbálkoznának inkább a munkavállalással.



Forrás: Saját szerkesztés

12. ábra: A hallgatók véleménye az elhelyezkedés tervezett idejéről

Elemeztük a véleményeket azon szempontból, hogy meglátásuk szerint mennyi idő szükséges ahhoz, hogy el tudjanak helyezkedni a munkaerőpiacon. A diagram alapján kijelenthetjük hogy a nagy átlag úgy gondolja, hogy 1-6 hónap közé tehető az elhelyezkedés. A szélsőséges időpontok, azaz az egy hónapon belüli, vagy a 6 hónapon túli elhelyezkedés ehhez képest csekély számot ért el a vélemények körében, így valószínűsíthető, hogy kevés a túl optimista, és túl pesszimista válaszadók száma. a köztes válaszok között pedig egy kissé nagyobb értéket ért el azok száma, akik a 3-6 hónapon belüli elhelyezkedést látják reálisnak. Ez utalhat arra, hogy valóban a mai gazdasági helyzet mellett tovább tarthat az elhelyezkedés, viszont pozitív tény, hogy a hallgatók nem látják ezt lehetetlen feladatnak.



Forrás: Saját szerkesztés

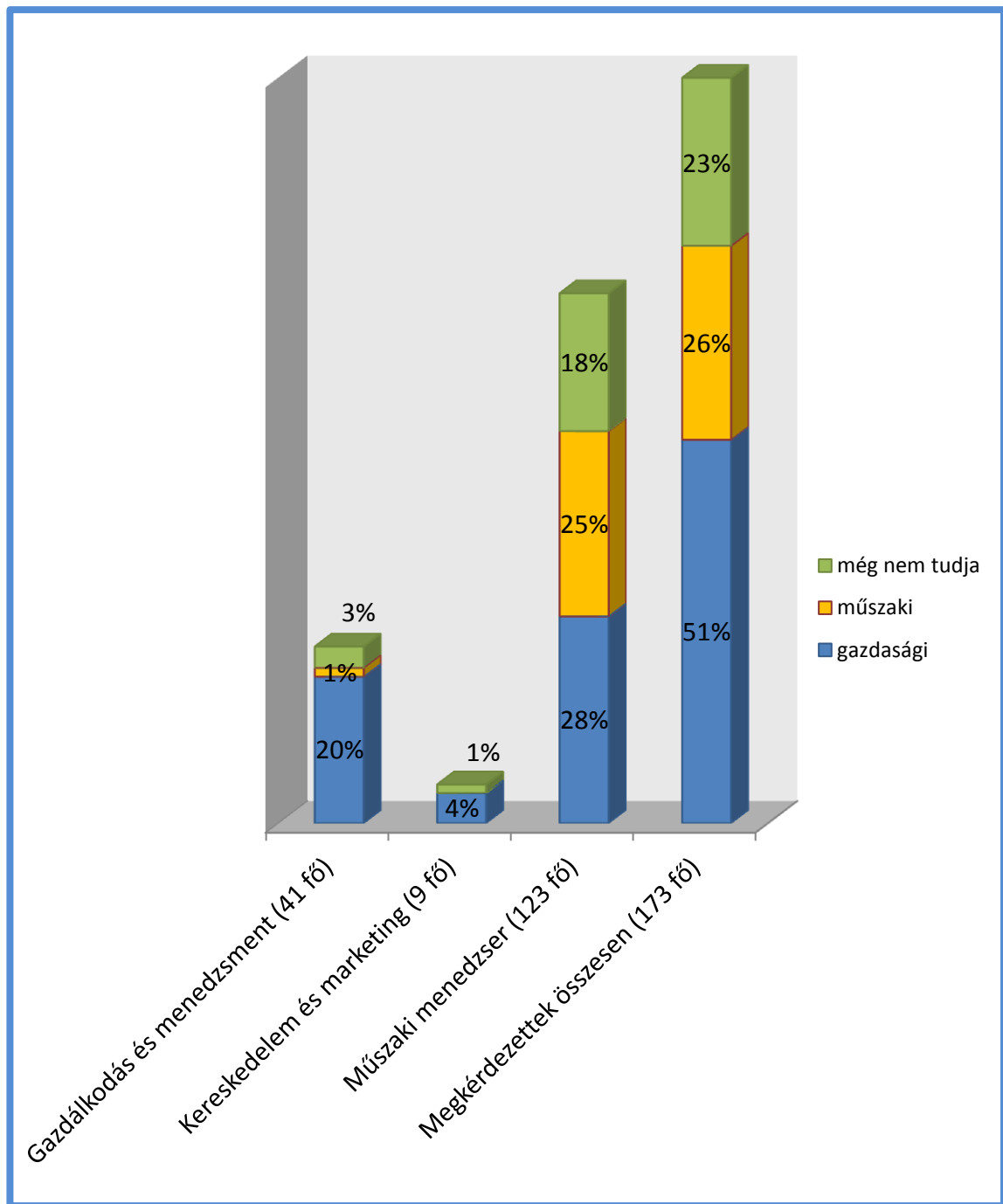
13. ábra: A hallgatók véleménye a munkavállalás helyéről

A fentebbi ábrát megtekintve észrevehető, hogy jóval kevesebb azok száma, akik külföldre kívánnának menni dolgozni, a megkérdezettek túlnyomó többsége, azaz 141 fő a 173-ból úgy gondolja, hogy hazánkban kíván elsődlegesen munkát vállalni.

Mivel a keleti Károly Gazdasági karon mind gazdasági, mind pedig műszaki tantárgyak oktatása történik úgy véltük mindenképp fontos vizsgálnunk azt, hogy a hallgatók inkább a műszaki vagy inkább a gazdasági rész felé hajlanak az elhelyezkedés terén. A lentebb látható diagram jól mutatja, hogy az elhelyezkedést a hallgatók a gazdasági területen látja elképzelhetőnek, közel egynegyedük műszaki ágat választaná és közel másik egynegyedük pedig még nem tudja pontosan megmondani melyik területen kívánna elhelyezkedni. Az egyes szakok függvényében is megnéztük a válaszokat. Összességében a megkérdezettek 52%-a kíván gazdasági területen elhelyezkedni. Ezen számból 20 %-ot tesznek ki a jelenleg GM képzésben tanulók. A gazdasági ág többi részét a műszaki menedzserek alkotják, akik az összlétszám 52%-át teszik ki.

Viszont nagyon fontos figyelembe vennünk, hogy a megkérdezés nem azonos létszámmal történt a szakokon belül. Megtévesztő lehet a kereskedelem és marketing szaknál megjelenő 4 %, viszont ezt a megkérdezettek száma nagyban befolyásolja, amely erről a szakról csak 9 fő volt. Ha csak a szakot tekintenénk alapnak, akkor a hallgatók négy ötöde választaná ezt az ágat, a maradék egy ötöde pedig még nem tudja. A műszaki szakterületet nézve a kapott összesen 26%-ot majdhogynem teljesen, pontosan 25%-ban a műszaki

menedzser szak teszi ki. Az egy hozzájáruló százalék a Gazdálkodás és menedzsment szaknál jelenik meg, amely esetünkben a vizsgált 41 főből csupán 2 fő.



Forrás: Saját szerkesztés

14. ábra: A hallgatók véleménye az elhelyezkedéssel kapcsolatban a szakmai terület szempontjából

3. ELEMZÉS

3.1 Az oktatással kapcsolatos elvárások

Az oktatással kapcsolatos vizsgálatok során lehetőségünk nyílt arra, hogy megismerjük, hogy a hallgatók milyen elvárásokat támasztanak az egyetem felé, illetve, hogy melyek azon fontos tulajdonságok, amelyeknek elsajátítását fontosnak tartják tanulásuk során.

A kérdőívben kilenc elvárást soroltunk fel, és kértük őket, hogy egy 1-5-ig tartó skálán osztályozzák, hogy azokat mennyire tartják fontosnak. Ezen elvárások a következők voltak:

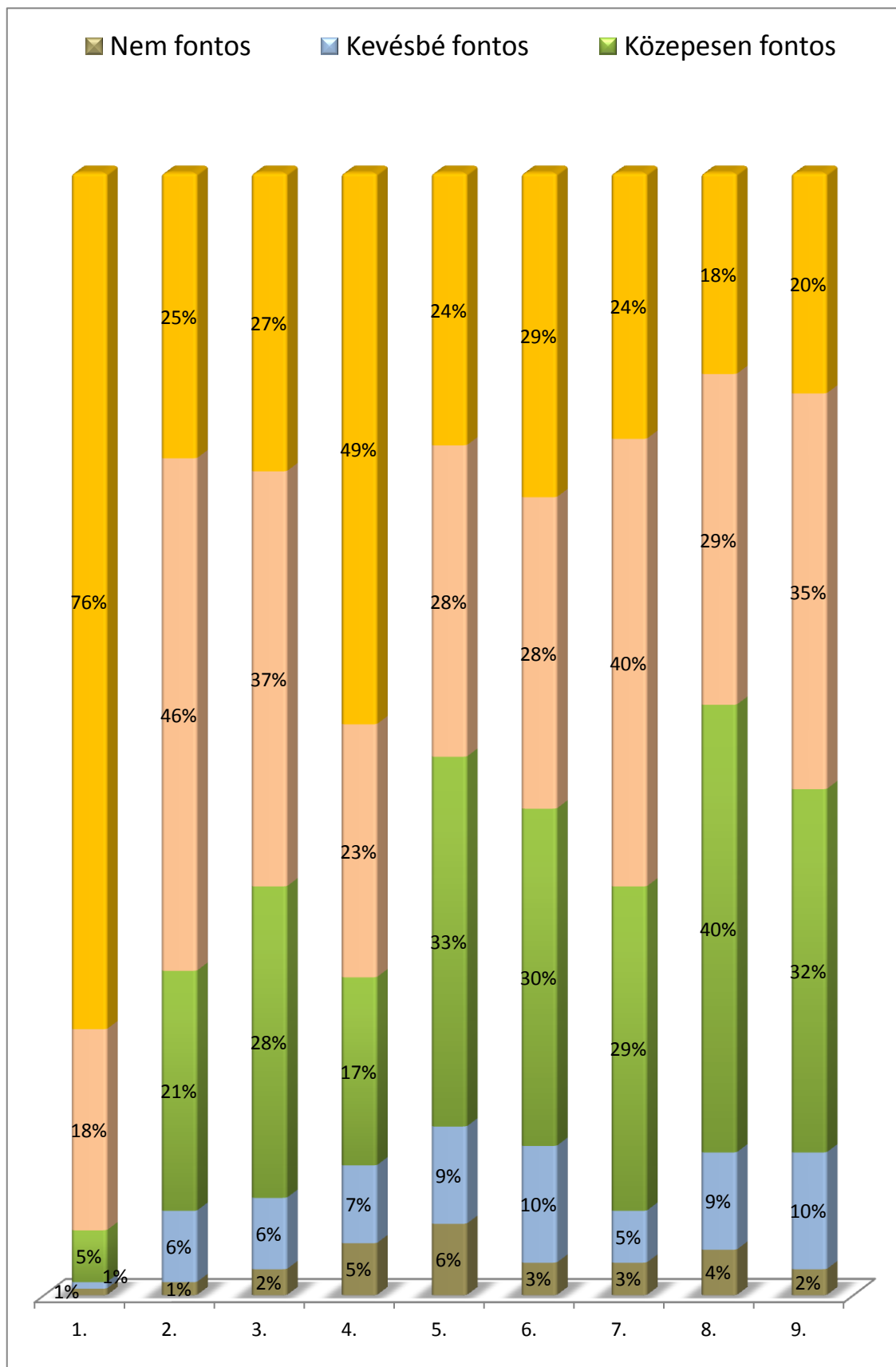
A vizsgált egyetemi oktatással szemben támasztott elvárások

1.táblázat

1.	A munkaerőpiacon jól felhasználható végzettség biztosítása
2.	Tanárok és diákok együttműködése, partneri kapcsolata
3.	Rugalmas képzési rendszer (váltás, újrakezdés biztosítása)
4.	Függetlenség a politikai hatalomtól
5.	Társadalmi esélyegyenlőség elősegítése
6.	Széles körű nemzetközi hallgatói mobilitás biztosítása
7.	Kulturális, társadalmi és erkölcsi értékek átadása
8.	Felelősség az egész társadalom iránt
9.	Tudományos kutatás

Az osztályozás során a skálán belül a következő értékeket adtuk meg lehetőségnek 1-5 felé haladva: nem fontos, kevésbé fontos, közepesen fontos, fontos, nagyon fontos.

