

JANCSÁK CSABA

**AZ ELŐSZAKKÉPZÉS FELÉ?
– „AZ EGYETEM CSAK ALAPOKAT
ADJON, A SZAKMAI SPECIALIZÁCIÓT
MI MEGOLDJUK.”**

**(MUNKAERŐ-PIACI SZEREPLŐK
VISSZAJELZÉSEI A MOBILALKALMAZÁS-
FEJLESZTÉS EGYETEMI OKTATÁSÁVAL
KAPCSOLATBAN)**

Bevezetés

Régi igazság, hogy a gazdasági fejlődésnek, illetve fellendülésnek egyik – természetesen nem kizárólagos, de talán legfontosabb – feltétele, hogy megfelelően képzett munkaerő vegyen részt a termelési folyamatokban (Hrubos 1995, Kozma 2004, Polónyi–Timár 2001). Kutatásunk³⁴ alapvető állítása az volt, hogy a munkaerőpiac és a felsőoktatás struktúráinak kongruenciájára van szükség (Clemens-Croome 2006, Csernovitz–Szegedi 2012, Jóna 2008, Kővári–Polónyi 2006, Polónyi 1996). Ez a megállapítás napjainkban már evidencia, azonban az a korábbi feltételezés, hogy a „piac láthatatlan keze” megoldja ezt, tévesnek bizonyult (Polónyi 2012, Reichert–Tauch 2003). A Bologna Folyamat által formált felsőoktatás esetében a legmélyebb kritikák éppen e dimenzióban fogalmazódnak meg, miszerint a munkapiacra való átmenet kérdése sekélyes módon jelenik meg a képzések tartalmi elemei között (Jancsák 2011, Kozma–Rébay 2008).

A munkaerő-piaci folyamatokat vizsgáló kutatások adatai szerint a felsőfokú képzésből és a felsőfokú szakképzésből kikerülő frissen vég-

³⁴ A kutatás az Új Széchenyi Terv keretében a TÁMOP-4.1.2.A/1-11/1 támogatásával „Kimenet orientált képzésfejlesztés a Dél-alföldi Régió szolgáltató egyetemén” című program részeként valósult meg (Kutatásvezető: Jancsák Csaba).

zett szakemberek a képességek/kompetenciák tekintetében nem minden tekintetben felelnek meg a munkáltatói elvárásoknak (Halász 2011, Halász 2012, Kiss 2010). „Felsőoktatásunk továbbra is erősen ismeret- és alig készség-centrikus, nem helyez elég súlyt a kimenet (learning outcomes) értékelésére és fejlesztésére.” (Bazsa 2009:15) Az Európa egészét foglalkoztató kérdésre született megoldási javaslatok egy része arra mutat, hogy egyre inkább össze kell kapcsolni a hallgatókat a munkahelyi részdíjs elhelyezésekkel vagy gyakornoksággal (Clemens-Croome 2006, Kiss 2010, Nielsen 2010).

A probléma komplexitására utal az is, hogy noha az oktatáspolitikai változások eredményeként egyre több fiatal számára biztosított a magasabb szintű képzettséghez jutás, a felsőoktatás változásainak következményei közül a legnagyobb kihívás éppen a képzettségek tartalmára nehezedik. Az egyetemek felsőoktatási szupermarketekként (Lukács 2004) vállalkozói szellemű intézmények piaci jellegű „konkurenciaharcában” – „termékek új fajtáinak” (Beck 2006), a modularizált tananyagoknak és a távoktatás kipróbálóként – arra eszmélnék rá, hogy az oktatás belső világa, tartalma jelentős mértékben átformálódik, és miközben új szolgáltatásokat kell kifejleszteniük (pl. multiple-choice tesztek, power-pointos prezentációkat, élményszerű egyetemet, avagy internetes képzéseket), mindennek az az eredménye, hogy „létrehozzák és kiszolgálják a magasabb képzettség fogyasztói kultúráját” (Beck 2006: 70). Egyetértünk Kozma (2006) felismerésével abban, hogy a fenti trendek következményeként a 21. századi európai egyetem tartalmi átalakulása során a szakemberképzés részben kiszorul az alapképzésből, ugyanakkor az alapképzés egyre inkább skolarizálódik és, – amelynek következtében – „többé már nem a tudományos jelleg határozza meg a felsőoktatás arculatát” (Kozma 2006: 112). Az európai kutatások megállapították – mely megállapítást a hazai helyzetre is érvényesnek tartunk –, hogy miközben a magasabb végzettség követelményként jelenik meg a munkahelyi előmenetel szempontjából, ma már egy adott képzettségi szint nem garantálja – a korábbi generáció világában megszokotthoz hasonlatosan – a foglalkoztatásbéli és jövedelembeli nyereségeket (Stalder 2003: 18).

A felsőoktatási tanterveket egyre inkább a kompetenciák függvényében alakítják, és az aktorok gyakran így látják biztosítottnak azt, hogy a tudományos minőség és a munkaerő-piaci helyzetbe kerülés kompatibilis célokká váljanak a felsőoktatásban. Az oktatási minisztériumok és a rektori konferenciák információ-szolgáltatásaira épülő első két európai léptékű jelentés, az 1999-es és a 2001-es is leginkább ezt erősítette meg (Haug–Kirstein 1999, Haug–Tauch 2001). De a későbbi

összegző elemzések szerint a Bologna-folyamat szellemében történő tantervi reform során a legnagyobb kihívásnak az tűnik, hogy miképpen lehet igazságot tenni a kockázatvállalók között a diplomások munkaerő-piaci helyzetbe kerülésének és a felsőoktatás relevanciájának tekintetében, és mindezt anélkül, hogy kompromittálnának bizonyos hosszabb távú perspektívákat, amik jobban megfelelnek a felsőoktatási intézményeknek (Reichert–Tauch 2003, 2005; Crosier–Purser–Smidt 2007; Sursock–Smidt 2011). A tudományos színvonal minőségének megőrzése (sőt emelése), és a diplomások munkaerőpiacra való átmenetének kérdésköre a Bologna-folyamat két leggyakrabban emlegetett mozgatórugójának számítanak. (Az európai intézményvezetők 91%-a tartja alapvető fontosságúnak a diplomások munkaerő-piaci helyzetbe kerülésének kérdését a tantervek újragondolása szempontjából Reichert–Tauch 2003).

