

A HR pálya bemutatása a területen működő szakemberek és az emberi erőforrás tanácsadó szakos hallgatók véleményének tükrében

Summary of HR profession based on the opinion of HR professionals and students attending Human Resources Counseling

Tartalom

Bevezetés.....	4
1. Szakirodalmi áttekintés	6
1.1 A HR funkciói, értékteremtő szerepe	6
1.2 A HR szakma kialakulásának lépései, funkcióváltozásai	8
1.3 A HR területen folyó képzések áttekintése a felsőoktatásban	10
1.4 Képzési és kimeneti követelmények – emberi erőforrás tanácsadó és vezetés és szervezés mesterszakokon.....	11
1.5 Pályaismeret	14
1.6 Szakmabemutató információs mappák	15
1.7 Képesség	16
1.8 Érték fogalma, megközelítései, kutatása.....	18
1.9 Munkaérték	20
2. A vizsgálat hipotéziseinek bemutatása.....	23
3. A vizsgálat bemutatása.....	24
3.1 Kérdőív emberi erőforrás tanácsadó szakos hallgatók körében	24
3.2 Kérdőív HR-es szakemberek körében	25
3.3 Super-féle munkaérték kérdőív	25
3.4 Tartalomelemzés	27
4. A vizsgálat eredményeinek bemutatása	28
4.1 Kérdőív emberi erőforrás tanácsadó szakos hallgatók körében	28
4.2 Kérdőív HR-es szakemberek körében	36
4.3 Super-féle munkaérték vizsgálat eredményei	45
4.4 Tartalomelemzés	47
5. Összefoglalás.....	51
6. Következtetések, javaslatok	53
7. Irodalomjegyzék.....	54

8.	Táblázatok jegyzéke	57
9.	Melléletek.....	59
1.	sz. melléklet: FEOR08 mappák összegzése	59
2.	sz. melléklet: Kérdőív emberi erőforrás tanácsadó szakos hallgatók körében.....	63
3.	sz. melléklet: Kérdőív gyakorló HR-es szakemberek körében	66
4.	sz. melléklet: Munkaérték kérdőív (Super)	69
5.	sz. melléklet: HR-es álláshirdetések.....	71

Bevezetés

Dolgozatomban a HR pálya bemutatását tűztem ki célul egy új szemszögből: a területen működő szakemberek, emberi erőforrás tanácsadó mesterképzésben részt vevő hallgatók és különböző dokumentumok (álláshirdetések, egyetemi képzési és kimeneti követelmények) elemzésének segítségével kívánom bemutatni a szakma sokszínűségét. Nem célom, hogy foglalkozási profilt mutassak be, hanem gyakorlati és tapasztalati oldalról szeretném megközelíteni a HR pályát.

HR területen dolgozóként és emberi erőforrás tanácsadó mesterképzésben részt vevő hallgatóként úgy vélem, hogy a HR szakma egy új fejlődési irány felé kezd elmozdulni: egyre inkább előtérbe kerül az ember, a munkavállalókkal való aktív törődés különböző tevékenységeken keresztül a HR-esek oldaláról (pl.: képzések szervezése, belső kommunikáció, szervezetfejlesztés, karriertervezésben való részvétel).

A vizsgálatom során átfogó képet kívánok adni ezekről a tapasztalatokról és a HR pályáról. A Szent István Egyetemen a szakmához köthető egyik, bölcsészettudományi képzési területen megtalálható mesterképzési szak, az emberi erőforrás tanácsadó MA szak hallgatóinak vizsgálatán keresztül eljutok egészen a gyakorló szakemberekig. A kutatás fő irányvonala, hogy mit gondolnak a tapasztalt emberi erőforrás területen dolgozó szakemberek, milyen képességekkel, ismeretekkel kell rendelkeznie ma egy „ideális” HR-esnek és ezzel összefüggésben milyen választ ad ezen igényekre az emberi erőforrás tanácsadó szak. A harmadik vizsgált forrás magának a munkaerőpiacnak egy kis része: a HR területen megjelenő álláshirdetéseken keresztül a szakma igényeit, szakember szükségletét lehet felmérni és azt, hogy ez mennyire van összhangban a jelenlegi- és leendő szakemberek, azaz a hallgatók véleményével. A kutatás vizsgálatának a középpontjában az áll, hogy az egyetemen kezdő és végzős hallgatók mennyiben gondolkodnak másképpen, mint a most gyakorló HR-esek.

Az egyik fő gondolatindító cikk Móré Mariann írása (2012), melyet az emberi erőforrás tanácsadó szak eddigi tapasztalatairól írt. Azt kérdezi benne, hogy felkészít-e az említett szak a HR feladatokra, tud-e szakmai utánpótlást nyújtani HR területen? Egyetértek vele, miszerint a válasza igen, hiszen annyira sokrétű és érdekes az emberi erőforrás tanácsadó képzés, mint maga a HR szakma.

Úgy vélem, hogy az által, hogy megpróbálok átfogó képet adni a munka világa, ezen belül a szakma által elvárt képességekről, ismeretekről, segítek azoknak, akik e terület iránt

érdeklődnek és segítek abban, hogy azoktól tanuljunk, akik a legjobban átlátják az aktuális igényeket. Ők nem mások, mint a szakmában dolgozók, akik nap, mint nap találkoznak a kihívásokkal és a dolgozatban elemzésre kerülő képességekkel kell rendelkezniük.

Kiemelném még, hogy annyira összetett azonban ma már a HR világa, hogy nem lehet egyértelműen kijelenteni, hogy milyen képességekkel szükséges rendelkeznie az „ideális” HR-esnek, csak kísérletet lehet tenni ezek felsorolására, hiszen mással foglalkozik egy kompenzációs szakember, mint egy képzési specialista. Véleményem szerint azonban vannak olyan általánosan megnevezhető tulajdonságok, képességek, jellegzetességek, melyek közösen jellemzik az e pályán tevékenykedőket.

1. Szakirodalmi áttekintés

1.1 A HR funkciói, értékteremtő szerepe

A HR-es, azaz az emberi erőforrás menedzselésének szakembere (Karoliny és Poór, 2010) mára már a szervezetek elengedhetetlen egysége: önálló szakmává vált és nélküle aligha működhetnének a sikeres vállalatok. Egyre inkább elterjed, hogy e szakemberekre ne csak úgy tekintsenek, mint a személyi ügyek intézői, hanem számítsanak rájuk az üzleti életben is az adott szervezet vezetői. Emiatt a megnövekedett szerep miatt is fontos, hogy megfelelő szakmai tudással felvértezett szakemberek dolgozzanak e pozíciókban.

Ma már elfogadott az a nézet, miszerint egy cég, szervezet értékét meghatározó elemek között szerepel az emberi tudás is a másik három alapvető tőke típus között (fizikai, pénzügyi, szellemi tőke). A negyedik nélkül nem működik az első három sem, így hatalmas fontossággal bír, hogy foglalkozzunk az emberi tőkével is. Ám e tőke nem csak az adott dolgozókból áll, hanem „a szervezeti tagok képességén és tudásán alapuló, a munka- és élettapasztalatokból, valamint a motivációkból összeadódó kollektív érték.” (Karoliny és Poór, 2010, 25. o.). Viszont nem csak egy rendkívül értékes tőkeelemről beszélünk, hanem a gazdasági versenyképesség egyik biztosítékáról is, így érthető, hogy a haladó szellemiségű vállalatok sokat foglalkoznak a kérdéssel.

Az emberi erőforrás menedzsment hatással van a szervezeti stratégiára, az alkalmazottakra és azok magatartására, hatékonyságra, és összességében az egész szervezet teljesítményére is. Az emberi tőke egy olyan sajátos tőke, ahol törekedni kell a kölcsönös elégedettségre, hiszen mindkét félnek a hosszú távú együttműködés a jó, éppen ezért ez nem korlátozható le egyetlen döntésre, vagy pillanatra, hanem ez a kölcsönös elégedettség egy folyamat kellene, hogy legyen. Az emberek, a munkavállalók olyanok a cég számára, mint a vagyontárgyaik, így a lehető legjobbat szeretnék nekik nyújtani a velük való foglalkozás során a hosszú távú sikeres együttműködés reményében (pl.: képzés, javadalmazás).

Az emberi erőforrás menedzsment célja minden esetben szervezeti cél is egyben: a folyamatos növekedés és a fennmaradás. Sok kisebb rész célból alakul ki aztán a végső cél, erre néhány példa:

- motivált, jól képzett munkaerő-állomány biztosítása;
- a munkatársakban rejlő tudás hasznosítása a szervezeti célok érdekében;
- munkatársak elégedettségére való törekvés;
- hatékony munka;

- etikus magatartás biztosítása, társadalmi hasznosság, mint elérendő cél, stb.

Ilyen és ehhez hasonló célokat, esetleg rész célokat fogalmazhat meg az emberi erőforrás menedzsment és ezek mérésére módszereket dolgozhat ki. Mélni számszerű adatokat a legkönnyebb, ilyen például a munkaerő-állomány költsége, bérek szintje, dolgozói elégedettség mérés, fluktuációs ráta, stb.

Egy másik megközelítés (Nemeskéri és Pataki, 2007) a kompetencia oldaláról vizsgálja a kérdéskört: a tudás nem más, mint a cselekvésre való képesség és a HR-es feladata, hogy adott szervezet kompetenciakészletéért feleljen. Ez a felfogás is erősíti a HR szerepét a szervezetek életében, hiszen megfelelő együttműködést, összhangot kíván meg a cég emberi erőforrásért felelős részlege a vállalati célokkal.

Bokor (2010) HR Tükör kutatására alapozott cikkében a HR szakma lényegét így definiálja: „a HR feladata, hogy jó gyakorlatok kialakításával és alkalmazásával a vezetőkkel együttműködve hassanak a munkavállalók teljesítményére, képességeire”. A definíció első részében a „jó” jelző számos tevékenységre vonatkozik egy időben, pl.: méltányosság, szakmai megalapozottság, üzleti nyelvezet, költséghatékonyág, eredményesség, ügyfél-orientáltság. A vezetőkkel való együttműködés magában foglalja a jó kapcsolat kialakítását a vezetőséggel, mely felveti a kérdést, hogy mi az ő szerepük és mi a HR szerepe egy-egy konfliktus során (pl.: az emberi erőforrásért felelős közli a rossz hírt). A definíció harmadik része a munkavállalók képességeinek kiaknázását jelenti: azt, hogy hogyan teszi kompetensebbé a jó HR-es a szervezetet.

A HR tevékenységet, mint értékteremtő cselekvést sorolja Karoliny és Poór (2010) három csoportba az alábbiak szerint: 1. *funkcionális* (tudás, emberi erőforrás menedzsment ismeretek, e-HR); 2. *üzleti ismeretek* (stratégia, pénzügyi ismeretek); 3. *változásmenedzsment* (tervezés, szervezés és kommunikációs képesség). Ezek mellett kiemelik még az élethosszig tartó tanulás melletti elköteleződést és a személyes hitelességet. E képességek, pályára jellemző kompetenciák, melyek részleteiben országoként, térben és időben eltérőek lehetnek.

Napjainkban egy még újabb szemléletmódról beszélhetünk: a HR új megközelítésbe kerül, a jelentősége egyre nő a szervezetek életében. Nemeskéri (2008, 2011) több cikkében is erre a jelenségre hívja fel a figyelmet: a HR-t, mint értéket értelmezi a vállalatok életében. Véleménye szerint egy környezetében elismert, értéket teremtő HR szakember túllép azon, hogy csak a tankönyvek által felsorolt funkciókat lássa el: egy-egy felmerülő probléma kapcsán proaktívan lép fel és megtalálja a megoldást az adott helyzetre az emberi erőforrások hatékony működtetésén keresztül. Ám ehhez nyitottnak kell lennie és sok mindent tudnia kell

a szervezetről, pl.: a társtudományok működése, a szervezeti kultúra. Ez a szemléletmód komplex tudást követel meg a szakemberek részéről.

Gazdag (2009) szintén leírja a fent említett folyamatot: változóban van a humán erőforrás megközelítése, az adminisztratív jellegű munkakörök háttérbe szorulása mellett felértékelődnek a stratégiai jellegű feladatok. Megkülönböztet hagyományos (pl.: kisebb vállalatoknál, kisebb HR csapat) és korszerű HR szervezeteket (pl.: multinacionális vállalatok). Látszik, hogy a HR apparátusok működése függ a szervezettől is: mennyire rugalmas a vezetőség, mi a HR helye a szervezetben, stb.

Összefoglalóan elmondható, hogy amit egyik írás sem vitat az az, hogy a HR egy szervezet életében értékteremtő tevékenység és folyamatos fejlődésre, tanulásra kell törekedniük a területen dolgozóknak mind a szakmai ismereteiket tekintve, mind pedig a szakma sikeres betöltéséhez szükséges képességeik fejlesztését.

1.2 A HR szakma kialakulásának lépései, funkcióváltozásai

A HR szakma, mint más szakmák is, számos fejlődési szakaszon ment keresztül. Ezek bemutatására teszek kísérletet Karoliny és Poór (2010) felosztása alapján, mely felosztás elsősorban az angliai fejlődését írja le a szakmának.

1. *Személyzeti adminisztráció:* A XIX. század közepére tehető, a *welfare officer*, azaz a szociális hivatalnok/titkár megjelenése. Feladataik voltak a munkavállalók munka- és életkörülményeinek javítása, pl.: juttatások szétosztása. Később egyre bővültek e feladatkörök, ahogy a munkáltatói filozófia is változott. A XX. század elejére e feladatkör még jobban kibővült: toborzás, kiválasztás, képzések. Az 1920-as években alakultak az első személyzeti osztályok, itt már személyzeti adminisztrátornak nevezik őket. A „klasszikus” HR funkciók innen erednek: toborzás, kiválasztás, béradminisztráció és képzés.
2. *Személyzeti menedzsment (Personnel Management):* A világháború után a foglalkoztatottság bővülése átalakította a HR feladatköröket is: erősödött a befolyásuk egy szervezeten belül (pl.: tárgyalás a szakszervezetekkel, munkajogi kérdésekben döntések). Innentől kezdve válik önálló szakmává – megjelenik a HR képzés az egyetemeken. Az 1960-as évektől újabb változás, fejlődés jellemzi a szakmát: már nem csak az alkalmazottakkal foglalkoznak, hanem vezetőikkel is

és új irányvonalak jelennek meg (képzés és fejlesztés, vezetőképzés, szervezetfejlesztés).

3. *Emberi erőforrás menedzsment (Human Resource Management)*: Az 1980-as évek elhozták a szakma névváltoztatását, mely nem csupán a megnevezés változását jelenti, hanem beszélhetünk *hard* (stratégiai tervezés, HR kontrolling, számítógépes rendszerek használata, stb.) és *soft* (személyzetfejlesztés, magatartástudományi eszköztár, stb.) HR területekről.

Az egyes felsorolt szakaszok egymástól elkülöníthetően jelentek meg, egyik a másik felhalmozott tudására épült és ma is jelen van mind a három szint a HR tevékenységekben. Mivel a HR-es szakemberek tudása sokrétű, a pozícióikban általában minden szintből építkezniük kell, ezért a szervezetek elvárnak tőlük egyfajta komplex szaktudást, melyből egyik rész sem hiányozhat. Például a szervezetfejlesztéshez is kellenek az alapvető munkajogi ismeretek, ugyanúgy, mint a javadalmazási rendszer kialakításához. Éppen ezért nem könnyű definiálni, hogy mit is csinál pontosan egy HR-es – ez minden esetben elsősorban a pozíciótól függ.

Magyarországon ez a felosztás máshogyan alakult: az egyes szakaszok a sajátos történelmi időszakok miatt kicsit megkésve érkeztek hazánkba (Karoliny és Poór, 2010).

1. *Korai szakasz*: A XIX. század közepe-, vége felé itthon is megjelentek az angliaihoz hasonló tendenciák, pl.: a welfare koncepció, megjelentek az emberséges bürokrata szereppel bíró személyzeti osztályok. Ez egészen a II. világháború végéig kitartott.
2. *Kitérő – a szocializmus időszaka*: 1945 után új, a nyugatitól eltérő útnak indult itthon a személyzeti munka: azok a vezetők lettek a személyzetisek, akik az adott pozíciót politikai odafordulással nyerték el és nem feltétlenül a legalkalmasabbak voltak az adott posztra. Ebben az időszakban a feladatok is az ő foglalkoztatásukra irányultak (képzés, kiválasztás, előléptetések, stb.). Ennek a 40 évnek köszönhetően hazánkban egyfajta pejoratív értelme lett a személyzeti munkának, szónak, mely előítéletekkel napjainkig küzdeni kell.
3. *A kitérő ára*: A rendszerváltást követően sem oldódott meg azonnal az előítéletek problémája. A negatív előítéletek megszüntetése, főleg az idősebbek felé komoly feladat, hiszen azzal a nézettel kell szembeszállni, hogy a személyzetis mindent tud mindenkiről, de közben nem nagyon ért semmihez. Szerencsére ez ma már nem így működik.

4. *Jelen – professzionalizálódás:* 8-10 év elteltével új tendenciák figyelhetőek meg, ilyenek például a multinacionális, külföldi vállalatok korszerű HR folyamatainak bekerülése, a versenyhelyzet miatti felismerés a vállalatokban, hogy a HR szerepe igenis jelentős. Megjelentek itthon nemzetközi HR tanácsadó cégek, megindult a szakemberképzés az egyetemeken, önálló szaklapok indultak (Vezetéstudomány, Munkaügyi Szemle, Emberi Erőforrás Menedzsment, stb.) és szakmai egyesületek jöttek létre (pl.: OHE – Országos Humánpolitikai Egyesület).

Összességében elmondható a hazai HR fejlődéséről, hogy szinte ugyanazok a szakaszok felismerhetőek benne, mint az angliai példánál, viszont időben kicsit később alakult ki nálunk a ma is jellemző, világszerte elterjedt irányzat.

1.3 A HR területen folyó képzések áttekintése a felsőoktatásban

Mivel a kutatásom egyik fő iránya és mintája az emberi erőforrás tanácsadó szakon tanuló hallgatók véleménye, áttekintem röviden, hogy hogyan is alakultak a felsőoktatásban a HR-ben érintett szakok, mi vezetett addig, hogy szükségessé váljanak.

A rendszerváltás után megnőtt az igény az emberi erőforrással foglalkozó szakemberek képzésére (Krisztián, 2006). A bolognai folyamat kezdetéig hazánkban (2005) erre az alábbi szakokon kerülhetett sor: humán erőforrás menedzser, humán szervező, művelődésszervező, művelődési és felnőttképzési menedzser (Krisztián, 2006). E szakok közül a humán erőforrás menedzser volt az, amely a gazdaságtudományokhoz kötődött, a többi a bölcsészettudományi képzési területhez sorolhatjuk (Nemeskéri és Schmidt, é.n.).

Ekkor, 2005-ben érkezett hozzánk a bolognai folyamat, mely átalakította az egész európai felsőoktatást. A kiindulása az 1999-es bolognai nyilatkozat volt, melyben az aláíró országok megállapodtak az alábbiakban:

- összehasonlítható és egymás számára is könnyen érthető diplomákat adó képzési rendszer kialakítása;
- két ciklusú rendszer létrehozása: az első az alapképzés (az itt kapott végzettséggel el lehet helyezkedni az európai munkaerőpiacon), melyből 3 év után lehet fentebb kerülni a második képzési ciklusba (mester és doktori képzések – egyetemi, ill. doktori végzettség, szakmai specializálódás);

- kreditrendszer bevezetése (a mobilitás érdekében) – nem csak a hallgatók számára;
- a felsőoktatás átjárhatósága érdekében új tantárgyfelosztások létrehozása.