A következő ábrán szemléltetve láthatjuk, hogy az egyes elvárások tekintetében milyen arányban jelentkeznek a bizonyos értékek. Így lehetőségünk adódott arra, hogy az elvárásokat külön-külön és egymáshoz hasonlítva is megnézhessük.



Forrás: Saját szerkesztés

15. ábra: Az oktatással kapcsolatos elvárások értékeinek megoszlása

Jól látható, hogy az első és a negyedik elvárásnál jelenik meg a legnagyobb arányban a „nagyon fontos” válasz. Az első kérdésnél (A munkaerőpiacon jól felhasználható végzettség biztosítása) több, mint a három-negyede a válaszadóknak elsődlegesnek tartja ezt, hiszen valóban ez a célunk a tanulással, hogy egy, a munkaerőpiacon használható diplomát kapjunk, és érvényesülni is tudjunk azzal. A négyes számmal ellátott másik kérdést tekintve a válaszadók majdnem fele úgy gondolja, hogy valóban nagyon fontos, hogy az egyetemi oktatás legyen független a politikai hatalomtól. Valószínűsíthetően ezen válasz esetében nagyban közrejátszik az a tény, hogy Magyarországon az elmúlt évben és években az oktatási rendszer nagyon sok változáson, törvénymódosításon ment keresztül, és nem tudhatjuk teljesen, hogy milyen változások várhatóak még a jövőben. A hallgatói részről biztosan állítható, hogy az az elsődleges céluk, hogy valamilyen képzésben diplomát szerezzenek, majd azzal biztos elhelyezkedést biztosítsanak a maguk számára, ennek ellenére sajnos sokan nem tudják ezen elképzeléseiket valóra váltani esetlegesen a módosítások mellett.

Szembevetendő, hogy a második és a hetedik meghatározásnál jelenik meg igen nagy arányban a fontosnak vélt jelző. A második, azaz a tanárok és a diákok együttműködése és partneri kapcsolata elvárást tekintve észrevehető, hogy a hallgatók majdnem fele fontosnak tartja, és emellett közel negyedük közepesen fontosnak, és közel negyedük nagyon fontosnak véli. Lényeges ugyanis az, hogy a tudást amelyet a felsőoktatásban töltött éveink alatt kapunk elsősorban nem a könyvekben és a jegyzetekben szerezzük meg, hanem a minket oktató tanárok segítségével. nagyban meghatározó lehet egy tantárgy hallgatása közben, hogy az adott oktató milyen készségesen, illetve milyen érdeklődést kiváltva tanít. Elengedhetetlen, hogy egy nem ellenséges, hanem egy partneri kapcsolat alakuljon ki az oktató és a hallgató között. viszont minden esetben előfordulnak olyan tantárgyak, és olyan személyek amelyek esetében nem feltétlenül teljesül egészében a megállapítás. A hetedik megállapítás esetében jelentkezik még a fontos jelző igen nagy arányban. Ezen válaszok szerint a hallgatók meghatározónak tartják azt hogy az egyetemi oktatás során végbemenjen valamilyen részben a Kulturális, társasági és erkölcsi értékek átadása. Ugyanis elengedhetetlen tisztában lennünk azzal, hogy a felnőtt életünk során milyen értékeket kell követnünk, és ezen értékek mindenképpen az iskolákhoz, a tanuláshoz és a családhoz köthetőek. ezzel apcsolatosan az ötödik pontot vizsgálva (Társadalmi esélyegyenlőség elősegítése) észrevehető, hogy a nagy átlag, a válaszadók egyharmada közepesen fontosnak tartja, hogy az egyetemi oktatás kínálja ezt nekünk.

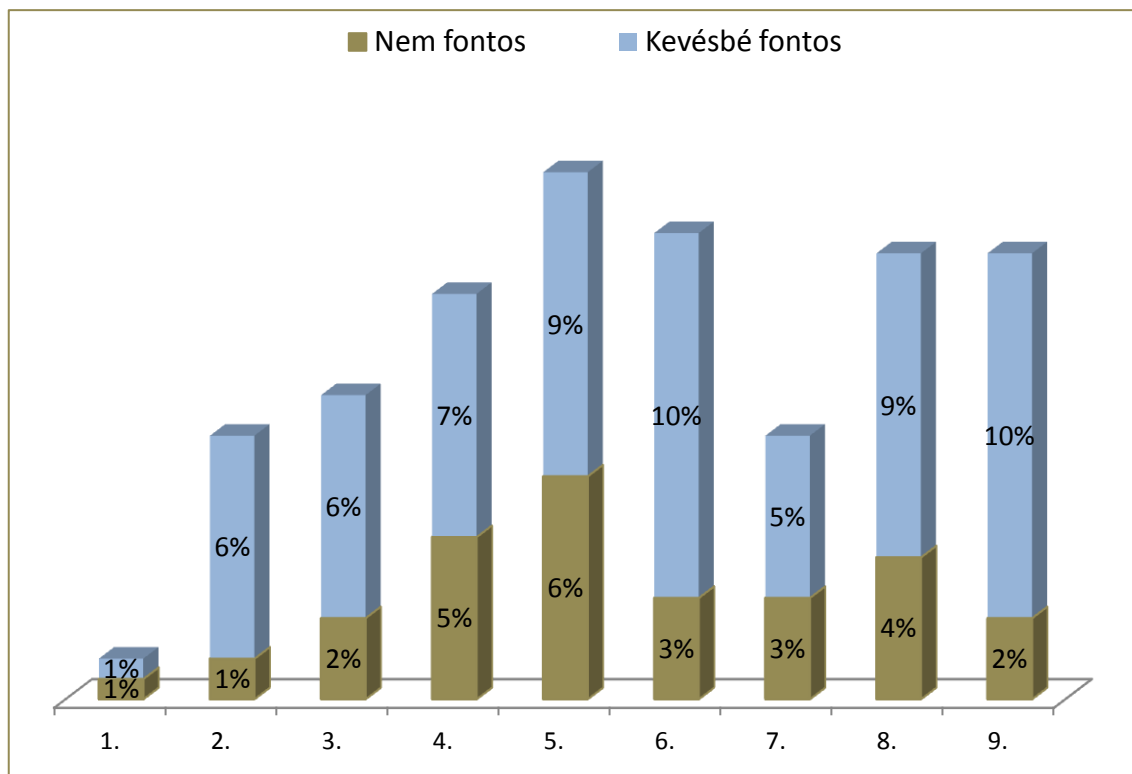
Viszont egynegyedük fontosnak, másik egynegyedük pedig nagyon fontosnak véli, hogy ezen elvárás is az egyetemi oktatással szembe támassza.

A társadalmi felelősséget úgy fogalmazhatjuk meg, mint egy funkcionális együttműködést a társadalom erős és hosszútávú működéséért. A válaszok alapján leírható, hogy a válaszadók 40%-nak esetében közepesen fontos szerepet tölt be ezen elvárás felállítása az egyetemen történő oktatással szemben. Ezen kívül 29 %-uk tartja fontosnak, és 18%-uk nagyon fontosnak. A válaszok esetében az eltérés abból adódik, hogy minden egyes értékrendet tekintve más és más fontos számukra, így alakul ki az, hogy mennyiben befolyásoló a felelősségvállalás a társadalom iránt.

A rugalmas képzési rendszer (váltás, újrakezdés biztosítása) működése, és a kreditrendszer kiforrása mellett a hallgatóknak lehetősége adódott arra, hogy a hallgató megválaszthassa a tanulmányai haladásának ütemét, megszűnt ezáltal a félévismétlés. És ezen felépítés keretében a befektetett munkaórák átszámolásával egy összesíthető, átlátható, egységes struktúra alakul ki a tantárgyak nehézségének értékelésére. Így a hallgatóknak lehetősége adódik újabb szakok teljesítésére, esetlegesen más szak választására annak előnyével, hogy a már egyszer teljesített tárgyakat elfogadása történhet. Ezen elvárás esetében az egyes egyetemek és az állam döntései számítanak azt tekintve, hogy mely tárgyak, és mely szakok mennyiben átjárhatóak. A megkérdezettek közel negyven százaléka úgy gondolja, hogy fontos, hogy ezt az egyetemi oktatás biztosítsa, a válaszadók 28%-a kevésbé fontosnak, és 27%-a nagyon fontosnak tartja ezt.

A széles körű nemzetközi hallgatói mobilitás biztosítása lényeges lehet a hallgató számára mind a nyelvismeret elsajátítása, mind pedig a külföldön történő tapasztalatszerzés tekintetében. Egyetemünkön jelenleg az ERASMUS keretén belül van elsősorban lehetőség arra, hogy a hallgatók részt vehessenek ilyen programban. A kérdőív értékelésénél láthatjuk, hogy a kapott eredmények szerint a hallgatók 30%-a tartja közepesen fontosnak, 28%-a fontosnak, továbbá 29%-uk szerint nagyon fontos. A tapasztalatok szerzése tekintetében megoszlanak a válaszok.

Az utolsó elvárás, a tudományos kutatás lényegességét nézve igencsak megoszlanak a vélemények, viszont ez esetben is a közepesen fontos (32%) és a fontos (35%) válasz jelenik meg a legnagyobb arányban. tudományos kutatás biztosítására nagyrészt az egyes egyetemek különböző módon biztosítanak lehetőséget, illetve a hallgatók nézőpontját tekintve a tudományos kutatás maga sem lehet mindenki számára lényeges, így annak biztosításának a fontossága is változhat.



Forrás: Saját szerkesztés

16. ábra: Az egyes elvárások vizsgálata a két legalacsonyabb értékelési szint tekintetében

Azt nézve, hogy melyek a felsorolt válaszok esetében milyen arányban fordul elő a kevésbé fontos és a nem fontos jelszó a fentebbi ábrát elemezzük. Az ötödik lehetőség esetében a társadalmi esélyegyenlőség elősegítésénél figyelhető meg a legnagyobb százalékban a nem fontos válasz előfordulása. Ugyanezen alternatíva jelentkezik a legcsekélyebb mértékben a munkaerőpiacon jól használható végzettség biztosítása, és a tanárok és a diákok partneri kapcsolata kérdésében. Mindkét esetben 1-1 %, azaz 2-2 hallgató véleménye szerint egyáltalán nem fontos.

A kevésbé fontos válaszokat végigtekintve észrevehetjük, hogy négy válaszlehetőség tekintetében volt 10%, vagy a körüli az érték, ezek a társadalmi esélyegyenlőség elősegítése, a széles körű nemzetközi hallgatói mobilitás biztosítása, a felelősség a társadalom iránt továbbá a tudományos kutatás voltak.

Az összefoglaló diagramból jól kivehető, hogy a megkérdezett kilenc állítás közül egyik sem szükségtelen a hallgatók számára. Van amelyeket nagyobb hányaduk elvárja az egyetemi oktatás során, és van amelyek megléte, elsajátítása a felsőoktatási éveik alatt nem feltétlenül szükségszerűek, azaz közepesen fontosak.

3.2. A kompetenciák vizsgálata a jövőbeni munkavállalás és a munkáltató elvárásainak összehasonlításával

A kidolgozott kérdőívünkben az 1.5. fejezetben kifejtett kompetenciákról alkotott véleményekre voltunk kíváncsiak. Egyrészt arra, hogy a hallgatók szerint ezen kompetenciák mennyire szükségesek a munkavállalásukhoz, másrészt pedig megkérdeztük a véleményüket arról, hogy az szerint a munkáltató ezek közül melyik milyen mértékben várja el tőlük.

A kompetenciák összehasonlítása érdekében első körben az egyes kompetenciákat külön-külön tekintve az eredmények alapján kiszámoltuk, hogy mi a válaszok értékének átlaga, valamint mekkora azok szórása. A 28 kompetencia közül kiválasztottuk azt a 14 kompetenciát, amelyeknél a legnagyobb az átlag aránya, azaz azon kompetenciák kapták az ugymond maximálisan elvárható értékhez legközelebb eső értékeket. Azaz a hallgatók értékrendjében ezek a kompetenciák voltak amelyeket fontosabbnak tartottak.

A következő táblázatból jól látható melyek azok a kompetenciák amelyeket az elemzésünk során konkrétabban vizsgálunk. A kérdőív kitöltése során minden kompetencia esetében két táblázatban kellett értékelni azokat a hallgatóknak, az egyikben az alapján, hogy mennyire tartja fontosnak a saját szemszögéből ezen kompetenciát a későbbi munkavállalás során (*továbbiakban: saját szemszögéből*), valamint, hogy mennyire tartja fontosnak azt szerinte a munkaadó az elhelyezkedésénél (*továbbiakban: munkáltató szemszögéből*). Azon kérdésre próbálunk választ keresni, hogy vajon a hallgató meglátásai eltérnek-e, illetve ha igen akkor mennyiben a két szemszöget tekintve. illetve hogy melyek azon kompetenciák amelyeket véleménye szerint birtokolnia kell a munkavállaláshoz, és melyek azok, amelynek birtoklását a munkavállaló elvárja tőle.

