

A gazdasági szereplők elvárásainak vizsgálata a környezetgazdálkodási agrármérnök és a természetvédelmi mérnöki BSc szakokon végzetek kompetenciáiról

Mocsáriné Fricz Julianna

Debreceni Egyetem Agrár- és Műszaki Tudományok Centruma,
Dékáni Hivatal, Debrecen
friczj@agr.unideb.hu

ÖSSZEFOGLALÁS

A gazdasági társaságok elsődleges célja a gazdasági partnereik igényeinek maximális kielégítése. Ehhez megfelelő minőségben képzett munkaerőre van szükségük. Az emberi erőforrás minőségét a végzettség, a nyelvtudás, a szakmai tapasztalat és a gyakorlat mellett a meglévő és fejleszhető kompetenciák halmaza is meghatározza. A leendő munkavállaló kiválasztása során tehát már nem elegendő az általános intelligencia, szakértelem megléte. Az egyéni kompetencia vizsgálata is meghatározó. Mindez a későbbiek során együttesen határozza meg a munkavállalói teljesítményt, mely egyben az adott vállalkozás sikerének kulcsa.

A felsőoktatási intézmények és a munkaadók közötti szakmai együttműködés szorosabbá tételére van szükség. Ennek eredményeként a munkaadói szféra eligazodhat az új képzési rendszer kínálta lehetőségek között. A Bolognai folyamat oktatási rendszerében végzetek ismereteit, szakmai tudását képes lesz alkalmazni a gazdasági élet különböző szektoraiban. A felsőoktatási intézmények a kialakított oktatási struktúrájukat áttekinthetik a munkaerő piac elvárásainak figyelembe vételével. Ezen elvárásoknak megfelelően formálhatják képzési tematikáikat, azzal a céllal, hogy a munkaerő piacon sikeres szakembereket képezzenek.

Kulcsszavak: munkaerő piac, humán tőke, kompetencia

SUMMARY

The most important goal of firms is to supply demand of their economic partners. To make it successfully, highly qualified human resource is needed. The quality of human resource is determined not only by qualification, command of a language, professional experience, practise, but extant competencies that can also be developed. To choose the expectant employee, it is not enough to have intelligence and proficiency. It is also decesive to examine particular competencies. All of these will define the employee's achievement that can be the right way to the success of the enterprise.

It is need to make the cooperation between higher education institutions and employers closer. As a result of this, employers can know theirs ways about possibilities of the new higher educational training system. They can use professional knowledge, competencies of the Bologna system's graduates at different points of the economic life. The higher education institutions can revise their training systems considering requirements of labour market. according to these requirements, they can form syllabus in order to train auspicious experts.

Keywords: labour market, human resource, competency

BEVEZETÉS ÉS IRODALMI ÁTTEKINTÉS

A világgazdaság új kihívásainak egyike a globalizáció, mely megkívánja, hogy „a szervezetek növeljék tanulási és együttműködési képességüket, valamint, hogy kiigazodjanak a sokféleség, a bonyolultság, a bizonytalanság útvesztőjében”. A gazdasági szervezet számára további kihívást jelenthet a nyereség növelése. „A vállalatoknak kreatív és innovatív alkalmazottakra van szükségük új piacok meghódításához, új termékek és szolgáltatások kifejlesztéséhez.” Ezt követően említést kell tennünk a technológiai, a szellemi tőke és a versenykihívásról is. „A tudás közvetlen és közvetett versenyelőnynek tekinthető. Azok a vállalatok lesznek sikeresek, amelyek a legügyesebben vonzzák magukhoz, képeznek ki, és tudásukat menedzselve tartanak meg olyan szakembereket, akik a vevők és az innováció felé nyitottak (fogyasztóorientáltak jelenben és jövőben), és hajtóerőt jelentenek” (Lindner et al., 2003).

Napjainkban már Magyarországon is egyre több vállalkozás elismeri és figyelemmel követi azt a tényt, miszerint az emberi erőforrás kvalitása kiemelt szerepet játszik egy szervezet sikeres működésében és fejlődésében. A társadalmi és gazdasági fejlődés az emberek tudásán alapszik.

Különösen fontossá vált az emberi erőforrásban rejlő energia, készség, képesség kibontakoztatása és hasznosítása. Mindezek mellett a különböző szervezetekben más és más módon jellemezhető az emberi erőforrás szakképzettségére, szaktudására, alkalmasságára és felkészültségére való igény. A humán erőforrás speciális jellegzetességei miatt nem hasonlítható egyetlen más erőforráshoz sem, egyetlen más erőforrás sem működtethető emberi tényező nélkül (Bakacsi et al., 2000).