Összefoglalva az új rendszer lényege: az érettségi után következhet a felsőfokú szakképzés vagy az alapképzés (*Bachelor of Arts – BA* vagy *Bachelor of Sciences – BSc*), majd ezt követően a mesterképzés, mely egyetemi végzettséget ad (*MA* vagy *MSc szinteken*) és a mesterképzést követően pedig elérhető a doktori iskola. Mindez alá van rendelve egy egységes keretrendszernek, melynek célja az élethosszig tartó tanulás elősegítése.

A változásokat követően a személyügyi képzésben is átalakultak az immár alap- és mesterszakok. Az addig bölcsészettudományi képzési területen működő szakok megszűntek és helyükre lépett egységesen az andragógia BA alapszak választható szakirányokkal (művelődésszervező, felnőttképzési szervező, munkavállalási tanácsadó, személyügyi szervező). A gazdaságtudományi területen is megalakult egy új alapszak, az emberi erőforrás BSc. A mesterképzés területén is megjelenik ez a kettősség: mint HR-ben érintett szakok, beszélhetünk az emberi erőforrás tanácsadó MA és a vezetés és szervezés MSc szakokról. Az emberi erőforrás tanácsadó szak 2007-ben indul útjára, a Szent István Egyetem pedig 2008 óta indítja el a szakot (Szilágyi, 2010). A két mesterképzési szakról bővebben lásd 1.4. pont.

Ezek azok a felsőoktatási szakok (a felsőfokú szakképzéseket nem tekintettem át), amelyeken ma a HR szakmához közel lehet kerülni. Dolgozatomban kiemelten foglalkozom az emberi erőforrás tanácsadó szakkal, hiszen a kutatásom egyik része a Szent István Egyetem két emberi erőforrás tanácsadó szakos évfolyamát vizsgálja.

1.4 Képzési és kimeneti követelmények – emberi erőforrás tanácsadó és vezetés és szervezés mesterszakokon

A kutatásom során vizsgált szak, az emberi erőforrás tanácsadó mesterszak képzési és kimeneti követelményeit mutatom be röviden, összehasonlítva a másik HR-ben érintett mesterképzési szakkal, a vezetés és szervezéssel. A képzési és kimeneti követelményekből a legfontosabb pontokat kiemelve az 1. táblázat szemlélteti a két szak hasonlóságait, eltéréseit:

Az emberi erőforrás tanácsadó és a vezetés és szervezés mesterképzési szakok képzési és kimeneti követelményeinek összehasonlítása

	Emberi erőforrás tanácsadó	Vezetés és szervezés
Képzési terület	bölcsészettudomány	gazdaságtudományok
Képzési idő	4 félév	4 félév
Képzési cél	- humán és gazdasági ismeretek, interdiszciplináris szemlélet - a munka, az iskoláztatás és képzés területén orientáló, támogató és tervezési tevékenység - segítség pályatervezési döntésekben - munkaerő-gazdálkodás és oktatás makroszintű folyamatainak rendszerezése - szociális kapcsolatrendszerek működtetése, a munka világához kapcsolódó problémamegoldási folyamatok tervezése - tanulmányaikat képesek doktori képzés keretében folytatni	- elhelyezkedés: vállalkozások és a közszféra - megalapozott és integrált szakmai ismeretek - elemezik, tervezik, irányítják a versenyszektor és a közszféra munkafolyamatait - újonnan felmerülő problémákat oldanak meg, az egyéni és szervezeti tanulás kategóriáit használják, innováció és kreatív gondolkodás - tanulmányaikat képesek doktori képzés keretében folytatni
Főbb ismeretek	- andragógia, pszichológia, szociálpszichológia - foglalkoztatáspolitikai, pályák osztályozási rendszere, képzés- és munkavállalás jogi szabályrendszere - pályák világa, területi összefüggések és rendszerek - tanácsadási ismeretek, gyakorlati alkalmazás - szervezeti, intézményi humánpolitika	- vezetés- és szervezéstudomány elmélet és gyakorlat - korszerű informatikai módszerek és alkalmazásuk - szervezetek működése - szakiránynak megfelelő ismeretek elmélet és gyakorlat
A szakon végzettek alkalmasságai	- írásbeli és szóbeli kommunikáció, - váratlan helyzetek megoldása, - a nemzetközi tapasztalatok, jó példák hazai adaptálása, - önálló és felelősségteljes munka, - az érdekek és az értékek összhangjának megteremtésére az interperszonális kapcsolatokban, - konfliktuskezelés, - önképzés, - egyéni, illetve csoportos tanácsadási tevékenységek.	- a munkaerőpiacon alkalmazási lehetőségek felismerésére és kihasználására, - vezetői feladatok végzése, - szervezetek működése, - döntés-előkészítésre és döntéshozatalra, - a szakiránynak megfelelő speciális munkakörök betöltésére, - saját vállalkozás irányítására és működtetésére, - folyamatos önképzés
Személyes adottságok és készségek	- kapcsolatteremtési, együttműködési és konfliktus megoldási képességek, - előítélet-mentesség, szociális érzékenység, - értékalapú megközelítés, - öndefiníciós képesség, - nyitottság a különböző kultúrák iránt, - elkötelezettség, - a csapatmunka, - a szakma érdekeinek képviselése	- kreativitás, rugalmasság, - elemző és szintetizáló készség, - probléma felismerő és megoldó készség, - intuíció és módszeresség, - kitartás és stressztűrő képesség, - emocionális intelligencia, - együttműködés, csapatmunka, vezetői képességek, - elkötelezettség és igény a minőségi munkára, - szakmai fejlődés
Szakirányok	nincs	6 féle lehet
Idegen nyelvi követelmények	nincs információ róla	2 nyelvvizsga szükséges: angol nyelvből (vagy egy másik élő idegen nyelvből) legalább középfokú (B2) komplex típusú, a képzési területnek megfelelő szaknyelvi nyelvvizsga, vagy felsőfokú (C1) komplex típusú általános nyelvvizsga

1. táblázat

Forrás: Képzési és kimeneti követelmények (Felvi.hu)

A táblázatból is leolvasható, hogy az emberi erőforrás tanácsadó képzés bölcsészettudományi képzési területen foglalja el a helyét, míg a vezetés és szervezés a

gazdaságtudományok területén. A képzési időt tekintve mindkét szak 4 félévig tart. A képzési célokban már eltérés fedezhető fel: a vezetés és szervezés szakon kiemelik a vállalkozások és a közszféra szerepét, mint lehetséges elhelyezkedés, az emberi erőforrás tanácsadó szaknál nem jelenik meg az elhelyezkedés helyével kapcsolatos cél, hanem inkább az elsajátítandó területekre térnek ki a képzési célok (elsajátítandó ismeretek, szemléletmód, képességek).

A főbb elsajátítandó ismeretek megfelelnek a képzési területnek: jellemzően több a gazdasági ismeret a vezetés és szervezés szakon. A „szakon végzettek alkalmasak” pontban képességeket, kompetenciákat neveznek meg: az emberi erőforrás tanácsadó szakon több az emberi kapcsolatokra vonatkozó képesség, míg a vezetés és szervezés szakon szerepelnek a vezetői képességek is. Eltérés a két szak között, hogy a vezetés és szervezés szakon választható (intézménytől függően) hat szakirány, míg a másik szakon nincsen szakosodás. Az idegen nyelvi követelményeket tekintve két nyelvvizsga szükséges a vezetés és szervezés diplomához, az emberi erőforrás tanácsadónál ez nincs meghatározva a képzési és kimeneti követelményekben.

Roóz (2011) Munkaügyi Szemlében megjelent cikkében ír arról, hogy szerinte nincsen önálló HR mesterszak a felsőoktatásban. Megemlíti a vezetés és szervezés és az emberi erőforrás tanácsadó szakokat (HR Tanácsadó néven nevezi) ugyan, ám úgy véli, hogy a két szakon eltérő célokra fókuszálnak. Ahhoz képest is vizsgálja a problémát, hogy ezt megelőzően elindult egy törekvés HR MA szak indítására, amely végül nem valósult meg. Az önálló HR mesterszak követelményeit megfogalmazták már – és ahhoz képest is más a két említett szak fejlődési iránya. Roóz szerint az önálló HR mesterszakra még várni kell és a szakma közös összefogásában és munkájában rejlik a megoldás. Szükség van még egy megfelelő követelményrendszerre, illetve személyi, tárgyi és intézményi feltételek kialakítására is.

Többek között e cikke, és a hiányérzet megfogalmazására reagálva írja meg Móré (2012) a bevezetőben már hivatkozott írását, melynek az a lényege, hogy az emberi erőforrás tanácsadó szak igenis képes szakmai utánpótlást nyújtani annak ellenére, hogy a Roóz által megidézett „önálló HR” szak nem létezik. Véleménye szerint az emberi erőforrás tanácsadó szak egyedülálló szakmai összefogással jött létre és célja, hogy ne egy statikus, rugalmatlan képzést nyújtson a hallgatóinak, hanem egy folyamatosan megújuló, a szakmában történő folyamatokra aktívan reagáló, új ismeretekkel bővülő felsőoktatási szakot.

Nagy (2010) felsorolása a HR oktatással szemben támasztott követelményekről nagyon tanulságos és elgondolkodtató. Azt írja, hogy nem elég a HR-ben érintett szakokon csak az ismereteket átadni, hanem törekedni kell arra, hogy a hallgatókat megtanítsák HR-

esként gondolkodni, amely már nehezebb feladat. A fő ismeretek mellett – jogszabályok, foglalkoztatáspolitikai, vezetési- és szervezési ismeretek, emberi erőforrás menedzsment, közgazdasági, informatikai, munkapszichológiai, tanácsadói ismeretek – gondolkodásmódot is el kellene sajátítani a képzésben. Kiemeli még a nappali és levelezős hallgatók közötti különbséget is: a nappalis hallgatóknak nincs még sok tapasztalatuk a munkaerőpiacról, munkahelyekről, éppen ezért kiemelten fontos az ő esetükben a gyakorlati oktatás. A levelezős hallgatóknál már van tapasztalat és legjobb esetben a tárgy iránti érdeklődés is jelen van, így nekik az azonnal használható tudás átadása a lényeg.

Összefoglalásképpen elmondható a két szakról, hogy az emberi erőforrás tanácsadó szak a bölcsészettudomány képzési területen helyezkedik el és a szak fókuszában az ember és a tanácsadás áll, a vezetés és szervezés a gazdaságtudományok területére helyezi a hangsúlyt: mind az elsajátítandó ismeretekben, mind a megszerzendő kompetenciákban.

1.5 Pályaismeret

A pályaismeret fontossága szintén megjelenik a kutatásom során, hiszen egy jó emberi erőforrással foglalkozó szakembernek szüksége van megfelelő pályaismeretre is a munkája során. Ismerje azt a pályát, amelyen ő dolgozik, másrészt legyen meg a kellő ismerete ahhoz, hogy tudjon segíteni a hozzáfordulóknak is (pl.: karrier tanácsadás, tehetséggondozó programok). Ez kiemelten fontos a HR új szempontú megközelítése miatt, hiszen a munkavállalókkal való foglalkozás során előtérbe kerülnek az egyéni karrier utak az egyes vállalatokon belül is. A HR-es munkájának kulcspontja, hogy felismerje az egyénhez illő, megfelelő munkakört és tudja, hogy probléma esetén mi a teendő (pl.: képzés, továbbképzés, új munkakör) (Nemeskéri, 2008).

Egy-egy foglalkozást, pályát nem egyszerű megismerni, mivel számos különböző jellegű információt kell egyszerre szem előtt tartanunk: így nem könnyű egyértelmű, egyetemleges leírást adni a HR pályáról sem.

Csirszka (1966) három nagy kérdés köré csoportosítja egy pálya megismerésének problémáját:

1. Mi az egyes pályák lényege, milyen a munkatevékenység?
2. Hogyan lehet megbízható képet szerezni egy munka jellegzetességéről?
3. Mik a pályajellegzetességek?

Az ember és a munka folyamatos kölcsönhatásban állnak egymással – az egyén igényeire reagál a munka, de igaz ez fordítva is. Beszélhetünk egy- illetve kétfázisú hatásokról, melyek különböző formákban hatásláncokat alkothatnak (Csirszka, 1966).

Kiemelném még Super elméletét is (Super, 1990), melynek lényege, hogy nem egy pontra koncentrál, hanem kidolgozza a pályafutás elméletét, melynek lényege, hogy a pályaválasztási döntés nem egyszeri döntés, hanem az egész életen át tart. A pályán való megfelelés is ennek függvényében változik: függ az egyén pályaearittségétől és minden fejlődési szakaszban eltérő. Ez az elmélet lényeges a pályatanácsadás, karrier-tanácsadás szempontjából, hiszen a pályán való megfelelés is egy élethosszig tartó folyamat, melynek kiemelt eleme a pályaearittség. Ez csakúgy, mint minden foglalkozásnál, a HR pályán is rendkívül fontos.

Egy-egy pálya ismerete azért is fontos, mert amikor foglalkozást választunk, akkor nem csak a feladatköröket és a mindennapi tevékenységeinket választjuk ki, hanem egy sor dolgot mellé: kikkel fogunk együtt dolgozni, milyen szerepeket kell betölteniünk, a munkához tartozó társadalmi státusz, szabadidő formája, mennyisége, munkakultúra, elvárt teljesítmény, stb. (Herr és Cramer, 1991). Egy HR szakembernek ezért lényeges tisztában lennie a saját pályájával: mi a helye és feladata az adott szervezetben, illetve a HR új megközelítése miatt is lényeges: egyre több olyan feladattal kell megbirkózniuk, amiben az emberrel, a munkavállalóval és annak karrierjével kell foglalkozniuk. Ehhez elengedhetetlen egy olyan tudás, mely hozzásegíti ahhoz, hogy képes legyen a megfelelő embert a megfelelő helyre küldeni.

1.6 Szakmabemutató információs mappák

A Nemzeti Pályaorientációs Portálon elérhető szakmabemutató mappák nagyon lényegesek és fontosak egy tanácsadó számára, hiszen ezeket az interneten elérhető mappákat bárki le tudja tölteni és el tudja olvasni. Ezen a helyen rengeteg információ áll rendelkezésünkre, csak ismerni kell, hogy mit hol keressünk.

Kétféle felosztást találunk a Tudástár menüpontban: a FEOR93 és a FEOR08 felosztást. A legfrissebbet, azaz a FEOR08-at veszem alapul a dolgozatomhoz. 150 foglalkozás leírását nézhetjük meg itt, melyekben leírják, hogy az adott foglalkozást betöltőnek mik a főbb feladatai, tevékenységei, mik a szakma követelményei, milyen

szakképzés szükséges a betöltéséhez, milyenek a kereseti és elhelyezkedési esélyei, illetve egyéb információs forrásokat is megneveznek, ahol az érdeklődő utána tud járni.

Így a HR szakmához köthető szakmabemutató információs mappák áttekintése is lényeges része annak, hogy bemutassam a HR pályát és annak számos területét. A FEOR08-ban három mappa van, mely összekapcsolható a HR szakmával: 'Humánpolitikai, személyügyi gazdálkodó és fejlesztő', 'Humán-erőforrás fejlesztési elemző, szervező' és 'Munkaerő-piaci szolgáltatási foglalkozások' mappák. A mappák összefoglalását lásd az 1. sz. mellékletben.

A három mappában közös, hogy általában irodai munkához kapcsolódnak, szellemi igénybevétellel és fokozott stresszel járnak. A szakmákban dolgozóknak figyelniük kell a munka és magánélet egyensúlya mellett a kiégés veszélyére is. Szükséges kompetenciák, melyek mind a három szakmára egyaránt jellemzőek: a számítógép-használat, az irodai kellékek használata, a megfelelő kommunikációs képesség, empátia, türelem és érzelmi stabilitás. Ezek mellett ki kell emelni, hogy mind a három szakma képviselője napi szinten dolgozik együtt emberekkel, így elengedhetetlenül fontos minden olyan képesség, mely az emberekkel való kapcsolatteremtéshez köthető.

Összességében a leírások elemzéséből megállapítható, hogy a szakmabemutató információs mappák három részre osztják a HR-t: kettő közülük gazdasági vonalon, nagyobb szervezeteknél, vállalati oldalon működő szakembereket mutat be (a 'Humánpolitikai, személyügyi gazdálkodó és fejlesztő' és a 'Humán-erőforrás fejlesztési elemző, szervező'), a harmadik pedig a tanácsadói vonalat írja le. A mappák elemzése alapján elmondható, hogy nyolc lehetséges képzési helyet sorolnak fel, ebből az egyik az általam vizsgált szak, az emberi erőforrás tanácsadó képzés, melyet a „Munkaerő-piaci szolgáltatási foglalkozások” mappához köthetünk a leírások alapján. A felsorolt szakmához szükséges képességek hasonlóak, számos közös elemet találhatunk bennük.

1.7 Képesség

Szilágyi (2000) alapján a foglalkozási pályák különböző képességeket, képességstruktúrát kívánnak meg. A képességek a személyiségünk részei (személyes jellegeik vannak), annak invariábilis jellemzői és minden esetben tevékenységhez köthetők – így annyi képesség létezik, mint amennyi tevékenység (egészen a legegyszerűbb tevékenységtől a legbonyolultabbig). A tanácsadás képességfogalma mindazon pszichológiai feltételre vonatkozik, mely egy-egy tevékenység végrehajtásához kell. Megkülönböztethetünk általános

(pl.: emlékezet) és speciális (pl.: nyelvi kifejezőképesség) képességeket. A tanácsadásban azokkal a képességekkel foglalkozunk, melyek a gyakorlati élethez, munkához köthetőek, így fontos részei a mindennapoknak. Ám a teljesítményünk nem csupán a képességeinktől függ: a képesség az előfeltétel, melyhez további személyiségjellemzők társulnak (pl.: érdeklődés). Ez a magyarázata annak, hogy ha valaki rendelkezik adott feladathoz szükséges képességekkel, még nem biztos, hogy sikeres is lesz az adott területen. A képességek hierarchikus rendszert alkotnak egymással. A képességeink és a pályaválasztásunk között összefüggés van, hiszen amely tevékenységet eredményesen végzünk, arra fordulhat az érdeklődésünk is (Szilágyi, 2000).

Super (1990) azt mondja, hogy a pályán való megfelelés és a szerepek választásának háttérében a személyiségjellemzőink állnak, így az ismeretek, az érdeklődés, a teljesítmény, a szükségletek, az attitűdök mellett a képesség is. A képességek és a pálya összefügg: ám az addigi nézeteket, miszerint a pályák adott képességeket kívánnak meg, Super máshogy közelíti meg: szerinte nem kell maximális megfelelés, mert a többi személyiségjellemzővel lehet az esetlegesen hiányzó képességeken alakítani, kompenzálni.