A kompetenciák vizsgálata a jövőbeni munkavállalás és a munkáltató elvárásainak összehasonlításával

2.táblázat

Kompetencia megnevezése	Szemszöget tekintve	Átlag értéke	Szórás értéke
Problémamegoldó képesség	saját szemszögéből	6,47	0,79
	munkáltató szemszögéből	6,30	1,01
Döntéshozatali képesség	saját szemszögéből	6,18	0,86
	munkáltató szemszögéből	5,60	1,29
Másokkal való együttműködés/ csoportban való munkavégzés képessége	saját szemszögéből	6,03	1,00
	munkáltató szemszögéből	6,21	1,09
Magas színvonalú szakismeretek, naprakész szaktudás	saját szemszögéből	6,01	1,13
	munkáltató szemszögéből	6,05	1,14
Menedzseri és vezetői képességek	saját szemszögéből	6,08	0,98
	munkáltató szemszögéből	5,58	1,26
Szóbeli kommunikációs készségek	saját szemszögéből	6,06	1,04
	munkáltató szemszögéből	5,86	1,25
Alkalmazkodóképesség (rugalmasság)	saját szemszögéből	5,82	1,21
	munkáltató szemszögéből	6,10	1,09
Prezentációs készségek	saját szemszögéből	5,70	1,14
	munkáltató szemszögéből	5,57	1,39
Minimális irányítás mellett intenzív munkavégzés képessége	saját szemszögéből	5,46	1,27
	munkáltató szemszögéből	6,02	1,14
Mások meggyőzésének képessége	saját szemszögéből	5,91	1,04
	munkáltató szemszögéből	5,46	1,48
Globális (nemzetközi mértékben értelmezett) tájékozottság	saját szemszögéből	5,43	1,23
	munkáltató szemszögéből	5,20	<u>1,58</u>
További folyamatos tanulás iránti elkötelezettség	saját szemszögéből	5,12	1,26
	munkáltató szemszögéből	5,08	1,43
Nemzetközi tapasztalatok (nemzetközi gyakorlat)	saját szemszögéből	5,02	1,40
	munkáltató szemszögéből	5,05	<u>1,63</u>
Más (különböző) nézetek iránti tolerancia	saját szemszögéből	5,13	1,38
	munkáltató szemszögéből	4,99	<u>1,55</u>

A fentebbi táblázatban próbáltuk szemléltetni azt, hogy az összes kiválasztott, legfontosabbnak vélt, kompetencia esetében mennyiben változik a szórás és az átlag értéke, úgy, hogy közben mindkét szempontot figyelembe vettük.

A táblázatban szereplő kompetenciák közül egy ért el az átlagok sorrendje között utolsó helyet, a Más (különböző nézetek iránti) tolerancia. Viszont, ezen kompetencia csak kevéssel maradt le az 5-ös értéktől. Ezekből kiindulva a fent látható kompetenciák mindegyike összességében a 7-es skálán történő osztályozásnál 5-ös vagy annál jobb értéket kapott, azaz elvárható, nagyon elvárható, illetve, maximális mértékben elvárható az adott készség mind a saját mind pedig a munkáltatói szemszöget figyelembe véve. A legnagyobb érték a problémamegoldó képesség esetében jelentkezett, ahol az átlag a saját szemszög esetét tekintve 6,47-et ért el a munkáltató szemszögét tekintve 6,3-at, azaz a hallgatók véleményük szerint nagyon elvárhatónak, illetve sokuk maximális mértékben elvárhatónak tekinti.

A szórást vizsgálva három kompetencia esetében volt igen nagy az érték. A nemzetközi tapasztalatok (nemzetközi gyakorlat) érte el a legnagyobb számot 1,63-al, ahol az átlag értéke 5 közeli volt. Azaz ezen kompetencia esetében oszlottak meg leginkább a válaszok. Magas számot kapott még a globális (nemzetközi mértékben értelmezett) tájékozottság, illetve a más (különböző) nézetek iránti tolerancia is. Ezen kompetenciák a 14 közül inkább a sorrend végén szerepelnek átlag szempontjából. Érdekes megfigyelni azt is, hogy az előbb említett három kompetenciánál minden esetben a munkáltatói szemszögből tekintett válaszok érték el ezeket a magas értékű szórásokat. Valamint a táblázat egészét tekintve a szórásokat elemezve megfigyelhető, hogy csupán két kompetencia esetében nagyobb a szórás a saját szemszögből tekintve, mint a munkavállaló szemszögéből tekintve. Ez azt jelenti, hogy a hallgatók véleménye jelentősebben megoszlik arról, hogy a munkaadók mely kompetenciákat várják el tőlük a felvételük, alkalmazásuk során.

A két külön szemszöget tekintve észrevehetjük, hogy a legnagyobb különbségek az átlagok terén a minimális irányítás mellett intenzív munkavégzés képességénél, a menedzseri és vezetői képességeknél és a döntéshozatali képességnél jelentkezik, ahol egy több mint, fél értékkel tér el az.

3.3. A kompetenciák vizsgálata a jövőbeni munkavállalás és a munkáltató elvárásainak összehasonlításával

A kompetenciák vizsgálata a jövőbeni munkavállalás és a munkáltató elvárásainak összehasonlításával

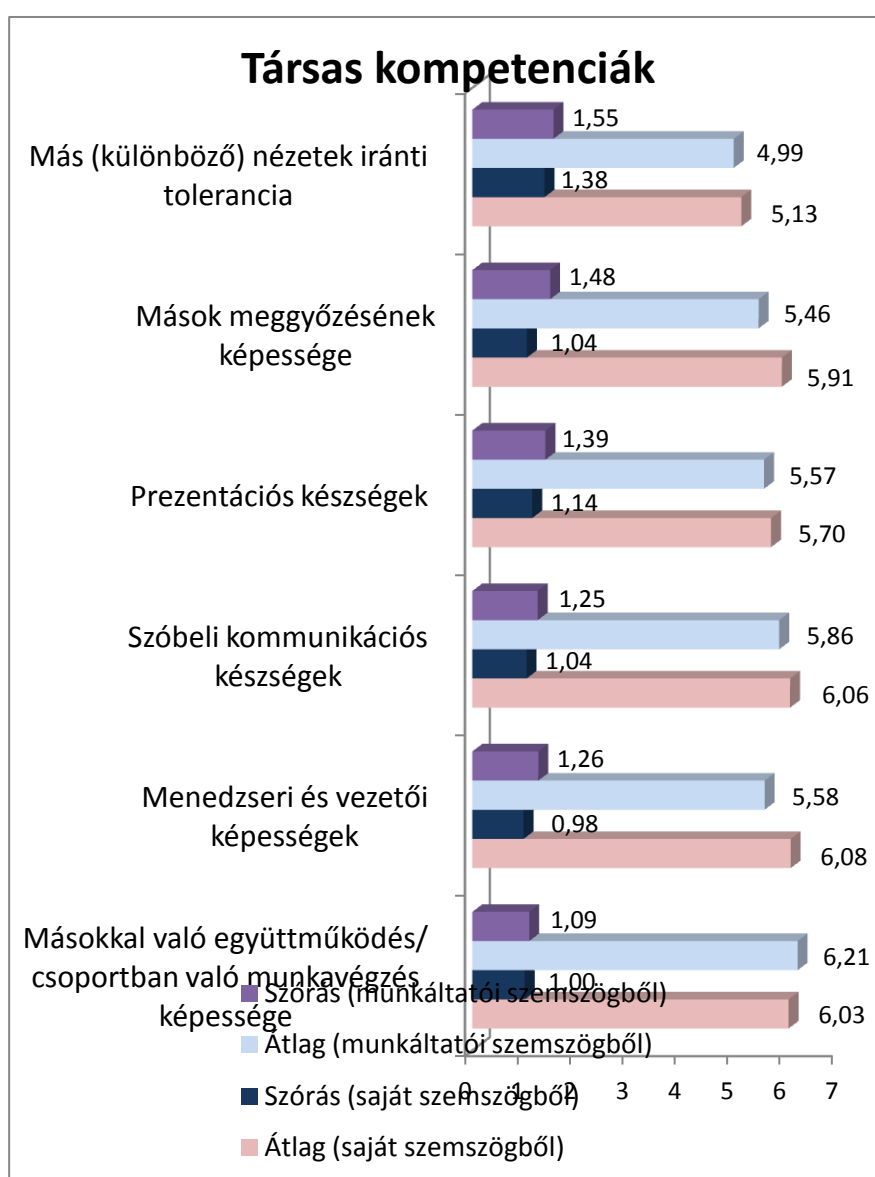
3.táblázat

Kompetencia megnevezése	Szemszöget tekintve	Átlag értéke	Szórás értéke
Problémamegoldó képesség	saját szemszögéből	6,47	0,79
	munkáltató szemszögéből	6,30	1,01
Döntéshozatali képesség	saját szemszögéből	6,18	0,86
	munkáltató szemszögéből	5,60	1,29
Másokkal való együttműködés/ csoportban való munkavégzés képessége	saját szemszögéből	6,03	1,00
	munkáltató szemszögéből	6,21	1,09
Magas színvonalú szakismeretek, naprakész szaktudás	saját szemszögéből	6,01	1,13
	munkáltató szemszögéből	6,05	1,14
Menedzseri és vezetői képességek	saját szemszögéből	6,08	0,98
	munkáltató szemszögéből	5,58	1,26
Szóbeli kommunikációs készségek	saját szemszögéből	6,06	1,04
	munkáltató szemszögéből	5,86	1,25
Alkalmazkodóképesség (rugalmasság)	saját szemszögéből	5,82	1,21
	munkáltató szemszögéből	6,10	1,09
Prezentációs készségek	saját szemszögéből	5,70	1,14
	munkáltató szemszögéből	5,57	1,39
Minimális irányítás mellett intenzív munkavégzés képessége	saját szemszögéből	5,46	1,27
	munkáltató szemszögéből	6,02	1,14
Mások meggyőzésének képessége	saját szemszögéből	5,91	1,04
	munkáltató szemszögéből	5,46	1,48
Globális (nemzetközi mértékben értelmezett) tájékozottság	saját szemszögéből	5,43	1,23
	munkáltató szemszögéből	5,20	1,58
További folyamatos tanulás iránti elkötelezettség	saját szemszögéből	5,12	1,26
	munkáltató szemszögéből	5,08	1,43
Nemzetközi tapasztalatok (nemzetközi gyakorlat)	saját szemszögéből	5,02	1,40
	munkáltató szemszögéből	5,05	1,63
Más (különböző) nézetek iránti tolerancia	saját szemszögéből	5,13	1,38
	munkáltató szemszögéből	4,99	1,55
szakmai kompetencia		társas kompetencia	
módszertani kompetencia		személyes kompetencia	

Az 1.5. fejezetben pontosan leírtuk, hogy mely az a négy csoport, amelyekbe a kompetenciákat sorolhatjuk. A következőkben az előbbieken vizsgált 14 kompetenciát tekintve ismét alapul külön-külön a kategóriákat analizáljuk. A következő táblázatban külön színekkel jelöljük a 4 főbb osztályt.

A táblázat alapján megállapítható, hogy a legnagyobb számban a társas kompetencia csoportja (6 elem) jelenik meg, illetve a módszertani kompetenciák (5 elem) vannak még nagyobb számban jelen. Személyes kompetenciákból egy, a szakmai kompetenciákból pedig kettő szerepel.

