

OTDK-dolgozat

2023

PANNON EGYETEM
GAZDASÁGTUDOMÁNYI KAR



**GAZDÁLKODÁS ÉS MENEDZSMENT TERÜLETHEZ KAPCSO-
LÓDÓ MUNKAKÖRÖK KOMPETENCIÁINAK VIZSGÁLATA, A
KOMPETENCIA HIÁNYOK FELTÁRÁSA**

**EXAMINING THE COMPETENCES OF JOBS RELATED TO THE
FIELD OF BUSINESS ADMINISTRATION AND MANAGEMENT,
REVEALING COMPETENCE GAPS**

Sinka Krisztina

Konzulens: Dr. Bogdány Eszter és Dr. Cserhádi Gabriella

Kézirat lezárásának dátuma: 2022. 11. 22.

TARTALOMJEGYZÉK

1.	BEVEZETÉS	1
2.	KOMPETENCIA.....	2
2.1.	KOMPETENCIASZAKADÉK	3
2.2.	KOMPETENCIA FEJLESZTÉSE GAZDÁLKODÁS ÉS MENEDZSMENT TERÜLETEN	4
3.	Q-MÓDSZER ÉS ANNAK ALKALMAZÁSA KOMPETENCIA KÖRNYEZETBEN	8
4.	KUTATÁSI TERV	11
4.1.	PROBLÉMA MEGFOGALMAZÁSA	11
4.2.	CÉLKITŰZÉS	12
4.3.	KUTATÁSI KÉRDÉSEK	12
4.4.	KONCEPTUALIZÁLÁS.....	13
4.5.	OPERACIONALIZÁLÁS	14
4.6.	ADATGYŰJTÉS ÉS ADATELEMZÉS MÓDJA	15
5.	EREDMÉNYEK	17
5.1.	ALAPADATOK BEMUTATÁSA.....	17
5.2.	PREFERENCIA CSOPORTOK ÉS AZOK JELLEMZŐINEK ELEMZÉSE.....	19
6.	ÖSSZEGZÉS, KITEKINTÉS.....	27
	IRODALOMJEGYZÉK	28
	MELLÉKLETEK.....	I
1.	MELLÉKLET: GAZDÁLKODÁSI ÉS MENEDZSMENT KOMPETENCIA LISTA	II
6.1.	2. MELLÉKLET DESCENDING ARRAY OF DIFFERENCES BETWEEN FACTOR.....	IV

TÁBLÁZAT- ÉS ÁBRAJEGYZÉK

1. ábra Saját szerkesztés (Stone és Turale, 2015) munkája alapján	9
2. ábra Példa a Q-sort technika rendezősémájára (Hofmeister Tóth és Simon, 2006)	10
3. ábra Gazdálkodási és menedzsment szakmatérkép (Veroszta, 2016)	12
4. ábra Kérdőív kitöltési eloszlása Saját szerkesztés	17
5. ábra Életkor eloszlás	18
6. ábra Kitöltő személyek beosztása	18
7. ábra Tulajdonosi szerkezet	19
8. ábra 2 preferencia csoportot megkülönböztető kompetenciák ($p < 0,05$ szinten szignifikáns különbség)	23
1. táblázat 15 legfontosabb kompetencia 2025-re saját szerkesztés (World Economic Forum, 2020) alapján	4
2. táblázat Támogatott kompetenciák (Yeh, Chen és Kuo, 2010) munkája alapján.....	6
3. táblázat Kutatási tényezők operacionalizálása	15
4. táblázat 2 preferencia csoport rangsora	20
5. táblázat 1. preferencia csoporthoz tartozó kitöltők végzettsége	24
6. táblázat Tevékenységek tanulmányok alatt 1. preferencia csoport	24
7. táblázat 2. preferencia csoporthoz tartozó kitöltők végzettsége	24
8. táblázat Tevékenységek tanulmányok alatt 2. preferencia csoport	25

1. BEVEZETÉS

Napjainkra egyértelművé vált, hogy az oktatásnak fejlesztésre van szüksége. Már nem elég a tudás megléte, annak feldolgozására és az életben való alkalmazására is képesnek kell lenni. A kompetencia-alapú oktatás igénye szembetűnő, egy oktatási intézmény akkor sikeres, ha képes tanulói kompetenciáit megfelelően fejleszteni. (Knausz, 2009) Ennek ellenére mégis megjelenik a kompetenciaszakadék, mint probléma. Ennek lényege, hogy az egyetemet végzettek készségei és a munkáltatók által elvárt készségek között különbség észlelhető (Everson, 2014). A fenti igények megválaszolására szeretnék egy kutatást végezni, melyben a gazdálkodási és menedzsment területhez kapcsolódó munkakörök elvárt kompetenciáit vizsgálom, a kompetenciák preferenciáit tárom fel a munkaadók szempontjából, figyelembe véve az egyetemi elvárásokat is.

A Társadalmi Innovációs Nemzeti Laboratórium (TINLAB) Kompetencia-tükör alprojektjében alakult kutató csoportnak lehetek a tagja, mely egy az alapszakokhoz kapcsolódó kompetencia térkép kialakításán dolgozik. Célja, hogy megismerjük milyen kompetenciák szükségesek egy-egy munkakör hatékony ellátásához. A kompetencia-tükör segíthet definiálni az egyetemek és a munkaerő-piaci szereplők közös céljait, mely által mind a munkahelyek, mind a munkaerő minősége javul. A projekt a Gazdaságtudományi Kar mind a hét szakját lefedi és elemzi.

Jelen kutatásban specifikusan a gazdálkodás és menedzsment szakra vonatkozóan vittem végig a feladatokat.

2. KOMPETENCIA

Ahány fogalom, annyi megközelítés található a kompetencia meghatározásában, melyekből rengeteg félreértés eshet és esik is. Ezért szeretném a dolgozatom elején a különböző definíciókat összehasonlítani, majd egy összegzést megfogalmazni. Napjainkban a tudás fogalma új jelentéssel ruházódik fel. „A kompetencia fogalma e tudáskonceptió változásának köszönheti népszerűségét: hangsúlyeltolódás ment végbe az ismeretalkalmazás, gyakorlat irányába” (Karcics, 2011, o. 9.). Szinte az összes fogalom meghatározás egyetért azzal a ténnyel, mi szerint a kompetencia több mint csak tudás vagy készségek összessége. Nem csupán a fogalmak és elméletek használatát, hanem technikai és szociális készségeket, illetve etikai értékeket foglal magába. Tehát kognitív elemeket, funkcionális szempontokat és interperszonális tulajdonságokat is tartalmaz (Cedefop, 2008). Az előbbi kijelentéseket hangolja tovább minden kutató, aki a témában megszólal. Egy tovább finomított változatban kompetencia alatt azt a képességet értjük, amely az ismeretek, készségek, attitűdök és értékek mozgósítása révén egy adott kontextusban komplex igények sikeres kielégítésére szolgál (Rychen és Taguma, 2016). Ezen túlmenően a kompetenciát úgy is értelmezhetjük, mint az általános cselekvési és problémamegoldó képességet, amely magában foglalja a hasznos ismereteket és a cselekvés szociális és viselkedési összetevőit (Wilkens, 2004). A fenti gondolatokat összegezve általánosságban az a következtetés vonható le, amely szerint a kompetencia amellest, hogy tartalmazza a tudást, készségeket és attitűdöket, egyúttal annak képességét is jelenti, hogy a munkavállaló ezeket képes kombinálni oly módon, hogy a feladatait optimális módon legyen képes elvégezni.

Tóthné Tünde (2016) szerint a kompetencia az egyén képességeit és felkészültségeit veszi figyelembe, melyek által képes ellátni feladatait, emellett a vállalat sikerének meghatározásán belül az egyéni teljesítmények közötti kapcsolatot is boncolja. Hangsúlyozza a szereplők gondolatmenetének harmonizálását, melyekkel kommunikáció kezdődhet az alkalmasság és a felkészülés kérdéseiben (Tóthné, 2016). Emellett elmondható, hogy minden személy megkövetel magától valamilyen teljesítmény szintet, mely alapján cselekvéseit, döntéseit fogja végezni (Wilkens, 2004). Múltbeli tapasztalatok segítenek eldönteni, hogy az egyén mennyire érzi magát alkalmasnak és felkészültnek az adott feladatra. Ennek következtében az eredményfeltevések és a feltételezett énhatékonyság kombinációja egy adott helyzetben az egyénekben eltérő kompetenciaérzethez vezet (Bandura, 1996).

A fentiekben leírtak mind alátámasztják az általam alap meghatározásnak választott OECD definíciót, amely az ismeret, készségek és képességek, valamint attitűdök együtteseként határozza meg a kompetenciát és az alábbi módon definiálja az egyes elemeket:

Ismeret, tudás: „a tudás magában foglalja az elméletifogalmak és ötletek, valamint gyakorlati megértést annak alapján, hogy bizonyos feladatok elvégzése után miket tapasztalunk”. (OECD, 2019, o. 71)

Készségek, képességek: „a személy hordozza a megfelelő képességeket és azokat képes legyen úgy átültetni folyamatokba, hogy felelősségteljes módon tudja elérni céljait.” (OECD, 2019, o. 84)

Attitűd: „segíti a tanulókat jól-lét és a kívánt jövő elérésében. Befolyásolja az emberek választását, ítéletét, egyéni és társas viselkedését.” (OECD, 2019, o. 100)

Összességében elmondható, hogy a kompetenciát, mint fogalom meghatározást sok szempontból értelmezhetjük. Pontos jelentése és alkalmazása függhet a vizsgált témakör kontextusától. Többek között elemezhető a menedzsmentre gyakorolt hatása alapján is.

2.1. KOMPETENCIASZAKADÉK

Számos szakirodalom foglalkozik a kompetenciaszakadék jelenségével, mely szerint a frissen végzettek és a munkáltatók által elvárt kompetenciák között szakadék van (Everson, 2014). Menedzsment szempontjából megközelítve a témát: ha igaz, hogy az egyetemeken egyre inkább vásárlóként tekintenek a hallgatóra, akkor indokolt lenne, hogy az akadémiai programok jobban megfeleljenek a hallgatók igényeinek, melyekkel megfelelően fejlődhetnek. Ezen túlmenően, ha a hallgatók foglalkoztathatóságról alkotott felfogása eltér a menedzsment foglalkoztathatóságról alkotott felfogásától, az azt eredményezné, hogy a készségek közötti szakadék nő (Adrian, 2017).