A szervezet vezetése által irányított erőforrások az emberi erőforrás, a pénz, a gyártási módszerek és a piac. Ez a négy tényező alkotja a szervezet alapvető erőforrásait (Farkas et al., 1997). Más szerzők, például Szemes és Világi (2001) a négy erőforrást tovább bővítették, és hét erőforrásból álló modellt alkotottak, amelyben az erőforrásokat a vezetők működtetik, tőlük függ az erőforrások hatékony kihasználása, és ezáltal a szervezet sikeres működése. A modellben bemutatott erőforrások a következők: emberi erőforrás, piac, pénz, gyártási módszerek, információk, kapcsolatok, szervezeti kultúra, vezetés. Szemes és Világi (2001) a vezetést is, mint erőforrást mutatja be.

Dolmány et al. (1998) szerint „az emberi erőforrás, mint emberi tőke, tudástőke jelenik meg a szervezetekben. Az emberi erőforrás azt a munkavállalót jelenti, aki rendelkezik az emberi tőke valamennyi tulajdonságával, de önállóan, szabad akaratból szabályozza cselekvéseit.” Az emberi tőke értéket teremt, melynek sajátossága, hogy „hordozója maga az ember, piacon nem értékesíthető, megszerzése csak az embereknek önmagukba való beruházásával történhet. Ez utóbbi a képzés jelentőségét emeli ki.” A munkaerő szakképzettsége, tudása, vagyis a képzettség, az ismeret és a gyakorlat a tőke valamilyen formáját alkotja.

Az OECD országainak hosszú távú gazdaságfejlesztési stratégiájában az emberi tudást termelési tényezőként szerepeltetik. A humán erőforrás által képviselt tudástőke minden más anyagi jellegű termelési tényező elé került, úgy is, mint egy szervezet nyereségét meghatározó alapvető forrás, vagy mint a gazdasági növekedés alapvető feltétele. Említést kell tenni arról is, hogy az emberi erőforrás más erőforrásokkal való összehasonlítása során megállapítható, hogy ennek az erőforrásnak a hatékony működtetése költségesebb és jelentősebb befektetést igényel egy adott szervezet vezetőitől. Roóz (1995) szerint a munkaerő sajátos jellegzetességeinél fogva a többi erőforrástól eltérően kezelendő, de semmiképpen sem jelentőségét mellőzve. „... a humán erőforrással való gazdálkodás az összvállalati gazdálkodás fontos részévé vált, stratégiaalkotó szerepét illetően is felzárkózott a piac, a pénz és a termelés mellé.”

Az 1990-es években egyre több vállalat ismerte fel a világon, hogy a minőségre, egy-egy közösség igényeinek kiszolgálására, a természeti értékek védelmére egyre nagyobb igény mutatkozik a társadalom részéről (Farkas et al., 1997). Juhász (2001) megállapítja, hogy „a minőséget számos tényező bonyolult kölcsönhatása határozza meg. A meghatározó, befolyásoló tényezők között jelentős szerepet töltenek be az emberi tényezők. Az emberi tényezők önmagukban is komplex, szerteágazó rendszert alkotnak, melyeket megközelíthetünk a vevők, a szállítók, a vállalatok, valamint az egyén és a közösség oldaláról is. Bármelyik irányból elemezzük, ugyanarra a következtetésre jutunk, az emberi tényezők figyelembevétel nélkül nem valósítható meg a minőségbiztosítás.” Ezzel kapcsolatban Szemes és Világi (2001) a következőképpen fogalmaz: „... mit ér a legkiválóbb termelőeszköz, a termékünkre váró biztos piac, a legkorszerűbb technológia vagy a legjobban felkészült menedzsment, ha nincs, aki ezeket működésbe hozza. A hozzáértő ember nélkül a legragyogóbb ötlet is egy megvalósíthatatlan álom marad.”

„Az emberek – mint a 4M egyike – minden szervezet nélkülözhetetlen elemei. Am nemcsak alapvető termelési tényezők, hanem jellemzőik, magatartásuk sokak szerint olyan kitüntetett szereppel bír, melynek eredményeként egyes cégek sikeresebbek, míg mások kevésbé” (Karoliny et al., 2003).

Az előzőekkel összhangban Berde (2003) álláspontja is az emberi tényező meghatározó szerepére utal. „Az emberi közreműködés nélkül a többi erőforrás működésképtelen.” Megállapítja, hogy a tudomány fejlődése is nagymértékben befolyásolta a szellemi tőke értékének megszokszorozódását. A tudás, a tapasztalat, a szakismeret a tőke egyik formája, a szervezeti vagyoni része, szervezeti stratégiai erőforrás. Fejlesztése, működtetése költséges és jelentős befektetéseket igényel mind a személy, mind a szervezet részéről. Szemes és Világi (2001) ugyanakkor megállapítja, hogy a szervezet, mint a humán erőforrásnak, mely akár a szervezet tőkéjének is tekinthető, a fő hasznélvezője, érdekelt a munkaerő jövedelemtermelő képességének megőrzésében. „Részül a vállalat az egészségmegőrzés, a társadalmi-szociális körülmények alakításában, fejlesztésben, de legalább szinten tartja a tudását, képességeit, vagyis jelentős összegeket áldoz arra, hogy ez a munkaerő a minőségét és a munkavégző képességét megőrizze.”