Siegrist (1996) szakma feletti képességeket említ, melyeket véleménye szerint bele kellene építeni a képzésbe annak érdekében, hogy a munkavállalási esélyek mellett a magánéletben is hasznosítani tudjuk őket. A munkavállalók felé az elvárások az alábbiak a munkáltatók részéről: rugalmasság, csapatmunka, összefüggések felismerése, rendszerben való gondolkodás, felelősségvállalás, minőségi munka és a tanulásra való képesség.

E munkáltatói igényekre válaszképpen négy alapformáját sorolja fel a kulcsképességeknek:

1. alapképességek (pl.: logika, kreativitás, problémamegoldás),
2. horizontális képességek (látókör tágításához szükséges),
3. szélességi (egy-egy szakmára jellemző),
4. évjárat-tényezők (pl.: számítógép-kezelés).

Egy másik csoportosítása a kulcsképességeknek: 1. problémamegoldás és kreativitás, 2. tanulási és gondolkodási, 3. indoklási és értékelési, 4. kooperációs és kommunikációs, 5. felelősségvállalás, 6. önállóság és teljesítőképeség. E képességek fejlesztése jelentős és nem egyszerű feladat, éppen ezért bírnak hatalmas jelentőséggel például a munkanélküliek képzése során is (Siegrist, 1996).

Nagy (2010) cikkében az alábbi képességeket, tulajdonságokat sorolja fel, mint alapvető képességek a HR-es szakemberek körében: nyitottság, empátia, hitelesség és kommunikációs képesség. Ez átfedést mutat a szakmabemutató mappában leírtakkal és magában foglalja a kommunikációs kulcsképességet is.

Gazdag (2009) kiemeli a kapcsolatteremtési képességet, mivel rendkívül sok emberrel dolgozik együtt a HR szakember, így a munkakör betöltéséhez e képesség elengedhetetlenül szükséges. A vezetőséggel, a munkavállalókkal való bizalmas kapcsolat az egyik leghangsúlyosabb része a HR munkának. Ezek mellé felsorolja még az érvelés, a meggyőzés, a diplomácia és a kommunikáció képességét is: összefoglalóan ezt befolyásnak nevezi; a másik összefoglaló kategória a kompetencia, mely alatt a szakmai felkészültséget érti. Az ő írásában is megjelennek a szakma feletti kulcsképessegek.

Összefoglalóan a képességről elmondható, hogy a személyiség invariábilis része, mely a teljesítménnyel összefügg, de nem kizárólagos mutatója. Hierarchikus rendszerben állnak és különbözőképpen csoportosíthatjuk őket (általános, speciális). Beszélhetünk a munkavállaláshoz elengedhetetlenül fontos kulcsképessegekről is, melyeknek egyre nagyobb szerepe van az életünkben, hiszen ezek elsajátítása és alkalmazása elvárás a munkaadók részéről. A szakma feletti képessegek mellett az egyes szakmához szükséges képessegekről is beszélhetünk: a HR pályához köthető képessegeket vizsgálom dolgozatom során (ld. 4.1 és 4.2 pont).

1.8 Érték fogalma, megközelítései, kutatása

Mivel dolgozatomban az egyik vizsgálati módszer D. E. Super munkaérték kérdőíve (ld. 4.3. pont), röviden bemutatom általánosan az értékek, majd a munkaérték fogalmát.

Az értéknek különböző fogalmi meghatározásai léteznek, attól függően, hogy mely tudományágat nézzük: a problémakör kutatása interdiszciplináris kérdés, legmeghatározóbb mégis a filozófia és a szociálpszichológia, hiszen ezeknek volt a legnagyobb hatásuk a szociálpszichológiai értékutalásokra.

A szociálpszichológiának jelentős szerepe van az értékutalásban, hiszen képes vizsgálni a külső tényezőkön túlmenően a belső mozgatóerőt is: egyszerre vizsgál szocializációs és individualizációs folyamatokat (Váriné, 1987). A vizsgálatok tekintetében a szociálpszichológia sajátos helyzetben van: olyan vizsgálati eszközök és témák vannak a kezében, melyek a filozófiának vagy a szociológiának nincsenek. Például alkalmas arra, hogy értékérzést vizsgáljon, mely az egyén adott állapotát jelzi (pl.: kompetencia, igazságosság) (Váriné, 1987).

Az értékek olyan kiemelt személyiségjellemzőink, melyek meghatározhatóak a személyiségtulajdonságaink, illetve társadalmi összefüggések mentén, ennek alapján nem állandó, hanem variábilis jellemzők. Az egyén cselekedeteit befolyásolják azok az értékek,

melyeket a társadalomból vett át és a saját személyiségére, tevékenységeire alkalmazza, így társadalmi objektivációnak is tekinthetőek (Szilágyi, 2010). Ha értékekről esik szó, nem lehet elmenni a sajátos kettős természete mellett: az *objektivitás* és a *szubjektivitás* kérdése mellett. Egyrészt a társadalmi értékek objektívak, másrészt az értékeknek vannak emberi tényezőik is, amelyek miatt szubjektivitásról is beszélni kell. Viszont mégsem ugyanolyan minden társadalom, így nem szabad figyelmen kívül hagyni a kultúra meghatározó jellegét sem. Objektív érték tehát az, melyre az adott rendszernek szüksége van a működéshez. Szubjektív értéket a rendszer választja az alapján, amit fontosnak ítél meg.

Az értékeket értékorientáció szintjén lehet vizsgálni: ezek olyan elsajátított értékek, melyek hatással vannak a viselkedésünkre, magatartás-szabályozó funkciójuk van. Két tényezőből állnak: tudati és tapasztalati elemek, melyeket a környezetünkben a magunkénak vallunk (Szilágyi, 2010). Rendkívül nehéz ezeket vizsgálni, hiszen a társadalom által megkívánt, preferált értékek nyilvánulnak meg szóban, míg a valódi értékek a viselkedésben jelennek meg – ám ezt rendkívül időigényes és költséges lenne vizsgálni (Hankiss, 1983).

Más megközelítésben is lehet definiálni az érték fogalmát: az érték az ember és a világ viszonyán alapul (H. Farkas, 2006). Az érték nem más, mint ezen jelenségek szemléltetése és értékelése. Pataki Ferenc (1995) szerint konfliktushelyzetben jelenik meg leginkább a preferatív jellege, melynek lényege az, hogy az érték az előnyben részesítés egyik alapja.

Minden esetben van az értékeknek egy „kell” vagy „legyen” tartalma, mely egy távolabbi mutató célt szolgál (H. Farkas, 2006). Ez a cél sokszor nem elérhető, csupán iránymutatásként funkcionál.

Pár szót érdemes szólni az értékek és az attitűd különbségeiről, hiszen könnyen lehet tévesen használni a két fogalmat. Az attitűd is és az érték is a motiváció egy fajtája és az attitűdnek van értékelő aspektusa is (Bugán, 1994). Ám a fő különbség, hogy míg az érték tudatos, addig az attitűd tudattalan. Viszont meg kell jegyezni, hogy nincsen merev határvonal a két fogalom között: érték is alakulhat attitűddé és attitűd is értékke (például felértékelődik egy-egy dolog). (Váriné, 1987)

Minden generáció beleszületik egy-egy értékstruktúrába, melyet az adott nemzedék elfogad a sajátjaként. Az ezzel a kialakult struktúrával való egyezés, illetve szembekerülés adja az értékek állandóan változó voltát, ezen keresztül fejlődik (Váriné, 1987). Nem lehet az új generációt okolni csak az értékek változásáért, hiszen a valóság, a mindennapi élet is változik, így természetes folyamat az értékek velük együtt való átalakulása is. Éppen ezen jellemzője miatt fontos az, hogy időről időre újra vizsgáljuk az értékek alakulását – így például egy szakmán belül is lehetséges az idő múlásával, hogy egyes értékek elhalványulnak,

mások pedig előtérbe kerülnek. Például a HR szakmán belül az adminisztrációs munkakörök helyett/mellett felértékelődik az ember, azaz a munkavállaló támogatása és új értékként jelenik meg, melyhez esetleg változtatni kell az addig bevált gyakorlatokon. E változásokra kell tudni minden esetben megfelelően és rugalmasan reagálni.

Sok dilemma és megválaszolandó kérdés is felmerül akkor, mikor értékutatással foglalkozunk. Az első és legfontosabb kérdés az az, hogy lehet-e értékmentesen kutatni, függetleníteni tudjuk-e a kutatást a saját értékítéleteinktől? Ez egy olyan probléma, mellyel már nagyon sokan foglalkoztak, de egyértelmű választ nem tudnak rá adni. Az az elfogadott, hogy a lehető legtárgyilagosabbak akkor lehetünk, ha nem elrejtjük az értékeket, hanem világosan tisztázzuk azokat (Váriné, 1987). Hankiss (1983) szerint nehézséget okoz még az is, hogy az emberek maguk sem ismerik a saját értékrendjüket, nincsenek vele tisztában, éppen ezért közel sem biztos, hogy valós eredményt kapunk. Akkor lehetne az eredmény valós, ha meg tudnánk figyelni a válaszadókat valódi, éles helyzetekben, és nem csupán a válaszaikra hagyatkoznánk. Ám erre sajnos kevés és korlátozott lehetőség van.

Fellép még az értékelrejtés problémája is – a szociálisan elvárt értékeket jelenítik meg a válaszokban – nem válaszolnak őszintén, hanem aszerint, amit szerintük a társadalom elvár. Ez igaz a kérdőíves és az interjú módszerre is. Sokszor még a kérdező személye (neme, kora, stb.) is befolyásolja a válaszadást. Ebből látszik, hogy összetett és nem egyszerű kutatási terület az értékek világa. Sok tényező hat rá egyszerre, például a kultúra is, a társadalmi szinten elvárt értékek, pl.: amerikai tesztek magukon hordozzák az amerikai kultúrát (Hankiss, 1983).

1.9 Munkaérték

A munkaértéket többdimenziósan kell vizsgálni, hiszen a munka csak egy kis része az életünknek és közel sem biztos, hogy összefüggés van a munkaértékek és az általános értékpreferenciák között. Minél több értékkel együtt vizsgáljuk a munkaértéket, annál teljesebb és valóságosabb képet kaphatunk róla, például ha a nemzeti vagy adott szervezeti értékekkel kölcsönhatásban vizsgáljuk.

Mikor munkaértéket vizsgálunk, meg kell fogalmazni, hogy mit is értünk pontosan munkaérték alatt: az érték tartalmát vagy a mezőt, melyben vizsgáljuk (Perczel, 1990). Nem mindegy, mivel az érték tartalma lehet maga a munka, de a vizsgálati szféra lehet a munka területe is szélesebb körben, melyben már akkor más, általános érték is meg fog jelenni. Egy

példa erre az anyagi előny, ha azt vesszük, hogy ez érték önmagában, akkor nem feltétlenül haladunk jó irányba, hanem meg kell vizsgálni a másik aspektust is, miszerint csupán a munkán belül egy mozgató, motivációs tényező.

Az egyén munkája, foglalkozási szerepe is egy kapocs a társadalomhoz, így nem lehet izoláltan, mindentől függetlenül csak a munkát vizsgálni zárt rendszerként. A modern társadalmakban a foglalkozási szerepet többnyire maguk az egyének választják: szerencsés helyzetben vannak ezzel, hiszen ez nem volt mindig így. Gondoljunk csak azokra az időkre, amikor nem lehetett szabadon pályát választani, hanem adott intézmény (kormány, család, stb.) kényszerítette bele az egyéneket egy-egy foglalkozásba tekintet nélkül az egyén kívánságaira. Mára ez megváltozott: az egyén a saját kedve, lehetőségei, korlátai szerint – ideális esetben – reálisan, képességeihez mérten választ pályát. Az egyén így átéli a választás szabadságát, és ahogy telik az idő, rádöbben, hogy saját maga determinálja a sorsát azzal, hogy bizonyos utakat kizár a döntéseivel. E folyamat része még az előző döntésekkel való azonosulás és elfogadás, így építi az egyén az önmegvalósítási folyamatát az életcélja felé (Perczel, 1990).

„... feltételezzük, hogy a munkához való szubjektív viszony olyan, a tapasztalatok függvényében dinamikusan változó, kognitív struktúrával jellemezhető, amelynek elsődleges struktúraszervező elemei az értékek.” (Perczel, 1990, 83-84. o.) Látható, hogy értékek rendkívül jelentős szereppel bírnak a munkánk során is, akárcsak az élet más területein is. A munkához való viszony szubjektív, tehát mindenki másképp vélekedik róla, nem lehet mindenkire egyaránt érvényes kijelentéseket tenni. Dinamikusan változó, nem állandó jellemző – az élet más-más szakaszaiban más dolgok fontosak számunkra, ezek ugyanígy a munkánk során is átalakulhatnak, például egy fiatal számára sokkal fontosabb lehet az előrejutás, míg az életkor előrehaladtával jobban előtérbe kerülhet a biztos munkahely, mint érték. Kognitív struktúrával jellemezhető, nem önmagában áll, hanem rendszerben, nem írható le egy-egy szóval vagy akár fogalom párral (jó-rossz), hanem minden esetben többdimenziósak.

Szilágyi (2010) kutatásai alapján pálya specifikus értékválasztásról beszélhetünk: az altruizmus és a társas kapcsolatok dominanciája jellemzi a hallgatók értékválasztásait. Super munkaérték kérdőívét (ld. 3.3. pont) töltötték ki az évek során felvételiző, tanulmányaikat folytató és munkaerőpiacra került emberi erőforrás tanácsadó (korábban a szak elődei) hallgatókkal. Több szakaszban vizsgálja a munkavállalási tanácsadó szakos hallgatókat: 1992-2006-ig. Azért jelentős e vizsgálat, mert a 2005-ös változás: a szakra való felvételi megszüntetése kimutatható csupán a munkaérték eredményekkel. E kutatás alapján vezető

értékként megjelenik a hallgatóknál az altruizmus, a társas kapcsolatok és a változatosság; az anyagiak értékköre előbbre kerül, a kreativitás csökken, ám mindezek ellenére pálya specifikus értékstruktúráról beszélhetünk. A működő tanácsadókra is jellemző az értékek megőrzése némi átrendeződéssel (pl.: előtérbe kerül az anyagiak). A változás, azaz a felvételi eljárás eltörlése után a vezető értékekben is változás áll be: a korábban vezető altruizmus a negyedik helyre kerül csupán. Összességében megfigyelhető az a tendencia, hogy a vezető értékek megőrződnek (társas kapcsolatok, önérvényesítés, változatosság), emellett az elutasított értékek köre sem változik (irányítás, esztétikum), az értékek differenciáltsága viszont igen. Differenciálatlanabb értékválasztás a jellemző, mely öndefiníciós bizonytalanságra utalhat.

Az értékekről összességében elmondható, hogy rendszerbe szerveződnek, mely rendszert egyben szükséges vizsgálni. Az érték és az értékutatás interdiszciplináris tudomány, mellyel sokféle tudományág foglalkozik, éppen ezért nehéz egy definícióval leírni: számos tipológia létezik az értékek körülhatárolására, attól függ, hogy melyiket használjuk, hogy milyen környezetben vizsgálódunk. Az érték kiemelt személyiségjellemző, melynek objektív és szubjektív elemei egyaránt vannak; társadalmi objektivációnak is tekinthetők, melyekből az egyén viszonya kimutatható a környezetével, ezért is variábilis jellemzője a személyiségnek. Az értékutatások során oda kell figyelni a kiválasztott módszerre, hiszen az nagyban befolyásolja a vizsgálat eredményességét. A munkaértékek is dinamikus jellemzői a személyiségünknek és sosem önállóan vizsgáljuk őket, hanem összefüggésben valamivel, mert mindig több tényező hat rá.

2. A vizsgálat hipotéziseinek bemutatása

Az alábbiakban ismertetem a kutatási hipotéziseket, melyeket a szakirodalomban olvasottakra és a mindennapi tapasztalatokra alapoztam, és melyeket a kutatás során vizsgállok:

1. **Feltételezem**, hogy az emberi erőforrás tanácsadó MA képzésben részt vevő hallgatók különbséget tudnak tenni a HR és a tanácsadói pálya között.
2. **Feltételezem**, hogy a gyakorló HR szakemberek válaszaiban megjelenik az új HR szemléletmód: az emberközpontúság lesz jellemző a kérdésekre adott válaszaikban.
3. **Feltételezem**, hogy a szakmához szükséges képességek hasonló képet mutatnak a munkaerőpiacon vizsgált hirdetésekben és a gyakorló HR-es szakemberek válaszaiban.

A hipotézisvizsgálatot lásd az 5. pontban.

3. A vizsgálat bemutatása

A kétmintás vizsgálat célja, hogy bemutassa a HR pályát az emberi erőforrás tanácsadó MA szakos hallgatók, a gyakorló szakemberek és a munkaerőpiac szemszögéből.

Az elvégzett kutatás így három oldalról közelíti meg a HR pályát különböző módszerekkel:

- a hallgatók véleménye, akik nagy valószínűséggel e pályán kívánnak elhelyezkedni;
- a már a pályán levők véleménye, tapasztalatai és képességbeli elvárásai;
- a munkáltatók elvárásai.

Három módszerrel kutatom a témát: a kérdőív, az önértékelő eljárás és a tartalomelemzés módszerével. A kérdőív önálló szerkesztésű kérdőív, mely a hallgatókat és a szakembereket külön-külön kérdéssorral vizsgálja. A kérdőívvel egy időben töltötte ki mind a két minta a Super-féle munkaérték kérdőívet, mely egy önértékelő eljárás. Tartalomelemzéssel a munkaerőpiac elvárásait, követelményeit kutattam: az Interneten húsz, véletlenszerűen kiválasztott HR témájú álláshirdetést vizsgáltam.

3.1 Kérdőív emberi erőforrás tanácsadó szakos hallgatók körében

Két csoportot vizsgáltam: a Szent István Egyetem 2011/2012-es tanévben végzős emberi erőforrás tanácsadó MA szak hallgatóit (a továbbiakban: *végzősök*) és ugyanazon a szakon a 2012/2013-as tanévben tanulmányaikat megkezdő hallgatókat (a továbbiakban: *új évfolyam*).

A hallgatóknak készített 10 kérdésből álló kérdőív önálló szerkesztésű kérdőív (2. sz. melléklet). A kérdések között szerepelnek a kemény adatokra vonatkozó- (az első 6 kérdés), nyitott- (7-8. kérdés), eldöntendő- és rangsorolós kérdések (9-10. kérdés) is egyaránt. A hallgatóknak lehetőségük van a válaszaikban különbséget tenni a HR és a tanácsadás területe között.

A kérdőív kitöltése előtt próbakérdezést végeztem, melynek tapasztalatait felhasználtam a kérdőív véglegesítése során.

Mind a két vizsgált évfolyam ugyanazt a kérdőívet kapta, továbbá a Super-féle munkaérték kérdőívet is kitöltötték ezzel egy időben (ld. 4.3. pont).

A mintavétel több időpontban zajlott: a végzős hallgatókkal 2012 májusában töltöttem ki a kérdőívet, az új évfolyammal pedig a legelső mesterképzéses órájukon (2012.

szeptember). A megkeresés direkt módon zajlott, papír alapon. Az adatokat ezt követően Microsoft Excel 2007-es, és IBM SPSS Statistics 20 programokkal elemeztem.

A kérdőívet összesen 81 emberi erőforrás tanácsadó szakos hallgató töltötte ki, az eredményeket lásd: 4.1 pont.