3.3.1. Társas kompetenciák



Forrás: Saját szerkesztés

17. ábra: Társas kompetenciák vizsgálata

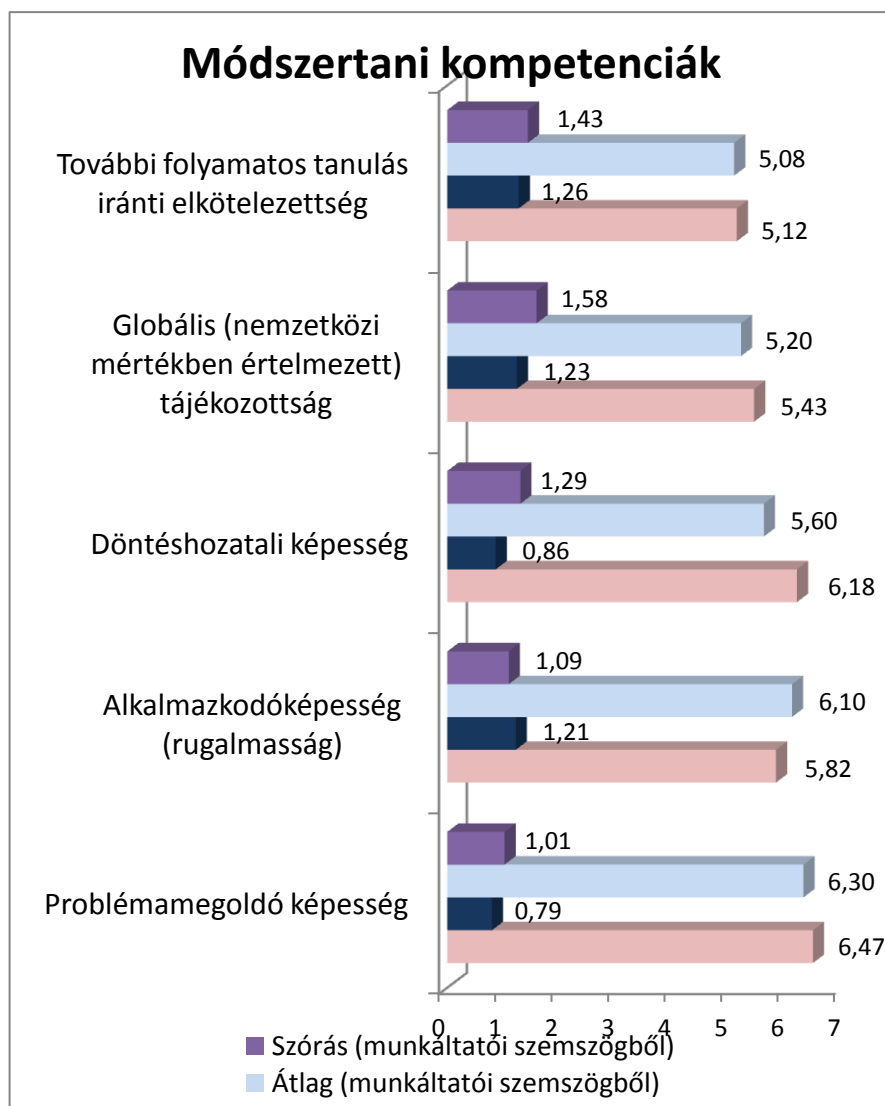
Az alábbi ábrán azt szemléltettük, hogy mennyiben változik a társas kompetenciák tekintetében, a válaszok átlagainak értéke, valamint, hogy a szórás hogyan alakul.

Jól kivehető az ábrát tekintve, hogy a legmagasabb érték a Másokkal való együttműködés/csoportban való munkavégzés képességénél jelenik meg. Valamint a legkisebb értéket a Más (különböző) nézetek iránti tolerancia adja. Az átlagokat analizáltuk az szerint is, hogy melyik szemszögből volt az tekintve. Így a legnagyobb eltérést a Menedzseri és vezetői képességek esetén láttuk. Itt a válaszok értékének átlaga a hallgatói szemszögből 0,5 értékkel többet adott ki, mint a munkaadói szempont. viszont megfigyelhető, hogy ez mellett a válaszhoz tartozó szórás értéke is ezzel összefüggően változott.

A szórás értékét tekintve a két legnagyobb szám a Más (különböző) nézetek iránti tolerancia, és a Mások meggyőzésének képessége esetében volt. Míg az első kompetenciánál a hallgatók válaszainak sokszínűsége kicsit eltért a munkavállaló-munkaadó oldalakat nézve, addig a második kompetenciánál az sokkal nagyobb arányban változott. Tehát a Mások meggyőzésének képessége esetén voltak minél inkább eltérő válaszok a munkáltatót és a hallgatót figyelembe véve.

Az ábra jól szemlélteti azon fentebbi megállapításunkat, miszerint a munkavállalói szempontból tekintett válaszok ezen csoportban minden esetben nagyobb számot érnek el, mint a saját szempontból tekintett válaszok. Így kijelenthetjük, hogy valóban a társas kompetenciákat tekintve a hallgatók véleménye, válasza jobban eltért a munkáltató oldalt tekintve, mint a saját oldalt nézve. leginkább ezen eltérés a Mások meggyőzésének képessége esetében látható, azaz erről gondolkodtak leginkább máshogy a válaszadók.

3.3.2.Módszertani kompetenciák



Forrás: Saját szerkesztés

18. ábra: Módszertani kompetenciák vizsgálata

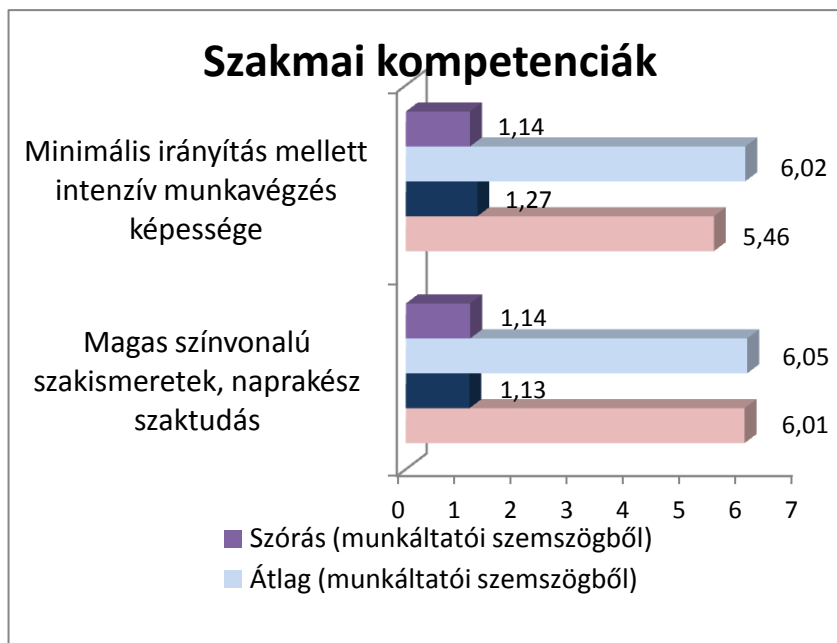
A módszertani osztályt figyelve leírható, hogy a legfontosabbnak tartott kompetencia a Problémamegoldó képesség, amely mindkét kritériumot figyelembe véve magas átlagot ért el a többihez képest. 6-os vagy 7-es a legtöbb válasz, így a vélemények szerint nagy mértékben elvárható, vagy teljesen maximálisan elvárható az ezzel való rendelkezés. Hasonló a két nézőpont felől a hallgatók véleménye a legkisebb átlagértéket kapott kompetencia esetében is, azaz a További folyamatos tanulás iránti elkötelezettséget tekintve. Ezt a kérdést nézve azt láthatjuk, hogy a válaszadók átlagosan 5-ös értéket tekintettek megfelelőnek. A válaszokat figyelve viszont észrevehető, hogy azok sokszínűsége igen nagy volt, különösképp a munkáltatói szemszöget nézve.

A szórást tanulmányozva a két legnagyobb érték a Tanulás iránti folyamatos elkötelezettség és a Globális (nemzetközi mértékben értelmezett) tájékozottság esetében jelenik meg. Azaz ezeknél voltak a vélemények a fontosságot illetően leginkább eltérőek. Az összes, és a csoporton belüli kompetenciához mérten is igen alacsony szám jelenik meg a Problémamegoldó képesség és az Alkalmazkodóképesség (rugalmasság) esetében, azaz itt a válaszok mindinkább egymáshoz hasonlóak voltak.

A válaszok átlagát összehasonlítva a két nézőpont szerint észrevehető, hogy a Döntéshozatali képességnél térnek el azok a legnagyobb mértékben. Itt a hallgatói szemszögből tekintve 0,58-as értékkel nagyobb a fontosság, mint a munkaadói szemszögnél a 7-es skálán nézve. Azaz a válaszadók nagyobb része gondolja azt, hogy a munkaadó kevésbé tartja ezt fontosnak, elvártnak, mint saját maguk. Viszont ezen kompetencia esetében a szórás értéke is nagyobb volt, mint a hallgatói szemszögnél, azaz a válaszokat tekintve nem volt annyira nagy az egyetértés.

A válaszok sokszínűségét vizsgálva egy kompetencia kivételével (Alkalmazkodóképesség, rugalmasság) a csoport esetében szintén a munkavállalói nézőpontból vett válaszok adtak nagyobb értéket. Azaz a hallgatók egyetértése ismét inkább a munkáltatói oldalon tért el. A legnagyobb eltérés a két oldal között a Döntéshozatali képességénél adódott, ahol 0,43 volt a két szórás közötti különbség. Azaz itt gondolkodtak a hallgatók leginkább másként a fontosság, elvárás értékeléséről.

3.3.3.Szakmai kompetenciák

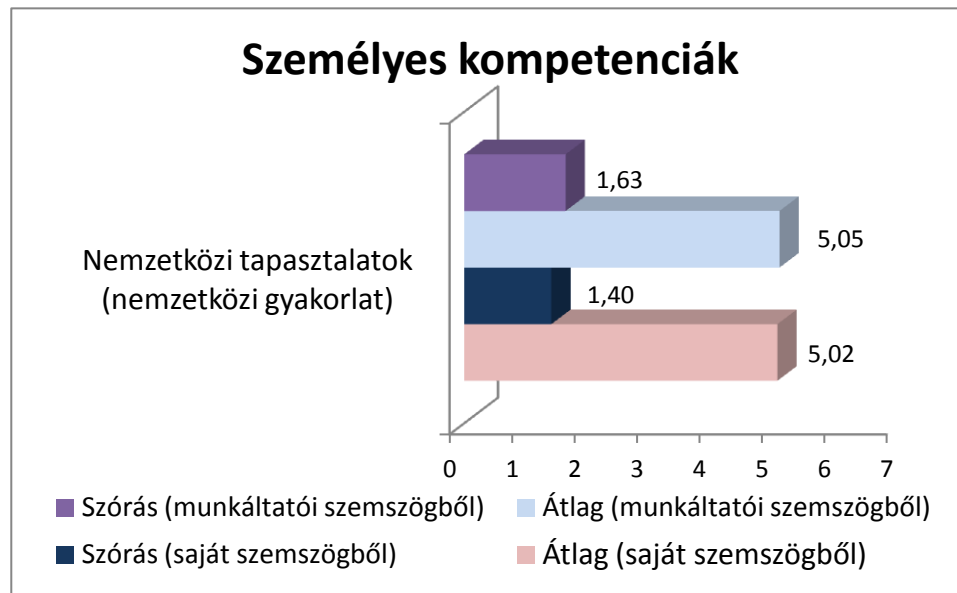


Forrás: Saját szerkesztés

19. ábra: Szakmai kompetenciák vizsgálata

Az ábrát megfigyelve a szakmai csoporton belüli két kompetencia vizsgálatát tehetjük meg. Az átlagokat nézve észrevehetjük, hogy a Magas színvonalú szakismeretek esetében az érték közel azonos, tehát mindkét oldalról nézve a hallgatók szerint azonosak az elvárások. Ezen kérdés esetében a válaszok vegyessége is közel azonos a két nézőpontot tekintve. A másik kérdést vizsgálva azt látjuk, hogy a Minimális irányítás mellett végzett munkavégzés képessége a válaszadók szerint a munkaadó részéről nagyobb mértékben elvárt, mint a hallgató részről való rendelkezés. Viszont itt megfigyelhető, hogy a válaszok változékonysága a kisebb átlagértéknél nagyobb mértékű szórást adott, azaz ezen eredményt ez is adhatta, ugyanis a válaszadók véleménye a hallgatói szemszöget tekintve nagyobb mértékben eltért.

3.3.4. Személyes kompetenciák



Forrás: Saját szerkesztés

20. ábra: Személyes kompetenciák vizsgálata

Ezen csoport esetében a kiválasztott kompetenciák közül csak egyet vizsgáltunk, amely a nemzetközi tapasztalatok (nemzetközi gyakorlat) volt. Ennél a kompetenciánál az átlag a két oldalt tekintve közel azonos értéket adott. Összességében a válaszok átlagai alapján elmondhatjuk, hogy elvárhatónak tartják ezt a megkérdezettek. A szórás értéke ismét a munkáltatói oldalt tekintve adott változatosabb válaszokat, azaz abban tért el inkább a hallgatók véleménye.

3.4. A kiválasztott kompetenciák vizsgálata a különböző tulajdonságok szerinti összetétel függvényében

Az előzőekben már meghatározott és vizsgált 14 kompetencia esetében összehasonlításokat végzünk az egyes szempontok figyelembevételével.

