

**A munkavállalói kompetenciák változásainak feltárása egy álláskeresési oldal
adatainak elemzése alapján**
**Exploring changes in employee competencies based on analysis of data from a job
search page**

PIROHOV-TÓTH B.¹

**Debreceni Egyetem, Gazdaságtudomány Kar, Ihrig Károly Doktori Iskola,
pirohovtothbarbara@gmail.com**

A cikk beérkezett: 2022. 03. 19-én, javítva: 2022. 07. 28-án, elfogadva: 2022. 08. 05-én.
The article was received: 19. 03. 2022, revised: 28. 07. 2022, accepted: 05. 08. 2022.

Absztrakt

A kutatás a KarrierM álláskereső portálon található munkaajánlatok elemzésével rávilágít a munkaerőpiacon megjelenő új kompetencia igényekre. Ennek sikeres feltárása érdekében összehasonlító elemzést végeztem az első (Pirohov-Tóth-Kiss, 2021) (N=363) és a második (jelenlegi) (N= 332) vizsgálat során az álláshirdetésekből megjelenő legfontosabb kompetenciák között. A KSH foglalkoztatottsági adatait figyelembe véve keresztábrák elemzés segítségével megvizsgáltam a legfontosabb kulcskompetenciák és a szakterületek alakulását a második vizsgálat adatain, valamint a regionális eredmények is bemutatásra kerültek. Továbbá feltártam az idegennyelv-tudás, mint munkahelyi kompetencia szerepét és a hirdetésekből megjelenő egyéb elvárásokat is. A kutatás eredményei alapján, a legfontosabb kulcskompetenciák közé az önállóan és csapatban történő munkavégzés, valamint a megbízhatóság sorolható.

Kulcsszavak: álláshirdetés elemzés, munkaerőpiac, kompetencia

Abstract

By analyzing the job offers on the KarrierM job search portal, the research sheds light on the new competence needs appearing on the labor market. In order to successfully explore this, I performed a comparative analysis between the most important competencies during the first (Pirohov-Tóth-Kiss, 2021) (N=363) and the second (current) (N= 332) examination. Taking into account the employment data of the KSH with the help of analysis, we examine the development of the most important key competences and specialized areas based on the data of the second examination, and the regional results were presented. I also explored the role of foreign language knowledge as a workplace competency and other expectations appearing in advertisements. Based on the results of the research, the most important key competencies include working independently and in a team, as well as reliability.

Keywords: job advertisement analysis, labor market, competence

JEL kódok: J24, J28, J40

¹ ORCID azonosító 0000-0001-5684-0904



Bevezetés, témafelvetés

Kutatásomban arra a kérdésre kerestem a választ, hogy az elmúlt években végbement munkaerőpiaci változások következtében napjainkban milyen munkavállalói kompetenciák nélkülözhetetlenek a sikeres foglalkoztathatóság érdekében. A vizsgálat alapját a KarrierM-en (www.karrierm.hu) található állások adatai képezték. A tanulmány eredményei tehát rávilágítanak azokra a munkahelyi kompetencia igényekre, melyek az egyes munkakörökhez illeszkedve általános elvárásként jelenhetnek meg. Továbbá a kutatás kitér az elvárt kompetenciák mellett megjelenő egyéb elvárásokra és az idegennyelv-használat szükségességére is. Végül pedig a vállalatok számára hasznos ajánlások keretében foglalom össze a kutatás tapasztalatait. Állandóan változó világunkban e kutatási téma fontossága kiemelkedő, hiszen a hatékony foglalkoztatás és versenyképesség biztosítása érdekében meghatározó lehet, hogy a munkavállalók aktuális ismeretekkel, megfelelő tudással és kompetenciákkal legyenek felvértezve. Az adott munkakör betöltéséhez szükséges kompetenciák meghatározása azonban igen komplex feladat – hangsúlyozza tanulmányában *Koncz (2007)* –, így a munkavállalók toborzása előtt elengedhetlenné válik a munkakörelemzés a vállalatok részéről. „A munkakörelemzés és az ehhez szervesen kapcsolódó kompetenciaelemzés nyitja meg az utat ugyanis ahhoz, hogy az oly sokat hangoztatott „megfelelő embert a megfelelő helyre” elvet érvényre lehessen juttatni. Ha az illetékesek tudják, hogy melyik munkakörben milyen munkaerő foglalkoztatására lesz szükség, akkor ehhez lehet igazítani a munkaerő-tervezés, a toborzás, az ösztöndíjas programok és a kiválasztás gyakorlatát is” (*Szakács, 2013:28*). „A vállalatok munkaerő toborzása alatt pedig mindazon tevékenységet értjük, amelyek megfelelő számú szakképzett jelentkező megszerzésére irányulnak, tehát potenciális munkavállalók vonzása egy adott álláshelyre” (*Tóthné Sikora, 2004:259*). Az üres álláshelyek betöltése legtöbbször először belső toborzás útján kerül meghirdetésre (a cég honlapján, vállalati lapban, faliújságon). Az internetes álláskeresési oldalak a külső toborzási eszközök közé sorolhatóak, vagyis az adott vállalat a megüresedett állást nem tudja belső forrásból kielégíteni, így ebben az esetben az új pozíció meghirdetésére kerül sor. Ezek az online állásportálok igen népszerűek az álláskeresők körében melyet számos kutatás (többek között *Szini 2018, Nemeskéri 2019, Bata-Bendek 2020*) is alátámaszt.

Kompetencia meghatározás

A kompetencia latin eredetű szó, illetékességet, jogosultságot jelent (*Páll, 2009*). Fogalmának pontos meghatározása azonban nem egyszerű feladat, a különböző szerzők eltérő definíciókat használnak a szakirodalomban. Kutatásomban *McClelland (1973:13)* meghatározását tekintem irányadónak, aki szerint „a kompetencia a kiválóan teljesítők személyiségjellemzője, pontosabban a személy olyan tulajdonsága, amely nélkülözhetetlen egy munkakörben vagy szerepben nyújtott hatékony teljesítményhez”. A kompetenciákat jelentéstartalmuk alapján is megkülönböztethetjük:

- menedzsment oldali megközelítés (lásd például *Boyatzis 1982, Csiszárík et al. 2009, Varga et al. 2017*)
- pedagógiai oldali megközelítés (lásd például *Chomsky 2003, Patóné 2006, Henczi-Zöllei 2007, Belényesi 2009*)
- kompetenciák az egyén oldaláról (lásd például *Nagy 2000, Falus 2005, Száraz et al. 2006*)
- közgazdaságtani megközelítés (lásd például *Hamel-Prahalad 1990, Sveiby 2001*)