Ezen új kihívások (melyet a megszorítások Európájában egyre többen az egyetemek részéről a létért folyó küzdelemnek látnak) legfőbb következménye az hogy az egyetem klasszikus akadémiai vezetését felváltja a menedzser szempontú megközelítés, ennek következtében a döntések egy centrális (szűk, szakértőinek tekintett) erőterben születnek, amely már nem a kari tanácsokat, sem nem az egyetemi tanácsot/szenátust jelenti, de nem is az akadémiai-jellegű tudás- és presztízstőke forrásokkal való rendelkezéssel jellemezhető rektor-helyettesek körét, hanem a végrehajtás és az adminisztráció munkatársait, leginkább a pénzügyi, a gazdasági, a gazdálkodási, a stratégiai, a fejlesztési, a pályázati, a munkaügyi adminisztrációt, illetve az abból kiemelkedő (esetenként a fenntartó által kinevezett, nem az egyetemi polgárok által választott) irányítói kört (Vö. Estermann–Nokkala 2009; Estermann–Nokkala–Steinel 2011). Napjainkban azt láthatjuk, hogy a hagyományos értékteremtő funkció (ld. Newman 2001, Bär 2005, Némedi 2005:138-143; melyet Weber 1998:72 így ír le: „Az intellektuális becsületesség az egyetlen sajátos erény, amelyet neveléssel ki kell alakítani” [az egyetemnek – JCs.] mellett új szerepelvárásoknak kell megfelelni. E szempontból azt figyelhetjük meg, hogy egyre markánsabbá válik a törésvonal: az egyetemek feladata szempontjából a klasszikus műveltségismény, a hallgatók felé az értékátadási folyamatokat (és alap kutatásokat) hangsúlyozó szereplők (ld. Schlett 2004), illetve a vállalkozó egyetem innovációs funkcióját, a hallgatók felé kompetenciafejlesztést (és üzleti szempontból is értékes alkalmazott kutatásokat) hangsúlyozó szereplők (ld. Buzás 2007) között. Számunkra e két szemléletmód egyidejű jelenléte egyfajta érték-koegzisztenciaként jelenik meg, ami az egyetemek funkcióinak bővülésére (és nem egyfajta zéró-

összegű játszma-szerű átstrukturálódására) utal. Amikor másokhoz hasonlóan arra hívjuk fel a figyelmet, hogy a Római Katolikus Egyház, illetve a brit és az izlandi parlament mellett az emberi civilizáció legtartósabb, legállandóbb intézményeinek sorában az Egyetem intézménye következik, mert „az 1520 óta folyamatosan létező 85 intézmény között 70 egyetem van” (Kerr 1982:152, idézi Berdahl 1993:163, és Hrubos 1999:9), akkor arra is gondolunk, hogy az egyetemek „állandóságát” a hagyomány (megőrzése) és a modernitás (kihívásaira adott válaszok, változások) együttélése okozta. Véleményünk szerint a dilemma feloldását a tudás-transzlációs szemlélet jelentheti, egy fejlesztő szemlélet, amely egységes koncepcióban forraszthatja össze az alap- és felfedező kutatások eredményeit és az innovációs (akár ipari) felhasználást.

Vizsgálatunk tárgya szempontjából mindezt azért fontos megértenünk, mert – vélekedésünk szerint – a felsőoktatási intézmények (a felsőoktatási aktorok) számára új kihívásokat jelent az, hogy az egyetem egyes, a piaci elvárásokhoz közelíthető képzései esetében ez a kongruencia úgy valósuljon meg, hogy a piaci szereplőkkel együttműködésben történjen a fejlesztés, azaz a tananyagok, tantárgyi modulok kidolgozása és fejlesztése.

E tanulmányban bemutatott kutatásunk legfontosabb célja az volt, hogy információkat szerezzünk a szakemberképzés és a munkáltatók elképzeléseinek szorosabb összehangolásának (kongruenciájának) elősegítéséhez. A kutatás kérdései azt vizsgálták, milyen erényeket és hiányosságokat látnak a foglalkoztatók a pályakezdő szakemberek felkészültségében és milyen igényeket fogalmaznak meg a szakemberképzés irányában.

A kutatás során 552 munkaerő-piaci szereplővel³⁵ (munkaadóval) készítettünk kérdőíves adatfelvételt a Szegedi Tudományegyetemről kikerülő diplomások felé való elvárásaikról (munkavállalói kompetenciákról), további 79 cég képviselőjével az általános elvárásokon felüli szakmaspecifikus kompetenciákról, és további 24 személlyel (cégvezetővel, HR-essel, személy és munkaügyi kapcsolatokért felelős szakemberrel) specifikált interjút készítettünk. A kvantitatív adatok mellett az interjúk releváns, felhasznált részleteit kurziválással szerepeltetjük. A mobilalkalmazás-fejlesztési képzés esetében a szakmai specifikumok mélyebb megértése céljából közvetlen megkeresést folytattunk a kap-

³⁵ Kutatásunk keretei között a munkaerő-piaci szereplők kifejezést szűkített értelemben használjuk: cégek, vállalkozások képviselőit, tulajdonosait, vezető munkatársait értjük alatta.

csolatfeltáró kérdőív adatbázisa (N=552) és saját internetes adatbányászati eredményeként létrehozott adatbázisban szereplő 20 cég felé. Megkeresésünkre a következő 14 cég, 18 munkatársa adott pozitív választ. Az elemzésünkben ott, ahol nem a teljes mintára vonatkozóan, hanem specifikált adatokat használunk, ezen válaszadók összesített eredményeit közöljük.

1. táblázat
A specifikált kutatás alanyai

Cégnév	válaszadó	Beosztás, munkakör
Binga Kreatív Kommunikációs Ügynökség	Végvári Péter	operatív igazgató
Binga Kreatív Kommunikációs Ügynökség	Gonda Bence	ügyvezető
CAS Software Kft.	Belák Henriett	oktatási és képzési szakértő
Dorsum Zrt.	Perák József	középvezető
ENTRA-SYS Kft.	Koltai Attila	ügyvezető
HP Informatikai Kft.	Joó Bálint	HR manager
KÜRT Zrt.	Papp Attila	alelnök
Lufthansa Systems Hungaria Kft.	Hargitai Zsolt	középvezető
Magyar Telekom Zrt.	Kovács Balázs	HR manager támogató
Magyar Telekom Zrt.	Vetési Zsófia	HR manager
Magyar Telekom Zrt.	Újhelyi Ákos	HR vezető
Magyar Telekom Zrt.	Gosztola Ferenc	vezető fejlesztő
Microsoft Magyarország Kft.	Tóth Bálint	Academic Program Manager
Nokia Siemens Networks	Gyenes Péter	K+F üzleti kapcsolatok vezető
Pillér Kft.	Bondár Péter	középvezető
R&R Software Zrt.	Kovács Tibor	HR vezető
Siemens	Mágoriné Valkó Erika	HR manager
Strategon Zrt.	Wernsdörfer László	szoftverfejlesztési vezető

A mobilalkalmazás-fejlesztés modul a következő szakokhoz, képzésekhez kapcsolódik: Programozó, Szoftverfejlesztő, Általános rendszergazda, Hálózati informatikus, Műszaki informatikai mérnökasszisztens, Web-programozó. A képzés célja: Felsőfokú informatikai szakképzések olyan kiegészítése, amely a végzett hallgatókat alkalmassá teszi az informatika mobiltelefonokhoz kapcsolódó ágazataiban jelentkező alapvető szakfeladatainak ellátására.

