



Önismereti reflexiók és nem- kognitív készségigények egy multinacionális vállalat kezdő informatikus munkavállalói körében

**ÓE-KGK
2023**

Hallgató neve:
Hallgató törzskönyvi száma:

**Gyöpös Ádám Róbert
T006461/FI12904/G**



ÓBUDAI EGYETEM
ÓBUDA UNIVERSITY

Óbudai Egyetem
Keleti Károly Gazdasági Kar
Vállalkozásfejlesztés és Infokommunikációs Intézet

SZAKDOLGOZAT FELADATLAP

Hallgató neve: Gyöpös Ádám Róbert

Szakdolgozat száma: [REDACTED]

Törzskönyvi száma: T006461/FI12904/G

Neptun kódja: [REDACTED]

Szak: Gazdaságinformatikus

Specializáció: Vállalatinformatikai specializáció

A dolgozat címe: Önismereti reflexiók és nem-kognitív készség igények egy multinacionális vállalat kezdő informatikus munkavállalói körében

A dolgozat címe angolul: Self-knowledge reflections and non-cognitive skill demands for new joiners at a multinational corporation's IT department

A feladat részletezése:

1. Mutassa be a karrierépítés folyamatát, különös tekintettel a szervezetbe illeszkedés időszakára!
2. Ismertesse az önismereti reflexió és a nem-kognitív készség fogalmát és fogalomkörébe tartozó készségeket, valamint ezek jelentőségét a karrierépítésben!
3. Mutassa be a kutatáshoz felkért célcsoportot!
4. Ismertesse a kutatás során kirajzolódott eredményeket!
5. Tegyen javaslatot a megismert adatok alapján a sikeres karrierkezddést támogató önismereti és készségfejlesztő felsőoktatási tréningekre!

Intézményi konzulens neve: Dr. Bogáth Ágnes

A kiadott téma elévülési határideje: 2024. 12. 15.

Beadási határidő: 2023. 12. 15.

A szakdolgozat: Nem titkos.

Kiadva: Budapest, 2023. 11. 23.

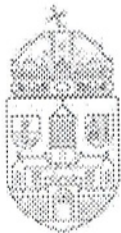


Intézetigazgató

A dolgozatot beadásra alkalmasnak találom.

Bogáth Ágnes
belső konzulens

külső konzulens



HALLGATÓI NYILATKOZAT

Alulírott Gyöpös Ádám Róbert (Neptunkód: [REDACTED]) hallgató kijelentem, hogy a szakdolgozat saját munkám eredménye, a felhasznált szakirodalmat és eszközöket azonosíthatóan közöltem. Az elkészült szakdolgozatban található eredményeket az egyetem és a feladatot kiíró intézmény saját céljára térítés nélkül felhasználhatja, a titkosításra vonatkozó esetleges megkötések mellett.

Budapest, 2023. december 1.

hallgató aláírása

TARTALOMJEGYZÉK

1.	BEVEZETÉS	1
2.	KARRIERÉPÍTÉSI FOLYAMAT BEMUTATÁSA KÜLÖNÖS TEKINTETTEL A SZERVEZETBE ILLESZKEDÉS IDŐSZAKÁRA.....	3
2.1.	Karrier fogalma a szakirodalomban	3
2.2.	Az egyéni karrier szakaszai.....	4
2.3.	A karrier kezdeti szakasza.....	7
2.4.	A szervezetbe illeszkedés szakasza.....	12
2.4.1.	Az információgyűjtés szerepe a beilleszkedésben.....	14
3.	AZ ÖNREFLEXIÓ ÉS NON-KOGNITÍV KÉSZSÉGEK ISMERTETÉSE, ÉS JELENTŐSÉGÜK A KARRIERÉPÍTÉSBN	16
3.1.	Az önreflexió fogalma.....	16
3.2.	A non-kognitív készség fogalma.....	18
3.3.	A non-kognitív készségek ismerete	19
3.4.	A non-kognitív készségek jelentősége a munkahelyen.....	21
4.	A KUTATÁSI EREDMÉNYEK ISMERTETÉSE	24
4.1.	A kutatás eszközei, kutatási kérdések és felkért célcsoport bemutatása.....	24
4.2.	A munkáltatói oldal vizsgálatának eredményei	26
4.3.	A munkavállalói oldal vizsgálatának eredményei.....	30
4.3.1.	A frissen bekerült munkavállalók motivációinak feltérképezése	30
4.3.2.	Nehézségek az állásinterjún.....	30

4.3.3.	A beilleszkedési szakasz kihívásainak vizsgálata.....	31
4.3.4.	A munkavállalói célcsoport munkahelyi stresszorainak vizsgálata.....	33
4.3.5.	A munkavállalók önismereti aspektusainak vizsgálata	34
4.3.6.	A munkavállalók non-kognitív készségeinek vizsgálata	35
4.3.7.	A munkavállalók személyiségfejlesztési céljainak vizsgálata.....	38
4.4.	Konklúzió.....	40
5.	A KÉPZÉSI HÁLÓBA BEILLESZTHETŐ TANTÁRGY JAVASLATOM.....	42
6.	ÖSSZEFOGLALÁS	46
	IRODALOMJEGYZÉK	48
	MELLÉKLETEK.....	I
	TARTALMI KIVONAT.....	XI
	SUMMARY	XI

ÁBRAJEGYZÉK

1. ábra: Karriertervezési lépések.....	9
2. ábra: A beilleszkedés kérdésére kapott válaszok megoszlása	32
3. ábra:A munkabajárás kérdésére kapott válaszok megoszlása.....	33
4. ábra: Munkavállalók önreflexiója jelenlegi munkahelyükről.....	33
5. ábra: Munkavállalók kommunikációs kifejezőképessége.....	36
6. ábra: Munkavállalók konfliktushelyzeti tapasztalati és konfliktuskezelésük	37
7. ábra: A három legfontosabb non-kognitív készség fejlesztésére irányuló motiváció vizsgálata	39

TÁBLÁZATOK JEGYZÉKE

1.táblázat: Super életpálya modell szakaszok.....	5
2. táblázat: Életkori fázisok karrierperiódusai	7
3. táblázat: Non-kognitív készségek irányuló állásinterjúkérdések.....	27
4. táblázat: A non-kognitív készségek fejlesztésére irányuló kérdésekre kapott válaszok eredménye	38
5. táblázat: Non-kognitív készségek összefoglaló táblázata.....	40
6. táblázat: Friss diplomás informatikusok belépése a munka világába néven szereplő féléves tantárgyként a képzési hálóba beépíthető tréning tematikája	45

1. BEVEZETÉS

Szakedolgozatom témája a frissen diplomát szerzett fiatal, kezdő informatikus munkavállalók kezdeti karrierszakaszának vizsgálata egy multinacionális vállalat informatikai osztályán.

Kutatásom első része a munkaadói oldal elvárásainak és módszertanának vizsgálata, amely felfedi a fiatal pályakezdő, újonnan belépő informatikus munkavállalók felé támasztott non-kognitív készségigényeket menedzseri oldalról. A Graduate Program, mely egy multinacionális vállalat friss diplomásokat foglalkoztató programja, koordinátor menedzserével készített mélyinterjú során választ kaptam arra, hogy milyen szempontrendszer szerint történik az önéletrajzok kiértékelése, az állásinterjú során hogyan lehet a non-kognitív készségeket megismerni. Az interjú során kitértünk a Z-generáció személyiségi és viselkedési jellemzőiben történt változásokra is. Dolgozatomban az interjú ismertetése, az elhangzott témák szerinti, kivonatos formában jelenik meg.

Vizsgálatom második részében arra kerestem a választ, hogy mi volt a célcsoport diplomaszerezés utáni motivációja a munkaerőpiacra lépés előtt és mi okozott nehézséget, illetve mi könnyítette meg a beilleszkedést a szervezetbe az új pályakezdő informatikus munkavállalók számára. Felmérésem eszközeként kérdőíves kutatást választottam. Az eredmények ismertetését leíró statisztikai módszerrel szemléltetem.

Témaválasztásom oka saját karrierutam kezdeti szakaszára nyúlik vissza.

Az informatikusok személyiségéről alkotott sztereotípiák széles körben elterjedtek. Az „informatikus” szó elhangzása után egy szótlán, befelé forduló, egyhangú, a csapatban a perifériára szorult és robot üzemmódban dolgozó, nehezen beilleszkedő ember képe rajzolódik ki sokunkban. Bekerülve a gazdaságinformatikai egyetemi képzésre és onnan 2021-ben egy multinacionális vállalat informatikai osztályára, azon belül is egy nemzetközi platformra dolgozó multikulturális csoportba, meglepődve és örömmel tapasztaltam, hogy emberi értékekben gazdag csapat tagja lehetek.

A fenti anomáliával szembesülve, úgy döntöttem, hogy utánajárok, hogy vajon a kezdő informatikusként dolgozó fiatal munkavállalók a karriertervezésük során milyen munkaértékeket tartottak fontosnak az első munkahely szempontjából, milyen személyiségnek tartják magukat, milyen nehézségekkel találták szembe magukat a munkábaállás során és önismeretük alapján milyen készségek fejlesztését látják szükségesnek.

Kezdő munkavállalóként a rám osztott gyakorlati feladatok teljesítése, a munkavégzéshez szükséges, technikai tudás átadásával kezdődött. A betanítási folyamat után az önálló munkavégzés során azt tapasztaltam, hogy a technológia elsajátítása mellett az emberi készségek használata ugyanolyan jelentős és szükséges a sikeres teljesítmény eléréséhez. Munkatapasztalatom növekedésének függvényében nőtt a mindennapi munkavégzéshez szükséges non-kognitív készségek használatának igénye. Szembesültem azzal, hogy a képzés során a mi generációnk nem kapott kellő ismeretet saját magunk megismeréséhez. A Z-generációba tartozó informatikusok személyiségének rejtett kincseit nem világították meg az előírt képzési tervek. Felnőttként van lehetőségünk önreflexióink során felfedezni a hiányterületeket, fejleszteni a készségeinket, melyek használata a multikulturális munkakörnyezetben elengedhetetlen és a munkafolyamatokat igazán gördülékennyé teszi akár több országon és eltérő időzónákon át.

Végezetül, a dolgozatomban helyet kapott egy általam javasolt, reményeim szerint a képzési hálónak beilleszthető hipotetikus tréningötlet, mely a személyiségfejlesztő szempontok mellett célzottan a kezdeti karrierszakaszban a munkavégzési motívumok megismerését, non-kognitív készségek fejlesztését és az állásinterjúra történő felkészítés célját tűzné zászlajára.

2. KARRIERÉPÍTÉSI FOLYAMAT BEMUTATÁSA KÜLÖNÖS TEKINTETTEL A SZERVEZETBE ILLESZKEDÉS IDŐSZAKÁRA

2.1. Karrier fogalma a szakirodalomban

„A karrier azon életpályaszakaszok összessége, amelyeken az egyén szakmai élete során végighalad.” (Móré 2017, p. 13.)

A karrier dinamikus folyamat, amely során az egyén szakmai és személyes fejlődése zajlik, és magában foglalja az önmegvalósítás és a konfliktusok kezelésének képességét is. A sikeres karrier kialakításához elengedhetetlen a rugalmasság, az alkalmazkodóképesség és a folyamatos tanulás, valamint az egyén lelkesedése és elkötelezettsége a különböző szakmai szerepek iránt. A karrier tehát egy olyan dinamikus és sokrétű fogalom, amely számos dimenziót és aspektust ölel fel az egyén életében. A karrierépítés során az egyénnek figyelembe kell vennie saját képességeit, érdeklődését és céljait, valamint alkalmazkodni a változó munkakörnyezethez és a piaci igényekhez. A karrierépítés permanens folyamat, amelyben az egyénnek reflektálnia kell saját erősségeire és gyengeségeire, valamint készségeit és tapasztalatait folyamatosan fejlesztenie kell a siker érdekében. (Batizi 2017)

A karrierút az egyén életútjának olyan sorozata, amelyben az egymást követő pozíciók és állások, és ezek jelentik az egyén szakmai fejlődését és tapasztalatszerzését. (Gulyás-Turcsányi 2017)

Koncz (2013) szerint a karriert az egyéni életpálya történéseinek sorozataként lehet értelmezni.

A munkahelyi életpálya követése és támogatása magában foglalja az egyén belépésétől a kilépésig tartó folyamat figyelemmel kísérését. Ennek része a szervezeti célokhoz való kapcsolódás elősegítése, valamint a munkavállalók képességeinek és készségeinek fejlesztése. Ehhez szükség van a megfelelő ösztönzőrendszerre és oktatási-képzési programokra, amelyek támogatják az egyéni növekedést. A munkahelyi életpálya a foglalkozáson belüli előrelépéssel, a hierarchiában való felemelkedéssel, valamint egyre nagyobb felelősségvállalással jár, ami lehetővé teszi a képességek hatékonyabb

kihasználását. A folyamatos támogatás és fejlődés révén a munkavállalók hosszútávon is hozzájárulnak a szervezet sikeréhez. (Móré 2017)

A karrier szakszerű megközelítése azt jelenti, hogy az egyén kompetenciáit fejleszti és konstruktívan alkalmazza az életútja során, beleértve a vállalt szakmai feladatokat, munkaköröket és pozíciókat, melyeket szorosan összehangol a privát életvezetés aktivitásaival. A karrier két jellegzetes dimenziót ölel fel: a szakmai és az egyéni/privát szférát. A modern megközelítés hangsúlyozza a munka és a magánélet egyensúlyát, amely azt jelenti, hogy egy értelmes karrier nem hanyagolja el az önfejlesztést, és támogatja az egészséges életmódot, az esztétikai szempontokat, valamint a családi és közösségi aktivitásokat. Az optimális karrier lehetővé teszi a szakmai, egyéni és közösségi tevékenységek harmonikus együttműködését, biztosítva ezzel a szinergikus fejlődést és kielégítést az élet minden területén. Ez azt jelenti, hogy a karrier nem csupán munkahelyi előrehaladást, hanem az egyén teljes életútjának szerves részét képezi, ahol az egyes dimenziók kölcsönösen támogatják egymást és erősítik az egyén fejlődését. Az értelmes karrier így az egyén teljes potenciáljának kibontakoztatását, mind a szakmai, mind az egyéni és közösségi élet terén, hosszútávú egyensúlyban biztosítja. (Dara et al. 2006)

2.2. Az egyéni karrier szakaszai

A szakirodalmi kutatás során a karrierszakaszok felosztására több megközelítést is találtam.

Ginzberg (1971) elmélete szerint az alábbi három szakaszra bontható le a karrier fejlődési folyamat. 10 éves korig zajlik a Fantázia szakasza, amikor a gyermekek még nagyrészt csak játszanak, miközben különböző munkákat és karriereket szimulálnak. Ezt követi a 17 éves korig tartó Kísérleti szakasz, amikor a gyermekek elkezdik felismerni a különböző munkakörök komplexitását. Ginzberg ezt a szakaszt további négy időszakra osztotta fel. Az Érdeklődési fázisban alakulnak ki a gyermekekben a tetszések és nemtetszések, a Kapacitás fázisban megtanulják, hogy hogyan illeszkednek saját képességeik a különböző munkakörök követelményeihez, ami után az Értékek fázisában felismerik, hogy miként teljesítheti ki a munka a személyes értékeiket és végül következik egy Átmeneti szakasz, ahol a serdülők elkezdnek felelősséget vállalni saját tetteikért és

függetlenebbé válnak. A harmadik fő szakaszt a Reális szakaszként fogalmazta meg, melyben a fiatal felnőttek alternatív karrierutakat vagy másodlagos terveket alakítanak ki. Ebben a szakaszban jelenik meg a személyes értékek fejlesztése, és fokozatosan összpontosítanak az ideális lehetőségekre. A Reális szakasz lebontható három időszakra. A Feltárási időszakban az egyén kiválasztja karrierjét, azonban nyitott marad más lehetőségekre. Ezt követi a Kikristályosodás időszaka, amikor az egyén elkezd jobban összpontosítani egy adott karrierútra, amit végezetül a Specifikáció időszaka követ. Ebben az időszakban a korábbi összpontosítás egy konkrét terület iránti elkötelezettség formáját veszi fel.