„Míg a menedzsment szakirodalomban a kiválóságot biztosító személyes jellemzők felkutatása áll a középpontban, addig a pedagógiában a tudás szerveződése szempontjából, a tanulás-tanítás szempontjai alapján vizsgálták a személyes jellemzőket” (*Tóthné, 2016:419*). A szakirodalomban megismert kompetencia fogalmak szintéziseként megállapítható, hogy a kompetencia egy olyan örökölt és szerzett tudás/ képesség együttese, mely egyedivé teszi a munkavállalót az állandóan változó munkaerőpiacon. A legfontosabb munkahelyi kompetenciák szakirodalmi tanulmányozása során is igen eltérő véleményekkel találkozhatunk, melynek eredményeit (a teljesség igénye nélkül) az 1. táblázat szemlélteti. A kutatások eredményei szintén álláshirdetés elemzéseken alapulnak.

1. táblázat: A legfontosabb kulcskompetenciák összegzése álláshirdetés elemzések alapján
Table 1: Summary of the most important key competencies based on job advertisement analyses

Szerző	Vizsgálat ideje	Megjelenés	Kulcskompetenciák
Karcsics Éva	2000-2001	Papír alapú	jó kommunikációs készség, önálló munkavégzés, szervezési készség, csapatmunka
Educatio és az Universitas Press Felsőoktatás Műhely	2005 október-2006 július	Papír alapú	jó kommunikációs képesség, probléma megoldó képesség, rugalmasság
		Online	
	2007	Papír alapú	nyitott, pontosság, probléma megoldó készséggel, jó kommunikációs készség
		Online	
2007 május-2008 május	Papír alapú	tolerancia, pontosság, jó kommunikációs készség, stressztűrés, problémamegoldó készség	
	Online		
Híves Tamás	2005. április, 2005. szeptember és 2006. március	Papír alapú	jó kommunikációs képesség, önálló munkavégzés, nagy munkabírás, csapatmunka
		Online	
Gerek-Efeoglu	2011 január-március	Online	csapatmunka, a vezetési ismeretek, jó kommunikációs készségek, az analitikus gondolkodás, rugalmasság
Milicz és Jenővári	2014.09.15. – 2014.12.15. között	Online	önálló munkavégzés, precizitás, jó kommunikációs készség, az analitikus gondolkodás, pontosság
Musinszki és Nácsa	2020 május	Online	alapos és igényes munkavégzés, elemzői szemlélet, csapatmunka
Suarta et al.	2017 február-július	Papír alapú	jó kommunikációs készség, önálló munkavégzés, csapatmunka, a kreativitás, probléma megoldó készség
The Hague Security Delta	2018	Online	jó kommunikációs készség, csapatmunka, önálló munkavégzés, stressztűrő képesség, kezdeményező készség
Juhász Krisztina	2018	Online	motiváció, csapatmunka, proaktivitás, lojalitás, önálló munkavégzés, nyitottság

Forrás: saját szerkesztés a kutatás eredményei alapján

Megfigyelhető, hogy a különböző szerzők által felírt legfontosabb kompetenciák között a jó kommunikációs készség fordul elő a leggyakrabban (az esetek 82%-ban). A saját kutatási eredményekkel összevetve azt láthatjuk, hogy csak a kompetenciák rangsorában történt változás, a legfontosabb munkaerőpiaci-kompetenciák megegyeznek a saját kutatási eredményekkel. A kommunikációs készség mellett az önálló és csapatban történő munkavégzés és a problémamegoldó készség sorolható a munkáltatók által leginkább elvárt készségek közé az álláshirdetés elemzések alapján is.

1. Anyag és módszerek

A tanulmány az Országos Foglalkoztatási Közhasznú Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság (OFA) internetes álláskereső portálján, a KarrierM-en (www.karrierm.hu) található álláshirdetések vizsgálatán alapszik. A kiválasztott módszertan tehát kvalitatív módszer volt, szövegelemzést, tartalomelemzést végeztem. Az álláshirdetés elemzés a tartalomelemzés kutatási módszeréhez sorolható, mely egy olyan elemzési eljárás, amely során a rögzített kommunikáció hozzájárul a témakör feltárásához (*mersz.hu, 2020*). Antal (1976:15) megfogalmazása szerint: „tartalomelemzésnek nevezünk minden olyan eljárást, amelynek során közlemények, üzenetek törvényszerűen visszatérő sajátosságai alapján módszer és objektív eljárással olyan következtetéseket vonunk le, amelyek a közleményben nyíltan kimondva nincsenek, de az üzenet megszerkesztettségének, azaz kódolásának módjából kiolvashatóak, s esetleg más eszközökkel, más módon nyert adatok segítségével megerősíthetőek, igazolhatóak”. Czibik és társai (2012:11) szerint az álláshirdetés elemzés előnye, hogy „a módszer alacsony költségvetés mellett is ideális lehet a munkaerőkereslet, illetve a kereslet és a kínálat rövidtávú eltéréseinek jelzésére. Ugyanakkor hátrányként említették meg, hogy a módszer gyakran felülreprezentálja a nagyobb vállalatok és munkaadók igényeit”.