3.4.1. A meghatározott kompetenciák vizsgálata a szakok összetétele függvényében.

A 2.2.1-es pontban kifejtett vizsgálatnál megállapítottuk, hogy a megkérdezettek arányában a legnagyobb százalékban a műszaki menedzserek voltak (123 fő), ennél kisebb számban kérdeztünk gazdálkodás és menedzsment szakos hallgatókat (41 fő), valamint a kereskedelem és marketing szakos hallgatók 9 fővel vettek részt a vizsgálatban.

A következőkben azt próbáluk meg analizálni, hogy az egyes szakokon tanuló hallgatók válaszai mennyiben térnek el egymástól. A következő táblázatban jól megfigyelhető, hogy a három csoportot külön vettük, majd azokat egymással összehasonlítva vizsgáltuk.

A táblából jól látszik, hogy mely kompetenciák ilyen értéket értek el. Kiemeltük azon értékeket amelyek a kérdésre vonatkozóan a legnagyobb értéket adták a csoportok összehasonlításánál.

Az átlagok értékeit tekintve a kereskedelem és marketing szakon hallgatók véleménye érte el összeségében a legtöbb legmagasabb értéket. azaz az összesen 28 vizsgált kérdésből 16 kérdés esetében az ő véleményük lett a legmagasabb pontszámú. Ezt azt jelenti, hogy összességében ezen kompetenciákat inkább elvárhatónak tartják, mint a másik két szakon hallgatók. Ebből a 16-ból csak 5 olyan kérdés volt, amely a munkáltatóra vonatkozott, és nem a hallgatóra. Ezáltal főképp a saját hallgatói szemszöget nézve igen meghatározó volt a véleményük. Ezen hallgatók után a gazdálkodás és menedzsmentet hallgatók értek el magas számot az átlagok legmagasabbjai között., és a műszaki menedzser szakos válaszadók voltak, akik a kérdéseket kevésbé elvárták ítélték a másik két szakos megkérdezettekkel szemben

A szórás értékét vizsgálva megállapíthatjuk, hogy a gazdálkodás és menedzsment szakos hallgatók esetében lett a legnagyobb, a legmagasabb szórások száma. Ez azt jelenti, hogy az ő válaszaik voltak leginkább változatosak a csoporton belül az összes megkérdezetteket tekintve. A legmagasabb értéket elérő szórások száma a másik két szak esetében közel azonos volt.

A meghatározott kompetenciák vizsgálata a szakok összetétele függvényében.

4.táblázat

Kompetencia megnevezése	Szemszöget tekintve	GM		KM		MM	
		Átlag	Szórás	Átlag	Szórás	Átlag	Szórás
Magas színvonalú szakismeretek, naprakész szaktudás	saját	6,05	1,09	6,00	0,87	5,99	1,16
	munkáltató	6,29	0,90	6,33	1,00	5,95	1,21
További folyamatos tanulás iránti elkötelezettség	saját	4,95	1,22	5,56	1,67	5,15	1,25
	munkáltató	4,90	1,61	5,33	0,71	5,11	1,40
Minimális irányítás mellett intenzív munkavégzés képessége	saját	5,07	1,40	5,78	1,09	5,57	1,22
	munkáltató	6,05	1,24	5,67	1,22	6,03	1,10
Szóbeli kommunikációs készségek	saját	6,02	1,04	6,22	1,09	6,07	1,04
	munkáltató	5,93	1,42	5,56	1,13	5,85	1,20
Prezentációs készségek	saját	5,51	1,25	6,11	1,05	5,73	1,11
	munkáltató	5,63	1,58	5,33	1,32	5,56	1,34
Mások meggyőzésének képessége	saját	6,02	1,01	6,11	0,78	5,85	1,07
	munkáltató	5,56	1,47	5,11	1,45	5,46	1,50
Problémamegoldó képesség	saját	6,56	0,71	6,33	1,12	6,45	0,79
	munkáltató	6,29	1,10	6,11	1,05	6,32	0,99
Másokkal való együttműködés/ csoportban való munkavégzés képessége	saját	6,10	0,94	6,00	1,32	6,02	1,00
	munkáltató	6,15	1,35	6,11	0,78	6,24	1,01
Döntéshozatali képesség	saját	6,12	0,78	6,33	0,87	6,20	0,88
	munkáltató	5,39	1,38	6,22	0,44	5,63	1,30
Menedzseri és vezetői képességek	saját	6,15	1,17	6,33	0,87	6,03	0,91
	munkáltató	5,46	1,43	5,67	1,41	5,61	1,19
Alkalmazkodóképesség (rugalmasság)	saját	5,56	1,12	6,11	1,36	5,88	1,23
	munkáltató	5,90	1,04	5,78	1,30	6,19	1,08
Más (különböző) nézetek iránti tolerancia	saját	4,80	1,38	5,44	1,13	5,22	1,37
	munkáltató	4,85	1,77	4,89	1,27	5,04	1,50
Globális (nemzetközi mértékben értelmezett) tájékozottság	saját	5,39	1,34	5,78	0,67	5,41	1,23
	munkáltató	5,02	1,82	5,44	1,67	5,24	1,49
Nemzetközi tapasztalatok (nemzetközi gyakorlat)	saját	5,12	1,38	5,33	0,87	4,96	1,43
	munkáltató	5,22	1,67	4,78	1,72	5,02	1,61
szakmai kompetencia				társas kompetencia			
módszertani kompetencia				személyes kompetencia			
Legmagasabb átlag soronként				Legnagyobb szórás soronként			

Ezek után azt néztük meg, hogy akad-e olyan érték a táblázatban, amely rendkívül eltér a többitől. Az eredmények nagy része kérdésenként kérdésenként hasonló, viszont észleltünk néhány kirívó eredményt is.

A leginkább szembeűnő az volt, hogy a Döntéshozatali képesség esetén a Kereskedelem és marketing szakos hallgatóknál a szórás értéke igen kicsi volt, ez azt jelentette számunkra, hogy a válaszaik valószínűleg igen csekély mértékben tértek el egymásától. Viszont itt figyelembe kell vennünk azt, hogy ezen szakos hallgatók voltak a legkevesebben, azaz csak 9 fővel vettek részt a vizsgálatban. Így ez az eredmény megtévesztő lehet.

A műszaki menedzser hallgatóknál a kompetenciák közül a legváltozékonyab válaszokat a Mások meggyőzésének képessége eredményezte a munkáltató szemszögéből. A kereskedelem és marketing szakos hallgatók esetében ugyanezt a Nemzetközi tapasztalatok (nemzetközi gyakorlat) eredményezte. A Gazdálkodás és menedzsment szakos hallgatóknál pedig a Globális tájékozottság érte el ezt.

3.4.2. A meghatározott kompetenciák vizsgálata a nemek függvényében.

A 2.2.1. fejezetben kijelentettük, hogy a vizsgálati csoport nemek szerinti megoszlása a következőképp alakult: 104 férfi (az összlétszám 60%-a) és 69 nő (az összlétszám 40%-a) vett részt a megkérdezésben. A továbbiakban azt vizsgáljuk, hogy a kiválasztott 14 kompetencia fontossága a két szemszög figyelembe vételével mennyiben változik a nemi összetétel függvényében.

A meghatározott kompetenciák vizsgálata a nemek függvényében

5.táblázat

Kompetencia megnevezése	Szemszöget tekintve	Átlag értéke		Változás értéke	Szórás értéke		Változás értéke
		NŐK	FÉRFIAK		NŐK	FÉRFIAK	
Problémamegoldó képesség	saját	6,17	5,88	0,29	0,91	1,25	-0,34
	munkáltató	6,46	5,78	0,69	0,93	1,20	-0,26
Döntéshozatali képesség	saját	5,30	4,99	0,31	1,23	1,28	-0,05
	munkáltató	5,35	4,88	0,46	1,32	1,48	-0,16
Másokkal való együttműködés/ csoportban való munkavégzés képessége	saját	5,52	5,43	0,09	1,28	1,27	0,01
	munkáltató	6,17	5,91	0,26	1,06	1,19	-0,13
Magas színvonalú szakismeretek, naprakész szaktudás	saját	6,20	5,97	0,23	0,93	1,10	-0,17
	munkáltató	6,25	5,59	0,65	1,02	1,32	-0,30
Menedzseri és vezetői képességek	saját	5,93	5,54	0,38	1,06	1,18	-0,12
	munkáltató	6,07	5,23	0,84	1,06	1,50	-0,43
Szóbeli kommunikációs készségek	saját	6,07	5,80	0,28	0,94	1,10	-0,15
	munkáltató	5,70	5,31	0,38	1,33	1,57	-0,24
Alkalmazkodóképesség (rugalmasság)	saját	6,54	6,42	0,12	0,68	0,86	-0,18
	munkáltató	6,55	6,13	0,42	0,85	1,08	-0,23
Prezentációs készségek	saját	6,10	5,98	0,12	1,09	0,94	0,15
	munkáltató	6,45	6,04	0,41	0,88	1,18	-0,30
Minimális irányítás mellett intenzív munkavégzés képessége	saját	6,29	6,11	0,18	0,82	0,87	-0,05
	munkáltató	6,03	5,31	0,72	1,06	1,37	-0,31
Mások meggyőzésének képessége	saját	6,06	6,08	-0,02	0,97	0,99	-0,02
	munkáltató	5,90	5,36	0,54	1,15	1,29	-0,14
Globális (nemzetközi mértékben értelmezett) tájékozottság	saját	5,96	5,71	0,25	1,17	1,23	-0,07
	munkáltató	6,38	5,90	0,47	0,89	1,17	-0,27
További folyamatos tanulás iránti elkötelezettség	saját	5,39	4,94	0,45	1,32	1,38	-0,07
	munkáltató	5,29	4,78	0,51	1,34	1,65	-0,31
Nemzetközi tapasztalatok (nemzetközi gyakorlat)	saját	5,54	5,35	0,19	1,28	1,20	0,08
	munkáltató	5,61	4,91	0,70	1,26	1,72	-0,45
Más (különböző) nézetek iránti tolerancia	saját	5,30	4,83	0,48	1,38	1,39	-0,01
	munkáltató	5,67	4,63	1,04	1,24	1,73	-0,48
szakmai kompetencia		társas kompetencia					
módszertani kompetencia		személyes kompetencia					

Egy összehasonlítást végeztünk az szerint, hogy a férfiak és a nők válaszai mennyiben térnek el egymástól. Külön tekintve az egyes csoportok véleményét a következőkre jutottunk.

Legelső adat, ami szembetűnő lehet az az, hogy a nők válaszai egy érték kivételével minden esetben nagyobb átlagot eredményeznek kisebb változatossággal, a szórásokat tekintve három kérdésnél lesz pozitív az eredmény, de ezen eltérések értéke is közel nulla. Ez egyik kompetencia esetében sem tér el a vizsgált 14 közül. Így kimondhatjuk, hogy a nők körében a kompetenciák fontossága minden esetben nagyobb elvárású, mint a férfiak körében.

Kiemeltünk a táblában négy adatot, amelyeknél a legnagyobb eltérés jelentkezik a nőket és a férfiakat tekintve. Ezek a következők:

- Más nézetek iránti tolerancia: ez esetében a változás mértéke 1,04-el azaz egy teljes értékkel nagyobb eredményt adott a nők körében munkáltatói szemszögből nézve. A hallgatói szemszögből tekintve közel fél értékkel változik ez. A válaszok sokszínűsége a nőknél kisebb, mint a férfiaknál igen nagy értékkel.
- Nemzetközi tapasztalatok, nemzetközi gyakorlat: Ezen kompetenciánál az átlag értéke 0,7-el lesz nagyobb, mint a férfiak esetében, azaz ennyivel tartják inkább elvárhatónak azt a munkavállalóktól a nők. Ugyanezen eredménynél a szórás értéke is nagyban kevesebb a férfiakhoz viszonyítva.
- Minimális irányítás melletti intenzív munkavégzés képessége: Ennek esetében az átlagot emeltük ki főképp, mivel az eltérés 0,72, viszont a szórás értéke annyira nagyban nem kirívó. De ugyanitt is megállapítható, hogy a nők szerint fontosabbnak vélt ez az elvárás a munkaadók szempontjából.
- Menedzseri és vezetői képességek: Ez esetében az átlag és a szórás értéke is igen magas. Az átlag eltérése a nők és a férfiak között 0,84, és itt is kijelenthetjük, hogy a nők ezt is sokkal inkább fontosabbnak tartják, mint a férfiak.

Ezek után azt vizsgáltuk mely kérdések esetében mutatkozik a legnagyobb egyetértés, azaz melyeknél jelenik meg a legkisebb változás:

- Mások meggyőzésének képessége: Ennek az esetében lett a legkisebb a válaszok átlaga közötti különbség, és a szórás is közel 0 értéket vett fel, tehát ennek esetében volt a legnagyobb az egyetértés a nők és a férfiak között. És ennél a válasznál adták az egymáshoz leginkább hasonló, egybehangzó véleményeket.