Douglas Super szakaszelméletével Száraz (2006) munkája által ismerkedtem meg. Az alábbi táblázat mutatja a fázisok korcsoport felosztását.

Fázis	Korcsoport
Növekedés fázisa	0-14 év között
Kibontakozás, felfedezés, pályaválasztás	15-24 év között Ezen belül a 15-17 év a puhatolódzás, 18-21 év az átmeneti fázis, 22-24 év a próbálkozás fázis
Megállapodás, életpálya kiépítésének fázisa	24-44 év között Ezen belüli felosztás: kipróbálás 25-30 év, stabilizáció 31-44 év
Megőrzés, fenntartás	45-60 év között
Hanyatlás	60 év felett
Lelassulás	65-70 év között
Visszavonulás	70 év felett

1.táblázat: Super életpálya modell szakaszok

Forrás Saját szerk., Száraz Edit (2006) ismertetése alapján

Ahogy Páskuné Kiss (2015) rámutat, Super életpálya-modellje szerint a pálya azt jelenti, hogy egy személy az élete során játszott szerepek kombinációját képezi, amelyek egymással párhuzamosan vagy egymás után jelennek meg. Super hangsúlyozza, hogy a pálya és a foglalkozás fogalmai nem azonosak. A pálya magában foglalja az összes

játszott szerepet, míg a foglalkozási karrier csak a foglalkozási pozíciók sorozataként értelmezhető. Az emberek életük során számos szerepet betöltenek, például gyerek, dolgozó vagy nyugdíjas, és ezek az időszakok egymástól különböző életszakaszokban jelennek meg. Bizonyos időszakokban egyidejűleg csak egy szerepben kell megfelelniük, míg más időszakokban több szerep követelményeinek kell egyszerre eleget tenniük, például a házastársi, szülői, háztartásfenntartói és dolgozói szerepek együttes működtetése, különösen az élet közepén. A játszott szerepek száma és a szerepek vállalásának módja meghatározza az egyén elégedettségét és stresszszintjét, ezért ezek fontos szempontok az életpálya tervezése során. Super nevéhez fűződik a Életpálya-szivárvány eszköze, amelyen az egyes szerepek kerülnek szemléltetésre.

A hazai szakirodalomban Dara, Henzi és Szetei (2006) munkájában találtam rá az általam legátfogóbb karrierszakasz jellemzésre. Az ő felosztásuk szerint négy karrierszakaszt különböztetünk meg. A kezdeti karrier 15-24 éves korig terjed. Ezt követi a kibontakozó karrier 25-40 év között. Sorrendben a következő a top karrier 41-55 éves korig. Végző állomás a kései karrier 56-65 év közötti életkorban. Könyvükben meghatározzák egyes életpályaszakaszok aktivitását és kompetenciafejlesztési kritériumait is az 2. számú táblázat szerint.

Az életpálya fázisai	Aktivitás és kompetenciafejlesztés	Életkor
Kezdeti karrier	➤ Alap- és kulcskompetenciák elsajátítása ➤ Autonóm életvitel kialakítása ➤ Karriercélok kitűzése, a karrierközéppont kijelölése ➤ Foglalkozásválasztás ➤ Munkahelyválasztás ➤ Karrierválasztás	15-24. év között
Kibontakozó karrier	➤ Munkahelyválasztás ➤ Tanulási kompetenciák fejlesztése ➤ Speciális szakmai kompetenciák fejlesztése ➤ Az autonómia, a felelősség, a kommunikációs és szociális kompetenciák fejlesztése	25-40. év között
Top karrier	➤ Munkahelyválasztás ➤ Naprakész kompetenciakészlet ➤ Normakövetés és hatékony munkavégzés ➤ Tanítási kompetenciák fejlesztése	41-55. év között

	➤ Az életvitel stabilizálása	
Kései karrier	➤ Az aktív öregedés előkészítése ➤ Tanácsadói szerep betöltése ➤ A tapasztalatátadást biztosító oktatói/nevelői tevékenység gyakorlása ➤ A privát életben folytatott aktivitás erősítése ➤ Kompetenciafejlesztés non-formális körülmények között	56-65. év között

2. táblázat: Életkori fázisok karrierperiódusai

Forrás: Dara et al. 2006, p. 23.

Vizsgálatom tárgya a karrier kezdeti szakaszához kapcsolódik. A továbbiakban ezt a szakaszt ismertetem részletesebben.

2.3. A karrier kezdeti szakasza

Szakirodalmi kutatásaim során a karrierépítés folyamata szinte minden szerzőnél hasonló állomásokat mutat. Az alábbi szerzők a következőképpen kategorizálnak.

Kránitz (2016), vezetőfejlesztési tanácsadó, a karriertervezést egy ciklikus folyamatként mutatja be, melynek során négy fő kérdésre kell választ adni, „Ki vagyok?“, „Merre tartok?“, „Hogyan érem el?“ és „Úton vagyok, de hogyan tovább?“. A folyamat az önismerettel kezdődik, amikor az egyén többek között felméri saját szaktudását, képességeit, személyiségét, értékeit és érdeklődési körét, majd általuk megfogalmazza vágyait. A vágyak tudatában kirajzolódhatnak az egyén céljai, melyek lehetnek gyakorlatias, ideális, taktikai vagy hosszútávú célok, választ adva a második kérdésre. Ezt követően az információgyűjtéssel és a lehetőségek feltérképezésével felvázolhat egy karriertervet, figyelembe véve a jelenlegi trendeket, munkaköri elvárásokat és fejlesztendő területeket. Miután az egyén bizonyos mértékben elérte céljait, felmerül az utolsó kérdés, és az önfejlesztés szakasza, melyben mérlegeli a munka és a magánélet egyensúlyát, előrelépés lehetőségét, illetve esetlegesen az aktuális pozícióból vagy karrierből való váltást, amelynek végkifejlete a karrier újragondolása és a teljes folyamat újbóli kezdete.

Csányi (2014) munkája alapján a karriertervezés folyamata az alábbi lépésekből áll:

1. Önértékelés: Az egyén értékrendjének, hosszú távú céljainak, érdeklődési területeinek, erősségeinek, gyengeségeinek, jelenlegi teljesítményének és jövőbeli karrier-potenciáljának felmérése, figyelembe véve a korlátozó tényezőket.
2. Önértékelés és Képességek Összevetése: Az önértékelés eredményeinek összehasonlítása a saját képességekkel és teljesítménnyel.
3. Információgyűjtés: Karrierlehetőségekkel kapcsolatos információk gyűjtése, beleértve a szervezeten belüli és kívüli lehetőségeket.
4. Célok Meghatározása: Konkrét karrier célok kitűzése, amelyek kihívást jelentenek, ugyanakkor megvalósíthatók. Ezek a célok pontosan meg vannak határozva, egyértelműek és meghatározzák, hogyan és mikor kívánjuk őket elérni. Emellett tartalmaznak ellenőrzési pontokat, amelyekkel mérhető az előrehaladás.
5. Döntések Megjelölése: Azoknak a kritikus döntéseknek az azonosítása, amelyek segítik az egyént a kitűzött célok elérésében.
6. Akcióterv Készítése: Cselekvési terv kidolgozása annak érdekében, hogy a karrier célok a kitűzött időkereten belül elérhetőek legyenek. Ez magában foglalja a szükséges lépések meghatározását és végrehajtását.

Száraz (2006) karriertervezési moduljában Tony Watts 1999-es tanulmányait dolgozza fel. „Tony Watts professzor ... a siker alapvető előfeltételeként azt határozta, hogy a tanulóknak meg kell tanulniuk előre nézni és körülnézni, képességeket és jártasságokat kell szerezniük az

- önismeret,
- foglalkozási információk,
- döntéshozatal,
- tervezés és
- problémamegoldás terén.” (Száraz 2006, p. 18.)

Az 1. ábra szemlélteti Száraz (2006) munkájában megfogalmazott karriertervezési lépéseket.



1. ábra: Karriertervezési lépések

Forrás: Saját szerk., Száraz 2006, p. 23. alapján

Egy sikeres karrier építésének első szakasza önmagunk megismerése. Az önismeret fontossága vitathatatlan.

Kránitz (2020) véleménye szerint az önismeret két fajtáját tudjuk megkülönböztetni. Belső önismeretünk meghatározza, hogy mennyire vagyunk tisztában saját értékeinkkel, szenvedélyeinkkel és céljainkkal, valamint hogyan értékeljük saját gondolatainkat és érzéseinket. Ezen belül felismerjük erősségeinket és azokat a területeinket, ahol fejlődnünk kellene, és hogy milyen hatást gyakorlunk másokra. Ez az önismeret összekapcsolódik a magasabb beosztással, erős kapcsolatokkal és boldogsággal, míg annak hiánya szorongást, stresszt és depressziót okozhat. Külső önismeretünk arról szól, hogy megértsük, hogyan lát minket a külvilág. Minél mélyebb ez a megértés, annál nagyobb az empátia és figyelem mások nézőpontjaira. A külső önismeret segít abban, hogy tiszteletben tartsuk mások szemszögét, és empátikusabbá váljunk az érzéseik és gondolataik iránt.

Az önismeret fogalmi meghatározásáról Bereczki (2010) a következő módon fogalmazott: „Az önismeret, azaz önmagunk megértése azt jelenti, hogy megismerjük magunkat, megértjük, kik vagyunk, miért viselkedünk úgy, ahogy viselkedünk, miért tesszük azt, amit teszünk, mi a mozgatórugója cselekedeteinknek. ... Az önismeret nem öncélú: segítségével helyesen tudunk gazdálkodni a tulajdonságainkkal, és életvezetésünk tudatosabbá, sőt felelősségteljesebbé válik.” (Bereczki 2010, p. 11.) „Mit értünk önismereten? Azokat az elképzeléseinket, melyeket önmagunkról, képességeinkről és viselkedésünk okairól kialakítottunk.” (Bereczki 2010, p.17.)

Sinka (2017) házi dolgozatában az önismeretet egyfajta lelki folyamatként fogalmazta meg. „Az önismeret, önmegismerés egy olyan önmagunkra irányuló lelki folyamat, amely során megismerjük személyiségünk tulajdonságait, képességeit, szándékait, érzelmeinket, gondolatainkat és mindezek együttes működését” (Sinka 2017, p. 2.)

Az önismeret segítségével feltárjuk énképünk különböző aspektusait, beleértve erősségeinket, gyengeségeinket, értékeinket, motivációinkat, adottságainkat és készségeinket. Ezek ismeretében következő lépésként meghatározzuk karriercéljainkat, amelyek segítenek irányt mutatni a szakmai fejlődésünknek és terveinknek. A karriercélok kidolgozása lehetővé teszi számunkra, hogy tisztában legyünk a hosszútávú terveinkkel és céljainkkal a szakmai pályafutásunk során. Ezek a célok segítenek abban, hogy a kitűzött irányban haladjunk előre, és célzottan fejlesszük készségeinket és tudásunkat a kívánt karrier eléréséhez. A karriercélok meghatározása révén képesek leszünk konkrét lépéseket tenni a szakmai siker elérése érdekében, és hosszútávon elégedettek leszünk a szakmai pályafutásunkkal.

Takács és társai (2017) által elvégzett felmérésben kihangsúlyozzák a karriertudatosság jelentőségét, mint karriertervezési tényező. „A karriertudatosság fogalmát jelen vizsgálatunk során úgy definiáltuk, mint a hallgató azon képességét, mellyel megítéli, hogy mennyire van tisztában saját hosszú távú foglalkoztathatósági és növekedési feltételeivel. Azok a hallgatók, akik „karriertudatosabbak”, jobban tudják, mit kell tenniük ahhoz, hogy az általuk választott szakterületen eredményesen fejlődhessenek, s a munkaerőpiacon szándékaiknak megfelelően elhelyezkedjenek, s teljesítőképeseek legyenek.” (Takács et al. 2017, p. 42.)

A célkitűzés legelterjedtebb eszköze a Doran (1981) által megfogalmazott SMART módszer, mely egy adott cél tulajdonságaira világít rá. A SMART célkitűzés egy stratégiai tervezési elv, amely segít a célok hatékony és megvalósítható módon történő meghatározásában. A mozaikszó a következőket jelenti:

1. Specifikus (Specific): A célkitűzés pontos és specifikus legyen, leírva, hogy mit kell elérni. A specifikus célok pontos irányt mutatnak és elkerülik az általánosságokat.
2. Mérhető (Measurable): A célok mérhetőek és kvantifikálhatóak legyenek, lehetővé téve az előrehaladás objektív értékelését. Mérhető célok esetén könnyebb nyomon követni, hogy mennyit sikerült megvalósítani a tervezett célokból.
3. Elérhető (Achievable): A cél legyen elérhető és megvalósítható. Fontos, hogy a kitűzött célok ne legyenek irreálisak vagy túlságosan ambiciózusak, mert az elérhetetlen célok csökkenthetik a motivációt.
4. Releváns (Relevant): A cél legyen releváns és legyen összhangban a nagyobb tervekkel vagy célokkal. Fontos, hogy a cél szerves része legyen a személyes vagy szakmai fejlődési tervnek. A releváns célok szolgálják a nagyobb terveket és hozzájárulnak a főbb célok eléréséhez.
5. Időzített (Time-bound): A célokhoz határidőt kell rendelni. Meg kell határozni, hogy mikorra kell elérni az adott célt. Az időzítés segít a prioritások meghatározásában és biztosítja, hogy a célokhoz tartós elkötelezettség társuljon.

A SMART célkitűzési elv segít az egyéneknek és szervezeteknek hatékonyan és tudományosan tervezni, végrehajtani és értékelni a célokat, maximalizálva ezzel a siker esélyét a különböző tevékenységekben és területeken.

A folyamat következő lépése a potenciális munkahelyek megtalálása. Ebben a fázisban az olyan munkahelyek felkutatása a cél, amelyek összhangban vannak az egyén képességeivel, érdeklődésével és karriercéljaival. Fő cselekvések ebben a szakaszban a releváns álláshirdetések böngészése, hálózatépítés az iparágban és a szakmai közösségekben, valamint a személyes kapcsolatok kihasználása az álláslehetőségek felderítésére és a

potenciális munkaadókkal való kapcsolatfelvételre. Fontos, hogy alaposan értékeljük a potenciális munkahelyeket, hogy megtaláljuk a legmegfelelőbb lehetőséget a személyes és szakmai fejlődésünk szempontjából.

Az általunk preferált munkahelyek kiválasztása után elkezdődik a bekerülési szakasz. Ebben a szakaszban kulcsfontosságúak a megfelelő eszközök, mint például a jól

kidolgozott önéletrajz (CV) elkészítése, amely bemutatja képességeinket, tapasztalatainkat és eredményeinket. A CV segít abban, hogy a munkáltatók könnyen áttekinthessék a pályázó rendelkezésre álló készségeit és tudását. Az állásinterjúk szintén fontos részét képezik ennek a folyamatnak, ahol személyesen lehetőségünk nyílik bemutatni magunkat, és meggyőzni a munkáltatót arról, hogy mi vagyunk a legjobb választás a pozícióra.

Langer (2008) csoportosította az interjútipusokat. Kategorizálása szerint megkülönböztetünk „strukturált, strukturáltalan, szituációs, viselkedésalapú, stressz interjút, és telefonos, illetve azonnali,/váratlan interjút”. (Langer 2008, pp. 199-200.)