A képzőhely munkaerőpiaccal való együttműködésről kialakított vélekedéséről oktatókkal készült interjú alapján azt állapítottuk meg, hogy az együttműködést elsősorban „*oktatási anyagok kialakításához való tanácsadásban*”, piaci „*tapasztalatok közlésében*” látják kialakítandónak, elmélyítendőnek és a *képzésfejlesztést* egyfajta „*eszmecsere*” folyamatában és eredményeként képzelik el. Az egyik vezető oktató jelezte azt is, hogy a szakemberképzés keretein belül „*motivációs előadások tartása*”, céges „*mintaprojektek bemutatása*” és „*a korszerű mobilalkalmazás-fejlesztőivel szemben támasztott munkáltatói elvárások*”-ról szóló információadás az, amit a munkaerő-piaci partnerektől várnak. Az együttműködés legszorosabb formája, egy közös *szendvicsképzés nem merült fel* még, ugyanakkor a cégek által hirdetett *gyakorlati programot magasra értékelik* a képzőhely munkatársai, és ilyen kialakításában való együttműködést szorgalmazzák is.

Munkaerő-piaci elvárások

Általános kompetenciák

Kutatásunk következő részében a munkaerő-piac általános munkavállalói kompetenciáit vizsgáltuk. Arra voltunk kíváncsiak, hogy a munkaerő-piaci szereplők a pályakezdőkkel kapcsolatban milyen elvárásokat fogalmaznak meg.

A munkaerőpiac által hatékonyan funkcionálni kívánó munkavállalók felé megfogalmazott követelményeket a következők szerint foglalják össze a kutatók (Clements–Croome 2006, Csernovitz–Szegedi 2012):

- gyors tanulás képessége
- információk szelektálásának képessége
- jó kérdésfeltevés
- helyzetfelismerő képesség
- alkalmazkodóképesség

Kutatásunk során mélyebb, és a mobilalkalmazás-fejlesztés modul kapcsolódó képzései szempontjából specifikusnak tekinthető ismereteket kívántunk szerezni e kérdésben.

Tekintettel arra, hogy a munkafeladatok egyre komplexebbé válásának vagyunk tanúi a legutóbbi évtizedben, az árnyaltabb elemzés végett 34 általános kompetenciát, készséget, képességet soroltunk fel és arra kértük a válaszadókat, hogy egy skála segítségével osztályozzák a saját cégük szempontjából.

552 válaszadó válaszai alapján egy rangsort alakítottunk ki. Adataink alapján a munkaerő-piac az ideális munkavállalótól leginkább a következőket várja el. (A teljes preferencia-sorrendet a mellékletben közöljük)

2. táblázat
A munkaerő-piaci szereplők általános elvárásai
(a lista 20 legfontosabb eleme)
 (Teljes minta, N=552)

1. Minőségi munkára törekvés
2. Megfelelő szakmai háttértudás
3. Munkával való azonosulás, munkához való hozzáállás
4. Önálló munkavégzésre való képesség
5. Precizitás
6. Szakmaszeretet
7. Felelősségvállalás
8. Jó munkabíró képesség (kitartás, agilitás, terhelhetőség, túlmunka vállalásának képessége, stressztűrés)
9. Kreativitás, problémamegoldó készség
10. Az adott munkakörhöz kapcsolódó speciális szakmai fortélyok ismerete
11. Lojalitás a munkahelyhez
12. A szakmai ismeretek alkalmazási készsége
13. Az új dolgok iránti fogékonyság
14. Átképezhetőség, tanulékonyság
15. Lényeglátás
16. Számítógépes ismeretek
17. Csapatmunka, munkatársakkal való együtt dolgozás képessége
18. Gyakorlatorientált szemlélet
19. Jó kommunikációs képességek
20. Döntéshozatali képesség

A datainkat úgy is elemeztük, hogy kialakítottuk azon cégek almintáját, amely cégek kérdőívünk kitöltésekor jelezték, hogy a profiljuk szerint kapcsolódnak a web-programozó képzéshez. Ezt tekintjük a munkaerő-piac által a web-programozó végzettségű munkavállalók felé megfogalmazható elvárásoknak. (4. táblázat) Itt a teljes mintához képest tanulságos azonosságokat és szemléletes különbségeket találtunk.

A munkaerő-piac általánosan és a szakhoz kapcsolódó profilú cégek is egyaránt hangsúlyozzák a munkavégzéssel kapcsolatos szakmai és minőségi elvárásokat (szakmai háttértudás, minőségi munkára törekvés, mun-

kával való azonosulás, munkához való hozzáállás, precizitás, önálló munkavégzésre való törekvés, szakmaszeretet, felelősség vállalás). Ezen elvárások mindegyike kötődik a felsőoktatás világához, részben mert ott konstruálódik meg (*szakmai háttértudás*), részben ott alapozódik meg (*minőségi munkára törekvés, önálló munkavégzésre való képesség, szakmai ismeretek alkalmazási készsége*) részben mert az attitűd-jellegűek ott alakulnak ki, illetve ott mélyülnek el (*szakmaszeretet, precizitás, munkához való hozzáállás, felelősségvállalás*). Kiemeljük azonban, hogy megjelenik itt az adott munkakörhöz kapcsolódó *speciális szakmai fortélyok* ismerte, illetve az *átképezhetőség és tanulékonyosság* mint elvárás. (Azt, hogy erről a speciális tudásról és a felsőoktatásnak ehhez való viszonyáról miképpen vélekednek a munkaerő-piaci szereplők, kutatásunk következő fejezetében, a munkaerő-piaci szereplőkkel készített interjúk alapján mutatjuk be.)

Az elvárások másik része a képzéshez kapcsolódó cégek esetében némileg eltérő mintázatot mutat. Természetes, hogy a *számítógépes ismeretek* e speciális preferencia-sorrendben előbbre kerülnek, mint általában – ez a szakma jellegéből adódó specifikum. Előbb helyezkedik el a sorrendben az *új dolgok iránti fogékonyság, és a lényeglátás*. Ugyancsak előbb helyezkedik el a *kreativitás és problémamegoldó képesség, illetve a gyakorlatorientált szemlélet*. A programozó végzettségű diplomások felé megfogalmazott legfontosabb általános elvárások körébe bekerült egy új elvárás is: az *alkalmazkodóképesség, flexibilitás*.

