



Területi Statisztika

Közzététel: 2023. január 30.

A tanulmány címe:

A nyersanyagszektor friss diplomás munkavállalókkal szembeni kompetenciaelvárásai a visegrádi országokban, 2020

Szerzők:

Molnár László–Lipták Katalin

<https://doi.org/10.15196/TS630103>

Az alábbi feltételek érvényesek minden, a Központi Statisztikai Hivatal (a továbbiakban: KSH) Területi Statisztika c. folyóiratában (a továbbiakban: Folyóirat) megjelenő tanulmányra. Felhasználó a tanulmány, vagy annak részei felhasználásával egyidejűleg tudomásul veszi a jelen dokumentumban foglalt felhasználási feltételeket, és azokat magára nézve kötelezőnek fogadja el. Tudomásul veszi, hogy a jelen feltételek megszegéséből eredő valamennyi kárért felelősséggel tartozik.

- 1) A jogszabályi tartalom kivételével a tanulmányok a szerzői jogról szóló 1999. évi LXXVI. törvény (Sztj.) szerint szerzői műnek minősülnek. A szerzői jog jogosultja a KSH.
- 2) A KSH földrajzi és időbeli korlátozás nélküli, nem kizárólagos, nem átadható, tértítésmentes felhasználási jogot biztosít a Felhasználó részére a tanulmány vonatkozásában.
- 3) A felhasználási jog keretében a Felhasználó jogosult a tanulmány:
 - a) oktatási és kutatási célú felhasználására (nyilvánosságra hozatalára és továbbítására a 4. pontban foglalt kivétellel) a Folyóirat és a szerző(k) feltüntetésével;
 - b) tartalmáról összefoglaló készítésére az írott és az elektronikus médiában a Folyóirat és a szerző(k) feltüntetésével;
 - c) részletének idézésére – az átvevő mű jellege és célja által indokolt terjedelemben és az eredetihez híven – a forrás, valamint az ott megjelölt szerző(k) megnevezésével.
- 4) A Felhasználó nem jogosult a tanulmány továbbértékesítésére, haszonszerzési célú felhasználására. Ez a korlátozás nem érinti a tanulmány felhasználásával előállított, de az Sztj. szerint önálló szerzői műnek minősülő mű ilyen célú felhasználását.
- 5) A tanulmány átdolgozása, újra publikálása tilos.
- 6) A 3. a)–c.) pontban foglaltak alapján a Folyóiratot és a szerző(ke)t az alábbiak szerint kell feltüntetni:

„Forrás: Területi Statisztika c. folyóirat 63. évfolyam 1. számában megjelent, Molnár László–Lipták Katalin által írt, A nyersanyagszektor friss diplomás munkavállalókkal szembeni kompetenciaelvárásai a visegrádi országokban, 2020 c. tanulmány”

- 7) A Folyóiratban megjelenő tanulmányok kutatói véleményeket tükröznek, amelyek nem esnek szükségképpen egybe a KSH, vagy a szerzők által képviselt intézmények hivatalos álláspontjával.

A nyersanyagszektor friss diplomás munkavállalókkal szembeni kompetenciaelvárásai a visegrádi országokban, 2020

Competence expectations of the raw materials sector towards recent graduate employees in the V4 countries, 2020

Molnár, László

Miskolci Egyetem, Marketing és
Turizmus Intézet
E-mail: marm1@uni-miskolc.hu

Lipták, Katalin

Miskolci Egyetem, Világ- és
Regionális Gazdaságtan Intézet
E-mail:
liptak.katalin@uni-miskolc.hu

Kulcsszavak:

nyersanyagszektor,
friss diplomások,
kompetenciák,
kérdőíves felmérés

A szerzők a visegrádi országokban (Csehországban, Lengyelországban, Magyarországon és Szlovákiában) 2020 nyarán online kérdőíves megkérdezést hajtottak végre, melynek célcsoportjai azok a vállalatok voltak, amelyek valamilyen nyersanyagot termelnek ki vagy használnak fel, kivéve az energetikai szektort. Összesen 216 vállalat töltötte ki a kérdőívet. A kutatás arra a kérdésre keresett választ, hogy a nyersanyagszektor munkaadói milyen elvárásokat támasztanak a friss diplomásokkal szemben. Az összesített eredmények szerint két olyan általános kompetencia van, amit kiemelten fontosnak tartanak a válaszadók: a szóbeli kommunikációs készség és az együttműködési készség. Emellett a fontos kompetenciák között megjelent továbbá az elemzési képesség, a fejlődési képesség, az önfejlesztés; a komplex látásmód és az elméleti szakmai felkészültség is.

The authors conducted an online questionnaire survey in the Visegrád (V4) countries (Czechia, Hungary, Poland and Slovakia) in the summer of 2020. The target groups of the research were companies that extract or use any raw material in their activities, excluding the energy sector. A total of 216 companies completed the online questionnaire. The research sought to find out what employers in the raw materials sector expect from recent graduates. The aggregated results show that there are two general competences that respondents rated as particularly important: oral

* A tanulmányban a visegrádi és a V4-országok egymás szinonimái.

Keywords: communication skills and collaboration skills. In addition, other competences that also appeared in the explicitly important category were: analytical ability, developmental ability, self-development, complex vision, and theoretical professionalism.

raw materials sector, recent graduates, competences, questionnaire survey

Beküldve: 2022. május 31.

Elfogadva: 2022. július 29.

Bevezetés

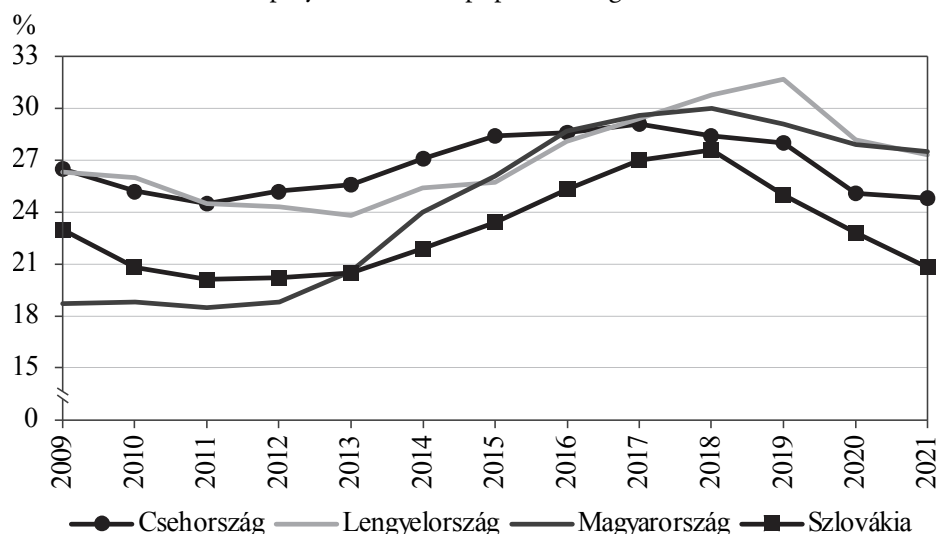
A visegrádi országokban (Csehország, Lengyelország, Magyarország és Szlovákia) a II. világháború végétől az 1980-as évekig jellemző szocialista gazdaságban ismeretlen volt a nyílt munkanélküliség, magas volt a foglalkoztatási ráta, minden dolgozó biztosnak érezhette a munkahelyét. Inkább a fordított egyensúlytalanság érvényesült. A szocialista gazdaság krónikus munkaerőhiányt eredményezett, melyet az Európai Unióhoz (EU) történő csatlakozás korrigált, és azóta fejlődési pályára álltak az országok (Kovačević 2002, Kocziszky et al. 2018, Lentner et al. 2018, Karácsony et al. 2020). Ezekben az országokban a népesség öregedése együtt járt a munkaképes korú népesség, azaz a 20–64 évesek számának folyamatos csökkenésével, amit a migráció sem tud ellensúlyozni (Astrov 2019). A foglalkoztatottság a rendszerváltást követő gazdasági és munkaerőpiaci visszaesés révén eleinte a termelésénél kisebb mértékben csökkent, majd a foglalkoztatás csökkent nagyobb mértékben (Bódi et al. 2016). Szlovákiában, Magyarországon és Lengyelországban viszonylag alacsony volt a foglalkoztatottság a 2008. évi gazdasági válság után, ami több tényező együttes hatására vezethető vissza: nevezetesen az örökölt gazdasági szerkezetre, a megszűnt munkahelyekre, a kedvezőtlen demográfiai helyzetre, majd 2020-tól koronavírus-járványra (Fekete-Fábián–Jánosi 2022). A friss (15–24 éves) diplomások foglalkoztatási rátája 2012 óta mindegyik vizsgált országban növekedett. 2016-ig Csehországban volt a legmagasabb, azt követően pedig Lengyelországban (2019-ben 31,7%) (1. ábra). Magyarország esetében a 2008. évi gazdasági világválság okozta mélypont még 2014-ben is érzékelhető volt. A 20–64 éves népesség 2020. évi (közfoglalkoztatottakkal és a külföldön munkát vállalókkal együtt számított) 75,0%-os foglalkoztatási rátája a V4-országok körében magasnak tekinthető. A válság utáni gazdasági fellendülés következtében a munkaerő-kereslet jelentősen emelkedett, különösen 2016 óta. A szűkülő munkaerő-kínálat és a növekvő munkaerő-kereslet az elmúlt években jelentős mértékben javította a munkaerőpiaci helyzetet. A munkanélküliség csökkenését az üres álláshelyek arányának növekedése kísérte, különösen a csehországi szakképzett munkavállalók körében, azaz jelentős munkaerő-utánpótlás vált szükségessé. A koronavírus-járvány kezdetekor Magyarország és a többi visegrádi ország