Az interjúk során képesnek kell lennünk rámutatni saját erősségeinkre és azokra az előnyökre, amelyeket a cégnél való alkalmazásunkkal hozhatunk létre. Ez a folyamat lehetőséget teremt arra, hogy bebizonyítsuk, miért vagyunk ideális jelöltek az általunk kiszemelt munkahelyeken. A szakirodalomban Lakatosné Török (2006) munkájában rávilágít a kommunikáció fontosságára az interjú során. Véleménye szerint az interjúk során a kommunikációnak kulcsfontosságú szerepe van, mivel az emberi viselkedés minden mozzanata üzeneteket közvetít a környezet felé. A verbális és nem verbális jelek együttes használata jellemző az emberi kommunikációra, amely során a testbeszéd, hangszín, intonáció és ritmus árulkodik az érzésekről, szándékokról és viszonyulásokról. A nem verbális jelek erősítik vagy gyengítik a verbális üzeneteket, és az interjúk során mind a kérdező, mind a válaszadó tudattalanul közvetít fontos információkat egymásnak. Az ilyen jellegű kommunikációs elemzés kulcsfontosságú a hatékony interperszonális kapcsolatok és kommunikáció megértéséhez. Az állásinterjú pozitív kimenetelét követően a jelölt sikeresen megkezdheti munkáját a szervezetben.

A szakdolgozatom vizsgálati köre érinti a célcsoport állásinterjún való szereplésekor felmerülő nehézségek felmérését.

2.4. A szervezetbe illeszkedés szakasza

A munkahelyi beilleszkedés nem csupán a konkrét munkahelyen kezdődik, hanem már azelőtt elkezdődik egy tanulási folyamat, amely felkészíti az egyéneket a munka világába való belépésre. Az első rész a munkahelyi beilleszkedés folyamatában az előkészítő

időszak, amikor az egyének megismerik a munka világát. Ez az időszak felkészíti őket a tényleges munkahelyre és a közösségbe való beilleszkedésre. A második fázis során az egyének a tényleges munkahelyre és az ottani közösségbe való beilleszkedést tapasztalják meg. Ennek eredményeképpen kialakul a szervezeti szocializáció, amely során az új munkatársak új munkacsoportok és a nagyobb szervezet valódi részévé válnak. A szervezeti szocializáció a beilleszkedés folyamatának kulcsfontosságú része, amely által az egyének beolvadnak az új munkahelyük közösségébe és szerves részévé válnak a szervezetnek, mindezt egy előzetes tanulási szakasz előzi meg, mely felkészíti őket a munkavállalásra. (Dara et al. 2006)

Antalovits (1999) munkájában találkoztam a munka-szocializáció fogalmának ismertetésével. Véleménye szerint a munka-szocializáció egy komplex folyamat, amely magában foglalja az új munkatársak sikeres alkalmazkodását a munkaköri követelményekhez, azaz a munkakörbe való beválást. Emellett a folyamat része a munkacsoportba és a szélesebb munkaköri környezetbe való beilleszkedés is, amely kölcsönös megelégedettségen alapul. A szervezeti szocializáció ezen belül azt jelenti, hogy az új belépő harmonikusan illeszkedik a szervezet működésébe és kultúrájába.

Morrison (1993) munkája részletezi a szocializációs folyamatok egyes fázisaira jellemző cselekvési mozzanatokat.

- a) „Betanulás a munkába (Task Mastery) – az előírt munkaköri követelményeknek megfelelően az egyénnek el kell sajátítania azokat a szükséges ismereteket, illetve ki kell fejlesztenie mindazokat a speciális készségeket, amelyek nélkülözhetetlenek a munkafeladat eredményes végrehajtásához.
- b) Szereptisztázás (Role Clarification) – az egyén számára tudatosulnia kell annak, hogy vezetői és munkatársi környezete milyen elvárásokat támaszt vele szemben, vagyis világossá kell válnia számára annak, hogy milyen szerepet (illetve szerepeket) kell betöltenie az adott szervezetben ahhoz, hogy megfeleljen a vele szemben megfogalmazódó elvárásoknak. Nem elég a szerepet csupán felismernie, hanem azzal azonosulnia is kell.
- c) Kultúraátvétel (Acculturation) – az egyénnek meg kell ismernie, és el kell sajátítania mindazokat a belső normákat, szokásokat, vélekedéseket, amelyek az

adott szervezetre jellemzőek, amelyek a szervezeti kultúra alkotó elemeinek tekinthetők. Ha ez a sajátos szervezeti kultúra leképeződik az új belépő gondolkodásmódjában és visszatükröződik a magatartásából, illetve a környezetével való viszonyából, akkor eredményes „kultúraátvételtől” beszélhetünk.

- d) Társas-szervezeti integráció (Social Integration) – a sikeres szocializáció nélkülözhetetlen eleme az emberi kapcsolatok szélesítése és elmélyítése a szervezetben, amely a munkatársakkal történő kapcsolatépítés és kapcsolatfejlesztés során valósul meg.” (Morrison 1993, idézi: Antalovits (1999) pp. 7-8.)

2.4.1. Az információgyűjtés szerepe a beilleszkedésben

Az új munkatársak szervezetbe való belépése és sikeres beilleszkedése az információhiány felszámolásával kezdődik. Ezen folyamat során a szervezet által biztosított információk segítik az új munkatársakat az alkalmazkodásban és a hatékony munkavégzésben. Az újonnan belépők számos forrásból meríthetnek információt, amelyek segítik őket az alkalmazkodásban és beilleszkedésben. Az elsődleges források közé tartoznak a szervezeti irányelvek és politikák, melyek bemutatják a vállalat belső szabályait és munkakörnyezetét. A kollegiális támogatás kulcsfontosságú, amely a régi munkatársak segítségével segíti az újonnan érkezőket a munkakör megismerésében és a szervezeti dinamika megértésében. A szakmai tréningek és oktatások lehetőséget biztosítanak az új munkatársaknak a szükséges készségek és ismeretek elsajátítására. A mentorok által nyújtott támogatás segíti az újonnan érkezőket az alkalmazkodásban és szakmai fejlődésükben. A szervezeti kommunikáció, beleértve az e-maileket, belső hírleveleket és meetingeket, fontos szerepet játszik a szervezet stratégiájának és eseményeinek megértésében. Emellett a céges rendezvények és csapatépítő tevékenységek lehetőséget teremtenek az új munkatársaknak az informális kapcsolatok kialakítására, ami hozzájárul az erős szervezeti kötelékek kialakulásához. Ezek a források együttesen hozzájárulnak az új munkatársak sikeres beilleszkedéséhez.

Morrison (1993) vizsgálta, hogy a szocializációs folyamat négy fázisához, milyen módon kapcsolódik az információgyűjtés szükségessége és gyakorisága. „Összességében ezen

tanulmány eredményei azt sugallják, hogy az információkeresésének egyedülálló hatása van a szocializációra. ... a tanulmány úgy találta, hogy a passzívan kapott információk hatással vannak a feladat elsajátítására és szerepek egyértelműségére. Azt is meg kell jegyezni, hogy a társas integráció és kulturálódás gyenge eredményei részben annak tudhatók be, hogy a normatív információk és a társas visszajelzések keresése viszonylag ritkán fordultak elő.” (Morrison 1993, pp. 178-179.)

A sikeres munkaszocializációt az egyén abban tapasztalja meg, hogy már a munkaszervezet teljes jogú tagjának számít. Ezt az érzést erősítik a rendszeres pozitív visszajelzések a munkatársaktól és a főnöktől. Ezek segítik az integrációt és megerősítik az odatartozás érzését. Az egyén saját elégedettségét a pozitív hatások befolyásolják; az elégedettség alapja a jelenlegi munkahelyi helyzet és a jövőbeli fejlődési lehetőségek, előrehaladási perspektívák. Ezáltal az egyén értékeli a szervezetet, mint olyat, ahol nem csupán elfogadják, hanem valóban értékelik és segítik a szakmai és személyes fejlődését. Ez hozzájárul az elégedettségéhez és a lojalitásához a munkahely iránt. (Antalovits 1999)

3. AZ ÖNREFLEXIÓ ÉS NON-KOGNITÍV KÉSZSÉGEK ISMERTETÉSE, ÉS JELENTŐSÉGÜK A KARRIERÉPÍTÉSBEN

3.1. Az önreflexió fogalma

A szakirodalmi áttekintés során, az önreflexió fogalmának kutatásakor, az alábbi definíciókkal találkoztam.

Az önreflexió az élethosszig tartó tanulás fontos eleme, amely magában foglalja tapasztalataink, cselekedeteink szisztematikus átgondolását és elemzését, valamint hozzájárul a szakmai önismeret és identitás kialakításához. Az önreflexió során az egyén aktívan elemzi és gondolja át saját teljesítményét, és nem csak egy végleges értékelést hoz a folyamat végén, hanem folyamatosan észleli és értékeli önmagát. (Boda Gáborné Köntös 2021)

A szándékmotívummal Juhász (2019) munkájában találkoztam, aki szerint „Az önreflexió cselekvésünkről, munkánkról, gondolatainkról, érzéseinkről való gondolkodás a változtatás és jobbítás szándékával.” (Juhász 2019, p. 48.)

Az önreflexió kérdéskörét a munka világába helyezve is vizsgáltam, melyhez Hunya (2014) munkája adott releváns definíciót. Megfogalmazása szerint „A szakmai reflexió szándékos, céltudatos, strukturált, az elméletet és a gyakorlatot összekapcsoló, tanulással kapcsolatos, a változást és a fejlődést célzó, egy bizonyos cél elérésére irányuló gondolkodás.” (Hunya 2014)

Schön (1987), a neves pedagógus és szakértő, a reflektivitást olyan kísérletként definiálta, amely során a reflexió feladata a párbeszéd elősegítése a reflektáló egyén és a problémás szituáció között. A reflektivitás azt célozza, hogy megnyissa az utat a személy és a probléma közötti kommunikáció előtt. Schön szerint az egyének saját elméleti és gyakorlati tudásuk alapján keretbe foglalják a problémákat. Ezáltal a reflexió lehetővé teszi a szakértők számára, hogy racionális és tudatos döntéseket hozzanak a problémák megoldásában. A reflektivitásnak ez a szemlélete a felelős döntéshozatalt is elősegíti, hiszen a gondolkodási folyamat segít a döntések mögött álló okok és következmények

megértésében. A reflexiót olyan gondolkodásmódnak értékeli, amely segít abban, hogy az emberek ésszerű döntéseket hozzanak. Schön elmélete szerint a reflexió nem csupán az elméleti gondolkodás része, hanem a gyakorlati problémamegoldásban is kiemelt szerepet játszik. A személyek a tapasztalatukat használják fel, hogy értelmezzék és megértsék a problémákat. A reflexió segít azonosítani a problémákkal kapcsolatos előzetes elképzeléseket és megoldásokat, és lehetővé teszi azok kritikus felülvizsgálatát. Ezáltal a reflexió nem csupán eszköz a problémák megoldására, hanem egy olyan gondolkodásmód is, amely által fejlődhetünk és tanulhatunk az életünk során felmerülő kihívásokból és tapasztalatokból. Az általa leírt reflektív folyamat lehetővé teszi, hogy az emberek új nézőpontokat és megközelítéseket találjanak a problémákra, és ezen keresztül fejlődjenek. A reflektív gyakorlatok révén az emberek jobban megérthetik saját döntéseiket, és fejleszthetik a problémamegoldási képességeiket. Schön szerint a reflektivitás az egyik kulcsa annak, hogy az egyének képesek legyenek javítani a saját teljesítményüket és hatékonyabban kezelni a komplex problémákat. Fő tanítása, hogy az ember képes beépíteni magába a cselekvés folyamatába a reflexiót.

Dewey (1933) szerint a reflexió egy olyan folyamat, amelyben tudásunkat és vélekedéseinket aktívan, alaposan és kitartóan vizsgáljuk meg. Számára a reflexió nem csupán elméleti tevékenység, hanem gyakorlati gondolkodási forma is. Ebben a folyamatban alapvető fontosságú a helyzetek és események alapos elemzése. A reflexió során felmerülő következtetések és gondolatok gondos megfontolása is kiemelt szerepet kap. Dewey szerint a reflexió olyan eszköz, amely lehetővé teszi számunkra, hogy átlássuk a problémákat és lehetséges megoldásokat találjunk rájuk. Ezt a gondolkodási folyamatot a konkrét helyzetek tesztelése és az alternatív cselekvési lehetőségek alapos megfontolása kíséri. A reflexió segít abban, hogy a problémákat mélyebben megértsük, és így hatékonyabb módon tudjuk őket megoldani. Dewey szerint a reflexió segíti az embereket abban, hogy tudatosabban és átgondoltabban hozzanak döntéseket mindennapi életük különböző területein. A gondolati tesztelés révén a szituációk világossá válnak, és lehetőséget adnak arra, hogy realisabb képet kapjunk a körülöttünk zajló eseményekről. A reflexió által tanulhatunk és alkalmazkodhatunk a változó környezethez, és ezáltal személyes és szakmai növekedésünk is elősegíthető. Dewey hangsúlyozza, hogy a reflexió egy dinamikus és folyamatos folyamat, amely során folyamatosan képesek vagyunk fejlődni.

Számomra egyértelmű fogalmi definíciót Bálint (2022) munkájában találtam meg. Állítása szerint az önreflexió visszatükröződést jelent. Azt a folyamatot érti alatta, amelyben az „ember a saját viselkedését, cselekvését, érzéseit és gondolatait képes kívülről megvizsgálni és tudatosítani. Az a célja, hogy rálássunk a saját működésünkre, és ezáltal mélyebb megértést nyerjünk. Az önfejlesztés leghatékonyabb módjának ismerik el, egy olyan készségnek, ami fejleszthető. Szükséges elemei a külső nézőpont, a semlegesség, ítéletmentesség, az önelemzés. Hatására a személyiség magabiztosabbá, stabilabbá, autonómmá és önszabályozóvá válik.” (Bálint 2022, p. 33.)

3.2. A non-kognitív készség fogalma

A non-kognitív készség kifejezés szakirodalmi megjelenéseit kutatva az alábbi megközelítésekkel találkoztam.

Vastagh (2019) munkájában leltem rá a nem-kognitív készségek, mint ernyőfogalom használatára. Véleménye szerint a fogalom alá sorolható területek a „szociális kompetenciától kezdve, a lelki egészségen át, a civil kurázsiig rendkívül széles spektrumot ölelnek át”. (Vastagh 2019, p. 49.)

Fazekas (2017) tanulmányából kiderül, hogy a szakirodalomban az ilyen típusú készségeket illetően nem egységes a megnevezés. Hivatkozik Heckman és munkatársai 2013-as kiadványára, melyben a karakterkészségek kifejezést részesítik előnyben, ugyanakkor Heckman maga is többször használja a puha készségek kifejezést publikációiban, mint például a Heckman-Kautz 2012-ben megjelent tanulmányában. Továbbá az OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) 2015-ös elemzései általában nem-kognitív készségekként vagy szociális-érzelmi készségekként hivatkoznak erre a készségcsoportra. Ezen kifejezések közötti választás az eltérő megközelítéseket és hangsúlyokat tükrözi, amelyeket a tudományos kutatások során alkalmaznak a nem kognitív vagy személyes készségek leírására. A karakterkészségek kiemelik az egyén belső tulajdonságait, míg a puha készségek kifejezés hangsúlyozza az interperszonális és viselkedési aspektusokat. Ezek a különbségek megmutatják, hogy bár azonos készségekről beszélünk, azok megnevezése és értelmezése eltérő lehet a különböző szakemberek és szervezetek szemszögéből. A tudományos és szakmai közösség folyamatosan vizsgálja ezeket a készségeket, hogy pontosabban definiálhassa

és megérthesse azokat, és az elnevezési különbségek ezeknek a kutatásoknak a dinamikáját is tükrözik. (Fazekas 2017)

Bartha és Gubik (2018) munkája szerint a puha tényezők olyan emocionális tényezőket jelentenek, amelyek az egyén belső tulajdonságaival és érzelmi állapotával kapcsolatosak. Gyakran különböző nevekkkel illetik őket, mint például puha készségek, személyiségjegyek, nem kognitív készségek, nem kognitív képességek, karakter vagy szociális-érzelmi készségek. Ezzel szemben a kemény tényezők olyan tényezőket jelölnek, amelyek a formális oktatás keretein belül megszerezhetők, mint például a szakképzés és tudás.