3. táblázat

A mobilalkalmazás-fejlesztéshez kapcsolódó profilú cégek általános elvárásai a szakról kikerülő diplomásokkal kapcsolatban (N=141)

1. Minőségi munkára törekvés
2. Megfelelő szakmai háttértudás
3. Munkával való azonosulás, munkához való hozzáállás
4. Precizitás
5. Önálló munkavégzésre való képesség
6. Felelősségvállalás
7. Az új dolgok iránti fogékonyság
8. Kreativitás, problémamegoldó készség
9. Jó munkabíró képesség (kitartás, agilitás, terhelhetőség, túlmunka vállalásának képessége, stressztűrés)
10. Szakmaszeretet

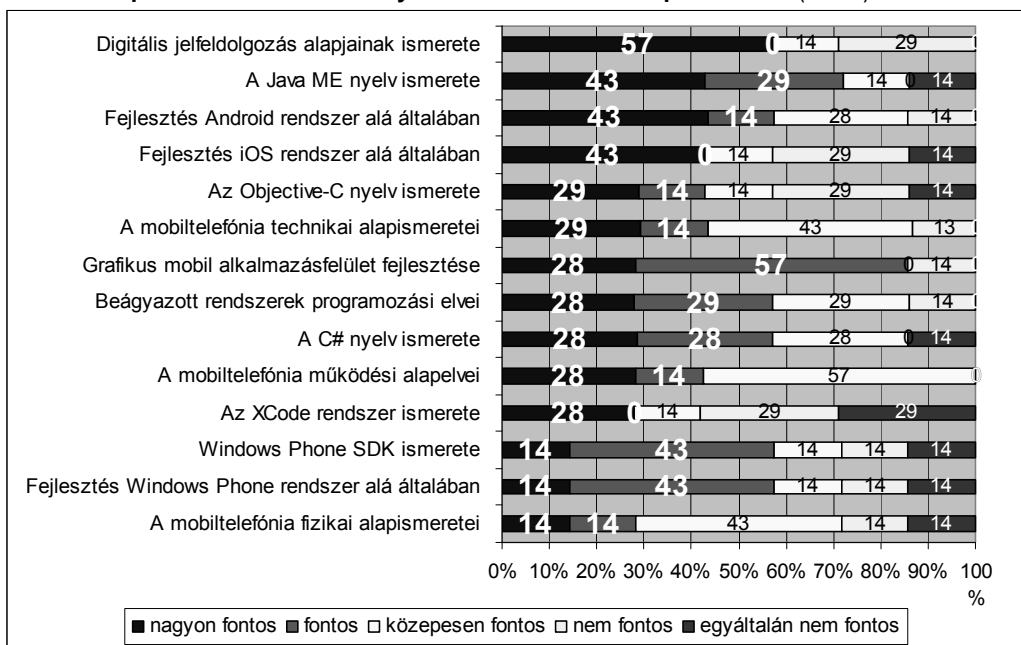
Szakmaspecifikus ismeretek

Kutatásunk e fázisában érdeklődésünk centrumában az állt, hogy a mobilalkalmazás-fejlesztés képzés esetében meg tudjuk fogalmazni a munkaerőpiac szakmaspecifikus elvárásait. Ennek két útját választottuk: egyfelől rövid online kérdőíves vizsgálatot folytattunk szoftverfejlesztéssel (is) foglalkozó cégek körében, másfelől pedig interjúkat készítettünk e területen működő szakemberekkel.

Kérdőívünk összeállításában közreműködtek a képzés oktatói; azt kértük tőlük, hogy a képzés céljának figyelembevételével fogalmazzák meg azokat a specifikumokat, melyeket véleményük szerint a mobilalkalmazás fejlesztéssel foglalkozó szakemberektől elvárhat a munkaerőpiac. A válaszok megoszlását az 1. ábra tartalmazza.

1. ábra

A mobilalkalmazás-fejlesztéshez kapcsolódó profilú cégek specifikus elvárásai az ilyen szakemberekkel kapcsolatban (N=14)



Kutatásunk e fázisában arra is figyelmet fordítottunk, hogy e kérdéscsoportnál lehetősége legyen a válaszadóknak, újabb elvárás megjelenítésére, ezért nyílt kérdésként is feltettük ezt. E kérdésre a következő további elvárások fogalmazódtak meg:

- webes technológiák, modelling módszertanok
- adatbázis-kezelés alapvető ismerete
- legalább 1 objektum orientált programnyelv ismerete
- legalább 1 adatbáziskezelő motor ismerete tervezési szinten is

Interjúink e kérdésben adalékokkal szolgálnak az általános háttértudás és feladat-speciális tudás kérdésében.

„Kellene az alapok, de a speciális ismeretek is elengedhetetlenek. A megszerzett tudást fontos, hogy elmélyülten ismerje és magas színvonalon tudja alkalmazni az ezen a területen dolgozni szándékozó fiatal.”

„Ahhoz, hogy egy Apple Iphone-ra egy HelloWorld alkalmazást megírjon valaki, nagyon gyakorlottnak és széles körben tájékozottnak kell lenni.”

„Az angol nyelv ismerete elengedhetetlen, idegen nyelv ismerete nélkül nem lehet ezt a szakterületet művelni.”

„Én ezt úgy csinálom, hogy megvizsgálom a diplomamunkáját, mi foglalkoztatta tanulmányai alatt, milyen színvonalon tudta megvalósítani a kutatott témát. Az érdeklődési köréből nagyon sok mindent le lehet szűrni, többek között, hogy alkalmas e arra munkakörre, amire jelentkezett. Szerencsés, ha már a tanulmányok alatt kiválaszt a hallgató magának egy olyan területet, ami őt igazán érdekli és megfelelő ambíciókkal felvértezve az ő érdeklődéséből később a munkaerőpiac, az adott cég ahol munkát fog kapni is tud profitálni.”

Interjúink során további információkat gyűjtöttünk arról, hogy milyen konkrét munkakör-specifikus elvárások fogalmazhatók meg. Ez alapján összeállítottunk három eltérő munkakörre vonatkozó speciális elvárásokat (4. táblázat).

4. táblázat

Három konkrét példa szakmaspecifikus kompetenciákra

Munkakör	iOS fejlesztő	NET Expert	webgrafikus
Feladat	MobiAccess 4.1 fejlesztői keretrendszer továbbfejlesztése iPhone platformon	NET alapú projektekben való részvétel	Alkalmazások felhasználói felületeinek tervezése, finomítása, alkalmazások létrehozása
Elvárások	Macintosh és iPhone platform ismerete	Informatikai és/vagy gazdasági felsőfokú végzettség	Középfokú szakirányú végzettség
	Objective C aktív ismerete és gyakorlati tapasztalata	Minimum 5 éves C# .NET fejlesztési tapasztalat	Adobe (Illustrator, Indesign, Photoshop, Acrobat) és MS Office (Word, Excel, PowerPoint) alapos ismerete (referenciamunkák bemutatása)
	Középfokú aktív angol nyelvtudás elsősorban írásban	Középszintű angol nyelvtudás	Erős informatikai érdeklődés
	folyamat és projekt-szemlélet	kreativitás	Tanulásvágy
	kreativitás	agilitás	Felsőfokú aktív angol nyelvtudás
	agilitás		kreativitás
	precizitás		precizitás
Előnyt jelent	Játék vagy mobilalkalmazás fejlesztés területén szerzett tapasztalat	SQL ismeret	2D és 3D grafikai tervezésben, web és marketing designban való jártasság
	C/C++ ismeretek	OLAP, MDX tapasztalat	HTML ismeret, webprogramozási tapasztalat
	Felsőfokú angol nyelvtudás		Mobil alkalmazás design tapasztalat