Az idézett szerzők szerint a szervezeti célok és stratégia kialakítása során a humán erőforrás esetében figyelembe kell venni, hogy a munkaerő nemcsak „termel” és „a hasznot növeli” a szervezet számára, hanem bizonyos költségei is vannak, mely költségekkel az alkalmazás során számolni kell, ahhoz, hogy reális képet alkothassunk a munkaerő alkalmazásának gazdaságosságáról.

Az évek során a munkaerő minőségi szükséglete is változott. A XIX. században és a XX. század elején az „egyszerű emberek” iskolázottsága kivételnek számított. Ez megfelelt az akkori kor műveltségi, technikai és társadalmi színvonalának. Aztán a későbbiekben is jellemző volt, hogy a képességek fejlesztése, a képzés, a tanulás lehetősége csak keveseknek adatott meg, így az ország sok tehetséget veszített. „A modernkor technikája azonban kevésbé tűri az iskolázatlanságot” (Lakatos, 2005). A szerző megállapítása szerint azokban a társadalmakban, ahol a tudás az egyik legfontosabb termelési tényező, jellemzően nő a magasán kvalifikált munkaerő iránti igény, keresettebbé válnak a szakképzett és tanult szakemberek. Nem szabad azonban arról megfeledkeznünk, hogy a megszerzett tudás az évek során egyrészt tapasztalatokkal bővül, másrészt avul. A humántőke az egyetlen olyan erőforrás, mely használata során növeli értékét a megszerzett szakirányú és általános tapasztalatokkal, tudásgyarapodással. Az emberi tőkébe a különböző képzéseken keresztül lehet beruházni. A képzések, továbbképzések és átképzések hatékonyak a gazdasági hatékonyság növelése érdekében, de konkrét és pontos mérési lehetőségük még nem kidolgozott (Dolmány et al., 1998).

Hazánkban a kilencvenes években nő az emberi tőke jelentősége, a gazdasági növekedésben betöltött szerepe. Nő a tudástermelés jelentősége, a fizikai munka háttérbe szorul az információkat befogadó, feldolgozó és továbbfejlesztő, magas kvalifikáltságú szellemi tevékenységgel szemben.

Az emberek gazdasági képességeit növeli az oktatás, a szakismeretet biztosító közép- és felsőfokú képzés, valamint a munkahelyi és a munkahelyen kívüli képzés, a továbbképzés (Tóthné, 2000).

Sokak szerint a tudás egyre inkább a gazdaság legfontosabb mozgatórugójává válik. Előállítás, termelése, adása, vétele és felhasználása iparszerű tevékenységgé vált. A tudás-gazdaság, a tudásalapú társadalom a távoli utópiából hétköznapi valósággá válik. A piaci verseny jellemzője, hogy a sikeres szervezetek által létrehozott hozzáadott értékben egyre nagyobb a tudás és az információ súlya (Bakacsi et al., 1999; Csapó, 2004).

„A jövő számos kihívása közül talán az oktatás a leginkább nélkülözhetetlen ütőkártya a kezünkben, amelynek segítségével az emberiséget a béke, a szabadság és a társadalmi egyenlőség felé terelhetjük.” Egy ún. edukatív társadalom felé haladunk, mely alapján az egyén élete során mindvégig tanul, cselekszik. Mindez kiemelten fontos szerepet ad az életen át tartó tanulás szükségességének (Delors, 1997). A munkavállalók nem feltétlenül rendelkeznek a vállalkozás gazdasági sikerét elősegítő képességekkel, készségekkel, s ha rendelkeznek is, azt a szervezetnek fejleszteni kell.

A világon szinte mindenhol jellemző a felsőfokú végzettséggel rendelkező munkavállalók arányának folyamatos növekedése a munkaerő piacon. Az állam is jelentős szerepet vállal az oktatás-képzés fejlesztésében, azt hosszú távú befektetésnek, stratégiai területnek tekinti. Magyarországon is nő a képzettségi szint, de ezzel párhuzamosan az oktatás-képzés felsőfokú intézményekben és munkaerő piacon történő megítélése közötti eltérő elképzelés, értelmezés meghatározóvá vált. Hazánk felsőfokú képzése inkább a komplexebb, mélyebb, absztrakt jellegű tudás megszerzését serkenti, és jelentős mértékben nem támogatja a konkrétabb, specifikusabb, gyakorlatiasabb problémamegoldó képesség és készség jellegű tudás átadását. Ugyanakkor a szakképzéssel és szakmai ismeretekkel kapcsolatos igények mind az iparban, mind a mezőgazdaságban folyamatosan nőnek. A folyamatosan fejlődő gazdasági életben megjelenő modern technológia azoknak kedvez, akik képesek azt megismerni és használni. A munkaadók is egyértelműbben megkövetelik a munkavállalóktól, hogy oldjanak meg új feladatokat, és legyen bennük kezdeményező-készség.