Az angol nyelvű szakirodalom alapján Dombi (2019) tanulmányában két fő kategóriát különböztet meg: a hard skills és a soft skills közötti különbséget. Az előbbi csoportba tartozik az olyan megszerezhető tudás és ismeret, mint például a számítógépes programozás vagy idegen nyelvű kommunikáció, amely tanítható és alapvető szaktudást képvisel. A puha készségek azonban a személyiség jellemzőire utalnak, mint például az empátia és a szociális készségek. Ezek viselkedési és interperszonális tulajdonságok, amelyek kulcsszerepet játszanak a személyközi kapcsolatokban, és alkalmazhatók problémamegoldásban, stratégiai tervezésben, konfliktuskezelésben és tárgyalástechnikában is. Véleménye szerint a munkaadók a szakképzettség mellett preferálják azokat a jelölteket, akik rendelkeznek ezekkel a készségekkel, és hatékonyan is alkalmazzák azokat.

3.3. A non-kognitív készségek ismerete

A szakirodalomban a legrészletesebb készséglistát Schulz (2008) szolgáltatta számunkra. Munkájában az alábbi huszonegy készséget sorolja fel: kommunikációs képességek, kritikus és strukturált gondolkodás, problémamegoldó képesség, kreativitás, csapatmunka képesség, tárgyalókészség, önmenedzsmen, időgazdálkodás, konfliktuskezelés, kulturális tudatosság, közös tudás, felelősség, etikett és jó modor, udvariasság, önbecsülés, szociális képesség, hitelesség, empátia, munkamorál, projektmenedzsmen, üzleti menedzsmen. Tanulmányában az alábbi három kategóriát állította fel: „személyes tulajdonságok, interperszonális készségek, és további készségek / ismeretek”. (Schulz 2008, p. 148.)

Varga (2014) értekezésében említésre kerültek az Európai Unió által 2006-ban azonosított és csoportosított személyes kompetenciák. Az alábbi kategorizálás született:

„Kulcskompetenciák: kommunikáció, csoportmunka, problémamegoldó készség, tanulás és teljesítmény fejlesztése, számszerűsítési készség.

Munkakompetenciák: rugalmasság kreativitás, kezdeti önálló döntéshozatal, idegen nyelv ismerete, magabiztosság, kritikus szemlélet, lehetőségek feltárása, felelősségtudat, cselekvőképesség.

Vezetői kompetenciák: vezetés, más emberek motiválása, hibából való tanulás, kapcsolattartás, kapcsolatépítés, más emberekre való hatás, döntéshozatal, az eredményre és a folyamatok véghezvitelére történő fókuszálás, stratégia előállítás, etikus hozzáállás.” (Varga 2014, p. 25.)

A továbbiakban az általam vizsgált és a kötetben is megtalálható személyes készségek definícióját mutatom be a Ditzendy (2017) szerkesztésében megjelent Kompetencia kézikönyvből idézve.

„Problémamegoldó képességek: Az egyén képessége arra, hogy gondolkodási műveletek segítségével olyan megoldáshoz vezető utat találjon, amelyet képes kivitelezni. A problémamegoldás során a megoldások javaslatával, értékelésével és megvalósításával az egyén alkalmazza a kritikai gondolkodás készségét is. ...

Időbeosztási készség, pontosság: Tisztában van a munkafolyamatok időbeli kereteivel, egyes részmunkaterületek egymáshoz való kapcsolódásával, ráépülésekkel, és képes ezeket összehangolni. Az ehhez szükséges munka, a munkahelyi együttműködés (találkozók, események) időbeli tervezését, szervezését sikeresen megvalósítja. ...

Stressztűrés: Érzelmi megterhelése elviselése. ...

Szociális és kommunikációs képességek: Eltérő kulturális és társadalmi háttérrel rendelkező emberekkel való érintkezés. ...

Csapatmunkára való hajlam: A másokkal való együttműködés és feladatvégzés tervezett és koordinált módja közös cél, célok elérése érdekében. Az együttműködő feladatvégzés

az egymásra utaltság, az egyéni és közös felelősség, a támogató együttműködés elvére épül. ...

Konfliktuskezelés: Képes konfliktusokat felismerni és kezelni. Az érintett felek bevonásával keres konstruktív megoldásokat a konfliktusokra. Bizalomteli, együttműködő hangulatot épít.” (Ditzendy 2017, pp. 39-52)

Kiemelten kutattam a kommunikációs készségek fejlesztését.

„A kommunikációs készségek fejlesztésének legfontosabb célja a különböző kommunikációs helyzetekben való eligazodás segítése, az egyes kommunikációs helyzeteknek megfelelő közlésmódok kiválasztása, az üzenetek értő befogadásának fejlesztése, verbális és nem verbális kommunikációs stratégiák megismertetése, alkalmazása, az önismeret javítása, a problémamegoldás, konfliktuskezelés lehetséges eszközeinek feltárása.” (H. Tomesz 2020, p. 150)

Zeoli (2019) különösen a nyilvános beszéd és prezentálás hatékonyságához kapcsolódó irányelveket vázolja fel. Hangsúlyozza, hogy a hatékony nyilvános beszéd magában foglalja magára a beszéd cselekvésére való összpontosítást, a nagy közönség megszólításától való félelemmel szemben. A prezentálást beszélgetésként kell megközelíteni, felmérve a közönség igényeit és megfelelően testreszabni az üzenetet a megfogalmazáson és vizualizáláson keresztül. Továbbá rávilágít a hibák elkerülhetetlenségére és azok elfogadásának fontosságára. Ezen túlmenően kiemeli a rendszeres gyakorlás jelentőségét, a prezentálást, mint folyamatos fejlesztést igénylő készséget.

3.4. A non-kognitív készségek jelentősége a munkahelyen

A szakirodalomban egyre több kutatás lát napvilágot a témában. Minden általam olvasott szakirodalom a non-kognitív készségek munkaerőpiaci növekvő igényéről számol be.

A SCANS (Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills) már 1992-ben kiemelte a munkahelyi kompetenciák kiemelkedő fontosságát. Az általuk meghatározott öt terület közé tartoznak az erőforrás-allokálás készségei (pénz, idő, lehetőségek kezelése), az interperszonális készségek (csapatmunka, vezetés, mások tanítása), az

információ megszerzésének és felhasználásának képessége, valamint a rendszerek megértése és a technológia alkalmazásának készsége. Ez az alapvető megközelítés hozzájárult a munkavállalók széleskörű képességeinek felismeréséhez és fejlesztéséhez a munkahelyi siker érdekében. (Bartha-Gubik 2018)

A szociális, vagyis nem kognitív készségek elsősorban azért nélkülözhetetlenek, hogy a munkahelyi környezetben sikeresen együtt tudjunk működni másokkal. Fazekas (2018) tanulmánya szerint az elmúlt évtizedekben megfigyelt nem kognitív készségek felértékelődése szorosan kapcsolódik a technológiai és társadalmi változásokhoz, amelyek az iparban és a társadalomban bekövetkeztek. A technológiai fejlesztések, például a robotizáció, az egymással kommunikáló elemekből álló termelési és szolgáltatási rendszerek elterjedése, valamint a mesterséges intelligencia széles körű alkalmazása miatt ma már intelligens, számítógépes eszközök képesek elvégezni a magas szintű kognitív készségeket igénylő feladatok nagy részét. Ugyanakkor a robotizáció és az automatizálás eddig kevésbé érintette a nem kognitív készségeket igénylő munkaköröket, ahogy azt Fazekas is említi, Deming-Kahn nyomán. A technológiai fejlődés következtében az emberek feladatait egyre inkább gépek veszik át, különösen azokat a feladatokat, amelyek magas szintű analitikai és számítási képességeket igényelnek. Emiatt az emberi munkaerőnek át kell helyeznie a hangsúlyt az olyan készségekre, amelyek nehezen automatizálhatók, például az empátia, az együttműködés, a kommunikáció és a problémamegoldás. Az ilyen nem kognitív készségek rendkívül fontossá válnak a munkahelyi hatékonyság és a sikeres csapatmunka szempontjából. Az embereknek alkalmazkodniuk kell a változó munkakörnyezethez, és olyan képességeket kell kifejleszteniük, amelyek a technológiai fejlődés mellett is értékessé teszik őket a munkaerőpiacon. Az ilyen készségekkel rendelkező munkavállalók jobban képesek lesznek alkalmazkodni a munkavégzés követelményeihez és hatékonyabban együttműködni kollégáikkal. A nem kognitív készségek tehát a munkavállalók versenyképességének kulcsfontosságú elemeivé váltak, és azoknak, akik sikeresen fejlesztik és alkalmazzák ezeket a készségeket, előnyt biztosíthatnak a változó munkahelyi környezetben. (Fazekas 2018)

Dombi (2019) kutatásában kimondja, hogy „a hazai és nemzetközi kutatások igazolják a nem kognitív készségek munkaerőpiaci értékének növekedését, azaz a munkaerőpiaci

sikerességet nem csupán a szakmai kompetenciák határozzák meg, hanem az úgynevezett „soft skill”-ek, vagyis a puha készségek szerepe is jelentős.” (Dombi 2019, p. 12.)

4. A KUTATÁSI EREDMÉNYEK ISMERTETÉSE

4.1. A kutatás eszközei, kutatási kérdések és felkért célcsoport bemutatása

Kutatásom az alábbi kérdésekre kereste a választ

1. Mi okozhat nehézséget a friss diplomás informatikusoknak a karrierjük kezdeti szakaszában?
2. Milyen tényezők, non-kognitív készségek segíthetik a pályakezdő informatikusok beilleszkedését a munkahelyen?
3. Milyen non-kognitív készségeket várnak el a munkáltatók a friss diplomás informatikusoktól?

Kutatásom eszközeként a munkáltatói oldal igényeinek kiderítése céljából a menedzserrel készült mélyinterjút alkalmaztam. A munkavállalói oldal felmérése kérdőíves kutatás keretében történt. Számukra egy 50 tételes kérdőívet készítettem. A kérdőív kombinálta a feleletválasztós és a kifejtendő típusú kérdéseket, melyek teljes listája és további vonatkozó diagramok a Mellékletekben tekinthetők meg. Ennek az előnye, hogy lehetővé teszi a résztvevők számára, hogy válaszoljanak rövid, konkrét kérdésekre, valamint kifejtsek gondolataikat és véleményüket is bizonyos témákban. Mindkét terület eredményeit a leíró statisztika módszerével elemeztem.

A kérdőíves megkérdezés alanyai egy multinacionális vállalat informatikai részlegén dolgozó fiatal munkavállalók. A minta demográfiai ismérvei az alábbiak szerint alakult.

A kitöltők nem szerinti megoszlása a következőképpen alakult: 65% férfi és 35% nő.

Életkor tekintetében a legnagyobb arányt a 25 éves válaszadók tették ki.

Származás szerint a megkérdezettek 40%-a magyar állampolgár, a többségük (60%) pedig külföldi születésű.

Anyanyelv tekintetében a válaszadók többsége (60%) nem magyar anyanyelvű, kisebb mértékben (40%) magyar anyanyelvűek.

A legmagasabb iskolai végzettséget tekintve a válaszadók 100%-a egyetemi végzettséggel rendelkezik.

Lakhely tekintetében az összes válaszadó Pest megyében él és a legtöbb válaszadó Budapesten lakik.

A diploma megszerzésének helye szempontjából a kérdőív kitöltőinek túlnyomó többsége (95%) magyar egyetemen szerzett képesítést. Külföldi egyetemi végzettséggel a kitöltők 5%-a rendelkezik.

Jelenlegi pozíciójukat, a vállalaton belül, a válaszadók mindegyike (100%) a cég által működtetett graduate (friss diplomás) programnak köszönhetően nyerte el.

Kiválasztási folyamatuk során mindannyian telefonos és Zoom videókonzferencia platformon keresztüli, három fordulós állásinterjú sorozaton vettek részt. A felvételi folyamatot önbemutató és esettanulmányhoz kötődő feladatok képezték.

A jelenlegi beosztást tekintve a minta összes alanya vállalati alkalmazottként dolgozik.

Munkakörnyezet szempontjából a megkérdezettek teljes köre irodai környezetben végzi munkáját. A munkavégzés helyét tekintve a teljes minta hibrid munka keretében dolgozik, mely személyes irodai (Budapest) jelenlétet és otthoni munkavégzést (HO=home office) jelent heti 3:2 nap arányban.

A 20 fős minta tagjai 100%-ban főállásban dolgoznak.

Munkanyelv tekintetében a megkérdezettek 100%-a angol nyelven kommunikál a munkavégzés során.

A megkérdezettek mindnyájan egy, a magyar piacon 1985 óta jelen lévő multinacionális banki területen tevékenykedő vállalat technológiai kiszolgáló központjában dolgoznak, melynek Graduate Programjának keretében tanulhatnak bele egy modern nagyvállalat információbiztonsági tevékenységeibe. A kétéves program elsősorban a friss diplomás munkakeresőknek ideális, azonban nyitott felsőoktatási tanulmányaikat még nem befejezett hallgatók számára is. A munkavállalók a két év során, kettő tizenkét hónapos időtartamú rotáció keretében csatlakoznak különböző szakmai csoporthoz, olyan információbiztonsági területeken, mint például a auditori-elemzői munka, a sebezhetőségvizsgálat, vagy az informatikai mérnöki munka szerteágazó részei. A program célja, hogy lehetőséget kínáljon a diákoknak egyetemi tanulmányaik során elsajátított készségek gyakorlati alkalmazásához. A program révén olyan tudást és tapasztalatot szerezhetnek, amelyek elősegítik a hallgatók szakmai területükön való fejlődését és hosszú távú karrierük építését. A mélyinterjú alanya ezen Graduate Program magyarországi koordinátora, aki a kérdőíves kutatás során megkérdezettek menedzsereként tevékenykedik.

4.2. A munkáltatói oldal vizsgálatának eredményei

Vizsgálatom tárgyát képezte a munkaadói oldal által legfontosabbnak tartott non-kognitív készségek felderítése. Az elengedhetetlen non-kognitív készségek felderítésének eszközéül a multinacionális vállalat CISO (Chief Information Security Office) Graduate Programjának menedzserével készült mélyinterjút választottam. A mélyinterjúra 2023.10.06-án került sor a vállalat székhelyéül szolgáló irodaházban. Interjúalanyom 2015 óta dolgozik a vállalatnál. Munkakörébe tartozik a CISO (Chief Information Security Office) Graduate Programjának magyarországi működésének szervezése, felügyelete és koordinációja a nemzetközi előírásokkal megegyezően. Részt vesz a jelöltek/jelentkezők toborzásában és felvételi folyamatában, együttműködik a helyi egyetemekkel, közösségi és szakmai eseményeket szervez és mindeközben a programban résztvevők menedzsereként tevékenykedik.

„Keressük az embert a CV mögött.” (Interjúalany szóbeli közlés 2023)

A kiválasztási folyamat első lépéseként a HR (Human Resources) osztály elvégzi az előszűrést. Jelen esetben ez a korosztály szűkítését és a megfelelő nyelvismerettel, tanulmányi végzettséggel rendelkező jelentkezők kiválasztását jelenti. Interjúalanyom a Graduate Program menedzsereként szeretne többféle egyetemről képet alkotni, ezért az előzetes kiválasztásnál ügyel arra, hogy a friss diplomások különböző egyetemekről kerüljenek ki. Mivel az első benyomást az önéletrajz közvetíti, egy esztétikus, szépen szerkesztett önéletrajz felkelti az érdeklődését. Napjainkban, a digitális szövegszerkesztők és az előre gyártott sablonok korában, sok hasonló küllemű önéletrajz érkezik, ezért szerencsés, ha van fotó is a CV első oldalán, és a szakmai kompetenciák mellett láttat magából is valamennyit a jelölt, például a szabadidő eltöltése is beszédes jellemző. „Keressük az embert a CV mögött.”- fogalmazott az interjúalany. Sok hasonlóan felépített önéletrajzból gyakran hiányolja az emberi készségeket, az érdeklődés és a tehetség megjelenítését. Véleménye szerint, az sem jó, ha valaki nagyon sok készséget sorol fel magáról, mert „nem szupersztárokat keresünk” és mert a vállalatban az erős csapatszellem elengedhetetlen a mindennapi munkavégzés során. Az önéletrajzok tanulmányozásánál előnyt jelent, ha a jelentkezőnek már van irodai munkatapasztalata, mert akkor feltételezhetően nem okoz gondot számára az irodai környezet megszokása.