Kutatásomban arra törekedtem, hogy az álláskereső portál adatait felhasználva széleskörűen feltérképezzem a foglalkoztatottakkal szembeni kompetenciaelvárásokat. Az e témakörben végzett második vizsgálat a 2021. december 1. és a 2021. december 28. közötti időszakot ölelte fel, melynek során a honlapon található álláshirdetések adatai és az elvárt kulcskompetenciák² kerültek elemzésre. A mintába csak azok az állások kerültek bele, amelyekben a munkáltatók legalább egy kompetencia elvárást megjelöltek a pályázókkal szembeni elvárásaként. A felmérés elemszámát így 332 db állásajánlat képezte, melyben a teljes munkaidős állások (324 db) jelentek meg leginkább. Az iskolai végzettségeket tekintve 95 db szakiskolai, szakmunkásképzői, technikumi, 58 db alapszak, főiskolai, 55 db általános iskolai, 55 db szakközépiskolai, szakgimnáziumi, 20 db gimnáziumi végzettségű személyt keresnek az állások betöltésére. Az állások területi megoszlása alapján a legtöbben Budapesten (16%), Csongrád-Csanád (10%), Pest (9%), Borsod-Abaúj-Zemplén (8%), Hajdú-Bihar (8%) és Békés (7%) megyében keresik leendő alkalmazottaikat. Az állások szakterületi megoszlása alapján pedig nagyobb munkaerőkeresletet az építés/ingatlan (43 db), a kereskedelem/értékesítés/ szolgáltatás (36 db), a szakmunka/fizikai munka (34 db), az idegenforgalom/szálloda/vendéglátás (28 db), a műszaki/mérnök (27 db), a termelés/gyártás/szállítás (27 db), valamint az asszisztencia/adminisztráció/ügyfélkapcsolat (26 db) területen elhelyezkedni kívánók iránt tapasztalhatunk. Míg az államigazgatás/közigazgatás (2 db), a szervezés/ menedzsment (2 db), a biztonság/honvédelem/pénzügy (3 db) és az energetika/villamosság (4 db) területén a legalacsonyabb a meghirdetett állások száma. Az utóbbiak kis elemszáma a mintában nem tette lehetővé, hogy szakszerű következtetések lehessen levonni, így a kulcskompetenciák nemzetgazdasági ágazatok szerinti vizsgálatok nem kerültek bevonásra.

A tanulmány empirikus részében ismertetésre kerülnek a kompetencia fogalmának különböző megközelítései és az elmúlt évek során megjelenő legfontosabb kompetenciák különböző szerzők elemzése alapján. A kutatás során összehasonlító elemzést végeztem az első (*Pirohov-Tóth-Kiss, 2021*) és a második (jelenlegi) vizsgálat során megjelenő legfontosabb kompetenciák között, a második vizsgálat során a KSH foglalkoztatottsági adatait figyelembe véve keresztábra elemzés segítségével megvizsgáltam a legfontosabb kulcskompetenciák és a szakterületek alakulását, valamint a kompetenciák regionális megoszlását is. Fontos azonban megemlíteni, hogy a kutatás eredményeinek értelmezése során figyelembe kell venni a kutatás korlátait is, mint pl. a kis elemszámú mintát és a csupán egy álláskeresési oldal adatainak elemzését.

² A KarrierM állásportálon használt kulcskompetenciák: megbízhatóság, önállóság, konfliktuskezelés, kommunikáció, kritikai és analitikus gondolkodás, tanulási képesség, csapatmunka, alkalmazkodás és rugalmasság, ügyfélközpontúság, tervezés és szervezés, problémamegoldás és döntéshozatal, időtervezés-ütemezés-koordináció, adminisztrációs pontosság és ellenőrzés, munka ellenőrzése, együttműködési készség, munkabírás-terhelhetőség, döntési képesség, technikai/műszaki készség, siker és eredményorientáltság, kreativitás, kapcsolatteremtő képesség, monotoniatűrés, figyelemkoncentrációs képesség, számolás és olvasás készség, stressztűrés

2. Eredmények

A következőkben ismertetésre kerülnek a kutatás eredményei.

2.1. Kulcskompetenciák

Elsőként is feltártam a 2021. július 18. és 2021. augusztus 13. között végzett első vizsgálat (*Pirohov-Tóth-Kiss, 2021*) és a jelenlegi vizsgálat (2021. december 1-28.) során kapott kulcskompetenciák sorrendjének alakulását. A 2. táblázatban zöld színnel jelöltem azokat a kompetenciákat, melyek sorrendje nem változott a vizsgált időszakokban, sárgával, ahol kis mértékű változás volt tapasztalható, a piros szín pedig a jelentős eltéréseket jeleníti meg.

2. táblázat: A kulcskompetenciák sorrendjének összehasonlítása az első és a második vizsgálat alapján

Table 2: Comparison of the order of key competencies based on the first and second studies

Kulcskompetenciák	1. vizsgálat	2. vizsgálat
kommunikációs képesség	13	5
kapcsolatteremtő és szervező készség	16	10
megbízhatóság	2	2
szabálykövetés	5	12
önálló munkavégzés	1	1
csapatmunka	3	3
pontosság, precizitás	8	4
stressztűrőképesség	17	18
terhelhető	4	6
rugalmasság	10	7
ügyfélorientáltság	6	9
együttműködési képesség	9	8
figyelemkoncentrációs képesség	7	13
kreativitás	15	16
kritikai és analitikus gondolkodás	11	11
tanulási-önfejlesztési képesség	14	14
monotónia tűrés	19	17
eredményorientáltság	18	19
időgazdálkodási képesség	12	15

Forrás: saját szerkesztés a kutatás eredményei alapján

Megfigyelhető, hogy az első három kulcskompetencia sorrendje nem változott a vírus 3. és 4. hulláma idején sem. Az önálló és a hatékony munkavégzés iránti elvárás egybeesik Tóthné-Hlédik (2014) eredményeivel, mely vélhetően a home office széleskörű kiterjesztésével válhatott a munkavállalók legfontosabb kompetenciájává. Ekkor ugyanis, az alkalmazottak a munkahelyüktől távol, vezetői kontroll nélkül kellett önállóan végezzék munkájukat. 9 kompetencia esetében csak kisebb mértékű (maximum 3 hely) változás következett be a sorrendben. Ezek közül a dolgozók rugalmassága, együttműködő képessége és monotónia tűrése a 2. vizsgálat során előrébb került a sorrendben az első vizsgálati időszakhoz viszonyítva. Valószínűsíthetően e kompetenciák szerepe azért is értékelődhetett feljebb a korábbiakhoz képest, mert a folyamatos változásokhoz való alkalmazkodás egyre inkább megköveteli e készségek elsajátítását a munkavállalóktól. A legnagyobb változás 5 kompetencia esetében tapasztalható, ahol a kommunikációs képesség, a kapcsolatteremtő és szervező készség, valamint a pontos munkavégzés szerepe a vírus negyedik hullámában sokkal dominánsabb szerepet

kapott az elvárt kompetenciák tekintetében, mint a vírus harmadik hullámának idején. Míg a dolgozóktól elvárt szabálykövetési képesség és a figyelemkoncentrációs képesség inkább az első vizsgálat során volt jelentősebb.

A 3. táblázatban megvizsgáltam a legfontosabb kompetenciákat nemzetgazdasági ágazatok szerint. A táblázatba csak az első hat leggyakrabban előforduló kulcskompetencia került feltüntetésre.