A munkavállalóknak fontos, hogy rendelkezzenek problémamegoldó, elemző, döntéshozói, időgazdálkodási, kockázatvállalási és kommunikációs készségekkel, hogy a jelenlegi században képesek legyenek elhelyezkedni. További elemzések kimutatták, hogy a munkaadók olyan alkalmazottakat keresnek, akik rendelkeznek a teljesítményorientáltsághoz kapcsolódó kompetenciákkal. Ilyen többek között az önmotiváció, a proaktivitás, az önálló munkavégzés, és a stressztűrés. (Kenayathulla et al., 2019)

A vállalatok jobb gazdasági képességekkel rendelkező dolgozókat akarnak. Szakemberek és akadémikusok szerint az üzleti iskolák kiválóak az elmélet, valamint a vezetéshez és a problémamegoldáshoz kapcsolódó alapelvek oktatásában. Az írás- és kommunikációs

készség, a technikai know-how, a szervezeti struktúra megértése, a kritikai gondolkodás és a szociális intelligencia az, ami a leginkább hiányzik. Ez nem azt jelenti, hogy az üzleti iskolát végzettek értékelhető képességek nélkül érkeznek a cégekhez. A felsőoktatási programok szakmai tartalma nem áll messze a szükségéstől, de ennek az átadott információnak a gyakorlatba átültetése többet igényel, mint az előadások, dolgozatok és tesztek. A tapasztalati tanulás és a készségek gyakorlásának lehetősége a való világban és az oktatási keretek között a legfontosabb ahhoz, hogy az üzleti hallgatók megkapják a szükséges képzést, ami képességeik fejlődését szolgálja (Everson, 2014).

Saját szavaimmal megfogalmazva a kutatásom során a kompetencia szakadékot a következő képen értelmezem. A kompetencia szakadék az a különbség, ami a pályakezdők által birtokolt kompetenciái és a munkáltatók elvárt kompetenciák között található.

2.2. KOMPETENCIA FEJLESZTÉSE GAZDÁLKODÁS ÉS MENEDZSMENT TERÜLETEN

A folyamatos technológiai és gazdasági előrehaladás a humán erőforrás minőségi fejlődését igényli. Számos kutatás kimutatta (World Economic Forum, 2020), (Davies et al., 2011), hogy a jövőben elvárt kompetenciák az érzelmi kompetenciák irányába fognak eltolódni. Az 1. táblázatból az is látható, hogy az önmenedzseléshez szükséges kompetenciák, mint a rugalmasság, stressztűrés, aktív tanulás előkelő helyet foglalnak el a fontossági listán.

1. táblázat 15 legfontosabb kompetencia 2025-re saját szerkesztés (World Economic Forum, 2020) alapján

1	Analitikus gondolkodás és innováció	9	Rugalmasság, stressztűrés
2	Aktív tanulás, tanulási stratégia	10	Érvelés, ötletelés, probléma-megoldás
3	Komplex probléma-megoldás	11	Érzelmi intelligencia
4	Kritikai gondolkodás, elemzés	12	Hibaelhárítás, felhasználói élmény
5	Kreativitás, eredetiség	13	Szolgáltatói orientáció
6	Vezetés és társadalmi befolyás	14	Rendszer elemzés és fejlesztés
7	Technológia használata, felügyelete	15	Meggyőzés tárgyalás
8	Technológiai tervezés és programozás		

Ezek a készségek ösztönzik a személyek fejlődését, éppen ezért jelenik meg az oktatásban, akár nemzetközi szinten is az intézmények közötti verseny (Martensen és Grønholdt, 2009),

(Olatoye, Akintunde and Yakasi, 2010). Ezáltal vonzóbbá válnak az új hallgatók, a cégek, és támogatásokat nyújtó intézmények szemében.

A Dán Iparszövetség kutatása szerint jelenleg hatalmas szükség van arra, „hogya a gazdasági és gazdálkodás és menedzsment szakon végzett hallgatók képesek legyenek a gyakorlati kompetenciáikat alkalmazni, tehát az elméleti tudást konkrét cselekvésre tudják átvinni a vállalatokba” (Martensen és Grønholdt, 2005 p. 4.). Számos kutatást végeztek, annak támogatására, hogy ezeket a kompetenciákat az oktatás megfelelően át tudja-e adni a diákoknak. Többek között azt is vizsgálták van-e összefüggés az érzelmi intelligencia és a kreativitás között a gazdálkodási és menedzsment szakot végzett hallgatók esetében. Ebben a tanulmányban meghatározták, hogy az említett szakot végzettek képesek üzleti és gazdasági folyamatokat kezdeményezni, végre hajtani, és ha lehet minél több innovációt alkalmazni, mindezt kiegyensúlyozott testi, lelki, érzelmi jó-létben. Tehát a fejlett érzelmi intelligencia (EQ) és a kreativitás egyszerre jellemző rájuk. A konklúzióból megtudjuk, hogy a két tényező valóban együtt jár, vagyis pozitív összefüggés van az EQ és a kreativitás között. Viszont az EQ és a tanulmányi átlag között inverz kapcsolat van: a magas EQ-val rendelkező hallgatók nem feltétlenül érnek el jó tanulmányi átlagot és ugyanígy igaz ez megfordítva is (Olatoye et al., 2010). Ennek következtében figyelniünk kell a kompetenciák fejlesztésénél arra, hogy különbséget tegyünk az egyének intelligenciája és érzelmi intelligenciája között és törekedjünk az érzelmi intelligencia fejlesztésére is, mivel ez erősebben befolyásolja a kompetenciák elsajátításának képességét.

A gazdálkodási és menedzsment, valamint egyéb gazdasági szakos hallgatók kompetenciáinak fejlesztését számos nemzetközi és Európai Uniói szervezet támogatja. E támogatások célja a hallgatók foglalkoztathatóságának a fokozása. Az alábbi táblázatban a különböző szervezetek szerint fontosnak talált és fejleszteni kívánt kompetenciák szerepelnek.

2. táblázat Támogatott kompetenciák (Yeh, Chen és Kuo, 2010) munkája alapján

	UNESCO	OECD	ETF	CBOC	DEEWR
Általános készségek	X	X	X	X	X
Szakmai készségek	X		X		X
Foglalkoztathatósági készségek	X				X
Karakter jellemzők				X	
Csapatmunka				X	X
Személyek közötti kapcsolat		X			X
Önmenedzselési készség		X			
Problémamegoldás		X			

A fejlett európai országok számos szempontból kimerültek (pl. természeti erőforrások), pont ezért fontos a jólképzett munkaerő, amihez egy jól felépített felsőoktatási képzés elengedhetetlen. Pavlin és Svetlik szerint a professzionális humán erőforrás fejlesztésben 3 irányt követnek: első a rugalmasság, liberalizáció: lazább munkavédelmi szabályok és rugalmasabb munkavégzési módok, második célja az innovációba, humán és társadalmi tőkébe történő beruházások, a harmadik célja a felsőoktatás térnyerése (Pavlin és Svetlik, 2014).

Az említett kutatások és felmérések figyelembevétele és alkalmazása, mind hozzájárulnak a frissen végzett hallgatók kompetenciáinak fejlődéséhez, melyeket munkahelyükön tudnak majd kamatoztatni, illetve a szervezeti kompetenciafejlesztéshez is hozzájárulnak.

A gazdálkodás és menedzsment specifikációja, hogy széleskörű elhelyezkedési lehetőséget biztosít, ahogy ezt az alábbi 3. ábra is bizonyítja. Az előrejelzések is azt mutatják, hogy a munkakörök átalakulása ellenére is (World Economic Forum, 2020) ezen a szakon végzettek a jövőben is képesek lesznek munkát találni. Hiszen ez a végzettség a marketing, a HR és értékesítési munkakörök mellett, akár pénzügyi területen, vagy termék fejlesztésben

is megállja a helyét. A jövőben továbbra is fontosnak tekintendő munkák (felhő alapú számítástechnika, mérnökök, személyekkel és kultúrával foglalkozók) mellett az értékesítéssel és marketinggel foglalkozók munkája is felértékelődik. Az értékesítés feladatai között még hangsúlyosabban fog megjelenni a termékfejlesztést, marketing, termék, program és projekt menedzsmentet, minőség biztosítást, oktatás. A marketing feladatai pedig többek között érinteni fogják az értékesítés feladatait, kutatást, kifelé kommunikációt, adminisztrációt. (World Economic Forum, 2020) Tehát összességében elmondható, hogy a jövő munkái még komplexebbek lesznek, feladat körük bővülni fog, melyekhez további kompetenciák elsajátítására vagy megerősítésére lesz szükség.

3. Q-MÓDSZER ÉS ANNAK ALKALMAZÁSA KOMPETENCIA KÖRNYEZETBEN

A Q-módszer nagyszerűsége abban rejlik, hogy egyszerre tekinthető kvalitatív és kvantitatív kutatási módszernek. A kvalitatív kutatás egyik előnye természetesen az, hogy lehetővé teszi olyan adatok szisztematikus gyűjtését, amelyek nem mindig alkalmasak számszerűsítésre. Illetve a szubjektivitást vizsgálja egy adott helyzetben. A kapott adatok numerikusan is kezelhetők, azáltal, hogy az összefüggések felderítését nem segítik elő. Q-módszerben a matematika szerepe meglehetősen visszafogott, és elsősorban arra szolgál, hogy az adatokat előkészítse szerkezetük feltárására. Röviden: a Q-módszertan a nézetek, vélemények, meggyőződések, attitűdök és egyebek szubjektivitására épülő szisztematikus vizsgálatához ad alapot. (Brown, 1993). Jellemzően a Q-módszertant tanulmányozók a Q-készletből egy mintát állítanak össze kijelentések segítségével. A P-halmaznak nevezett válaszadókat megkérjük, hogy rangsorolják az állításokat egyéni nézőpontjukból, bizonyos preferenciák szerint, saját ítéleteik vagy érzéseikkel kapcsolatban, többnyire normális eloszlást használva. A Q-készletből válogató emberek egyéni véleményükkel adnak választ és ezzel felfedik szubjektív nézőpontjukat (Exel van és Graaf de, 2005). Egy Q módszertani vizsgálat eredményei felhasználhatók egy populáció leírására különböző nézőpontok szempontjából, nem úgy, mint az R módszerben (Risdon *et al.*, 2003). Ily módon a Q nagyon hasznos lehet az ízlések, preferenciák, érzelmek, indítékok és célok feltárásában, a személyiség azon részének megismerésében, amely nagy hatással van a viselkedésre, de gyakran megmarad nagyrészt feltáratlannak. Egy másik jelentős különbség a két módszertan között az, hogy a Q-módszer esetén nincs szükség nagy számú alanyra, mint az R-módszer esetében, mert felfedhet egy jellemzőt függetlenül attól, hogy az adott jellemző megoszlik-e más jellemzőkkel szemben (Exel van és Graaf de, 2005).

