

Csoba Judit - Ábrahám Katalin - Nagyné Varga Ilona

Képzés és foglalkoztatás

Információ és tudásáramlás a képzőintézmények és a foglalkoztatók között

A kutatási program

Egy térség gazdasági fejlődéséhez elengedhetetlen, hogy olyan integrált működési formák alakuljanak ki, amelyek hatékonyan gazdálkodnak a rendelkezésre álló erőforrásokkal. Különösen érvényes ez a megállapítás egy határmenti, többnyire alacsony lélekszámú településekkel rendelkező mikrotérségben, ahol a gazdálkodás évtizedeken keresztül alapvetően a mezőgazdasági önellátásra épült, s a foglalkoztatási lehetőségek kialakítása korlátozott volt. A foglalkoztatási és képzési szerkezet illeszkedése, a kereslet és kínálat egyensúlyának kialakítása a képzési és foglalkoztatási rendszerben egy hátrányos helyzetű mikrotérség gazdasági és társadalmi fejlődését is előnyösen formálhatja.

A határ menti kistérségek fejlesztése a rendszerváltást megelőzően komoly hátrányt szenvedett. A határ két oldalán lévő kis- és közepeméretű települések elnéptelenedtek, lakóik elöregedtek. Az elmúlt évek során a helyi szükségletekre és a még meglévő erőforrásokra építve indult meg a térségfejlesztés, melynek eredményeként a kutatás helyszínén, Érmellék kistérség 21 településén közel 2500 kis- és közepeméretű vállalkozás jött létre. A létrejött szervezetek gazdasági és foglalkoztatási funkcióinak fejlesztése azonban csak akkor valósulhat meg, ha a vállalkozások szakemberszükséglete a térségben, a megfelelő mennyiségben és minőségben biztosított.

A határ két oldalán lévő 21 település (10 Magyarországon, 11 Romániában) között – az átjárás nehézségeinek csökkenésével, az együttműködési formák erősítésével, új szakmai kapcsolatok létrehozásával – van esély egy integrált foglalkoztatási és képzési tér kialakulására, amelyben a határ két oldalán lévő településcsoport kölcsönös előnyökre talál. A határ mindkét oldalán lévő településeket átfogó, nagyobb kiterjedésű gazdasági, foglalkoztatási tér gazdaságosabb munkamegosztást tud kialakítani mind a termelésben, mind a szolgáltatásban, de nem utolsó sorban a szakemberek képzésében is.

A jelenleg meglévő gazdasági és társadalmi kapcsolatok sűrűsége alacsony mértékű, a térségben működő vállalatok szakemberszükséglete és a térség képzési/szakképzési szerkezete sem fedi egymást. A „Know-Flow” kutatás¹ célja a vállalkozók által megfogalmazott kereslet és a képzők által biztosított kínálat sajátosságainak feltárása, s annak elemzése volt, hogy a határ két oldala közötti együttműködés a képzés és foglalkoztatás terén milyen mértékben és formában van jelen napjainkban. A program címéhez illeszkedve annak a tudásnak és információáramlásnak a mennyiségét és minőségét elemeztük, amely a képzők

¹ A tanulmány a HURO/0901/267/2.2.4 “Know-Flow – „A gazdasági fejlődés megalapozása a vállalkozások szakmai kompetenciákra vonatkozó igényeinek és a szakképző intézmények kínálatának feltárásával” program keretében készült. A kutatási-fejlesztési programot a Debreceni Egyetem Szociológia és Szociálpolitika Tanszéke koordinálta a Romániai Vállalkozásokért Egyesülettel partnerségben.

és a foglalkoztatók, valamint a határ két oldalán lévő képző és gazdálkodó szervezetek között feltárható volt a kutatás során. A középpontba a foglalkoztatással, munkaerő-piaci beválással kapcsolatos kérdéseket állítottuk.

A kutatás módszere

Az Érmellék kistérség 21 településén tevékenykedő közel 2500 vállalkozás és 300 képző intézmény körében a kutatás során többféle módszerrel is igyekeztünk feltárni a munkaerőpiacok és a képző intézmények működését, különös súlyt helyezve a kettő közötti kapcsolatra, s a munkaerőpiacokon jelentkező képzettségi igények felmérésére és értelmezésére.

a./ Fókuszcsoporthos interjúk

A képzőkkel és a vállalkozókkal a határ mindkét oldalán fókuszcsoporthos interjút szerveztünk azzal a céllal, hogy a survey vizsgálatot a fókuszcsoporthon résztvevő szakértők javaslataival, szempontjaival kiegészítve szervezzük. A szakértői javaslatok hozzájárultak továbbá a kutatás eredményeként kidolgozandó fejlesztéspolitikai javaslatok megalapozásához.