Komoly kihívást jelent a felsőoktatási intézmények számára, hogy a rohamosan változó gazdasági környezetben értelmezni tudják a gazdasági szférában érvényesülő szemléletmódot, és a mindennapi gyakorlatot átvegyék. Jelenleg a felsőoktatási intézmények számos képzésére jellemző, hogy a munkaerőpiac, a felhasználók igényeinek nem megfelelő a képzés; a hallgatók felkészültsége is hiányos: a pályakezdőkkel való elégedettség tekintetében különösen a gyakorlati készségek és kompetenciák mutatnak deficitet; a képzések iránya, jellege és súlypontja nem felel meg minden esetben az elvárásoknak. A magyar felsőoktatásban a 2006/2007-es tanévtől kötelezően

bevezetett Bologna-folyamat egyik alapvető célja, hogy a kialakított többciklusú képzési rendszer első lépcsőjében, a bachelor képzésben, a hat féléves – egyes képzési területeken, mint az agrár képzési terület is, hét féléves – képzési idő alatt a munkaerő piacra kilépni képes, a munkaerő piac által igényelt szakmákra tanítsa a hallgatókat. Mindemellett ki kell emelni azt a tényt is, miszerint a felsőoktatási intézmény bármilyen színvonalon is valósítja meg a bolognai eszmét, várható, hogy a munkaerő piaci kereslet, azaz a munkaadók rövidtávon nem lesznek képesek a munkaszervezetekben kialakult, képzettségi szintekhez is igazodó foglalkoztatási rendszerük átalakítására, a bolognai „generáció” befogadására. Ennek oka lehet, hogy a felsőoktatási intézmények kevésbé teszik köztudottá, hogy a korábbtól eltérő felkészültségű munkavállalót bocsátanak ki, illetve a munkaerő piac szereplőit nem vonják be kellő mértékben a képzések tartalmának kialakításába (Henczi és Pethő, 2008).

Hangsúlyoznunk kell, hogy nem az a legfontosabb, hogy mennyiben illeszkedik a kereslethez a végzettek szakmai struktúrája, hiszen ők még több mint negyven évet fognak eltölteni a munkaerő piacon. A technológia előre nem látható változásai biztosan feleslegessé tesznek majd bizonyos szakmákat, míg más szakmák tartalmát pedig teljesen megváltoztatják. A képző intézményeknek ezért inkább abban van a felelőssége, hogy milyen alapkészségekkel vértézi fel végzettjeit, mint a jövő munkavállalóit, és nem pedig abban, hogy milyen konkrét szakmai ismeretet ad át számukra. Ugyanis megfelelő alapokkal a munkavállalók maguk is ki tudják egészíteni, meg tudják újítani szaktudásukat, a vállalatok tovább tudják képezni őket. Ennek megfelelően tehát olyan leendő munkavállalót kell képezni, aki megfelel a munkaerő piac elvárásainak, de nemcsak tanulmányai befejeztekor, hanem hosszú távon is. A felsőoktatási intézményeknek kiművelt emberfőket kell képezni, nem pedig a szűk munkaerő piaci keresletnek kell megfelelni. Nem a munkahelyi igényeknek megfelelő tudással kell felvértezni a hallgatókat, hanem az alapvető szakmai ismeretek elsajátításán túl, logikusan gondolkodó és a szakterület problémáit megoldani képes szakértelmiségiket kell képezni.

A felsőoktatási intézmény „a tudomány helyszíne, az ismeretszerzés forrása, ahol elméleti és alkalmazott kutatás, illetve tanárképzés folyik”; össze kell egyeztetnie az elméleti és a gyakorlati tudást, minden esetben a gazdaság igényeihez igazítva; az egész életen át tartó oktatás helyszínévé kell válnia; lehetővé kell tennie tanárok és diákok cseréjét, a legjobb oktatási tananyagok terjedését (Delors, 1997).

Az itt leírtak sikeréhez elengedhetetlenül fontos, hogy a hallgatók az alapvető kulcskompetenciákkal rendelkezzenek, melyek a következők: kezdeményező-készség; az információ felkutatásának, megszerzésének, feldolgozásának készsége; tervezési és problémamegoldó képesség; az adaptációs készségek erősítése; kommunikációs és szociális

készségek; az egész életen át tartó tanulás képességének és motivációjának kialakítása. E folyamat megvalósítását vizsgáltuk a környezetgazdálkodási agrármérnöki BSc alapszakos hallgatók esetében, valamint a szakterülethez szorosan kötődő munkaerő piaci szereplők körében.