Hazai kutatások esetében még újszerű jelenség a Q-módszer alkalmazása. Ahogyan a külföldi forrásokban is írták a kvantitatív és kvalitatív kutatások között helyezkedik el.

A kvantitatív kutatás az egyén véleményére alapoz, ez a módszer képes reprezentatív képet, illetve arányokat mutatni, számszerű eredményekkel jellemezni a vizsgált jelenséget. A kvalitatív kutatás során a személyek gondolkodás, véleményalkotási, módszerei, attitűdjük megértése van középpontban. A fogyasztóktól várja az iránymutatást, ötleteiket akarja

felhasználni, általában valamilyen újdonságról gyűjt adatokat (Veres et al., 2017). A Q-módszer lényege a kitöltők attitűdjének és értékrendszerének megismerése, értelmezése. Éppen ezért az egyéni típusok kiemelése miatt közelít inkább a kvalitatív kutatási módszerhez. Viszont a típusképzéshez szükséges faktorelemzés és korreláció alkalmazása esetén kvantitatív módszereket is felvesz (Hofmeister-Tóth és Simon, 2006). Tehát speciális adatgyűjtési eljárásról alapul és speciális kiértékelési eljárást alkalmaz. A vizsgálatokba általában 10-50 embert vonnak be, éppen ezért nem tekinthető reprezentatív kutatásnak, de a véleményformák létrehozására tökéletes (Hofmeister-Tóth és Simon, 2006).



1. ábra Saját szerkesztés (Stone és Turale, 2015) munkája alapján

A Q-módszer alkalmazása esetén a legelső lépés az adott téma állítás-halmazának kidolgozása. Majd ebből kell a kutatás résztvevőinek eldöntenie a saját preferenciája alapján, hogy melyik témát hova sorolja. Végül kapunk egy kikényszerített sorrendet a válaszadóktól (Brouwer, 1999). Ez a saját kutatásom esetén azt jelenti, hogy a gazdálkodási és menedzsment szakhoz tartozó kompetenciákat összegyűjtöttem és ezekből dolgozok ki egy Q-halmazt. Ezután különböző háttérrel és jellemzőkkel rendelkező kitöltőket vonok be, akik rangsorolják a Q halmaz elemeit. Végül ezt a rangsort elemzem, melyben feltáró faktor analízist fogok alkalmazni.

-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4
2								
	2						2	2
		3	3		3	3		
				4				

2. ábra Példa a Q-sort technika rendezősémájára (Hofmeister Tóth és Simon, 2006)

A Q-sort technika hasonlít a Rorschach-teszthez, melyet a pszichológiában használnak. Lényege, hogy a megadott, jelen esetben kompetenciákat, a kitöltőknek saját értékrendjüknek megfelelően kell behelyezni a fenti ábrába (2. ábra). Végül szortírozás alapján a válaszadó és ez által mi is megkapjuk a kitöltő szilárd álláspontját (Hofmeister-Tóth és Simon, 2006).

A fentieket összefoglalva kompetenciáink, amelyeket megszerzünk és folyamatosan fejlesztünk adják meg számunkra a rátermettség érzését, egy reális képet arról, hogy mire vagyunk képesek, ezért tartom fontosnak, hogy tisztában legyünk a folyamatosan változó igényekkel és ez alapján tudjuk fejleszteni magunkat, illetve az oktatásba is megfelelően beilleszteni a fejlődést.

4. KUTATÁSI TERV

4.1. PROBLÉMA MEGFOGALMAZÁSA

A kompetenciaszakadék, mint jelenség tagadhatatlanul jelen van a köztudatban és számos kutatás is foglalkozik vele (Everson, 2014). Az esetek többségében a felsőoktatás a tudás átadására fekteti a hangsúlyt, ennek következtében a képességek fejlesztése háttérbe szorul, vagy meg sem történik. Ezzel ellentétben a munkáltatók „kész pályakezdőt” várnak a munkaerőpiacra, alapvető elvárásnak tekintik a tudás azonnali átültetését a gyakorlatba és minden további képesség, készség és attitűd meglétét, amely a különböző munkakörök ellátásához szükséges (Adrian, 2017).

Ezt a helyzetet bonyolítja tovább a gazdálkodási és menedzsment szakon végzett pályakezdők speciális helyzete. E szak által a hallgatók nem specifikus képzést, hanem általános gazdasági képzettséget szerezhhetnek, mely hasznosítható az üzleti élet számos területén. Többek között felkészíti a hallgatókat saját vállalkozás indítására és működtetésére, komplex feladatok többirányú megközelítésére és szervezési, irányítási feladatokra. A 3. ábrán látható, hogy jellemzően mely szakmákban helyezkednek el a szakot elvégzett hallgatók. Legfontosabbak között szerepel a kontroller, könyvelő, gazdasági referens, gazdasági és projektmenedzser, illetve különböző gazdasági tanácsadó, HR, értékesítő és logisztikai munkaköröket is gyakran betöltenek. Ez is bizonyítja a szak széleskörű hasznosíthatóságát a gazdasági életben. Véleményem szerint a piaci elvárás és az egyetemi képzés fókusza közötti eltérést, szoros együttműködéssel lehet megszüntetni, a két fél véleményének és érdekeinek figyelembevételével.

- A különböző preferenciák mögött fellelhetőek-e közös jellemzők, közös rangsorolási okok?

4.4. KONCEPTUALIZÁLÁS

Ebben az alfejezetben határoztam meg a dolgozatomban használt fogalmak jelentését. Először a kompetencia 3 főelemét fejtem ki.

Ismeret, tudás: „A tudás magában foglalja az elméleti fogalmakat és ötleteket, valamint a gyakorlati megértést, amely bizonyos feladatok elvégzésének tapasztalatán alapul” (OECD, 2019, o. 72)

Készség, képesség: „A készségek a képességet jelentik a folyamatokat végrehajtására, és képességet az egyén tudásának felelősségteljes módon való használatára egy cél elérése érdekében.” (OECD, 2019, o. 85)

Attitűd, érték: „Az attitűdök és értékek... azokra az elvekre és hiedelmekre utalnak, amelyek befolyásolják az egyén döntéseit, ítéleteit, viselkedését és cselekedeteit az egyéni, társadalmi és környezeti jólét felé vezető úton.” (OECD, 2019, o. 101)

A kutatásomba bevont résztvevők által fontosság szerint értékelt Gazdálkodási és menedzsment kompetencia lista a Kompetencia-tükör projekt-csoport előzetes kutatásai alapján került összeállításra, valamint pontos definiálásra, melyet dolgozatomhoz 1. Mellékletként csatolok.

Kutatásom célja a kompetenciák fontosságuk szerinti rangsorolása, ezért elengedhetetlen, hogy definiáljam mit jelent számomra a fontos kompetencia:

„Ismeret, készség vagy attitűd, mely jelentőségénél fogva elengedhetetlen az adott munkakör feladatainak sikeres elvégzéséhez. Megjelenésének gyakoriságát tekintve a mindennapi feladatok ellátásához szükséges” (Kiglics, 2022, o.16)

Dolgozatomban nem általánosságban vizsgálom a kompetenciák fontosságát, hanem fókuszáltnak, egy szakterületre szűkítve a gazdálkodás és menedzsment kompetencia preferenciákat elemzem, mely alatt a gazdálkodási és menedzsment területén használt kompetenciák értékelt fontossági sorrendjét értem az olyan munkakör esetében, amely egy vagy több gazdálkodás és menedzsment funkcionális területet foglal magában, és gazdálkodás és menedzsment BSc végzettséggel, maximum 1 év szakmai gyakorlattal elvégezhető (Kiglics, 2022, o.16 alapján).

A csoportok vélemények alapján alakultak ki, tehát a kompetencia-preferencia csoportok tulajdonképpen rangsorok halmaza (Q-rangok), melyek bizonyos állítások mentén elkülönülnek, ezáltal egy adott perspektívát tudnak képviselni. (Schmolck, 2014)

Az elemzések elvégzése után rendelkezésekre álltak különböző értékek, melyek tovább segítettek megérteni a vizsgálatba bevont személyek véleményét. Ilyen volt például a Z-pontszám és a faktorpontszám. A Z-pontszám (Z-score) azoknak az egyedi rangsorok értékeinek a súlyozott átlaga, melyek a legszorosabban kapcsolódnak azon faktorokhoz, melyek a legjobban leírják az adott csoport véleményét (Schmolck, 2014). A faktorpontszámok (Factor Score) a Z-pontszámokon alapuló egészértékek, melyek egy faktor (csoport) rangsorának (Q-sort) rekonstruálására szolgálnak (Schmolck, 2014).

4.5. OPERACIONALIZÁLÁS

Az alábbi táblázat a tényezők értékskáláit mutatja be. A tényezők alacsony mérési szintűek, ettől csak a kompetenciapreferencia csoportok faktorszámai térnek el, amelyek magas mérési szintűek (átlaguk 0, szórásuk 1).

