

Társadalmi innováció a felsőoktatási kompetencia- fejlesztésben a munkaerőpiaci kompetenciaszakadék csökkentése érdekében

Dr. Cserhádi Gabriella, egyetemi docens, Pannon Egyetem, Gazdaságtudományi Kar
Dr. Bogdány Eszter, egyetemi docens, Pannon Egyetem, Gazdaságtudományi Kar

ELŐZMÉNYEK

„...a gazdasági fejlődés motorját mindenekelőtt az emberi erőforrásokban, a felhalmozott tudásban, az elsajátított készségekben, képességekben, a társadalom által felhalmozott tapasztalatokban látják.” (Csapó, 2011)

Intézményi elkötelezettség a hallgatói kompetenciák folyamatos fejlesztése iránt.

Intézményi elkötelezettség a térségi együttműködések hosszú távú megalapozásában.



**KOMPETENCIATÜKÖR
projekt**

Kompetenciaszakadék a munkáltatói igények és az egyetemet végzettek kompetenciái között.

A turbulensen változó környezet új kompetenciák meglétét várja el, egyúttal felülírja korábban fontosnak tartott kompetenciák jelentőségét.

A KOMPETENCIATÜKÖR PROJEKT CÉLJAI



Cél: Felülvizsgálni a környezet determinálta kompetenciaelvárásokat.

Milyen kompetenciák fontosak a munkaadók szerint egy-egy gazdasági területen a pályakezdekők számára?

Cél: Megismerni a munkaerő-piaci szereplők eltérő igényeit.

Különböznek-e a munkaadók kompetenciapreferenciái a pályakezdekő munkakörök esetében? Milyen eltérő preferenciák jellemzőek?

Cél: Feltárni azokat a lehetőségeket, amivel az intézmény reagálni tud a munkaerőpiac kihívásaira.

Miként lehet a munkaerő-piaci kompetenciaszakadékot csökkenteni az egyetem által, illetve az egyetem és a munkáltatók együttműködése révén?

ALKALMAZOTT MÓDSZEREK



Szekunder adatgyűjtés:
Álláshirdetések,
nemzetközi
adatbázis
(O-NET)

**Kérdőíves
felmérések**
(Q-módszertan)
Munkáltatói
kompetencia-
preferenciák

**Tudományos
workshop-ok**
KKK
felülvizsgálata,
kompetencia-
fejlesztési
lehetőségek



1.

2.

3.

4.

5.

6.