Mivel a program sajátossága miatt az állásinterjújuk frissen végzett, vagy utolsó tanulmányi féléveik egyikében tanuló egyetemistákkal zajlik, ezért számos készséget az egyetemi hallgatói lét során sajátítanak el és ezek kiderítése nem mindig egyszerű. Hasznos segítség, ha a - „Mondjon három skillt, amiben átlagon felüli!”- kérdésre adott válasz során a jelölt tud róla beszélni, látszik, hogy ért hozzá. A tapasztalat megbeszélésénél - „Emeljen ki kettő skillt, amit sikeresen használt, vagy a diplomamunkában milyen témával foglalkozott” – a válaszokból már lehet következtetni a jelentkező készségeire. Mivel a vállalatnál elengedhetetlen, hogy a munkavállaló képes legyen alkalmazkodni a multikulturális környezethez, kommunikálni tudjon a csapatával és a külföldi székhelyen dolgozó kollégákkal, így a legfontosabb készség a kommunikációs készség írott és beszélt formája egyaránt. Fontos az önállóan és csapatban történő munkavégzés, a segítőkészség, a problémamegoldás és a hatékony időgazdálkodás.

A munkavégzéshez elengedhetetlen non-kognitív készségek megismerését célzó kérdések az interjú során a következők lehetnek:

Kommunikáció	<i>„Interjútn tudjunk beszélgetni, beszéljen magáról, mutassa be magát! Tartott-e prezentációt az egyetemen?”</i>
Idő-menedzsment	<i>„Dolgozott-e egyetem mellett? Diplomamunka készítésekor hogyan osztotta be az időt? Ha munka mellett tanult, hogyan tudott hatékonyan gazdálkodni a szabadidejével?”</i>
Csapatban való együttműködés	<i>„Csapatprojektben mi volt a feladata?”</i>
Konfliktus kezelés	<i>„Hogyan oldott meg egy konfliktust? Esetleg dolgozott-e vevőszolgálatnál?”</i>
Stresszmenedzsment	<i>„Szakdolgozat készítése munka mellett történt?”</i>
Problémamegoldás	<i>„Mi volt az életében, ami kihívás volt? Hogyan oldotta meg?”</i>

3. táblázat: Non-kognitív készségek irányuló állásinterjúkérdések

Forrás: Saját szerk.

Fontosnak tartottam annak vizsgálatát, hogy a munkaadó miként segíti az újonnan belépők beilleszkedését a szervezetbe. A vállalati szocializáció során az újonnan belépőket egyhetes onboarding folyamat, majd azt követően különböző tréningek elvégzése várja. Ezek részeként a vállalati logóval ellátott munkaeszközök ajándékozása, megismerkedési tréningek, ebédek, csapatok bemutatkozása és a szervezeti kultúra bemutatása mind azt segítik, hogy a munkavállaló rögtön a csapat részesének érezze magát. A vállalat nagy hangsúlyt fektet az elfogadó multikulturális céges kultúra kialakítására.

A munkáltatói oldal véleményét megkérdeztem azzal kapcsolatban is, hogy lát-e változást a Z-generáció tagjainak munkavállalóiban a non-kognitív készségeket illetően az előző generációkhoz képest. A menedzseri oldalról az alábbi tapasztalatok kerültek említésre. A folyamatos, készségszintű mobiltelefon használat által a Z-generáció tagjai az információkat gyorsabban tudják megszerezni, ami a folyamatokat gördülékenyebbé teszi. Az árnyoldala a gyors információszerzésnek, - ami előny a problémamegoldásban - hogy sok esetben nem validálják a megszerzett információt, a tudás helyett információ szintjén kezelik a feltárt adatokat. A Z-generáció a nyitott kommunikációval tűnik ki az előző generációkhoz képest, azonban a menedzser észrevétele szerint néha túlságosan közvetlenek lehetnek a kommunikációjukban. Ez az őszinte megközelítés néha kényelmetlenséget okozhat a munkahelyi dinamikában.

A munkáltatói oldalt megkérdeztem arról is, hogy milyen fejlesztési eszközöket kínál a vállalat a munkavállalók személyes készségeinek fejlesztésére. A program résztvevői kéthetente egyéni beszélgetés keretében egyeztetik a céljaikat, közlik a benyomásaikat a program vezetőjével. Ehhez coaching szemléletű hozzáállás szükséges a menedzser részéről, hogy megvilágítsa a problémás, kihívást jelentő munkahelyi történeteket, például, hogy hogyan tudnak érvényesülni, miért alakult ki ez a helyzet és hogyan tudnak pozitív megoldással kimászni belőle. Ezen kívül a vállalat kínál mentoring programokat, fórumokat és előadásokat is különböző témákban. Minden évben felmérés készül a teljes munkavállalói körben, mely során rákérdeznek a nehézségekre, stresszfactorokra, munkahelyi légkörrel kapcsolatos tapasztalatokra, majd az eredmények tükrében non-kognitív készségeket fejlesztő tréningeket szerveznek, mint például a stresszkezelési

tréning. Továbbá minden munkavállaló hozzáférést kap az Udemy képzési portálhoz, ahol egyéni motivációjuk szerint fejleszthetik készségeiket.

A menedzsert saját viselkedési attitűdjéről is kérdeztem. A vezető számára lényeges, hogy képes legyen alkalmazkodni a kultúrához, és közös célok mentén kialakítani egy partneri viszonyt. Ez lehetővé teszi az eredményesebb együttműködést és a harmonikus munkakapcsolatok kialakítását. A nyitottság és a bizalmi légkör megteremtése elsődleges: „Ha nincs meg a bizalom a vezető felé, elveszti az érdeklődést.” – fogalmazott. Az interjúalany kiemelte, hogy a menedzser kulcsfontosságú szerepet tölt be, mint példakép a fiatalok számára. A fiatalok inspirációjául szolgálva segít az előremutató vezetői magatartásával. Véleménye szerint az önfejlesztés egy életen át tartó folyamat, hiszen az ő szavaival élve „Komfortzónában nincs fejlődés”.

Megvizsgáltam azt is, hogy a menedzser tapasztalatai alapján milyen non-kognitív kompetenciák hiányoznak a képzésekből. A válasz szerint fontos lenne, hogy az egyetemeken nagyobb hangsúlyt kapjon a kommunikációs készségek fejlesztése. Ez segítene a hallgatóknak hatékonyabban kommunikálni és jobban felkészülniük a munkaerőpiacon való helytállásra. Meglátása szerint az önérvényesítést, érdekérvényesítést nem tanítják az egyetemeken, holott az állásinterjú is egyfajta meggyőzés. Az interjúalany nem tudja, hogy milyen mértékben elérhető az egyetemeken a döntéshozatal képzése. Nincs rálátása arra, hogy mennyire könnyen hozzáférhető vagy elérhető ez a képzési lehetőség számukra az egyetemi környezetben, pedig ez a készség elengedhetetlen lenne a mindennapi munkavégzéshez.

Az interjúalany válaszai alapján az derült ki, hogy a sikeres karrier kialakításához több kulcsfontosságú non-kognitív készség szükséges a vállalatban. Az alkalmazkodás képessége, a csapattagként való hatékony működés, valamint a konfliktus-kezelési technikák és megfelelő kommunikációs készségek rendkívül fontosak a multinacionális szervezet dinamikus környezetében. Az interjúalany vezetői tapasztalatai alapján ezek a képességek kiemelkedő fontosságúak, és nélkülözhetetlenek a hatékony munkavégzéshez és a szervezeten belüli eredményes együttműködéshez. Az alkalmazkodás és a csapattagként való létezés készségei segítik az egyént a szervezeti kultúrához történő rugalmas alkalmazkodásban, míg a konfliktus-kezelési technikák és a megfelelő

kommunikációs készségek elősegítik a hatékony kommunikációt, az észszerű viták megoldását és a konstruktív munkakapcsolatok kialakítását. Ezen készségek fejlesztése és alkalmazása hozzájárul a szervezet sikeres működéséhez és a karrierépítéshez a multinacionális vállalati környezetben.

4.3. A munkavállalói oldal vizsgálatának eredményei

4.3.1. A frissen bekerült munkavállalók motivációinak feltérképezése

Vizsgálatom tárgyát képezte, hogy megkérdezzem a munkavállalók véleményét az álláskeresési szempontjaikról. Legfontosabb szempontként a válaszok 50%-ában a releváns munkatapasztalat megszerzése és fejlesztési lehetősége jelent meg. További értékek a csapat, a meghatározott munkaidő és a munkahely könnyű megközelíthetősége. A válaszok 1%-a mutatta a juttatások priorizálást. Ami érdekes volt számomra, hogy a válaszok között megjelent a tiszta jogi háttérű és tevékenységű vállalat keresése is. Fontos célnak tartottam annak vizsgálatát, hogy a munkavállalók milyen munkaértékeket kerestek az első munkahely kiválasztásánál. A válaszok 50%-ában a jövedelem lett a fő szempont. Ezt követte a tanulmányok alkalmazása, majd a karrier beindítása.

Fenti eredmény elgondolkoztató volt számomra, mert a McGregor (1960) féle X személyiségtípus a pénzorientált, de a válaszokat jobban megvizsgálva több esetben felfedeztem célként a család segítését és a diákhitel visszafizetését. Tehát figyelembe kell vennünk, hogy sok fiatal adóssággal megterhelve kezdi a karrierjét. A jövő kérdése lesz az is, hogy ez az adósságteher nem befolyásolja-e negatívan az új munkavállalói generáció motivációját.

4.3.2. Nehézségek az állásinterjún

Friss diplomás fiatalként az első megmérettetés az állásinterjú. A vizsgahelyzethez hasonló beszélgetés szorongást okozhat a fiatalokban. Napjainkban elterjedt a számítógépes platformon történő állásinterjú, ami az általam vizsgált korcsoportnak nem okoz nehézséget. A kérdőívben a következő kérdést is feltettem: „Mi okozta számodra a legnagyobb nehézséget az állásinterjún?” és az alábbi válaszokat kaptam. A válaszadók

36%-a információhiányban szenvedett, a kiírt pozíció leírása nem mutatta meg a valódi munkavégzés folyamatát és kritériumait. Az alanyok 27%-a technikai problémákat tapasztalt az interjú során. A többi nehézséget a kommunikáció és az önérvényesítés okozta a fiatalok számára.

4.3.3. *A beilleszkedési szakasz kihívásainak vizsgálata*

Egy új munkacsoportba való belépés során gyakran előfordul, hogy az egyének nem rendelkeznek világos képpel saját feladatukról és leendő szerepükről a mindennapi munkafolyamatokban. Vizsgálatom során feltártam, hogy mi okozott nehézséget a célcsoportnak a feladatok és szerepek megértésében és betanulásában az új munkakörnyezetben.. A válaszok között a következő sorrend alakult ki: nehézséget okozott a szakmai nyelvhasználat terminológia elsajátítása. Ugyanolyan mértékű nehézségként szerepel a munkafolyamatokhoz kapcsolódó információhiány. Ezeket követi a csoporttagok, csoportdinamika megismerése, az alkalmazkodás, a technológia használata és az önálló betanulási időszakok.

Nagyon fontosnak tartottam annak vizsgálatát, hogy mi okozott nehézséget a beilleszkedés során, illetve a beilleszkedési folyamat végén hogyan értékelik a kezdeteket a munkavállalók. A beilleszkedési nehézségekre utaló kérdésre adott válaszokból kiderült, hogy egyenlő mértékben 27-27%-os arányban nehézséget okozott a csapattagok megismerése és a kommunikáció a csapattagokkal. Ennek okaként a többnyelvű csapatban történő beszélgetést jelölték meg. Sorrendben a következő nehézség 18%-os értékkel a munkavégzéshez szükséges információ beszerzése volt. Említették még a tapasztalati különbséget és a felzárkózást az idősebb kollégák tudásához.

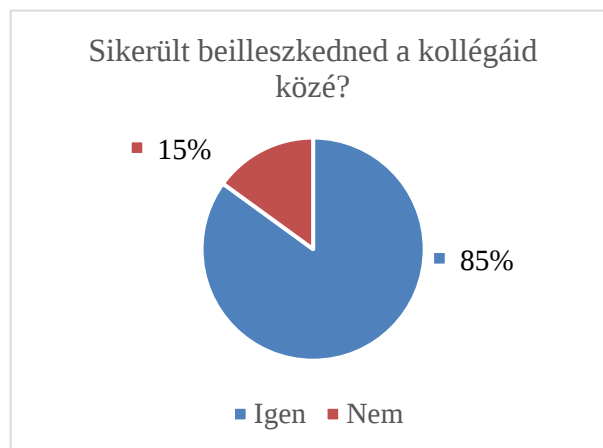
Megvizsgáltam az érem másik oldalát is. A válaszadók 58%-a szerint a kollégák viselkedése jelentett a legnagyobb segítséget a fiatal munkavállalóknak a beilleszkedésben. Segítő tényezőként értékelték még a közös feladatokat, közös érdeklődési körök és a kapcsolódást megkönnyítő személyes tulajdonságokat, mint például a nyitottság, humor. Szerepelt még a pozitív menedzseri hozzáállás.

A karrierút kezdeti szakaszában a beilleszkedés utáni időszakra kérdeztem rá a jelenlegi motiváló erők tekintetében. A válaszok 41%-ban jelent meg a másoknak segíteni a

munkámmal szempont. Ezt követte a fejlődési, tanulási lehetőség 25%-kal, majd a csapat, új emberek, teljesítés és jövedelem szerepelt a válaszokban.

Megvizsgáltam azt is, hogy milyen értékek a legfontosabbak a munkavállalók számára a beilleszkedést követően. Az alábbi eredmények rajzolódtak ki a válaszokból: a munkavállalók fontosnak tartják, hogy értelmes, érdekes, mások számára segítséget jelentő, fejlődési lehetőséggel rendelkező munkát végezhesse. Hangsúlyt kapott a kellemes munkahelyi klíma megléte. A jövedelem itt már nem jelent meg.

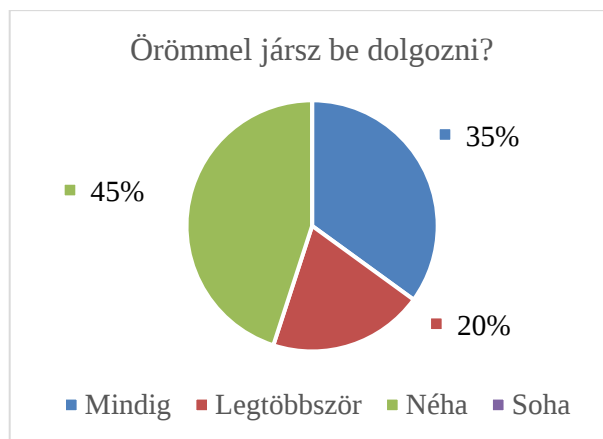
Tehát a fenti válaszok tükrében látható, hogy amint a munkavégzés vált a fiatalok fő tevékenységévé, az elvárások a mit és a milyen környezetben kérdéseket erősítették. A 2. ábra szemlélteti az eredményeket a „Sikerült-e jól beilleszkedned?” kérdésre, melyre a válaszadók 85%-a igennel válaszolt, míg 15%-uk nem érzi sikeresnek a beilleszkedést.



2. ábra: A beilleszkedés kérdésére kapott válaszok megoszlása

Forrás: Saját szerk.

