

# *„Csillogó szemek”*

*Mit várunk a frissdiplomásoktól?*

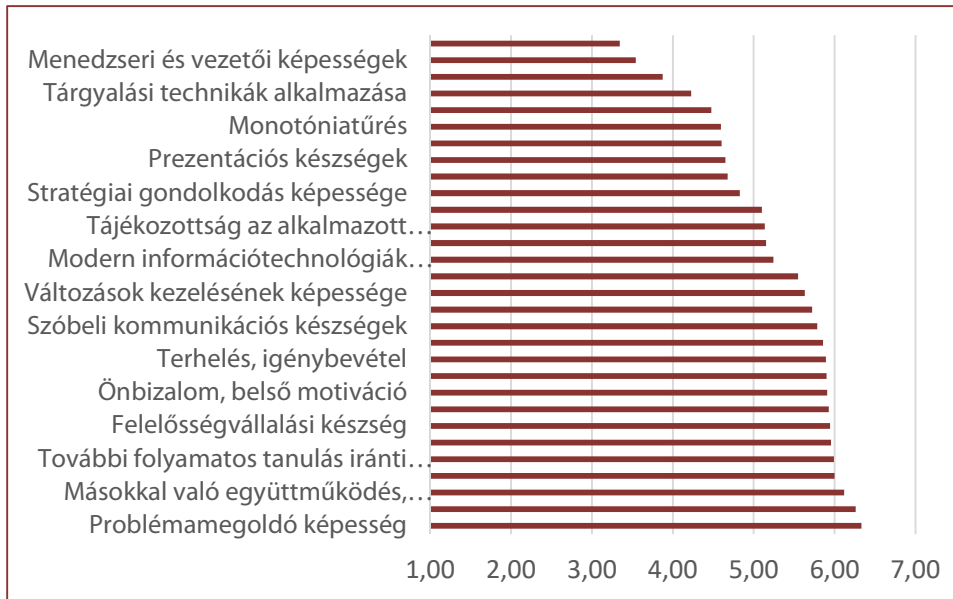


*Tóthné Téglás Tünde*

---

## MIT VÁRUNK?

A grafikon a diplomás pályakezdőkkel szemben támasztott kompetenciaelvárásokat mutatja fontossági sorrendben  
Tóthné-Hlédik 2012 Nagyvállalati mintán végzett kutatás alapján



## Mit várHATunk?

A vállalatok képviselői egy szekunder kutatásban arról számoltak be, hogy a legtöbb kompetencia esetében hiányosságokat tapasztalnak a frissdiplomások esetében  
MKIK-GVI 2011 kutatás alapján

Eredményeink megerősítették, hogy a munkáltatók gondolkodásában a sikeres munkavégzéshez hosszú távon a szakmai kompetenciák, valamint a személyes szociális kompetenciák egyaránt fontosak. Sőt a munkáltatók preferencia sorrendjében ezen kompetenciaelvárások fontosabbak.

# 24

## kiválasztási szakemberrel készített mélyinterjú során

melyet méret, tulajdonosi kör és tevékenység szerint vegyes vállalati mintában készítettünk, ahol rendszeresen foglalkoztatnak gazdasági és/vagy műszaki végzettségű diplomás pályakezdőket

# 6

## kiemelt kompetencia mentén

vizsgálódtunk; a korábbi kutatásaink alapján a munkáltatók számára fontosnak ítélt kompetenciák közül a jövőbemutató kompetenciákat emeltük ki.



### Mit várnak?

Arra voltunk kíváncsiak, hogy a megkérdezett szervezetekben milyen tartalommal gondolkodnak ezekről a kompetenciákról, milyen elvárásokat értenek ezek alatt.

### Mit várHATnak el?

A munkáltatókat a pályakezdőkkel kapcsolatos tapasztalataikról is megkérdeztük, hogy megismerjük, mely kompetenciák mentén kényszerülnek alábbadni a kompetenciaelvárásaikból.