ANYAG ÉS MÓDSZER

A kutatási folyamat során elvégzett kérdőíves vizsgálatok ismertetését megelőzően, kiemelt fontosságú a kompetencia fogalmának tisztázása. A kompetencia, mint az embernek, illetve a cselekvésnek leírására használt fogalom alig több mint egy évtizede született meg és vált mindennapos használatá. Amellett, hogy a kompetenciának, mint általános fogalomnak többé-kevésbé kialakult az értelmezése, a róla szóló szűkös hazai és nemzetközi szakirodalomból egyetlen dolog látszik világosan. Nincs olyan általánosan elfogadott és használt kompetenciarendszer, és nincs a konkrét kompetenciáknak olyan listája, amely minden célra alkalmas lenne. A meglévő és a szakirodalomban fellelhető modellek, a már alkalmazott rendszerek, fogalomkészletek sokfélék, minden változat esetében találunk hasonlókat és attól jelentősen eltérőket is. Az összes ilyen ismerete és elemzése nélkül is valószínűsíthető, hogy mindegyik rendszer a saját céljára orientált szemléletmódot tükrözi, és a saját feladatára megoldást kínáló eszközt képez.

A kompetenciák, mint az ember cselekvésre való képessége kétféle szemlélet alapján definiálhatók. Az egyik a forrás, az eredet, azaz a cselekvő személy sajátosságaként, tulajdonságaként határozza meg, a másik szemlélet a cselekvés eredménye, produktuma, személy megnyilvánulása, teljesítménye felől. A hazai pedagógiai szakirodalomban, valamint egyes jogszabályokban (pl.: Nemzeti alaptanterv, felnőttképzési törvény, közoktatási törvény) található értelmezések, fogalomhasználat inkább a cselekvés eredete, azaz a tudás és személyi tulajdonságok alapján való, a szakképzés közelmúltjának egyes fejlesztései (pl.: a világbanki program) inkább a cselekvés eredményei, azaz a tevékenységek és az elvégzendő feladatok oldaláról közelítő definíciót használnak.

A törvényszövegben fellelhető definíció, melyet a felnőttképzési törvény fogalmaz meg, a következő: a kompetencia „a személy ismereteinek, készségeinek, képességeinek, magatartási, viselkedési jegyeinek összessége, mely által képes lesz egy meghatározott feladat eredményes teljesítésére.” A kompetencia fogalma a közelmúltban a felsőoktatásban és a munkaerő piacon is meghatározó fogalomná vált (Juhász, 2008).

A munka világában a dolgozóval szemben támasztott követelmények már konkrét feladatok megoldására való alkalmasságként jelennek meg, ezért a kompetenciák feltárásakor feltétlenül szükséges a munkakörelemzések, és a munkaszakértők által megadott tudásokból, személyes tulajdonságokból kiindulni. A kompetenciák két vetületének együttes alkalmazása révén már a munkahely kereséskor, a

munkavállaláskor is pontosabban, megbízhatóbban megítélhető egy munkakör és az ellátására jelentkező dolgozó megfelelése. Az egyén tudása, személyes tulajdonsága, valamint ezeknek a szakmai követelményei és a foglalkozás feladatai közötti közvetlen összefüggések nem csupán a szakmát, foglalkozást ismerők, hanem a laikusok számára is érthetőbbek lesznek, az életpálya tervezése is könnyebbé válik (Juhász, 2008).

Amellett, hogy a life long learning nem csak a képzésben való egész életen át tartó részvételt, hanem az általános művelődést, új készségek, eszköztudás megszerzését, új motivációk kialakulását, az egyéni innováció, a kreativitás kibontakozását és munkatevékenységgé való fejlődését is jelentik, a tulajdonságkompetenciák minősége az egyéni boldogulás és a személyes életminőség jelentős tényezői is. Így a képzésben való részvétel ezekkel a személyes aktivitásokkal, illetve teljesítményekkel együtt teszi lehetővé az alkalmazkodást, a szakma, szakterület váltását, az életpálya alakítását (Juhász, 2008).

A környezetgazdálkodási agrármérnöki és a természetvédelmi mérnöki BSc alapszakok munkaerő piaci felmérését kérdőíves módszerrel végeztük el. A kérdőív ötven kérdést tartalmaz. Összesen 75 cég, illetve szervezet számára juttattuk el a kérdőíveket. A kitöltött és visszaérkezett példányok száma 45.

EREDMÉNYEK

Az ötven kérdést tartalmazó kérdőív kérdései közül fontosnak tartom kiemelni a válaszadók körét tevékenységük szempontjából. A kérdőívet kitöltő cégek, szervezetek működésük tekintetében negyed részben hatóság, 21%-ban szolgáltató gazdasági szervezet, 18%-ban civil szervezet és hasonló arányban önkormányzat. Legkisebb részarányal szerepelnek a termelő gazdasági szervezetek. Egyéb kategóriában szerepelnek még különböző célú fejlesztő-szolgáltató intézmények, társulások, termelő-kereskedelmi és non profit szervezetek (1. ábra).