b./ Szakértői interjúk

A szakértőkkel készült interjúk vizsgálat a mikrotérségben végzett vizsgálat kvalitatív eleme, amelynek célja, hogy feltárja a két célcsoport között lévő kapcsolatrendszert, az egymással szemben megfogalmazott kölcsönös elvárásokat, s a munkavállalók kompetenciarendszerével kapcsolatos véleményeket. A képzők és a vállalkozók körében készített 40 szakértői interjú (20 interjút Romániában, 20 interjút Magyarországon) során kapott eredmények elmélyítik, árnyalják a survey vizsgálatban kapott statisztikai eredményeket.

c./ Kérdőíves vizsgálat kis- és középvállalkozások tulajdonosaival, menedzsereivel

A 2500 vállalkozásból, mint alapsokaságból kétlépcsős rétegzett mintavételi eljárással kiválasztott 300 szervezetnél kérdőíves vizsgálatot készítettünk azzal a céllal, hogy megismerjük a munkaadók munkavállalókkal kapcsolatos kompetenciaelvárásait, foglalkoztatási tapasztalatait, s a képzőkkel való együttműködés formáit. A kérdőíves vizsgálat során kapott eredmények irányt mutattak a lokális képzési és foglalkoztatási stratégia kialakítását segítő javaslatok megfogalmazásakor.

A vállalati kérdőíves vizsgálatok egyik leghangsúlyosabb módszertani kérdése az volt, hogy ki az a személy, aki az adott céget jól reprezentálva, megbízható választ tud adni a feltett kérdésekre. Ez kutatásunk során nem okozott problémát, hiszen többnyire maguk a tulajdonosok, illetve kisebb részben az ügyvezető menedzserek, igazgatók válaszoltak. Tekintettel arra, hogy markáns különbségeket nem találtunk a határ két oldalán működő vállalkozások között, így az összevont minta adatait közöljük.

1. sz. táblázat
A válaszadók összetétele

A megkérdezett státusza a vállalatnál	A válaszadók száma	A válaszadók aránya (%)
Tulajdonos	266	88,7
Vezető, menedzser	30	10,0
Alkalmazott	4	1,3
Összesen	300	100

A kutatás helyszíne

A történelmi hagyományok szerint az Érmelléknek nevezett kistérség földrajzi, területi értelemben igen kis területet fog át a határ mindkét oldalán.² Közigazgatási vagy statisztikai értelemben mindkét országban túl kicsi ahhoz, hogy önálló statisztikai aggregálási szintként rendelkezünk róla demográfiai, gazdasági vagy munkaerő-piaci adatokkal. A „legkisebb” földrajzi egységek, amelyek magukban foglalják az Érmelléket is, és ugyanakkor statisztikailag az Eurostat által validált adatokkal is rendelkezünk róluk, a NUTS 2 szerinti egységek. Így a kutatás során a magyar oldalon érintett Észak-alföldi Régió, illetve a magyar régiónál mind lakosságszámban, mind területileg lényegesen nagyobb romániai Észak-nyugat Régió adatait használtuk fel.

Ahogy „szabad szemmel” nem feltűnnek Érmelléken a határ két oldalának fejlettségére vonatkozó elsődleges megfigyelések, úgy gazdasági fejlettségben sem jelentősek az eltérések a két régió között. Az Észak-alföldi Régió egy főre jutó GDP-je Európában kifejezve 6600 EUR/fő, az Észak-nyugati Régió ugyanezen mutatója 5800 EUR/fő az Eurostat 2008-ra vonatkozó adatai szerint. Ha nem a két értéket hasonlítjuk egymáshoz, hanem a régióknak az országon belüli helyzetét vizsgáljuk, akkor a kép némiképp megfordul: az Észak-alföldi Régió 6600 EUR/fő GDP mutatója az egyik legelmaradottabb régiós fejlettségi mutató az átlagosan 10 600 EUR/fő magyarországi adathoz képest, míg az Észak-nyugati Régió 5800 Euró/fő GDP mutatója közel esik Románia 6500 EUR/fő GDP átlagához. (Sőt, a régió romániai viszonylatban inkább fejletlenek minősíthető, ha figyelmen kívül hagyjuk Bukarest adatait.) A nem túlzottan eltérő régiós GDP adatokat elemezve a fejlettség lényegesebb különbségei tárulnak fel.

A romániai régió foglalkoztatási és munkanélküliségi adatai lényegesen kedvezőbbek az Észak-alföldi Régió foglalkoztatási mutatóinál. Ez a viszonylagosan kedvező adat rávilágít arra, hogy az alacsonyabb romániai GDP mutatók főként a produktivitási mutatók komoly elmaradásából fakadnak.