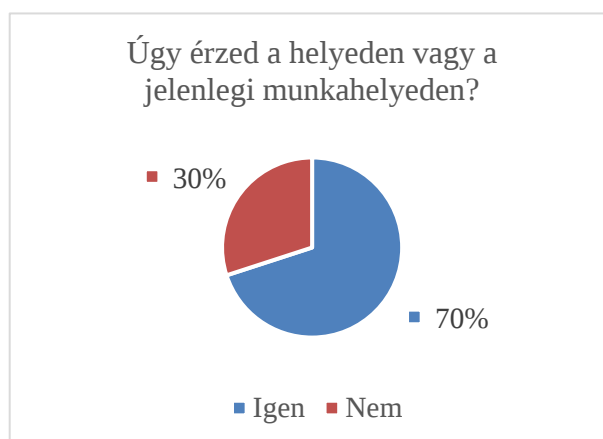
Kicsit jobban belemélyedve a kezdeti szakasz sikerességének kiderítésébe, megkérdeztem, hogy örömmel járnak-e be dolgozni a fiatalok. A válaszok alakulása a 3. ábrán látható:



3. ábra: A munkabajárás kérdésére kapott válaszok megoszlása

Forrás: Saját szerk.

A teljes kép eléréséhez feltettem még egy kérdést, mely során kirajzolódott, ahogy a 4. ábrán látható, hogy a célcsoport 70%-a úgy érzi helyén van a munkahelyén, míg 30% nemleges választ adott.



4. ábra: Munkavállalók önreflexiója jelenlegi munkahelyükről

Forrás: Saját szerk.

4.3.4. A munkavállalói célcsoport munkahelyi stresszorainak vizsgálata

A kutatás keretében vizsgáltam, hogy a megkérdezettek milyen stresszforrásokat tartanak a legjelentősebbnek munkahelyükön. Az eredmények szerint a legnagyobb stresszt a határidők betartásának nyomása jelenti, amit a válaszadók 72%-a említett. Emellett a nem

megfelelő tájékoztatás, technikai útmutatás hiánya, a szervezetlenség, vitás helyzetek kezelése és nyilvános beszéd tartása is jelentős feszültséget okoz a munkavállalók körében, amint azt a kapott válaszok mutatják. A kitöltőket arról is kérdeztem, hogy milyen segítséget tartanak hatékonynak a munkahelyi feszültségek kezelésében. A válaszok többségében a következő elemek jelentek meg: hatékony időgazdálkodási eszközök, strukturált munkamódok, megfelelő technikai információhoz való hozzáférés és kevesebb egyidejű, párhuzamos projekt kezelése. Ezek a válaszok arra utalnak, hogy a munkavállalók a szervezettség és hatékony munkamódszerek iránti igényüket hangsúlyozzák, mint kulcsfontosságú tényezőket a munkahelyi stressz csökkentésében és hatékonyabb munkavégzésük elősegítésében.

4.3.5. A munkavállalók önismereti aspektusainak vizsgálata

A feltett kérdésre miszerint „Milyen munkavállalónak tartod magad?” csupa pozitív jellemzést kaptam válaszul. A válaszadók közül legtöbben azt gondolják magukról, hogy szorgalmas munkavállalók, ezt követi a gyorsan tanuló, csapatszellemmel bíró, segítőkész jellemzés. Amikor a kérdést megfordítottam - „Mit gondolnak rólad a kollégák?” - a listavezető válasz körébe a csapat légkörét pozitívan befolyásoló tényezők kerültek, úgymint barátságos, élvezik a társaságot, jól érezzük magunkat együtt. Ezt követte a segítőkészség, míg a következő helyen a tudás, hozzáértés szerepelt.

Az önismeretet vizsgáló kérdések során a megkérdezettek az „Inkább introvertáltak vagy extrovertáltak tartod magad?” kérdésnél 50%-ban introvertáltak, és 50%-ban extrovertáltaként jellemezték önmagukat. A válaszadók 85%-a kitartónak gondolja magát. A megkérdezettek 85%-a érzi úgy, hogy könnyen összpontosít a kapott feladatra és mindössze 5% számára okoz nehézséget sok esetben a koncentráció. A fiatal, új munkavállalók a „Miben tudsz példakép lenni másoknak?” kérdésre 60%-os mértékben a munkavégzéshez kapcsolódó értékeket jelezték: szorgalom, gyors tanulás, munkatapasztalatok, műszaki tudás és gyors munkavégzés. A válaszadók 40%-a a csapatban való létezését segítő értékeit emelte ki: segítőkészség, együttműködés, jó társaság és nyugalom.

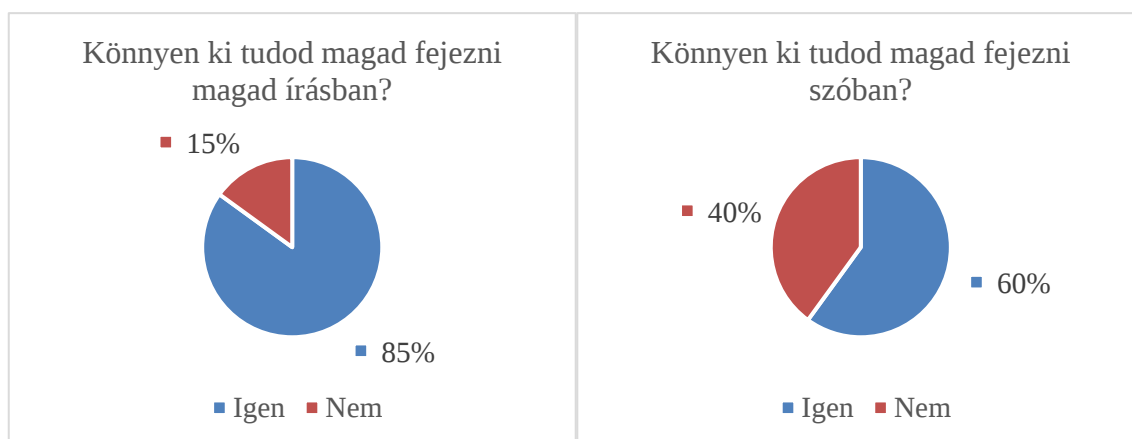
4.3.6. *A munkavállalók non-kognitív készségeinek vizsgálata*

A vizsgálatom középpontjában az állt, hogy feltérképezzem, melyek azok a készségek, amelyeket a munkavállalók a legfontosabbnak tartanak a jelenlegi munkahelyükön. A kutatás során a következő kérdést tettem fel: „Melyik három készségedet használsz a leggyakrabban a jelenlegi munkahelyeden?” Az eredmények alapján megállapítottam, hogy a válaszadók 100%-ban kiemelték a kommunikációs készséget, mint a legfontosabb készséget, amelyet rendszeresen alkalmaznak a munkavégzés során. Második leggyakrabban használt készség a technikai készség, mely a válaszok 54%-ban szerepelt. Sorban ezeket követi az időmenedzsment, döntéshozatal és a problémamegoldás.

A munkavállalók véleményét megkérdeztem azzal kapcsolatban is, hogy melyik három készség segíti őket legjobban a munkavégzésben. A legtöbben a kommunikációs készséget tartják a legnagyobb segítségnek a munkájuk során, mely a válaszok 55%-ban jelent meg. Másodikként, a válaszok 44%-ban, a technikai készségek, majd 33%-ban az időmenedzsment szerepelt.

A vizsgálat eredményei alapján megállapítható, hogy a munkavállalók 50%-a kiemelten fontosnak tartja a kommunikációs készségeik fejlesztését, míg 33%-uk az időmenedzsment területén látja a legnagyobb szükségét a fejlődésnek. A konfliktuskezelési technikák fejlesztése iránti igény alacsonyabb, mindössze 6%-ban nyilvánul meg az adott munkavállalói csoportban.

Külön kérdéskörben vizsgáltam azt is, hogy miként vélekednek a megkérdezettek a saját kommunikációs készségükről. Az 5. ábra által szemléltetett eredményekben megmutatkozik, hogy a megkérdezettek 85%-a úgy érzi, hogy az írásbeli kommunikáció könnyen megy számára. A szóbeli kommunikációs készség vizsgálatára irányuló kérdésnél - „Könnyen ki tudod fejezni magad szóban” - a megkérdezettek 60%-a értett egyet a pozitív állítással.



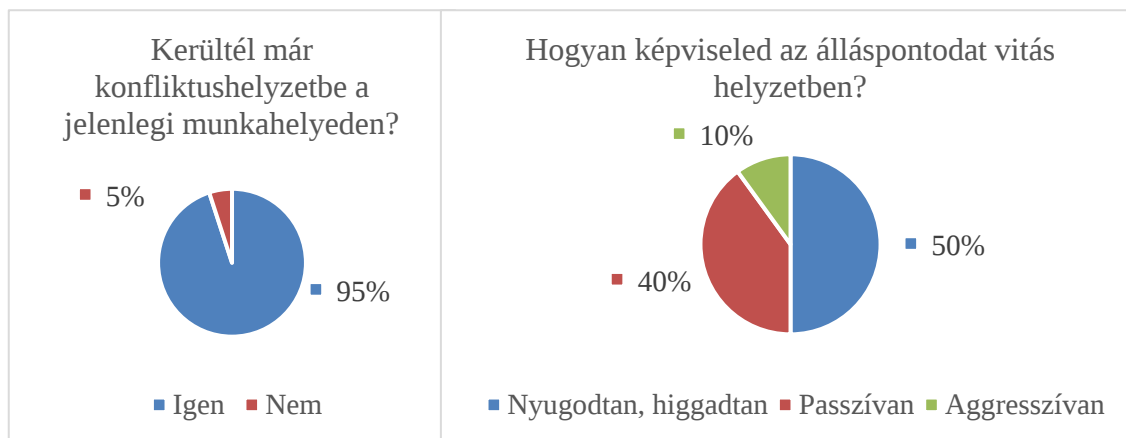
5. ábra: Munkavállalók kommunikációs kifejezőképessége

Forrás: Saját szerk.

Az eredmények szerint kommunikáció terén a válaszadók számára a legnagyobb kihívást a nyilvános beszéd, a prezentáció tartása jelenti. Ezt alátámasztja, hogy az ehhez kapcsolódó kérdésre a megkérdezettek 60%-a nemmel felelt, tehát a többség nem szeret nyilvános beszédet, prezentációt tartani. A kifejtendő kérdésre - „Milyen hiányosságaid vannak a kommunikáció terén” - kapott válaszok alapján az rajzolódott ki, hogy konfliktus- és vitahelyzetben a munkavállalók nem rendelkeznek megfelelő kommunikációs eszközökkel. Néhány példa az állításokból, amelyek válaszul szerepeltek: „vitás helyzetben lefagyok” vagy „elragadnak az indulatok és olyanokat mondok, amit nem kéne” és „nehezen ismerem be, hogy hibáztam és ideges leszek tőle” – ezek is mutatják, hogy a vitatkozási technika elsajátítása fejlesztendő terület. Figyelemfelhívó jelenség, hogy diplomával rendelkező fiatalok nem tudnak vitahelyzeteket egészséges objektivitással kezelni, valamint hiányosságaik vannak a meggyőzés területén.

Kutatásom során megvizsgáltam azt is, hogy miként vélekednek a megkérdezettek arról, hogy a döntéshozatal problémát okoz-e számukra. A válaszadók 85%-a nyilatkozott úgy, hogy könnyen dönt mindig, vagy legtöbbször. Mindössze a megkérdezettek 10%-a nyilatkozta azt, hogy nem tud könnyen dönteni. Az időmenedzsment kérdésre kapott válaszok azt mutatják, hogy a válaszadó munkavállalók mindössze 20%-a értékeli úgy, hogy gyakran okoz gondot számára a határidők betartása.

A kérdőíves felmérés azt mutatja, hogy a megkérdezettek 95%-a került már konfliktushelyzetbe a munkahelyén ezalatt a másfél év alatt. Vitás helyzetben a válaszadók 50%-a tud higgadt, aszertív maradni. A célcsoport 40%-a passzívan, 10%-a pedig agresszíven képviseli saját álláspontját. Tehát a kutatásban résztvevők fele nem rendelkezik megfelelő konfliktuskezelési technikával, ahogy azt a 6. ábra bemutatja.



6. ábra: Munkavállalók konfliktushelyzeti tapasztalati és konfliktuskezelésük

Forrás: Saját szerk.

Elgondolkodtató eredményként értékelem, hogy a válaszok alapján a célcsoport tagjai közül az építő kritikát 65% megfontolja, 25% bántónak érzi és 10% pedig megsértődik rajta. A másik oldalon létrejövő szerepet vizsgálva kiderült, hogy építő kritika megfogalmazására és közlésére a kitöltők 30%-a mindig, 20%-a gyakran, 50%-a néha képes csak. Megint csak kirajzolódott, hogy a munkavállalói csoport fele nem ismer hatékony, konfliktusban "win-win" helyzetet előidéző kommunikációs módokat. A kritika megfogalmazása és érzelmileg érett kezelése egyértelműen fejlesztendő terület.

A válaszadók új feladathoz való hozzáállását vizsgálva, kirajzolódott, hogy 55% örömmel, lelkesen, 30% közömbösen, unottan, a megkérdezettek 15%-a pedig stresszesen és feszülten kezd neki egy új feladatnak. A „Milyen erőforrásaid vannak, amikor úgy érzed valamit nem tudsz megoldani?” kérdésre adott válaszok alapján az az eredmény született, hogy problémás helyzetben a válaszadók 72%-a a kollégáktól kap segítséget, 36% pedig az írott útmutatók, folyamat leírások és szabványok tanulmányozásával jut a megfelelő információhoz, és csupán a válaszok 2%-ban jelent

meg a külső információforrás keresése az internet által. A válaszadókat arról is megkérdeztem, hogy szerintük kreatívan oldják-e meg a problémákat. A megkérdezettek 45%-a érzi úgy, hogy kreatívan oldja meg a problémákat, míg 45% néha tudja csak a problémákat alkotó módon megoldani.

4.3.7. A munkavállalók személyiségfejlesztési céljainak vizsgálata

A kutatás fókuszában állt az is, hogy felmérje a munkavállalók személyiségfejlesztési céljait és terveit egy-, három- és ötéves időtávlatban. Az egyéves célként a válaszadók kiemelték a tudásfejlesztést, hatékony időgazdálkodást, önismeretet és vezetői készségek elsajátítását. A hároméves időtávlatban a magasabb pozícióba lépés és a személyközi készségek fejlesztése vált hangsúlyossá, beleértve a képzéseken való részvételt is. Ezen az időhorizonton belül a produktivitás, ambíció és magabiztosság mellett a munka és család egyensúlyának kialakítása is fontos szempontként jelent meg. Az ötéves célkitűzések közül kiemelkedett a vezetői készségek fejlesztése, a jártasság növelése és a munkahelyi előrelépés. A kutatás eredményei alapján megállapítható, hogy a munkavállalók hosszú távú terveiben legfontosabb célként a vezetői készségek megszerzése, a szakmai jártasság növelése és karrierjük előrelépése szerepel.

A 3. táblázat összefoglalja, hogy ezen eldöntendő kérdések eredményeit:

Fejlesztenéd a konfliktuskezelési technikádat?	Igen: 70%	Nem: 30%
Fejlesztenéd az időmenedzsmentedet?	Igen: 45%	Nem: 55%
Fejlesztenéd a döntési készségeidet?	Igen: 70%	Nem: 30%
Fejlesztenéd a stresszkezelési módszereidet?	Igen: 70%	Nem: 30%
Fejlesztenéd az önérvényesítési technikáidat?	Igen: 80%	Nem: 20%
Fejlesztenéd a tömeg előtti kommunikációs készségeidet?	Igen: 65%	Nem: 35%
Fejlesztenéd kreatív problémamegoldási stratégiáidat?	Igen: 75%	Nem: 25%

4. táblázat: A non-kognitív készségek fejlesztésére irányuló kérdésekre kapott válaszok eredménye

Forrás: Saját szerk.

A vizsgálat során azonosítottam, hogy mely három nem-kognitív készség fejlesztését tartják a legfontosabbnak a válaszadó munkavállalók. Az eredményeket a 7. ábra szemlélteti, és azt mutatja, hogy a résztvevők kiemelten fontosnak tartják az önérvényesítés, a konfliktuskezelési készségek és a stresszkezelési technikák fejlesztését.