munkaerőpiaca összeomlott, a munkanélküliség korábbi válságok során nem mért magasságokba szökött (Czirfusz 2021). A járvány miatti visszaesés mindegyik V4-országot érintette, de az EU-átlagnál kisebb mértékben, ami részben ezen országok hatékony kormányzati intézkedéseivel magyarázható (Dániel et al. 2021).

1. ábra

Foglalkoztatási ráta a 15–24 éves népesség körében

Employment rate of population aged 15–24



Forrás: Eurostat-adatok alapján saját szerkesztés.

A kutatás célja, hogy megismerjük a nyersanyagsektor munkaadóinak friss diplomásokkal szembeni elvárásait a V4-országokban. A nyersanyag-kitermelő szektorból a Gazdasági tevékenységek egységes ágazati osztályozási rendszere (TEÁOR'08) alapján a 05 szénbányászatot, a 06 kőolaj-, földgázkitermelést, a 07 fémtartalmú érc bányászatát, a 08 egyéb bányászatot vettük figyelembe. A kutatás eredményei hozzájárulhatnak ahhoz, hogy a felsőoktatási intézmények nagyobb hangsúlyt fektessenek a munkaerőpiaci igények kielégítésére, az általuk végzett képzési tevékenységnek az igényekhez igazításával. A kitűzött cél eléréséhez a V4-országokra vonatkozó, következő kutatási kérdéseket fogalmaztuk meg:

K1: Milyen általános kompetenciaelvárásai vannak a nyersanyagsektornak a friss diplomásokkal szemben?

K2: Az általános kompetenciákon belül az idegennyelv- és számítógépes ismeretek tekintetében milyen elvárásokat fogalmaznak meg a vállalatok a leendő diplomás munkaerővel szemben?

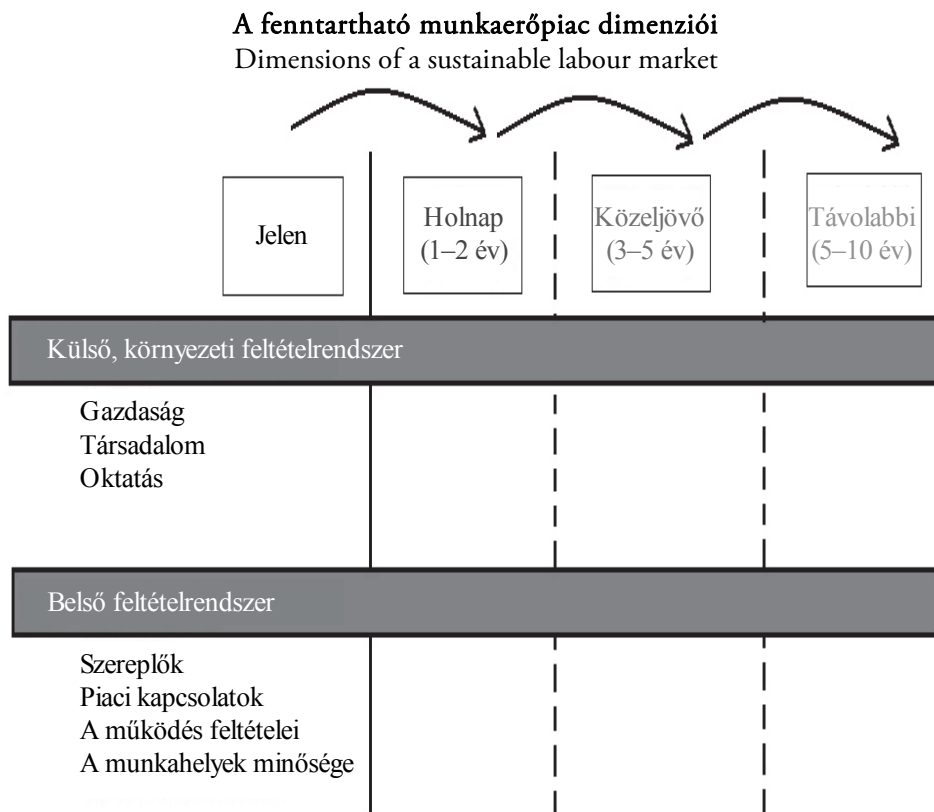
K3: Melyek a legfontosabb szakmai kompetenciák a gazdaságtudományi képzési területen?

K4: A földtudományi képzési területen melyek a legfontosabb szakmai kompetenciák?

Szakirodalmi áttekintés

A munkaerőpiac nem önmagában, hanem összetett rendszeren belül működik. A 2. ábra a fenntartható munkaerőpiac dimenzióit mutatja be. A fenntartható munkaerőpiac szempontjából nemcsak a jelenkori munkaerőpiaci helyzet elemzése fontos, hanem a jövőbe tekintő stratégia megfogalmazása is, amelyben kulcsfontosságúak a munkavállalók kompetenciái.

2. ábra



Forrás: László–Sípos (2022).

A felsőoktatás széles körűvé válását és a felsőfokú végzettségű munkaerő-kínálat növekedését követően a diplomások kínálata meghaladta a diplomás munkahelyek számát, ami negatív következményekkel jár a készségek kihasználására, a fizetésekre és a karrierlehetőségekre egyaránt. Számos országban a felsőfokú végzettség megtérülése emelkedett vagy stabil maradt, ami azt jelenti, hogy a növekvő kereslet lépést tartott a kínálattal (Green–Henseke 2016).

A diplomás állás fogalma vitatott a munkagazdaságtan szakirodalmában, noha egyre gyakrabban használják. A diplomás munkahelyekhez szükséges készségek

jelentős részét általában a felsőoktatás során sajátítják el a hallgatók, beleértve számos tevékenységet és a felsőoktatást követő éveket, amikor a készségek elsajátítására szolgáló képességeket is megszerzik a friss diplomások. Ez a meghatározás nem túl pontos, és nem jelenti a felsőoktatásban elsajátított és a munkahelyeken használt készségek azonosságát. A diplomás munkahelyekhez szükséges készségek a felsőoktatástól függetlenül más helyszíneken, például a családban vagy a munkahelyen is megszerzhetőek. Nehéz pontosan megállapítani, hogy a készségek megszerzése mikor és hol történik. Sok diplomás számol be arról, hogy a felsőoktatási tanulmányai előtt vagy alatt szerzett munkatapasztalatai során sajátította el a megfelelő készségeket (Mason et al. 2009).

A szakmai gyakorlat elvégzése az alapképzésben mind a hallgatók, mind a munkaadók számára pozitív előnyökkel jár, különösen egy olyan korszakban, amely a diplomások foglalkoztathatóságának fejlesztése révén a felsőoktatás gazdasági hozzájárulását emeli ki. A szakmai gyakorlatok pozitívan járulnak hozzá az általános foglalkoztathatósági készségek fejlesztéséhez, és a szakmai gyakorlatok előnyt biztosítanak a diplomások számára karrierjük kezdetén (Wilton 2012).