**Szisztematikus
irodalom-elemzés**
Kompetencia-
elvárások irodalmi
elemzése
(KKK és AACSB
követelmények)

**Fókusz-
csoportos
interjúk**
Munkaadói
kompetencia-
elvárások

**Munkáltatói
workshop-ok**
Visszacsatolás az
eredményekről,
együttműködési
lehetőségek





FÓKUSZCSOPORTOS INTERJÚK

KOMPETENCIAELVÁRÁSOK

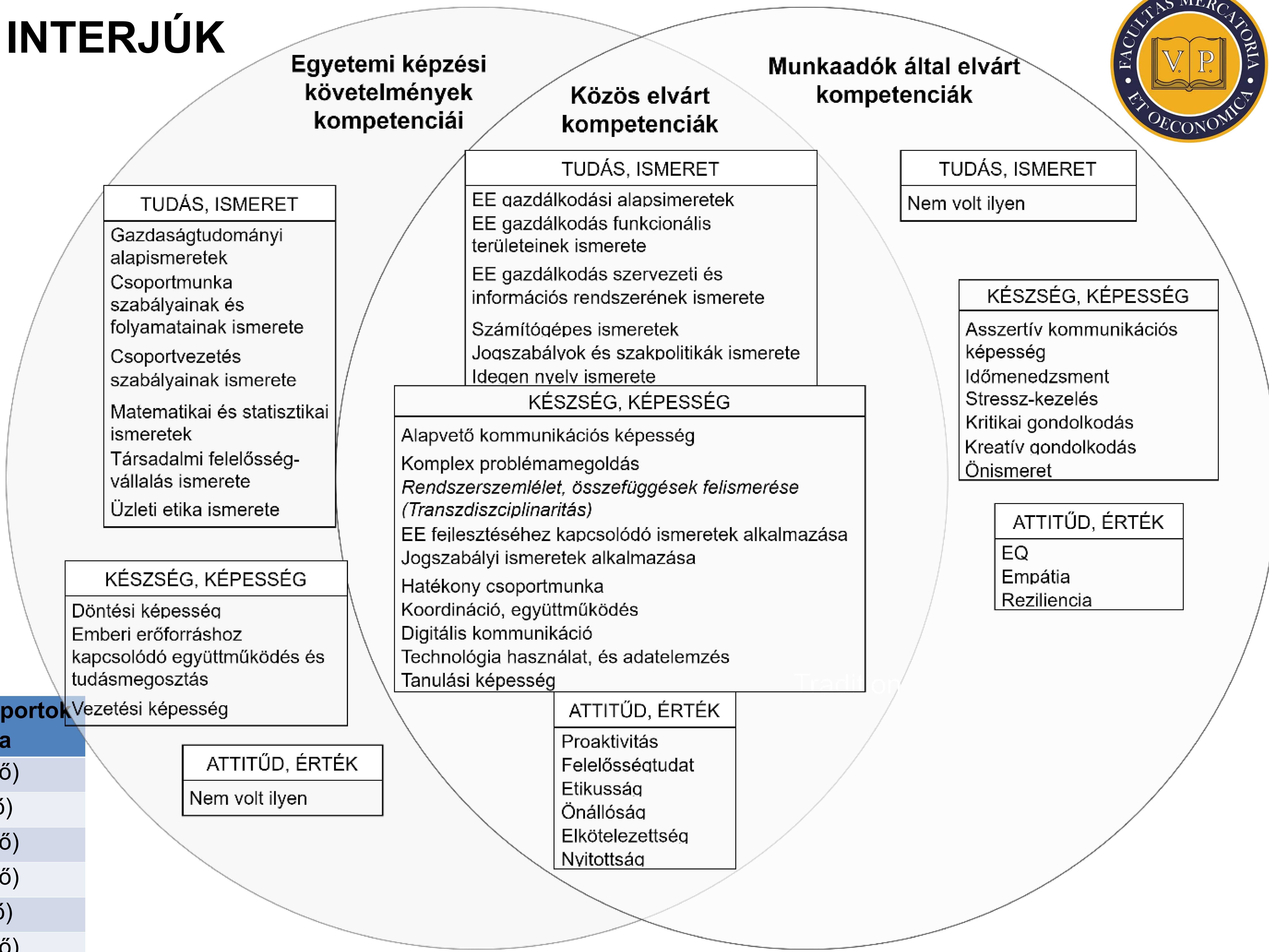
KOMPETENCIADEFINÍCIÓK

KOMPETENCIASZAKADÉK

Résztevők: HR vezetők, munkatársak

- Multinacionális vállalat (4)
- Munkaerőközvetítő (3)
- Hazai nagy- / középvállalat (2)
- Vállalkozás (2)
- Önkormányzat / Egyetem (2)

Alapszak	Fókuszcsoporthoz tartozók száma
Emberi erőforrások	4 (13 fő)
Gazdálkodási és menedzsment	3 (7 fő)
Kereskedelem és marketing	3 (11 fő)
Nemzetközi gazdálkodás	3 (10 fő)
Pénzügy és számvitel	2 (6 fő)
Turizmus és vendéglátás	3 (10 fő)



