

Munkáltatók elvárása a soft és hard skillek-kel kapcsolatban a munkaerőpiacon

Employers' expectations for soft and hard skills in the job market



Absztrakt

A tanulmány célja annak vizsgálata, hogy a Közép-Magyarország régió legnagyobb egyetemén tanuló egyetemi polgárok miképpen érzékelik, hogy a munkáltatók milyen soft és hard skilleket várnak el tőlük, miután végeztek az egyetemen. A tanulmányban ennek a felmérésnek az a része kerül bemutatásra, amiben a válaszadók a szükséges képességeket értékelik. A tanulmány feltárja, hogy milyen elvárásaik vannak a munkáltatóknak a munkavállalókkal szemben és melyek azok a képességek, amelyeket elvárnak a jelentkezőktől. A szerzők a vizsgálatukban arra voltak kíváncsiak, hogy a vizsgált skillek: az érzelem, az operatív munka és a vezetés, milyen kapcsolatban vannak egymással, és hogy ezeket a skilleket tanulhatják-e a hallgatók az iskolákban. A vizsgálat kitért arra is, hogy a soft skillek megjelennek-e a felvételi követelmények között és ezek a képességek jelentős igényként azonosíthatóak-e a munkáltatói oldalon.

Kulcsszavak: soft skill, hard skill, munkáltatói elvárások, munkaerőpiac

Abstract

The aim of the present study is to examine how university citizens studying at the largest university in the Central Hungarian region perceive what soft and hard skills employers expect from them after graduating from university. In the present study, the part of this survey in which respondents assess the skills required is presented. The study explores what expectations employers have for employees and what skills they expect from applicants. In their study, the authors were interested in the relationship between the skills studied in the labour market: emotion, operational work and leadership, and whether these skills can be learned by students in school. The study also looked at whether soft skills appear among the hiring requirements and whether these skills can be identified as a significant need on the employer's side.

Keywords: soft skill, hard skill, employers' expectations, labour market

JEL kód: J24

BEVEZETÉS

A kutatásban arra voltunk kíváncsiak, hogy a Közép-Magyarország régió legnagyobb egyetemén tanuló egyetemi polgárok szerint a munkáltatók milyen soft és hard skilleket várnak el tőlük, miután végeztek az egyetemen. A felmérés célja volt, hogy megismerjük milyen elvárásaik vannak a munkáltatóknak a munkavállalókkal szemben, és melyek azok a képességek, amelyeket elvárnak a jelentkezőktől. A kutatás során további cél volt, hogy feltárjuk a munkaerőpiacon elvárt készségeket: az érzelmek, az operatív munka és a vezetés, milyen kapcsolatban vannak egymással, és, hogy ezeket a skilleket tanulhatják-e a hallgatók az iskolákban, illetve mennyire kerülnek napvilágra az egyes állásinterjúkon.

A vizsgálat során egy- és többváltozós statisztikai módszerekkel értékeltünk ki egy általunk összeállított kérdőívet, amelyet egyetemi polgárokkal töltöttünk ki.

1. A KÉPESSÉGEKKEL KAPCSOLATOS KORÁBBI KUTATÁSOK

A képességstratégia szerint a munkavállalói, kínálati oldal a képességek megteremtését és ennek eredményeként az egyének által felhalmozott képességkészleteket jelenti. A képességkészlet forrása azonban nemcsak a formális oktatás és képzés területén megszerzett, bizonyítvánnyal, diplomával igazolt kvalifikáció, hanem a nem formális és informális tanulási területeken szerzett, folyamatosan változó, gazdagodó tudás- és képességterületek is. Az egyén képességkészlete az adott munkaerőpiacon képesség-megfelelésként, -hiányként vagy -többletként jelenik meg. Mindez a gazdaságban képesség-egyensúlyként, vagy egyensúlytalanságként mutatkozik meg (Halász, 2013; Tribble, 2020).

A hard skillek könnyebben meghatározható és könnyebben mérhető készségek, mint a soft skillek. A hard skillek vagy kemény készségek a munkavállaló képességét mutatják egy adott feladat elvégzésében, a soft skillek vagy puha készségek pedig inkább arról szólnak, hogyan alkalmazkodnak, mennyire együttműködnek, hogyan oldják meg a problémákat és hogyan hoznak döntéseket a munkavállalók adott helyzetekben (Greene-Burleson, 2003).

A Wall Street Journal^[1] több, mint 900 vezetővel végzett felmérésében a megkérdezettek 92%-a arról számolt be, hogy a soft készségek – beleértve a kommunikációt, a kíváncsiságot és a kritikus gondolkodást is – legalább olyan fontosak, mint a hard skillek. A megkérdezett vezetők 89%-a úgy nyilatkozott, hogy meglehetősen nehéz olyan alkalmazottakat találni, akik megfelelő soft skillekkel rendelkeznek. A probléma valószínűleg abból is adódhat, hogy a kommunikációt, a kíváncsiságot és a kritikus gondolkodást is nehezebb mérni, mint a hard skilleket, vagyis a technikai készségeket.