Elképzelések a felsőoktatással való együttműködésről

Kutatásunk következő szakaszában azt kívántuk feltárni, hogy a munkaerő-piaci szereplők, hogyan vélekednek a felsőoktatással való együttműködésről és, hogy a képzés szempontjából milyen konkrét együttműködési módokat tartanak hatékonynak, működőképesnek. Azt céloztuk meg, hogy a munkaerő-piacot általánosan leképező mintánk alkotta képet a mobilalkalmazás-fejlesztéssel kapcsolatos képzésekkel kialakítandó együttműködésekre is specifikálni tudjuk, ami azt is jelenti, hogy az általános jellegű eredményeket mélyfúrás-jellegű ismeretekkel is gazdagítjuk. Azt feltételeztük, hogy a piac ezen szegmense (a tevékenységek speciális jellemzői okán) másként vélekedik a felsőoktatással való együttműködésről, mint más profilú piaci szereplők. Kérdőívünkben e kérdésnek önálló kérdésblokkot szenteltünk és az egyes válaszadókat a felsorolt együttműködési lehetőségek értékelésére kértük. Ez alapján kialakíthatóvá vált a munkaerő-piaci szereplők preferencia-sorrendje. (5. táblázat)

5. táblázat

Együttműködés a felsőoktatással – a munkaerő-piaci szereplők preferencia-sorrendje (Teljes minta, N=552)

1. Gyakornokok fogadása
2. Gyakorlati órák tartása a felsőoktatásban
3. Üzemi körülmények megismertetése
4. Szakmai gyakorlat
5. Projektmunka részfeladatok elvégzése (a hallgatók által)
6. Tervezési feladatok elkészítése (a hallgatók által)
7. Együttműködés tudományos projektek megvalósításában
8. Hallgatók bevonása gyakorlati problémák megoldásába
9. Munkatársak bátorítása felsőfokú végzettség megszerzésére
10. Közös szendvicsképzés kidolgozása és indítása
11. Pályázati együttműködés
12. Munkahelyek részvétele a tananyagfejlesztésben
13. Munkahelyek részvétele a felsőoktatási minőségbiztosításban
14. Munkahelyek részvétele a munkavállalói kompetenciák oktatásában
15. Diplomamunka, szakdolgozat készítés a munkáltatónál
16. A felsőoktatási képzőhellyel közös rendezvények
17. Munkahelyek részvétele a munkavédelmi, balesetvédelmi képzésben

Elemzésünket azzal folytattuk, hogy a szoftverfejlesztéssel (is) foglalkozó cégek körében folytatott adatfelvételünk esetében is kialakítottuk ezt a sorrendet. (6. táblázat) Ezen online kérdőívbe beemeltük az egyetemi oktatók által felvetett együttműködési formákat is (problémamegoldás bemutatása a gyakorlatban, szakmai rutinfogások megismertetése).

A két preferencia-sorrend összevetéséből kitűnik – feltételezésünknek megfelelően –, hogy a szoftverfejlesztéssel foglalkozó cégek preferenciái másként alakulnak. A szoftverfejlesztők az első helyekre tették a *gyakornokok fogadása* (a rangsor 1. helyén), a *szakmai gyakorlat* (2.) és a *gyakorlati órák tartása a felsőoktatásban* (3.). A munkaerőpiacot leképező mintához képest a szoftverfejlesztő speciális minta válaszadói magasra értékelik a *hallgatók bevonását a gyakorlati problémák megoldásába* (5.) és a *részvételt a tananyagfejlesztésben* (7.). A szoftveres profilú cégek képviselői magasra értékelik a képzőhely által felvetett együttműködési formákat: problémamegoldás bemutatása a gyakorlatban (ez a preferencia-sorrend 4. helyére került), és szakmai rutinfogások megismertetése (ez a 6. legfontosabb együttműködési lehetőség). A legfontosabb együttműködési formák közé tartozik a hallgatók bevonása tervezési folyamatokba (8.), a tudományos projektekben való együttműködés (9.) és a munkatársak LLL-jellegű oktatása (10).

6. táblázat

Együttműködés a felsőoktatással – szoftverfejlesztést végző cégek preferencia-sorrendje (átlagok 1-5 skálán)

1. Gyakornokok fogadása	4,50
2. Szakmai gyakorlat	4,50
3. Gyakorlati órák tartása a felsőoktatásban	4,42
4. Problémamegoldás bemutatása a gyakorlatban	4,42
5. Hallgatók bevonása gyakorlati problémák megoldásába	4,17
6. Szakmai rutinfogások megismertetése	4,08
7. Munkahelyek részvétele a tananyagfejlesztésben	4,00
8. Tervezési feladatok elkészítése (a hallgatók által)	4,00
9. Együttműködés tudományos projektek megvalósításában	3,92
10. Munkatársak bátorítása felsőfokú végzettség megszerzésére	3,67
11. Projektmunka részfeladatok elvégzése (a hallgatók által)	3,67
12. Üzemi körülmények megismertetése	3,67

13. Pályázati együttműködés	3,58
14. Diplomamunka, szakdolgozat készítés a munkáltatónál	3,50
15. Közös szendvicsképzés kidolgozása	3,25
16. Munkahelyek részvétele a felsőoktatási minőségbiztosításban	3,25
17. Munkahelyek részvétele a munkavállalói kompetenciák oktatásában	3,08
18. A felsőoktatási képzőhellyel közös rendezvények	3,00
19. Munkahelyek részvétele a munkavédelmi, balesetvédelmi képzésben	2,58

A lista végén azok a lehetőségek szerepelnek, melyekben a piaci szereplők nem vagy kevésbé gondolkodnak a felsőoktatással való együttműködés kapcsán (balesetvédelmi oktatás, közös rendezvények). Ugyanezen tartományban helyezkedik el a munkavállalói kompetenciák fejlesztése, a szendvicsképzés és a szakdolgozat készítésben való közreműködés. Ez utóbbi csoport – mely véleményünk szerint fontos terepe lehet a felsőoktatás és a munkaerőpiac együttműködésének – vizsgálata bővebb elemzést igényel. A szendvicsképzésről való nem túl pozitív visszajelzés azt is jelzi, hogy ebben a kooperatív képzési formában a piaci szereplők nem gondolkodnak. E kérdésekben az interjúalanyaink árnyaltabb képet rajzolnak.