3. táblázat Kutatási tényezők operacionalizálása

Tényező	Érték
Neme	1 = nő; 2 = férfi
Korosztály (év)	20-25=1; 26-30=2; 36-40=4; 41-45=5; 46-50=6
Hosszútávúképzés	igen=1; nem=2
Részt vállal kompetencia-fejlesztésben	igen=2; nem=1
Beosztás	alkalmazott=1; alsóbb szintű vezető=2; közép-vezető=3; felsővezető=4; vállalkozó=5; egyéb=6
Pozícióban eltöltött idő	nincs=1; kevesebb félévnél=2; fél-1 év; 1-3 év=3; 3-5 év=4; 5-10 év=5; több mint 10 év=6
Főbb szakterületek	ügyvezető=1; kereskedelem, értékesítés=2; marketing=3; kutatás, fejlesztés=4; termelés minőségbiztosítás=5; beszerzés, logisztika=6; Pénzügy-számvitel, controlling=7; Informatika, információ menedzsment=8; HR, szervezetfejlesztés=9; egyéb=10
Külföldi tapasztalat	nincs=1; kevesebb félévnél=2; fél-1 év; 1-3 év=3; 3-5 év=4; 5-10 év=5; több mint 10 év=6
Telephely	Fejér=1; Pest=2; Veszprém=3; Vas=4; Zala=5
Tevékenységi kör	termelő=1; szolgáltató=2; kereskedelem=3
Tulajdonosi szerkezet	állami=1; önkormányzat=2; magyar magán=3; külföldi magán=4; vegyes magán=5
Alkalmazotti létszám	0-9=1; 10-49=2; 50-249=3; 249 felett=4
Tevékenység jellege	gazdasági társaság=1; költségvetési szervezet=2; nonprofit szervezet=3

4.6. ADATGYŰJTÉS ÉS ADATELEMZÉS MÓDJA

Kutatásom során primer adatokkal dolgoztam, melyeket egyrészt limesurvey-ben készült online kérdőívvel gyűjtöttem. A kérdőív kiküldésnél a széleskörű mintavételre törekedtem, így a kitöltők között a friss diplomástól kezdve a szenior vezetőkig rendelkeznek a felmérés alanyokkal. A Q-módszer alkalmazása miatt a kérdőív hosszú és időigényes, emiatt a várható kitöltések számát alacsonyra tűztem ki; minimum 20 kitöltés volt a cél. A mód-

szerhez szükséges állításhalmazom Bogdány Eszter és munkatársai által létre hozott gazdálkodás és menedzsment szakhoz létre hozott kompetencia halmazból áll. Így végül a kitöltőknek 54 darabos Q-halmazból kellett a kompetenciákat rendszerezni.

A kérdőív 2022. szeptember 20.-án lett aktiválva, a kitöltések gyűjtése azóta is folyamatban van. Az elemzéshez 2022. november 9.-én mentettem le a szükséges adatokat.

A kérdőíves módszer mellett fókuszcsoporthoz interjúkat szerveztem. Dolgozatom és kutatásom kiegészítése érdekében a szakmai gyakorlatos helyemen 2 fókuszcsoporthoz interjút tartottam. Az interjú alanyokat arra kértem, hogy a Q-módszer alkalmazásával rangsorolják a gazdálkodás és menedzsment kompetenciákat, illetve indoklásra kértem őket aszerint, hogy miért az adott kompetenciákat választották a legfontosabb és a kevésbé fontos helyre. Az első csapatot a controlling osztályról kértem fel, a másodikat pedig a sales részlegről. Mindkét csoportban 4-4 résztvevő volt és közülük 1-1 diák is részt vett, akik már 1 éve a cégnél dolgoznak. A két csoport között feltűnő különbség volt a feladatmegoldási idő. A controlling rész sokkal többet variált vagy rendezett át, illetve a vélemény kifejtésnél részletes indoklást fogalmaztak meg. A sales részleg gyakorlatiasabban és célorientáltan kategorizált, a kifejtésnél tömörebben fogalmaztak. Illetve a válaszaik se voltak olyan szinten egyöntetűek, mint a controlling-os csoport esetében.

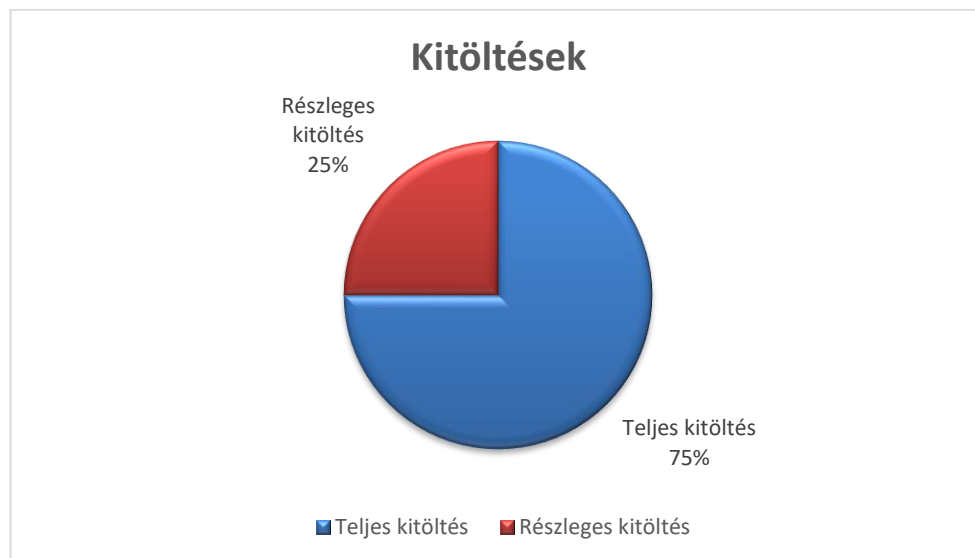
A kérdőíves adatok feldolgozásához Schmolck PQMethod szoftverét alkalmaztam. Az adatelemzés során a faktorelemzéshez a centroid módszert, és varimax rotációt használtam, ez alapján 2 preferencia csoport hozható létre. A centroid módszer prototípusként egy központi pontot (centroidot) választ, általában egy pontkészlet átlagát (Tan, et al., 2011). A fókusz-csoportos interjúk elemzését az interjúk alatt felvett hangfelvételekből készült leíratból állítottam össze. Ezekből gyűjtöttem ki és vizsgáltam meg a rangsorolás mögötti indokokat és okokat.

5. EREDMÉNYEK

Az alábbi fejezetben a kérdőíves vizsgálatnál összegyűjtött alap adatokat mutatom be első körben, utána pedig részletesen kitérek a kialakított preferencia-csoportokra, valamint a fókuszcsoporthoz összegyűjtött rangsorolási okokra.

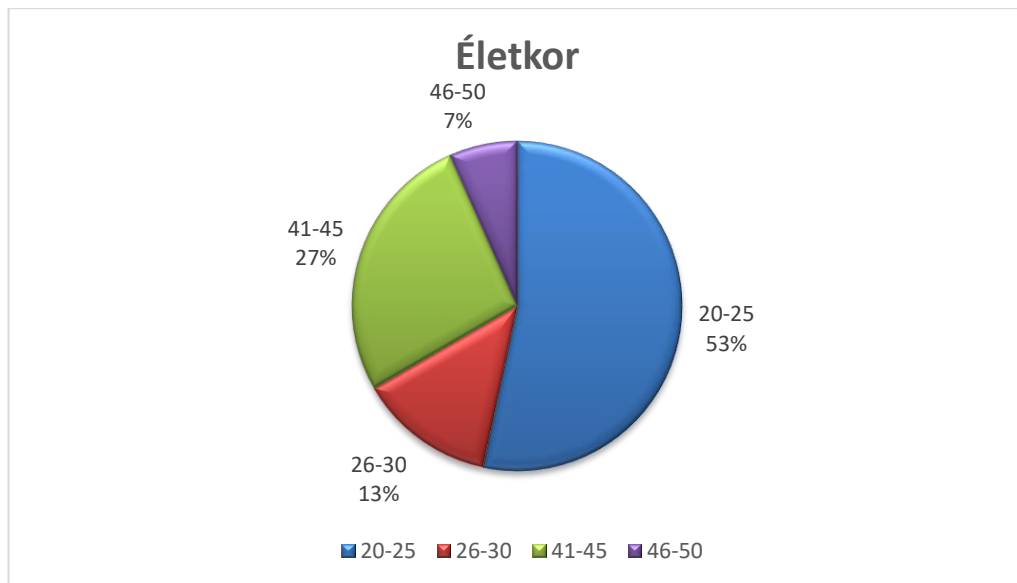
5.1. ALAPADATOK BEMUTATÁSA

A kérdőív adatainak letöltési idejében 20 megkezdett kitöltés volt, ennek eloszlása a teljes és részleges kitöltés között az 5. ábrán látható.



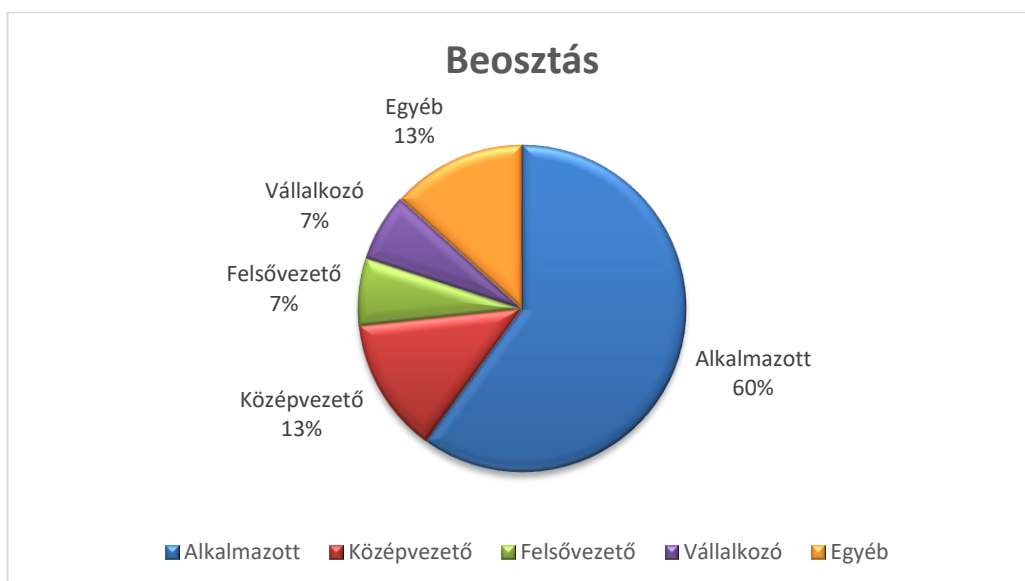
4. ábra Kérdőív kitöltési eloszlása
Saját szerkesztés

Az átlagos online kérdőívekhez viszonyítva magas kitöltési idő, ami 25-30 percet vesz igénybe sokakat eltántorított. Emellett a szortírozásra fordított idő és energia is többet elkedvetlenített, többek között a kitöltést elkezdők 25%-át is, ami jelen esetben 5 személyt jelent. Az elemzés sikerességéhez az összes kompetenciát be kellett sorolni a megfelelő kategóriákba, ezért csak a teljes kitöltéseket tudtam figyelemmel venni, ami így 15 kitöltőt jelent.