A diplomások alulfoglalkoztatottságáról Scurry–Blenkinsopp (2011) megállapította, hogy az alulfoglalkoztatottság az egyéni karrierutak eldöntésére és az egyéni tapasztalatok hiányára vezethető vissza. A diplomások alulfoglalkoztatottsága sok vitát váltott ki szakpolitikai körökben.

Az Eurofound 2009. évi felmérésében szakterülettől függetlenül a munkaadókat kérdezték meg a friss diplomásokkal szemben támasztott elvárásaikról, akik a következő témaköröket jelölték meg: motiváció; elkötelezettség a tanulás és az önfejlesztés iránt; általános intellektuális képességek és intelligencia; szóbeli és írásbeli kommunikációs készségek; a csapatban való munkavégzés képessége; felelősségtudat; számítógépes infokommunikációs technológiai (IKT-) ismeretek (Eurofound 2009). Nagy–Veresné Somosi (2022) több területen a digitalizáció fontosságát emeli ki, ami a munkahelyeken elvégzendő feladatok típusaira is hatással van, így a fiatal munkavállalóknak készség szinten kell tudniuk az IKT-eszközöket használni. Ionescu-Feleaga et al. (2021) is a fiatalok körében az informatikai ismeretek fontosságára hívta fel a figyelmet.

A szegmentált munkaerőpiaci elmélet alapján nem mindegy az sem, hogy a munkavállaló az elsődleges vagy a másodlagos munkaerőpiacon helyezkedik-e el, és a munkaadói elvárás nagymértékben függ a leendő munka természetétől (Ahmadov 2022). Az elsődleges munkaerőpiacon magasabb az elvárható bérszínvonal, kedvezőbbek a munkakörülmények, jó a munkahelyi légkör, stabil és kiszámítható a karrierút, így a munkavállalókkal kapcsolatos elvárások is magasabb szintűek, mint a másodlagos munkaerőpiacon.

Érdeemes az érem másik oldalát is megvizsgálni. A diplomásoknak gyakran erősen túlzó elvárásaik vannak a leendő munkaerőpiaci pozíciójukat illetően (Pricket 1998, Cosser–Du Toit 2002, La Bella 2008). Graham–McKenzie (1995) szerint a

friss diplomások optimizmusa azzal magyarázható, hogy az iskolában és a felsőoktatásban akár 18 vagy több évet is eltöltöttek a munkaerőpiacra való felkészüléssel. Smith–Kruger (2005) számos olyan tényezőt azonosít, amelyek befolyásolhatják a diplomások munkahelyi elvárásait. Ezek közé tartoznak a jutalmazási és juttatási elvárások, amelyeknek mind monetáris, mind nem monetáris összetevői vannak, továbbá olyan munkahelyi jellemzők, mint a feladat identitása, jelentősége, fontossága és a változatosság, valamint az autonómia és a teljesítmény-visszacsatolás. Az egyéb munkával kapcsolatos elvárások közé tartozik a munkahely elhelyezkedése, a termelékenység követelmények, a munkakörök rotációja és a rugalmas munkaidő. A munkával kapcsolatos elvárások szorosan kapcsolódnak a munkáltatókkal szembeni elvárásokhoz. A diplomások munkáltatókkal szembeni elvárásai többek között a következők: értelmes foglalkoztatás; elismerés; előléptetés; nyitottság és feddhetlenség; vezetői támogatás és bevezető képzés. A diplomások bizonyos előnyöket is elvárnak a munkáltatóktól (például kompetenciafejlődés; a társadalmi interakció; a szervezetnek való megfelelés; értékeknek és céloknak való megfelelés, valamint a szervezetről alkotott kép fenntartása) (Smith–Kruger 2005).

A humán tőke szerepe és a diplomások szaktudása is kulcsfontosságú egy-egy térség versenyképességében, valamint elért gazdasági teljesítményében. Lampertné (2010) a humán tőke szerepét vizsgálta a V4-országokban, és számítási eredményei alapján 4 klasztert különített el a NUTS2-es régiók szintjén. A fővárosi régiók többnyire a tudásteremtő régiócsoporthoz tartoztak, a hátrányos helyzetű régiók pedig a tudásalkalmazó kiegyensúlyozott vagy a tudásalkalmazó depresszív csoportba (Lampertné 2010).

A kompetencia fogalmának és a főbb típusainak a hazai szakirodalomban is többféle megközelítése létezik (Angyal 2019, Veresné et al. 2018, Varga et al. 2017). A kompetencia fogalma leggyakrabban az öttényezős modellből indul ki, amelynek elemei alkalmassá tehetők a munkaadói kompetenciaelvárások kialakítására, és jelen tanulmányunkban mi is ezt használjuk. Ilyenek az általános kompetenciák (kulcs- és kognitív kompetenciák), a szakmai kompetenciák (adott munkakörhöz kapcsolódó speciális ismeretek), a szociális kompetenciák (a munkahelyi környezet és a társadalmi környezet összefüggésében), a tanulási kompetenciák és az innovatív kompetenciák (Henczi–Zöllei 2007). A szakmai kompetenciaelvárások a digitalizáció következtében több munkakör esetében is szükségszerűen változni fognak a jövőben (Musinszki–Nácsa 2021). Empirikus kutatásunk során az általános kompetenciákat és a nyersanyagsektort érintő szakmai kompetenciákat vizsgáltuk meg. Jelen tanulmány nem foglalkozik a további három kompetenciával.

A kompetenciaelvárások a munkaadói oldalról gyakran elég magasak a friss diplomásokkal szemben. Szilágyi et al. (2020) arra mutatott rá, hogy a világban számos olyan folyamat zajlik, amelyek hatással lehetnek a szükséges kompetenciákra, ugyanakkor a jelenleg igényelt kompetenciák hozzávetőlegesen megegyeznek a közeljövőben várható igényekkel, vagyis a világszinten megfigyelhető tendenciák ellenére szig-

nifikáns változások nem várhatók körükben. Előkelő helyen szerepel közöttük az analitikus gondolkodás és az innováció, az aktív tanulás és a stratégiák képzése, a kreativitás, az eredetiség és kezdeményezés, a technológiai tervezés és programozás, valamint a kritikus gondolkodás és elemzés.

Az empirikus kutatás módszere és a minta összetétele

A kutatás során nagymintás kérdőíves megkérdezést hajtottunk végre a visegrádi országokban. A kutatás célcsoportját azok a vállalatok alkották, amelyek valamilyen nyersanyagot termelnek ki vagy használnak fel a tevékenységük során, kivéve az energetikai szektort. A tervezett mintanagyság 200 vállalat volt, amit 8,0%-kal sikerült teljesíteni, vagyis összesen 216 vállalat felső- vagy középvezetője (a továbbiakban vállalatvezető) töltötte ki kérdőívünket. A megkérdezést online kérdőív segítségével (minden résztvevő országban a saját nemzeti nyelvén) végeztük 2020 júliusában és augusztusában. A válaszadók részletes megoszlását az 1. táblázat tartalmazza.

1. táblázat

Az empirikus kutatás módszere és a nemzeti minták összetétele, 2020

The method of empirical research and the composition of national samples, 2020

Megnevezés	Csehország (CZ)	Lengyelország (PL)	Magyarország (H)	Szlovákia (SK)
Célcsoport	Nyersanyagot termelő vagy felhasználó vállalatok			
Mintavételi technika	Kvótás mintavétel, egyenletes elosztással			
Mintanagyság, vállalat	N=53	N=53	N=60	N=50
Vállalatméret szerinti megoszlás, %	Mikro (CB): 7,5 Kis (SB): 41,5 Közép (MB): 37,7 Nagy (LB): 13,3	Mikro (CB): 5,7 Kis (SB): 17,0 Közép (MB): 32,1 Nagy (LB): 45,2	Mikro (CB): 6,7 Kis (SB): 11,7 Közép (MB): 38,3 Nagy (LB): 43,3	Mikro (CB): 20,0 Kis (SB): 28,0 Közép (MB): 18,0 Nagy (LB): 34,0
Megkérdezés módja	Online kérdőív (saját nemzeti nyelven)			
Megkérdezés ideje	2020. július–augusztus			

A négy visegrádi ország között szinte egyenletesen oszlik meg a minta. Csehországból és Lengyelországból egyaránt 53 (24,5%), Magyarországról 60 (27,8%) és Szlovákiából 50 (23,2%) válasz érkezett. Ez összesen 216 vállalatvezető válaszolt a kérdéseinkre. Összességében a legnagyobb arányban a 250 fő feletti nagyvállalatok (34,3%) és a középvállalatok (31,9%) vezetői válaszoltak. A kisvállalati kategóriából a válaszadók 24,1, a mikroállalatiból pedig 9,7%-a került ki. A válaszok alapján az is kiderült, hogy a kutatásban részt vevő vállalatok körülbelül hattizede ipari tevékenységet, míg négytizede szolgáltatási tevékenységet végez. Összességben a válaszadók

háromnegyede hazai tulajdonú, míg egynegyede külföldi többségi tulajdonú vállalatot képviselt. A kutatásban részt vevő vállalatok székhelye minden vizsgált országban döntően hazai. Arányuk a megkérdezettek körében Csehországban 94,3, Magyarországon 78,3, Lengyelországban 77,4 és Szlovákiában 64,0% volt. Míg a vizsgált vállalatok 88,3%-a 20–29 éve, addig 11,7%-a 10 évnél rövidebb ideje van jelen az egyes országok hazai piacán.