A munka világa és a felsőoktatás együttműködésének hagyományos eleme a szakdolgozat/diplomamunka készítés. Ebben kérdésben alanyaink a felsőoktatás tömegesedése következtében megjelenő papírgyár-effektust emelték ki, abban csalódtak, az ilyen együttműködéssel kapcsolatban szkeptikusak: *„Azzal jött egy hallgató, hogy írjuk alá a papírját, ahol leigazoljuk a gyakorlatot, ezt én nem szeretem, ilyennel nem foglakozom, mert erre nem akarok idő szálni! Ez az egyetemére (nem mondom melyik) is rossz fényt vet, mert mi tudjuk, hogy milyen papírt ad ki.”* Egy másik alanyunk így vélekedik erről: *„Ha a cég profiljába vágó szakdolgozati témával keresnek meg, szívesen segíték a hallgatóknak, ha a diplomamunka output-ját mi is fel tudnánk használni. Ennek van értelme mindenki számára.”*

Az interjúalanyok a „*gyakornoki program*”-ot emelték ki, mint a legjobb („*leghatékonyabb*”) együttműködést.

„A szakmai gyakorlat előnyös megoldás a gyakorlati helynek és a hallgatónak is. Megismeri a leendő kollégáit, belelát a cég működésébe, ha tehetséges saját projektet is kaphat, így a hallgató is szert tehet a tapasztalatok mellett egy kis tudományos önbizalomra. Jelenleg is van 3 gyakornokunk. A gyakorlati tapasztalatszerzést hasznos a képzéssel párhuzamosan és a képzés után egyaránt.”

Válaszadóink szerint az a jó, ha „*az egyetem nem oktatni akarja a specifikumokat, mert arra nem alkalmas, amiatt, hogy sokkal lassabban változik, mint a piac*”, de ugyanakkor elvárásként az jelent meg, hogy „*az egyetem készítse elő a specifikumokra való nyitottságra*” a hallgatókat és a pályakezdő foglalkoztatása során „*majd itt a cégnél megtanítjuk a specifikumokat*”.

Az oktatás világával való együttműködés alapját így írta le egy alanyunk: „*Az egyetem lassan változik, lassabban követi a piaci igényeket, hiszen nem abból él. Ahhoz, hogy élő legyen a kapcsolat, arra van szükség, hogy kilépjen egy kicsit a tanteremből, vagy behívjon oda céges embereket, akik a megrendelőkből élnek és tudják, hogy mik a legfrissebb igények, mik a trendek.*”

Egy interjúalanyunk azt hangsúlyozta, hogy a képzés során a szerepek nem keveredhetnek: „*A képzés közvetlen szerkezeti alakításába, a tananyag meghatározásába nem gondolom, hogy a munkaerőpiacnak be kellene kapcsolódnia, véleményem szerint az egyetemi oktatók rendelkeznek ehhez a legmegfelelőbb tudással. A képzés megszervezésekor az oktatóknak kell figyelni arra, hogy a cégek éppen milyen aktuális fejlesztésekkel foglalkoznak, ezeket a kérdéseket kell a saját pedagógiai módszereikkel beépíteni az oktatásba.*”

A flexibilitásra utal egy másik interjúalanyunk is: „*Egy fél éve még, hát nagyot mondok, de nem tudtam, hogy mi az a mobilalkalmazás-fejlesztés, ma az én csoportomban három emberem dolgozik ilyen munkán. De lehet, hogy két év múlva már senki nem fog.*”

Az interjúalanyaink a szervezeten túl, de tartalmilag szorosabb együttműködés (egyetemen csak elő-szakképzés és munkapiacra szakképzés) mellett azt is jónak tartanák, ha akár „*az egyetemi tanulmányok közbeni rövid közös képzésben csinálnánk*” és azt is, ha a „*tanulmányokkal párhuzamosan*” lenne gyakornokoskodás. Ez utóbbit (párhuzamos gyakornoki program) mint már meglévő gyakorlatot és pozitív példát hangsúlyozták az interjúalanyaink, ismereteink szerint a piaci cégek leginkább erre törekednének az egyetemmel való kapcsolatok terén.

Egy gyakornoki időszak ideális időtartamának a fél évet gondolják, mely akár hosszabbítható is. A tapasztalatuk erről elsősorban pozitív, mert a fiatal „*szakmai ismereteit, munkavállalói kompetenciáit, a személyiségét ilyenkor lehet tesztelni*”, és „*aki ezen gyakornoki időszakban jól teljesít és érdeklis is amit csinált, akkor az felveszik a céghez*”. Szerintük *az egyetem nem tud olyan gyorsan változni, mint a piaci igények*, ezért általános kompetenciák megtanítását várják csak el (előszakképzés) és a szakképzést pedig a cég elvégzi. Megjegyezzük, hogy

ennek – a modern világ specializációjára reagáló – oktatási felfogásnak ez a szakképzés terén (mind a munkaadó, mind a munkavállaló szempontjából) a kétségkívüli előnye (hiszen ez specializál a legjobban az adott feladat és munkakörre), a hátránya pedig az, hogy másutt nem használható szakbarbár-jellegű tudást eredményez (a tudás specializáltsága folytán más cégnél, munkahelyen nem alkalmazható, tehát a munkapiacra nem konvertálható tudást jelent), ugyanakkor pedig felértékeli az általános kompetenciák (és azontúli dolgok: pozitív személyiségjegyek, univerzális értékrend, általános műveltség) egyetem által kialakítandó szerepét.

Összegzés

A kutatásunk első részében a képzés munkaerő-piaci helyzetét vizsgáltuk és arra jutottunk, hogy ismertsége alapján és az ezzel végzettséggel rendelkező pályakezdekők elhelyezkedési lehetőségeiről való vélekedések alapján a mobilalkalmazás-fejlesztés képzést mint a piaci, mind a társadalmi igényeknek megfelelőnek tekinthetjük.

A kutatásunk eredményei szerint a képzéssel kapcsolatos profillal bíró munkaerő-piaci szereplők a munkavállalókkal kapcsolatban a szakismeretek magas fokú birtoklása mellett a legfontosabb általános elvárásoknak a következőket tekintik: minőségi munkára törekvés, munkához való hozzáállás, önálló munkavégzésre való képesség, felelősségvállalás, precizitás, jó munkabíró képesség, kreativitás, problémamegoldó képesség.

Kutatásunk során az általános munkavállalói kompetenciák mellett vizsgáltuk a szakma specifikumaiból adódó szakmai elvárásokat. Kérdőívünk speciális kérdéscsoportjára adott válaszok alapján megalkottuk a mobilalkalmazás-fejlesztéshez kapcsolódó profilú cégek specifikus elvárásainak preferencia-sorrendjét, amely – feltételezésünket megerősítve – a képzéstől eltérő profilú cégektől eltérő mintázatot mutat. Interjúalanyaink segítségével árnyaltuk a képet, illetve megalkottunk három konkrét példát egyes munkakörök szakma-specifikus elvárásaira.

Kutatásunk utolsó részében a munkaerőpiac felsőoktatással való együttműködéséről való vélekedéseit vizsgáltuk. A képzésbeli együttműködés formájaként elsősorban a gyakornoki programot, a felsőoktatási gyakorlati kurzusok vezetését, a szakmai problémák gyakorlati bemutatását, továbbá a jövőben, pozitív együttműködési tapasztalatok

után és alapján kialakítandó rövid ciklusú közös képzés lehetőségét tartják.