A kérdőív tartalmaz olyan kérdést is, mely a két BSc alapképzés ismertségét vizsgálja a gazdasági élet szereplőinek körében. Az eredmény szerint a megkérdezettek háromnegyede mindkét szak képzését ismeri, 11%-uk egyáltalán nem hallott a képzésekről. A fennmaradó 14%-nak csupán az egyik szakról van tudomása, ezek közül valamivel nagyobb rész (8,3%) hallott kizárólag a természetvédelmi mérnöki BSc alapszakról.

A válaszadó cégek, szervezetek alkalmazottjainak létszámára vonatkozóan a kérdőívet kitöltők 89%-a adott választ. A beérkezett válaszok alapján a cégek/szervezetek 50%-a 1-50 fő közötti számú alkalmazottat foglalkoztat, fele-fele részben 1-10 között, valamint 10-50 fő között. Legkisebb arányban (8%) 50-100 közötti létszámot foglalkoztató szervezetek, 14%-ban 100-300 fő közötti, 14%-ban pedig 300 feletti foglalkoztatottsággal bírnak a megkérdezettek.

1. ábra: A megkérdezettek százalékos megoszlása tevékenységi körök szerint

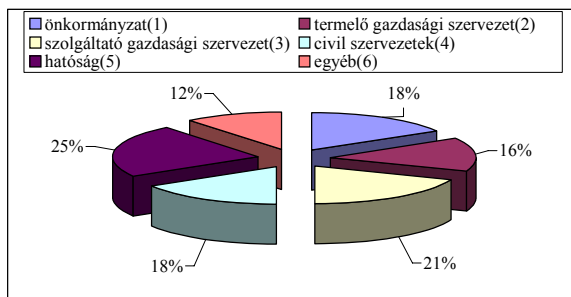


Figure 1: Percentage distribution of interviewees broken down by activity

Local governments (18%)(1), Producer companies (6%)(2), Provider companies (21%)(3), Civil organisations (18%)(4), Authorities (25%)(5), Other (12%)(6)

Vizsgálatunk szempontjából érdekes lehet a cégnél, szervezetnél jelenleg alkalmazottak között az agrár szakterületen végzetek aránya. E kérdést a megkérdezettek mindegyike megválaszolta. Megállapítható az adott válaszok alapján, hogy a megkérdezett cégek/szervezetek csaknem 70%-a alkalmaz valamilyen agrár szakterületen végzett munkavállalót.

A válaszadóknak a környezetgazdálkodási és a természetvédelmi tudományterületekkel való kapcsolódását értékelve, a megkérdezett cégek/szervezetek működésének 70%-ban mind környezeti, mind pedig természetvédelmi vonatkozása is van. Csupán a megkérdezettek 5,6%-a állította, hogy működésének egyik szakterülettel sincs kapcsolata. A fennmaradók valamivel nagyobb része (14%) csak környezeti, míg kisebb hányada (11,1%) csak természetvédelmi kapcsolatot jelölt meg.

A környezetgazdálkodási agrármérnöki és a természetvédelmi mérnöki BSc alapszakokon szerzett oklevelek munkaerő piaci értékét vizsgálva megállapítható, hogy a válaszadók mindössze 11%-a vélekedett úgy, hogy ezen képzésekben részesülő hallgatók jó eséllyel indulnak, és senki nem volt azon a véleményen, hogy keresett szakemberek lennének. A válaszadók többsége (42%) szerint ilyen oklevéllel rendelkező hallgatóknak nem nehezebb elhelyezkedniük, mint más BSc diplomával. További jelentős mértékben gondolják azt, hogy ezen oklevéllel nehéz (33%), illetve nagyon nehéz (14%) elhelyezkedni (2. ábra).

Vizsgálatunk tárgyát képezte a munkáltatók elvárásainak feltérképezése a pályakezdő diplomás ismereteivel és képességeivel szemben. E pontban a rangsorolni kívánt képességek fontossági sorrendjére voltunk kíváncsiak: öt felsorolt ismeretből/képességből melyiket, milyen mértékben tartja a válaszadó fontosnak, illetve egyéb képességeket nevezzen meg, ha kíván. Legfontosabb ismeretnek kimagaslóan a számítógép kezelői ismeretek számítanak a megkérdezettek szerint, ezt követően idegennyelv-ismeret, a B kategóriás

jogosítvány, illetőleg a pályázati ismeretek következnek (3. ábra).