A kutatás eredményei

Általános kompetenciaelvárások

A kérdőív első blokkjában általános kompetenciákkal kapcsolatos kérdéseket tettünk fel. Egészen pontosan azt vizsgáltuk, hogy az általunk meghatározott általános kompetenciákat mennyire tartják fontosnak a válaszadók. A 2. táblázat az országonkénti eredményeket mutatja be.

2. táblázat

Az általános kompetenciák fontossága országonként, 2020
The importance of general competences by country, 2020

Kompetencia	Csehország		Lengyelország		Magyarország		Szlovákia		Kruskal–Wallis teszt	
	átlag	kategória	átlag	kategória	átlag	kategória	átlag	kategória	H	p
Szóbeli kommunikációs készség	3,32	IF	3,45	KF	3,55	KF	3,46	KF	3,78	0,29
Együttműködési készség	2,84	IF	3,74	KF	3,59	KF	3,54	KF	46,68**	0,00
Stressztűrőképesség, frusztrációs tolerancia	3,53	KF	3,43	IF	3,38	IF	3,29	IF	2,85	0,42
Elemzési képesség	3,30	IF	3,33	IF	3,47	KF	3,36	KF	1,24	0,74
Szoftveres ismeretek	3,25	IF	3,46	KF	3,42	IF	3,24	IF	4,82	0,19
Írásbeli kommunikációs készség	3,30	IF	3,40	IF	3,37	IF	3,27	IF	1,30	0,73
Gyakorlati szakmai felkészültség	3,42	IF	3,54	KF	3,18	IF	3,14	IF	11,09*	0,01
Fejlődési képesség, önfejlesztés	3,00	IF	3,47	KF	3,53	KF	3,26	IF	17,08**	0,00
Komplex látásmód	2,89	IF	3,38	IF	3,48	KF	3,45	KF	27,71**	0,00
Elméleti szakmai felkészültség	3,08	IF	3,44	IF	3,50	KF	3,04	IF	15,82**	0,00
Idegen nyelv használata	3,45	KF	3,21	IF	2,92	IF	3,56	KF	22,44**	0,00
Time management – Időgazdálkodás	2,90	IF	3,49	KF	3,14	IF	3,24	IF	21,24**	0,00

(A táblázat a következő oldalon folytatódik.)

(Folytatás.)

Kompetencia	Csehország		Lengyelország		Magyarország		Szlovákia		Kruskal–Wallis teszt	
	átlag	kategória	átlag	kategória	átlag	kategória	átlag	kategória	H	p
Önállóság	3,25	IF	2,86	IF	3,42	IF	3,13	IF	16,07**	0,00
Összetett problémamegoldó képesség	2,67	IF	3,46	KF	3,33	IF	3,21	IF	32,66**	0,00
Kreativitás	2,51	NAF	3,55	KF	3,24	IF	3,16	IF	34,07**	0,00
Döntés- és határozathozatali képesség	3,06	IF	3,42	IF	2,95	IF	3,04	IF	13,88**	0,00
Önmonitorozás	2,65	IF	3,29	IF	3,02	IF	3,18	IF	18,54**	0,00
Kognitív rugalmasság	2,56	NAF	3,25	IF	3,12	IF	3,09	IF	29,93**	0,00
Kritikus gondolkodás	2,19	NAF	3,38	IF	3,00	IF	3,27	IF	61,10**	0,00
Tárgyalási készség	2,87	IF	3,04	IF	2,76	IF	2,81	IF	3,56	0,31
Érzelmi intelligencia	2,22	NAF	2,90	IF	3,03	IF	3,02	IF	35,25**	0,00
Szakmai ambíciók	1,96	NAF	3,15	IF	3,27	IF	2,76	IF	69,96**	0,00
Munkatapasztalat	2,64	IF	3,04	IF	2,52	IF	2,86	IF	12,86*	0,01
Vezetői kompetenciák	1,96	NAF	2,67	IF	2,21	NAF	2,50	NAF	18,01**	0,00

* $p < 0,05$. ** $p < 0,01$.

Megjegyzés: A megkérdezetteknek egy négyfokú skálán kellett nyilatkozniuk az egyes kompetenciák fontosságáról: 1-es „egáltalán nem fontos (ENF)”, 2-es „nem annyira fontos (NAF)”, 3-as „inkább fontos (IF)”, 4-es „kifejezetten fontos (KF)”.

Az összesített eredményekről megállapíthatjuk, hogy két olyan általános kompetencia van, amelyet a csehországiak kivételével kifejezetten fontosnak (medián=4) értékelték a válaszadók: „a szóbeli kommunikációs készség” és „az együttműködési készség”. A „vezetői kompetenciákat” a pályakezdők alkalmazása esetén a lengyelországiak kivételével nem tartották annyira fontosnak (medián=2) a megkérdezett vállalatvezetők.

Csehország válaszadói az összesített ranglistától eltérően szintén két általános kompetenciát (a „stressztűrőképességet, frusztrációs toleranciát” és az „idegen nyelv használatát”) kifejezetten fontosnak tartottak. Több általános kompetenciát – mint „kreativitás”, „kognitív rugalmasság”, „kritikus gondolkodás”, „tárgyalási készség”, „érzelmi intelligencia”, „szakmai ambíciók”, „vezetői kompetenciák” – azonban a nem annyira fontos kategóriába soroltak. Az összes többi kompetencia esetükben inkább fontos besorolást kapott a medián alapján.

Lengyelországban a már általánosan említett két kompetencián túlmenően kifejezetten fontosnak tartották a vállalatvezetők a következő kompetenciákat is: „szoftveres ismeretek”, „gyakorlati szakmai felkészültség”, „fejlődési képesség, önfejlesztés”, „time management – időgazdálkodás”, „összetett problémamegoldó képesség”, „kreativitás”. Véleményük szerint minden további kompetencia inkább fontos pályakezdők alkalmazása esetén, és egyetlen kompetenciára sem adtak ennél rosszabb minősítést.

Magyarországon a már általánosan említett két kompetencián túlmenően kifejezetten fontosnak tartották a vállalatvezetők a következő kompetenciákat is: „*elemzési képesség*”, „*fejlesztési képesség, önfejlesztés*”, „*komplex látásmód*”, „*elméleti szakmai felkészültség*”. Az összes többi kompetenciát a már többször említett „*vezetői kompetenciák*” kivételével az inkább fontos kategóriába sorolták.

Szlovákia esetében a már általánosan említett két kompetencián túlmenően kifejezetten fontosnak tartották a vállalatvezetők a további kompetenciákat is: „*elemzési képesség*”, „*komplex látásmód*”, „*idegen nyelv használata*”. Ahogy az a többi ország esetében is jellemző volt, az összes többi kompetencia az inkább fontos kategóriába került, a már többször említett „*vezetői kompetenciák*” kivételével.

Az országok közötti különbségek kimutatása érdekében a nem paraméteres eljárások közé tartozó, ún. Kruskal–Wallis tesztet hajtottunk végre. Az eredmények alapján megállapítható, hogy az általunk vizsgált 24 általános kompetencia közül 6 esetében nincs szignifikáns különbség ($p > 0,05$) az egyes országok megítélése között, míg az összes többi kompetencia esetében szignifikáns az eltérés.