Interjúink alapján az a kép rajzolódik ki előttünk, hogy a munkaerő-piaci szereplők készek arra, hogy a felsőoktatással szorosabban együttműködjenek, sőt azt is megállapíthattuk, hogy most éppen abban az időszakban vagyunk, melyben a szándékuk erősödni látszik, ugyanakkor markánsan jelen van az a vélekedés, hogy az egyetem csak általános kompetencia-fejlesztő és szakmai alapozó, valamint előszakképzés-jellegű ismereteket nyújtson, a szakmai jártasságok és készségek szintjének kialakítása pedig legyen a munkaerő-piaci szereplők feladata.

Irodalom

- BÄR, S. (2005): *A céh*. Budapest: Akadémiai Kiadó
- BAZSA GYÖRGY (2009): Változások, változtatások, meggrázkódtatások a magyar felsőoktatásban az elmúlt két évtizedben. In: Hrubos Ildikó – Török Imre (szerk.): *Intézményi menedzsment a felsőoktatásban*. Budapest: Műegyetemi Kiadó, 13-26
- BECK, U. (2006): *A választás tétje*. Szeged: Belvedere Meridionale
- BECK, U. (2009): *A munka szép új világa*. Szeged: Belvedere Meidionale
- BERDAL, R. (1993): Public Universities and State Governments: Is the Tension Benign? In: Berg, C. (ed.): *Academic Freedom and University Autonomy*. Bukharest: UNESCO, 162-172
- BUZÁS NORBERT (2007): Egyetemi hasznosítóirodák. In: Uő (szerk.): *Innovációmenedzsment a gyakorlatban*. Budapest: Akadémiai Kiadó
- CLEMENTS-CROOME, D. [ed.] (2006): *Creating the productive workplace*. New York: Taylor and Francis
- CROSIER D. – PURSER, L. – SMIDT, H. (2007): *Trends V: Universities shaping the European Higher Education Area*. Brussels: EUA
- CSERNOVITZ ADÉL – SZEGEDI ESZTER [szerk.] (2012): *Munkaerőpiac-orientált felsőoktatás*. Budapest: Tempus; *New skills for new jobs*. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=568> Utolsó letöltés: 2012.06.09.
- ESTERMANN, TH. – NOKKALA, T. – MONIKA STEINEL, M. (2011): *University autonomy in Europe II*. Bussels: EUA
- ESTERMANN, TH. – NOKKALA, T. (2009): *University autonomy in Europe I*. Bussels: EUA

- HALÁSZ GÁBOR (2011): Coping with Complexity and Instability in the UK Vocational Training System. *European Journal of Education*, Vol.46. Issue 4., 581-598
- HALÁSZ GÁBOR (2012): Hallgatói kompetencia vizsgálatok. *Educatio* 2012 ősz, 401-422
- HAUG, G. – KIRSTEIN, J. (1999): *Trends in Learning Structures in Higher Education*. Brussels
http://www.bologna-berlin2003.de/pdf/trend_I.pdf Letöltés: 2007.06.08.
- HAUG, G. – TAUCH, CH. (2001): *Trends in Learning Structures in Higher Education II*. Helsinki http://www.bologna-berlin2003.de/pdf/trend_II.pdf Letöltés: 2007.06.08.
- HRUBOS ILDIKÓ (1995): A felsőoktatási rendszer válasza a változó társadalom kihívásaira.
<http://www.mtapti.hu/mszt/19954/hrubos.htm> Letöltés: 2013.01.30.
- JÓNA GYÖRGY (2008): A magyarországi munkaerőpiac és felsőoktatás kongruenciája. In: Krémer András – Matiscsák Attila (szerk.): *Tér és tudás. Egyetemek, mint tudás-, innovációs- és regionális központok*. Szeged: Belvedere Meridionale, 61-79
- KERR, C. (1982): *The Uses of the University*. Cambridge: Harvard University Press
- KISS PASZKÁL (2010): Felsőfokú kompetenciákról nemzetközi kitekintésben. In: Kiss Paszkál (szerk.): *Diplomás pályakövetés III*. Budapest: Educatio Kkft., 15-24
- KOZMA TAMÁS (2004): Kie az egyetem? *A felsőoktatás szociológiája*. Budapest: Osiris Kiadó.
- KOZMA TAMÁS (2006): *Az összehasonlító neveléstudomány alapjai*. Budapest: Új Mandátum
- KOZMA TAMÁS (2008): Politikai rendszerváltozás és felsőoktatási reform. In: Kozma Tamás és Rébay Magdolna (szerk.): *A bolognai folyamat Közép-Európában*. Új Mandátum Kiadó, Budapest., 287-314.
- KŐVÁRI GYÖRGY – POLÓNYI ISTVÁN (2006): A felsőfokú képzés és a gazdaság szakemberigényének összehangolási lehetőségei.
<http://www.ofakht.hu/muh/muhfr.html> Letöltés: 2012.12.20.
- LUKÁCS PÉTER (2004): A felsőoktatás expanziója. In: Gábor Kálmán – Jancsák Csaba [szerk.]: *Iffúsági korszakváltás – iffúság az új évezredben*. Szeged: Belvedere Meridionale, 19-25
- NÉMEDI DÉNES (2005): *Klasszikus szociológia 1890-1945*. Budapest: Napvilág Kiadó
- NEWMAN, J. H. (2001): Az egyetem eszméje a tudás célja önmaga. In: Tóth Tamás [szerk.]: *Az európai egyetem funkcióváltásai*. Budapest: Professzorok Háza, 215-225

- NIELSEN, K. B. [e.al.] (2010): Bologna at the finish line. Brussels: ESU
- POLÓNYI ISTVÁN – TÍMÁR JÁNOS (2001): *Tudásgyár vagy papírgyár*. Budapest, Új Mandátum Kiadó.
- POLÓNYI István (1996): *A felsőoktatás gazdasági jellemzői*. Budapest: Oktatóskutató Intézet
www.hier.iif.hu/hu/konf/Felsooktatasi_POLONYI.pdf Letöltés: 2012.12.21.
- POLÓNYI ISTVÁN (2012): Felsőoktatás és gazdaság? *Iskolakultúra* 1. 50-56
- REICHERT, S. – TAUCH, CH. (2003): *Trends 2003 – Progress towards the the European Higher Education Area. Bologna four years after: Steps toward sustainable reform of higher education in Europe*. Brüsszel: European University Association http://www.bologna-berlin2003.de/pdf/Trends_III_neu.pdf Letöltés: 2007.06.30.
- REICHERT, S. – TAUCH, CH. (2005): *Trends IV: European Universities Implementing Bologna*. Brussels: EUA Publications
- SCHLETT ISTVÁN (2004): *A felvilágosult ész esete a felsőoktatással*. Budapest: Kölcsey Intézet
- STALDER, B. (2003): Sebezhetőség és oktatás. In: Furlong, A. – Stalder, B – Azzopardi, A.: *Sebezhető Ifjúság. Sebezhetőség az oktatásban, a munkavállalásban és a szabadidőben Európában – Perspektívák*. Szeged: Belvedere Meridionale, 16-34
- STRIEDINGER, A. – SCHOLZ, CH. (2007, szerk.): *Lisbon With Students Eyes*. Brussels: ESU
- SURSOCK, A. – SMIDT, H. (2011): *Trends 2010: A decade of change in European Higher Education*. Brussels: EUA
- WEBER, M. (1998) [1918]: A szociológiai és közgazdasági tudományok „értékmentességének” értelme. In: Weber, M.: *Tanulmányok*. Budapest: Osiris, 70-126

Melléklet

1. melléklet

A céghez a jövőben felvételre kerülő frissen végzett felsőfokú végzettségű fiatalok esetében mennyire tartják fontosnak az alábbi jellemzőket, tulajdonságokat?