[1] <https://www.wsj.com/articles/employers-find-soft-skills-like-critical-thinking-in-short-supply-1472549400>

Az, ha ma valaki sikeres a munkahelyén, nem garantálja azt, hogy holnap vagy a közeljövőben is sikeres marad. Hirtelen megváltozhat a munkakörnyezet, megváltozhat a vállalat stratégiája. Hirtelen más emberekkel, más korcsoporttal kell együttműködni, más lehet az időgazdálkodás, ebből kifolyólag a legfontosabb nem is az, hogy pillanatnyilag rendelkeznek-e a munkaerőpiacra kilépők azokkal a skilllekkel, amelyek az adott helyzetben szükségesek és elengedhetetlenek; hanem a kérdés inkább az, hogy képesek lesznek-e újat tanulni és képesek-e alkalmazkodni a megváltozott körülményekhez (Bruce, 2015).

Sokáig a hard skilllek meglete volt a fontosabb elvárás a munkaadók részéről a munkavállalók irányába, azonban változás állt be a soft és hard skilllek fontossági arányának munkaadói oldalról való megítélését illetően. Nyilván sokkal könnyebb meghatározni és mérni, hogy tud-e valaki például weboldalt készíteni vagy egy adott menüsört elkészíteni, mint azt, hogy képes-e csapatban együttműködni, tud-e adott időre elkészülni a feladattal vagy éppen meg tudja-e szervezni a projekt megvalósítását az elejétől a végéig. Mivel a vállalatok számos rutinfeladatot automatizáltak már, így a munkavállalóktól is szélesebb körű feladatvállalást várhatnak el a vezetőik, például a kritikus gondolkodás, az empátikus képességek vagy éppen a kommunikációs skilllek terén; hiszen ezek azok a készségek, melyeket a számítógépek nem képesek szimulálni.

Az állásinterjúkon a probléma nem csupán a soft skilllek felismerésének és mérésének viszonylagos nehézségének tudható be, hanem valójában hiány lehet a piacon jelenleg meglévő soft készségekből. Amikor az adott pozícióra a lehető legalkalmasabb jelentkezőt szeretné a vállalat kiválasztani, akkor az intelligencia hányadost (IQ /intelligence quotient), az emocionális kvócienszt (vagyis az érzelmi intelligencia hányadost/EQ) és az ún. kíváncsiság kvócienszt (CQ/curiosity quotient) egyaránt vizsgálni, mérni kellene. Akik magas EQ-val rendelkeznek, minden döntésüket sokkal tudatosabban hozhatják meg, hiszen be tudják azonosítani, hogy mikor mit éreznek pontosan, ez milyen hatást vált ki belőlük és embertársaikkal is könnyebben alakítanak ki jó, tartalmas kapcsolatokat. A magas EQ-val rendelkező személyek kevésbé élik meg a stresszt és a szorongást, ami lehetővé teszi számukra a helyzetek megfelelő kezelését még nagyobb nyomás alatt is, illetve következetesen tudnak jó döntéseket hozni. A magas EQ erős interperszonális készséget is jelez, amely elengedhetetlen a csapat irányításához, vezetéséhez, a kollégákkal való jó együttműködéshez, valamint további hasznos kapcsolatok kiépítéséhez. Az EQ nagy szerepet játszik a vezetői skilllek között (Haddon, 1999).

Az emberi interakciók nagy részét a ma már szinte minden munkavállaló számára nélkülözhetetlen EQ irányítja (Haddon, 1999). A magas EQ-szintű vezetés elősegíti a jobb vállalati kultúrát, ami elégedettebb munkatársakat, jobb tehermegterhelést és átfogóbb együttműködést eredményezhet.

A munkahelyi jó teljesítmény a hard és soft skillek megfelelő kombinációjából eredeztethető. A Harvard Egyetem egyik kutatása szerint^[2] a munkahelyi sikerek 85%-a köszönhető soft skillek-nek, míg csupán tizenöt százaléka a hard skillek-nek. A LinkedIn Global Talent Trends 2019 jelentése szerint^[3] a szakértők 92%-a gondolja azt, hogy a puha képességek ugyanolyan fontosak vagy még fontosabbak is, mint a kemény képességek. A szakértők 89%-a azt állította, hogy ha egy újonnan felvett munkavállaló mégsem váltja be a hozzá fűzött reményeket, akkor az azért van, mert a szükséges és kritikus soft képességeknek nincs, vagy nem megfelelően van birtokában.

Kárpáti Daróczy Judit PhD értekezésében (2014) a gazdasági felsőfokú nem diplomát adó szakképzést mutatta be. A szerző úgy véli, hogy a hallgatók által fontosnak gondolt és a munkaadók részéről elvárt kompetenciák közül az alábbiak estében van eltérés: probléma-megoldási készség, szaktudás gyakorlati alkalmazása, kommunikációs képesség, idegen nyelv ismerete, szervezési készség, stressztűrő képesség, elemző készség, analitikus szemlélet, rugalmasság, más emberek motiválásának képessége. Vizsgálati eredményei azt mutatták, hogy a hallgatók fontosabb munkáltatói elvárásnak gondolják az adott kompetenciákat, mint amennyire azokat a munkáltatók ténylegesen fontosnak ítélik meg. A vállalatok a gazdasági végzettségű, felsőoktatásból kikerült tanulók esetében elsősorban a megbízhatóságot, a precizitást, a szaktudás gyakorlati alkalmazását, az önállóságot, a problémamegoldást, a terhelhetőséget és a munkabírást követelik meg. Továbbá, olyan naprakész kompetenciákkal rendelkező dolgozókat keresnek, akik a kreativitásukkal és a problémamegoldó képességükkel additív értéket tudnak nyújtani a vállalkozásnak. Tény, hogy jelentős eltérés van a hallgatók által vélt munkaadói elvárások és a valós munkaadói elvárások között (Horváth-Csikós, 2020).