Az idegen nyelvek fontossága

Az idegen nyelv használata az inkább fontos kompetenciák közé került összességében a válaszok mediánja alapján. Ebben az alfejezetben azt vizsgáljuk meg, hogy konkrétan milyen idegen nyelvek ismeretét tartják fontosnak a megkérdezett vállalatvezetők.

3. táblázat

A különböző idegen nyelvek fontossága országonként, 2020

The importance of various foreign languages by country, 2020

Idegen nyelv	Csehország		Lengyelország		Magyarország		Szlovákia		Kruskal–Wallis teszt	
	átlag	kategória	átlag	kategória	átlag	kategória	átlag	kategória	H	p
Angol	3,72	KF	3,55	KF	3,48	KF	3,64	KF	3,173	0,366
Német	2,15	NAF	2,64	IF	2,67	IF	2,75	IF	14,651**	0,002
Orosz	1,36	ENF	2,06	NAF	1,73	NAF	1,51	ENF	23,012**	0,000
Francia	1,45	ENF	1,71	NAF	1,58	ENF	1,52	ENF	5,254	0,154
Spanyol	1,43	ENF	1,67	NAF	1,47	ENF	1,23	ENF	13,142**	0,004

* $p < 0,05$. ** $p < 0,01$.

Megjegyzés: a kategóriákat lásd a 2. táblázatnál.

Az eredmények alapján mind a négy országban egyértelműen az angol nyelv a legfontosabb (kifejezetten fontos). Ezt követi a fontossági sorban a német nyelv, ami Csehország kivételével inkább fontos besorolást kapott. Érdekes módon Csehországban a német nyelv nem annyira fontos. Minden további nyelv (orosz, francia és spanyol) az egyáltalán nem fontos kategóriában szerepelt összességében. Árnya-

latnyi különbségek azért vannak az országok között, mivel Lengyelországban ezek a nyelvek jobb besorolást (nem annyira fontos) kaptak, illetve ugyanilyen besorolású az orosz nyelv Magyarországon.

A listában felsorolt nyelveken kívül a válaszadóknak lehetőségük nyílt olyan további nyelvek megjelölésére is, amelyek a saját szervezetük és annak tevékenysége miatt fontosak lehetnek. Csehország válaszai között a következő idegen nyelveket megemlézték a nyitott kérdésben: a lengyelt négy, a svédet és a dán-t egy-egy esetben. Magyarország válaszai között a következő idegen nyelveket szerepeltették a nyitott kérdésben: a kínait négy, a japánt, a szlovákot, a lengyelt, az olaszt egyaránt esetben. Lengyelország válaszai között fordult elő a legtöbb az eredeti listában nem található idegen nyelv: a kínai négy, az olasz, az arab, a portugál egyaránt két esetben, a spanyol, a norvég, a dán, a japán, a vietnámi és a svéd egyaránt egy esetben. Szlovákia nem jelölt meg további idegen nyelvet a nyitott kérdésben.

Az országok közötti különbségek vizsgálatára irányuló Kruskal–Wallis próbák alapján kijelenthető, hogy nincs szignifikáns különbség az angol nyelv ($H=3,173$ $p=0,366$) és a francia nyelv fontosságát illetően ($H=5,254$ $p=0,154$). Ezzel szemben a német, az orosz és a spanyol nyelvek vonatkozásában szignifikánsak ($p<0,05$) a különbségek az egyes országok között.

A szoftveres ismeretek fontossága

A felmérés során nyitott kérdésben megkérdeztük a vállalatokat, hogy milyen speciális szoftveres ismereteket tartanak szükségesnek pályakezdő alkalmazása esetén. Általánosságban kijelenthetjük, hogy a legtöbb válaszadó az irodai szoftverek magabiztos használatát, valamilyen a vállalati erőforrás-tervező (enterprise resource planning – ERP-) rendszerhez kapcsolódó tudást, több, számítógépen alapuló eszközt értünk, mely a mérnököket és más tervezési szakembereket tervezési tevékenységükben segítő számítógépen alapuló eszközökkel kapcsolatos (computer-aided design – CAD-) ismereteket, esetleg programozási ismereteket tartottak fontosnak. A válaszok országonként hasonlóak voltak. Csehország esetében legtöbbször az MS Office programok magabiztos használatát, SAP¹-ismereteket, Auto CAD-ismereteket jelölték meg. Emellett a válaszadók körében még különböző programozással kapcsolatos speciális ismeretek is népszerűek voltak. Magyarország esetében is legtöbbször az MS Office programok magabiztos használatát, az SAP- és az Auto CAD-ismereteket, továbbá ütemtervkészítő, adatkezelő, adatbázis-kezelő szoftverek, programozható logikai vezérlő (programmable logic controller – PLC) szoftverek, valamint különböző (iOS, Android stb.) operációs rendszerek ismeretét emelték ki. A válaszadó cég működésének profiljából adódóan még egy-egy alkalommal megjelölték a következőket is: hálózathidraulikai modellező szoftver, térinformatikai

¹ A System Analysis Program Development (SAP) az üzleti folyamatok kezelésére szolgáló szoftverek egyik vezető gyártója a világon, olyan megoldásokat fejlesztve, amelyek hatékony adatfeldolgozást és információáramlást tesznek lehetővé a szervezeteken átívelően.

szoftver ismerete. Lengyelország esetében az MS Office programok, SAP, Auto CAD megjelölésén felül többször is szerepelt a Geodata processing (GPS) szoftver, Deposit modellező csomag, Net, Java, SQL, Access programokhoz kapcsolódó ismeretek iránti igény. Ezekben túlmenően Szlovákiában még több esetben fontosnak tartották a C++ ismeretét is.

Szakmai kompetenciaelvárások (gazdaságtudományi képzési területen)

A kutatásunk második nagy témaköre a szakmai kompetenciákkal kapcsolatos kérdéseket tartalmazta, azon belül a gazdaságtudományi képzési területen végzett hallgatókra fókuszálva. A 4. táblázat ennek a kérdéskörnek az eredményeit foglalja össze.

4. táblázat

**A szakmai kompetenciák fontossága
(gazdaságtudományi képzési területen) országonként, 2020**
The importance of professional competences
(in the training field of economic sciences) by country, 2020

Kompetencia	Csehország		Lengyelország		Magyarország		Szlovákia		Kruskal–Wallis teszt	
	átlag	kate- gória	átlag	kate- gória	átlag	kate- gória	átlag	kate- gória	H	p
Ismeri a különböző projektben, teamben, munkaszervezeti formákban való együttműködés, tervezés és vezetés szabályait, szakmai és etikai normáit.	2,90	IF	3,32	IF	3,11	IF	2,91	IF	12,27*	0,01
Ismeri és érti a gazdaságtudomány alapvető és átfogó fogalmait, elméleteit, jellegzetességeit és összefüggéseit a releváns szereplőkre, a gazdasági funkciókra és folyamatokra.	2,77	IF	2,94	IF	3,07	IF	2,98	IF	4,82	0,19
Képes logisztikai menedzsmenttel kapcsolatos feladatok ellátására.	2,89	IF	3,13	IF	2,64	IF	2,74	IF	11,63*	0,01
Elsajátította a gazdasági rendszer működési elveit és intézményi sajátosságait.	2,92	IF	2,69	IF	2,79	IF	2,89	IF	3,44	0,33
Képes nemzetközi szintű feladatokban való közreműködésre.	2,78	IF	2,92	IF	2,77	IF	2,80	IF	1,84	0,61

(A táblázat a következő oldalon folytatódik.)

(Folytatás.)

Kompetencia	Csehország		Lengyelország		Magyarország		Szlovákia		Kruskal–Wallis teszt	
	átlag	kategória	átlag	kategória	átlag	kategória	átlag	kategória	H	p
Képes folyamatok irányítására és fejlesztésére.	2,84	IF	2,77	IF	2,86	IF	2,74	IF	0,35	0,95
Képes pénzügyi, számviteli feladatok ellátására.	2,89	IF	2,74	IF	2,69	IF	2,60	IF	2,51	0,47
Ismeri és alkalmazza a vállalati gazdálkodás módszertanait és funkcióit.	2,15	NAF	3,06	IF	2,89	IF	2,76	IF	34,97**	0,00
Ismeri és alkalmazza az emberierőforrás-menedzsment funkcióit.	2,41	NAF	3,02	IF	2,75	IF	2,44	IF	20,18**	0,00
Képes vállalati, szervezeti stratégiák és rendszerek tervezésére, elemzésére, fejlesztésére.	2,27	NAF	2,89	IF	2,64	IF	2,76	IF	18,24**	0,00
Képes marketing- és PR-feladatok ellátására.	2,52	NAF	2,83	IF	2,37	NAF	2,48	IF	8,34*	0,04

* $p < 0,05$. ** $p < 0,01$.