A produktivitás, a termelékenység adatainak eltéréseit számos tényező okozhatja, ezek részletesebb elemzésére itt e tanulmányban a megfelelő adatok híján nem térhetünk ki. Annyit azonban mindenesetre érdemes jelezni, hogy a termelékenységi-produktivitási adatok

² A kistérséghez tartozó települések: Álmosd, Bagamér, Esztár, Kismarja, Kokad, Létavértes, Nyírábrány, Pocsaj, Újléta, Vámospercs, Paptamási, Biharfélegyháza, Bihardiószeg, Székelyhid, Kiskereki, Értarcsa, Érmihályfalva, Érsemjén, Érkörtvélyes, Vedresábrány, Salacs

egészen bizonyosan összefüggésbe hozhatók a gazdaság szerkezetében mutatkozó különbségekkel.

2. sz. táblázat
A régiók gazdasági szerkezete

NUTS2	Lakosság száma ezer fő	Foglalkoztatottak száma ezer fő	Foglalkoztatási ráta 16-64 évesek %	Munkanélküliségi ráta %	GDP/fő (EUR)	Az iparban foglalkoztatottak aránya %	A szolgáltatásban foglalkoztatottak aránya (pénzügyi szolgáltatások nélkül) %
Észak-nyugati Régió	2 643	1 148,0	57,7	3,8	5800	35,4	54,7
Észak-alföldi Régió	1 354	513,1	49,3	12,0	6600	40,0	46,2

Forrás: Eurostat Regional yearbook 2011

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/publications/regional_yearbook

A romániai oldal ipari foglalkoztatottságát magyarázza, hogy a szocializmus időszakából jelentős arányban fennmaradt az a mai szemmel nem a legfejlettebb technológiát alkalmazó ipar, amely a globalizálódott gazdasági versenyben komoly gondokkal küzd fennmaradásáért. Az ipari foglalkoztatás, különösen a hagyományosabb, nagyipari foglalkoztatás az Észak-nyugati Régióban magasabb belső ingázást feltételez. Az ingázás viszonylag magas Érmelléken is, elsősorban a két nagyváros, Debrecen és Nagyvárad szívó hatásának köszönhetően. Az ingázás számottevő mértéke miatt az érmelléki kistérség vállalkozásaiban foglalkoztatottak száma, összetétele messze nem azonos a kistérségekben lakók foglalkoztatási mutatóival.

A régiók foglalkoztatási adatait gyakorlatilag nem befolyásolja a hivatalosan regisztrált külföldön munkavállaló személyek aránya. Románia országos adatai a külföldi munkavállalásban magasabbak a magyar adatokénál, a két régióban azonban ez az eltérés nem tapasztalható. A két régióból hivatalosan regisztrálva, összesen kb. 11 ezren vállalnak külföldön munkát (ami a foglalkoztatottak alig több mint 0,6%-a), és ez a szám lakosságarányosan oszlik meg a határ két oldala között. A poszt-indusztriális szerkezeti lemaradást szoros összefüggésbe hozhatjuk azzal, hogy az Észak-alföldi Régió oktatási adatai (amelyek a magyar átlaghoz képest szintén kedvezőtlennek minősülnek) azt sejtetik, hogy a fiatalok képzettsége magasabb, mint a határ túloldalán.

3. sz. táblázat

Oktatás és a fiatalok munkanélkülisége a két régióban (2008)

NUTS2	A 4 éves korban óvodába járó gyerekek aránya a 4 éves korosztályban %	A 17 éves korban tanulók aránya a korosztályukban %	Egyetemi és főiskolai hallgatók aránya a 20-24 éves korosztályban %	Fiatalok munkanélkülisége %
Észak-nyugati Régió	84,3	79,6	34,1	16,8
Észak-alföldi Régió	93,5	96,3	46,5	32,7

Forrás: Eurostat *Regional yearbook* 2011, 4. fejezet

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/publications/regional_yearbook

Érdeemes megjegyezni, hogy a viszonylag kedvezőbb oktatási adatok ellenére a fiatalok munkanélküliségi adatai sokkal kedvezőtlenebbek az Észak-alföldi Régióban. A kedvezőbb oktatási kimenetek mellett is magas munkanélküliségi arány Észak-Alföldön arra enged következtetni, hogy itt a nagyobb arányban hiányzik a munkahely, mint a határ túloldalán. Míg az Észak-nyugati Régió alacsony ifjúsági munkanélküliségi adatai jelezhetik a munkaadók elvárásait: az alacsonyabb képzettség is kielégíti a munkaadói, munkaerő-piaci elvárásokat.

A magasabb produktivitás szinte mindig együtt jár a magasabb munkakeresetekkel, ám az alacsony foglalkoztatottság, és ezzel együtt a szociális jövedelmekből élők magasabb aránya ugyancsak mindig visszahúzza az átfogó jövedelmi szinteket. Ezeknek a hatásoknak az eredőjeként a háztartások jövedelmei nem túl élesen különböznek a határ két oldalán. Románia későbbi uniós csatlakozásának és a kedvező foglalkoztatási mutatóknak köszönhetően a romániai jövedelmi adatok dinamikájukban gyorsabban fejlődnek, és a régiók közötti különbségek csökkenését jelzik.