3.2 *Kérdőív HR-es szakemberek körében*

A kérdőív, mely a HR-es szakembereknek szól, szintén önálló szerkesztésű kérdőív (3. sz. melléklet), ám eltér attól, amit a hallgatók számára készítettem: több benne a kemény adatra vonatkozó kérdés (1-10. kérdés: nem, kor, lakóhely, végzettség, tapasztalat, jelenlegi munkahely), melyekre azért volt szükség, hogy be tudjam határolni a területet, ahol pontosan dolgozik a kitöltő. A 11-14. kérdések nyitott kérdések és a 15. megegyezik a hallgatóknak feltett 10. kérdéssel az elsajátítandó ismeretekre vonatkozóan. A két kérdőív számos ponton fedi egymást: ugyanazokra a személyiségjellemzőkre, ismeretekre kérdez rá mind a két mintánál.

A kérdőívek véglegesítése előtt próbakérdezést végeztem 10 fő segítségével és a visszajelzéseket, javaslatokat beleépítettem a végleges kérdőívbe.

A hallgatói kérdőív mintájára ennél a csoportnál is a Super-féle munkaérték kérdőívvel folytatódik a kitöltés, részletesebben lásd 4.3. pont.

A kérdőív kitöltésének módszere a hólabda-módszer: ismerősök által, illetve konkrét célszemélyeknek lett elküldve elektronikus úton. A papír alapú kitöltés direkt módon történt: személyesen adtam át a célszemélyeknek kitöltésre a kérdőívet. A mintát 2012 tavaszán kezdtem el felvenni és 2012 nyarán zártam le az adatbevitelt. Az adatokat ezt követően Microsoft Excel 2007-es, és IBM SPSS Statistics 20 programokkal elemeztem.

A kérdőívet 100 gyakorló szakember töltötte ki, a minta összetételét és az eredményeket lásd 4.2 pont.

3.3 *Super-féle munkaérték kérdőív*

D. E. Super 1962-ben alkotta meg a munkához kapcsolódó értékeket vizsgáló kérdőívét, melyet 1969-ben átdolgozott – ez tartalmazza az általunk ma használt 45 itemből álló kérdéssort (Szilágyi, 2000, 153. o.).

A 45 állításról egy ötfokú skálával kell eldönteni, hogy mennyire igaz, mennyire fontos a válaszadónak az adott állítás: minden mondat úgy kezdődik, hogy „Olyan munkát

szeretnék, ahol az ember...” (az önértékelő eljárást lsd. 4. sz. melléklet, forrás: Szilágyi, 2008).

A kérdőív produkciófelülete 4 fő érték: utilitárius, önmegvalósító, társas orientációjú és az önkifejezésre törekvő, ehhez 15 értékkört állapít meg, melyek a következők (Szilágyi, 2000, 154-156. o.):

1. *Szellemi ösztönzés*: olyan munka, melyben lehetőség van a független gondolkodásra, szellemi kihívást jelent és motivál.
2. *Munkateljesítmény*: a teljesítés érzése a munkavégzés során.
3. *Önérvényesítés*: az egyén a saját döntése szerint választhat életmódot (megfelelő érettségből következik).
4. *Anyagi ellenszolgáltatás*: jól fizető munka, mint cél; anyagi érték.
5. *Altruizmus*: szociális, segítő szándék, másokon való segítség.
6. *Kreativitás*: innovációs törekvés, újítás lehetősége az egyén számára (tudományos és művészi területen egyaránt).
7. *Társas kapcsolatok*: az egyén számára fontosak a jó munkatársi kapcsolatok, a pozitív emberi kapcsolatok értéke magas.
8. *Presztízsz*: mások szemében a munka rangja; együtt jár legtöbbször a státusszal.
9. *Irányítás (vezetés)*: vezetési igények, mások munkájának megtervezése, megszervezése.
10. *Változatosság*: élvezetet, örömorientációt mér, mintsem a feladatorientációt; az egyén érzelmeitől, élethelyzetétől, lelki alkatától is függ.
11. *Esztétikum*: a világ szebbé tétele, „szép” dolgok létrehozása átvitt értelemben is.
12. *Függetlenség*: autonómia, önállóság mértéke.
13. *Felügyeleti viszonyok*: igazságos ellenőrzés; mit várnak el az egyéntől; főnökkel való kapcsolat, hierarchia.
14. *A munkával kapcsolatos biztonság*: a munkahely biztonsága fontosabb, mint maga az elvégzett munka, biztos megélhetés a cél.
15. *Fizikai környezet*: az egyént körülvevő fizikai környezet minősége, befolyásolja a közérzetét.

3.4 Tartalomelemzés

A tartalomelemzés során 20 darab interneten megjelent álláshirdetést vizsgáltam, melyek a HR területen jelentek meg: az elemzés célja, hogy azokat a képességeket, ismereteket, végzettségeket, melyeket a munkaerőpiacon a munkáltatók elvárnak összevegyem azokkal, melyek a gyakorlatban, illetve a felsőoktatásban megjelennek.

A vizsgált álláshirdetéseket 2012 októberében hirdették meg különböző internetes portálokon különböző cégek. Ma már elterjedt, hogy az álláskereső a világhálón kezdenek el először állásokat keresni, ezért fordultam én is ehhez a népszerű módszerhez.

Számos álláshirdetéssel foglalkozó oldalt találunk már az interneten, ám mégis két honlapról válogattam a 20 hirdetést:

1. **HR Portal** (URL: <http://www.hrportal.hu/>, utolsó letöltés: 2012.10.10.) – HR szakmai állásokat összegyűjtő oldal: különböző forrásokból, honlapokról gyűjt össze HR területen megjelent állásokat. A kereső felülete éppen ezért inkább linktár: részletes keresésre, előszűrésre nem alkalmas, csak akkor láthatjuk egy állás adatait, ha rákattintunk.

2. **Profession** (URL: <http://www.profession.hu/>, utolsó letöltés: 2012.10.10.) – az egyik legnépszerűbb álláskereső portál. Itt már megvannak a lehetőségek, hogy előre leszűrjük azokat a hirdetéseket, hogy mi érdekel, például terület, orientáció, végzettség vagy nyelvtudás szerint. A keresés egyszerűsítése szempontjából ez praktikusabb, hiszen ki lehet választani az igényeinknek megfelelő hirdetést.

Az összeválogatás az alábbi szempontok szerint történt: nem konkrét hirdetéseket kerestem, hanem minden szinten, a pályakezdőtől a HR vezetői szintig próbáltam pozíciókat találni az ország minden pontjáról. Majd elemeztem a kiválasztott hirdetéseket a következő szempontok szerint:

- pozíció megnevezése,
- a pozíciót hirdető vállalat,
- elvárt végzettség,
- főbb feladatok,
- szükséges főbb kompetenciák, képességek,
- pályakezdő megpályázhatja-e eséllyel,
- munkavégzés helye,
- egyéb (szerződés időtartama, atipikus foglalkoztatás, stb.).

Két hirdetést lásd az 5. sz. mellékletben. A tartalomelemzés eredményeit lásd a 4.4. pontban.

4. A vizsgálat eredményeinek bemutatása

Az alábbiakban ismertetem az eredményeket, a különböző módszerek mentén haladva a kérdések sorrendjében.

4.1 Kérdőív emberi erőforrás tanácsadó szakos hallgatók körében

Minta bemutatása:

A 2. táblázat bemutatja, hogy összesen 81 hallgató töltötte ki a kérdőívet, 31 fő a végzős évfolyamból (24 fő levelező, 7 fő nappali tagozaton), további 50 fő az új évfolyamból (48 fő levelező, 2 fő nappali tagozaton).

Létszám megoszlása tagozat és évfolyam szerint (N=81)

Évfolyam/tagozat	Fő
Végzősők	31
Levelező	24
Nappali	7
Új évfolyam	50
Levelező	48
Nappali	2
Végösszeg	81

2. táblázat

Forrás: Saját forrás, 2012

Az alábbi táblázat mutatja a nemek megoszlását a szakon: a minta 90%-a hölgyekből áll, 10%-a férfi. Ebből lehet látni, hogy sokkal több női hallgató tanul a szakon.

Nemek megoszlása az emberi erőforrás tanácsadó szakon (N=81)

Évfolyam / Nem	Fő
Végzősők	31
Férfi	2
Nő	29
Új évfolyam	50
Férfi	6
Nő	44

3. táblázat

Forrás: Saját forrás, 2012

Az átlagéletkor a végzős évfolyamnál 30,7 év; az új évfolyamnál 28,9 év. Azért ilyen magas az átlagéletkor, mivel a mintában levelezős hallgatókat is vizsgáltam.

Lakóhelyet tekintve is vegyes képet mutat a minta: a többség a fővárosban él, de jelentős a kisvárosokból érkezők száma is (4. táblázat).

Lakhely szerinti megoszlás az emberi erőforrás tanácsadó szakon (N=81)

<i>Évfolyam / Lakhely</i>	<i>Fő</i>
Végzősök	31
Falu	2
Főváros	17
Kisváros	10
Megyeszékhely	1
Nagyközség	1
Új évfolyam	50
Falu	7
Főváros	27
Kisváros	11
Megyeszékhely	3
Nagyközség	2
Végösszeg	81

4. táblázat

Forrás: Saját forrás, 2012

A kérdőív az előzetes munkatapasztalatra is rákérdez: előzetes munkatapasztalat bármilyen területen, illetve előzetes munkatapasztalat a szakmában. A végzős évfolyamnak összesen átlagosan 9,2 év munkatapasztalata van, az új évfolyamnak 7,8 év munkatapasztalata van összesen átlagban.

A szakterületen szerzett munkatapasztalat idejét mutatja be az alábbi táblázat:

Előzetes szakmai tapasztalat bemutatása a hallgatói mintán (N=81)

<i>Évfolyam</i>	<i>Összes hallgató</i>	<i>Szakmai tapasztalata van (fő)</i>	<i>%</i>	<i>Átlag év</i>
Végzősök	31	12	38,71%	2,53
Új évfolyam	50	21	42,00%	3,95
<i>Átlag</i>		16,5	40,35%	3,24

5. táblázat

Forrás: Saját forrás, 2012

Leolvasható az 5. sz. táblázatról, hogy az új évfolyamból százalékosan többen dolgoznak hosszabb ideje a szakmában (42%), amit tanulnak, mint a végzősök (38,7%).

Eredmények bemutatása:

7. kérdés: Kérem, fejezze be az alábbi mondatot: „a.) *HR területen* / b.) *Tanácsadóként az az ember fogja magát jól érezni, aki...*”

A 7. kérdés két részből álló nyitott kérdés, a 6. és 7. sz. táblázat mutatja be a kapott eredményeket. A hallgatóknak itt lehetőségük van különbséget tenni a HR és a tanácsadás területe között.

A hallgatói minta válaszai a 7. a.) kérdésre: „HR területen az az ember fogja magát jól érezni, aki...” (N=81)

Végzősök			Új évfolyam		
Kategória	Előfordulás	%	Kategória	Előfordulás	%
Emberekkel való jó kapcsolat	15	48%	Emberekkel való jó kapcsolat	14	28%
Szakmailag felkészült	7	23%	Proaktív	10	20%
Proaktív	3	10%	Szakmailag felkészült	9	18%
Egyéb	2	6%	Szeret számokkal foglalkozni	7	14%
Elhivatott	1	3%	Egyéb	6	12%
Empatikus	1	3%	Kommunikációs érzék	3	6%
Segítségnyújtás	1	3%	Empatikus	1	2%
Szeret számokkal foglalkozni	1	3%			
Végösszeg	31	100%	Végösszeg	50	100%

6. táblázat

Forrás: Saját forrás, 2012

A táblázatokról leolvasható, hogy a hallgatók szerint HR területen az fogja magát jól érezni, aki szeret emberekkel foglalkozni: mind a két mintánál ez szerepel az első helyen, és százalékosan is kimagasló eredményt mutat: 48, illetve 28%-kal lett első. A végzősöknél a második érték 25%-kal maradt alul, az új évfolyamnál kevésbé kiemelkedő az első hely: 8%-kal következik a második. A második és harmadik helyre százalékos megoszlásban is hasonló kategóriák kerültek: a proaktív és a szakmailag felkészült jelzők. A proaktivitást az új évfolyam ítéli magasabbra (20%), a végzősök a harmadik helyre sorolják ugyan, viszont nem kiemelkedő százalékkal (10%). A szakmai felkészültség mindkét évfolyamnak fontos: 23% (végzősök) és 18% (új évfolyam) a százalékos eredmény.

Összességében – kimagasló eredménnyel – az emberekkel való jó kapcsolat kerül ki a hallgatók számára legfontosabbnak a HR szakmát tekintve.

A hallgatói minta válaszai a 7. b.) kérdésre: „Tanácsadóként az az ember fogja magát jól érezni, aki...” (N=81)

Végzősök			Új évfolyam		
Kategória	Előfordulás	%	Kategória	Előfordulás	%
Segítségnyújtás	11	35%	Empatikus	13	26%
Emberekkel való jó kapcsolat	8	26%	Emberekkel való jó kapcsolat	12	24%
Empatikus	5	16%	Segítségnyújtás	8	16%
Szociabilitás	4	13%	Szakmailag felkészült	5	10%
Elhivatott	1	3%	Elhivatott	4	8%
Problémamegoldás	1	3%	Problémamegoldás	4	8%
Szakmailag felkészült	1	3%	Egyéb	2	4%
			Szociabilitás	2	4%
Végösszeg	31	100%	Végösszeg	50	100%

7. táblázat

Forrás: Saját forrás, 2012

A kérdés második felére adott válaszokban a tanácsadó szakmára kellett ugyanígy válaszolniuk, és az eredmény is hasonló lett: ugyanazok a kategóriák szerepelnek az első három helyen a két mintánál. A végzősöknél a segítségnyújtás kategória (35%) 9%-kal magasabb helyen végzett, mint az új évfolyamnál az empátia képessége. A végzős évfolyamnál erőteljesebbek a százalékos megoszlások: differenciáltak a válaszaikkal, ez abból következhet, hogy ők már jobban ismerik a tanácsadói szakmát. A kitöltéskor éppen az adott szakmából készültek záróvizsgára, szemben az új évfolyammal, akik az első egyetemi órájukat töltötték és nem voltak még a kitöltéskor nagy valószínűséggel határozott elképzeléseik a szakmáról. A HR szakmáról alkotott kimagasló „emberekkel való jó kapcsolat” kategória ennél a kérdésnél is előkelő helyen szerepel magas százalékokkal (26-24%).

Összességében elmondható, hogy a tanácsadói szakmára vonatkozóan fontosabbnak ítélték a segítségnyújtással kapcsolatos értékeket, képességeket, különbséget téve ezzel a két szakma között. A válaszok a tanácsadói szakmát tekintve differenciáltabbak, mint a HR szakmára adott válaszok a végzős évfolyam esetében. Az új évfolyamra mindkét kérdésnél jellemző, hogy kevésbé differenciáltak.

8. kérdés: Mit gondol, milyen képességekre van leginkább szüksége egy felkészült a.) HR szakembernek / b.) tanácsadónak?

A 8. kérdés az előzőhöz hasonlóan szintén két pontból álló nyitott kérdés, eredményeit a 8. és 9. táblázat mutatja be. E kérdéssel képességekre kérdeztem rá: a HR-es és a tanácsadói képességekre a hallgatók véleménye alapján.

A hallgatói minta válaszai a 8. a.) kérdésre: milyen képességekre van leginkább szüksége egy felkészült HR szakembernek (N=200)

Végzősök			Új évfolyam		
Képesség	Előfordulás	%	Képesség	Előfordulás	%
Kommunikációs	17	20%	Kommunikációs	11	10%
Precizitás, pontosság	14	16%	Empátia	11	10%
Problémamegoldási	12	14%	Problémamegoldási	11	10%
Szervezési	9	11%	Szakmai tudás	8	7%
Együttműködési	5	6%	Precizitás, pontosság	8	7%
Strukturált gondolkodás	4	5%	Strukturált gondolkodás	8	7%
Kreatív	3	4%	Határozottság	8	7%
Nyelvtudás	3	4%	Pszichológiai ismeretek	7	6%
Stressztűrési	3	4%	Szervezési	7	6%
Szakmai tudás	3	4%	Komplex feladatmegoldás	7	6%
Empátia	2	2%	Számolási	6	5%
Rugalmasság	2	2%	Jogi ismeretek	5	4%
Számolási	2	2%	Stressztűrési	4	3%
Önállóság	2	2%	Nyelvtudás	3	3%
Egyéb	4	5%	Együttműködési	3	3%
			Egyéb	8	7%
Végösszeg	85	100%	Végösszeg	115	100%
Átlagos képesség szám	2,7		Átlagos képesség szám	2,3	

8. táblázat

Forrás: Saját forrás, 2012

Ennél a kérdésnél is látszik, hogy a végzős hallgatók magasabb százalékkal helyeztek el képességet az első helyen: a kommunikációs képesség végzett az élen mind a két mintánál (20%, illetve 10%). Az új évfolyamnál megfigyelhető, hogy 3 darab első, 4 darab második és 3 darab harmadik helyezett képesség is szerepel a listájukon: ez szintén arra vezethető vissza, hogy nincs még határozott elképzelésük a HR szakmában használt képességekről. Ezt igazolja az „egyéb” kategória magas száma is: oda azokat a válaszokat soroltam, melyek nem voltak egyértelműen beilleszthetők egyik előző kategóriába sem. Az átlagos képesség számot tekintve a végzős hallgatók több képességet soroltak fel 0,4 ponttal, mint az új évfolyam.

A hallgatói minta válaszai a 8. b.) kérdésre: milyen képességekre van leginkább szüksége egy felkészült tanácsadónak (N=205)

Végzősök			Új évfolyam		
Képesség	Előfordulás	%	Képesség	Előfordulás	%
Empátia	25	32%	Empátia	35	28%
Kommunikációs	21	27%	Kommunikációs	21	17%
Problémamegoldás	13	16%	Pszichológiai	12	10%
Szakmai tudás	5	6%	Szakmai tudás	12	10%
Türelem	4	5%	Problémamegoldás	10	8%
Együttműködési	4	5%	Segítőkészség	8	6%
Nyitottság	3	4%	Nyitottság	7	6%
Egyéb	4	5%	Határozottság	5	4%
			Egyéb	5	4%
			Szervezési	4	3%
			Kreativitás	3	2%
			Türelem	2	2%
			Nyelvtudás	2	2%
Végösszeg	79	100%	Végösszeg	126	100%
Átlag képesség szám	2,55		Átlag képesség szám	2,52	

9. táblázat

Forrás: Saját forrás, 2012

A tanácsadói képességek felsorolásánál egyezés van az első és második helyen: az empátia került az első, a kommunikációs képesség a második helyre mindkét mintánál. A végzős évfolyam ismét magasabb százalékos eredménnyel hozta ki: 4%-kal magasabb. A kategóriák száma is arra enged következtetni, hogy a végzős évfolyam konkrétabban meg tudja nevezni a szakma által elvárt képességeket: a végzősök összesen 8, az újak 16 kategóriát állítottak fel. Az átlagos képesség szám is a végzősöknél magasabb, de nem jelentősen.

Átlagosan a HR területen szükséges képességekhez tudtak több képességet felsorolni, több kategóriában. A tanácsadói képességeket a végzősök összeszedettebben, magasabb előfordulási aránnyal nevezték meg.