Megjegyzés: a kategóriákat lásd a 2. táblázatnál.

A kérdőívben felsorolt tizenegy szakmai kompetencia közül tizet inkább fontosnak tartottak, és Csehország kivételével ezek a szakmai kompetenciák általánosan 3-as mediánnal (inkább fontos besorolással) szerepeltek.

Csehország esetében a következő négy szakmai kompetencia a nem annyira fontos kategóriába került:

- „Ismeri és alkalmazza a vállalati gazdálkodás módszertanait és funkcióit.”
- „Ismeri és alkalmazza az emberierőforrás-menedzsment funkcióit.”
- „Képes vállalati, szervezeti stratégiák és rendszerek tervezésére, elemzésére, fejlesztésére.”
- „Képes marketing- és PR-feladatok ellátására”.

Magyarország esetében a Csehországnál felsorolt negyedik kompetenciát nem annyira fontosnak értékelték.

Lengyelország és Szlovákia vállalatvezetői mind a tizenegy szakmai kompetenciát az inkább fontos kategóriába sorolták.

A négy ország közötti különbségek kimutatása érdekében végzett Kruskal–Wallis próbák hat esetben szignifikáns ($p < 0,05$), öt esetben viszont nem szignifikáns ($p > 0,05$) eredményt hoztak.

A gazdasági területen végzett hallgatók esetében a válaszadók azt is megjelölheték, hogy milyen műszaki területi szakmai kompetenciákat tartanak fontosnak. A kérdésre sok válasz érkezett, de minden válaszadó ország esetében megállapíthatjuk, hogy voltak olyan válaszok, amelyek nem kapcsolódtak közvetlenül a kérdéshez,

vagy olyan általános kompetenciákat jelöltek meg, amelyeket korábbi kérdések kapcsán már felmértünk. A válaszok áttekintése után kiemelhetjük, hogy minden országban fontosak voltak a vállalati költséggazdálkodással kapcsolatos ismeretek, valamint a szervezet termékeinek, szolgáltatásainak árazásához kapcsolódó általános műszaki, technológiai háttér ismerete, a logisztikai ismeretek, a minőségbiztosítás, a lean² alapismeretek, az informatikai, grafikus megjelenítési ismeretek, a szakmai szókinccshasználatban jártasság, az ipar 4.0-hoz kapcsolódó ismeretek, az anyagmegmunkálási, anyagszerkezeti ismeretek és végül a folyamatmenedzsmenthez kapcsolódó ismeretek. Ezeken felül a csehországi vállalatvezetők megjelölték továbbá az alapvető vegyipari ismereteket, a magyarországi válaszadók a speciális műszaki ismeretek közül az említettekén túl még a következőket tartották fontosnak: pneumatikai/hidraulikai ismeretek, PLC-vezérelt gyártóberendezésekkel kapcsolatos ismeretek, műanyagipari szakismeretek, a műszaki földtudományi területek alapjainak ismerete. Lengyelországban és Szlovákiában a válaszadók a minden országban fontosnak tekintett ismereteket az anyagmegmunkálás alapjaival egészítették ki.

Szakmai kompetenciaelvárások (földtudományi képzési területen)

Ahogy az előző alfejezetben a gazdaságtudományi képzési területen végzett hallgatók szakmai kompetenciáival kapcsolatos kérdéseket vizsgáltuk, úgy most a műszaki tudományi területen (ezen belül földtudományi területen) végzettekét. Eredményeinket az 5. táblázatban foglaltuk össze.

Mindent összevetve a kilenc megkérdezett műszaki kompetencia közül egyetlen egy („*Képes végzettségének megfelelő műszaki és mérnöki feladatok ellátására*”) kapott kifejezetten fontos minősítést. A négyből három ország esetében (Szlovákia kivételével) ebbe a kategóriába sorolták ezt a szakmai kompetenciát. Az összes többi kompetenciára az inkább fontos besorolás jellemző, habár az országok között vannak megítélésbeli különbségek.

Csehországban tehát ebből a nyolc kompetenciából hét „inkább fontos” és egyet nem annyira fontos („*Képes a műszaki feladatokhoz kapcsolt társtudományi és szakterületi jogi és közgazdasági ismeretek és tevékenység áttekintésére, a kapcsolódások optimalizálására*”) kategóriába soroltak.

Magyarországon e nyolc kompetenciából a következő három kifejezetten fontos besorolást kapott:

- „*Műszaki szakterületen felmerülő problémák megoldásában képes alkalmazni a megszerzett szakmai ismereteket*”.
- „*Megfelelő hivatástudattal és motivációval rendelkezik a munkabélyén felmerülő munka- és társadalmi körülmények közötti tevékenységek végzésére*”.

² A lean egy vállalatirányítási, vállalatirányítási módszer, amelynek célja, hogy a vállalat minél gazdaságosabban állítsa elő a termékeit, szolgáltatásait. Az e módszerrel szervezett, irányított vállalat tevékenységeit elsősorban az alapján alakítja ki, hogy a vevő számára mi az érték.

- „Érti és alkalmazza a műszaki szakterület műveléséhez szükséges általános és specifikus matematikai, természet- és társadalomtudományi elveket, fogalmakat, szabályokat, összefüggéseket, eljárásokat”).

5. táblázat

**A szakmai kompetenciák fontossága
(földtudományi képzési területen) országonként, 2020**
The importance of professional competences
(in the training field of earth sciences) by country, 2020

Kompetencia	Csehország		Lengyelország		Magyarország		Szlovákia		Kruskal–Wallis teszt	
	átlag	kategória	átlag	kategória	átlag	kategória	átlag	kategória	H	p
Képes végzettségének megfelelő műszaki és mérnöki feladatok ellátására.	3,60	KF	3,58	KF	3,69	KF	3,16	IF	19,46**	0,00
Műszaki szakterületen felmerülő problémák megoldásában képes alkalmazni a megszerzett szakmai ismereteket.	3,38	IF	3,60	KF	3,62	KF	3,06	IF	26,33**	0,00
Megfelelő hivatástudattal és motivációval rendelkezik a munkahelyén felmerülő munka- és társadalmi körülmények közötti tevékenységek végzésére.	2,98	IF	3,51	KF	3,54	KF	3,08	IF	25,15**	0,00
Érti és alkalmazza a műszaki szakterület műveléséhez szükséges általános és specifikus matematikai, természet- és társadalomtudományi elveket, fogalmakat, szabályokat, összefüggéseket, eljárásokat.	3,21	IF	3,37	IF	3,40	KF	2,96	IF	12,22*	0,01
Képes IKT-eszközöket és módszereket alkalmazni műszaki problémák megoldására.	3,49	IF	3,36	IF	3,00	IF	3,00	IF	23,28**	0,00

(A táblázat a következő oldalon folytatódik.)

(Folytatás.)

Kompetencia	Csehország		Lengyelország		Magyarország		Szlovákia		Kruskal–Wallis teszt	
	átlag	kategória	átlag	kategória	átlag	kategória	átlag	kategória	H	p
Részletekbe menően ismeri és érti a műszaki szakterület ismeretszerzési, adatgyűjtési módszereit, azok etikai korlátait és problémamegoldó technikáit.	2,96	IF	3,27	IF	3,21	IF	2,75	IF	17,58**	0,00
Képes műszaki területen vezetési, szervezési feladatok ellátására.	3,19	IF	3,19	IF	2,91	IF	2,57	IF	24,71**	0,00
Átfogó ismeretekkel rendelkezik munkahelye gazdasági ágazatának felépítéséről, az abban alkalmazott technológiákról, illetve a feladatok külső társadalmi-gazdasági környezetéről és szabályozási rendszeréről.	2,62	IF	3,04	IF	2,72	IF	2,65	IF	9,57*	0,02
Képes a műszaki feladatokhoz kapcsolódó társtudományi és szakterületi jogi és közgazdasági ismeretek és tevékenység áttekintésére, a kapcsolódások optimalizálására.	2,38	NAF	2,92	IF	2,77	IF	2,71	IF	16,84**	0,00

* p<0,05. ** p<0,01.