4. sz. táblázat

A háztartások jövedelme

	A háztartások egy főre jutó jövedelme az EU27 átlagához képest %	A háztartások egy főre jutó jövedelmének változása 2000-2008 között, reálértéken %
Észak-alföldi Régió	42,2	+ 9,8
Észak-nyugati Régió	33,4	+12,0

Forrás: Eurostat *Regional yearbook* 2011, 8. fejezet

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/publications/regional_yearbook

Kompetenciaelvárások

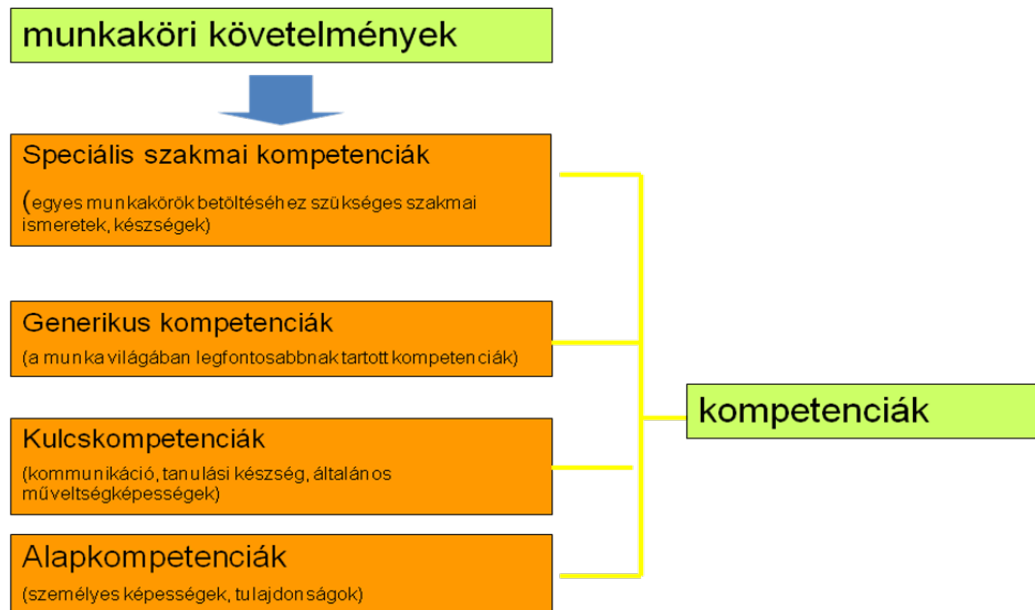
Kompetencia típusok

A munkaadó által elvárt munkavállalói kompetenciák elemzése azért szükséges, mert egyfelől ez fogalmazza meg konkrétan a leendő munkavállalóval kapcsolatos kiválasztási szempontokat, másfelől pedig meghatározza a képzők számára a fejlesztendő területeket (EU 2008, Szabó 2010, Vajda 2008). Ha egy bizonyos kompetenciát a munkaadó a munkavállaló esetében magasra értékeli, annak kialakításában általában nagy szerepet tulajdonít a képzőknek is, függetlenül attól, hogy ezek a kompetenciák milyen jellegűek, s a szocializáció során meghatározó módon hol és hogyan formálódnak. Ha a munkaadó által szükségesnek vélt kompetenciák hiányoznak, vagy nem megfelelő módon kerültek kialakításra, akkor nem csupán a munkavállalót, hanem a legtöbb esetben a képző intézményt is minősítik a munkaadók. Viszonylag hamar születnek az ítéletek: „Nem tanította meg az iskola dolgozni!” A szakképzettség a munkaadó által megfogalmazott elvárási rendszerben a munkavállalói készségekre, s az általános skillekre is vonatkozik, amely lehetővé teszi bizonyos tudás és készségelemek rugalmas, kreatív, széles körben történő alkalmazását. Gyakran ennek a rugalmasságnak és kreativitásnak a léte jelenti a szakmai ismereteket a munkaadó elvárás-rendszerében. Ezt a jelenséget a szakirodalom régóta ismeri, s egyik legplasztikusabb megfogalmazásával Kemény István elemzéseiben találkozunk. A szakma, a szakképzettség legfontosabb tartalma az iskolázottság mellett az univerzalitás – írja Kemény. Az igazi szakember az univerzális szakember. Így például az az esztergályos, aki rajz után el tudja készíteni a munkadarabot, méghozzá kevés fogással, gyorsan. Az a lakatos, aki egy kalapáccsal és egy hidegvágóval mindent el tud készíteni. Az a villanyszerelő, aki ha kell porszívót javít, ha kell, akkor kapcsolási rajzról bekábelez egy házat. Természetesen ez az univerzalitás egyfajta mobilitási képességet is jelent, attól lesz valaki univerzális szakember, hogy világot látott, hogy több helyen, többféle a szakmájához tartozó munkában is megállta a helyét, vagyis sokat tanult, de nem az iskolában, hanem a gyakorlatban (Kemény 1990, Kemény 1992). Mindennek eredményeként kitűnik, hogy nem *egy* szakmához kötődő stabil szakmai ismereteket, készségeket kell a kis létszámot foglalkoztató, specializációra alig valami lehetőséget biztosító vállalat munkavállalójának felmutatni, ha alkalmasságát igazolni akarja, hanem univerzális tudáselemeket, kreativitást, problémamegoldó gondolkodást, melynek háttérében stabil alapként szerepel a szaktudás, mint készség, mint szükség, de nem elégséges feltétel.