„A pályakezdők helyzete nem irigylésre méltó a munkaerőpiacon. Esélyeiket nagyban gyengíti az a tény, hogy jellemzően azoknak az ismereteknek a hiányában vagy szűkében vannak, amelyek jellemzően elvárásként jelentkeznek a foglalkoztatók részéről. A folyamatos kompetencia és tudásfejlesztés erőteljes elvárása a munkaerőpiacnak. A fiatalok egyik versenytényezője az lehet, hogy jobban, gyorsabban, rugalmasabban tudnak megújulni. A LLL (life-long learning) koncepciójában lehetőség nyílik arra, frissítsék, újítsák készségeiket, tudásukat, hiszen egy megszerzett felsőfokú végzettség nem jelent biztos munkát, megélhetést a munkaerőpiacon. Természetesen felvetődik a kérdés, hogy a diákok az iskolapadból hozott hiányosságaik, így a munkahelyi tapasztalat, a nem aktív nyelvtudás, kérdés, hogy mennyire tudják befolyásolni a munkáltatók foglalkoztatási döntéseit. Ebben szerepet játszhat az úgynevezett alulértékelési tendencia, és az iskolai élmények befolyása, amely során a saját maguk megítélésénél az isko-

[2] <https://www.nationalskills.org/the-soft-skills-disconnect/>

[3] <https://business.linkedin.com/talent-solutions/blog/recruiting-strategy/2019/soft-skills-are-hard-to-assess-but-these-6-steps-can-help>

lai érdemjegyekből indulnak ki (Czeglédi-Juhász, 2014). Emellett az oktatási idő kitolódásával a fiatalok pályaérettsége is változott. Az oktatás és a gyakorlat összehangoltabb együttműködésére lenne szükség ahhoz, hogy az aktuális piaci igényeknek megfelelő kompetenciákkal rendelkező munkavállalók jelenjenek meg a munkaerőpiacon.” (Horváth-Csikós, 2020, 21)

A felsőoktatásban használt tréninget a gyakorlatorientált képzési formák egyikéként alkalmazzák, hisz olyan készségeket és kompetenciákat képes fejleszteni, melyek ismerete és használata elengedhetetlen a jelenlegi magyar munkaerőpiacon. A mintatréning (Kurucz-Magyar-Stifter, 2018) egy kiscsoportos fejlesztő módszer, amely játékos, élményszerű oktatást valósít meg adott célok és kompetenciák fejlesztése mentén. „A koncepció ilyen módon hatékony, és az eredmények megerősítik, hogy akár némi testreszabás után, állandó eleme legyen a felsőoktatásnak, különösen a gazdálkodástudomány menedzsmentképzési területein.” (Kurucz-Magyar-Stifter, 2018, 133) „A gamifikációt mint stratégiát elsőként a humán- és marketingmenedzsment alkalmazta annak érdekében, hogy motiválttá és elkötelezetté tegye nemcsak az alkalmazottjait, hanem a fogyasztóit is, saját piaca irányába (Zichermann-Linder, 2013). Az oktatási intézmények csak néhány éve kezdték el felfedezni a gamifikációban rejlő ösztönző lehetőségeket”, így egyre szélesebb lehetőségek nyílnak meg az oktatók előtt annak érdekében, hogy óráikat színesebbé, élménydúsabbá tegyék (Csikósné, 2019, 25).

2. A KUTATÁS BEMUTATÁSA

2.1. KUTATÁSI MÓDSZERTAN

A Közép-Magyarország régió legnagyobb egyetemén tanuló egyetemi polgárok vettek részt abban a felmérésünkben 2020-ban, amely során arról kérdeztük meg őket, hogy miképpen érzékelik, hogy a munkáltatók milyen soft és hard skilleket várnak el tőlük, miután végeztek az egyetemen. A tanulmányban ennek a felmérésnek az a része kerül bemutatásra, amiben a válaszadók a szükséges skilleket értékelik. Habár a mintagyűjtési eljárás miatt sem tekinthető a vizsgált csoport reprezentatívnak, ám úgy véljük, hogy az eredmények egy képet adhatnak a Közép-Magyarország régió egyik domináns oktatási intézményében tanuló polgárainak véleményéről, és közvetetten következési lehetőséget adnak a munkáltatói elvárásokról.

A vizsgálatot a közösségi oldalak és az oktatók bevonásával végeztük el. A próbakérdés alkalmazásával a kutatásban résztvevők nem kérték a kérdések módosítását. Elsősorban a közösségi oldalakon osztottuk meg a kitöltőkkel a kérdőívet, akik tovább küldték azt. A beérkezett kérdőívek 99%-ban kiértékelhetők voltak.