GTK KOMPETENCIASZÓTÁR

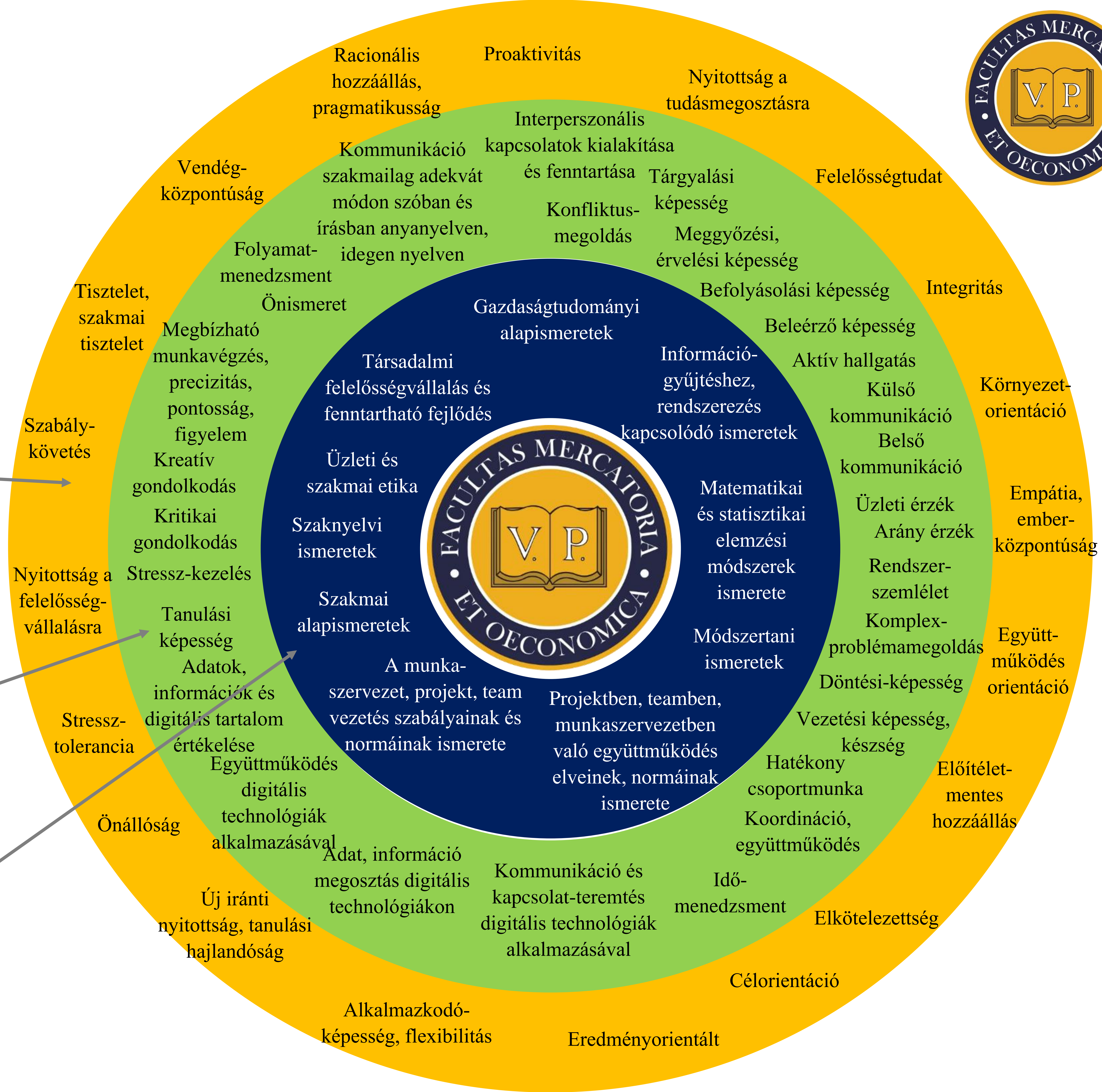
Tartalmazza a szintetizált kompetenciadefiníciókat.