A munkavállalók által elsajátítandó kompetenciákat – a kompetencia fogalom néhány korábbi meghatározási kísérletének tapasztalatait is felhasználva- négy csoportra osztjuk. (Detailed..2002, Skills .. 2008, Szabó 2010).

1. sz. ábra

A munkavégzéshez szükséges kompetenciák típusai



Alapkompetenciák: Azokat a jellemzőket foglalják magukba, amelyek gyakran előfordulnak, amelyeket általánosan alkalmazunk. Ezek megteremtik az alapot ahhoz, hogy a kulcskompetenciák, a generikus és a funkcionális kompetenciák kialakíthatóak legyenek (ilyenek például : az írás, az olvasás, a számolás, a szövegértés). Ezek közé az alapkompetenciák közé tartoznak például a személyes képességek (például emberismeret, gyakorlatiasság, kreativitás, rugalmasság, váratlan helyzetek kezelésének képessége), a személyes tulajdonságok (például. alaposság, ambíció, empátia, felelősségérzet, humor, igényesség, rendszeret). E kompetenciák kialakulása többnyire a személyiségfejlődés korai szakaszában történik, s kialakításában nagy szerepe van az adottságoknak és a családi szocializációnak. Fejlesztése többnyire lassú folyamat, amelyben a személyiségfejlesztés kap jelentős hangsúlyt.

Kulcskompetenciák: Nem egyetlen szakma tartozékai, hanem valamennyi. Az Európai Unió az alábbi kulcskompetenciák meglétét, illetve folyamatos fejlesztését preferálja: anyanyelven való kommunikáció, idegen nyelven való kommunikáció, matematikai készségek, alapkészségek a tudományban és a technológiában, informatikai készségek, tanulás tanulása, interperszonális és állampolgári készségek, vállalkozói készségek, kulturális tudatosság (általános műveltség). A kulcskompetenciák formálásában a család mellett meghatározó szerepe van az iskolának, de nem elsősorban a szakképzésnek, hanem az alapképzésnek, ahol egyszerre, csaknem azonos arányban van jelen a személyiségfejlesztés és az ismeretközvetítés/elsajátítás.

Generikus kompetenciák: Egy szervezet valamennyi munkakörére, vagy egy-egy munkakör családra vonatkozó viselkedés-együttes. A munka világában legfontosabbnak tartott kompetenciák itt jelennek meg: egy munkafolyamat racionális megszervezése, az idővel, az energiával és az anyaggal való gazdálkodás, a problémaérzékenység és problémamegoldás, az alternatív megoldási lehetőségek összehasonlítása; a lényeglátás, a döntésképeség, az innováció és a kreativitás. Itt kap hangsúlyt a kommunikációs kompetenciák köréből például a

munkához kötődő információ kezelése – átadása, cseréje, keresése, értékelése, rendezése, a naprakész ismeretek megszerzése, használata. E körbe tartozik például a problémamegoldó kompetenciák közül az analitikus, elemző gondolkodás, és a tervek következetes megvalósításának képessége. A generikus kompetenciák kialakítása a szakmai szocializáció része. Ebben nagy szerepe van a szakképzésnek, ezen belül is kiemelt jelentősége van a szakmai identitás kialakításának, annak, hogy a tanult szakma céljait, elemeit megismerje és elsajátítsa a tanuló. Ez a „szakemberré válás” első lépcsőfoka.

Speciális szakmai kompetenciák: Az egyes munkakörök sikeres ellátásához szükséges viselkedés-repertoár, a kimagasló teljesítményt szolgáló szakmai tudást foglalják magukba. Az iskolák/képzők a legtöbb esetben ez utóbbi kialakítását tekintik feladatuknak. A szakmai tudásközvetítés azonban a legtöbb esetben a passzív, egycsatornás módszereket alkalmazza, s a szakmai szocializációban, a tudáselemek készséggé formálásában már nem vesz részt, vagy nem hatékonyan végzi feladatát.