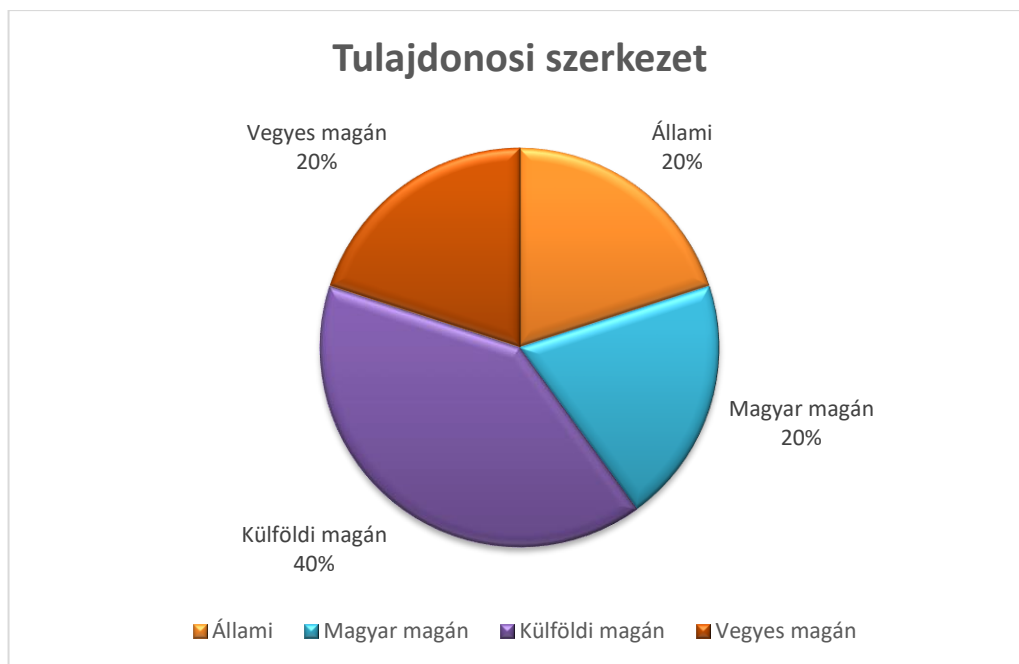
5. ábra Életkor eloszlás

A kérdőív válaszadóinak további jellemzői a következők. A kitöltők többsége nő, akik 73%-kal képviseltetik magukat, míg a férfiak jelenléte csak 27%. A válaszadók több, mint fele 20-25 év közötti. A kérdőívet kitöltő férfiak többsége 41-45 év közötti és valamilyen vezetői pozíciót tölt be.



6. ábra Kitöltő személyek beosztása

Az alkalmazottak aránya dominál a kérdőív kitöltők körében, összesen 60% tartozik ebbe a kategóriába. Az egyéb kategóriához meg volt adva a válaszadás lehetősége is, viszont ezzel senki sem élt. Vállalkozók közül egy 41-45 év közötti nő képviseltette magát.



7. ábra Tulajdonosi szerkezet

A kitöltők által képviselt szervezetek telephelyei meghatározóan Veszprém megyében találhatók (80%), de Fejér, Vas és Pest megye is jelen van. A fő tevékenységi kört figyelembe véve a vállalkozások 60%-a szolgáltatást, 33% kereskedelmet, 7% termelést folytat. A magyar magán vállalkozások 100%-a szolgáltatást végez. Ezzel ellentétben a külföldi magán szervezetek mindhárom tevékenységi körben képviseltetik magukat.

5.2. PREFERENCIA CSOPORTOK ÉS AZOK JELLEMZŐINEK ELEMZÉSE

Kutatásom során három kérdést tettem fel, melyeket ebben a fejezetben válaszolok meg az eredményeimmel alátámasztva.

Az első kutatási kérdés az volt, hogy a kialakíthatóak-e olyan preferencia csoportok, amelyeknek különbözik a véleménye a kompetenciákat illetően.

A faktorelemzés során 2 vizsgálandó preferencia csoportot tudtam létrehozni Schmolck Peter PQ-Method szoftverével az online kérdőív kérdései alapján, amelyek véleménye szignifikánsan eltért. A csoportok arányos eloszlásúak 7 és 8 főt tartalmaznak.

Melyek a gazdálkodási és menedzsment szakhoz kapcsolódó preferencia-csoportok szerint a legfontosabb kompetenciák?

A következőkben a két preferencia csoport kompetencia besorolását elemeztem. A 8. táblázatban az egyes kompetencia sorrendek láthatók. A táblázatban 54 kompetencia van rangsorolva, melyeket a kompetencia típusai alapján kijelöltem. Ismeret, tudás a sárga,

készség, képesség a zöld és az attitűd piros színnel lett megkülönböztetve. A jelöléssel észrevehető a három típus keveredése a listában, habár az ismeret kategóriánál kisebb tömörülés figyelhető meg mindkét rangsor végén. Ez arra enged következtetni, hogy ezt a kategóriát a többihez képest kevésbé tartották fontosnak.

4. táblázat 2 preferencia csoport rangsora

1.csoport		2. csoport	
Sorrend	Kompetenciák	Sorrend	Kompetenciák
1	Önállóság	1	Megbízható munkavégzés, precizitás, pontosság, figyelem
2	Alkalmazkodó képesség	2	A gazdálkodást támogató informatika ismerete
3	Megbízható munkavégzés, precizitás, pontosság, figyelem	3	Alkalmazkodó képesség
4	Felelősségtudat	4	Számítógépes ismeretek
5	Nyitottság	5	Szakmailag adekvát módon szóban és írásban idegen nyelven kommunikáljon
6	Időmenedzsment	6	Önállóság
7	Eredményorientált	7	Felelősségtudat
8	Belső kommunikáció	8	A gazdálkodási folyamatok elemzésének, irányításának, szervezésének és működtetésének ismerete
9	Kreatív gondolkodás	9	Projektben, teamben, munkaszervezetben való együttműködés elveinek, normáinak ismerete
10	Proaktivitás	10	Komplex problémamegoldás
11	Elkötelezettség	11	Digitális kommunikáció
12	Tanulási képesség	12	Hatékony csoportmunka
13	Kritikai gondolkodás	13	Eredményorientált
14	Döntési képesség	14	Koordináció, együttműködés
15	Külső kommunikáció	15	Technológia használat, és adatelemzés
16	Koordináció, együttműködés	16	Nyitottság
17	Célorientáltság	17	Információ-gyűjtési ismeretek
18	Technológia használat, és adatelemzés	18	Döntési képesség
19	Hatékony csoportmunka	19	Stressz-kezelés
20	Vezetési képesség	20	Tanulási képesség
21	Számítógépes ismeretek	21	Együttműködés
22	Együttműködés orientáltság	22	Időmenedzsment
23	A gazdálkodás és menedzsment területhez kapcsolódó jogi, közgazdasági, marketing, termelési, biztonsági, vevőszolgálati, emberi erőforrás és pszichológiai alapismeretek	23	Önismeret
24	Önismeret	24	Szaknyelvi középfokú vagy általános felsőfokú nyelvismeret
25	Komplex problémamegoldás	25	Célorientáltság
26	A döntés-előkészítés és a döntéstámogatás módszertani alapjainak ismerete	26	Együttműködés orientáltság
27	Konfliktus-megoldás	27	Integritás
28	Empátia	28	Külső kommunikáció
29	Szaknyelvi középfokú vagy általános felsőfokú nyelvismeret	29	Gazdaságtudományi alapismeretek
30	Stressz-kezelés	30	Racionális hozzáállás, pragmatikusság
31	Szakmailag adekvát módon szóban és írásban idegen nyelven kommunikáljon	31	Proaktivitás

32	Digitális kommunikáció	32	Konfliktus-megoldás
33	Tárgyaló képesség	33	Szakmailag adekvát módon szóban és írásban anyanyelven kommunikáljon
34	Racionális hozzáállás, pragmatikusság	34	Belső kommunikáció
35	Szakmailag adekvát módon szóban és írásban anyanyelven kommunikáljon	35	Elkötelezettség
36	Együttműködés	36	Előítéletmentes hozzáállás
37	Gazdaságtudományi alapismeretek	37	Empátia
38	Projektben, teamben, munkaszervezetben való együttműködés elveinek, normáinak ismerete	38	Üzleti etika
39	A gazdálkodást támogató informatika ismerete	39	Tárgyaló képesség
40	Információ-gyűjtési ismeretek	40	Matematikai és statisztikai ismeretek
41	Interperszonális kapcsolatok kialakítása és fenntartása	41	A gazdálkodás és menedzsment területéhez kapcsolódó jogi, közgazdasági, marketing, termelési, biztonsági, vevőszolgálati, emberi erőforrás és pszichológiai alapismeretek
42	Befolyásolási képesség	42	Interperszonális kapcsolatok kialakítása és fenntartása
43	KKV és projekt menedzsment alapismeretek	43	Vezetési képesség
44	Aktív hallgatás	44	A döntés-előkészítés és a döntéstámogatás módszertani alapjainak ismerete
45	Üzleti etika	45	Kritikai gondolkodás
46	A munkaszervezet, projekt, team, munkaszervezet vezetés szabályainak és normáinak ismerete	46	A munkaszervezet, projekt, team, munkaszervezet vezetés szabályainak és normáinak ismerete
47	Előítéletmentes hozzáállás	47	Befolyásolási képesség
48	Matematikai és statisztikai ismeretek	48	Aktív hallgatás
49	A gazdálkodási folyamatok elemzésének, irányításának, szervezésének és működtetésének ismerete	49	Szervezeti magatartás kialakításának ismerete
50	Integritás	50	Kreatív gondolkodás
51	Környezet-orientáció	51	Társadalmi felelősségvállalás
52	Szervezeti magatartás kialakításának ismerete	52	Környezet-orientáció
53	Szervezetek létrehozásának ismerete	53	Szervezetek létrehozásának ismerete
54	Társadalmi felelősségvállalás	54	KKV és projekt menedzsment alapismeretek

Ahogy a táblázatban is látható az 1. csoport 5 legfontosabb kompetenciája sorrendben az önállóság, az alkalmazkodó képesség és a megbízható, precíz, pontos munkavégzés, felelősségtudat, nyitottság. A 2. csoport rangsorában a megbízható munkavégzés, precizitás, pontosság, figyelem, a gazdálkodást támogató informatika ismerete, alkalmazkodó képesség, számítógépes ismeretek, és a szakmailag adekvát módon szóban és írásban idegen nyelven való kommunikáció szerepel.