- Másokkal való együttműködés, csoportban való munkavégzés képessége: Ennél a kompetenciánál is igen alacsony lett a kompetenciaértékelésre kapott átlagok különbsége, és ennek az esetében lett a szórás közötti különbség a legkisebb. Tehát mind a kompetencia értékelését tekintve, mind pedig a válaszok sokszínűségét nézve itt is az előzőhöz hasonlóan nagyon egyformák voltak a vélemények.
- Más (különböző) nézetek iránti tolerancia: Ezt figyelve észrevehetjük, hogy a válaszok közel azonos arányban egybehangzóak voltak mindkét csoport számára, viszont a kompetencia jelentőségét tekintve az átlagok értéke között egy 0,48-as érték mutatkozott.

Érdekes megfigyelni, hogy az előzőekben említett 3 kompetencia mindegyike a saját szemszögből történő értékelésre adott választ.

Összességében a nemek figyelembevételével a táblázat elemzése után megállapítható, hogy a nők minden esetben a munkaadó által támasztott elvárásokat nagyobb mértékben gondolják teljesítendőnek, azaz a férfiak nem gondolják ezen kompetenciákat összességében annyira fontosnak, mint a nők.

3.4.3. A meghatározott kompetenciák vizsgálata a nyelvvizsgálóval való rendelkezés szerint

A 2.2.2. fejezetben megvizsgáltuk a megkérdezettek csoportját a nyelvi tudásuk függvényében, és megállapíthattuk, hogy a 173 hallgató közül összesen 71 megkérdezett egyáltalán nem rendelkezik nyelvvizsgálóval, 85 fő rendelkezik 1 és 17 fő rendelkezik két vagy annál több nyelvvizsgálóval.

Így ez alapján összesen három csoportra bontottuk a válaszadókat és analizáltuk a válaszaikat a kompetenciák fontosságával kapcsolatban. Összeállítottunk egy táblázatot, amely a következő oldalon található, amelyben minden csoportra vonatkozóan szerepelnek az egyes kiszámított értékek. A fejezet első vizsgálatához hasonlóan itt is színessel jelöltük azon elemeket, amelyek a kérdéseknél a legnagyobb átlag- vagy szórás értéket adták. Így jól szemléltetővé válik.

A táblázat analizálása közben megfigyelhetjük, hogy a legmagasabb átlagok a kettő vagy több nyelvvizsgálóval rendelkezők esetében jelennek meg, amelyek közül a nagyobb része a munkáltatói szemszögből vizsgált kompetencia. Érdekes megfigyelni, hogy a személyes kompetencia átlaga mindkét nézőpontból nézve a két nyelvvizsgálóval rendelkezők esetében magas, amely ugye a nemzetközi tapasztalatok (nemzetközi gyakorlat) Fontos lehet ez olyan szempontból, hogy akik már jelenleg nyelvvizsgálóval, magasabb nyelvtudással rendelkeznek úgy vélik ez mindinkább elengedhetetlen az elhelyezkedésben, hiszen valószínűleg többek között ezért fektettek annyi energiát a nyelvtanulásba. Valamint agas számmal jelenik meg még a két nyelvvizsgát végzőknél a Globális (nemzetközi mértékben értelmezett) tájékozottság.

Nagy számú kérdés volt, amely magas átlagértékkel rendelkezők a nyelvvizsgálóval nem rendelkezők körében is. Viszont ezen két csoporthoz képest az egy nyelvvizsgálóval rendelkezők kevés számot értek el.

A meghatározott kompetenciák vizsgálata a nyelvvizsgálóval való rendelkezés szerint

6.táblázat

Kompetencia megnevezése	Szemszöget tekintve	Nincs		1		2 vagy több	
		Átlag	Szórás	Átlag	Szórás	Átlag	Szórás
Magas színvonalú szakismeretek, naprakész szaktudás	saját	6,08	1,11	6,01	1,03	5,65	1,62
	munkáltató	6,30	1,10	5,91	1,16	5,76	1,09
További folyamatos tanulás iránti elkötelezettség	saját	5,31	1,09	4,93	1,31	5,29	1,61
	munkáltató	5,20	1,38	4,87	1,45	5,59	1,42
Minimális irányítás mellett intenzív munkavégzés képessége	saját	5,45	1,23	5,45	1,26	5,59	1,54
	munkáltató	6,17	1,03	5,89	1,11	6,00	1,62
Szóbeli kommunikációs készségek	saját	6,08	1,08	6,06	0,85	6,00	1,62
	munkáltató	5,94	1,18	5,75	1,29	6,00	1,32
Prezentációs készségek	saját	5,90	1,08	5,56	1,16	5,53	1,23
	munkáltató	5,77	1,28	5,39	1,47	5,59	1,42
Mások meggyőzésének képessége	saját	6,00	0,97	5,88	1,00	5,65	1,46
	munkáltató	5,45	1,53	5,46	1,42	5,53	1,70
Problémamegoldó képesség	saját	6,51	0,84	6,42	0,73	6,53	0,87
	munkáltató	6,32	1,01	6,26	1,03	6,41	1,00
Másokkal való együttműködés/ csoportban való munkavégzés képessége	saját	6,00	1,10	6,08	0,86	5,94	1,25
	munkáltató	6,39	0,89	6,07	1,19	6,12	1,22
Döntéshozatali képesség	saját	6,13	0,98	6,21	0,73	6,29	0,92
	munkáltató	5,75	1,27	5,51	1,23	5,47	1,66
Menedzseri és vezetői képességek	saját	6,04	1,06	6,11	0,90	6,06	1,03
	munkáltató	5,76	1,26	5,46	1,25	5,41	1,28
Alkalmazkodóképesség (rugalmasság)	saját	5,80	1,28	5,87	1,04	5,59	1,66
	munkáltató	6,18	1,20	6,00	0,99	6,24	1,09
Más (különböző) nézetek iránti tolerancia	saját	5,32	1,38	5,04	1,30	4,82	1,70
	munkáltató	5,24	1,54	4,71	1,59	5,35	1,06
Globális (nemzetközi mértékben értelmezett) tájékozottság	saját	5,38	1,32	5,46	1,16	5,47	1,23
	munkáltató	5,10	1,68	5,16	1,56	5,76	1,09
Nemzetközi tapasztalatok (nemzetközi gyakorlat)	saját	5,00	1,39	4,99	1,37	5,24	1,60
	munkáltató	4,97	1,71	5,09	1,62	5,18	1,33
szakmai kompetencia				társas kompetencia			
módszertani kompetencia				személyes kompetencia			
Legmagasabb átlag soronként				Legnagyobb szórás soronként			

A szórást tekintve a legmagasabb értékűt, azaz a leginkább eltérő válaszokat a két vagy több nyelvvizsgálóval rendelkezők produkálták, ami azt jelenti, hogy azzal összefüggésben, hogy ők érték el a legtöbb legnagyobb átlagértéket válaszaik igencsak eltérőek voltak. A szóródások között a legnagyobb értékeket pedig a Mások meggyőzésének képessége saját szemszögből, és a Más (különböző) nézetek iránti tolerancia kapta, amely mindkét esetben a két nyelvvizsgálóval rendelkezők esetében jelenik meg. Viszont a két kompetencia közül a más nézetek iránti tolerancia esetében igen nagy a különbség a többi csoporttal szemben.

Az átlagok között a két legnagyobb értél a problémamegoldó képesség esetében mutatkozik, ahol mindkét esetben a két nyelvvizsgálóval rendelkezőké a legmagasabb átlagszám, viszont itt minden csoport magas számot ért el az átlagban. Ugyanezen kompetencia esetében a legkisebb a szóródás. Azaz ez volt az a kérdés, amelyre mindhárom csoport a legkevésbé változatos válaszokat adta a csoportok közötti vizsgálatok szerint.

4. JAVASLATTÉTEL

4.1 A kérdőív, megkérdezés

A kérdőív célja az volt, hogy felmérjük a hallgatók véleményét a kompetenciákkal kapcsolatban. A végzés előtt álló hallgatók a megkérdezés során 13 kérdésre válaszoltak. A tavalyi évben szintén egy kompetenciákkal kapcsolatos felmérést végeztünk, amely felmérés során a kérdőívben igen sok hibát találtunk, és mivel akkor a javaslattétel jól sikerült ezért az idei évben nem okozott ekkora problémát.

Viszont volt, amiben nem felelt meg: úgy terveztük, hogy mesterképzésben részt vevő hallgatók véleményét is megkérdezzük, viszont erre nem tudtunk sort keríteni.

Mivel a következőkben szeretnénk olyan szinten tovább fejleszteni a dolgot, hogy a karunkon végzett, jelenleg már dolgozó hallgatókat kérdeznénk meg ezért mindenképp kellene ez esetben változtatni a kérdőív szerkezetén.

Illetve a továbbfejlesztés érdekében érdekes eredményeket adhat annak vizsgálata, hogy a hallgatók milyen képzés (nappali, levelező, táv) keretében hallgatják az adott szakot.

A megkérdezés során problémát okozhatott egyes kérdések kiértékelésénél az, hogy nem megfelelő számú hallgató megkérdezése történt a kereskedelem és marketing és a gazdálkodás és menedzsment szakról. Viszont ezen kifejtéseket figyelmen kívül hagyva így is tudtunk az adatokkal megfelelően dolgozni. De minden szempontból hasznos, ha a kérdőívet nagyrészt ugyanolyan arányú hallgatóval töltjük ki az egyes szakokat tekintve.

4.2 A vizsgálat

A kérdőívek kitöltése során az Óbudai Egyetem Keleti Károly Gazdasági Karán alapképzésben résztvevő hallgatókat kérdeztük meg. A célunk az volt, hogy felmérjük a hallgatók elképzelését arról, hogy viszonyulnak a munkavállaláshoz, illetve a velük szemben támasztott követelményekhez. Úgy véljük ezen célunkat sikerrel teljesítettük.

A következő évben a dolgozat továbbfejlesztéseképp lehetőség nyílna a fentebb említett ötlet megvalósítására, mi szerint az Óbudai Egyetem Keleti Károly Gazdasági Karán végzett hallgatók véleményfelmérése történne meg. Így ezen dolgozattal összehasonlítva esély adódna arra, hogy összemérjük mennyiben más a diplomával még nem és a már diplomával rendelkezők véleménye.

A későbbi vizsgálatok során mindenképp javaslom a szakterületek szerinti csoportosítást, mint a műszaki és gazdasági. Sajnos ebben a dolgozatban már ennek a kifejtésére nem

került sor. Ugyanúgy megvizsgálható lenne a továbbiakban a fentebb említett képzési típusok szerinti csoportosítás is a kompetenciákról alkotott vélemények tükrében.

Folyamatosan zajlik a dolgozat megírásával párhuzamosan a kar hallgatói részéről egy a munkaadók elvárásaival kapcsolatos megkérdezés is . A jövőre nézve mindenképp hasznos lehet ezen két kérdőív közötti párhuzamok felkutatása, és azok vizsgálata, mivel az általunk jelenleg vizsgált vélemények megfelelő rálátással szolgálnának a hallgatók részéről a munkavállalással kapcsolatos kompetenciákat tekintve.

ÖSSZEGZÉS

A mai gazdasági helyzetben, hazánkban minden leendő munkavállaló számára a legfontosabb, és a legtöbbet foglalkoztatott kérdés, hogy a diploma megszerzése után hol fog tudni munkát vállalni, illetve, hogy ezt mennyi időn belül teszi. Fontos mind a munkakeresés, mind pedig maga a munkavállalás során, hogy megfeleljen azoknak az elvárásoknak, amelyeket a munkaerőpiac, és az adott munkahely támaszt vele szemben. A kompetenciák megfogalmazásával egy segítséget kaphatunk abban, hogy megtudjuk, melyek azok amelyekről úgy gondolja a hallgató, hogy birtokolnia kell, illetve melyek azok, amelyek szükségesek a munkavállaláshoz. A kompetenciáról alkotott vélemények tükrében pedig meghatározható az, hogy egyes csoportok szerint vizsgálva (pl.: férfi-nő) mennyiben változnak ezek a preferálási szintek, illetve mennyiben eltérőek a válaszok egymástól.

A dolgozat célja az volt, hogy egyrészt a hallgatók elvárásait elemezzük az egyetemi oktatással szemben, valamint a legfontosabbnak tartott kompetenciákat vizsgáljuk különböző csoportokra bontás szerint. Illetve egy olyan általános képet szerettünk volna kapni, és adni arról, hogy a jelenleg az Óbudai Egyetem Keleti Károly Gazdasági Karán tanuló hallgatók milyen tulajdonságokkal rendelkeznek, illetve milyen elképzeléseik vannak a jövőre nézve.