**ATTITŰD,
ÉRTÉK**

**KÉSZSÉG,
KÉPESSÉG**

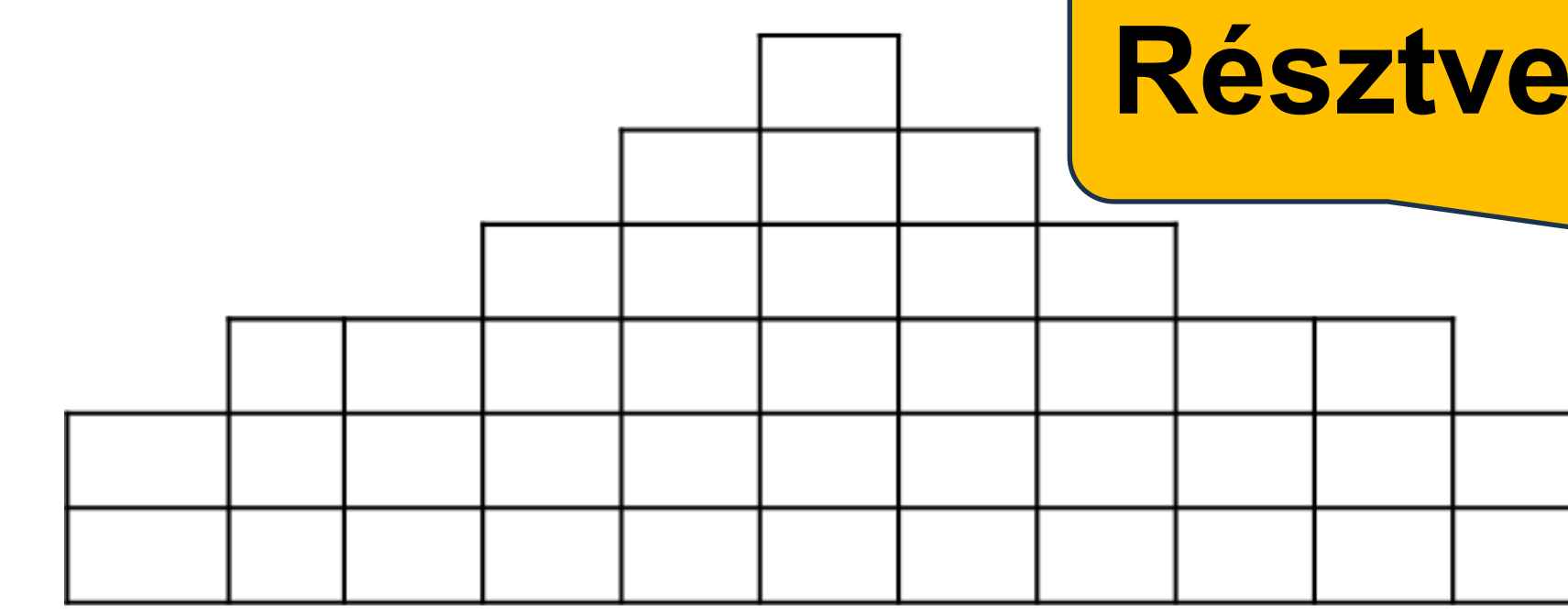
TUDÁS



Q-MÓDSZER – KUTATÁSI EREDMÉNYEK

5 KOMPETENCIAPREFERENCIA FAKTOR (EEM szakterületen)

Résztevők: 118 HR szakember



Precíz Petra – a biztos kezű adminisztrátor



Nyitott Nóra – a csapat lelke



Digitális Dániel – a HR tech-guru



Empatikus Eszter – a bizalomépítő szabálművelő



Innovátor Imre – a jövő HR-vezetője

Kiemelten fontos	Kevésbé fontos	Kiemelten fontos	Kevésbé fontos	Kiemelten fontos	Kevésbé fontos	Kiemelten fontos	Kevésbé fontos	Kiemelten fontos	Kevésbé fontos
Mély HR-specifikus tudás, kommunikációs készségek Gyakorlati HR készségek, pontosság, rendszerszemlélet	Stratégiai gondolkodás és HR-tervezés, szélesebb körű analitikus készségek	Kommunikációs képességek, nyitottság, önismere, függetlenség	HR-szakmai tudás, HR-funkciók gyakorlatias alkalmazása	Digitális jártasság, HR információs rendszerek ismerete, digitális kommunikáció, tanulási képesség	Klasszikus HR-funkciók alkalmazása, Soft skillek, mint vezetés, kritikai gondolkodás	Jogi és HR ismerete, kommunikációs készségek, empátia, felelősségtudat, technológiai készségek	Analitikus képességek, mint matematika (KN3) vagy rendszerszemlélet	Asszertív kommunikáció, koordináció és együttműködés, HR tudás és jogi háttér, problémamegoldás és interperszonális dinamika, Alkalmazkodás és előrelátás	Hagyományos elemző kompetenciák, mint matematika és közgazdasági mélyelemzés

MUNKÁLTATÓI WORKSHOP-OK

- ✓ **Eredmények visszacsatolása**
- ✓ **Fejlesztési irányok meghatározása**
- ✓ **Együttműködési lehetőségek körvonalazása**

3 WORKSHOP

28 Résztevő



Fejlesztési irányok

Tantárgyak, tématerületek összekapcsolása (projekt szemléletű oktatás)

„Core” kompetenciák programon átívelő fejlesztése és értékelése (pl. kommunikáció)

Digitális tartalom fejlesztése, platformok használatának elősegítése (pl. Blended learning)