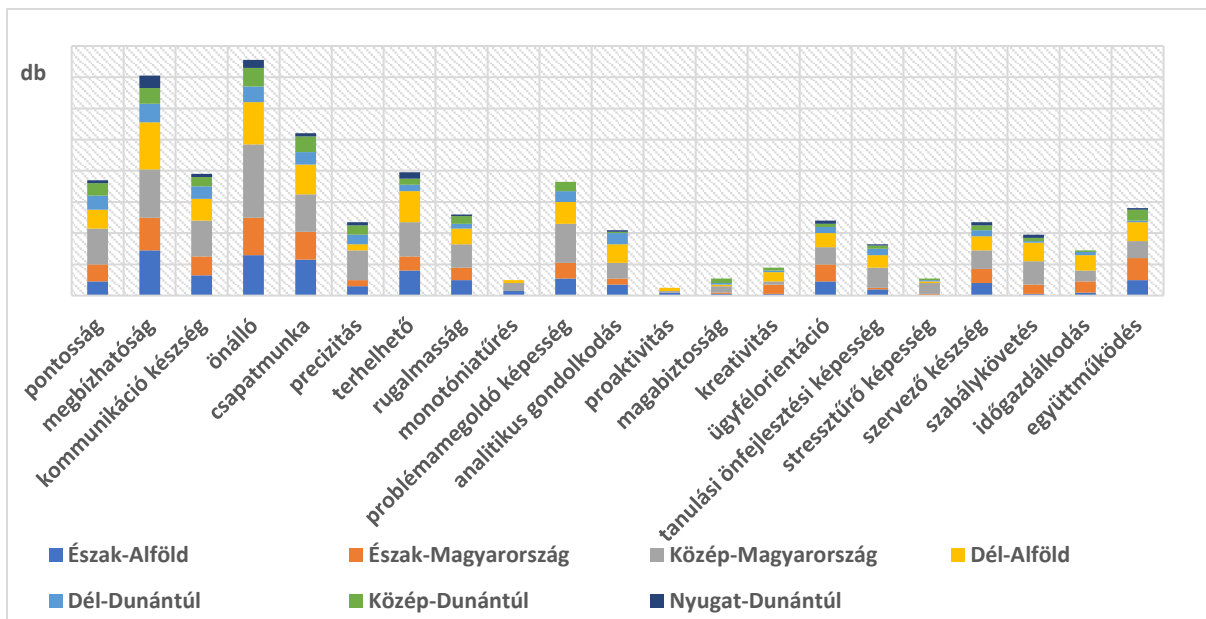
3. táblázat: A legfontosabb kompetenciák rangsora iparágak szerint
Table3: Ranking of key competencies by industry

Szakterület	Kulcskompetenciák					
Asszisztencia/ adminisztráció/ ügyfélkapcsolat	önálló munkavégzés	kommunikáció	megbízhatóság	pontosság	precíz munkavégzés	probléma megoldó képesség
Bank/ biztosítás/ pénzügyintézet	pontosság	rugalmasság	ügyfélorientáltság	szabálykövetés	kreativitás	empátia
Egészségügy/ szociális ellátás	csapatmunka	pontosság	együttműködési képesség	megbízhatóság	önálló munkavégzés	rugalmasság
Egyéb foglalkozások	önálló munkavégzés	megbízhatóság	rugalmasság	csapatmunka	probléma megoldó képesség	ügyfélorientáltság
Építés/ingatlan	önálló munkavégzés	megbízhatóság	csapatmunka	probléma megoldó képesség	terhelhetőség	pontosság
Humán erőforrás	kommunikáció	pontosság	precíz munkavégzés	csapatmunka	önálló munkavégzés	kapcsolatteremtő és szervező készség
Idegenforgalom/ szálloda/ vendéglátás	megbízhatóság	önálló munkavégzés	csapatmunka	terhelhetőség	rugalmasság	kommunikáció
IT/ Informatika/ Telekommunikáció	probléma megoldó képesség	csapatmunka	pontosság	önálló munkavégzés	kritikai és analitikus gondolkodás	szabálykövetés
Kereskedelem/ értékesítés/ szolgáltatás	kommunikáció	megbízhatóság	pontosság	precíz munkavégzés	önálló munkavégzés	csapatmunka
Műszaki/mérnök	önálló munkavégzés	kritikai és analitikus gondolkodás	csapatmunka	probléma megoldó képesség	megbízhatóság	kommunikáció
Oktatás/képzés	önálló munkavégzés	kommunikáció	ügyfélorientáltság	kritikai és analitikus gondolkodás	együttműködési képesség	csapatmunka
Pénzügy	megbízhatóság	pontosság	önálló munkavégzés	kritikai és analitikus gondolkodás	figyelem- koncentrációs képesség	tanulási- önfejlesztési képesség
Szaktanulmányok/fizikai munka	megbízhatóság	terhelhetőség	önálló munkavégzés	figyelem- koncentrációs képesség	technikai- műszaki képesség	együttműködési képesség
Termelés/gyártás/szállítás	megbízhatóság	terhelhetőség	önálló munkavégzés	technikai- műszaki képesség	csapatmunka	figyelem- koncentrációs képesség

Forrás: saját szerkesztés a KSH (2021) és a kutatás adatai alapján

Az önálló munkavégzés képessége -a bank/biztosítás/pénzügyintézet szakterület kivételével -minden iparágnál megjelenik a legfontosabb kulcskompetenciák között. Ez az eredmény egybeesik az első és a második vizsgálat során kapott kulcskompetenciák sorrendjének alakulásával, ahol az önálló