2. ábra: A megkérdezettek szubjektív véleménye a képzéseken végzetek oklevelének munkaerő piaci értékéről

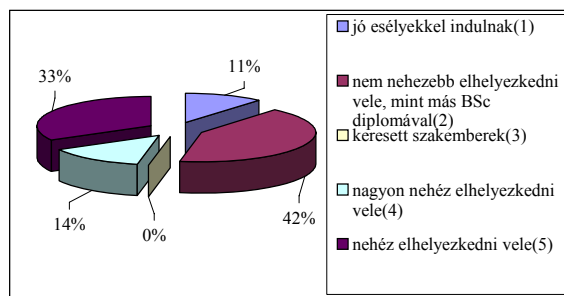


Figure 2: The subjective opinion of interviewees about the labour market values of the certificates gained by those finishing courses

They get on the market with good opportunities(1), It is more difficult to get a job with them than other BSc certificates(2), Employers look for experts like this(3), It is very difficult to find a job with a certificate like this(4), It is difficult to find a job with a certificate like this(5)

3. ábra: A megkérdezettek átlagos igénye a pályakezdő alkalmazottal szemben

(az ismeretek, képességek fontossága szempontjából: 1- legkevésbé, 5- leginkább fontos)

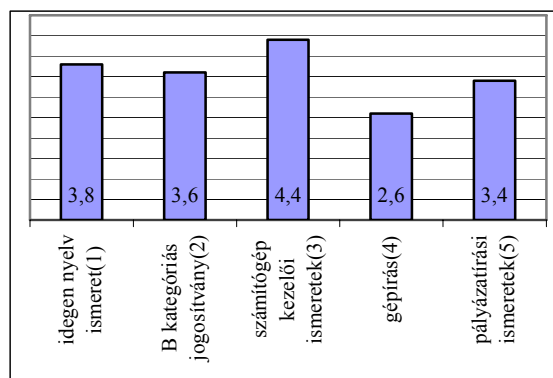


Figure 3: Average need of interviewees concerning career-starters (from the point of view of importance of competencies) Spoken languages(1), Drivers licence (category B)(2), IT knowledge(3), Typewriting(4), Grant writing experience(5)

Legkevésbé találtatott fontosnak a gépirás ismerete – bár megjegyzendő az adott egyéb válaszok alapján, ezen ismeretet sokan vélik beleértetni a számítógép kezelői ismeretekbe. Nyelvismerettel kapcsolatos kiegészítő információ továbbá, hogy a fontossági sorrendben legtöbb helyen angol és német szerepel, helyenként megjelölik a francia vagy a spanyol is. Ezen kívül, aki élni kívánt az egyéb kategóriában megnevezés lehetőségével, túlnyomó többségében még szakismeretet és szakmaszeretetet jelölt meg kívánalomként, illetve fontosnak tartott az

is, hogy az alkalmazott adott szakterületen később is képezze magát, legyen fejlődőképes.

Felmértük a megkérdezett cégek, szervezetek igényeit egy pályakezdő készségeit illetően. E pontban a rangsorolni kívánt készségek fontossági sorrendjére voltunk kíváncsiak: négy felsorolt készségből melyiket, milyen mértékben tartja a válaszadó fontosnak, illetve egyebeket nevezzen meg, ha kíván. Legfontosabb követelménynek tartják a megkérdezettek egy leendő, pályakezdő alkalmazottjukkal szemben, hogy csapatmunkában történő munkavégzésre alkalmas legyen. Ez után alig lemaradva a sorrendben a feladatmegoldó képességet tartották fontosnak a válaszadók. Ezt követi még mindig magas pontszámmal a kapcsolatteremtő, illetve a szervezési készség (4. ábra).

4. ábra: A megkérdezettek átlagos elvárásai a pályakezdő alkalmazottal szemben

(a készségek fontossága szempontjából:
1- legkevésbé, 5- leginkább fontos)

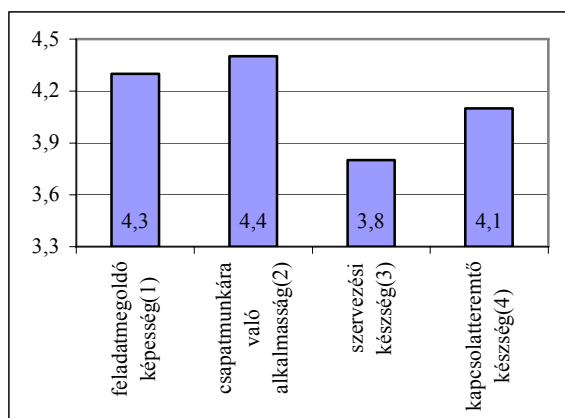


Figure 4: Average expectations of interviewees concerning career-starters (from the point of view of importance of ability) Problem solving ability(1), Ability to work in a team(2), Organisational skills(3), Ability to make contacts(4)

Egyéb kategóriában megnevezni kívánt készségek közt leginkább fontosnak tartott készségek a kreativitás és a precizitás, valamint fontosnak tartott

még, hogy leendő alkalmazottjuk megbízható legyen, és jó kommunikációs és fogalmazási képességgel rendelkezzen.