Együttműködési lehetőségek

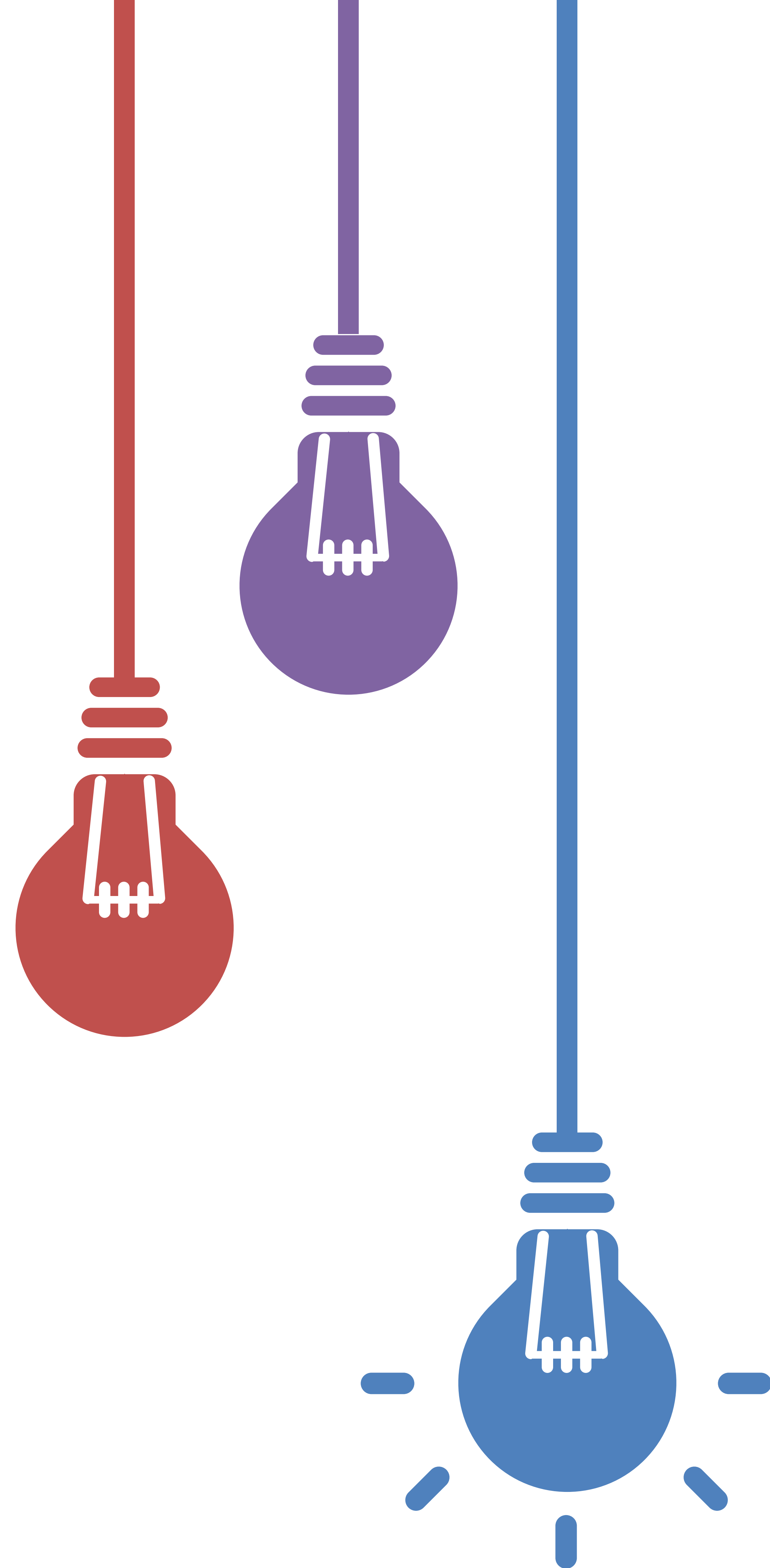
Vállalati szakemberek bevonása a tananyag kialakításába, aktualizálásába, előadásába

Vállalati esetpéldák, esettanulmányok elemzése

Vállalati projekteken történő részvétel, gyárlátogatások szervezése

A KOMPETENCIASZAKADÉK CSÖKKENTÉSE

Nincs egyetlen tökéletes kompetenciacsomag; a munkáltatók preferenciái sokfélék és szubjektívek, ami rugalmas képzési programokat és sokoldalú kompetenciafejlesztést igényel.



Felsőoktatás részéről rugalmasabb tantervek és célzott kompetenciafejlesztési modulok, tanúsítványt adó képzések.



Munkaadók aktív részvétele a párbeszédben és a kompetenciák fejlesztésében.



Diákok szemléletformálása a tudatos kompetenciafejlesztés és a hatékony jelzés érdekében.

Köszönjük a figyelmet!



Dr. Bogdány Eszter
Kutató, egyetemi docens



Dr. Cserhádi Gabriella
Kutató, egyetemi docens



Dr. Csizmadia Tibor
Kutató, egyetemi docens



**Dr. Raffay-Danyi
Ágnes**
Kutató, egyetemi docens



**Dabronaki-
Priszinger Krisztina**
Akkreditációs referens



Dr. Pethő Henrietta
Kutató, adjunktus