Mivel a munkaadók a legtöbb esetben a kompetenciának mind a négy típusát elvárják a munkavállalótól, bármilyen típus hiánya, vagy elégtelen kialakulása miatt az esetek többségében az iskolát/képzőt okolják, s úgy ítélik meg, hogy az nem végezte el a munkáját.

Kompetenciaelvárások

A kutatás során elsőként azt vizsgáltuk, hogy a munkaadók a fenti kompetenciákat milyen mértékig várják el, milyen jelentőséget tulajdonítanak ezeknek a munkavégzés során.

A vizsgálati eredményeket elemezve látjuk, hogy kiemelkedő értéket kapott a válaszadás során a pontos és önálló munkavégzés (4,43)³, amely a generikus kompetenciákhoz sorolható készség. Ugyancsak magas értéket kapott a kommunikációs készség (4,3), melynek kiemelése érthető, hiszen a munkaadók jelentős köre a szolgáltatási szektorban tevékenykedik, a számolási feladatokban való jártasság (4,11), valamint a tanulási (4,08) és együttműködési képesség (4,14), amelyek kifejezetten kulcskompetenciák. Kialakításukban a leghangsúlyosabb szerepe a családnak és az alapképzésnek van. A szakképző intézmények a tanulónak a szakképzőhöz való belépésekor feltételezik ezeknek a kompetenciáknak a kialakítását, s ezek fejlesztésére speciális módszert és időkeretet már nem terveznek. A képzők a hangsúlyt – mivel a személyiséghez kötődő alap és kulcskompetenciák meglétét feltételezik, vagyis azt, hogy a szocializáció egyes szakaszai már elvégezték a feladatukat – elsődlegesen a speciális szakmai kompetenciákra, s a munkavégzéshez szükséges generikus kompetenciákra helyezik, amelyek a munkaadó megítélésében meglehetősen alacsony értékeket kapnak: szakmai elméleti alapok megléte (3,77), elemző készség (3,27), számítógépes ismeret (3,25).

Mivel a munkaadók döntően a szolgáltatási szektorban dolgoznak, feltételeztük, hogy a szakmai kompetenciák helyett a kulcskompetenciákra helyezik a hangsúlyt, ahol a munkavállalók sokkal intenzívebben dolgoznak a személyiségükkel, mint a megszerzett szakmai ismeretekkel. Éppen ezért meglepő, hogy néhány kulcskompetenciának alig tulajdonítanak valamilyen jelentőséget a munkaadók: az íráskészség (3,17), az idegen-nyelv

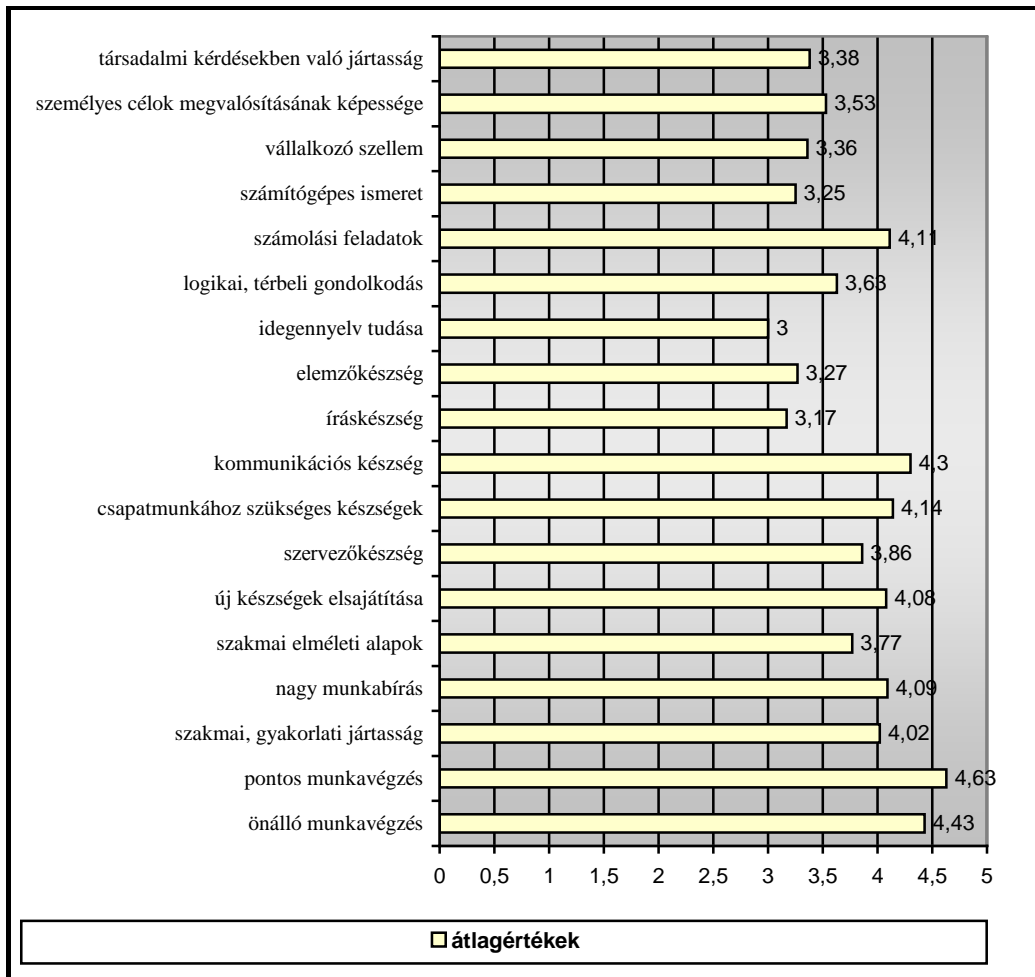
³ A vizsgálat során egy ötfokozatú skálát alkalmaztunk, ahol az 1-es érték a legalacsonyabb, legkedvezőtlenebb, az 5-ös érték a legmagasabb, legkedvezőbb értékeket mutatta.