Elsősorban ezt az általános képet teremtettük meg a vizsgálati részben. Az összes megkérdezett hallgatót véve alapul itt leírásra került a jelenlegi tanult szakuk, a nemi összetételük valamint az, hogy milyen típusú középiskolából érkeztek. mindezt azért tartottuk fontosnak mivel maga a kompetenciaelemzés elkészítésénél nagyon hasznosnak bizonyulhatott, és ez így is történt. Ezen kívül igen nagy hangsúlyt fektettünk a nyelvi tudással kapcsolatos kérdésre, mivel a diploma megszerzéséhez mindenképp szükséges egy idegen nyelv középszintű ismerete. Nagyon pozitívan tapasztaltuk, hogy a vártak nem megfelelően igen nagy számban rendelkeztek a megkérdezettek egy, kettő, esetleg három nyelvvizsgával.

Ezek után az általános felmérés keretében megnéztük a válaszokat azon kérdésekre, amelyek a munkaerőpiachoz szorosan kötődve merültek fel. Kielemeztük a véleményüket a mesterképzésen történő továbbtanulásról, arról, hogy jelenleg az alapképzés mellett dolgoznak-e, illetve ha igen akkor azt hány órás munkarendben teszik. Nagyon

foglalkoztatott a mai fiatalok körében akik 2012 előtt felvételiztek, hogy a külföldi munkavállalás mennyiben kifizetődőbb, illetve mennyivel kockázatosabb, így ezen kérdéskört is analizáltuk. Az eredetileg tartott elképzelésünkkel nem megegyezően a válaszok értékelése után meglepődve tapasztaltuk, hogy igen csak kis számban gondolkodnak a későbbi munkavállaláson külföldi viszonylatban. A munkaerőpiacon való elhelyezkedésükkel kapcsolatban szükségesnek láttuk feltérképezni, hogy mennyire pozitívan értékelik azt, így egy kérdés segítségével megtudtuk, hogy legnagyobb arányuk 1-6 hónap közé teszi az elhelyezkedés idejét.

Az elemzés megkezdésekor elsődleges szempontunk az volt, hogy a számunkra két legfontosabb témakört elemezzük, az *egyetemmel szemben támasztott elvárásokat* valamint *a kompetenciák összehasonlítását a hallgatók és a munkavállalók szemszögéből* a válaszadók véleménye alapján.

Az első téma során az egyetem felé támasztott elvárásokat úgy vizsgáltuk, hogy kilenc, általunk fontosnak vélt elvárás értékelésére kértük őket, így lehetőségünk nyílt arra, hogy megállapítsuk, melyek azok a tulajdonságok, amelyekkel az egyetemi oktatásnak rendelkeznie kell ahhoz, hogy megfelelő képzést, illetve elhelyezkedést tudjon biztosítani. Az összességéhez képest a legnagyobb értéket a *munkaerőpiacon jól felhasználható végzettség biztosítása* kapta. Ezzel is bizonyítva azt, hogy célunk a tanulással mindenképp az, hogy egy olyan végzettséget érjünk el amellyel képesek vagyunk érvényesülni és stabilan kezdhettük pályánkat a munkaerőpiacon. Igen nagy számban jelent még meg a *politikai hatalomtól való függetlenég*, amely a mai magyarországi politikai helyzetnek nagyban köszönhető. Folyamatos törvénymódosítások következtében a felsőoktatás is folyamatos átalakulásokon ment keresztül az elmúlt években és még mindig alakulásra kényszerül. Ezeken kívül a hallgatók még a *tanárok és a diákok közötti partneri kapcsolatot* tartják igen fontosnak, hiszen ha jobban belegondolunk az egyetem kapott tudás nem a könyvekben és a jegyzetekben mérhető, hanem azon oktatókban, akik a tudás átadását valósítják meg. Nagyban meghatározója lehet egy adott tantárgy hallgatásánál az, hogy az oktató milyen érdeklődést kiváltva, milyen teljességgel és precizitással és milyen készségesen adja azt át.

Mindezek megállapítása után már csak a kompetenciákra fektettük a hangsúlyt. Elsősorban egy összefogó csoportot kívántunk létrehozni, amely a 14 legfontosabbnak vélt kompetenciát veszi alapul. Miután ezt elkészítettük azután ezt a 14 kompetenciát vizsgáltuk a hallgatók véleményei alapján a munkaadó és a leendő munkavállaló szempontjából.

A vizsgáldás során megállapítottuk, hogy a kiválasztott kompetenciák mindegyike az elvárható, igen elvárható, és a maximálisan teljes mértékben elvárható kategóriába lett sorolva. Így valóban azokkal foglalkoztunk, amelyekkel való rendelkezés fontos a munkavállalásban a megkérdezettek szerint. A legnagyobb, kiemelkedő mértékben a válaszadók a *problémamegoldó képességet* tartják jelentősnek. Ennek esetében kaptuk az átlagok közötti legmagasabb értéket, illetve a kérdésre adott válaszok is igen egybehangzóak voltak. Az általános fontosság felállítását után a két külön szemszög tekintetében elemeztünk. És észrevehettük, hogy a legnagyobb különbségek az átlagok terén a *minimális irányítás mellett intenzív munkavégzés képességénél, a menedzseri és vezetői képességeknél és a döntéshozatali képességnél* jelentkeztek. Minden esetben az értékük a munkaadó szempontját nézve volt magasabb. Valószínűsíthetően azért, mert ezek elsősorban olyan kompetenciák, amelyek nem a munkavállaláshoz, hanem magához az alkalmazás során fellépő feladatok ellátásához szükségesek, így a megkérdezettek úgy gondolták, hogy a munkaadó ezeket elvárja tőlük, viszont az elhelyezkedéshez közvetlenül nem feltétlenül köthetőek.

Miután ezt elvégeztük, a kiválasztott 14 elemet az 1.5. fejezetben leírt csoportosítási mód szerint analizáltuk. Így minden típus (módszertani, társas, szakmai, személyes) külön-külön megvizsgálásra került. Összességében a kialakult táblázat megfigyelésével arra a következtetésre jutottunk, hogy legnagyobb számban a fontosnak ítélt kompetenciák közül mindkét szemszögből a *társas és a módszertani kompetenciák* jelennek meg. Emellett ezek esetében jelennek meg a legmagasabb átlagos értékeket is a válaszok alapján. A társas- és szakmai kompetenciaosztály főként olyan készségeket, képességeket tartalmaz, amelyek során a megszerzett tudásra és szakmai tapasztalatokra alapoznak. És azt veszik figyelembe, hogy az egyén alapvetően milyen sajátos személyiséggel rendelkezik, amelynek köszönhetően a problémák megoldása, a döntések meghozása, a munkavégzéssel kapcsolatos tulajdonságok (alkalmazkodóképesség, csoportban való munkavégzés) elsajátítása, vagy azzal való rendelkezése milyen.

Mivel a kompetenciák alapvető vizsgálata sikeres volt a szempontok szerint így azt folytattuk a különböző összefüggésekre, így az eredményeket alapul véve megtörtént a szakok, a nemek, és a nyelvi tudás szerinti összehasonlítás az eredményeket tekintve, eltéréseket kutatva.

A tervezett vizsgálatok szerint, ezen három hipotézis vizsgálata történt meg teljes mértékben:

Szakok szerinti eloszlás esetén megállapítható, hogy azok külön-külön vizsgálva egymástól eltérő eredményeket produkálnak. Összesítve *a kereskedelem és marketing* szakos hallgatók véleményei szerint voltak a leginkább elvárhatóak a kompetenciák.

Ezt azt jelenti, hogy összességében ezen kompetenciákat inkább elvárhatónak tartják, mint a másik két szakon hallgatók. Ezen kompetenciák esetében, amelyeket ők fontosabbnak ítélték több hallgatóra vonatkozó elvárás kapott magasabb számot, mint munkáltatóra vonatkozó. Ezáltal főképp a saját hallgatói szemszöget nézve igen meghatározó volt a véleményük. Kerestük a méginkább szembetűnő változásokat, és *a döntéshozatali képesség esetén* a kérdésre adott válaszok változékonysága a többi értéktől igen nagy mértékben eltérő eredményt adott, amely szintén a kereskedelem és marketing szakos hallgatók esetében jelentkezett. Viszont az értékelés során figyelembe kell vennünk azt is, hogy ez a szak hallgatói csak 9 fővel vettek részt a vizsgálatban. Ha nagyobb számú megkérdezés lett volna a szakról lehetséges, hogy az az eredményeket is befolyásolta volna. A műszai menedzser hallgatók véleménye amások meggyőzésének képessége esetében adott igen nagy változékonyságú válaszokat.

A nemek vizsgálata esetén megállapítható, hogy abban különbséget téve az egyes kompetenciák fontossága eltérőnek mutatkozik. Jól látható, hogy a nők válaszai majdnem minden esetben nagyobb átlagot eredményeznek kisebb sokszínűséggel. A női válaszadók körében a kompetenciák fontossága minden esetben nagyobb elvárású volt, mint a férfiak körében. Együttesen a nemek figyelembevételével az elemzés után megállapíthattuk, hogy a nők minden esetben a munkaadó által támasztott elvárásokat nagyobb mértékben gondolják teljesítendőnek, azaz a férfiak nem gondolják ezen kompetenciákat összességében annyira fontosnak, mint a nők.

A nyelvvizsgálóval való rendelkezés szerinti vizsgálatnál három alapvető csoportra bontás után (nem rendelkezik nyelvvizsgálóval, egy nyelvvizsgálóval rendelkezik, két vagy annál több nyelvvizsgálóval rendelkezik) elemezhettük azt, hogy mennyiben változnak az egyes vélemények. A legtöbb legmagasabb átlagérték ez esetben a két vagy annál több nyelvvizsgálóval rendelkezők esetében jelenik meg, amelyek közül a többség olyan kompetencia, amelyeket a munkavállaló szemszögéből kérdeztünk. Ebből azt szűrhetjük le, hogy mivel ezen hallgatók nagyobb elméleti tudással rendelkeznek nyelvi szinten úgy gondolják, hogy magasabbak a munkáltató által felállított elvárások. A válaszok változékonyságát tekintve is a két vagy annál több nyelvvizsgálóval rendelkezők esetében figyelhetjük meg, azaz részükről az egyes hallgatók között nem volt olyan nagy az egyetértés, mint a többi csoportot alapul véve. Szintén a legmagasabb átlagértékeket tekintve érdekes lehet, hogy az elért kompetenciánkénti magas eredményt tekintve, az egy nyelvvizsgálóval rendelkezők körében azok minden esetben a saját szemszögéből vett elképzelést mutatják. A leginkább változó válaszok a Más (különböző) nézetek iránti tolerancia esetében jelentkeztek, itt mindkét szemszögéből tekintve igen eltérőek voltak egymástól a hallgatók véleményei. Ezen csoportokkal kapcsolatos vizsgálatok arra engednek következtetni, hogy a nyelvvizsgálóval nem rendelkező hallgatók más készségeket, képességeket helyeznek előtérbe.

A kapott eredmények és az elemzések alapján okot kereshetünk arra, hogy további hipotézisek felvétele történjen meg. A hallgatók véleményeit arról hogy milyen kompetenciák szükségesek nagyban befolyásolja az, hogy jelenleg milyen készségek birtokában vannak, milyen előképzettséggel rendelkeznek, és milyen képzést nyújtanak jelenleg számukra. Éppen ebből kifolyólag érdekes eredményt mutathat egy olyan hipotézisvizsgálat mely során az egyetemmel szemben támasztott elvárásokat, a középiskolai végzettséget tekintjük csoportosítási alapnak. Ezen kívül érdemes lenne egy olyan elemzést végezni, amelyben a hallgatók kompetenciamérése történne meg, majd a véleményük megkérdezése szintén arról, hogy szerintük mely kompetenciák tekinthetők elvárhatónak. lehetséges, hogy meglepő eredményeket produkálna a vizsgálat.

Úgy véljük, hogy az 1. fejezetben kifejtett elméleti alapfeltevések, meglátások, és a vizsgálat során kapott eredmények segítségével érzékelhettük, hogy a hallgatók számára azon megfelelések a kompetenciák terén, amelyeket a munkaadó támaszt velük szemben véleményük szerint igen elvártak tekinthető.