A kérdőív zárt és nyitott kérdésekből állt. A 28 kérdésből egy volt nyitott, a többi zártként vettek vszerepelt. A kérdőívet három funkcionális kérdéscsoportra lehetett osztani. Az elsőben a minta specifikálására vonatkozó kérdések voltak (alapvetően demográfiai kérdések). Így többek között rákérdeztünk: a lakóhelyre, az életkorra, a legmagasabb iskolai végzettségre, a családi állapotra, és a munkatapasztalatra. A második csoport a soft skill értelmezését tárgyalta: a soft skill kifejezés ismeretét, a kitöltők soft skilljének az értékelését, a munkáltatói elvárásokat a soft skillel kapcsolatban. Az utolsó kérdések a soft skillek munkaerőpiaci szerepét vizsgálták. Azaz, milyen értéket képviselnek a munkaerőpiacon, mik lehetnek az elsajátítás eszközei, és a fejlesztés lehetőségei. A kérdéseket alapvetően metrikus és nominális változókon mértük.

A kérdőív elemzésére a szerzők az SPSS 25-ös statisztikai programot, és az SPSS AMOS 27-es verzióját használták. A következő statisztikai módszerekkel történtek a kiértékelések: egy- és többváltozós módszerek, gyakoriság, átlag, szórás, faktoranalízis, korrelációs vizsgálatok, ANOVA és SEM modell.

Összesen 500 darab kitöltést tudtunk értékelni, a mintára az alábbiak jellemzők (1. táblázat).

1. táblázat: A minta jellemzői, n=500 fő

Table 1 Characteristics of the sample, n=500 people

Nem	31,4% férfi 68,6% nő
Életkor	Átlagos életkor: 28,48 év
Jelenlegi lakhelye	21,6% Észak-Magyarország 2,8 % Észak-Alföld 7,8 % Dél-Alföld 44,4% Közép-Magyarország 7,0% Közép-Dunántúl 6,2% Nyugat-Dunántúl 10,2% Dél-Dunántúl
Lakóhely	34,2% Budapest 41% Város 24,8% Falu
Legmagasabb iskolai végzettség	49% Még érettségi 50,6% Diploma 0,4% PhD fokozat
Munkatapasztalat	16% Még nincs 0-5 év 45,6% 0-5 év 13,4% 6-10 év 13,6% 11-20 év 10,4% 21-nél több

Forrás: Kérdőíves kutatás alapján saját szerkesztés

A specifikációból látható, hogy a megkérdezettek több mint a fele már rendelkezett diplomával a kérdőív kitöltése során. A diplomások 49,4%-a a Közép-Magyarország régióból származott, és városban lakott (41,4%).

Azok közül, akiknek nincs munkatapasztalatuk, legnagyobb arányban az érettségizettek közül kerültek ki (86,3%). A minden ötödik falun élő megkérdezett nem rendelkezett munkával még sohasem, míg ez az arány a budapestiek esetében: minden tizedik válaszadó nem tudott még munkaviszonyt felmutatni.

2.2. A KUTATÁS EREDMÉNYEI

A kutatás rákérdezett arra, hogy a megkérdezettek tisztában vannak-e azzal, hogy mit jelent a soft skill fogalma. A válaszadók 34,4%-a igennel válaszolt, 35%-uk nemmel, míg a 30,6%-uk csak részben ismerte a fogalmat. A lakóhely és a fogalom ismerete szerint szignifikáns összefüggést találtunk (Khi-négyzet próba: 21,028 df: 4 szign.: ,000 $p < ,05$). Míg például a budapestiek 22,8%-a nem ismerte a soft skillt, addig ez az arány a városokban élők 41,5%-át, és a falun lakók 41,1%-át tette ki. A nemek alapján ilyen különbséget nem lehetett találni, ám a munkahelyi tapasztalat szerint igen. Így azon megkérdezettek, akik még nem dolgoztak sohasem, 9,4%-uk nem hallotta a fogalmat, azoknak, akik már több mint 5 éve jelen vannak a munkaerőpiacon, átlagosan 3%-uknak okozott gondot a definíció (Khi-négyzet próba: 50,636 df: 8 szign.: ,000 $p < ,05$).

A kérdőív kitért arra is, hogy milyen elvárásaik vannak a munkáltatóknak a munkavállalókkal szemben, melyek azok a képességek, amelyeket elvárnak a jelentkezőktől. Az adott tulajdonságokat a fontosságuk alapján kellett értékelniük a kutatásban résztvevőknek. Az egyes az egyáltalán nem fontosat, míg az ötös a nagyon fontosat jelentette az ötfokozatú Likert-skálán. A válaszolók által megadott értékelések alapján az adott válaszok szórását és átlagát lehet megtekinteni a 2. táblázatban.

A táblázat azt mutatja, hogy a nyelvismeret és az informatikai ismeret, a problémamegoldó képesség még mindig a legfontosabb szempontoknak tekinthetők a munkavállalók felvételének esetében. Ugyanakkor a soft skilltek is egyre inkább megjelennek a felvételi követelmények között, és ezek a képességek jelentős igényként azonosíthatóak a munkáltatói oldalon. Bár az is tény, hogy ezeknél a képességeknél a szórások igen magas értéke azt mutatja, hogy az adott minta nem volt homogén a vizsgált képesség értékelése szempontjából.