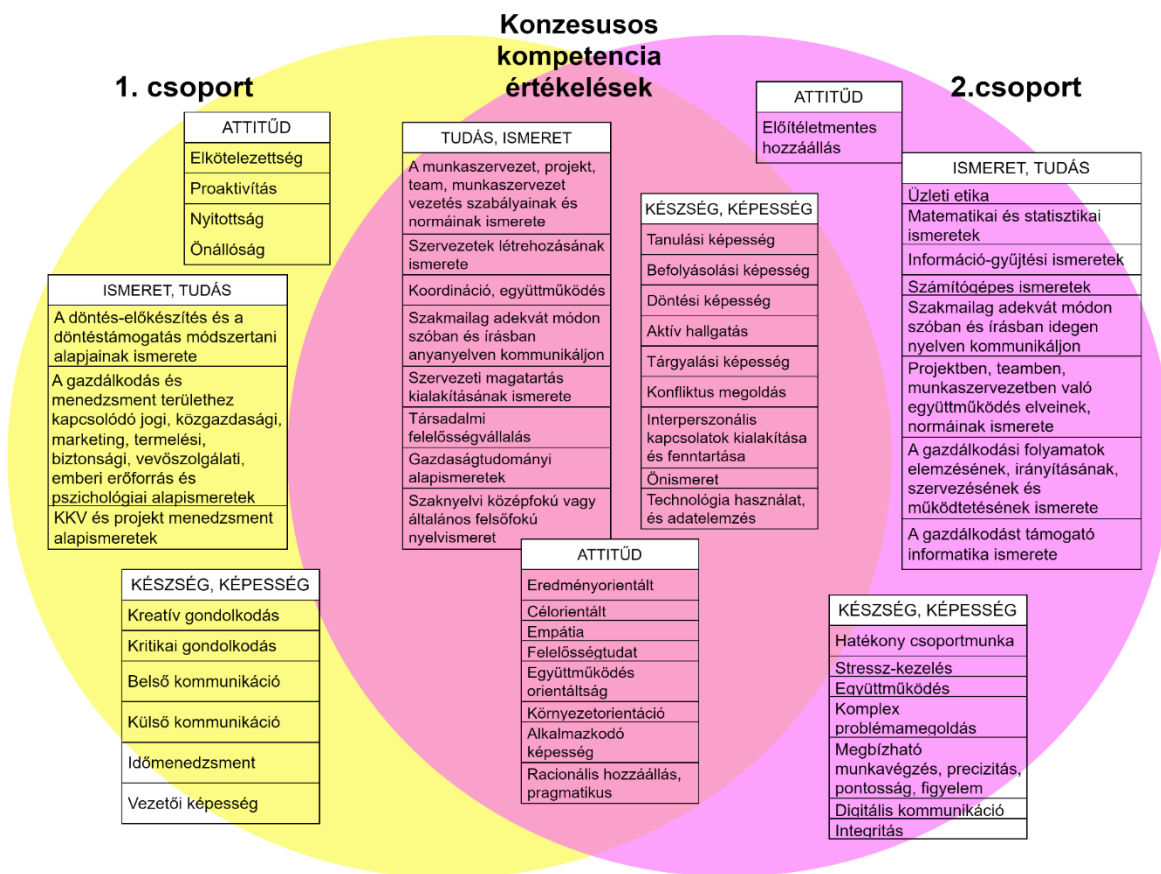
Az első észre vehető különbség a két csoport között a tudás kategóriában mutatkozik meg. Míg az 1. csoport legfontosabb kompetenciái között egyet sem találunk, addig a 2. csoport tagjai két kompetenciát is a legfontosabb öt közé választottak. A csoportok véleménye csak a megbízható munkavégzés és az alkalmazkodó képesség területén egyezik meg. Általánosan elmondható, hogy a második csoport top 5 helyezettei között szereplő, első

csoportban nem megjelenő kompetenciák az első csoport rangsorának második, tehát kevésbé fontos felében találhatók. Ezzel ellentétben az első csoport top 5 helyezettjei között szereplő, második csoportban nem megjelenő kompetenciák a fontosabb helyekre lettek besztva.

Az egész rangsort figyelembe véve összességében elmondható, hogy az első csoport a tudás, ismeret fogalomkörhöz tartozó kompetenciákat hátrébb sorolta a másik csoporthoz képest. A csoportok utolsó öt helyét is megfigyelve szintén találunk rangsorolási egyezést. A két végtől eltérően a rangsor középső részében nagyobb eltérések figyelhetők meg. A továbbiakban ezeknek az eltéréseknek a mértékét boncolgatom.

A 8. ábra a 2. melléklettel kiegészítve pontosabban megmutatja, hogy mely kompetencia értékelésében van a legnagyobb szignifikáns különbség, illetve miben gondolkodnak hasonlóan a kitöltőkből létre hozott preferencia csoportok. A felsorolás közepén lévő kompetenciák elhelyezkedése mindkét csoportban átlagosan megegyezik vagy sorrendjük csak minimálisan tér el. Például az alkalmazkodó képesség 2 és 3., az önismeret pedig a 23 és 24. helyet töltik be az egyes csoportokban. A felsorolás két szélén lévők viszonylag távoli rangsorolást kaptak. A kritikai gondolkodás esetén míg az 1. csoportban 13., a 2. csoportban csak a 45. helyet birtokolja. A lista másik végéről nézve a példát ugyanúgy hasonló a helyzet. A gazdálkodást támogató informatika ismerete az 1. csoportban 39., a 2. csoportban a 2. helyet tölti be.

A kompetencia típusai ezen az ábrán is jól láthatóan vegyesen szerepelnek. Mindkét végét figyelve leolvasható ugyanaz a tendencia, mint amit a 8. ábráról állítottam: Az 1. preferencia csoport a képességeket és attitűdöket gyakrabban helyezte lista elejére, mint a 2. preferencia csoport. Ugyanígy a lista 2. csoporthoz közelebbi végén az ismeret kompetenciái szerepelnek, mivel a 2. csoport átlagosan gyakrabban helyezte lista eleji pozícióba ezeket a kompetenciákat, mint az 1. csoport.



8. ábra 2 preferencia csoportot megkülönböztető kompetenciák ($p < 0,05$ szinten szignifikáns különbség)

A különböző preferenciák mögött fellelhetőek-e közös jellemzők, rangsorolási okok?

A kérdőív kitöltések alapján a két preferencia csoport az alábbi szervezeti és egyéni jellemzőkkel írható le.

Az első csoportról elmondható az 5. táblázat alapján, hogy 7 kitöltőből 6 rendelkezik valamilyen gazdasági típusú végzettséggel. Közülük hárman több típussal is. Egy kitöltő rendelkezik 3 fajta végzettséggel: szakgimnázium, Bsc, Msc. Ketten 2 fajta típust birtokolnak az egyik válaszadó szakgimnáziummal és alapképzéssel, a másik alap- és mesterképzéssel rendelkezik. Három személy, pedig csak alapképzés végzettséggel rendelkezik.

5. táblázat 1. preferencia csoporthoz tartozó kitöltők végzettsége

Gazdasági végzettséggel rendelkezők	Szakgimnázium/Szakképző							
	Bsc							
	Msc							

Az 6. táblázat alapján megfigyelhető, hogy a kitöltők nagy része vállalt szakmai vagy nem szakmai tanulmányi versenyt. Viszont egyéb plusz aktivitás, mint mentorálás, hallgatói szervezetben tagság, külföldi tanulmány mellett nem határozta el magát, viszont munkahelyi hosszútávú képzésen 43% vett részt.

6. táblázat Tevékenységek tanulmányok alatt 1. preferencia csoport

	Hallgatói szervezeti tagság	Tanulmányi verseny	Mentorálás	Külföldi tanulmány
Igen	0	5	1	0
Nem	7	2	6	7

A kitöltők jelenlegi beosztását tekintve 57% alkalmazott, a többi százalék vállalkozók és középvezetők között oszlik el. A kitöltők szignifikáns része nem rendelkezik külföldi munkatapasztalattal. Ebbe a csoportba tartozók eloszlása az alkalmazotti létszám tekintetében egyenletes. A mikro-, kis-, közép-, és nagyvállalatok egyenlő arányba képviseltetik magukat, ha csak a létszám adatokból szeretnénk következtetést levonni.

A második preferencia-csoport esetén 8 kitöltésből 2 nem rendelkezik gazdasági végzettséggel (7.táblázat). Ketten végeztek két és négyen végeztek egy valamilyen gazdasági típusú oktatást. A válaszadók között szerepel egy felsőoktatási szakképzést, egy Okj-t és kettő alapképzést végzett személy. A két gazdasági oktatást végzettek között egy érettségi, alapképzés és egy felsőoktatási szakképzés, alapképzés párosítás szerepel.

7. táblázat 2. preferencia csoporthoz tartozó kitöltők végzettsége

Gazdasági végzettséggel rendelkezők	Érettségi								
	Okj								
	Foszk								
	Bsc								

A tanulmányok alatt végzett tevékenységekben nagyobb passzivitás figyelhető meg, habár a tanulmányi versenyre szintén többen jelentkeztek, mint a többire. Munkahelyi hosszútávú képzésen 37,5% vett részt, ami magasabb arány, mint a tanulmányi időszak alatt végzett extra tevékenységek aránya. Ez nagyobb szorgalomra, érdeklődésre vagy munkahelyi kényszerre is utalhat.