Megjegyzés: a kategóriákat lásd a 2. táblázatnál.

Lengyelországban a magyarországihoz nagyon hasonlóak az átlagok, mindössze annyi a különbség, hogy az ott felsoroltak közül csak az első kompetencia szerepel a kifejezetten fontos kategóriában.

Szlovákiában viszont a beérkezett válaszok mediánja alapján mind a kilenc műszaki kompetenciát inkább fontosnak ítélték.

Az országok közötti különbségek vizsgálatára irányuló Kruskal–Wallis tesztek szerint valamennyi műszaki kompetencia vonatkozásában szignifikáns különbség mutatható ki a rangátlagok között (p<0,05).

A műszaki területen végzett hallgatók esetében a válaszadók megjelölhették, hogy milyen gazdasági területi szakmai kompetenciákat tartanak még fontosnak. Voltak olyan válaszok is, amelyek nem kapcsolódtak közvetlenül a kérdéshez, vagy olyan általános kompetenciákat jelöltek meg, amelyeket már korábbi kérdések során felmértünk. A válaszok áttekintése után kiemelhetjük, hogy minden országban fontosak voltak az általános vállalati gazdasági folyamatok ismerete, vezetési, szervezési ismeretek, team menedzsment, projektmenedzsment alapismeretek. Ezeken felül a csehországi válaszadók megjelölték az üzleti etikett ismeretét és alkalmazását, a magyarországiak a vállalati költséggazdálkodással kapcsolatos ismereteket, továbbá minden olyan gazdasági alapismeretet, tapasztalatot fontosnak tartottak, amelyek hozzásegítenek ahhoz, hogy eredményesen lehessen pályázni vagy nyertes pályázat esetén azt megvalósítani, működtetni. Lengyelország esetében kiemelték a vállalati gazdaságosság, hatékonyság, eredményesség általános fogalmának ismeretét, Szlovákia esetében pedig a termékek piaci árazásának folyamatát és módjait, valamint a gazdasági szoftverek ismeretét.

Következtetések, javaslatok

A kutatás eredményeiből levonható legfontosabb következtetéseinket a bevezetésben ismertetett kutatási kérdések mentén foglaljuk össze.

K1 – Milyen általános kompetenciaelvárásai vannak a nyersanyagsektornak a friss diplomásokkal szemben?

Ha összességében nézzük az eredményeket, akkor egyértelműen „a szóbeli kommunikációs készség” és „az együttműködési készség” az a két legfontosabb kompetencia, amely valamennyi V4-országban listavezető a munkaadók friss diplomásokkal szembeni elvárásai között. A többi, ún. általános kompetencia is fontos a megkérdezettek véleménye szerint, egyedül a vezetői kompetencia tekinthető kivételnek, hiszen ezt a készséget általában még úgysem tudják azonnal kamatoztatni a munkába álló fiatalok. Ennél a pontnál megjegyeznénk, hogy az említett két készség fontosságának megítélése egybevágh az e területek jelentőségét szintén kiemelő Világgazdasági Fórum (WEF 2018) felméréseinek eredményeivel.

K2 – Az általános kompetenciákon belül az idegennyelv- és számítógépes ismeretek tekintetében milyen elvárásokat fogalmaznak meg a vállalatok a leendő diplomás munkaerővel szemben?

Az idegen nyelvek között az angol nyelv fontossága megkérdőjelezhetetlen. Mind a négy országban egységesen ez a legfontosabb idegen nyelv a válaszadók véleménye alapján. A második legfontosabb idegen nyelv a német, ami a németországi anyavállalatok régióbeli terjeszkedésével magyarázható. Néhány további világnyelv (orosz, francia, spanyol) megítélése nem egységes a V4-országokban. A szoftveres ismeretekről általánosan megállapíthatjuk, hogy a legtöbb válaszadó az irodai szoftverek magabiztos használatát, valamilyen vállalatirányítási rendszerhez kapcsolódó tudást, esetleg programozási ismereteket vár a pályakezdő munkatársaitól.

K3 – Melyek a legfontosabb szakmai kompetenciák a gazdaságtudományi képzési területen?

A gazdaságtudományi képzési területen szinte valamennyi általunk vizsgált szakmai kompetencia inkább fontos (IF) besorolást kapott a V4-országokban, a „marketing- és PR-feladatok ellátására vonatkozó képesség” kivételével, amit két országban is nem annyira fontosnak (NAF) ítélték a válaszadók. Az eredmények alapján úgy véljük, hogy a megkérdezettek kevésbé tudtak különbséget tenni a szakmai kompetenciák között, és egyaránt fontosnak tartják azokat a frissen végzett közgazdászok esetében. Fontos továbbá, hogy a gazdasági területen végzett hallgatók rendelkezzenek általános műszaki ismeretekkel is, amelynek biztosítására jó esélyük van a műszaki karokkal is rendelkező felsőoktatási intézményeknek.

K4 – A földtudományi képzési területen melyek a legfontosabb szakmai kompetenciák?

A földtudományi képzési területen szintén kevésbé tettek különbséget a megkérdezettek az egyes szakmai kompetenciák között, mivel szinte minden tételt inkább fontosnak (IF) ítélték meg. Kivételt a „képes végzettségének megfelelő műszaki és mérnöki feladatok ellátására” kompetencia képez. Úgy véljük, hogy ebben az állításban minden benne van, amit a munkaerőpiac elvárásként megfogalmazhat a friss diplomás mérnökökkel szemben. Ezt az eredményt annyival egészítjük ki, hogy a mérnököknek is fontos az általános gazdasági folyamatok ismerete, amelynek elsajátítására szintén remek lehetőség kínálkozik a gazdaságtudományi karral is rendelkező felsőoktatási intézményekben.

A friss diplomásokkal szemben támasztott kompetenciaelvárások felmérése nyilvánvalóan csak az első lépése annak a folyamatnak, amelynek a végén várhatóan olyan szakemberek kerülnek ki a felsőoktatási intézményekből, akik rendelkeznek mindazon képességekkel és készségekkel, amelyeket a munkaadók elvárnak tőlük. E folyamat támogatásához a következő javaslatokat tesszük:

1. *A végzős hallgatók általános és szakmai kompetenciáinak felmérése és az eredmények „ütköztetése” a munkaerőpiaci elvárásokkal.* Úgy véljük, hogy a végzős hallgatók körében végzett felmérés rávilágít az elvárások és a hallgatók kompetenciái közötti eltérésekre, ezáltal meghatározhatók a fejlesztendő területek, ami lehetőséget adhat integrált kompetenciafejlesztési program részleteinek kidolgozására, amelybe mind az általános (beleértve az idegen nyelvi és számítógépes ismereteket), mind pedig a képzési területtől függő, specifikus kompetenciák fejlesztése is beletartozik.

2. *Integrált kompetenciafejlesztési program (IKP) kidolgozása, megvalósítása és visszamérése.* Ennek a programnak egyszerre két feltételnek is meg kell felelnie. Egyrészt integrálhatónak kell lennie az adott felsőoktatási intézmény mindenkorai képzési programjába, másrészt alkalmasnak kell lennie arra, hogy a munkaerőpiaci elvárások és a végzős hallgatók kompetenciái között korábban feltárt réseket kitöltse. A program részleteinek kidolgozása meghaladja jelen tanulmány kereteit, de úgy gondoljuk, hogy az egyéni mentorálásnak jelentős szerepet kell biztosítani benne. Az IKP megvalósítását mindenképpen az elsőéves hallgatók kompetenciafelmérésével szükséges kezdeni, hiszen csak így mutatható ki, hogy milyen utat járnak be, és hova jutnak el a kész-

ségeik, képességük fejlesztése során. Természetesen a fejlesztési program „eredményét” vissza is kell mérnünk, amit nevezhetünk a „kimeneti” kompetenciák felmérésének. Ez lényegében megegyezik a végzős hallgatók általános és szakmai kompetenciáinak felmérésével, amit korábban már érintettünk.