# 1. Személyes kompetenciaelvárások, amelyek az önálló munkavégzést segítik

*„CSILLOGÓ SZEMEK,  
ez az, amit keresünk”.*

Az interjúalanyaink első említései között a motivációval kapcsolatos elvárások hangzottak el, ezenkívül még az alábbi személyes kompetenciákat sorolták:

- ✓ képes önállóan dolgozni
- ✓ van benne alázat
- ✓ megbízható, lelkiismeretes
- ✓ gyorsan tud reagálni
- ✓ proaktív, kezdeményező
- ✓ nyitott a változásokra, rugalmas
- ✓ képes eredményorientáltan dolgozni

A pályakezdők kiválasztása során ezek a szempontok elsődlegesek és gyakran összekapcsolódnak válaszadóink gondolkodásában.

A pályakezdők motivációjával kapcsolatban kétféle szélsőséges vélemény fogalmazódott meg. A „polarizált pályakezdői réteg” két véglete a céltudatosak, akik „*lehetőségként élik meg, hogy itt dolgozhatnak*” és a „*Mama Hotelben lakók*”. A legnagyobb hiányosságnak néhány interjúalany pedig azt fogalmazta meg, hogy a fiatalok nem látják át a vállalatok, szakmák működését, és emiatt nehezen találják a helyüket.

A pályakezdők munkához való hozzáállásában a megkérdezett munkáltatók elsősorban az idősebb kollégákhoz képest éreznek különbségeket, a kötöttségeket és a monotonitást nehezen bírják a fiatal munkavállalóik, és kevésbé lojálisak.

**A munkáltatók gondolkodásában már egyértelműen ez a kompetencia a legfontosabb kritérium. A fiatalokkal kapcsolatos nagyon eltérő tapasztalatok alapján, úgy tűnik, hogy még mindig fontos szűrőfeltétel is egyben, amely mentén lehet „válogatni” a frissdiplomások közül.**

## 2. Szociális kompetenciaelvárások

A együttműködési kompetenciák szerepe alapvető a szervezetek működésben, különösen az újfajta szervezeti formák esetében elengedhetetlen elvárás minden munkatárssal szemben. *„Ügyfél-szemléletet, partneri hozzáállást”* sokan a szervezeten belüli kapcsolatokban is elvárják a munkatársaktól.

A kommunikációs kompetencia egyértelműen alapelvárás a szervezetekben nemcsak a pályakezdők, hanem a tapasztalt munkatársakkal szemben is pozíciótól függetlenül, mivel sokszor a szervezeten belül is érzik ennek hiányát. A kommunikációs alapképesség alatt az önkifejezés, a mások megértése, az érvelés és az asszertív kommunikáció ismeretét említették a kiválasztási szakemberek. Az idegen nyelvi kommunikáció elsősorban a külföldi tulajdonossal rendelkező cégek esetében elvárás.

A pályakezdőkkel kapcsolatos tapasztalatok között ezen kompetenciák tekintetében is szélsőséges vélemények fogalmazódtak meg. Volt, aki nagyon elégedett, de elhangzott igen negatív vélemény is, *„rettenetesen gyenge”* a kommunikációs kompetencia. Az idegen nyelvtudás tekintetében is vegyesek a tapasztalatok.

Néhány interjúalany a műszaki és gazdasági területen végzett diákok között tapasztalható eltérésekről számolt be. A műszaki végzettségűek *„inkább szakmaorientáltak”*. Az informatikusok esetében tapasztalható, hogy a *„humán interakciókban nem jók”*, fogalmazta meg tapasztalatait egy informatikai termékeket forgalmazó cég képviselője.