munkavégzés képessége szerepel az első helyen. E kompetencia kimagasló jelentőségére mutattak rá kutatásukban Fülöp (2008) és Tóthné-Kelemen (2020) is. A két felmérés során kapott második és harmadik legfontosabb kompetenciák is nagyon gyakran megjelentek a szakterületek vizsgálata során is; a megbízhatóság és a csapatmunka is 10-10 alkalommal. Továbbá a Központi Statisztikai Hivatal adatbázisán megvizsgáltam, hogy 2021. III. negyedévében hogyan alakult a foglalkoztatottak száma nemzetgazdasági ágazatonként. Ennek alapján a táblázatban piros színnel jelöltem azokat a szakterületeket, ahol a második negyedévhez viszonyítva csökkenés volt tapasztalható a foglalkoztatottak számában, a sárga szín a stagnálást, míg a zöld szín a foglalkoztatottság növekedését jelöli. A válság negyedik hullámának idején pozitív tényként értelmezhető, hogy a gazdasági ágak többségében (9 db) kedvezően alakultak a foglalkoztatottsági mutatók, két esetben nem változtak és csak három ágazatban volt visszaesés tapasztalható. Ez utóbbi (egyéb foglalkozások, műszaki/mérnök, oktatás/képzés) területek közös elemét képezik az önálló munkavégzés és a csapatmunka kompetenciák. Valamint a vélhetően magasabb iskolai végzettséggel betölthető munkaköröket magába foglaló műszaki/mérnök és oktatás/képzés területén egyedi, közös kompetenciák is megjelentek: a kritikai és az analitikus gondolkodás, valamint a megfelelő kommunikációs képesség. Meglepő eredmény, hogy a kreativitás képessége csak a bank/biztosítás/pénzintézet ágazatokban meghirdetett álláshirdetések legfontosabb kompetenciái között szerepelt. Petrone (2019) szerint ugyanis a szervezeteknek leginkább kreatív, együttműködő és rugalmas munkavállalókra van szükségük a versenyképességük biztosítása érdekében. Továbbá a kedvezőbb gazdasági aktivitást mutató ágazatokban megfigyelhető néhány olyan állás specifikus kulcskompetencia, melyek az egyes területek jellemzőihez köthetőek. Ilyen például a valószínűsíthetően fizikai munkaköröket kínáló szakmunka/fizikai munka és a termelés/gyártás/szállítás munkakínálatok közös kompetencia elemeként megfigyelhető terhelhetőség, a figyelemkoncentrációs és technikai-műszaki képesség, valamint az emberekkel foglalkozó munkakörök (asszisztencia/adminisztráció/ügyfélkapcsolat, humán erőforrás, idegenforgalom/szálloda/vendéglátás, kereskedelem/értékesítés/ szolgáltatás) esetén a jó kommunikációs képesség. A következőkben ismertetésre kerül a kompetenciák megoszlása régiók szerint (1. ábra)



1. ábra: A munkavállalói kompetenciák regionális megoszlása
Figure 1: Regional distribution of employee competencies
Forrás: saját szerkesztés a kutatás adatai alapján

Az elvárt kompetenciák száma régióként egyenesen arányos a mintában részt vevő állások területi megoszlásával; míg a legtöbb elvárt kompetenciát a közép-magyarországi régióban jelölték meg a munkaadók, addig a dunántúli régiókban pályázók felé kevesebb kompetencia igény mutatkozik. Az adatok regionális vizsgálata szintén az önállóan és csapatban is hatékonyan dolgozó, megbízható,

terhelhető és a jó kommunikációs készséggel rendelkező munkavállalók iránti igényre mutatott rá. Mindezek mellett a kiválasztás során fontos munkavállalói készségek közé sorolható még a pontosság, a problémamegoldó és együttműködő készség, valamint a rugalmasság is. Utóbbiak szerepe a koronavírus-járvány megjelenését követően vált nélkülözhetetlenné, amikor a folyamatos működés és versenyképesség biztosítása érdekében még inkább szükségessé vált a munkáltatók és munkavállalók közötti összhang megteremtése hazánkban is. S bár a korábban bemutatott legfontosabb kompetenciák rangsorában mind a két vizsgálat alkalmával az önálló munkavégzés bizonyult a legfontosabbnak, a területi adatok vizsgálata során 4 régióban (Észak-Alföld, Dél-Alföld, Dél-Dunántúl, Nyugat-Dunántúl) is átvette az első helyet a megbízhatóság készsége. Érdekességnek tekinthető, hogy a minta alapján az együttműködő munkavállalók iránti kompetencia igény a hátrányosabb gazdasági helyzetű észak-magyarországi területeken a leginkább elvárt. A fejlettebb közép-magyarországi régiókban pedig nagyobb hangsúly helyeződik olyan egyéb specifikus kompetenciákra, mint a szabálykövetés, a tanulási-önfejlesztési és a szervező készség.

2.2. Idegennyelv-tudás

A DPR 2011-es vizsgálatának alapján megfigyelhető volt, hogy az idegennyelvtudás a kevésbé fontos kompetenciák közé tartozott. Az eltelt évek során azonban az idegennyelv-használata egyre inkább felértékelődni látszik a munkaerőpiacon; az IBS és a Profession. hu (Ádám *et al.*, 2017) közös kutatása felmérése szerint öt meghirdetett állásból négy esetében várnak el (többségében angol) aktív nyelvtudást. Földi *et al.* (2013) kvalitatív felmérései az angol és a német nyelveken túl az orosz, a kínai, a francia, az olasz és a spanyol nyelvek iránti igényre mutattak rá a hazai munkaerőpiacon. A növekvő nyelvtudás-igény okai közé sorolható többek között a munkavállalók EU-n belüli munkavállalásának emelkedése, valamint a hazánkba települő multinacionális vállalatok számának gyors terjedése (Makainé-Mommertz, 2020). Míg más fiatalok korábban a diploma megszerzésének egyik követelményeként szerezték meg B2-es szintű komplex nyelvvizsgájukat. A koronavírus-járvány megjelenése ez utóbbi trendben azonban változást eredményezett; a kormány 2020-ban nyelvvizsga-amnesztiát vezetett be annak érdekében, hogy a nyelvvizsgálóval nem rendelkező fiatalok is átvehessék diplomájukat, ezáltal pedig könnyebben tudjanak elhelyezkedni a munkaerőpiacon. A felmérés adatain megvizsgáltam, hogy a meghirdetett állásajánlatokban milyen mértékben jelenik meg elvárásaként az idegennyelv-tudás. A kapott eredmények alapján az látható, hogy mindösszesen 87 (26%) esetben várnak el a munkáltatók idegennyelv ismeretét a leendő alkalmazottaiktól. A legnagyobb számban a középfokú angol nyelv (48%) ismeretére van szükségük az állásokra pályázóknak, melyet az alacsony fokú angol nyelv (30%), a német nyelv (11%), az angol felsőfok (6%) és az egyéb idegen nyelv (5%) követ. A nemzetgazdasági ágakat tekintve az alábbiak szerint alakultak az idegennyelv ismeret elváró állások számai: 18 db az asszisztencia/adminisztráció/ügyfélkapcsolat, 14 db a kereskedelem/értékesítés/szolgáltatás, 9 db a műszaki/mérnök, 8 db az IT/informatika/telekommunikáció, 7db az idegenforgalom/szálloda/vendéglátás, 6 db a bank/biztosítás/pénzügyintézet, 6 db az egészségügy/szociális ellátás, 6 db a humán erőforrás, 5 db az oktatás/képzés, 2 db az építés/ingatlan és 1 db a pénzügy területén. Vélhetően az idegennyelv-tudás iránti igény magasabb pozíciók betöltésével is párosul a vizsgált mintában, hiszen az esetek 42%-ában az alapszak, főiskolai végzettség is megjelenik elvárásaként. A munkáltatók azonban több esetben felhívják a figyelmet arra is, hogy a munkakör betöltéséhez nem elegendő a nyelvvizsga megszerzésének a ténye, valós társalgási kommunikációt várnak el az adott nyelven.