A HR-es mintában a vezető képességek: kommunikációs, precizitás, empátia, problémamegoldás, melyeket a szakmai ismeretek, az együttműködés és a strukturált gondolkodás követ, a tanácsadói vezető képességek a hallgatók szerint: empátia, kommunikáció, problémamegoldás és ezt követik szorosan a szakmai és pszichológiai ismeretek. Az összesítésből látszik, hogy közel azonos képességeket soroltak fel a két szakmához, a tanácsadói szakmát konkrétabban, kevesebb képességgel írták le, mint a HR szakmát.

Kiemelném a kommunikációs képességek jelentőségét: Szilágyi (2000) leírja, hogy a tanácsadás fő eszköze a beszéd, a célzott beszélgetés. Ezt igazolni látszik az eredmény is: a hallgatók szerint is kiemelkedő fontossággal bír a kommunikáció.

9. kérdés: Ajánlaná-e az emberi erőforrás tanácsadó szakot a HR terület iránt érdeklődőknek?

A 9. kérdés egy eldöntendő kérdés, mely arra irányult, hogy ajánlaná-e a hallgató az emberi erőforrás tanácsadó szakot a HR terület iránt érdeklődőknek.

A hallgatói minta válaszai a 9. kérdésre: ajánlaná-e az emberi erőforrás tanácsadó szakot a HR terület iránt érdeklődőknek (N=81)

		Igen	Nem
Végzősök	<i>Nappali</i>	1	6
	<i>Levelező</i>	16	8
Új évfolyam	<i>Nappali</i>	1	1
	<i>Levelező</i>	39	9
Összesen		57	24
%		70%	30%

10. táblázat

Forrás: Saját forrás, 2012

Az eredmény: összesen 70%-a a hallgatóknak ajánlaná az emberi erőforrás tanácsadó szakot a HR pályán elhelyezkedni kívánóknak. Évfolyamonként lebontva a végzősök csupán 55%-a ajánlaná, a maradék 45% nem. Az új évfolyamnál mindössze 20% nem ajánlja, a maradék 80% pedig igen.

10. kérdés: Milyen mértékben ajánlja, mennyire tartja fontosnak a felsorolt ismeretek elsajátítását a HR terület iránt érdeklődőknek?

A 10. kérdés arra irányult, hogy az egyes felsőoktatásban elsajátítandó ismereteket mennyire találják fontosnak a hallgatók. Ötfokú skála segítségével kell eldönteniük 19 elemről, hogy az adott ismeret mennyire fontos a HR terület iránt érdeklődőknek. Ezeket az elemeket a HR-ben érintett felsőoktatási szakok képzési és kimeneti követelményeiből válogattam össze. A 11. táblázat mutatja be az eredményt.

A hallgatói minta válaszai a 10. kérdésre: az elsajátítandó ismeretek fontosságára vonatkozó sorrend felállítása (N=81)

Végzősök			Új évfolyam		
Ismeret	Átlagpont	Szórás	Ismeret	Átlagpont	Szórás
Emberi erőforrás menedzsment ismeretek	4,74	0,51	Releváns szakmai gyakorlat	4,62	0,67
Releváns szakmai gyakorlat	4,65	0,55	Emberi erőforrás menedzsment ismeretek	4,58	0,70
Jogi alapismeretek	4,61	0,67	Kommunikációs ismeretek	4,48	0,76
Kommunikációs ismeretek	4,61	0,62	Idegen nyelv(ek) ismerete	4,4	0,86
Idegen nyelv(ek) ismerete	4,42	0,76	Szervezetfejlesztési ismeretek	4,38	0,73
Munkaerőpiaci- és foglalkoztatáspolitikai ismeretek	4,42	0,67	Munkaerőpiaci- és foglalkoztatáspolitikai ismeretek	4,36	0,83
Szervezetfejlesztési ismeretek	4,35	0,88	Jogi alapismeretek	4,32	0,74
Vezetési- és szervezéstudományi ismeretek	4,13	0,67	Vezetési- és szervezéstudományi ismeretek	4,12	0,87
Pszichológiai ismeretek	4,03	0,91	Pszichológiai ismeretek	4,02	0,89
Informatikai alapismeretek	4	0,97	Pénzügyi ismeretek	3,7	1,04
Európai Unió ismeretek	3,87	0,99	Informatikai alapismeretek	3,68	0,91
Közgazdasági ismeretek	3,77	0,88	Szociológiai ismeretek	3,68	0,94
Pénzügyi ismeretek	3,58	1,12	Közgazdasági ismeretek	3,68	0,98
Marketing ismeretek	3,48	1,00	Marketing ismeretek	3,62	0,97
Szociológiai ismeretek	3,23	0,76	Európai Unió ismeretek	3,42	1,07
Andragógiai ismeretek	3,19	1,01	Andragógiai ismeretek	3,36	1,10
Matematikai és statisztikai ismeretek	3,16	1,04	Matematikai és statisztikai ismeretek	3,08	1,18
Neveléstudományi ismeretek	2,68	0,87	Neveléstudományi ismeretek	2,94	1,11
Politológiai ismeretek	2,55	0,99	Politológiai ismeretek	2,9	0,95

11. táblázat

Forrás: Saját forrás, 2012

A végzősöknél a legfontosabbnak ítélt ismeret az emberi erőforrás menedzsment ismeretek, 4,74 átlagponttal, ami 0,16 ponttal magasabb, mint az új évfolyam átlagpontja ugyanerre az ismeretre. A végzősöknél a második helyen szereplő releváns szakmai gyakorlat is magasabb értékkel szerepel, mint az új évfolyamnál ugyanez az ismeret, mely az első helyre ítélt érték. Az új évfolyamnak fontosabb a szakmai gyakorlat, mint a végzősöknél, akik az emberi erőforrás menedzsment ismereteket tartják a legfontosabbnak, viszont a következő értékek átlagpontjai közötti különbség kicsi: 0,09-0,04, tehát nem beszélhetünk

nagy eltérésekről. A végzősöknél harmadik helyen szereplő jogi ismeretek 0,29 ponttal magasabb helyen szerepel, mint az újaknál.

Az utolsó négy helyen szereplő ismeretekben megegyezik a két minta: az újak kevésbé pontozták le ezen ismereteket, mint a végzős évfolyam. A végzősök körében legnagyobb a szórás a pénzügyi, matematikai és andragógiai ismereteknél; a legkisebb az emberi erőforrás menedzsment ismereteknél. Az új évfolyamnál a legnagyobb a matematikai, neveléstudományi és andragógiai ismereteknél, legkisebb a szakmai gyakorlatnál.

Érdekes megjegyezni, hogy az ismeretek közül a legmagasabban értékelt ismeretek az emberi erőforrás tanácsadó szak képzési és kimeneti követelményeiben szerepelnek (emberi erőforrás menedzsment, szakmai gyakorlat, jog, munkaerő-piaci- és foglalkoztatáspolitikai ismeretek).

Összességében elmondható, hogy a végzősök magasabb pontszámokat adtak szélesebb skálán, mint az új évfolyam, akik csekély különbséget tettek az adott ismeretek között, ez köszönhető annak is, hogy a kitöltéskor még nem voltak mesterképzési szakon szerzett tapasztalataik.

4.2 Kérdőív HR-es szakemberek körében

Az alábbiakban áttekintem a HR szakemberek válaszait az önálló szerkesztésű kérdőív kérdéseire a kérdések sorrendjében.

Minta bemutatása:

A HR-es mintában a nemek aránya 12%-88% a nők javára, ez mutatja, hogy a szakmában jellemzően több hölgy dolgozik (ez az arány a hallgatóknál is hasonló képet mutat):

Nemek aránya a HR szakemberek körében (N=100)

Nemek aránya	
Férfi	12
Nő	88
Végösszeg	100

12. táblázat

Forrás: Saját forrás, 2012

A minta alapján a 100 fő átlagéletkora: 34,2 év.

A lakóhely szerinti megoszlást tekintve a minta 71%-a a fővárosban lakik és a maradék 29% megoszlik a településtípusok között:

A HR minta lakóhely szerinti megoszlása (N=100)

<i>Lakóhely szerinti megoszlás</i>	
Budapest	71
Kisváros	14
Megyeszékhely	8
Falu	4
Nagyközség	3
Végösszeg	100

13. táblázat

Forrás: Saját forrás, 2012

HR területen szerzett tapasztalat átlagban: 6,45 év. Ez magasabb, mint a hallgatóknál a szakmában eltöltött tapasztalat (3,24 év).

A munkahely típusa szerinti megoszlást a 14. táblázat mutatja be, melyből látszik, hogy a minta legnagyobb része, 69% beosztott, ezen belül is 42% nagyvállalatnál dolgozik. 19%-ban középvezetőket sikerült elérni, akik 13%-a szintén nagyvállalatnál középvezető. A minta 9%-a felsővezető, akik közül hét válaszadó nagyvállalat felső vezetésében tevékenykedik. Ez mutatja azt is, hogy leginkább nagyvállalatok esetében beszélhetünk arról, hogy a HR a felső vezetés része.

A HR minta megoszlása munkahely típusa és beosztás szerint (N=100)

<i>Munkahely típusa és beosztás szerint</i>					
	Beosztott	Egyéb	Felsővezető	Középvezető	Végösszeg
Egyéb	5				5
Kisvállalat	4			3	7
Középvállalat	17		2	2	21
Magánvállalkozás	1	2		1	4
Nagyvállalat	42	1	7	13	63
Végösszeg	69	3	9	19	100

14. táblázat

Forrás: Saját forrás, 2012

A 15. táblázat a munkahely szektorát és a beosztást vizsgálja. Ugyanannyi, azaz 47-47%-a a mintának dolgozik a szolgáltatási szektorban, mint a vállalati szektorban.

A HR minta megoszlása munkahely szektora és beosztás szerint (N=100)

<i>Szektor és beosztás szerint</i>					
	Beosztott	Egyéb	Felsővezető	Középvezető	Végösszeg
Egyéb	4			2	6
Szolgáltató szektor	34	3	1	9	47
Vállalati szektor	31		8	8	47
Végösszeg	69	3	9	19	100

15. táblázat

Forrás: Saját forrás, 2012

Eredmények bemutatása:

11. kérdés: Mit gondol, milyen képesességekre van leginkább szüksége egy felkészült HR szakembernek?

E kérdés vonatkozik arra, hogy melyek azok a képességek, amelyek egy felkészült HR szakember számára fontosak (16. táblázat). Ez összehasonlítható a hallgatóknak feltett 8. kérdéssel, ahol szintén képességekre kérdeztem.

HR szakemberek által felsorolt képességek előfordulás szerint (N=329)

HR szakemberek képességei		
<i>Képesség</i>	<i>Előfordulás</i>	<i>%</i>
Kommunikációs	55	17%
Empátia	37	11%
Szakmai ismeretek	21	6%
Emberismeret	19	6%
Problémamegoldás	17	5%
Stratégiai gondolkodás	15	5%
Nyitottság	13	4%
Szervezési	13	4%
Határozottság	10	3%
Kreativitás, innováció	10	3%
Pontosság, precizitás	10	3%
Türelem	10	3%
Proaktivitás	9	3%
Munkajogi ismeretek	8	2%
Rendszerszemlélet	7	2%
Szervezetfejlesztési	7	2%
Előadói	6	2%
Szakmai tapasztalat	6	2%
Alkalmazkodás	5	2%
Segítőkészség	5	2%
Együttműködés	4	1%
Stressztűrés	4	1%
Ügyfél centrikusság	4	1%
Időgazdálkodás	3	1%
Nyelvtudás	2	1%
Egyéb	29	9%
Végösszeg	329	100%

16. táblázat

Forrás: Saját forrás, 2012

Az eredményről elmondható, hogy nagyon sokféle képesség, összesen 329 darab bukkant fel a HR szakemberek válaszaiban, ami azt jelenti, hogy átlagosan 3,29 képességet soroltak fel, mely magasabb szám, mint a hallgatók által felsorolt átlagos képesség szám (2,7

és 2,3). Viszont a százalékos megoszlás nagyon elaprózódik: az első három helyen lévő képességek százaléka alig magasabb a többinél, míg a hallgatóknál ez a kép egységesebb.

A hallgatókhoz hasonlóan a gyakorló szakemberek is a kommunikációs képességet helyezik az első helyre (17%), második az empátia (11%), a harmadik helyen az emberismeret és a szakmai ismeretek állnak (6-6%). A hallgatói mintákkal összevetve elmondható, hogy hasonló képességek fordultak elő, a HR szakemberek a terület komplexitása miatt új elemeket is behoztak, melyeket a hallgatók nem neveztek meg, pl.: rendszerszemlélet, stratégiában való gondolkodás, szervezetfejlesztés, szakmai tapasztalat elkülönítése a szakmai ismeretektől, előadói képességek, stb. Ez a nyitottabb szemléletmód azzal magyarázható, hogy a HR minden területéről, eltérő munkakörökben dolgozók töltötték ki a kérdőívet. Továbbá az is az oka lehet, hogy a HR-es minta átlag munkatapasztalata 6,45 év, míg a hallgatók szakmában eltöltött tapasztalata összesen 3,24 év.

A kulcsképességek közül az összes megjelenik a felsorolásban: ez remekül mutatja, hogy a Siegrist (1996) által felsorolt képességek mennyire jelentősek a való életben is, nem csak a szakirodalomban. Mindössze az indoklási, értékelési és a felelősségvállalás képessége jelenik meg kevesebbszer.

Kiemelném még, hogy az első három helyen szereplő négy képesség vonatkozik az interperszonális kapcsolatokra, ilyen módon az emberekkel összekapcsolható képesség. A 25 felsorolt képesség közül összesen 12 vonatkozik az emberekkel való kapcsolatra, mely a felsorolt képességek fele. Ez is mutatja azt, hogy a szakemberek számára egyre fontosabbá válik az ember, a munkavállaló, a velük való kapcsolat.

12. kérdés: Kérem, fejezze be az alábbi mondatokat: „HR területen az az ember fogja magát jól érezni, aki a.) szívesen; b.) könnyen; c.) akinek fontos...”

A 12. kérdés három nyitott kérdést foglal magába – három mondatot kell befejezni: a szívesen, könnyen, illetve a fontos szavakkal kérdezek rá azokra az érdeklődési körökre, képességre és értékre, melyek a HR szakmában fontosak a válaszadók szerint.

Az első kérdés az érdeklődésre kérdez rá (17. táblázat) és az eredmény kimagasló: 65%-a a mintának azt válaszolta, hogy a HR-es szívesen foglalkozik emberekkel, az ezt követő érdeklődési kör 61%-kal alacsonyabb. Emellett további 12% vonatkozik olyan állításra, mely az emberekkel való foglalkozáshoz köthető. Elmondható, hogy az eredmény is igazolja azt az állítást, miszerint a HR szakma új irányvonala az „ember” felé fordulás.

A HR minta válaszai a 12.a.) kérdésre: HR területen az az ember fogja magát jól érezni, aki szívesen... (N=100)

A HR-es szívesen...	
<i>Állítás</i>	<i>Előfordulás</i>
Foglalkozik emberekkel	65
Foglalkozik számokkal	4
Kommunikál	4
Old meg problémát	4
Segít	4
Adminisztrál	3
Hoz döntéseket	3
Dolgozik a szakmájában	2
Elemez, tervez	2
Kezeli az embereket erőforrásként	2
Tanul	2
Egyéb	5
Végösszeg	100

17. táblázat

Forrás: Saját forrás, 2012

A HR minta válaszai a 12.b.) kérdésre: HR területen az az ember fogja magát jól érezni, aki könnyen... (N=100)

A HR-es könnyen...	
<i>Állítás</i>	<i>Előfordulás</i>
Épít ki kapcsolatokat	44
Kommunikál	18
Alkalmazkodik a változásokhoz	14
Reagál a problémákra	11
Egyeztet a cég és a munkavállalók érdekeit	4
Tanul	4
Egyéb	5
Végösszeg	100

18. táblázat

Forrás: Saját forrás, 2012

A képességre irányuló kérdésnél is az előzőhöz hasonló eredményt láthatunk (18. táblázat): 44% szerint a HR-es könnyen épít ki kapcsolatokat, 18% szerint jó kommunikál és 14% szerint könnyen reagál a változásokra. Összességében itt is az előzőhöz hasonló a tendencia: többségben vannak azok a válaszok, melyek az emberekkel való foglalkozásra irányulnak.

A HR minta válaszai a 12.c.) kérdésre: HR területen az az ember fogja magát jól érezni, akinek fontos... (N=100)

A HR-esnek fontos...	
<i>Állítás</i>	<i>Előfordulás</i>
Hogy a munkavállalók jól érezzék magukat	36
A hivatása	11
A vállalat és ember közötti harmónia	10
Hogy fejlessze tudását	8
A változatos munka	7
A vállalat érdekei	6
A hatékonyság	5
A precizitás	5
A problémamegoldás	5
Hogy segíteni tudjon másoknak	4
Egyéb	3
Végösszeg	100

19. táblázat

Forrás: Saját forrás, 2012

A harmadik, az értékre kérdező pontnál (19. táblázat) új elem jelenik meg, kiegészítve az eddigi emberrel foglalkozó eredményeket: megjelenik a másokon való segítség, mint érték. A minta 36%-a válaszolta azt, hogy a HR-esnek fontos, hogy a munkavállalók jól érezzék magukat. További 11%-nak fontos a hivatása, 10%-nak pedig az, hogy megteremtse a harmóniát a vállalat és ember között.

Mind a három válaszban látni lehet, hogy azok az érdeklődési körök, képességek és értékek állnak minden esetben az első helyen, melyek az emberekkel kapcsolatos tevékenységeket jelölnek.

13. kérdés: Milyen Ba/BSc vagy Ma/MSc szakot/szakokat ajánlana annak, aki a HR terület iránt érdeklődik?

A 13. kérdés a pályaismeretre kérdez rá, hogy mely szakokat ajánlanák a ma gyakorló HR szakemberek azoknak, akik most jelentkeznének a felsőoktatásba és a HR területe iránt érdeklődnek (20. táblázat).

A pályaismeretre vonatkozóan változatos válaszokat adtak a szakemberek: 15%-a a mintának a közgazdasági területet ajánlja, 14% konkrétan az emberi erőforrás szakot, 11-11% az andragógiát és az emberi erőforrás tanácsadó szakot. Elgondolkodtató adat, hogy a minta 14%-a a bolognai változtatások óta nem induló szakot nevezett meg, 10% pedig egyáltalán nem tudott megnevezni felsőoktatási HR-ben érintett szakot.

A HR minta válaszai a 13. kérdésre: Milyen Ba/BSc vagy Ma/MSc szakot/szakokat ajánlana annak, aki a HR terület iránt érdeklődik? (N=140)

<i>Ajánlott szak</i>	<i>Előfordulás</i>	<i>%</i>
Közgazdasági	21	15%
Emberi erőforrás	20	14%
Andragógia	16	11%
Emberi erőforrás tanácsadó	15	11%
Pszichológia	13	9%
Jogi	7	5%
Vezetés és szervezés	5	4%
Szociológia	3	2%
Kommunikáció	2	1%
Bölcsész	1	1%
Gazdálkodás és menedzsment	1	1%
Pedagógia	1	1%
Nem létező	19	14%
Nem tud megnevezni	14	10%
Mindegy	2	1%
Végösszeg	140	100%

20. táblázat

Forrás: Saját forrás, 2012

14. kérdés: Milyen szakmai végzettséggel rendelkező kollegát tud elképzelni Ön a saját csapatába?