2. táblázat: A munkáltatók elvárása a jelentkezőktől, n=500 fő

Table 2 What employers expect from candidates, n=500 people

Képességek	Átlag	Szórás
Vezetői képességek (I9)	2,83	0,972
Vállalkozói készségek (I10)	2,91	1,111
Érzelmi intelligencia (I3)	3,04	1,148
Empátia (I2)	3,15	1,162
Kritikus gondolkodás (I8)	3,40	0,999
Etikai és erkölcsi képességek (I1)	3,59	1,137
Tervezési és szervezési készségek (I6)	3,79	0,915
Szakmai ismeret	3,95	0,830
Időmenedzsment készségek (I7)	4,01	0,913
Stresszhelyzetek és konfliktusok kezelésének képesség (I4)	4,12	0,923
Informatikai ismeretek	4,15	0,729
Nyelvismeret	4,21	0,777
Problémamegoldó képesség (I5)	4,32	0,806

Forrás: Kérdőíves kutatás alapján saját szerkesztés

Jelölések magyarázata: I1 Etikai és erkölcsi képességek, I2 Empátia, I3 Érzelmi intelligencia, I4 Stresszhelyzetek és konfliktusok kezelésének képesség, I5 Problémamegoldó képesség, I6 Tervezési és szervezési készségek, I7 Időmenedzsment készségek, I8 Kritikus gondolkodás, I9 Vezetői képességek, I10 Vállalkozói készségek (változóknál látható betűjelzés később az 1. ábrán jelzi és megfelelteti a skilleket)

A további elemzések céljából az adott skilleket faktorokba tömörítettük. A kimondottan hard skillek-nek számító szakmai ismeretet, informatikai ismeretet és a nyelvismeretet nem vizsgáltuk a faktorképzés során, a többi változót azonban faktorokba rendeltük. Valamennyi képesség változó alkalmas volt a faktorképzésre. A KMO Barlett-teszt értéke: ,839 köz. Khi-négyzet: 1857,283 df 45, szign.: ,000. A rotálás Varimax-módszerrel történt és a magyarázott hányad 66,676% volt.

A 3. táblázatban az adott faktorokat, faktorsúlyokat, valamint a Cronbach Alpha értékeit foglaltuk össze.

3. táblázat: A munkáltatói követelmények faktoranalízise (faktorsúly, Cronbach Alpha), n=500 fő

Table 3 Factor analysis of employer requirements (factor weight, Cronbach Alpha) n=500 people

	1. faktor Érzelmi	2. faktor Operatív	3. faktor Leader
Empátia	0,845		
Érzelmi intelligencia	0,797		
Etikai és erkölcsi képességek	0,784		
Cronbach Alpha	,768		
Időmenedzsment készségek		0,741	
Tervezési és szervezési készségek		0,738	
Problémamegoldó képesség		0,693	
Stresszhelyzetek és konfliktusok kezelésének képesség		0,632	
Cronbach Alpha		,822	
Vállalkozói készségek			0,864
Vezetői képességek			0,858
Kritikus gondolkodás			0,588
Cronbach Alpha			,704

Forrás: Kérdőíves kutatás alapján saját szerkesztés

Az eredmények alapján három faktort lehetett elhatárolni: az operatív, az érzelmi és a leader faktorokat. A Cronbach Alpha mindhárom faktor esetében elfogadható értéket mutatott.

Megvizsgáltuk, hogy az adott faktorok megítélésében mennyire játszik az szerepet, hogy kinek, milyen munkatapasztalata van. Az operatív faktor esetében voltak szignifikánsan eltérő véleményen a válaszadók. Az ANOVA vizsgálatból az látszódott, hogy minél inkább hosszabb ideje van valaki a munkaerőpiacon aktív állományban, annál inkább úgy érzi, hogy ezt a faktort a munkáltatók fontosnak ítélik meg (F: 3, 573 df: 4 szign.: .007 p<0,05). A másik két faktor fontoságának megítélését a munkában eltöltött idő nem befolyásolta.

A soft skill értelmezhetőségével kapcsolatosan pontosan az érzelmi faktor jelentőségének az értékelésben vélekedtek másképpen a válaszadók. Azok, akik csak részben voltak tisztában a fogalommal, ők az érzelmi faktort igen fontosnak tartották (F: 3,857 df: 2 szign.: 0,022 p<0,05).

A további vizsgálatok céljából az SPSS AMOS 27 programot használtuk, hogy az általunk felállított modellt teszteljük. A SEM (Structural Equation Modelling) lényege, hogy megvizsgáljunk egy, vagy több exogén változó (független) és egy

vagy több endogén (függő) változó kapcsolatát. Az endogén változókra az exogén változók közvetlen és közvetett hatással vannak. Az EFA (Exploratory Factor Analysis) és a CFA (Confirmatory Factor Analysis) vizsgálatok célja, hogy a vizsgált és a látens változók közötti összefüggéseket elemezzék. A EFA akkor használatos, ha a vizsgált és a látens változók között a kapcsolat nem ismert. A CFA-t akkor célszerű alkalmazni, ha a kutatónak van már ismerete a látens változó struktúrával kapcsolatban. Az útmodell elemzés a kapcsolatok vizuális megjelenítése a változók között.