7. ábra: A három legfontosabb non-kognitív készség fejlesztésére irányuló motiváció vizsgálata

Forrás: Saját szerk.

4.4. Konklúzió

Mindkét oldal válaszai alapján az alábbi korreláció rajzolódott ki a non-kognitív készségeket illetően:

	Menedzser szerinti elsődleges non-kognitív készségek	Munkavállalók szerint leggyakrabban használt non-kognitív készségek	Menedzser szerint felsőoktatásból hiányzó non-kognitív készségek	Munkavállalók szerint fejlesztendő non-kognitív készségek
1.	Kommunikáció	Kommunikáció	Önérvényesítés	Önérvényesítés
2.	Stresszkezelés	Időmenedzsment	Kommunikáció	Konfliktuskezelés
3.	Önérvényesítés	Döntéshozatal	Konfliktuskezelés	Stresszkezelés

5. táblázat: Non-kognitív készségek összefoglaló táblázata

Forrás: Saját szerk.

A fenti táblázat alapján kiderül, hogy a munkaadók kommunikációs készségeket jelölnek meg a legfontosabb elvárások között, melyeket a napi munkavégzés során rendszeresen alkalmaznak. A munkavállalói oldalról érkező visszajelzések megerősítik, hogy ezeket a készségeket valóban gyakran használják a mindennapi munkakörnyezetben. Ez alátámasztja a kommunikációs készségek kulcsfontosságát a munkahelyi sikeres teljesítés szempontjából, és kiemeli ezek fontosságát mind a munkaadói, mind a munkavállalói perspektívából. Az eredmények alapján látható, hogy a hatékony kommunikációra való képesség kiemelkedő fontosságú a produktív és zökkenőmentes munkavégzés szempontjából mindkét oldalon.

Egybeesést találtam az önérvényesítési készséget illetően is. Az önérvényesítési készség terén egyezés mutatkozott a munkavállalók és a menedzser véleménye között. A menedzser úgy vélte, hogy a felsőoktatási képzésből hiányzó készségek közül az önérvényesítési képesség a legkiemelkedőbb. Ezt a hiányosságot a munkavállalók is

elismerték, és egyetértettek abban, hogy ez a terület a legfontosabb fejlesztendő készségük közé tartozik. Ennek eredményeképpen a felsőoktatásnak hangsúlyt kell fektetnie az önérvényesítési készségek fejlesztésére, hogy felkészítse a hallgatókat a munkaerőpiac kihívásaira és elvárásaira.

A kezdeti beilleszkedési időszakra vonatkozó vizsgálat megmutatta, hogy az újonnan bekerülő munkavállalók számára az információhiány jelentett a legnagyobb problémát. Egyértelmű segítő tényező a csoport támogató ereje, és egy empatikus főnök koordinátori tevékenysége. A csoport hatékony működéséhez elengedhetetlen a csoport támogató ereje és az empatikus főnök. A csoport tagjai közötti erős támogatás és az egymás iránti empátia segít javítani a munkahelyi kapcsolatokat és a csoportösszhangot. Ezenkívül az empatikus főnök aktívan koordinálja a csoport tevékenységeit, elősegítve a hatékony együttműködést és a közös célok elérését. A harmonikus munkakörnyezet és a hatékony csoportmunka hozzájárul a sikeres projektek és feladatok elvégzéséhez. Az ezek következtében előálló pozitív munkahelyi klíma a sikeres beilleszkedés katalizátoraként működik minden munkavállaló számára.

A teljes vizsgálat lefedettsége után megállapítható, hogy a kommunikáció a kulcskészség mind a vállalati terminológia, mind a csoportba illeszkedés sikeréhez. Ezért véleményem szerint mindenképpen szükséges a felsőoktatásban lévő hallgatók ilyen irányú képzése.

5. A KÉPZÉSI HÁLÓBA BEILLESZTHETŐ TANTÁRGY JAVASLATOM

Kutatásom megmutatta, hogy a munkáltatói és a munkavállalói oldal is a kommunikációs készséget jelölte meg a sikeres munkahelyi előrelépést segítő fő non-kognitív készségek közül. A válaszokból megtudtuk, hogy a többségnek gondot okozott az állásinterjún történő önmenedzsmment. Kimondható, hogy egy állásinterjú akár sorsfordító esemény is lehet egy friss diplomás informatikus számára. Introvertált személyiségvonásuk miatt a karrier beindításán túl egy sikeres állásinterjú eredménye hosszútávon, akár évtizedekig is megélhetést biztosíthat sokuk számára. Az állásinterjú jelentősége vitathatatlan. Véleményem szerint, ez az a mozzanat, ami egyszeri megismételhetetlen alkalom, és hasznos lenne, ha készségszintű felkészültség birtokában tudnának a frissen végzett hallgatók interjú szituációban eredményesen teljesíteni.

Napjainkban a felsőoktatási rendszerben tanuló hallgatók egyre kevesebbet kommunikálnak szóban. A kutatásom eredménye alapján a kommunikáció az egyik fő non-kognitív készség, amire szükség van a munkavégzés első percétől kezdve. Hatékony eszközként azt javasolnám, hogy egy gyakorlati tantárgy keretében tréningek, interjú helyzetek begyakorlására kapjanak lehetőséget a hallgatók. A munka világát testközelbe hozó rendezvények, különböző szektorok és vállalatok informatikai osztályáról meghívott vendégekkel való találkozás keretében képet kaphatnának a specifikus elvárásokról. Ahogy a kutatásomból kiderült, a kommunikáció a többségnek nehézséget okoz. Az informatikus hallgatók egy részének a szóbeli kommunikáció riasztó lehet, ne felejtjük el, hogy a megkérdezettek 50%-a introvertáltnak gondolja magát. Segítséget jelenthet számukra egy lehetséges munkanap demonstrálása, a különböző konfliktushelyzetek megoldása. Az informatikai munkára asszociálva egyéni projekteket és kevés kommunikációt gondolunk. Hasznos segítségnek tartok egy olyan lehetőséget, ami által az egyetemisták beleláthatnának különböző vállalatok informatikai osztályán belül zajló munkafolyamatokba. Érdeemes lenne meghívni a friss diplomás programba bekerült, immár informatikusként dolgozó pályakezdőket. Rövidtávú célok megfogalmazásához kiváló visszacsatolás lehet a graduate programba bekerült, vagy pedig gyakorlati szinten már valódi munkavégzést végző fiatalok tapasztalatainak meghallgatása. Véleményem szerint a végzős hallgatók könnyen azonosulnak a kortársaikkal és ez csökkentheti a bizonytalansági faktort önmaguk képességeit illetően.

Hangsúlyossá tenném a helyzetgyakorlatokat a tréning során. Az egyetemi lét a kognitív ismereteket kellő mértékben kínálja, de a gyakorlat készséggé fejlesztheti az elméleti tudást és erősítheti a non-kognitív készségek használatát.

Személyes példámon keresztül tudom megvilágítani az állásinterjú nehézségeit. Amikor elindult az interjúsorozat, engem váratlanul ért, hogy átküldtek e-mailben egy többoldalas angol nyelvű esettanulmányt kifejtendő problémamegoldási, stratégiai látásmódot igénylő feladatokkal. Hiába szerez diplomát valaki, hogyha utána esetleg egy interjú alkalmával nem tudja megmutatni azt, hogy mennyi és milyen minőségű potenciál van benne, amellet, hogy milyen szaktudással rendelkezik.

A képzést önálló gyakorlati tantárgyként tudnám elképzelni, mely része lenne a követelménynek.

Ezen a ponton vitába szállok Schön (1987) elméletével, amely szerint a többi tantárgy képzésébe érdemes illeszteni a készségek fejlesztését. Tapasztalataim szerint nem garantálja a sikeres szereplést az állásinterjú alkalmával, ha bármely más műszaki tárgy tanulása során kerülnek a hallgatók prezentációs feladatok elé. Személyes véleményem szerint a specifikus fókuszálás maradandóbb készség elsajátítást eredményez a viselkedésben. Az informatikus hallgatók személyiségéből adódóan az önmenedzseléshez szükséges kommunikációs technikák hiánya gátolhatja a sikeres megmérettetést. A frissen végzett hallgató az állásinterjún szembesül azzal, hogy már felnőtt, de mégsem tud olyan szinten egyenrangúként kommunikálni, hogy saját magát reálisan ajánlani tudja egy cég számára. Szinte minden interjún felmerül a kérdés, hogy mitől lenne több a cég, mit tud a pályázó fiatal a vállalathoz adni. Ha az egyén önértékeléssel, önérvényesítéssel és kommunikációval kapcsolatos problémákkal küzd, a válaszadás stresszt okozhat neki. A stresszhelyzetekben az egyén hozzáállása a rendelkezésére álló információkhoz természetes módon korlátozottá válik, ami negatívan befolyásolhatja a reakcióképességét és döntéshozatali képességét. Ezáltal az érintett személy nehezen fér hozzá a rendelkezésére álló tudáshoz és erőforrásokhoz, ami tovább ronthatja a helyzetét. Fentiek tükrében a gyakorlati tréning bevezetését ajánlanám, hiszen a mai szociokulturális környezetünk túlnyomórészt az írásban történő kommunikációt erősíti. Az online platformok térhódítása és a mobil technológián keresztüli folyamatos

kapcsolattartás a szóbeli kommunikációt a vizsgált minta generációjának tagjainál háttérbe szorította. 2020-ban a COVID világjárvány felerősítette ezt a tendenciát és a technikai eszközök váltak az elsődlegesen használt kommunikációs csatornává. Munkatapasztalatom alapján megfigyelhető, hogy a munkahelyi kommunikációban a verbális kommunikáció fontossága megnőtt, miközben párhuzamosan zajlik a levelezés is. Az egyensúly azáltal alakul ki, hogy rendszeresen szóban kommunikálunk hazai és nemzetközi kollégákkal, ami kulcsfontosságú a hatékony munkakapcsolatok kialakításához és fenntartásához. Ez a folyamat segít az információáramlásban és a problémamegoldásban a globális munkakörnyezetben. A kezdeti időszakban realizáltam, hogy mennyire elszoktunk az emberi beszéd-től. Sok embernek már maga a kézírás is gondot okoz a sok gépírás miatt, ennek eredményeképpen a fiatalok veszélyeztetve vannak abban, hogy nem képesek hatékonyan kommunikálni verbálisan. A képzés során átadnám a szükséges ismereteket és tudást, illetve lehetőséget biztosítanék azoknak a non-kognitív készségeknek a fejlesztésére, amit mindenképpen érdemes lenne birtokolni egy állásinterjú sorozat sikerességéhez.

A kiválasztási folyamat rövid időszakon belül, konkrétan egy héten belül lezajlott, és azonnali döntéshozatalt igényelt. Ebben a gyors folyamatban kulcsfontosságú szerepe volt a kiforrott készségeknek, valamint a folyamatos cselekvésnek, amelyek hozzájárultak a sikeres kiválasztáshoz. Gyakorlati ismételéseket követően azonnal hozzáférhetünk az érvelési technikánkhoz, a kreatív problémamegoldáshoz, nem lesz idegen az önmarketing, akár idegen nyelven sem. Véleményem szerint még azért is lenne hatékony egy állásinterjúra felkészítő gyakorlati képzés, mert a hallgatók az egyetemi képzésük során végig hierarchikus rendszerben élnek meg a tanár-diák kapcsolatot. Az állásinterjú hasonló stresszforrásokat jelenthet a fiataloknak, mint egy vizsgahelyzet, ami blokkolhatja a pályázókat. Ennek elkerülése érdekében úgy gondolom, hogy egy fél éven átívelő, heti rendszerességgel tartott gyakorlati képzés során a fiatalok képesek lesznek beépíteni a szükséges non-kognitív készségeket. Ez lehetővé teszi számukra, hogy az interjú szituációkban hatékonyan kezeljék a stresszt, és sikeresen megoldják az előttük álló feladatokat. Ennek eredményeképpen a képzés során kialakuló készségek segítségével magabiztosabban léphetnek fel az interjúkon, ami növeli az esélyüket a sikeres elhelyezkedésre a munkaerőpiacon.

Az alábbi táblázatban tapasztalataimra épülve egy fiktív „Friss diplomás informatikusok belépése a munka világába” néven szereplő, egy féléves tantárgy tematikáját vázolom fel.

1.hét	Önismereti feladatok, tesztek kitöltése.
2.hét	Célkitűzési technikák elsajátítása.
3.hét	Non-kognitív készségek ismertetése.
4.hét	Non-kognitív készségek felmérése a hallgatók között.
5.hét	Munkaértékek megismerése és egyéni értékvizsgálat keretében a saját munkaértékek felfedezése.
6.hét	Önéletrajz, motivációs levél formai kritériumainak ismertetése, majd gyakorlatban saját cv elkészítése motivációs levéllel.
7.hét	Állásinterjúra felkészítő alapismeretek. Interjútipusok ismertetése. Illő öltözet, technológia, interjúhelyzet szereplőinek, dinamikájának megismerése.
8.hét	Állásinterjún használt kommunikációs formulák megismerése. Bemutatkozás, érvelés gyakorlása.
9.hét	Gyakorlatban az állásinterjún. Elképzelt helyzetgyakorlatok alapján minden hallgató részvételével. Szerepcserés interaktív gyakorlás.
10.hét	Informatikai részlegek graduate programjába bekerült, s már aktívan ott dolgozó fiatalok meghívása és tapasztalati beszámolójának meghallgatása.
11.hét	Különböző szektorban tevékenykedő vállalatok friss diplomás programját koordináló menedzser meghívása és előadásának meghallgatása.
12.hét	A meghallgatott vendégek által ismertetett új információk alapján a hallgatókban felmerült kérdések, kételyek megbeszélése.
13.hét	Állásinterjún előforduló esettanulmányok készítése és megoldásának gyakorlása.
14. hét	A félév során felismert kompetenciákról önreflexió készítése a szinte minden interjún elhangzó kérdésre, mely szerint: Miért te lennél a megfelelő ember a pozícióra?

6. táblázat: Friss diplomás informatikusok belépése a munka világába néven szereplő féléves tantárgyként a képzési hálóba beépíthető tréning tematikája

Forrás: Saját szerk.

6. ÖSSZEFOGLALÁS

A bevezetésben a saját témaválasztási motivációmat és az alkalmazott kutatási eszközöket ismertetem. A kutatás során alkalmazott eszközök közé tartozik a szakirodalmi forrásvizsgálat, amely segíti a témában fellelhető tudományos eredmények és elméletek áttekintését. Emellett kérdőíves felmérést is alkalmaztam a friss diplomás informatikus végzettségű, graduate-programban aktívan dolgozó fiatalok körében annak érdekében, hogy azonosítsam a munkahelyi kiválasztási folyamat és a beilleszkedés időszakában tapasztalt kihívásokat, valamint az elvárt, alkalmazott és fejlesztendő non-kognitív készségeket. A kérdőív segítségével összegyűjtött adatokat leíró statisztikai módszerekkel értékeltem ki, hogy objektív és megbízható eredményeket kapjak a kutatás témájában. Kutatásom kiterjedt a munkaadói oldal álláspontjának megismerésére is, melynek eszközéül a graduate program koordinátor menedzserével történő mélyinterjú eszközét választottam.