FORRÁSJEGYZÉK:

- [1] A kompetencia kérdéskör jelentősége a munka és az oktatás világában
[HTTP://WWW.GOOGLE.COM/URL?SA=T&RCT=J&Q=&ESRC=S&SOURCE=WEB&CD=2&CAD=RJA&VED=0CCKQFJAB&URL=HTTP%3A%2F%2FWWW.ADAM-EUROPE.EU%2FPRJ%2F4110%2FPRD%2F1%2F1%2FNATIONALSURVEY%2FDOC&EI=QGMEUPHYKMBM0QXT2OGGCG&USG=AFQJCNGRD9DGZLHH0QRX2WDFOFSMNAPU1W&SIG2=XDWM_88VG_HSNETF5FTQ5QQ](http://www.google.com/url?sa=T&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&ved=0CCKQFJAB&url=http%3A%2F%2Fwww.adam-europe.eu%2FPRJ%2F4110%2FPRD%2F1%2F1%2FNATIONALSURVEY%2FDOC&ei=QGMEUPHYKMBM0QXT2OGGCG&usg=AFQJCNGRD9DGZLHH0QRX2WDFOFSMNAPU1W&sig2=XDWM_88VG_HSNETF5FTQ5QQ)
(letöltve: 2012. november 1.)
- [2] Controlling a gyakorlatban: Jéghegy modell
<http://www.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tkt/controlling-gyakorlatban/images/12-6a409.png>
(letöltve: 2012. november 9.)
- [3] Felvi: Kompetenciakutatás jelentés:
http://www.felvi.hu/pub_bin/dload/rangsor2007/070710_bdf_kompetenciakutatas_jelentes.pdf
(letöltve: 2012. november 5.)
- [4] Idegen szavak gyűjteménye:
<http://idegen-szavak.hu/attit%C5%B1d>
(letöltve: 2012. november 8.)
- [5] Jakó Melinda: A kompetencia fogalmának értelmezési lehetőségei Magyarországon, a kompetenciák elismerésére tett kísérletek az Európai Unióban:
<http://www.easylearning.hu/node/107>
(letöltve: 2012. november 4.)
- [6] Kompetencia alapú programfejlesztés:
http://www.sulinovadatbank.hu/index.php?akt_menu=253
(letöltve: 2012. november 6.)

- [7] Magyar Értelmező Kéziszótár:
- [8] Málovics János- Málovics éva: Szervezeti kultúra és kompetenciák az egészségturizmusban: elméleti modellek és empirikus vizsgálati lehetőségek:
<http://www2.eco.u-szeged.hu/tudkozlemeny/pdf/2009/Malovics-Malovics.pdf>
(letöltve: 2012. október 30.)
- [9] Medve Anita Kompetenciák fontossági sorrendjének mérése a Keleti Károly Gazdasági Kar hallgatói körében (2011)
- [10] Munkavállalói kompetenciák, szociális kompetenciák fejlesztési lehetőségeinek megismertetése:
<http://www.szakkepzesicentrum.hu/data/file/kiadvany/42/munkkompetencia-henzci.pdf>
(letöltve: 2012. november 6.)
- [11] Nemzeti alaptanterv:
http://szerver1.gyakorlo-kap.sulinet.hu/tovabbkepzes/nat_terv_070522.pdf
(letöltve: 2012. november 4.)
- [12] Pála Károly: Kompetencia alapú oktatási programcsomagok fejlesztése Magyarországon:
<http://www.ofi.hu/tudastar/hazai-fejlesztési/pala-karoly-kompetencia>
(letöltve: 2012. november 6.)
- [13] Szelestey Judit: Kompetencia modell kidolgozásának elméleti háttere:
<http://www.erg.bme.hu/szakkepzes/4felev/SelesteyKompetencia.pdf>
(letöltve: 2012. november 4.)
- [14] Új Magyarország Fejlesztési Terv: Kompetencia alapú oktatás-nevelés kialakítása, megszilárdítása Szombathely város innovatív intézményeiben
http://www.keri-szhely.sulinet.hu/index.php?option=com_content&view=article&id=45:projektleiras&catid=33:tamop&Itemid=64
(letöltve: 2012. november 6.)

- [15] Tóthné Téglás tünde: Kompetenciafejlesztés a felsőoktatásban, Szeged, 2011.
november 4-5
- [16] Wikipedia:
[http://hu.wikipedia.org/wiki/Kompetencia_\(pedag%C3%B3gia\)](http://hu.wikipedia.org/wiki/Kompetencia_(pedag%C3%B3gia))
(letöltve: 2012. november 6.)

IRODALOMJEGYZÉK

Bíró Krisztina- Csányi Zsuzsanna- Vincze Szilvia: A hallgatók elhelyezkedéséhez kötődő kompetenciák vizsgálata.

Brassói Sándor: Az egész életen át tartó tanulást szolgáló kulcskompetenciák klaszter tevékenységének bemutatása:

http://www.oktataskepzes.tka.hu/download.php?doc_name=kulcskompetenciak/tudastar/kulcskompetencia_klaszter_brassoi.pdf

Farkas Ferenc: Az alkalmazottak kompetenciáinak fejlesztése. In: Harvard Business Manager, 1. évfolyam 1999/4. szám

Mohácsi Gabriella: Kompetencia modell nemzetközi környezetben. In: Humánpolitikai Szemle, 1996. 11-12. szám

Mohácsi Gabriella: Kompetencia alapú emberi erőforrás menedzsment. 14. fejezet. In: Személyzeti/emberi erőforrás menedzsment kézikönyv. (Szerk.: Poór József) 1999.

Vass Vilmos: A kompetencia fogalmának értelmezése: <http://www.ofi.hu/tudastar/hazai-fejlesztesi/kompetencia-fogalmanak>

MELLÉKLET

Kérdőív a tanulmányi idő alatt készülő felméréshez

Szak:

- ☐ Műszaki menedzser
- ☐ Gazdálkodás és menedzsment
- ☐ Kereskedelem és marketing

Nem:

☐ Férfi

☐ Nő

1. Milyen típusú középiskolába járt?

- ☐ Közgazdasági középiskola ☐ Gimnázium
- ☐ Műszaki Szakközépiskola

2. Rendelkezik-e nyelvvizsgával?

☐ Igen

☐ Nem

Ha igen milyen nyelv és milyen fokozat?

	A2 - kezdő	B1 - alacsony	B2 - középfok	C1 - felsőfok
angol	☐	☐	☐	☐
német	☐	☐	☐	☐
egyéb	☐	☐	☐	☐

3. Tervezi-e a mesterképzésben a továbbtanulást?

- ☐ Igen ☐ Nem ☐ Jelenleg mesterképzésben tanulok

4. Dolgozik-e tanulmányai folytatásának ideje alatt?

- ☐ Igen ☐ Nem ☐ Már dolgoztam, de jelenleg nem dolgozom

Amennyiben válasza igen kérem írja le, hogy heti hány órában!

.....

5. Amennyiben dolgozik, akkor azon területen teszi azt, ahol szakmai tapasztalatot kíván szerezni a későbbiekre?

☐ Igen ☐ Nem ☐ Még nem tudom

6. Mely területen kíván elhelyezkedni a diploma megszerzése után?

☐ Műszaki ☐ Gazdasági ☐ Még nem tudom

7. Mi a véleménye, az iskola befejezése után ezen területen hány hónap után tud elhelyezkedni?

☐ 1 hónapon belül ☐ 1-3 hónap
☐ 3-6 hónap ☐ 6 hónap felett

8. Tanulmányai befejezése után hol kíván elsősorban munkát vállalni?

☐ Belföld ☐ Külföld

10. Milyen elvárásai vannak az egyetemi oktatással szemben? Az egyes meghatározások fontosságát jelölje 5 fokú skálán!

1 Nem fontos – 5 Nagyon fontos

..... A munkaerőpiacon jól felhasználható végzettség biztosítása

..... Tanárok és diákok együttműködése, partneri kapcsolata

..... Rugalmas képzési rendszer (váltás, újrakezdés biztosítása)

..... Függetlenség a politikai hatalomtól

..... Társadalmi esélyegyenlőség elősegítése

..... Széles körű nemzetközi hallgatói mobilitás biztosítása

..... Kulturális, társadalmi és erkölcsi értékek átadása

..... Felelősség az egész társadalom iránt

..... Tudományos kutatás

12. Az alábbi állítások esetében jelölje milyen mértékben igazak azok!

a) A diploma után 1-2 éven belül szakmában való elhelyezkedés

igen valószínű ☐

nem valószínű ☐

b) A MŰSZAKI tantárgyak oktatásának színvonala

nagyon jó ☐

jó ☐

kevésbé jó ☐

nem jó ☐

A GAZDASÁGI tantárgyak oktatásának színvonala

nagyon jó ☐

jó ☐

kevésbé jó ☐

nem jó ☐

c) A képzés használhatósága (gyakorlatiassága)

nagyon jó ☐

jó ☐

közepes ☐

gyenge ☐

13. Kérjük, jelölje meg, hogy Ön mennyire tartja fontosnak az alábbi kompetenciákat a jövőbeni munkavállalása szempontjából! Soronként (az egyes kompetenciáknál) X-el jelölje meg a megítélése szerint Önt leginkább jellemző fokozatot!

1: egyáltalán nem..... 7: Az elvárható maximálismértékben

Kompetenciák	1	2	3	4	5	6	7
1. Magas színvonalú szakismeretek, naprakész szaktudás							
2. Elméleti ismeretek gyakorlatba való átültetésének képessége							
3. Multidiszciplináris (több tudományterületen való) gondolkodásmód							
4. További folyamatos tanulás iránti elkötelezettség							
5. Új készségek, cselekvési módszerek elsajátítása iránti fogékonyság							
6. Minimális irányítás mellett intenzív munkavégzés képessége							
7. Szóbeli kommunikációs készségek							
8. Prezentációs készségek							
9. Íráskészség/Jelentés-írási képesség							
10. Mások meggyőzésének képessége							
11. Problémamegoldó képesség							
12. Másokkal való együttműködés/Csoportban való munkavégzés képessége							
13. Döntéshozatali képesség							
14. Menedzseri és vezetői képességek							
15. Modern információtechnológiák használatában való jártasság							
16. Információk megszerzésének és megfelelő felhasználásuknak a képessége							
17. Kreatív gondolkodási készség							
18. Alkalmazkodóképesség (rugalmasság)							
19. Változások kezelésének képessége							
20. Más (különböző) nézetek iránti tolerancia							
21. Globális (nemzetközi méretekben értelmezett) tájékozottság							
22. Nemzetközi tapasztalatok (nemzetközi gyakorlat)							
23. Multikulturális környezetben való munkavégzés képessége							
24. Étikai cselekvések iránti elkötelezettség							
25. Felelősségvállalási készség							
26. Legalább egy idegen nyelv magas szintű ismerete							
27. Szociális érzékenység							
28. Kockázatvállalási képesség							

14. Kérjük, jelölje meg, hogy Ön szerint a Munkaadó mennyire tartja fontosnak az alábbi kompetenciákat a munkavállalása szempontjából! Soronként (az egyes kompetenciáknál) X-el jelölje meg a megítélése szerint Önt leginkább jellemző fokozatot!

1: egyáltalán nem..... 7: Az elvárható maximálismértékben

Kompetenciák	1	2	3	4	5	6	7
1. Magas színvonalú szakismeretek, naprakész szaktudás							
2. Elméleti ismeretek gyakorlatba való átültetésének képessége							
3. Multidiszciplináris (több tudományterületen való) gondolkodásmód							
4. További folyamatos tanulás iránti elkötelezettség							
5. Új készségek, cselekvési módszerek elsajátítása iránti fogékonyság							
6. Minimális irányítás mellett intenzív munkavégzés képessége							
7. Szóbeli kommunikációs készségek							
8. Prezentációs készségek							
9. Íráskészség/Jelentés-írási képesség							
10. Mások meggyőzésének képessége							
11. Problémamegoldó képesség							
12. Másokkal való együttműködés/Csoportban való munkavégzés képessége							
13. Döntéshozatali képesség							
14. Menedzseri és vezetői képességek							
15. Modern információtechnológiák használatában való jártasság							
16. Információk megszerzésének és megfelelő felhasználásuknak a képessége							
17. Kreatív gondolkodási készség							
18. Alkalmazkodóképesség (rugalmasság)							
19. Változások kezelésének képessége							
20. Más (különböző) nézetek iránti tolerancia							
21. Globális (nemzetközi méretekben értelmezett) tájékozottság							
22. Nemzetközi tapasztalatok (nemzetközi gyakorlat)							
23. Multikulturális környezetben való munkavégzés képessége							
24. Étikai cselekvések iránti elkötelezettség							
25. Felelősségvállalási készség							
26. Legalább egy idegen nyelv magas szintű ismerete							
27. Szociális érzékenység							
28. Kockázatvállalási képesség							