2.3. Előnyök

A munkaadóknak az elvárt kompetenciákon túl lehetőségük volt olyan munkavállalói előnyöket is megadni az álláshirdetések során, melyek birtokában az egyének nagyobb eséllyel pályázhatnak az adott pozíció betöltésére. 84 esetben éltek a munkaadók ezzel a lehetőséggel, ahol egy-egy állásajánlat alkalmával akár több előny feltüntetésére is lehetőségük volt. Leggyakrabban a hasonló munkakörben szerzett tapasztalattal rendelkezők (40 db), a jó kommunikációs képességű (21 db), az önálló (16 db) és precíz munkavégzésű (14 db) pályázók lehetnek sikeresebbek a kiválasztás során. A tapasztalat, mint elvárás nemcsak előnyként, de 161 esetben külön elvárásaként is szerepelt a vizsgált álláshirdetésekből.

Az eredmények alapján a munkáltatók legtöbbször 1-3 év (99 db), valamint 3-5 év (29 db) tapasztalatot várnak el az állásra jelentkezőktől. Mindemellett a pályakezdők számára is számos lehetőséget kínál az álláskereső portál, az esetek több mint felében (172 db) ugyanis nem határozták meg feltételként a munkatapasztalatot. Ugyanakkor nem lehet figyelmen kívül hagyni azt a ténytet, hogy a korábbi szakmai tapasztalat nagymértékben hozzájárulhat a munkaerőpiaci-sikerességhez, melyet *Kiss (2014)* és *Kiss-Máté (2016)* is megerősített korábbi kutatásukban. Éppen ezért a hallgatóknak érdemes már a felsőfokú tanulmányaik során is munkát vállalniuk. S bár az ilyenkor vállalt munka még nem felétlenül illeszkedik a hallgató szakterületéhez, de segít megszerezni, kialakítani azokat a munka attitűdöket (pl. együttműködési készség, önálló és csapat munka, rugalmasság, precizitás), melyek a későbbi munkavállalás során nélkülözhetetlenek lesznek.

3. Következtetések, javaslatok

A kutatás eredményei és a feltárt szakirodalmak tükrében, a vállalatok számára is hasznos iránymutatások összefoglalására törekednek az alábbi fejezetben. Elsőként is fontosnak tartom hangsúlyozni az oktatási rendszer szerepét, hiszen az ő feladatukat képezik a munkaerőpiac által elvárt ismeretek hatékony átadása, a szükséges kompetenciák elsajátítása és a lifelong learning szemlélet kialakítása a jövő munkavállalóinál. *Vincze (2013)* ugyanakkor a felsőoktatási rendszer reformjának szükségességét hangsúlyozza kutatásában, melynek oka, hogy míg a felsőoktatási intézmények a speciális tudás átadására helyezik a hangsúlyt, addig a munkáltatók inkább transzfertudást várnak el a munkavállalóiktól. Holott a felsőoktatás és a munkaerőpiac minden eddigénél összehangoltabb működésére lenne szükség ahhoz, hogy a munkaerőpiacra kilépő fiatalok már a felsőoktatási tanulmányaik alatt elsajátíthassák azokat a kompetenciákat, melyek sikeressé tehetik őket későbbi munkavégzésük során. Turbulensen változó világunkban azonban a rugalmasság és a folyamatos újra tervezés elengedhetetlen a vállalatok részéről is. Ezek alkalmazására már a munkakörélemzés során is nagy szükség lehet, hiszen a munkakörhöz leginkább illeszkedő kompetenciák meghatározására nagy hatással lehetnek a külső környezeti változások. Továbbá fontos, hogy minden szervezeti összetevő összhangban legyen a választott szervezeti megoldással és a dolgozók gondolkodásmódjával, attitűdjeivel (*Kópházi, 2017*).

A vállalatoknak érdemes az igen népszerű online platformokat preferálnia az új munkavállalók toborzása során, hiszen ezáltal rövid időn belül számos felhasználóhoz eljuthat az információ és még a vállalati brand építésre is pozitív hatással lehet (*Hajdú-Szretykó, 2017*). A vonzó munkáltatói márka pedig hozzájárulhat a tehetséges emberek bevonásához. A jelöltek kiválasztását és beillesztését követően a munkahelyi kompetenciák és egyéb tudás bővítése céljából a munkahelyi képzések szerepe válik hangsúlyossá. A szervezetek által kezdeményezett munkavállalói (át)képzések mindamelltt, hogy pozitív hatással lehetnek a vállalkozás működésére, még a fluktuáció csökkentéséhez is hozzájárulhatnak azáltal, hogy az egyes munkakörök megszűnése esetén az alkalmazott vállalatban belüli áthelyezése kivitelezhetővé válik. Továbbá azok az alkalmazottak, akik tudásuk bővítése által lehetőségük van vállalatban belüli előrelépésre, elégedettebbek lesznek, így a szervezetek humán erőforrásba történő beruházása szinte biztosan megtérül, hiszen egy elégedettebb dolgozó hatékonyabb munkavégzésre alkalmas. A vállalatban belüli képzések megszervezésének további előnye közé sorolható még a generációk közötti különbségek csökkentése is. A koronavírus-járvány megjelenése következtében széles körben kiterjesztett home office ugyanakkor nagymértékben hozzájárult az idősebb korosztály digitális kompetenciáinak, tudásának javításához. A megfelelő tudás és kompetenciák birtokában lévő munkavállalók megtartására érdemes kiemelkedő figyelmet fordítani a munkáltatóknak, hiszen egy új munkavállaló toborzása, kiválasztása és beillesztése jelentős pénz, idő és energia többletet eredményez a vállalatok számára. Ezt erősítik meg kutatásukban *Dajnoki-Héder (2017)* is.