A 14. kérdés is a pályaismerthez köthető: milyen szakon végzett kollegával dolgozna együtt szívesen egy HR-es egy csapatban (21. táblázat).

22% itt is a közgazdasági végzettséget nevezte meg, 16% mondja, hogy bármilyen HR irányú végzettség megfelel, 9% a pszichológiát nevezte meg. Az előző kérdésben harmadik helyen szereplő andragógia 6%-kal a negyedik, az emberi erőforrás tanácsadó 2%-kal a hetedik.

E kérdésnél az előzőtől eltérő eredmények születtek, mivel itt már személyesebb a kérdés hangvétele – a saját csapatába jobban megválogatja az ember, hogy kit venne fel. A minta 11%-a gondolja úgy, hogy mindegy milyen végzettséggel rendelkezik a csapattársa, 2% nem tud végzettséget megnevezni és 7% dolgozna olyannal, akinek a végzettsége ma már nem induló szak.

A HR minta válaszai a 14. kérdésre: Milyen szakmai végzettséggel rendelkező kollegát tud elképzelni Ön a saját csapatába? (N=122)

<i>Szakmai végzettség</i>	<i>Előfordulás</i>	<i>%</i>
Közgazdasági	27	22%
Bármilyen HR	20	16%
Pszichológia	11	9%
Andragógia	7	6%
Jogi	7	6%
TB ügyintéző	5	4%
Emberi erőforrás tanácsadó	3	2%
Felsőfokú	3	2%
Pedagógia	3	2%
Bölcsész	2	2%
Emberi erőforrás	2	2%
Főiskola	2	2%
Szociológia	2	2%
Bérszámfejtő	1	1%
Marketing	1	1%
Vezetés és szervezés	1	1%
Nem tudja	3	2%
Nem létező	8	7%
Mindegy	14	11%
Végösszeg	122	100%

21. táblázat

Forrás: Saját forrás, 2012

15. kérdés: Milyen mértékben ajánlja, mennyire tartja fontosnak a felsorolt ismeretek elsajátítását a HR terület iránt érdeklődőknek?

A 15. kérdésre adott válaszok, az ismeretek rangsorolása összehasonlítható a hallgatók által felállított sorrenddel (22. táblázat).

A gyakorló szakemberek az első helyre két ismeretet soroltak: a jogi és az emberi erőforrás menedzsment ismereteket. A második helyen a kommunikációs ismeretek állnak (4,49) 0,13 ponttal lentebb, a harmadik helyen az idegen nyelvek állnak (4,24) az első helytől 0,38 pont távolságra. A szórás az andragógiai és matematikai ismereteknél a legnagyobb, a legkisebb a jogi alapismereteknél.

A HR minta válaszai a 15. kérdésre: az elsajátítandó ismeretek fontosságára vonatkozó sorrend felállítása (N=100)

<i>Ismeret</i>	<i>Átlagpont</i>	<i>Szórás</i>
Jogi alapismeretek	4,62	0,66
Emberi erőforrás menedzsment ismeretek	4,62	0,68
Kommunikációs ismeretek	4,49	0,73
Idegen nyelv(ek) ismerete	4,24	0,84
Releváns szakmai gyakorlat	4,23	0,89
Munkaerőpiaci- és foglalkoztatáspolitikai ismeretek	4,17	0,88
Szervezetfejlesztési ismeretek	3,95	0,90
Vezetési- és szervezéstudományi ismeretek	3,88	0,90
Pszichológiai ismeretek	3,83	0,93
Informatikai alapismeretek	3,67	0,90
Közgazdasági ismeretek	3,61	0,95
Pénzügyi ismeretek	3,25	0,97
Szociológiai ismeretek	3,24	0,99
Andragógiai ismeretek	2,99	1,04
Marketing ismeretek	2,97	1,02
Európai Unió ismeretek	2,95	1,01
Matematikai és statisztikai ismeretek	2,71	1,04
Neveléstudományi ismeretek	2,55	0,99
Politológiai ismeretek	2,26	0,93

22. táblázat

Forrás: Saját forrás, 2012

Összességében elmondható, hogy a HR szakemberek értékelték a három minta közül az ismereteket a legszélesebb skálán. A hallgatók által első és második helyre értékelt szakmai gyakorlat itt az ötödik helyen szerepel 4,23-as átlagponttal, ami 0,2-vel kevesebb, mint a hallgatók ítélete. A HR-es mintában első jogi ismeretek 0,15 átlagponttal több, mint a hallgatók által adott pontszám. A másik nyertes emberi erőforrás menedzsment ismeretek a hallgatóknál összesen 4,66 pontot, míg a HR-es mintán 4,62 pontot ért. A kevésbé fontos ismeretek terén megegyezik a két minta véleménye.

4.3 Super-féle munkaérték vizsgálat eredményei

A második módszer, mellyel a két mintát vizsgáltam, az a Super-féle munkaérték kérdőív, melynek eredményeit a 23. és 24. táblázat mutatja be.

A hallgatói minta Super-féle munkaérték kérdőív eredményei (N=81)

Végzősök			Új évfolyam		
Értékek	Átlagpont	Szórás	Értékek	Átlagpont	Szórás
Munkával kapcsolatos biztonság	12,65	1,58	Önérvényesítés	12,20	2,19
Változatosság	12,42	2,17	Változatosság	12,14	1,84
Társas kapcsolatok	12,23	1,76	Altruizmus	11,92	2,05
Önérvényesítés	12,03	2,30	Anyagiak	11,76	2,38
Altruizmus	12,03	2,60	Munkával kapcsolatos biztonság	11,72	2,08
Szellemi ösztönzés	11,55	2,35	Függetlenség	11,72	2,25
Felügyeleti viszonyok (hierarchia)	11,16	1,97	Felügyeleti viszonyok (hierarchia)	11,62	1,94
Anyagiak	11,13	2,77	Presztízis	11,62	2,46
Függetlenség	11,10	2,02	Szellemi ösztönzés	11,26	2,07
Kreativitás	10,81	2,73	Társas kapcsolatok	11,12	2,29
Presztízis	10,77	2,35	Esztétikum	11,06	2,85
Munkateljesítmény	10,61	1,58	Fizikai környezet	11,00	2,42
Fizikai környezet	10,45	2,73	Kreativitás	10,84	2,56
Irányítás	9,32	3,35	Irányítás	10,66	2,58
Esztétikum	7,97	2,65	Munkateljesítmény	10,40	2,56

23. táblázat

Forrás: Saját forrás, 2012

A hallgatói mintáról elmondható, hogy megjelennek a pálya specifikus értékválasztások a vezető- és az elutasított értékekben egyaránt (Szilágyi, 2010). A végzősöknél magasabb intenzitással szerepelnek az értékek és differenciáltabbak, míg az új évfolyamra a differenciálatlanság jellemző, alacsony intenzitással. A végzősök számára a legfontosabb érték a biztonság, ezt követi a pálya specifikus változatosság, a társas kapcsolatok és az önérvényesítés/altruizmus (12,03). Az altruizmus az önérvényesítéssel együtt szerepel a 4. helyen a végzős hallgatóknál, így a vezető értékek közé sorolhatjuk. Az új évfolyamnál a vezető értékek másképpen alakulnak: első az önérvényesítés, melyet a változatosság és az altruizmus követ. Az új évfolyamnál a 3. helyen szerepel az altruizmus, a végzősöknél a 4. helyen, ám a végzősöknél magasabb átlagpontot kapott.

Nagy a különbség az egyik pálya specifikus értéknél, a társas kapcsolatoknál: a végzősök 3. helyen (12,23 ponttal) hozzák, az új évfolyam a 8. helyre sorolja 11,12-es ponttal.

Jelentős még az anyagiak helye a sorrendekben: a végzősöknél a 7. helyen, az új évfolyamnál a 4. helyen szerepel közel azonos átlagponttal.

Az elutasított értékekben is megfigyelhető eltérés: az esztétikum, mely a végzősöknél a legutolsó (7,97 ponttal), az új évfolyamnál a 9. helyet foglalja el 11,06 átlagponttal, ami sokkal magasabb. Közel azonos átlagponttal utasítja el mind a két évfolyam a fizikai környezetet és a munkateljesítményt, eltérő intenzitással, de az irányítást is elutasítják az évfolyamok.

A végzősöknél a legnagyobb szórás az esztétikumnál van, a legkisebb pedig a munkával kapcsolatos biztonság és a munkateljesítmény értékeknél. Az új évfolyamnál szintén az esztétikum mutatja a legnagyobb szórást, a legkisebbet a változatosság.

Összességében megfigyelhetőek pálya specifikus értékek, mint vezető értékek mindkét évfolyamnál azzal a különbséggel, hogy az új évfolyamnál átrendeződés figyelhető meg (anyagiak kerülnek előtérbe, háttérbe szorulnak a társas kapcsolatok).

A HR szakemberek Super-féle munkaérték kérdőív eredményei (N=100)

Értékek	Átlagpont	Szórás
Változatosság	12,11	1,77
Munkával kapcsolatos biztonság	11,99	2,00
Önérvényesítés	11,93	1,82
Kreativitás	11,65	2,28
Felügyeleti viszonyok (hierarchia)	11,52	1,97
Társas kapcsolatok	11,48	2,04
Szellemi ösztönzés	11,44	1,91
Anyagiak	11,27	2,31
Altruizmus	11,16	2,61
Munkateljesítmény	11,10	1,72
Presztízs	11,08	2,03
Függetlenség	10,89	1,93
Fizikai környezet	10,86	2,48
Irányítás	9,17	2,69
Esztétikum	8,23	2,86

24. táblázat

Forrás: Saját forrás, 2012

A HR-es mintáról szintén elmondható, hogy megjelennek a pálya specifikus értékek a változatosság (1.) és az önérvényesítés (3.) értékeiben. 2. helyen szerepel a munkával kapcsolatos biztonság – azonos intenzitást mutat az új évfolyam választásával. 4. helyen a kreativitás szerepel magasabb átlagponttal (11,65), mely érték a hallgatók ranglistáján a 9.,

illetve a 11. helyen szerepelt. Vezető értéként megjelenik a felügyeleti viszonyok is, mely egyik évfolyamnál sem volt vezető érték, ellenben az új évfolyamnál magasabb átlagpontot kapott (11,62).

A szakemberek által elutasított értékek köre hasonlóságot mutat a végzős hallgatókéval: intenzitásban és értékekben is egyezést mutat (presztízs, fizikai környezet, irányítás, esztétikum). A szórás a legnagyobb az esztétikum értéknél, a legkisebb a munkateljesítménynél.

A két minta értékválasztásairól összességben megállapítható, hogy mutatnak pálya specifikus jellemzőket (változatosság, önérvényesítés): a leginkább a végzős hallgatók, legkevésbé az új évfolyam. A HR szakemberek értékstruktúrája hasonló a végzős hallgatókéhoz. A táblázatokból látszik, hogy a legdifferenciáltabb értékeket a végzős évfolyam értékei mutatják, a legdifferenciálatlanabb az új évfolyamé. A HR-es minta a kettő között szerepel – differenciált, de kevésbé, mint a végzős minta. A végzősök szélesebb skálán, intenzívebb, magasabb pontokat adtak, mint a HR szakemberek.

4.4 Tartalomelemzés

A tartalomelemzés módszerével 20 HR területen megjelent álláshirdetést vizsgáltam.

1. **pozíció megnevezése:** A 25. táblázat bemutatja, hogy a legtöbb az asszisztensi vagy gyakornoki pozíció volt, azt követően a 2-5 vagy több évig terjedő tapasztalattal rendelkező Generalistákat, Specialistákat keresték. Három HR Tanácsadót kerestek és szintén három vezető pozíciójú szakembert.

A vizsgált hirdetésekben a pozíciók megoszlása szintek szerint (N=20)

Szint	Darab
Asszisztens	10
Generalista	4
Tanácsadó	3
Vezető	3
Végösszeg	20

25. táblázat

Forrás: Saját forrás, 2012

2. **a pozíciót hirdető vállalat:** Jellemzően szolgáltató és gyártó cégek kínálták a vizsgált pozíciókat.

3. **elvárt végzettség:** A hirdetésben szereplő végzettségek megnevezése nagyon vegyes képet mutat: a húsz helyből két pozícióhoz elég a középfokú végzettség, a többi tizennyolc helyre viszont már felsőfokú végzettséget kérnek.

Az elvárt végzettségek megoszlása a vizsgált hirdetésekben (N=20)

<i>Végzettség</i>	<i>Darab</i>
Szakirányú felsőfokú	13
Bármilyen felsőfokú	3
Középfokú	2
Konkrét végzettség	2
Végösszeg	20

26. táblázat

Forrás: Saját forrás, 2012

A 18 hirdetésben mindössze két helyen szerepel megnevezve a konkrét végzettség, ezek pedig:

- o „Egyetemi v. főiskolai szakirányú (személyügyi szervező, emberi erőforrás v. munkavállalási tanácsadói) végzettség” – pozíció: HR Adminisztrátor
- o „Közgazdasági MSc vagy BSc diploma ideálisan HR menedzsment szakirány” – pozíció: HR Vezető

A többi 16 helyen egyöntetűen a következő leírást adták a munkáltatók:

- o „Felsőfokú végzettség”, ebből 13 munkáltató hozzátette, hogy szakirányú végzettség

Összességében elmondható, hogy 2 pozícióhoz elég a középfokú végzettség, 3 munkáltatóhoz kell bármilyen felsőfokú végzettség, 2 munkáltató nevez meg konkrét végzettséget és a további 13 munkáltató követel szakirányú felsőfokú végzettséget.

4. **főbb feladatok:** A HR minden területéről vizsgáltam pozíciókat, ám a legjellemzőbb, legtöbbször előforduló főbb feladatokat meg lehet nevezni:

- o Toborzás, kiválasztás;
- o Képzések szervezése, nyilvántartása, képzési tervek kidolgozása;
- o Munkaüggyel kapcsolatos feladatok (adminisztráció, személyes akták nyilvántartása, szerződések elkészítése, stb.);
- o HR Vezető támogatása;
- o Kapcsolattartás partnerekkel, partnercégekkel;
- o Kapcsolattartás a vállalat egyéb osztályaival, munkatársak motiválása;

- o Vállalati HR stratégia betartása, költségvetés kialakítása;
- o Vállalaton belüli belső kommunikáció működtetése, munkatársak folyamatos tájékoztatása;
- o Statisztikák, jelentések készítése;
- o Ad-hoc feladatok, stb.

Ez a felsorolt lista a 20 hirdetésben leggyakrabban előforduló feladattípusokat sorolja fel, tekintet nélkül arra, hogy milyen vállalatról, milyen szintű pozícióról beszélünk.

5. **szükséges főbb kompetenciák, képességek:** a 20 hirdetésben összesen 100 darab készséget, kompetenciát soroltak fel a munkáltatók ez átlagban 5 képesség, kompetencia/hirdetést jelent. A leggyakrabban előforduló képességeket a 27. táblázat tartalmazza.

Leggyakrabban előforduló képességek a vizsgált hirdetésekben (N=100)

<i>Képesség</i>	<i>Előfordulás</i>
Precizitás, Pontosság	13
Kommunikációs képesség	10
Proaktivitás képessége	9
Hatékony feladatmegoldásra vonatkozó képességek	9
Önállóság	8
Szervezőkészség	8
Más emberekkel való jó kapcsolat	8
Csapatmunka	6
Szakmai ismeretek	6
Személyiségre vonatkozó (pl.: empatikus)	5
Megbízhatóság	5
Problémamegoldás	5
Nyitottság	4
Határozottság	2
Vezetői képesség	2
Végösszeg	100

27. táblázat

Forrás: Saját forrás, 2012

Leggyakrabban a pontosság, precizitás fordul elő a hirdetésekben: ez annak is köszönhető, hogy a főbb feladatok között is gyakran előfordul az adminisztrációs, munkaügyi adminisztráció, melyhez elengedhetetlen, hogy a feladatot végző szakember

hibátlanul, pontosan dolgozzon. Második helyre került a kommunikációs képesség (kulcsképeség) – ez már nem kizárólag a HR szakemberre vonatkozó képesség, hanem ez már mutat arra is, hogy a HR szakembernek képesnek kell lenni arra, hogy megfelelő módon kommunikáljon a szervezet tagjaival. A főbb feladatok közül ide lehet sorolni a belső kommunikációt, a munkatársak motiválását, a képzési terv készítését, a kapcsolattartást és a toborzás-kiválasztást.

Harmadik helyen állnak a proaktivitás és a hatékony feladatmegoldásra vonatkozó képességek. A proaktivitás mutat inkább az emberi oldal felé: elébe kell menni a feladatoknak, megfelelő hozzáállással lehetek sikeres. A hatékonyság ilyen előkelő helye a listán azt mutatja, hogy a vállalatoknak igenis fontos a szervezeti hatékonyság, melynek része, hogy a szervezetben működő HR, emberi erőforrás stratégia is hatékony legyen.

6. **pályakezdő megpályázhatja-e eséllyel:** a 20 hirdetés közül 6 pozíciót eséllyel pályázhat meg pályakezdő is, két pozíció pedig kifejezetten nekik szól.
7. **munkavégzés helye:** 9 pozíciót hirdettek meg, a többi 11 az alábbi városokban került meghirdetésre: Debrecen, Dunakiliti, Dunavarsány, Győr, Hatvan, Kecskemét, Miskolc, Mór, Székesfehérvár, Tatabánya.
8. **egyéb** (szerződés időtartama, atipikus foglalkoztatás, stb.): két pozíciónál kerestek munkatársat határozott időtartamra: egy 10 hetes gyakornoki program és egy nem meghatározott idejű HR Koordinátori pozícióra (nem derült ki a hirdetésből, hogy milyen időtartamra szól majd a szerződés).

5. Összefoglalás

Alapvetően három módszerrel vizsgáltam a HR pályát, melyek közül az egyik a kérdőív módszere volt (két darab önálló szerkesztésű kérdőív), a második a Super-féle munkaérték kérdőív, mely egy önértékelő eljárás – e két módszert ugyanazon a két mintán alkalmaztam (emberi erőforrás tanácsadó hallgatók és HR szakemberek). A harmadik módszerrel, a tartalomelemzéssel internetes hirdetéseket elemeztem, melyek a HR területen jelentek meg. A vizsgálatok célja a HR pálya új megközelítésű bemutatása volt az említett módszerek mentén. A munkám célja az, hogy komplex képet adjak a HR szakma világáról három összetevő, három sík mentén: a leendő szakemberek, a gyakorló szakemberek és a munkaerőpiac szemszögéből.

A dolgozatom elején a szakirodalomban olvasottak alapján három hipotézist állítottam fel: az első hipotézis az emberi erőforrás tanácsadó szakos hallgatókkal kapcsolatos, a második feltételezés a gyakorló szakemberekre vonatkozik, a harmadik pedig az interneten megjelent álláshirdetésekre.

Ezen hipotézisek vizsgálatát az elemzett adatok tükrében mutatom be az alábbiakban:

1. *Feltételezem, hogy az emberi erőforrás tanácsadó MA képzésben részt vevő hallgatók különbséget tudnak tenni a HR és a tanácsadói pálya között.*

A hallgatók számára készített kérdőívben a 7-8. kérdésekre kapott válaszok alapján a hipotézis beigazolódott: a hallgatók egyértelműen elkülönítették egymástól a két szakma betöltéséhez szükséges érdeklődési köröket és képességeket. Eltérő válaszokat adtak, eltérő sorrendet állítottak fel a kérdések a.) és b.) pontjaira, mely megkülönböztette a HR és a tanácsadó szakmát.