A kérdőív egyik kérdése a következő volt: Milyen mértékben várják el, hogy egy pályakezdő már gyakorlattal rendelkezzen? E kérdésre a megkérdezettek egy kivétellel mindannyian választ adtak. Túlnyomó többségben hasznosnak ítélik, ha vagy munka-, vagy szakmai gyakorlattal rendelkezik már pályakezdő alkalmazottjuk. Nem kötik a munkakört kizárólag megfelelő gyakorlathoz, munkagyakorlattal szembeni kötelező elvárást csupán egy válaszadó adott. Ezzel szemben egyenlő arányban vélekednek úgy, hogy a bizalmat gyakorlat nélkül is megkaphatja, illetve, ha az elméleti megalapozottsága megvan a pályakezdőnek, akár gyakorlat nélkül is alkalmazható.

Kérdésként merült fel, hogy amennyiben a potenciális pályakezdő rendelkezik, ám munkakörének nem megfelelő gyakorlattal, tudná-e e hiányosságot kompenzálni valamivel. E kérdésre a megkérdezettek mindannyian választ adtak. Túlnyomó többségben (66,7%) elfogadják a célirányos gyakorlat helyett, ha rendelkezik a pályakezdő egyéb képességekkel az elvártakon túlmenően. Negyedük vélekedik viszont úgy, hogy e képességeken túl még más területen szerzett gyakorlattal is már rendelkeznie kell leendő alkalmazottjának, amennyiben szakirányú gyakorlata nincs.

Az egyéb kérdésekre adott válaszokat illetően megállapítható, hogy a megkérdezettek csaknem háromnegyede együttműködne felsőoktatási intézménnyel az elméleti képzés kialakítása során, többnyire minden képzési forma felé egyaránt nyitottan. A válaszadók csaknem háromnegyede bátorítaná a felsőfokú szakképesítéssel vagy BSc oklevéllel rendelkező alkalmazottját magasabb, BSc, illetve MSc oklevél megszerzésére. A válaszadók 38%-a a környezetgazdálkodási agrármérnöki és a természetvédelmi mérnöki diplomával rendelkezőket egyformán alkalmazná. 31-31%-uk csak környezetgazdálkodási agrármérnöki képzésben részesülő munkavállalókat, illetve csak természetvédelmi mérnököket alkalmazna.

IRODALOM

- Bakacsi Gy.-Bokor A.-Császár Cs.-Gelei A.-Kováts K.-Takács S. (1999): Stratégiai emberi erőforrás menedzsment. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó. Budapest.
- Bakacsi Gy.-Bokor A.-Császár Cs.-Gelei A.-Kováts K.-Takács S. (2000): Stratégiai emberi erőforrás menedzsment. KJK-KERSZÖV Jogi és Üzleti Kiadó Kft. Budapest.
- Berde Cs. (2003): Menedzsment a mezőgazdaságban. Vezetési módszerek és sajátosságok. Szaktudás Kiadó Ház. Budapest.
- Csapó B. (2004): Tudás és iskola. Műszaki Könyvkiadó. Budapest.
- Delors J. (1997): Jacques Delors vezette Nemzetközi Bizottság jelentése (1997): Oktatás – rejtett kincs. Osiris Kiadó. Budapest
- Dolmány F.-Hajós L.-Magda S. (1998): A munkaerő gazdaságtana. Dinasztia Kiadó. Budapest.
- Farkas F.-Karoliny M.-Poór J. (1997): Személyzeti / emberi erőforrás menedzsment. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó. Budapest.
- Henczi L.-Pethő L. (2008): A felsőoktatás és a munkaerőpiac együttműködése. Konferencia előadás. Budapest.
- Juhász Cs. (2001): Minőségbiztosítás a mezőgazdaságban. Mezőgazdasági Szaktudás Kiadó. Budapest.
- Juhász Cs. (2008): A környezetgazdálkodási agrármérnöki és a természetvédelmi mérnöki BSc alapképzések kompetenciáinak tartalmi értékelése és fejlesztése. Korszerű mérnöki tudással a környezetért. Zárókonferencia kiadvány.
- Karoliny M.-né-Farkas F.-Poór J.-László Gy. (2003): Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv. KJK-KERSZÖV Jogi és Üzleti Kiadó. Budapest.

Lakatos Gy. (2005): Emberi tőke. Az önismeret gazdaságtana. Balassi Kiadó, Budapest.
Lindner S.-Dihen L-né-Henkey I. (2003): Humán Controlling. Szókratész Külgazdasági Akadémia. Budapest.
Roóz J. (1995): Vezetésmódszertan. PERFECT Kiadó, Budapest.

Szemes L.-Világi R. (2001): Személyügyi feladatok rendszere. PTE TTK Felnőttképzési és Emberi Erőforrás Fejlesztési Intézet. Pécs.
Tóthné Sikora G. (2000): Humán erőforrások gazdaságtana. Bíbor Kiadó. Miskolc.