tudása 3-as értéket kapott, ami a legutolsó volt a munkaadók által felállított fontossági sorrendben a munkavégzéshez szükséges kompetenciák besorolásakor.

Összegzésként elmondhatjuk, hogy a munkaadók kompetenciaelvárásai többnyire nem a speciális szakmai, vagy az általános munkavégzést segítő generikus kompetenciákra helyezték a hangsúlyt, hanem alapvetően a személyes tulajdonságokat középpontba állító alapkompentenciákra és az általános tájékozódást, világban való boldogulást segítő kulcskompetenciákra. Bár az iskolák/képzők feladata a speciális szaktudás kialakítása, ezt a munkaadók a legutolsó kompetencia típusként választották, s ugyanakkor a hiányzó kompetenciák kialakítását, amelyeket a korábbi szakaszokban, más szocializációs rendszerekben kellett volna megszerezni, általában az „iskolán”, a középfokú, főként szakmai ismereteket, készségeket közvetítő szervezeteken kéri számon a munkaadó.

2. sz. ábra

A munkaadók által elvárt kompetenciák



Mivel a munkaadókhöz többnyire közvetlenül a szakképzésből érkeznek a munkavállalók, nem vizsgálják, hol keletkeztek a hiányok, csupán megállapítják a hiányt és megfogalmazzák elégedetlenségüket a képzéssel kapcsolatban. Azok a kompetenciák, amelyeket a munkaadók nagyra értékelnek és megítélésük szerint a munkavégzéshez nélkülözhetetlenek, nem elsősorban szakmai kompetenciák. Nagyra értékelik a pontosságot, a jó kiállást és beszéd-készséget, a csapatban való együttműködés készségét. Ezeknek a magas szintű

alkalmazását várják el a munkavállalóktól. E készségek kialakítása viszont a jelenlegi képzési tartalmakhoz és formákhoz képest némi változtatást igényel a képzők részéről.

A Zsigmond Király Főiskola karrierút-követési vizsgálata⁴ során a végzett hallgatókat arról kérdezték, hogy mi szükséges ahhoz, hogy a mai Magyarországon boldoguljanak. Bár az említett kutatásban a megkérdezettek nem középfokú végzettséggel rendelkezők voltak, mint a jelen vizsgálatunk esetében, hanem diplomások, mégis érdemes egy pillantást vetni a kutatás eredményre. A diplomások a diploma szerepét az elhelyezkedést elősegítő tényezők, kompetenciák listáján jelentősen alul értékelték, csak a 16. helyre sorolták. Az elhelyezkedéskor nem a szakképzettség számít – mondják a hallgatók. Az 1. helyre az összeköttetést, a jó kapcsolatokat állították. (Lásd az alkalmazottak családi kötődéseit jelen vizsgálatunkban!) A 2. helyre az akaraterő, ambíció, rátermettség került. Valamennyi személyes kompetenciát jelent! A tudás és felkészültség a 11., a jó szakma a 7. helyre került (Kabai, 2007). A 2000 fős mintán készült vizsgálat kutatási eredményei egybecsengenek saját vizsgálati eredményeinkkel: elsődlegesen nem a szakmai, hanem a személyes kompetenciákat értékelik a munkaadók.