A hipotézis **igazolódott**.

2. *Feltételezem, hogy a gyakorló HR szakemberek válaszaiban megjelenik az új HR szemléletmód: az emberközpontúság lesz jellemző a kérdésekre adott válaszaikban.*

E hipotézist igazolja, hogy a HR szakemberek által kitöltött kérdőív eredményeiben mindvégig első helyen szerepelnek olyan érdeklődési körök, képességek, értékek és ismeretek, melyek az emberrel kapcsolatosak. Az erre vonatkozó kérdések a HR-es kérdőívből a 11-12. kérdések.

A hipotézis **igazolódott**.

3. *Feltételezem, hogy a szakmához szükséges képességek hasonló képet mutatnak a munkaerőpiacon vizsgált hirdetésekben és a gyakorló HR-es szakemberek válaszaiban.*

E hipotézist a tartalomelemzés igazolja, melyből látható, hogy a munkaerőpiac elvárásai tükrözik a gyakorló szakemberek tapasztalatait a szakmához köthető képességstruktúrát tekintve.

A hipotézis **igazolódott**.

Összességében elmondható, hogy a felállított hipotézisek a kapott eredmények tükrében beigazolódtak, ám ez nem jelenti azt, hogy a vizsgált terület nem igényel további kutatást. A munka továbbfejlesztésének lehetőségeit a következtetések és javaslatok fejezetben foglaltam össze.

6. Következtetések, javaslatok

Az eredmények tükrében azt lehet elmondani, hogy beigazolódni látszik, hogy a HR pálya valóban új irányba mozdult el, melynek lényege az, hogy a középpontban az ember, a munkavállaló áll. Ezt magam is érzékelem, egyrészt gyakorló HR-es szemmel a saját munkám során, másrészt emberi erőforrás tanácsadó hallgatóként az órákat hallgatva.

Véleményem szerint a kutatás továbbfejlesztése az alábbiak szerint lenne érdemes, annak érdekében, hogy további feldolgozásra érdemes adatot és a szakemberek számára új ismereteket szerezzünk:

- Érdemes lenne megismételni a vizsgálatot két év múlva azokkal a hallgatókkal, akik idén kezdték meg a tanulmányaikat és kitöltötték a kérdőívet, hiszen abból az eredményből látható lenne, hogy miben változott meg a hozzáállásuk a tanácsadói, illetve a HR szakmához és hogyan alakulnak a munkaértékeik a tanulmányaik befejezése után.
- A HR-esek körében is érdekes lehet kitölteni egy újabb, pályaismeretre vonatkozó kérdőívet akkor, amikor már egyre több frissen végzett emberi erőforrás tanácsadó és egyéb mesterszakos hallgató kerül ki a munkaerőpiacra, annak érdekében, hogy kimutatható legyen a szakok megbecsültségének terjedése a szakmán belül.
- Továbbá harmadik javaslatként kutatási szempontból hatékony lenne a frissen, 2011/2012-es tanévben végzett emberi erőforrás tanácsadó szakos hallgatókat megkérdezni bizonyos időközönként (hat hónap, egy év, stb.) arról, hogy hogyan tudták hasznosítani a megszerzett végzettségüket, hol helyezkedtek el, maradtak-e a szakmában, elhagyták-e a pályát, stb., illetve megismételni velük a Super-féle munkaérték kérdőív kitöltését is.
- Negyedik javaslatként a kutatás és a minta bővítését javaslom: a másik HR-ben érintett szak hallgatóit (vezetés és szervezés MSc) is tanulságos lenne megkérdezni arról, hogy ők hogyan vélekednek a HR pályáról. Milyen képességeket tartanak fontosnak és hogyan alakulnak a munkaértékeik az emberi erőforrás tanácsadó szakon tanulókéhoz képest.

7. Irodalomjegyzék

1. Bokor Attila (2010): HR-esek: egy hivatásról. *Munkaügyi Szemle*, 2010 4. szám, 48-54. old. URL: <http://www.munkaugyiszemle.hu/hr-esek-egy-hivatasrol>, utolsó letöltés: 2012. október 20.
2. Bugán Antal (1994): *Érték és viselkedés*. Budapest, Akadémiai Kiadó.
3. Csirszka János (1966): *Pályalélektan*. Budapest, Gondolat Kiadó.
4. Gazdag Miklós (2009): A HR munka feladatai és a HR szakemberek típusai. *Munkaügyi Szemle*, 2009 3. szám, 56-66. old. URL: <http://www.munkaugyiszemle.hu/hr-munka-feladatai-es-hr-szakemberek-tipusai>, utolsó letöltés: 2012. október 20.
5. H. Farkas Julianna (2006): *Értékek, célok, iskolák*. Az emberkép változása az oktatáspolitikai dokumentumok és az empirikus vizsgálatok tükrében. Budapest, Balassi Kiadó.
6. Hankiss Elemér (1983): *Társadalmi csapdák, Diagnózisok*. Budapest, Magvető Kiadó.
7. Herr, Edwin L. – Cramer, Stanley H. (1991): *Career guidance and counseling through the life span: Systematic approaches*. New York, HarperCollins Publishers.
8. Karoliny Mártonné – Poór József (szerk., 2010): *Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv*. Rendszerek és alkalmazások. Budapest, CompLex Jogi és Üzleti Kiadó.
9. Krisztián Béla (2006): A személyügyi és/vagy emberi erőforrás ismeretek a Bolognai formációban. *Munkaügyi Szemle*, 2006 4. szám, URL: <http://www.munkaugyiszemle.hu/szemelyugyi-esvagy-emberi-eroforras-ismeretek-bolognai-formacioban>, utolsó letöltés: 2012. október 14.
10. Móré Mariann (2012): Felkészít-e a HR feladatokra az emberi erőforrás tanácsadó MA szak? *Munkaügyi Szemle Online*. URL: <http://www.munkaugyiszemle.hu/felkeszit-e-hr-feladatokra-az-emberi-eroforras-tanacsado-ma-szak>, utolsó letöltés: 2012. október 13.
11. Nagy Károly (2010): Milyen követelményeket támaszthatunk a HR oktatással szemben? *Munkaügyi Szemle Online*. URL: <http://www.munkaugyiszemle.hu/milyen-kovetelmenyeket-tamaszthatunk-hr-oktatassal-szemben>, utolsó letöltés: 2012. október 20.
12. Nemeskéri Gyula – Pataki Csilla (2007): *A HR gyakorlata*. Budapest, Ergofit Kft.
13. Nemeskéri Gyula (2008): A HR tevékenységek differenciált megközelítése. *Munkaügyi Szemle*. 2008. 1. szám, 67-73. old.

14. Nemeskéri Gyula (2011): Mitől lesz igazi érték a HR szakemberek tudása a szervezet számára? *Munkaügyi Szemle Online*, URL: <http://www.munkaugyiszemle.hu/node/976>, utolsó letöltés: 2012. október 14.
15. Nemeskéri Zsolt – Schmidt Attila (é.n.): Az emberi erőforrás-ismeretek oktatása a bolognai formációban. URL: <http://feek.pte.hu/kozep/index.php?ulink=1351>, utolsó letöltés: 2012. október 14.
16. Pataki Ferenc (1995): *Érték, norma, viselkedés*. In: Neveléstudományi szöveggyűjtemény. Budapest, BGF-KVIFK.
17. Perczel Tamás (1990): *Életstratégia, foglalkozási szerep, értékorientáció*. Budapest, Akadémiai Kiadó.
18. Roóz József (2011): Miért nincs Magyarországon HR mesterképzés? In memoriam Kővári György. *Munkaügyi Szemle*, 2011, II. szám 102-103. o.
19. Siegrist, Marco és Wunderli, René (1996): *Csoportos önépítés*. Kézikönyv. Gödöllő, GATE-GTK-TK.
20. Super, D.E. (1990): A Life-Span, Life-space Approach to Career Development. In: Brown, Duane – Brooks, Linda and Associates (szerk.): *Career Choice and Development*. San Francisco, Jossey-Bass Publishers. 197-261. p.
21. Szilágyi Klára (2000): *Munka-pályatanácsadás mint professzió*. Budapest, Kollégium Kft.
22. Szilágyi Klára (2008): *Módszertani gyűjtemény*. Budapest, Kollégium Tanácsadó, Szolgáltató Kft.
23. Szilágyi Klára (2010): *A tanácsadás módszerei – az érték alapú tanácsadás*. Egyetemi jegyzet.
24. Váriné Szilágyi Ibolya (1987): *Az ember, a világ és az értékek világa*. Budapest, Gondolat.

Internetes források:

1. Andragógia alapszak, Felvi.hu, URL: http://www.felvi.hu/felveteli/szakok_kepzesek/szakleirasok/Szakleirasok/index.php/szakleirasok/szakleiras_konkret?szak_id=4&kpzt=2&kepzes=A, utolsó letöltés: 2012. október 14.
2. Internetes honlap: **HR Portal** (URL: <http://www.hrportal.hu/>, utolsó letöltés: 2012.10.10.),

3. Internetes honlap: **Nemzeti Pályaorientációs Portál** (URL: <http://eletpalya.munka.hu/mappak>, utolsó letöltés: 2012. október 13.)
4. Internetes honlap: **Profession** (URL: <http://www.profession.hu/>, utolsó letöltés: 2012.10.10.).
5. Képzési és kimeneti követelmények: Emberi erőforrás tanácsadó, URL: http://www.felvi.hu/felveteli/szakok_kepzesek/szakleirasok/!Szakleirasok/index.php/szakleirasok/szakleiras_konkret?szak_id=65&kpzt=2&kepzes=M, utolsó letöltés: 2012. október 11.
6. Képzési és kimeneti követelmények: Vezetés és szervezés, URL: http://www.felvi.hu/felveteli/szakok_kepzesek/szakleirasok/!Szakleirasok/index.php/szakleirasok/szakleiras_konkret?szak_id=65&kpzt=2&kepzes=M, utolsó letöltés: 2012. október 11.
7. Szakmabemutató információs mappa - Humán-erőforrás fejlesztési elemző, szervező, URL: http://data.munka.hu/data/mediatar/pdf/ujak/humaneroforras_%20fejlesztési_elemző_servezo.pdf, utolsó letöltés: 2012. október 13.
8. Szakmabemutató információs mappa - Humánpolitikai, személyügyi gazdálkodó és fejlesztő, URL: http://data.munka.hu/data/mediatar/pdf/ujak/humanpolitikai_fejlesztő.pdf, utolsó letöltés: 2012. október 13.
9. Szakmabemutató információs mappa - Munkaerő-piaci szolgáltatási foglalkozások, URL: http://data.munka.hu/data/mediatar/pdf/ujak/munkaero_piaci_instruktor.pdf, utolsó letöltés: 2012. október 13.
10. The Bologna Declaration of 19 June 1999, Joint declaration of the European Ministers of Education. URL: http://www.ehea.info/Uploads/about/BOLOGNA_DECLARATION1.pdf, utolsó letöltés: 2012. október 14.

8. Táblázatok jegyzéke

1. *Táblázat:* Az emberi erőforrás tanácsadó és a vezetés és szervezés mesterképzési szakok képzési és kimeneti követelményeinek összehasonlítása, 11. oldal
2. *Táblázat:* Létszám megoszlása tagozat és évfolyam szerint (N=81), 27. oldal
3. *Táblázat:* Nemek megoszlása az emberi erőforrás tanácsadó szakon (N=81), 27. oldal
4. *Táblázat:* Lakhely szerinti megoszlás az emberi erőforrás tanácsadó szakon (N=81), 28. oldal
5. *Táblázat:* Előzetes szakmai tapasztalat bemutatása a hallgatói mintán (N=81), 28. oldal
6. *Táblázat:* A hallgatói minta válaszai a 7. a.) kérdésre: „HR területen az az ember fogja magát jól érezni, aki...” (N=81), 29. oldal
7. *Táblázat:* A hallgatói minta válaszai a 7. b.) kérdésre: „Tanácsadóként az az ember fogja magát jól érezni, aki...” (N=81), 30. oldal
8. *Táblázat:* A hallgatói minta válaszai a 8. a.) kérdésre: milyen képességekre van leginkább szüksége egy felkészült HR szakembernek (N=200), 31. oldal
9. *Táblázat:* A hallgatói minta válaszai a 8. b.) kérdésre: milyen képességekre van leginkább szüksége egy felkészült tanácsadónak (N=205), 32. oldal
10. *Táblázat:* A hallgatói minta válaszai a 9. kérdésre: ajánlaná-e az emberi erőforrás tanácsadó szakot a HR terület iránt érdeklődőknek (N=81), 33. oldal
11. *Táblázat:* A hallgatói minta válaszai a 10. kérdésre: az elsajátítandó ismeretek fontosságára vonatkozó sorrend felállítása (N=81), 34. oldal
12. *Táblázat:* Nemek aránya a HR szakemberek körében (N=100), 35. oldal
13. *Táblázat:* A HR minta lakóhely szerinti megoszlása (N=100), 36. oldal
14. *Táblázat:* A HR minta megoszlása munkahely típusa és beosztás szerint (N=100), 36. oldal
15. *Táblázat:* A HR minta megoszlása munkahely szektora és beosztás szerint (N=100), 36. oldal
16. *Táblázat:* HR szakemberek által felsorolt képességek előfordulás szerint (N=329), 37. oldal
17. *Táblázat:* A HR minta válaszai a 12. a.) kérdésre: HR területen az az ember fogja magát jól érezni, aki szívesen... (N=100), 39. oldal
18. *Táblázat:* A HR minta válaszai a 12. b.) kérdésre: HR területen az az ember fogja magát jól érezni, aki könnyen... (N=100), 39. oldal

19. *Táblázat:* A HR minta válaszai a 12. c.) kérdésre: HR területen az az ember fogja magát jól érezni, akinek fontos... (N=100), 40. oldal
20. *Táblázat:* A HR minta válaszai a 13. kérdésre: Milyen Ba/BSc vagy Ma/MSc szakot/szakokat ajánlana annak, aki a HR terület iránt érdeklődik? (N=140), 41. oldal
21. *Táblázat:* A HR minta válaszai a 14. kérdésre: Milyen szakmai végzettséggel rendelkező kollegát tud elképzelni Ön a saját csapatába? (N=122), 42. oldal
22. *Táblázat:* A HR minta válaszai a 15. kérdésre: az elsajátítandó ismeretek fontosságára vonatkozó sorrend felállítása (N=100), 43. oldal
23. *Táblázat:* A hallgatói minta Super-féle munkaérték kérdőív eredményei (N=81), 44. oldal
24. *Táblázat:* A HR szakemberek Super-féle munkaérték kérdőív eredményei (N=100), 45. oldal
25. *Táblázat:* A vizsgált hirdetésekben a pozíciók megoszlása szintek szerint (N=20), 46. oldal
26. *Táblázat:* Az elvárt végzettségek megoszlása a vizsgált hirdetésekben (N=20), 47. oldal
27. *Táblázat:* Leggyakrabban előforduló képességek a vizsgált hirdetésekben (N=100), 48. oldal

9. Mellékletek

1. sz. melléklet: FEOR08 mappák összegzése

Humánpolitikai, személyügyi gazdálkodó és fejlesztő:

- *Feladatok és tevékenységek:*
 - o Humán stratégia kialakítása (munkaerő-szükséglet felmérése, megtervezése, stratégiai és üzleti terv)
 - o Toborzás, munkaerő felkutatása, kiválasztás
 - o Folyamatos munkaerő-állomány ellenőrzés, vizsgálja, hogy hatékony-e a foglalkoztatás
 - o Javadalmazási rendszer kidolgozása és működtetése, bértervezés, motivációs rendszer
 - o Képzés – munkavállalók képzésének megszervezése
 - o Helyi és területi érdekegyeztetés
 - o Munkavállalók adatainak, mappáinak kezelése
 - o Szervezetfejlesztési tevékenység
 - o Jellemzően zárt térben, irodában dolgozik, irodai és különféle kommunikációs berendezések között, rendkívül sokat a számítógépen (pl.: táblázatkezelés), így magas szintű számítástechnikai ismeretekkel is rendelkeznie kell
 - o Napi kapcsolatban áll a cégvezetőkkel, munkatársakkal, saját csapatával, egyéb partner cégekkel, hivatalos szervekkel (pl.: önkormányzatok)
- *Követelmények:*
 - o Szellemi igénybevétel, ülőmunka jellemzi; a szemet fokozottan igénybe veszi a számítógép használata
 - o Fontos a jó a kommunikációs képesség, az ép szemek
 - o Szükséges kompetenciák: irodai eszközök, adatbázis kezelő programok használata, elemzőkészség, stratégiai gondolkodás, nyelvtudás, szervezőkészség, kapcsolatteremtési- és ápolási képesség, rendszerekben való gondolkodás, szakmai igényesség, emberismeret, számolási készség, jogi ismeretek
 - o Érdeklődési területek: emberek, folyamatok, munkakörök, különböző rendszerek

- *Szakképzés:* a mappában csak az alábbi szakképzést említi meg, de véleményem szerint más végzettséggel (és kellő tapasztalattal) is betölthető egy ilyen pozíció
 - o Humánerőforrás fejlesztési elemző, szervező (felnőttképzés, OKJ)

Humán-erőforrás fejlesztési elemző, szervező:

- *Feladatok és tevékenységek:* Ez a pozíció általában vezető pozíció, így gyakran több ember is tartozik hozzá a szervezetben, akiket irányítani, menedzselnie kell. A munkakör fő célja: megfelelő embert, megfelelő pozícióba.
 - o Munkaerő helyzet előrejelzése
 - o Munkaerő-potenciál és a munkakörök hatékony párosítása
 - o Teljesítményértékelés menedzselése
 - o Javadalmazási rendszer kidolgozása és működtetése, bértervezés, motivációs rendszer
 - o Képzés – munkavállalók képzésének megszervezése a rendelkezésre álló erőforrásoknak megfelelően
 - o Méltányos és jogszerű bánásmód biztosítása a cég alkalmazottainak.
 - o Munkaviszonyokkal kapcsolatos ügyintézés (felvétel, elbocsátás, stb.)
 - o Jellemzően zárt térben, irodában dolgozik (sok időt tölt el a szervezet más részlegein is, konferenciákon, szakmai rendezvényeken), irodai és különféle kommunikációs berendezések között, rendkívül sokat a számítógépen (pl.: táblázatkezelés), így magas szintű számítástechnikai ismeretekkel is rendelkeznie kell.
 - o Napi kapcsolatban áll a cégvezetőkkel, az anyacéggel, munkatársakkal, saját csapatával, egyéb partner cégekkel, hivatalos szervekkel (pl.: önkormányzatok).
- *Követelmények:*
 - o Szellemi igénybevétel, ülőmunka jellemzi; a szemet fokozottan igénybe veszi a számítógép használata.
 - o Figyelnie kell a magánélet és a munka egyensúlyára, ki van téve a szervezetek és a piac változásainak, ez fokozott szellemi igénybevételt jelent.
 - o Fontos a jó a kommunikációs képesség, az ép szemek
 - o Szükséges kompetenciák: irodai eszközök, adatbázis kezelő programok használata, emberközpontúság, elemzőkészség, szervezőkészség, jó kapcsolattartás, nagy rendszerek- folyamatok átlátása, kiegyensúlyozottság,

stressz- és konfliktuskezelés, problémamegoldó képesség, stabil értékrendszer, rugalmasság, jó kommunikációs készség, empátia, sikerorientáltság, döntési képesség

- o Érdeklődési területek: emberek iránti nyitottság, innováció, új ismeretek iránti nyitottság, befogadás, változásmenedzsment, közgazdaság, nyelvtudás.