Összefoglalás

Az OFA Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság internetes álláskereső portálján, a KarrierM-en (www.karrierm.hu) található állások adatainak elemzése nagymértékben hozzájárult ahhoz, hogy a munkáltatók által megjelölt legfontosabb kompetenciaigényeket feltárjam. A vizsgálat során elsőként a

kulcskompetenciák jelenlegi sorrendje került összehasonlításra az első vizsgálat (Pirohov-Tóth-Kiss, 2021) eredményeivel. A munkavállalók önálló munkavégzésének képessége nemcsak itt, de az iparágak szerinti besorolásnál és a régiók szerint csoportosítás során is a legfontosabb kompetenciának bizonyult. A felmérés eredményei alapján azonban az idegennyelv-tudás, mint munkavállalói kompetencia, kevésbé volt fontos szempont a munkáltatók számára. S bár legtöbbször külön elvárásként a hasonló munkakörben szerzett tapasztalattal rendelkező előnyére hívták fel a figyelmet, az állásajánlatok több mint felénél ez sem volt meghatározó szempont. Végül, a kutatás eredményei és a feltárt hazai és nemzetközi szakirodalmak alapján jövőbe mutató ajánlások megfogalmazására törekedtem, melyek gyakorlati hasznosításai hozzájárulhatnak a sikeres foglalkoztathatóság megvalósításához.

Irodalomjegyzék

- Antal L. (1976): *Tartalomlemezés alapjai*. Magvető Kiadó, Budapest. ISBN 963-270-403
- Ádám É., Láng L., Páthy-Dencső B., Nyitrai B. (2017): *A legfontosabb munkahelyi készségek Magyarországon*. Az International Business School (IBS) és a Profession.hu közös kutatása. <https://docplayer.hu/106136038-Az-international-business-school-ibs-es-a-profession-hu-kozos-kutatasa.html> 2021.12.28
- Bata M., Benedek A. (2020): *Álláskeresői trendek Heves megye munkavállalói körében*. Acta Carolus Robertus, 10 (1064-2020-1402), pp. 5-15. <https://doi.org/10.33032/acr.2020.10.1.5>
- Belényesi E. (2009): *Közigazgatási továbbképzések – a kompetenciafejlesztés tükrében*. Eötvös Lóránd Tudományegyetem Pedagógiai és Pszichológiai Kar Neveléstudományi Doktori Iskola Doktori (PhD) disszertáció. https://ppk.elte.hu/file/belenyesi_emese_dissz.pdf 2021.12.28.
- Boyatzis, R. E. (1982): *The competent manager, A model for effective Performance*. Wiley-Interscience Publication, New York
- Chomsky, N. (2003): *Mondat-tani szerkezetek / Nyelv és elme*. Osiris Kiadó, Budapest
- Czibik Á., Fazekas M., Németh N., Semjén A., Tóth I. (2013): *Munkaerő-keresleti előrejelzés vállalati várakozások alapján: Két vállalati adatfelvétel tanulságai*. Közgazdasági Szemle, 60 (2), pp. 189-223.
- Csiszárík-Kocsir Á., Fodor M., Szire Z., Varga E. (2009): *A kompetenciák mérése az emberierőforrás menedzsmentben és az oktatásban*. Humánpolitikai Szemle, 20 (7-8), pp. 132-140.
- Dajnoki, K., Héder, M. (2017): „Új szelek fújnak” – a HR válasza a globalizáció és a változás kihívásaira. Hadtudomány: a magyar hadtudományi társaság folyóirata, 27 (E-szám), pp. 84-93. <https://doi.org/10.17047/HADTUD.2017.27.E.84>
- Educatio és az Universitas Press Felsőoktatás Műhely (2007): *Munkaerő-piaci elvárások a diplomás munkakeresőkkel szemben álláshirdetések elemzése alapján*. http://cdn.felvi.hu/bin/content/dload/felsooktatasmuhely/hirdeteselemzes_2007.pdf 2022.06.12.
- Falus I. (2005): *Képesítési követelmények – kompetenciák – sztenderdek*. Pedagógusképzés, 1, pp. 5-16.
- Földi K., László É., Szücs, R., Máté Z. (2013): *A munkaerőpiacon szükséges nyelvi kompetenciák feltérképezése kvalitatív eszközökkel*. Szolnoki Tudományos Közlemények, 17 (17), pp. 140-152.
- Fülöp G. (2008): *Vállalati tapasztalatok és elvárások a fiatal diplomások foglalkoztatásánál*. Az Eszterházy Károly Főiskola tudományos közleményei (Új sorozat 35. köt.). Tanulmányok a gazdaságtudomány köréből= Acta Oeconomica, pp. 105-144.
- Garai O., Horváth T., Kiss L., Szép L., Veroszta Zs. (2011): *Diplomás Pályakövetés IV*. Frissdiplomások 2011. Educatio Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft., Budapest.
- Gerek, I. H., Efeoglu, I. E. (2015): *What qualifications and skills are important for civil engineers? A job advertisement analysis*. In: Proceedings of the MakeLearn and TIIM: oint International Conference, pp. 689-695.
- Hajdú G., Szretykó Gy. (2017): *Innovatív eszközök a toborzásban és a kiválasztásban*. Tér gazdaság ember, 2 (5), pp. 92-109.
- Hamel, G., Prahalad, C.K. (1990): *The core competence of corporation*. Harvard Business Review, May – June, pp. 79–91. https://doi.org/10.1007/3-540-30763-x_14%20%20Actions
- Henczi L., Zöllei K. (2007): *Kompetenciamentedzsment*. Perfekt Gazdasági Tanácsadó, Oktató és Kiadó Zrt., Budapest, pp. 16–17. ISBN 978-963-394-710-4