(Teljes minta, N=552)

	nagyon fontos (%)	4	3	2	egyáltalán nem fontos (%)
Minőségi munkára törekvés	78,8	17,1	3	0,7	0,2
Megfelelő szakmai háttértudás	76,4	20,9	1,8	0,4	0,2
Munkával való azonosulás, munkához való hozzáállás	71,2	23	5,1	0,2	0,2
Önálló munkavégzésre való képesség	67,5	27	5,1	0,2	0
Precizitás	64,3	30,9	3,9	0,7	0
Szakmaszeretet	61,3	27,8	9,3	0,4	0,9
Felelősségvállalás	61,2	28,4	9,3	0,9	0
Jó munkabíró képesség (kitartás, agilitás, terhelhetőség, túlmunka vállalásának képessége, stressztűrés)	59,1	35,6	4,9	0	0,2
Kreativitás, problémamegoldó készség	57,9	31,6	9,8	0,4	0
Az adott munkakörhöz kapcsolódó speciális szakmai fortélyok ismerete	57,7	30,5	10	1,4	0,2
Lojalitás a munkahelyhez	57	32,8	8,9	1,1	0
a szakmai ismeretek alkalmazási készsége	55,6	32	10,1	1,6	0,4
Az új dolgok iránti fogékonyság	53,6	39,1	6,3	0,9	0
Átképezhetőség, tanulékonyág	53,5	34,7	10,3	1,1	0,2
Lényeglátás	53,2	36,6	8,9	0,9	0,2
Számítógépes ismeretek	52,6	31,1	13,5	1,8	0,7
Csapatmunka, munkatársakkal való együtt dolgozás képessége	51,7	40,7	7,2	0	0,2
Gyakorlatorientált szemlélet	51	29,1	17,6	2,1	0
Jó kommunikációs képességek	45,3	38,9	12,6	2,5	0,4
Döntéshozatali képesség	45	39,9	13,3	1,4	0,2
Gazdaságossági szemlélet, takarékoság a rendelkezésre álló erőforrásokkal	44,5	41,2	12,9	1,1	0
Alkalmazkodóképesség, flexibilitás	44,1	44,6	10,3	0,9	0
Kapcsolatteremtő készség	39,5	39,8	15,6	4,2	0,7

Időmenedzsment	38,1	42,6	15,4	3	0,7
Szabálytudat, szabálykövetés	37,4	44	17,3	0,7	0,4
Jó szervezőképesség	35,5	43,5	16,9	3,7	0,2
Kezdeményezőképesség	34,5	44,2	16	4,4	0,7
Nyelvtudás	31,6	38	20,4	6,1	3,7
Adatgyűjtés és szelektálás képessége	28,3	43,5	21	5,6	1,4
A munkavégzéshez szükséges jogi háttérismeretek	26,7	32,3	30,6	7,7	2,5
Angol nyelv tárgyalási szintű használata	24,1	36,3	26,7	8,9	3,9
Prezentációs jártasság	18,5	35,6	30,2	11,7	3,9
Multikulturális környezethez alkalmazkodás	18	44,5	26,7	8,2	2,5
Asszertivitás (konstruktív érdekérvényesítés)	17,3	48,3	29,5	4,6	0

2. melléklet

A mobilalkalmazás-fejlesztéshez kapcsolódó profilú cégek általános elvárásai a modulképzést elvégző diplomásokkal kapcsolatban (N=141)

	nagyon fontos	4	3	2	egyáltalán nem fontos	Sum.
Minőségi munkára törekvés	114	21	4	2	0	141
Megfelelő szakmai háttértudás	113	26	2	0	0	141
Munkával való azonosulás, munkához való hozzáállás	108	28	2	1	1	140
Precizitás	107	32	2	0	0	141
Önálló munkavégzésre való képesség	106	30	4	0	0	140
Felelősségvállalás	92	36	12	0	0	140
Az új dolgok iránti fogékonyság	91	45	4	1	0	141
Kreativitás, problémamegoldó készség	90	42	8	0	0	140
Jó munkabíró képesség (kitartás, agilitás, terhelhetőség, túlmunka vállalásának képessége, stressztűrés)	89	46	6	0	0	141
Szakmaszeretet	89	40	10	0	2	141
Lojalítás a munkahelyhez	88	42	10	1		141
Számítógépes ismeretek	88	41	10	1	1	141
Lényeglátás	88	41	11	0	0	140
A szakmai ismeretek alkalmazási készsége	88	40	11	1	0	140
Átképezhetőség, tanulékonyosság	88	40	8	4	1	141
Az adott munkakörhöz kapcsolódó speciális szakmai fortélyok ismerete	88	39	13	1	0	141
Gyakorlatorientált szemlélet	82	33	22	3		140
Csapatmunka, munkatársakkal való együtt dolgozás képessége	79	51	9	0	0	139
Alkalmazkodóképesség, flexibilitás	77	48	14	2		141
Jó kommunikációs képességek	74	42	20	3	1	140
Időmenedzsment	66	52	20	3	0	141

Döntéshozatali képesség	65	45	26	1	0	137
Gazdaságossági szemlélet, takarékoság a rendelkezésre álló erőforrásokkal	64	52	20	3	0	139
Kapcsolatteremtő készség	60	52	25	3	1	141
Szabálytudat, szabálykövetés	57	57	24	2	1	141
Kezdeményezőkézség	53	58	22	5	0	138
Adatgyűjtés és szelektálás képessége	51	60	23	5	2	141
Jó szervezőkézség	49	63	17	8	2	139
Nyelvtudás	48	57	26	5	4	140
Angol nyelv tárgyalási szintű használata	42	49	36	9	5	141
A munkavégzéshez szükséges jogi háttérismeretek	39	46	38	11	7	141
Multikulturális környezethez alkalmazkodás	31	65	32	8	5	141
Prezentációs jártasság	31	49	40	16	5	141
Asszertivitás (konstruktív érdekérvényesítés)	27	67	40	4	2	140