- *Szakképzés:*

- o Humánpolitikai, személyügyi gazdálkodó és fejlesztő (OKJ képzés)
- o Emberi erőforrás (felsőfokú végzettség, alapfokozat – BSc)

Munkaerő-piaci szolgáltatási foglalkozások:

- *Feladatok és tevékenységek:*

- o Információnyújtás, szakértői vélemény alkotása, munka-, pálya-, pályaválasztási-, pályamódosítási-, álláskeresési-, rehabilitációs-, foglalkoztatási tanácsadás munkaerő-piaci és foglalkoztatási szolgáltatások területén.
- o Munkaközvetítési tevékenységek (pl.: fejvadász cég, munkaerő-kölcsönző cégek), munkaerőigény-bejelentés, lehetséges igénybe vehető támogatások figyelemmel kísérése.
- o Felnőttképzési és oktatási feladatok (pl.: tanfolyamok, csoportfoglalkozások szervezése).
- o Jellemzően zárt térben, irodában dolgozik, irodai és különféle kommunikációs berendezések között.
- o Napi kapcsolatban áll vezetőkkel, hivatalokkal, munkatársakkal, több tanácsadóval, cégekkel, hivatalos szervekkel (pl.: önkormányzatok, Központi Statisztikai Hivatal).

- *Követelmények:*

- o szellemi igénybevétel; ülőmunka jellemzi (kivéve például előadás során); a szemet fokozottan igénybe veszi a számítógép használata.
- o érzelmi megterhelés, a kiégésre emiatt nagyon oda kell figyelnie
- o az empátia, a türelem és az érzelmi stabilitás elengedhetetlen
- o fontos a jó a kommunikációs képesség, az ép szemek
- o Szakmai kompetenciák: irodai eszközök, adatbázis kezelő programok használata, foglalkoztatáspolitikai ismeretek, szociális juttatások- és

támogatások rendszerének ismerete, a szakterületet érintő európai uniós elvek ismerete.

- o Személyes kompetenciák: elhivatottság, elkötelezettség, megbízhatóság, precizitás, stressztűrő képesség, konfliktusmegoldó képesség, önállóság, gyakorlatias feladatértelmezés, kapcsolatteremtő képesség, udvariasság, empátia, nyitottság, fejlődőképesség, igény az önfejlesztésre, problémamegoldás.
- o Érdeklődési területek: foglalkoztatáspolitikai, oktatási, képzési, munkaerőpiaci, felnőttek oktatása, képzése.
- *Szakképzés*: a szakmában megfelelően hasznosítható végzettségek az alábbiak:
 - o felnőttoktató (felsőfokú iskolai végzettségre épül),
 - o képzési szakasszisztens (iskolarendszerű felnőttképzés),
 - o munkaerőpiaci szervező, elemző (szakiskola vagy felnőttképzés)
 - o andragógus (felsőfokú végzettség, alapképzés – BA),
 - o okleveles emberi erőforrás tanácsadó (felsőfokú végzettség, mesterképzés – MA).

2. sz. melléklet: Kérdőív emberi erőforrás tanácsadó szakos hallgatók körében

Az alábbi kérdőív kitöltésével segíti a tudományos diákköri munkám, melynek célja a HR pálya bemutatása a területen működő szakemberek és az emberi erőforrás tanácsadó szakos hallgatók véleményének tükrében.

A kérdőíveket névtelenül és bizalmasan kezeljük, harmadik fél számára nem kerülnek kiadásra.

Segítségét előre is köszönöm!

1. **Neme:** ① Férfi ② Nő
2. **Életkora:** év
3. **Lakóhelye:**
- ① Budapest ② Megyeszékhely ③ Kisváros ④ Nagyközség ⑤ Falu

- #### 4. Tagozat melyen tanul:

nappali
levelező

Végzés éve:

2012

(várhatóan) 2014

- 5. Van már bármilyen előzetes munkatapasztalata?**

- ① igen, ha igen, mennyi idő? (év)
② nem

- 6. Van már előzetes munkatapasztalata azon a szakmán belül, amit jelenleg tanul?**

- ① igen, ha igen, mennyi idő? (év)
② nem

- 7. Kérem, fejezze be az alábbi mondatokat:**

HR területen az az ember fogja magát jól érezni, aki...

.....

.....

.....

Tanácsadóként az az ember fogja magát jól érezni, aki...

.....

.....

.....

8. Mit gondol, milyen képességekre van leginkább szüksége egy felkészült...

a. HR szakembernek?

.....

.....

.....

.....

b. tanácsadónak?

.....

.....

.....

.....

9. Ajánlaná-e azt a szakot, amelyen Ön jelenleg tanul annak, aki a HR terület iránt érdeklődik?

- ① igen
② nem

10. Milyen mértékben ajánlja, mennyire tartja fontosnak a felsorolt ismeretek elsajátítását a HR terület iránt érdeklődőknek?

- ① Egyáltalán nem fontos
② Kevésbé fontos
③ Átlagosan fontos
④ Inkább fontos
⑤ Nagyon fontos

	Egyáltalán nem fontos	Kevésbé fontos	Átlagosan fontos	Inkább fontos	Nagyon fontos
1. Munkajogi alapismeretek	①	②	③	④	⑤
2. Munkaerőpiaci- és foglalkoztatáspolitikai ismeretek	①	②	③	④	⑤
3. Pszichológiai ismeretek	①	②	③	④	⑤
4. Közgazdasági ismeretek	①	②	③	④	⑤
5. Szociológiai ismeretek	①	②	③	④	⑤
6. Vezetési- és szervezéstudományi ismeretek	①	②	③	④	⑤
7. Politológiai ismeretek	①	②	③	④	⑤
8. Szervezetfejlesztési ismeretek	①	②	③	④	⑤
9. Informatikai alapismeretek	①	②	③	④	⑤
10. Neveléstudományi ismeretek	①	②	③	④	⑤
11. Andragógiai ismeretek	①	②	③	④	⑤
12. Kommunikációs ismeretek	①	②	③	④	⑤
13. Marketing ismeretek	①	②	③	④	⑤
14. Pénzügyi ismeretek	①	②	③	④	⑤

15. Emberi erőforrás menedzsment ismeretek	①	②	③	④	⑤
16. Európai Unió ismeretek	①	②	③	④	⑤
17. Matematikai és statisztikai ismeretek	①	②	③	④	⑤
18. Idegen nyelv(ek) ismerete	①	②	③	④	⑤
19. Releváns szakmai gyakorlat	①	②	③	④	⑤

3. sz. melléklet: Kérdőív gyakorló HR-es szakemberek körében

Az alábbi kérdőív kitöltésével segíti tudományos diákköri munkám, melynek célja a HR pálya bemutatása a területen működő szakemberek és az emberi erőforrás tanácsadó szakos hallgatók véleményének tükrében.

A kérdőíveket névtelenül és bizalmasan kezeljük, harmadik fél számára nem kerül kiadásra.

Segítségét előre is köszönöm!

1. Neme: 1. Férfi 2. Nő

2. Életkora: év

3. Lakóhelye:

① Budapest ② Megyeszékhely ③ Kisváros ④ Nagyközség ⑤ Falu

4. Mi az Ön végzettsége (amennyiben több van, akkor kérem, jelölje meg mindet):

1.....

2.....

3.....

5. Oklevél megszerzésének intézménye és éve (amennyiben több van, akkor kérem, jelölje meg mindet):

1.....

2.....

3.....

6. HR területen szerzett tapasztalat: év

7. Hol dolgozik jelenleg?

Nagyvállalat	☐
Középvállalat	☐
Kisvállalat	☐
Magánvállalkozás	☐
Egyéb:	☐

8. Milyen szektorban dolgozik jelenleg?

Vállalati szektor	☐
Szolgáltató szektor	☐

9. Milyen beosztásban dolgozik jelenleg?

Felsővezető	☐
Középvezető	☐
Beosztott	☐

10. Jelenlegi munkaköre:

11. Mit gondol, milyen képesességekre van leginkább szüksége egy felkészült HR szakembernek?

12. Kérem, fejezze be az alábbi mondatokat:

HR területen az az ember fogja magát jól érezni, aki szívesen...

HR területen az az ember fogja magát jól érezni, aki könnyen...

HR területen az az ember fogja magát jól érezni, akinek fontos...

13. Milyen Ba/BSc vagy Ma/MSc szakot/szakokat ajánlana annak, aki a HR terület iránt érdeklődik?

14. Milyen szakmai végzettséggel rendelkező kollegát tud elképzelni Ön a saját csapatába?

15. Milyen mértékben ajánlja, mennyire tartja fontosnak a felsorolt ismeretek elsajátítását a HR terület iránt érdeklődőknek? (Kérem, jelölje meg a megfelelő számot!)

1 – Egyáltalán nem fontos

2 – Kevésbé fontos

3 – Átlagosan fontos

4 – Inkább fontos

5 – Nagyon fontos

	Egyáltalán nem fontos	Kevésbé fontos	Átlagosan fontos	Inkább fontos	Nagyon fontos
1. Munkajogi alapismeretek	①	②	③	④	⑤
2. Munkaerőpiaci- és foglalkoztatáspolitikai ismeretek	①	②	③	④	⑤
3. Pszichológiai ismeretek	①	②	③	④	⑤
4. Közgazdasági ismeretek	①	②	③	④	⑤
5. Szociológiai ismeretek	①	②	③	④	⑤
6. Vezetési- és szervezéstudományi ismeretek	①	②	③	④	⑤
7. Politológiai ismeretek	①	②	③	④	⑤
8. Szervezetfejlesztési ismeretek	①	②	③	④	⑤
9. Informatikai alapismeretek	①	②	③	④	⑤
10. Neveléstudományi ismeretek	①	②	③	④	⑤
11. Andragógiai ismeretek	①	②	③	④	⑤
12. Kommunikációs ismeretek	①	②	③	④	⑤
13. Marketing ismeretek	①	②	③	④	⑤
14. Pénzügyi ismeretek	①	②	③	④	⑤
15. Emberi erőforrás menedzsment ismeretek	①	②	③	④	⑤
16. Európai Unió ismeretek	①	②	③	④	⑤
17. Matematikai és statisztikai ismeretek	①	②	③	④	⑤
18. Idegen nyelv(ek) ismerete	①	②	③	④	⑤
19. Releváns szakmai gyakorlati tapasztalat	①	②	③	④	⑤

4. sz. melléklet: Munkaérték kérdőív (Super)

MUNKA-ÉRTÉK KÉRDŐÍV (SUPER)*

Az alábbiakban munkával kapcsolatos állításokat olvashat. Arra kérjük, hogy mindegyik állítás mellett jelölje meg, hogy saját személye szempontjából mennyire érzi fontosnak az adott állítás tartalmát. Itt tehát nincs jó vagy rossz válasz, az a helyes válasz, amely a véleményét fejezi ki.

A válaszolás módja a következő: 1-5-ig terjedő skála segítségével döntse el, hogy munkavállalása szempontjából az adott megállapítás mennyire fontos az Ön számára. A skála fokozatai:

- ① Egyáltalán nem fontos
- ② Kevésbé fontos
- ③ Átlagosan fontos
- ④ Inkább fontos
- ⑤ Nagyon fontos

Mindegyik állítás azzal kezdődik, hogy
OLYAN MUNKÁT SZERETNÉK, AHOL AZ EMBER...

	Nem fontos	Kicsit fontos	Átlagosan fontos	Fontos	Nagyon fontos
4. szüntelenül új megoldatlan problémákba ütközik	①	②	③	④	⑤
5. másokon segíthet	①	②	③	④	⑤
6. sok pénzt kereshet	①	②	③	④	⑤
7. változatos munkát végezhet	①	②	③	④	⑤
8. szabadon dönthet a saját területén	①	②	③	④	⑤
9. tekintélyt szerezhet munkájával	①	②	③	④	⑤
10. akár művész is lehet	①	②	③	④	⑤
11. –t munkatársai befogadják	①	②	③	④	⑤
12. biztos lehet abban, hogy feladatot kap	①	②	③	④	⑤
13. megvalósítja önmagát	①	②	③	④	⑤
14. tisztelheti főnökét	①	②	③	④	⑤
15. szép környezetben dolgozhat	①	②	③	④	⑤
16. nem beszélhet mellé, mert csak jó vagy rossz megoldások léteznek	①	②	③	④	⑤
17. másokat irányíthat	①	②	③	④	⑤
18. új elképzeléseket alakít ki	①	②	③	④	⑤
19. valami újat alkothat	①	②	③	④	⑤
20. objektívan lemérheti munkája eredményét	①	②	③	④	⑤
21. vezetője mindig helyesen dönt	①	②	③	④	⑤
22. mindig megfelelő munkával rendelkezik	①	②	③	④	⑤

23. szebbé teheti a világot	①	②	③	④	⑤
24. önálló döntéseket hozhat	①	②	③	④	⑤
25. gondtalan életet biztosíthat magának	①	②	③	④	⑤
26. új gondolatokkal találkozhat	①	②	③	④	⑤
27. vezetői képességeire szükség lehet	①	②	③	④	⑤
28. kényelmes körülmények között dolgozhat	①	②	③	④	⑤
29. személyes életstílusa érvényesülhet	①	②	③	④	⑤
30. munkatársai egyben barátai is	①	②	③	④	⑤
31. biztos lehet afelől, hogy munkájáért a többiek megbecsülik	①	②	③	④	⑤
32. nem csinálja minduntalan ugyanazt	①	②	③	④	⑤
33. jót tehet mások érdekében	①	②	③	④	⑤
34. más emberek javát szolgálhatja	①	②	③	④	⑤
35. sokféle dolgot csinálhat	①	②	③	④	⑤
36. –re mások felnéznek	①	②	③	④	⑤
37. jól kijön a munkatársaival	①	②	③	④	⑤
38. olyan életet élhet, amit a legjobban szeret	①	②	③	④	⑤
39. nyugodtan dolgozhat (csend, tisztaság, stb.)	①	②	③	④	⑤
40. mások munkáját is irányíthatja	①	②	③	④	⑤
41. szellemileg izgalmas munkát végezhet	①	②	③	④	⑤
42. magas nyugdíjra számíthat	①	②	③	④	⑤
43. munkájába nincs másnak beleszólása	①	②	③	④	⑤
44. szépet teremthet	①	②	③	④	⑤
45. biztos lehet abban, hogy megfelelő munkát kap, ha az adott munka valamilyen okból megszűnik	①	②	③	④	⑤
46. vezetője megértő	①	②	③	④	⑤
47. szüntelenül fejlesztheti, tökéletesítheti önmagát	①	②	③	④	⑤
48. új ötleteire mindig szükség van.	①	②	③	④	⑤

* Forrás: Szilágyi Klára (2008): Módszertani gyűjtemény, Kollégium Tanácsadó, Szolgáltató Kft., 165-168. oldal

5. sz. melléklet: HR-es álláshirdetések

The screenshot shows a web browser window with the URL www.hrportal.hu/allas/?pr=jp&hid=114601716&WT.mc_n=legjob_s_o. The job title is "HR koordinátor - Miskolc (Referenciaszám: PJ1963)". The employer is "A Pannonjob Kft. miskolci irodájába keres munkaerő - közvetítési tapasztalattal és angol nyelvtudással rendelkező munkatársat az alábbi munkakörbe:".

HR koordinátor

Feladatok:

- Toborzás-kiválasztási projektek önálló koordinálása
- Interjúk szervezése, lebonyolítása (magyar és angol nyelven)
- Komplex munkaerő - kölcsönzési / - közvetítési projektekben való aktív részvétel
- Kapcsolattartás a partnerekkel, a pályázókkal és a munkavállalókkal
- Munkaügyi feladatok ellátása
- Nyilvántartások, statisztikák készítése
- Az iroda napi szintű működésével kapcsolatos feladatok ellátása

Elvárások:

- Felsőfokú végzettség (gazdasági, HR végzettség előnyt jelent)
- Munkaerő - közvetítés területén szerzett releváns szakmai tapasztalat
- Legalább középfokú, gyakorlati szintű angol nyelvtudás
- Felhasználói szintű számítógépes ismeretek
- B kategóriás jogosítvány
- Kiváló kommunikációs és kapcsolatteremtő képesség
- Nagyfokú precizitás, megbízhatóság, önállóság
- A cég budapesti, illetve székesfehérvári irodáiban való munkavégzés vállalása a betanulási időszak egy részében

Előny:

- Saját gépkocsi
- Német nyelvismeret

At the bottom, there are buttons for "További állások" and "MEGNYÍZOM".

HRportal

HR koordinátor álláshirdetés, Forrás: HRportal.hu

The screenshot shows a web browser window with the URL www.profession.hu/hu/allas/hr-generalista-get-work-magyarorszag-kft-budapest-475500. The job title is "HR Generalista". The employer is "FMCG területen tevékenykedő megbízónk számára keresünk az alábbi munkakörbe kollégát:".

HR Generalista

Feladatai:

Mindenemű HR generalista feladatok ellátása, kapcsolattartás az üzletágak, gyárak vezetőivel, megfelelő színvonalú HR szolgáltatások biztosítása, úgy mint:

- toborzás, kiválasztás, tesztelés és interjúztatás, a munkakörök pontos ismeretével,
- képzési igények felmérése, igényeknek megfelelő képzési tervek és kalkulációk kidolgozásában való részvétel, előkészítés
- részvétel a teljesítményértékelési folyamatokban, és a kompenzációs csomaggal kapcsolatos változtatási folyamatokban, együttműködve a HR menágerrel
- munkaügyi adminisztráció elvégzése, be- és kilépések kezelése, munkaszerződések ismerete, javaslatokkal módosításokra törvényi változások esetén
- kapcsolattartás és riportolási kötelezettség a HR menedzser felé,
- szükség esetén a HR vezető helyettesítése

Elvárások:

- Felsőfokú - egyetemi/főiskolai -, elsősorban HR vagy gazdasági végzettség,
- HR generalista területen (preferáltan multinacionális FMCG, és/vagy gyártó, termelő vállalatnál) szerzett legalább 4-5 éves szakmai tapasztalat
- Toborzásban és kiválasztásban szerzett gyakorlat
- Magas szintű angol nyelvtudás
- Számítástechnikai ismeretek, Excel, Word, Power point
- Kiváló kommunikációs készségek, nyitott, pontos, tervező, szervező, analitikus gondolkodású és rugalmas személyiség
- Gyorsan tanuló, fejlődőképes, ambíciós személyiség

Az állás betöltéséhez előnyt jelent:

- SAP - HR modul ismerete
- Projektmunkák irányításában szerzett gyakorlat
- Munka Törvénykönyvének pontos ismerete, változások nyomán követése

Állás, munka területe(i):

- **HR / Emberi erőforrás / Munkaügy**
- Vállalati HR
- HR generalista / Specialista

Munkavégzés helye:
Budapest

HR Generalista álláshirdetés, Forrás: Profession.hu