**Kiválasztáskor hangsúlyos ennek vizsgálata minden pozícióban, nemcsak a pályázó kommunikációs és együttműködési kompetenciáit figyelik, hanem arra is ügyelnek, hogy beilleszkedjen abba a csapatba, ahol dolgozni fog.**

### 3. Szakmai kompetenciaelvárások

A szakmai kompetenciák a válaszadóink gondolkodásában szűkebb értelmezésben elméleti és gyakorlati tudást jelentenek. Tágabb értelmezésben, ahol más magasabb szintű kompetenciákkal is kibővítjük, egy jól felkészült, „érett” tudással rendelkező szakember, aki nemcsak érti a szakmáját, hanem azt kreatívan használni, szaktudását a vállalati folyamatokba elhelyezni, nézeteit másokkal elfogadtatni, döntéseket hozni és felelősséget vállalni is képes. Ez a magasabb szintű elvárás csak a szakértővé válás folyamatában, a belépést követő években fokozatosan kerül előtérbe.

Pályakezdők felvétele során a felsőoktatási intézményekben elsajátított ismereteket több cég is egy általános alapként kezeli. Voltak, akik a tanulási kompetenciák „bizonyítékaként” tekintenek a felsőfokú tanulmányokra.

A pályakezdők szakmai felkészültsége tekintetében is eltérő tapasztalatokat fogalmaztak meg a mélyinterjúk során a megkérdezett szakemberek. Néhányan a felsőoktatási intézmények között is érezhető különbségekről számoltak be.

A legtöbb pozíció esetében úgy tűnik, hogy a vállalatoknak nagyjából azonos szakmai ismerettel rendelkező végzett diákok közül van lehetőségük válogatni, így itt a személyes és szociális kompetenciák alapján választanak. Elsősorban műszaki végzettségek esetében, különösen a speciális szaktudást igénylő területeken, ahol még tapasztalt munkaerőt is nehéz találni, toleránsabbak ezekkel kapcsolatban a cégek, amely legmarkánsabban a számítástechnikai területén tapasztalható.

**Pályakezdők kiválasztása során általában a személyes és szociális kompetenciák a döntőek, DE speciális szaktudást igénylő pozíciók esetében megfordulhatnak a preferenciák.**

## 4. Tanulási kompetenciaelvárások

Ezen kompetencia értelmezésében három „fokozatot” azonosítottunk.

Az első megközelítésben a pályakezdők esetében a betanulás időszakában emelték ki ennek jelentőségét.

A második értelmezésben hosszabb távon gondolkodnak, és közös felelősségként tekintenek a tanulásra, *„a vállalatnak is és az egyénnek is be kell fektetni a tanulásba”*.

A harmadik értelmezés feleltethető meg a munkaerő-piaci prognózisokban megfogalmazódó azon tanulási kompetencia fogalomnak, mely alkalmassá teszi a munkavállalót arra, hogy a folyamatosan változó kihívásokra önállóan felkészüljön.

*„Sokkal fontosabb annál, minthogy tudja vagy nem tudja, nyitott legyen és tanuljon, mint a gép”*

A tanulási motiváció tekintetében vegyesek a tapasztalatok, a *„csillogó szemeket”* keresik, amely az érdeklődést, a nyitottságot mutatja.

A tanulási kompetencia egyéb összetevőivel kapcsolatban a mélyinterjúk során interjúalanyaink nem fogalmaztak meg külön véleményt a pályakezdők felkészültségéről. Ennek talán éppen az lehet az oka, hogy a tanulás egyénhez köthető felelőssége, valamint a tanulás szerepe egyértelműen átalakulóban van.

*„Olyan irányba mozdul a világ, hogy bárki bármerre szeretne lépni mindenki a saját maga sorsának a kovácsa.”*

**A tanulási kompetencia esetében a megkérdezett szervezeteknél eltérő tartalmú elvárásokat tapasztaltunk, úgy tűnik, a szervezetek tanuláshoz fűződő viszonya átalakulóban van.**

## 5. Probléma-megoldási kompetenciaelvárások

A szervezetek felelősségátadási gyakorlata alapján ezen kompetenciaelvárás esetében is több „fokozatot” azonosítottunk.

Az első értelmezésben azt várják a frissen végzettektől, hogy képesek legyenek a problémát beazonosítani, és ismerjék fel felelősségi határaikat.