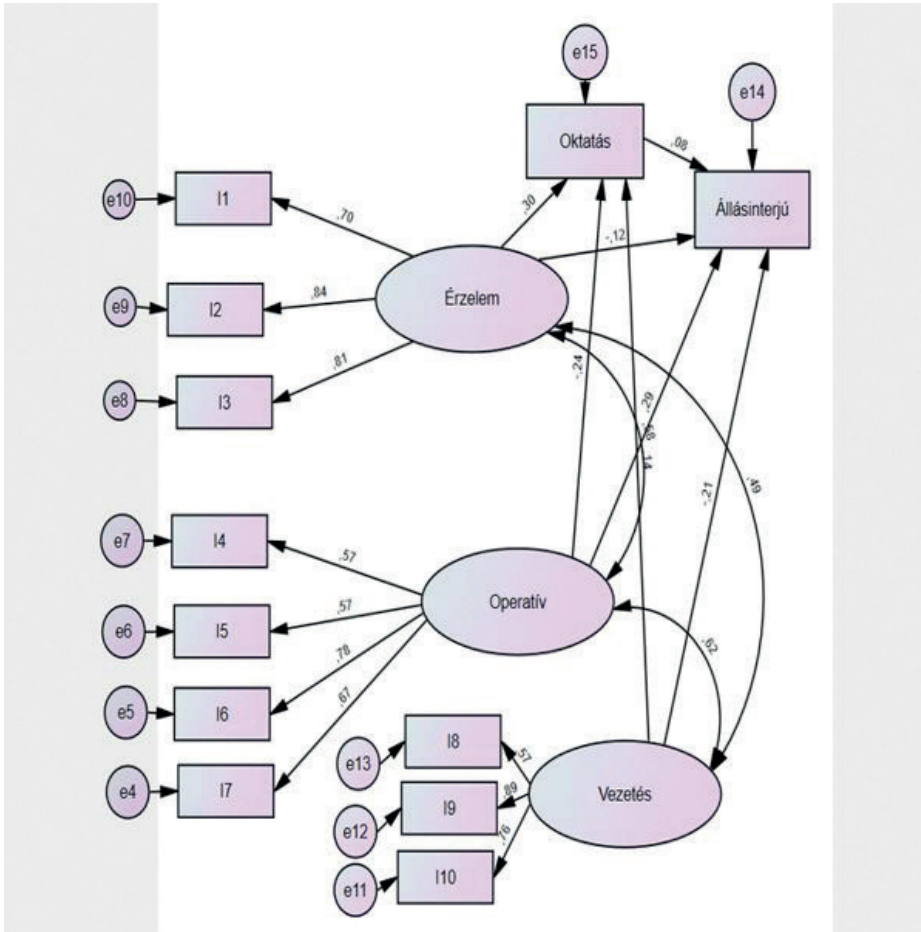
Az elemzés során felmerült a kérdés, hogy a munkaerőpiacon elvárt skillek: az érzelem, az operatív munka és a vezetés, milyen kapcsolatban vannak egymással, és hogy ezeket a skilleket tanulhatják-e a hallgatók az iskolákban, illetve mennyire kerülnek napvilágra az egyes állásinterjúkon.

A vizsgált faktorok és változók által alkotott modellt az SPSS AMOS 27-es verzióval alkottuk meg. Az 1. ábrán a látens és vizsgált változók mellett az egyes nyilak az egyik változó hatását mutatja a másikra, illetve az oda-vissza nyilak szimbolizálják a kovarianciát, avagy korrelációt a változók között. A hibaváltozókat az ábrán karikával jelöltük. Ezek azok a tényezők, amiket a vizsgálat során figyelmen kívül hagytunk, de hatásuk van a változókra.

A megalkotott modell megfelelőségét számos kritériummal ellenőriztük. Az első vizsgálati mérőszámok az „abszolút modell fittséget” igazolják: a Khi-négyzet szignifikáns volt ((500)164,461, df: 46, p: ,00). Ez azonban nem elég ahhoz, hogy a modell megfelelőségét elutasítsuk. A 200 fő feletti mintaszám után a Khi-négyzet szignifikanciája erőteljesebben mutat 0 értéket. További mérőszámok vizsgálatára volt tehát szükség. Így például az RMSEA (Root Mean Square Error Approximation) érték: ,072, aminek jellemzően 0,08 alatti értéknek kell lennie. A harmadik ilyen mutató a GFI (Goodness of Fit Index), amely 0,9-nél magasabb érték esetén elfogadható. A modellben az érték ,948, tehát megfelelő. Az Incremental Model Fit (járulékos modell megfelelőség) kapcsán négy indexet ellenőriztünk: AGFI, CFI, NFI, TLI, amelyek értéke 0,9 felett jónak tekinthető. A modellben az AGFI: ,948, a CFI: ,937, az NFI: ,915, a TLI: ,909, azaz, ezeknek az indexeknek is megfelelő volt az értékük. Parsimonius Fit esetében a Khi négyzet/df- érték 3,575, amely kisebb, mint 5-ös küszöbérték, tehát ez alapján is megfelelő a modell. Ezek alapján megfelelőnek ítéltük a modellt. Az 1. ábra a megalkotott modellt mutatja.