- Híves T. (2006): *Munkaadói elvárások megjelenése az álláshirdetésekből*. In: Berde et al. (2006). *Felsőoktatás és munkaerőpiac-Diplomával a munkaerőpiacon*. Felsőoktatási Kutatóintézet, pp. 73-88.
- Juhász K. (2018): *A hazai SSC szektor humán erőforrás kérdései= HR questions of the Hungarian SSC sector*. Taylor, 10 (1), pp. 25-33.
- Karcsecs É. (2003): *A versenyképes közgazdász*. Tudományos Közlemények, 8, pp 7-27.
- Kiss Zs. (2014): *Job search time: the indicator of employability*. Journal of Research in Business and Management, 2 (4), pp. 1-9.
- Kiss Zs., Máté D. (2016): *Frissdiplomások foglalkoztathatósága vállalati szemszögből, Avagy Mit preferálnak a munkaadók? = Analysis of Young Graduates Employability in Corporate Perspective, What Kind of Preferences Employer Have?* TAYLOR, 8 (2), pp. 11-18.
- Koncz K. (2007): *Kompetenciák az emberierőforrás-menedzsment szolgálatában*. Munkaügyi Szemle, 51 (5), pp. 29-33.
- Kópházi, A. (2020): *A covid-19 szervezetekre gyakorolt hatásának HR aspektusai és szervezetfejlesztési lehetőségei*. In: Kovács T.-Szóka K. (szerk.): XIV. Soproni Pénzügyi Napok „Gazdaságvédelem és pénzügyi kiutak” pénzügyi, adózási és számviteli szakmai és tudományos konferenciakötet, Sopron 2020. október 1-2.
- KSH (2021): *A foglalkoztatottak száma nemzetgazdasági ágak, ágazatok szerint, nemeként, negyedévente*. https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0112.html 2021.12.27.
- Makainé Patay, A., Mommertz, S. (2020): *Nyelvi kompetenciák és munkaerőpiac: Munkáltatói elvárások és a Szolnoki Főiskola hallgatóinak idegennyelv-oktatásra és -tudásra vonatkozó (ön)értékelése*. *Economica*, 7 (4), pp. 51–60. <https://doi.org/10.47282/ECONOMICA/2014/7/4/4373>
- McClelland, D. C (1973): *Testing for competence rather than for „intelligence*. *American Psychologist*, 28 (1), pp. 1-14. <https://doi.org/10.1037/h0034092>
- Milicz Á., Jenővári M. (2015): *Kontroller-feladatkörök a hazai álláshirdetések tükrében*. *Vezetéstudomány-Budapest Management Review*, 46 (12), pp. 22-33. <https://doi.org/10.14267/veztud.2015.12.03>
- Musinszki, Z., Nácsa, C. (2021): *Kontroller feladatok és kompetenciák–egy munkaerőpiaci felmérés eredményei*. *Észak-magyarországi stratégiai füzetek*, 18 (Különszám), pp. 126-135. <https://doi.org/10.32976/stratfuz.2021.11>
- Nagy J. (2000): *A XXI. Századi pedagógia alapozása*. Osiris Kiadó, Budapest, pp. 34- 42.
- Nemeskéri Gy. (2014): *A foglalkoztathatóság általános kompetencia követelményei*. *Munkaügyi Szemle*, 57 (2), pp. 65–71.
- Páll Gy. (2009): *A siker kulcsa a kompetencia fejlesztése*. *Közgazdász Fórum*, 12 (4), pp. 51-54.
- Patóné Sz. B. (2006): *Kompetenciák, feladatok logisztikai rendszerekben (Competences, tasks in logistics systems) (Doktori értekezés)*. Pannon Egyetem, Veszprém.
- Suarta, I. M., Suwintana, I. K., Sudhana, I. F. P., & Hariyanti, N. K. D. (2018): *Employability skills for entry level workers: a content analysis of job advertisements in Indonesia*. *Journal of Technical Education and Training*, 10 (2), pp. 49-61. <https://10.30880/jtet.2018.10.02.005>
- Sveiby, K.-E. (2001): *Szervezetek új gazdasága: a menedzselt tudás*. KJK KERSZÖV, Budapest
- Szakács G. (2013): *Munkakör alapú rendszer, javadalmazási alternatívák, integritás*. *Pro Publico Bono*, Magyar Közigazgatás, 2013/4. szám pp. 25-35.
- Szárász P., Halász G., Havas P., Falus I., Varga A., Pála K., Horváth Zs. (2006): *A kompetencia. Kihívások és értelmezések*. Országos Közoktatási Intézet, Budapest. ISBN: 963 682 584 X
- Szini R. (2018): *A munkanélküliségi rátát befolyásoló pro-és kontraciklikus változók vizsgálata SVAR-moddal*. *Statisztikai Szemle*, 96 (8-9), pp. 841-861. <https://doi.org/10.20311/stat2018.08-09.hu0841>
- The Hague Security Delta (2018): *Wanted Security Professionals. An Analysis of Job Advertisement*. https://securitydelta.nl/media/com_hsd/report/193/document/Wanted-Security-Professionals-An-Analysis-of-Job-Advertisements.pdf 2022.06.24.
- Tóthné S. G. (2004): *Humán erőforrások gazdaságtana*. Bíbor Kiadó, Miskolc. ISBN: 963-946-6824
- Tóthné T. T. (2016): *Kompetencia vállalati, munkavállalói és felsőoktatási szemmel*. In: Csiszárík-Kocsir Á. (szerk.): *Tanulmánykötet – Vállalkozásfejlesztés a XXI. században VI. Óbudai Egyetem Keleti Károly Gazdasági Kara*, Budapest, pp. 413–432.

- Tóthné T. T., Hlédik E. (2014): *Mit várnak el a nagyvállalatok a pályakezdektől?* Nagy I. Z. (szerk.): *Vállalkozásfejlesztés a XXI. században, IV. tanulmánykötet.* Óbudai Egyetem Keleti Károly Gazdasági Kar, pp. 387-408.
- Tóthné T. T., Kelemen-Erdős A. (2020): *Pályakezdekekkel szembeni kompetenciaelvárások és mérésük.* *Marketing & Menedzsment*, 54 (1), pp. 43-54. <https://doi.org/10.15170/MM.2020.54.01.04>
- Varga E., Szira Z., Boda H., Hajós L. (2017): *A munkaerőpiacon elvárt kompetenciák relevanciájának összehasonlító elemzése a munkáltatók és a felsőoktatásban végzős fiatal munkavállalók aspektusából.* *Studia Mundi – Economica*, 4 (1), pp. 82-93. <https://doi.org/10.18531/studia.mundi.2017.04.01.82-93%20%20Actions>
- Vincze Sz. (2013): *A felsőoktatás és a munkaerőpiac inkongruenciája.* ELTE Eötvös Kiadó, Budapest