8. táblázat Tevékenységek tanulmányok alatt 2. preferencia csoport

	Hallgatói szervezeti tagság	Tanulmányi verseny	Mentorálás	Külföldi tanulmány
Igen	1	3	1	0
Nem	7	5	7	8

A beosztást tekintve a kitöltők 62,5%-a alkalmazottként dolgozik, a maradék 37,5% a felsővezetők és középvezetők között oszlik el. Külföldön szerzett munkatapasztalattal szintén 37,5% rendelkezik. Az ide tartozó válaszadók 75%-a középvállalatnál dolgozik. A csoportok életkor szerinti eloszlása megegyezik a két csoport között. A 20-30 év közöttiek kétszeres többséggel vannak jelen, mint a 40-50 évesek. Minden kitöltő munkahelye gazdasági tevékenységet folytat.

Észrevehető különbség tapasztalható a végzettségek terén. Az arányokat tekintve az 1. preferencia csoport több gazdasági végzettséggel rendelkező kitöltőt foglal magába. Illetve szintén ebben a csoportban szerepel magasabb számmal a személyenként több gazdasági végzettséggel rendelkező válaszadó is. A tanulmányok alatt végzett extra tevékenységek esetén az 1. csoport aktívabbnak bizonyult. Ezen kívül még megfigyelhető, hogy a 4 férfi kitöltő közül 3 a 2. preferencia csoportba került. Röviden összefoglalva nagyobb eltérés a végzettségek terén figyelhető meg, mely szerint az 1. csoport magasabb szintű és széleskörűbb gazdasági oktatásban részesült. Ezen kívül viszont nem található szignifikáns eltérés, mely által stabil különálló preferencia csoportokat tudnék létre hozni.

Az interjúk alapján pedig az alábbi kompetenciákat tartották a legfontosabbnak és az alábbi indokokkal támasztották alá döntéseiket.

Az első csapat (controlling) szakterület eredményei a következők lettek. Először az informatikai eszközök, szoftverek ismerete lett kiemelve, amely a gazdasági munkák min-

den ágához elengedhetetlen, hiszen a feladatok nagy részét folyamatosan automatizálni próbáljuk az eredményesség és hatékonyság növelése érdekében. Egy kezdő munkavállalótól elsősorban a megbízható, pontos munkavégzést várják el, mivel a kezdeti szakaszban a tudás még nem elvárható, tehát ezt kell ellensúlyozni a lehető legpontosabb feladatvégzéssel, a hibák elkerülésével. A kiválasztott kompetenciák, mind arra irányultak, hogy a pályakezdő felkészült legyen a változásokra, melyek a vezetőktől vagy külföldi anyavállalattól is érkezhet. Tudjon rá reagálni, tudja honnan szerezzen információt és képes legyen a csapatmunkára a hatékonyság növelése érdekében. Illetve az idegennyelvtudás is kiemelésre került.

A 2. csoport (értékesítés szakterület) esetén a külső kommunikáció lett megjelölve, főként kritikaként. Az elmúlt időszakban végzettek között tapasztalható, hogy nehezen kommunikálnak szóban, amely a partneri kapcsolatok tartása, ápolása miatt fontos. Az idegennyelvtudás itt nagyobb hangsúlyt kapott, mivel ezen a részlegen napi szinten kommunikálnak a külföldi partnerekkel. Kezdként itt is elengedhetetlen a megbízható munkavégzés, hiszen a pályakezdőre igazi feladatokat bízni. Megemlítsre került a csapatmunka is szintén a hatékonyság növelése érdekében.

Összességében elmondható, hogy mindkét csoport a megbízható, pontos munkavégzést találta legfontosabbnak.

6. ÖSSZEGZÉS, KITEKINTÉS

Az eredmények alátámasztották, hogy a PQ-Method szoftver segítségével kialakított két preferencia csoport elkülöníthető egymástól, de mivel a létrehozott faktorok közötti korreláció közepes (0,4971), ezért a két csoport véleménye nagyon hasonlóan tekinthető. Cél-szerű lenne az elemszámot növelni több különböző háttérrel és jellemzőkkel rendelkező kitöltőkkel.

A két legfontosabb kompetenciának tekinthető a megbízható, pontos munkavégzés és az alkalmazkodó képesség, hiszen mindkét csoport esetében a legfontosabb öt között szerepelt e két kompetencia. Észrevehető az is, hogy a 2. csoport több személyek közötti kapcsolattal foglalkozó kompetenciát rangsorolt előre (8.ábra), tehát elmondható róluk, hogy ez a csapat az ember központú kompetenciákat, munkavégzést tartja fontosabbnak. A tudás, képesség és attitűd kompetenciái egyaránt keveredtek a rangsorolásokban.

Végül az is megállapítható, hogy a különböző preferenciák mögött fellelhetőek közös jellemzők, rangsorolási okok. Az első csoportra jellemző, hogy gazdasági végzettségük legalább az alapképzést eléri. A második csoportba tartozókra jellemző, hogy gazdasági végzettségük inkább alapképzés alatti vagy nincs is. Az első csapat kitöltői aktívabban vállaltak tanulmányaik alatt valamilyen plusz aktivitást, viszont a 2. csoport több külföldi tapasztalattal rendelkezik.

Összegzés és korlátként elmondható, hogy a kitöltés szám alacsony lett, mely nehezítette a preferencia csoportok létrehozását, de nem lehetetlenítette el. Ez a kérdőív kitöltési időtartamára és összetettségére vezethető vissza. Tehát további célom a kitöltők számának növelése és a belőlük levonható következtetések elemzése.

IRODALOMJEGYZÉK

- Adrian, M. (2017) 'Determining the Skills Gap for New Hires in Management : Student Perceptions vs Employer Expectations', *International Journal for Innovation Education and Research*, 5(06), pp. 139–147.
- Bandura, A. (1996) 'Social cognitive theory of human development', *International Encyclopedia of Education*, pp. 5513–5518. Available at: <https://www.uky.edu/~eushe2/Bandura/Bandura1996SCT.pdf>.
- Brouwer, M. (1999) 'Q is accounting for tastes', *Journal of Advertising Research*, 39(2), pp. 35–39.
- Brown, S.R. (1993) 'A primer on Q methodology', *Operant subjectivity*, 16(3/4), pp. 91–138.
- Cedefop (2008) *Terminology of European: A selection of 100 key terms*, Cedefop.
- Davies, A., Fidler, D. and Gorbis, M. (2011) 'Future work skills 2020', *University of Phoenix Research Institute*, p. 19. Available at: http://cdn.theatlantic.com/static/front/docs/sponsored/phoenix/future_work_skills_2020.pdf.
- Everson, K. (2014) *Shrinking the Business School Skill Gap*. Available at: <https://www.chieflearningofficer.com/2014/08/21/shrinking-the-business-school-skill-gap/>.
- Exel van, J. and Graaf de, G. (2005) 'Q methodology : A sneak preview', *Social Sciences*, pp. 1–21.
- Hofmeister Tóth, Á. and Simon, J. (2006) 'A Q-módszer elmélete és alkalmazása a marketingkutatásban', *Vezetéstudomány / Budapest Management Review*, 35(9), pp. 16–26. Available at: <https://doi.org/10.14267/veztud.2006.09.02>.
- Karcsics, É. (2011) *Menedzseri kompetencia- elvárások a munkaerőpiacon*. Budapest.
- Kenayathulla, H.B., Ahmad, N.A. and Idris, A.R. (2019) 'Gaps between competence and importance of employability skills: evidence from Malaysia', *Higher Education Evaluation and Development*, 13(2), pp. 97–112. Available at: <https://doi.org/10.1108/heed-08-2019-0039>.
- Kiglics, K. (2022) 'Gazdaságtudományi Kar Tudományos Diákköri HR kompetencia preferenciák alapján kialakított munkáltatói és munkavállalói klaszterek a Q módszer alkalmazásával Készítette : Kiglics Krisztina'.
- Knausz, I. (2009) 'A kompetencia szerkezete és a kompetencia-alapú oktatás', *Iskolakultúra*, pp. 71–83. Available at: <http://www.iskolakultura.hu/index.php/iskolakultura/article/view/20874/20664>.
- Martensen, A. and Grønholdt, L. (2005) 'Reputation in Higher Education : Development, Validation and Application of a Model', (1).
- Martensen, A. and Grønholdt, L. (2009) 'Quality in higher education: Linking graduates' competencies and employers' needs', *International Journal of Quality and Service Sciences*, 1(1), pp. 67–77. Available at: <https://doi.org/10.1108/17566690910945877>.
- OECD (2019) 'OECD future of education and skills 2030', *OECD Learning Compass 2030*, pp. 1–146. Available at: https://www.oecd.org/education/2030-project/teaching-and-learning/learning/learning-compass-2030/OECD_Learning_Compass_2030_Concept_Note_Series.pdf.
- Olatoye, R.A., Akintunde, S.O. and Yakasi, M.I. (2010) 'Inteligencia emocional, creatividad y logro académico en los estudiantes de empresariales', *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 8(2), pp. 763–786.