1. ábra: Az elvárt soft skillek, valamint megjelenésük az oktatásban és az állásinterjúkon (standardizált értékek)

Figure 1 Expected soft skills and how they appear in education and job interviews (standardised values)



Forrás: Saját szerkesztés

A jelölések magyarázata: I1 Etikai és erkölcsi képességek, I2 Empátia, I3 Érzelmi intelligencia, I4 Stresszhelyzetek és konfliktusok kezelésének képesség, I5 Problémamegoldó képesség, I6 Tervezési és szervezési készségek, I7 Időmenedzsmnt készségek, I8 Kritikus gondolkodás, I9 Vezetői képességek, I10 Vállalkozói készségek

Az ábrán látható a három faktor: az érzelem, az operatív képességek és a vezetés, valamint az oktatás és az állásinterjú változók kapcsolati rendszere, valamint a hibaváltozók. Az egyes faktorokat alkotó változók betűjeleinek elnevezése a 2.

táblázatban található, azaz, hogy melyik változót melyik betű szimbolizálja. A 4. táblázat a standardizált és nem standardizált regressziós súlyokat foglalja össze.

4. táblázat Regressziós eredmények (p=0,05), n=500 fő

Table 4 Regression results (p=0.05), n=500 people

			Nem standardizált				Standardizált
			Estimate	S.E.	C.R.	P	Estimate
Oktatás	<---	Érzelem	0,306	0,067	4,561	***	0,302
Oktatás	<---	Operatív	-0,36	0,123	-2,922	0,003	-0,236
Oktatás	<---	Vezetés	0,159	0,076	2,097	0,036	0,144
I3	<---	Érzelem	1				0,805
I2	<---	Érzelem	1,054	0,06	17,597	***	0,838
I1	<---	Érzelem	0,86	0,056	15,333	***	0,699
I7	<---	Operatív	1				0,673
I6	<---	Operatív	1,158	0,088	13,203	***	0,777
I5	<---	Operatív	0,748	0,07	10,625	***	0,57
I4	<---	Operatív	0,852	0,081	10,572	***	0,566
I10	<---	Vezetés	1				0,76
I9	<---	Vezetés	1,022	0,063	16,114	***	0,888
I8	<---	Vezetés	0,668	0,056	11,961	***	0,566
Állásinterjú	<---	Vezetés	-0,206	0,069	-3,008	0,003	-0,213
Állásinterjú	<---	Operatív	0,385	0,113	3,41	***	0,289
Állásinterjú	<---	Érzelem	-0,102	0,061	-1,667	0,095	-0,116
Állásinterjú	<---	Oktatás	0,066	0,041	1,586	0,113	0,075

Forrás: Kérdőíves kutatás alapján saját szerkesztés

A táblázat alapján elmondható, hogy az érzelmi intelligenciát nem vizsgálják, illetve nem tudják vizsgálni igazán az állásinterjúk során. A megkérdezettek úgy vélik, hogy az oktatás során megszerzett ilyen skillek kevésbé kerülnek elő egy felvételi beszélgetésen. Ugyanakkor az is látható az eredményekből, hogy az érzelmi intelligencia fejlesztése előtérbe kerül a hallgatók oktatása során, sokkal inkább, mint a vezetési, valamint az operatív skillek erősítése. Ez azt is sugallja, hogy a gyakorlatorientált képzésre a válaszadók szerint is sokkal nagyobb hangsúlyt kellene fektetni az oktatási intézményeknek. Ez nem csak a munkavállalói, hallgatói oldalról jelentkezik, mint igény, hanem munkáltatói oldalról is megjelenik, mint szerves elvárás a mostani vizsgálati eredmények alapján. Az állásinterjúk után viszonylag kevés lehetősége van a HR-nek a jelentkezők megismerésére alapvetően a jelentkezők operatív skilljeinek a megfelelőségét tudják szűkkörűen

felmérni. A vezetési képességek inkább majd a későbbi gyakorlatban lesz fontos szerepük. Ezért is fontos, hogy minél inkább ennek a képességnek a fejlesztésére is odafigyeljenek a képző intézetek, hiszen a cél a hallgatók tartós munkavállalói foglalkoztatásának a megalapozása. A táblázatban láthatóak a látens változók közötti korrelációs értékek is, amely minden esetben szignifikánsak voltak. Különösen erős a hatás a vezetési és az operatív skillek között (0,617) és az operatív és az érzelmi skillek esetében (0,578).

Összességében tehát megállapítható volt, hogy a soft skillek megítélése nemcsak a munkavállalói, de a munkáltatói oldalon is erősödik. Az intézményi oktatásban e tekintetben a válaszadók véleménye alapján még akad tennivaló, különösen az operatív soft skillek erősítésének a tekintetében. A munkáltatói oldalon pedig a HR-nek kifinomultabb eszközökkel kell vizsgálnia a jelentkezők ezen soft skill potenciálját, hogy az adott pozícióra pályázó ne csak a rövid távon, a felvételi időtartamára, de hosszú távon is beváltsa a vállalatok hozzá fűzött reményeit és céljait.

3. ÖSSZEGRZÉS

A kutatás célja a munkavállalókkal szemben támasztott soft skillek-vel kapcsolatos követelmények megismerése volt. A kutatás eredménye rámutatott, hogy egyes soft skillek erősebb elvárásként jelentkeznek, mint a hard skillek. Míg a szakmai ismeret viszonylag szilárd követelményként mutatkozik, a rugalmasság, a kommunikáció és a csapatmunkában történő aktív részvétel még erősebb kívánalomként jelentkezik a munkáltatók szemszögéből. Ezekből az eredményekből alapvetően az rajzolódott ki, hogy a soft és hard skillek-vel szembeni elvárások kevésbé függenek össze, és a munkavállalók úgy vélik, hogy a munkáltatók ezeket a képességeket nem rendszerszintű, egymással szorosan kapcsolatban álló skillek-ként értékelik. A vizsgálatok továbbá arra is rámutattak, hogy a diplomások szignifikánsan erősebb kritériumnak érzik a vezetés működését biztosító képességeket, a kommunikációt támogató skilleket, és a szervezeti tudásanyagot támogató képességeket, mint az érettségivel rendelkezők.