A kutatás korlátja, hogy nem vizsgálta a szociális, a tanulási és az innovatív kompetenciákat. Egy ismételt felmérés ezekkel a kompetenciakörökkel kibővítve a jelen tanulmányban bemutatottnál sokkal alaposabb helyzetképet adna a nyersanyagsektor friss diplomásokkal szembeni elvárásairól. A kutatás a jövőben elvégezhető lehetne más szektorokban is, ami lehetővé tenné a szektorok közötti összehasonlítást is.

Köszönetnyilvánítás

A tanulmány megjelenését a ProSkill projekt támogatta. ProSkill „Development of a Skill Ecosystem in the Visegrád Four countries” (a projektszerződés száma: 19081).

IRODALOM

- AHMADOV, V. (2022): Comparative study of labour market development in post-socialist Hungary and Azerbaijan since 1990 *Regional Statistics* 12 (2): 95–116.
<https://doi.org/10.15196/RS120203>
- ANGYAL, D. (2019): Magad Uram! Személyes kompetenciák fejlesztése self-coachinggal a közszolgálatban *Észak-magyarországi Stratégiai Füzetek* 16 (3): 87–98.
<https://doi.org/10.32976/stratfuz.2019.9>
- BÓDI, F.–FARKAS, J. ZS.–RÓBERT, P. (2016): A társadalmi kapacitás/deficit mérése a skandináv és a visegrádi országok régióinak példáján *Területi Statisztika* 56 (2): 158–182.
<https://doi.org/10.15196/TS560204>
- COSSER, M.–DU TOIT, J. (2002): *From school to higher education? Factors affecting the choice of Grade 12 Learners* HSRC Press, Cape Town.
- CZIRFUSZ, M. (2021): A COVID-19-válság és a térbeli munkamegosztás változásai Magyarországon *Területi Statisztika* 61 (3): 320–336.
<https://doi.org/10.15196/TS610303>
- DÁNIEL, Z. A.–MOLNÁRNÉ, B. K.–MOLNÁR, T. (2021): Koronavírus-járvány a V4-országokban – társadalmi, gazdasági hatások, regionális összefüggések, kormányzati beavatkozások *Területi Statisztika* 61 (5) 555–576.
<https://doi.org/10.15196/TS610501>
- FEKETE-FÁBIÁN, ZS.–JÁNOSI, D. (2022): A 2008. és a 2020. évi válság hatása a hazai munkaerőpiacra és turizmusra *Területi Statisztika* 62 (2): 135–165.
<https://doi.org/10.15196/TS620201>
- GRAHAM, C.–MCKENZIE, A. (1995): Delivering the promise: The transition from higher education to work (part 1) *Education and Training* 37 (1): 4–12.
<https://doi.org/10.1108/00400919510146721>

- GREEN, F.–HENSEKE, G. (2016): The changing graduate labour market: analysis using a new indicator of graduate jobs *IZA Journal of Labor Policy* 5 (14).
<https://doi.org/10.1186/s40173-016-0070-0>
- HENCZI, L.–ZÖLLEI, K. (2007): *Kompetenciamentedzse* Perfekt Kiadó, Budapest.
- IONESCU-FELEAGA, L.–IONESCU, B. Ş.–BUNEA, M. (2021): The IoT technologies acceptance in education by the students from the economic studies in Romania *Amfiteatru Economic* 23 (57): 342–359. <https://doi.org/10.24818/EA/2021/57/342>
- KARÁCSONY, P.–GAÁLOVÁ, K.–VASA, L. (2020): Válság előtt, válság után. A visegrádi négyek munkaerőpiacának és versenyképességének alakulása az elmúlt évtizedben *Külgügyi Szemle* 19 (2): 101–121.
- KOCZISZKY, GY.–BENEDEK, J.–SZENDI, D. (2018): The impact of the 2008 financial crisis on household income and wealth in Visegrad countries *Regional Statistics* 8 (1): 141–167. <https://doi.org/10.15196/RS080102>
- KOVAČEVIĆ, R. (2002): Transition of Central and Eastern European countries into market economy *Privredna Izgradnja* 45 (3–4): 149–178.
<http://dx.doi.org/10.2298/PRIZ0203149K>
- LA BELLA, V. (2008): *Skills issue still lurking* The Witness Advertorial Supplement February 2.
- LAMPERTNÉ AKÓCSI, I. (2010): A humán tőke versenyképessége a visegrádi országcsoporthoz régióiban *Területi Statisztika* 50 (6): 659–673.
- LÁSZLÓ, GY.–SIPOS, N. (2022): A fenntartható munkaerőpiac dilemmája *Új Munkaügyi Szemle* 3 (1): 1–11.
- LENTNER, CS.–NAGY, L.–VASA, L.–HEGEDŰS, SZ. (2018): Comparative analysis of the process for compliance with the European charter of local selfgovernment in the Czech Republic, Hungary and Slovakia – with special emphasis on economic conditions and Hungarian atypical features *Economic Annals* 21 173 (9–10): 10–18.
<http://dx.doi.org/10.21003/ea.V173-02>
- MASON, G.–WILLIAMS, G.–CRANMER, S. (2009): Employability skills initiatives in higher education: what effects do they have on graduate labour market outcomes? *Education Economics* 17 (1): 1–30. <https://doi.org/10.1080/09645290802028315>
- MUSINSZKI, Z.–NÁCSA, CS. (2021): Kontroller feladatok és kompetenciák – egy munkaerőpiaci felmérés eredményei. *Észak-magyarországi Stratégiai Füzetek* 18 (különszám): 126–135. <https://doi.org/10.32976/stratfuz.2021.11>
- NAGY, SZ.–VERESNÉ SOMOSI, M. (2022): The relationship between social innovation and digital economy and society *Regional Statistics* 12 (2): 3–29.
<https://doi.org/10.15196/RS120202>
- PRICKET, R. (1998): Employers unimpressed by graduates' lofty ambitions *People Management* 4 (17): 19–25.
- SCURRY, T.–BLENKINSOPP, J. (2011): Under-employment among recent graduates: a review of the literature *Personnel Review* 40 (5): 643–659.
<http://dx.doi.org/10.1108/00483481111154487>
- SMITH, E. E.–KRUGER, J. (2005): Perceptions of graduates regarding workplace expectations: An exploratory study *South African Journal of Business Management* 36 (1): 23–31. <http://dx.doi.org/10.4102/sajbm.v36i1.617>

- SZILÁGYI, R.–MOLNÁR, L.–LENGYEL, L.–FODOR, K.–TÓTHNÉ KISS, A. (2020): Munkaerőpiaci kompetencia-igény prognózis. In: KOSZTOPULOSZ, A.–KURUCZLEKI, É. (szerk.): *Társadalmi és gazdasági folyamatok elemzésének kérdései a XXI. században* pp. 61–79., Szegedi Tudományegyetem Gazdaságtudományi Kar, Szeged.
- VARGA, E.–BODA, H.–SZIRA, Z. (2017): Gazdálkodj okosan (a kompetenciákkal)! – Kompetens munkáltatók és leendő munkavállalók felmérése. In: CSISZÁRIK-KOCSIR, Á. (szerk.): *Vállalkozásfejlesztés a XXI. században* pp. 701–724., Óbudai Egyetem, Budapest.
- VERESNÉ SOMOSI, M.–KUCSMA, D.–HEGEDŰS, M. (2018): *Szervezeti és vezetési ismeretek* Magyar Könyvvizsgálói Kamara Oktatási Központ, Budapest.
- WILTON, N. (2012): The impact of work placements on skills development and career outcomes for business and management graduates *Studies in Higher Education* 37 (5): 603–620. <https://doi.org/10.1080/03075079.2010.532548>
- WORLD ECONOMIC FORUM (WEF) (2018): *The future of jobs report 2018* World Economic Forum, Cologny/Geneva.

INTERNETES HIVATKOZÁSOK

- ASTROV, V. (2019): *Labour market trends in Visegrad Countries: Implications for Austria* Policy Notes and Reports 33., The Vienna Institute for International Economic Studies, Bécs.
<https://wiiw.ac.at/labour-market-trends-in-visegrad-countries-implications-for-austria-dlp-5025.pdf> (letöltve: 2022. május)
- EUROFOUND (2009): *Employers' expectations regarding recent graduates*
<https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2009/employers-expectations-regarding-recent-graduates> (letöltve: 2022. március 31.)

ADATBÁZIS

- https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSI_EMP_A_custom_4595570/default/table?lang=en (letöltve: 2022. március 31.)