- Pavlin, S. and Svetlik, I. (2014) 'Employability of higher education graduates in europe', *International Journal of Manpower*, 35(4), pp. 418–424. Available at: <https://doi.org/10.1108/IJM-05-2013-0104>.
- Risdon, A. *et al.* (2003) 'How can we learn to live with pain ? A Q -methodological analysis of the diverse understandings of acceptance of chronic pain', 56, pp. 375–386.
- Rychen, D. and Taguma, M. (2016) 'Education conceptual framework 2030: Key competencies for 2030', pp. 1–24. Available at: <https://www.oecd.org/education/2030/E2030-CONCEPTUAL-FRAMEWORK-KEY-COMPETENCIES-FOR-2030.pdf>.
- Stone, T. and Turale, S. (2015) 'Q Methodology : An Introduction', 19(3), pp. 183–186. Available at: file:///C:/Users/Dell/Downloads/chitralada,+Journal+manager,+01+Editorial_3.pdf.
- Tóthné, T.T. (2016) 'Kompetenci a vállalati , munkavállalói és felsőoktatási szemmel Kompetenciakonstruktum a munkahelyi elvárások közvetítője', *Vállalkozásfejlesztés a XXI. században*, 6(29), pp. 413–432. Available at: http://kgk.uni-obuda.hu/sites/default/files/29_Tohtne-Tunde.pdf.
- Veres, Z., Hoffman, M. and Kozák, Á. (2017) *Bevezetés a piackutatásba*. Budapest.
- Wilkens, U. (2004) *Von der individuellen zur kollektiven Kompetenz ?* Available at: http://www.apf.ruhr-uni-bochum.de/mam/aup/content/lit/wilkens_2004-von_der_individuellen_zur_kollektiven_kompetenz.pdf.
- World Economic Forum (2020) 'The future of jobs report 2020 | world economic forum', *The Future of Jobs Report*, (October), p. 163. Available at: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020/digest>.
- Yeh, R.C., Chen, Y.C. and Kuo, S.H. (2010) 'Industry-oriented competency requirements of business administration-majored technological university students in Taiwan', *World Transactions on Engineering and Technology Education*, 8(4), pp. 431–435.
- Everson, K., 2014. *Chief Learning Officer*. [Online] Available at: <https://www.chieflearningofficer.com/2014/08/21/shrinking-the-business-school-skill-gap/>
- Schmolck, P., 2014. [Online] Available at: <http://schmolck.org/qmethod/pqmanual.htm> [Hozzáférés dátuma: 7. november 2022.].
- Tan, P.-N., Steinbach, M. & Kumar, V., 2011. *Bevezetés az adatbányászatba*, Budapest: Panem Könyvkiadó Kft..
- Veroszta, Z., 2016. *felvi.hu*. [Online] Available at: https://cdn.felvi.hu/bin/content/dload/portalapp/Szakleirasok/szakmaterkep/kpzg/28_kpzg.png [Hozzáférés dátuma: 7. november 2022.].

MELLÉKLETEK

1. MELLÉKLET: GAZDÁLKODÁSI ÉS MENEDZSMENT KOMPETENCIA LISTA

- [AO01] Gazdaságtudományi alapismeretek
- [AO02] Információ-gyűjtési ismeretek
- [AO03] Matematikai és statisztikai ismeretek
- [AO04] Számítógépes ismeretek
- [AO05] Projektben, teamben, munkaszervezetben való együttműködés elveinek, normáinak ismerete
- [AO06] A munkaszervezet, projekt, team, munkaszervezet vezetés szabályainak és normáinak ismerete
- [AO07] Szervezetek létrehozásának ismerete
- [AO08] Szervezeti magatartás kialakításának ismerete
- [AO09] A gazdálkodási folyamatok elemzésének, irányításának, szervezésének és működtetésének ismerete
- [AO10] A döntés-előkészítés és a döntéstámogatás módszertani alapjainak ismerete
- [AO11] Társadalmi felelősségvállalás
- [AO12] Üzleti etika
- [AO13] Szakmailag adekvát módon szóban és írásban anyanyelven kommunikáljon
- [AO14] Szakmailag adekvát módon szóban és írásban idegen nyelven kommunikáljon
- [AO15] Interperszonális kapcsolatok kialakítása és fenntartása
- [AO16] Konfliktus-megoldás
- [AO17] Tárgyaló képesség
- [AO18] Aktív hallgatás
- [AO19] Külső kommunikáció
- [AO20] Belső kommunikáció
- [AO21] Komplex problémamegoldás
- [AO22] Döntési képesség
- [AO23] Vezetési képesség
- [AO24] Hatékony csoportmunka
- [AO25] Koordináció, együttműködés
- [AO26] Időmenedzsment
- [AO27] Digitális kommunikáció
- [AO28] Együttműködés
- [AO29] Technológia használat, és adatelemzés

- [AO30] Tanulási képesség
- [AO31] Stressz-kezelés
- [AO32] Kritikai gondolkodás
- [AO33] Kreatív gondolkodás
- [AO34] Önismeret
- [AO35] Környezet-orientáció
- [AO36] Előítéletmentes hozzáállás
- [AO37] Proaktivitás
- [AO38] Felelősségtudat
- [AO39] Integritás
- [AO40] Empátia
- [AO41] Együttműködés orientáltság
- [AO42] Önállóság
- [AO43] Elkötelezettség
- [AO44] Célorientáltság
- [AO45] Alkalmazkodóképesség
- [AO46] Racionális hozzáállás, pragmatikusság
- [AO47] Nyitottság
- [AO48] KKV és projekt menedzsment alapismeretek
- [AO49] A gazdálkodást támogató informatika ismerete
- [AO50] A gazdálkodás és menedzsment területhez kapcsolódó jogi, közgazdasági, marketing, termelési, biztonsági, vevőszolgálati, emberi erőforrás és pszichológiai alapismeretek
- [AO51] Szaknyelvi középfokú vagy általános felsőfokú nyelvismeret
- [AO52] Befolyásolási képesség
- [AO53] Eredményorientált
- [AO54] Megbízható munkavégzés, precizitás, pontosság, figyelem

6.1. 2. MELLÉKLET DESCENDING ARRAY OF DIFFERENCES BETWEEN FACTOR

Descending Array of Differences Between Factor				
No.	Statement	Type 1	Type 2	Difference
33	[AO33] Kreatív gondolkodás	1,173	-1,42	2,593
32	[AO32] Kritikai gondolkodás	0,837	-1,96	1,934
20	[AO20] Belső kommunikáció	1,276	-0,263	1,539
43	[AO43] Elkötelezettség	1,139	-0,362	1,501
23	[AO23] Vezetési képesség	0,311	-0,967	1,278
37	[AO37] Proaktivitás	1,14	-0,064	1,204
26	[AO26] Időmenedzsment	1,371	0,238	1,132
8	[AO08] A döntés-előkészítés és a döntéstámogatás módszertani alapjainak ismerete	0,072	-0,969	1,041
47	[AO47] Nyitottság	1,487	0,579	0,908
50	[AO50] A gazdálkodás és menedzsment területéhez kapcsolódó jogi, közgazdasági, marketing, termelési, biztonsági, vevőszolgálati, emberi erőforrás és pszichológiai alapismeretek	0,174	-0,73	0,904
48	[AO48] KKV és projekt menedzsment alapismeretek	-1,021	-1,859	0,838
42	[AO42] Önállóság	2,067	1,279	0,788
19	[AO19] Külső kommunikáció	0,617	0,017	0,6
53	[AO14] Eredményorientáltság	1,294	0,808	0,486
30	[AO30] Tanulási képesség	0,861	0,4	0,461
52	[AO52] Befolyásolási képesség	-0,826	-1,273	0,447
44	[AO44] Célorientáltság	0,536	0,094	0,442
40	[AO40] Empátia	-0,027	-0,424	0,937
22	[AO22] Döntési képesség	0,819	0,459	0,36
38	[AO38] Felelősségtudat	1,496	1,14	0,357
18	[AO18] Aktív hallgatás	-1,028	-1,315	0,278
17	[AO17] Tárgyaló képesség	-0,236	-0,491	0,255
16	[AO16] Konfliktus-megoldás	0,047	-0,196	0,243
15	[AO15] Interperszonális kapcsolatok kialakítása és fenntartása	-0,739	-0,963	0,224
41	[AO41] Együttműködés orientáltság	0,224	0,078	0,146
6	[AO06] A munkaszervezet, projekt, team, munkaszervezet vezetés szabályainak és normáinak ismerete	-1,076	-1,165	0,089
35	[AO35] Környezet-orientáció	-1,637	-1,715	0,078
45	[AO45] Alkalmazkodóképesség	1,551	1,528	0,023
34	[AO34] Önismeret	0,161	0,174	-0,012
7	[AO07] Szervezetek létrehozásának ismerete	-1,821	-1,808	0,014
25	[AO25] Koordináció, együttműködés	0,616	0,657	-0,41
13	[AO13] Szakmailag adekvát módon szóban és írásban anyanyelven kommunikáljon	-0,323	-0,2	-0,123
46	[AO46] Racionális hozzáállás, pragmatikusság	-0,24	-0,052	-0,187

29	[AO29] Technológia használat, és adatelemzés	0,387	0,619	-0,232
51	[AO51] Szaknyelvi középfokú vagy általános felsőfokú nyelvismeret	-0,084	0,164	-0,248
8	[AO08] Szervezeti magatartás kialakításának ismerete	-1,677	-1,401	-0,277
11	[AO11] Társadalmi felelősségvállalás	-1,911	-1,52	-0,39
1	[AO01] Gazdaságtudományi alapismeretek	-0,471	0,014	-0,485
24	[AO24] Hatékony csoportmunka	0,367	0,894	-0,526
31	[AO31] Stressz-kezelés	-0,098	0,445	-0,543
12	[AO12] Üzleti etika	-1,053	-0,425	-0,628
3	[AO03] Matematikai és statisztikai ismeretek	-1,192	-0,56	-0,631
28	[AO28] Együttműködés	-0,328	0,392	-0,72
36	[AO36] Előítéletmentes hozzáállás	-1,19	-0,376	-0,814
21	[AO21] Komplex problémamegoldás	0,092	0,925	-0,833
54	[AO54] Megbízható munkavégzés, precizitás, pontosság, figyelem	1,509	2,374	-0,865
2	[AO02] Információ-gyűjtési ismeretek	-0,61	0,496	-1,106
27	[AO27] Digitális kommunikáció	-0,211	0,896	-1,107
4	[AO04] Számítógépes ismeretek	0,308	1,517	-1,208
14	[AO14] Szakmailag adekvát módon szóban és írásban idegen nyelven kommunikáljon	-0,112	1,337	-1,449
5	[AO05] Projektben, teamben, munkaszervezetben való együttműködés elveinek, normáinak ismerete	-0,586	0,943	-1,53
39	[AO39] Integritás	-1,592	0,076	-1,668
9	[AO09] A gazdálkodási folyamatok elemzésének, irányításának, szervezésének és működtetésének ismerete	-1,248	1,036	-2,284
49	[AO49] A gazdálkodást támogató informatika ismerete	-0,598	2,035	-2,632