Az eredményeket értékelve azonban azt mondhatjuk, hogy többségében a nem, az életkor és az iskolai végzettség befolyásolja a soft és hard skilleket. A vizsgálat jól alátámasztotta, hogy fontos szerep jut az egyetemi oktatásba integrált soft skilleket fejlesztő kurzusoknak, melyek nagyban hozzájárulhatnak a munkaerőpiacra belépő egyetemisták soft készségeinek fejlesztéséhez. E célból indult a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetemen egy kurzus, melynek célja a jelenlegi munkaerőpiacon megkövetelt soft skillek megismeretése a hallgatókkal, illetve azon skillek fejlesztése. Az előadás és a gyakorlat angol nyelvű. Külföldi és magyar hallgatók egyaránt felvehetik a tárgyat, ezzel máris a csapatban működés, az együtt gondolkodás, az elfogadás, a tolerancia, az empátia készségeit is élesben gyakorolhatják.

A kutatás eredménye is megerősítette, hogy a nyelvismeret és az informatikai ismeret még mindig az egyik legfontosabb szempont a munkavállalók felvételének esetében. Ugyanakkor a soft skillek is egyre inkább megjelennek a felvételi követelmények között, és ezek a képességek jelentős igényként azonosíthatóak a munkáltatói oldalon. Az eredmények alapján az érzelmi intelligencia fejlesztése előtérbe kerül a hallgatók oktatása során, sokkal inkább, mint a vezetési, valamint az operatív skillek erősítése. Ez azt is sugallja, hogy a gyakorlatorientált képzésre a válaszadók szerint is sokkal nagyobb hangsúlyt kellene fektetni az oktatási intézményeknek.

A vizsgálat folytatásaként a munkáltatói oldalt is megkérdezzük majd, hogy az ő elvárásai és a tapasztalataik mennyire csengenek egybe a dolgozói elvárásokkal és a munkavállalók magukról alkotott képével.

KÖSZÖNETNYILVÁNÍTÁS

„Az Innovációs és Technológiai Minisztérium ÚNKP-20-4 kódszámú Új Nemzeti Kiválóság Programjának a Nemzeti Kutatási, Fejlesztési és Innovációs Alapból finanszírozott szakmai támogatásával készült.”



IRODALOMJEGYZÉK

- Bruce, T. (2015) *Bridging the soft skills gap: How to teach the soft skills basics to Today's Young Talent*. Wiley.
- Csikósné Maczó E. (2019) A gamifikáció felsőoktatási alkalmazásának lehetőségei. *Képzés és Gyakorlat*, 17, 3–4, 23–32.
- Czeglédi Cs.–Juhász T. (2014) A pályakezdők munkaerőpiaci megfelelése a pályakezdekők szemszögéből. *Taylor: gazdálkodás- és szervezéstudományi folyóirat*, 6, 3–4, 91–97.
- Greene, J. O.–Burlison, R. B. (2003) *Handbook of Communication and Social Interactions Skills*. Purdue University. Lawrence Erlbaum Associates, Mahwah, New Jersey Mas.
- Haddon, P. F. (1999) *Mastering Personal and Interpersonal Skills*. Thorogood Ltd, London.
- Halász G. (2013) Élethosszig tartó tanulás: 21. századi paradigma vagy múltó divat? In: Kraiciné Szokoly M.–Pápai A.–Perjés I. (szerk.): *Európai léptékkal Az élethosszig tartó tanulás*. ELTE Eötvös Kiadó. 1–156.
- Horváth-Csikós G. (2020) *A nyelvtudás mint sikertényező a magyar munkaerőpiacon*. Doktori értekezés. Szent István Egyetem, Gödöllő.
- Kárpátiné Daróczy J. (2014) *A kompetencia hatalom? Mit ér a gazdasági felsőfokú képzés, ha nem ad diplomát?* Doktori értekezés. Pannon Egyetem, Veszprém.

- Kurucz A.-Magyar-Stifter V. (2018) Mint(h)atréning, a felsőoktatás fenegyereke – koncepció és teszt bemutatása? *Képzés és Gyakorlat*, 16, 2, 127–136.
- Tribble, L. S. (2020) *The importance of soft skills in the workplace as perceived by community college instructors and industries*. Doctoral dissertation. Mississippi State University.
- Zichermann, G.-Linder, J. (2013) *Gamification – Az üzleti játékok forradalmasítása*. Z-Press Kiadó, Miskolc.

INTERNETES FORRÁSOK:

- <https://business.linkedin.com/talent-solutions/resources/talent-strategy/global-talent-trends-2019>
- <https://www.nationalsoftskills.org/the-soft-skills-disconnect/>
- <https://www.wsj.com/articles/employers-find-soft-skills-like-critical-thinking-in-short-supply-1472549400>