Hasonló tendenciákról számol be Hatos is a romániai felnőttképzési rendszert, valamint a kompetenciák és készségek változását elemző tanulmányaiban. Megállapításait egy 2011-ben készült vizsgálatra (*The Analysis of the Structure and Trends of Labour Supply in Bihor County*) alapozza. A vizsgálat eredménye szerint Románia észak-nyugati részén is olyan személyes kompetenciák kerülnek kiemelésre a munkavállaló keresésekor, mint például a problémamegoldó gondolkodás, a rendszerszemlélet és elemző készség, a kommunikációs készség és az idegen nyelv tudása (Hatos 2011, Hatos-Berce 2011).

A mi vizsgálatunkban a matematikai összefüggések ismerete, a nyelvtudás és számítógépes ismeretek azoknál a munkaadóknál voltak kiemelt helyen (öt fokú skálán ötös érték közelében), ahol magasabb végzettségű munkaerőt kerestek és legalacsonyabbra azok a cégek értékelték mind az idegennyelv-tudás (1), mind a számítógépes készségek (1,8) fontosságát, akik iskolázatlan munkaerőt is alkalmaznának. A fent említett készségek – mint kiderült – nem önmagukban, önmagukért fontosak, hanem a munkaadó csupán szűrőként használja ezeket a megfelelő munkavállaló kiválasztásához.

Mindemellett a cégek gazdasági szektor szerinti besorolása is befolyásolja az alkalmazottakkal szembeni elvárásokat. Szignifikáns különbséget az önálló munkavégzés, a szakmai elméleti alapok, a csapatmunkához szükséges készség, kommunikációs készség, idegennyelv-tudás, számolási feladatok megoldásának képessége, társadalmi kérdésekben való jártasság szempontok esetében találtunk. Ha tehát az idegennyelv-tudás fontosságát összevetjük a szektorral, azt látjuk, hogy míg a szállítás és kommunikáció terén magas átlagértéket kaptunk (5), addig a többi területen alacsony. Főként az oktatás (1), a mezőgazdaság, erdőgazdálkodás (2,5), az építkezés (2,5), az ipar (2,78) és az egészségügy (2,89) területén működők körében, és a többi szektor körében is 3-as érték körüli az átlag.

Az idegennyelv-tudás esetében (hasonlóan a szakmai elméleti alapok, szándékok írásbeli kifejtése, elemzőkészség, logikai térbeli gondolkodás, személyes célok megvalósításának képessége, társadalmi kérdésekben való jártasság szempontokhoz) szignifikáns különbség

⁴ Kabai Imre vezetésével folyt karrierút követési kutatás 2006-2007-ben 2000 fős mintán (2001-2006 között Pest megyei egyetemeken, főiskolákon végzett hallgatók körében) kérdőíves adatgyűjtés segítségével.

Felhasznált irodalom

- Communication from the Commission –Europe 2020* (A Strategy for smart, sustainable and inclusive growth) European Commission, Brussels, 3.3.2010., COM(210)2020
Detailed work programme on the follow-up of the objectives of Education and training systems in Europe (2002/C 142/01)
- Eurostat Data Explorer* <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home>
(2012.01.18)
- Eurostat Regional Yearbook 2011*
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/publications/regional_yearbook
(2012.01.18)
- Hatos, Adrian: *The Adult Education System in Romania* Oradea 2011, Manuscript
Hatos, Adrian-Berce Andrea: *Expected Skills and Competences on the Romanian Labour Market* Manuscript, Oradea 2011.
- Kabai et al. (eds.): *Mi lesz velünk a diploma után? A ZSKF hallgatói által végzett vizsgálat öt felsőoktatási intézmény friss diplomái körében*, Zsigmond Király Főiskola, Budapest, 2007
- Kemény István: *Szociológiai írások*, Replika Könyvek 1, Budapest, 1992
Kemény István: *Velük nevelkedett a gép*, Szociológiai tanulmányok , VITA, Budapest, 1990
New skills and jobs Anticipating and matching labour market and skills needs
Communication from the Commission, COM(2008) 868, 16 December 2008.
http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/com868_en.pdf
- Recommendation of the European Parliament and of the Council*
of 23 April 2008 on the establishment of the European Qualifications Framework for lifelong learning (Text with EEA relevance) (2008/C 111/01)
- Szabó Szilvia: *Kompetenciák a gyakorlatban hallgatói és munkáltatói szemmel „Szakképzés vizsgálatok 2008-2010”* Zsigmond Király Főiskola, Budapest, 2010
http://www.zskf.hu/uploaded_bookshelf/540361d5255d65a0.pdf (2012.01.29)
- Vajda Katalin: *Mikrovállalkozások képzési lehetőségei a Dél-Dunántúli Régióban*
Kaposvár, 2008.
http://etdk.ke.hu/files/tiny_mce/File/GTK/konferencia/Vajda_Katalin.pdf (2012.01.29)