A második értelmezés már a probléma megoldását is elvárja, de pályakezdők esetében ez csak fokozatosan történik. Kezdetben részfeladatot kap, majd egyre jobban terhelik, *„végig kell járni a számlélétrát”*.

Találkoztunk olyan szervezettel is a kutatásunkban, ahol arról számoltak be, hogy pályakezdők esetében is első perctől kezdve komplex feladatok önálló megoldását várják el.

A munkaerő-piaci prognózisok a munkavállalói felelősség- és kockázatvállalás, a kreativitás szerepének növekedéséről szólnak. Interjúalanyaink gondolkodásában azonban ez a tendencia még ritkán jelenik meg. Egyes számítástechnikai vállalkozásoknál tapasztaltuk ezt a fajta teljes felelősségátadást, ahol a hibázással kapcsolatban is a „legbátrabban” gondolkodnak. Az eredményeink szerint sok esetben a felelősséget nem vagy csak fokozatosan adják át. Az elmozdulás a korábbi „óvatos” felelősség megosztás gyakorlatától azonban megfigyelhető volt. Voltak olyan szervezetek, ahol a kiválasztási munkatárs arról számolt be, hogy a probléma-megoldással, felelősségvállalással kapcsolatban átalakulóban van a szervezetük gondolkodása.

**A megkérdezett szervezetekben háromféle gyakorlat rajzolódott ki aszerint, hogy mikor és milyen szintű felelősséget adnak át a fiataloknak., eszerint különböző elvárást jelenthet ez a kompetencia.**



## 6. Digitális kompetenciaelvárások

A mélyinterjúinkban ugyan a kiválasztási szakemberek a megadott kompetencia-kategóriák rangsorolása során a fontos elvárások közé sorolták ezt a kompetenciát is, a pályakezdőkkel szemben spontán felsorolt elvárások között mégsem emelték ki a szerepét.

A prognózisokban újonnan megjelenő elvárások között a digitális kompetenciák szerepe a 21. század embere számára már vitathatatlan. A kompetencia meghatározására nincs egységes definíció. A szakirodalomban már nemcsak a számítógép, a digitális mobil eszközök és az alapvető szoftverek ismeretét és alkalmazását foglalja magába, hanem az analitikus képességeket, a social média használatát, valamint a felelősségteljes használatra vonatkozó jogi és etikai kompetenciákat is.

A mélyinterjúkban részt vett szervezetek képviselői megfogalmazták, hogy pályakezdők esetében éppen ez az a terület, ahol átlagosan sokkal jobban teljesítenek, mint az idősebb, tapasztalt munkatársak.

A felgyorsult tempóhoz való igazodásban, a számítástechnikai eszközök és a közösségi média használatával kapcsolatban egyértelműen pozitív vélemény fogalmazódott meg a megkérdezett szervezetek kiválasztási szakemberei körében.

*„Nagyon gyorsan gondolkodnak a mai fiatalok és sokkal felgyorsultabb világban élnek.”*

Úgy tűnik, hogy a kiválasztási szakemberek „természetesnek” veszik ezen kompetencia meglétét a fiatalok esetében, így a pályakezdők közül történő válogatás során nem jelenik meg megkülönböztető jellemzőként.



### **Kutatásainkról bővebben itt olvashat:**

Tóthné Téglás, T. – Hlédik, E. (2014): Mit várnak el a nagyvállalatok a pályakezdőktől? In: Nagy, I. Z. (szerk.) Vállalkozásfejlesztés a XXI. században IV., Óbudai Egyetem Keleti Károly Gazdasági Kar, Budapest

Tóthné Téglás Tünde, Hlédik Erika (2015): "gleaming eyes", the survey of workplace competence expectations towards career starters. Pannon Management Review, Volume 4, issue 4

Tóthné Téglás Tünde, Hlédik Erika . (2017): Tehetséghiány? Kompetenciahiány? In: Csizsárik Á. (szerk.) Vállalkozásfejlesztés a XXI. században IV., Óbudai Egyetem Keleti Károly Gazdasági Kar, Budapest