A második fejezetben áttekintem a karrierépítés folyamatát, különös figyelmet szentelve a szervezetbe való beilleszkedés időszakának elemzésére. A téma kifejtése során először bemutatom a karrier fogalmát a szakirodalomban, majd az egyéni karrier szakaszait ismertetem. Ezt követően a szervezetbe való illeszkedés szakaszát részletezem, kitérve az ebben a folyamatban szerepet játszó kulcsfontosságú tényezőkre és kihívásokra. A karrier fogalmának tudományos kontextusát elemzem a szakirodalmi összefoglalóban, kiemelve a különböző szakaszokra jellemző tulajdonságokat és fejlődési lehetőségeket. Az egyéni karrierfejlődés fontos elméleteit és fogalmait részletesen bemutatom, figyelembe véve a szakirodalom eredményeit és elméleteit. Az egyéni karrier szakaszai alfejezetben a karrierépítés folyamatának szakaszai kerülnek ismertetésre. Részletezem az egyes szakaszok jellemzőit, a szakmai fejlődési lehetőségeket, valamint az egyéni fejlődési célokat és kihívásokat. A szervezetbe illeszkedés szakasza alfejezetben kifejtem a szervezetbe való illeszkedés folyamatát tudományos szempontból szakirodalmi forrásvizsgálat által. Az elméleti megközelítésen túl érintem a beilleszkedés időszakában felmerülő egyéni tényezőket, nehézségeket. Ezáltal a bevezetés tudományos mélységgel és alapossággal mutatja be a karrierépítés folyamatát, különös tekintettel a szervezetbe illeszkedés időszakára, figyelembe véve a releváns szakirodalmi forrásokat és elméleteket.

A harmadik fejezetben az önreflexió és a non-kognitív készségek fogalmának szakirodalmi forrásait ismertetem. A szakmai meghatározások segítenek a kutatásban és értelmezésben azáltal, hogy bemutatják a tudományos közösség által elfogadott definíciókat és elméleteket az önreflexió fogalmáról. A non-kognitív készségek, amelyeket gyakran lágy készségeknek vagy szociális-érzelmi készségeknek is neveznek, az egyén személyes és szakmai fejlődésében kulcsszerepet játszanak. Ezek a készségek olyan tulajdonságokat és képességeket foglalnak magukban, amelyek nemcsak az intellektuális intelligenciától függenek, hanem az egyén szociális interakciókban és érzelmi helyzetekben való hatékony részvételéhez is szükségesek. Ismertetem továbbá a szakirodalmi kutatások alapján kialakult nézetet. Eszerint a non-kognitív készségek egyre nagyobb szerephez jutnak a kiválasztási folyamatban, és a tényleges munkavégzés során.

A negyedik fejezetben részletesen bemutatom a vizsgált minta szociodemográfiai jellemzőit, beleértve a résztvevők életkorát, nemeit és végzettségét és elemzem a mélyinterjú és a kérdőíves kutatás során megismert adatokat. Közlöm a munkáltatói oldal és a munkavállalói oldal vizsgálatának eredményeit egyaránt.

Az ötödik fejezetben kapott helyet a képzési hálóba beilleszthető tantárgy javaslatom. Az új tantárgy hozzájárulna a hallgatók széleskörű képzéséhez, erősítve a sikeres elhelyezkedést a diploma kézhezvételét követően.

IRODALOMJEGYZÉK

1. BÁLINT Mónika Csilla (2022): Fejlődésfókuszú coaching az önreflexív-kontemplatív módszer, pp. 33., Pannon Egyetem Gazdálkodási Kar, Zalaegerszeg
2. BARTHA Zoltán - GUBIK Sáfrányné Andrea (2018): Oktatási kihívások a technikai forradalom tükrében In: Észak-magyarországi Stratégiai Füzetek XV. évf. 2018, pp. 15-29., Miskolci Egyetem Gazdaságtudományi Kar
3. BATIZI Dávid (2017): Újfajta karrierutak: A változatos és a határvonalak nélküli pályafutási modellek In: TÉR – GAZDASÁG – EMBER, 2017/1, Széchenyi Egyetem, Győr
4. BERECSKI Sándor (2010): Önismeret, Emberbarát Alapítvány, Budapest
5. DARA Péter - HENZI Lajos - SZETEI Tibor (2006): Állásvadászat és karriertervezés, Perfekt kiadó, Budapest
6. DEWEY, J. (1933). How We Think: A Restatement of the Relation of Reflective Thinking to the Educative Process. D.C. Heath & Co Publishers, Boston
7. DITZENDY Károly (2017): Kompetencia kézikönyv A szakmai és személyes bemeneti kompetenciák mérésére vonatkozó módszertani ajánlások munkaadók számára Szerkesztette: Ditzendy Károly Arisztid, Bács-Kiskun Megyei Kereskedelmi és Iparkamara, Kecskemét 2017.
8. DOMBI Edina (2019): A „puha készségek” (soft skills) fejlesztése és a pályaszocializáció fontossága In: a nem kognitív készségek fejlesztése a munkaerőpiaci igények tükrében program és absztraktkötet, pp. 12 Szerk.: Döbör András és Juhász Valéria, Szegedi Tudományegyetem.
9. DORAN, G. T. (1981): There's a S.M.A.R.T. Way to Write Management's Goals and Objectives, In: Management Review, Vol. 70, Issue 11, pp. 35-36., New York
10. FAZEKAS Károly (2017): Nem kognitív készségek kereslete és kínálata a munkaerőpiacon In: Budapest Munkagazdaságtani Füzetek, 2017/9, Magyar Tudományos Akadémia Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaságtudományi Intézete, Budapest
11. FAZEKAS Károly (2018): A nem kognitív készségek növekvő szerepe az álláskeresésben és a munkavégzésben In: Munkaerőpiaci Tükör 2018 pp. 131-

- 133., Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaságtudományi Intézete, Budapest
12. GINZBERG E., (1971). Toward a Theory of Occupational Choice. In: Hitchcock W.L. and Kemp Maybry M., eds. Readings in guidance. MSS Educational Pub. Co., Massachussetts
 13. GULYÁS László - TURCSÁNYI Enikő (2017): A hagyományos karrierutak és az „y és z-generációk” In: Jelenkori társadalmi és gazdasági folyamatok, (2017) XII. évfolyam, 1-2. szám, pp. 221-227, Szegedi Tudományegyetem
 14. H. TOMESZ Tímea (2020): A kommunikációs készségfejlesztés lehetőségei a felső tagozatos nyelvtankönyvekben. In: Acta Universitatis de Carolo Eszterhazy Nominatae, Sectio Linguistica Hungarica, 46. pp.149-156., Eszterházy Károly Egyetem Líceum Kiadó, Eger
 15. JUHÁSZ Ibolya (2019): Kutatás a reflektív gondolkodásról és gyakorlatáról a korai fejlesztő gyógypedagógusok és társszakmák tevékenységében In: Értékek a neveléstudományban : Válogatás a Pedagógiai Szakbizottság tagjainak a munkáiból. ,pp. 47-64., Eszterházy Károly Egyetem Líceum Kiadó, Eger
 16. LAKATOSNÉ TÖRÖK Erika (2006): Az álláskeresés fegyvertára In: Karriertervezés és –menedzselés, 2006, Kecskeméti Főiskola
 17. LANGER Katalin (2008): Karriertervezés-Személyiségmarketing, 2008, Szent István Egyetemi Kiadó, Gödöllő
 18. MCGREGOR D. (1966): X-elmélet: A vezetés és ellenőrzés hagyományos szemlélete. In: Sutermeister R. A.: Ember és termelékenység. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest.
 19. MORRISON, E.W. (1993): Longitudinal study of the effects of information seeking on newcomer socialization. Journal of Applied Psychology. 78, p. 173-183., American Psychology Association, Washington
 20. PÁSKUNÉ KISS Judit (2015): A pályaaorientáció pszichológiai alapjai, Debreceni Egyetemi Kiadó, 2015
 21. SCHON, D. (1987). Educating the Reflective Practitioner. Jossey-Bass, San Francisco

22. SCHULZ B. (2008): The Importance of Soft Skills: Education beyond academic knowledge In: Nawa: Journal of Language and Communication, 2008, pp. 146-154, Department of Communication, Polytechnic of Namibia
23. SZÁRAZ Edit (2006): Karriertervezési modul In: Karriertervezés és -menedzselés, Kecskeméti Főiskola
24. TAKÁCS Sándor - NÉMETH Márton - JUHÁSZNÉ KLÉR Andrea - TOARNICZKY Andrea (2017): Az egyetem melletti munkavégzés segítő és gátló tényezői diákszemmel In: Vezetéstudomány XLVI-ii. évf. 3. sz., pp. 39–55., Budapesti Corvinus Egyetem
25. VARGA Erika (2014): A személyes kompetenciák átértékelődése az emberi erőforrás menedzsment és a gazdasági felsőoktatás szemszögéből, pp. 183., Szent István Egyetem, Gödöllő
26. VASTAGH Zoltán (2019): Nem-kognitív készségek fejlesztését célzó közösségi szemléletű szociális programok hatásvizsgálatának mérőeszközei In: Esély: Társadalom és Szociálpolitikai Folyóirat, 30. évf. 1., pp. 40-66, Hilscher Rezső Alapítvány, Budapest

Elektronikus hivatkozások

1. ANTALOVITS Miklós (1999): Munkaköri- és munkahelyi szocializáció, Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem <https://adoc.pub/munkakri-es-munkahelyi-szocializacio-dr-antalovits-miklos-eg.html>
(Utolsó letöltés: 2023. november 5.)
2. BODA GÁBORNÉ KÖNTÖS Nelli (2021): Önreflexió és szakmai önismeret a dokumentumleírás szolgálatában, In: Valóságos könyvtár – könyvtári valóság. Könyvtár- és információtudományi tanulmányok 2020., ELTE BTK Könyvtár- és Információtudományi Intézet, Budapest, pp. 267–278.
<https://edit.elte.hu/xmlui/handle/10831/55758>
(Utolsó letöltés: 2023. november 5.)
3. CSÁNYI Zsuzsanna (2014): Összefoglaló anyag a „Karrier a szervezetben” c. szabadon választható kurzushoz, Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem <https://docplayer.hu/4151796-Osszefoglalo-anyag-a-karrier-a->

szervezetben-bmeget52-6-393-c-szabadon-valaszthato-kurzushoz.html

(Utolsó letöltés: 2023. november 5.)

4. HUNYA Márta (2014): Reflektív pedagógus – reflektív gyakorlat, Oktatás- és Kommunikációs Tanszék, Eszterházy Károly Főiskola, Eger
http://okt.ektf.hu/data/szlahorek/file/kezek/02_terv_ert/1221hunya_mrta_reflektiv_pedagogus_reflektiv_gyakorlat.html

(Utolsó letöltés: 2023. november 5.)

5. KONCZ Katalin (2002): Életpálya és munkahelyi karriermenedzsment. In: Vezetéstudomány - Budapest Management Review, 33 (4). pp. 2-14.
<https://unipub.lib.uni-corvinus.hu/4737/>

(Utolsó letöltés: 2023. november 5.)

6. KRÁNITZ Éva (2016): Karrierterv <https://vezetofejlesztes.hu/karrierterv/>
(Utolsó letöltés: 2023. november 5.)

7. MÓRÉ Mariann (2017): Karriermenedzsment, önsimeret - Debreceni Egyetem
<https://docplayer.hu/48203723-Karriermenedzsment-onismeret-dr-habil-more-mariann-egyetemi-docens.html>

(Utolsó letöltés: 2023. november 5.)

8. SINKA Viktor (2017): Ismer meg Önmagad "avagy valóban legfontosabb lépés az önmegismerés" <https://docplayer.hu/46468858-Hazi-dolgozat-ismerd-meg-onmagad-avagy-valoban-legfontosabb-lepes-az-onmegismeres.html>

(Utolsó letöltés: 2023. november 5.)

9. ZEOLI R. (2019): Seven Principles of Effective Public Speaking. American Management Association <https://www.amanet.org/articles/seven-principles-of-effective-public-speaking/>

(Utolsó letöltés: 2023. november 05.)

MELLÉKLETEK

Kutatáshoz felhasznált angol nyelvű kérdőív

1. What caused the greatest difficulty during the job interview?
2. What caused the greatest difficulty during the training period?
3. What causes the greatest difficulty at work on a daily basis?
4. What three skills do you use most often at work?
5. What three skills help you best in your work?
6. What three skills would you like to develop in the future?
7. Do you consider yourself more of an introvert or an extrovert person? *
8. Have you managed to fit in well with your colleagues? *
9. What helped you the most in fitting in?
10. What caused difficulties in fitting in?
11. How can you be a role model for others?
12. What main goal have you set yourself for the next year in the field of personal development?
13. What main goal have you set yourself for the next 3 years in the field of personal development?
14. What main goal have you set yourself for the next 5 years in the field of personal development?
15. Have you ever been in a conflict situation at work? *
16. In what manner do you represent yourself in a conflict? *
17. What are the greatest motivating factors for you at work?
18. What was your main expectation from your first job?
19. What is the most important aspect for you when looking for a job?
20. What is important for you at work?

21. What causes the most stress for you at work?
22. What would help you better manage stress at work?
23. With what attitude do you start a new task at work? *
24. Do you like making presentations and giving public speeches? *
25. What resources do you have when you feel you are unable to solve something?
26. Do you find meeting deadlines difficult? *
27. What shortcomings do you have in the area of communication?
28. Are you able to provide constructive criticism to others in your workplace? *
29. How do you take receiving constructive criticism? *
30. Do you easily express yourself verbally? *
31. Do you easily express yourself in writing? *
32. Do you make decision easily? *
33. Do you focus your attention on a task easily? *
34. Do you solve problems creatively? *
35. Do you find it difficult to concentrate? *
36. Can you remain thoughtful in critical situations? *
37. Are you persistent? *
38. Do you easily get nervous in critical situations? *
39. What kind of employee do you consider yourself to be?
40. What do your colleagues think of you?
41. Do you enjoy going to work? *
42. Do you feel being in the right place at work? *

43. Would you like to improve your conflict management skills? *
44. Would you like to improve your time management skills? *
45. Would you like to improve your decision-making ability? *
46. Would you like to improve your stress management methods? *
47. Would you like to improve your self-assertion techniques? *
48. Would you like to improve your public speaking skills? *
49. Would you like to improve your creative problem solving strategies? *
50. Which three skills would you like to develop as soon as possible? *

Kutatáshoz felhasznált magyar nyelvű kérdőív

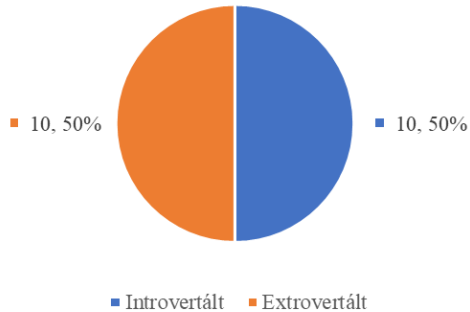
1. Mi okozta számodra a legnagyobb nehézséget az állásinterjún a jelenlegi munkahelyedre?
2. Mi okozta számodra a legnagyobb nehézséget a betanulási időszakban a jelenlegi munkahelyeden?
3. Mi okozta számodra a legnagyobb nehézséget a hétköznapi munkavégzés során a jelenlegi munkahelyeden?
4. Melyik három készségedet használod a leggyakrabban a jelenlegi munkahelyeden?
5. Melyik három készséged segít legjobban a munkavégzésben?
6. Melyik három készségedet fejlesztenéd?
7. Inkább introvertáltak vagy extrovertáltak tartod magad? *
8. Hogy érzed, sikerült jól beilleszkedned a kollégáid közé a jelenlegi munkahelyeden? *
9. Mi segített a legjobban a beilleszkedési folyamatban?
10. Mi okozott nehézséget a beilleszkedési folyamat során?
11. Mit gondolsz, mi az, amiben példakép tudsz lenni másoknak?
12. Milyen fő célt tűztél ki magad elé a következő évre a személyiségfejlesztés területén?
13. Milyen fő célt tűztél ki magad elé a következő 3 évre a személyiségfejlesztés területén?
14. Milyen fő célt tűztél ki magad elé a következő 5 évre a személyiségfejlesztés területén?
15. Kerültél már konfliktushelyzetbe a jelenlegi munkahelyeden? *
16. Hogyan képviseled az álláspontodat vitás helyzetben? *
17. Mi a legnagyobb motiváló erő számodra a jelenlegi munkahelyeden?
18. Mi volt a legfontosabb elvárásod az első munkahelyedtől?
19. Mi volt a legfontosabb szempont számodra az álláskeresés során?
20. Mi a fontos számodra a jelenlegi munkahelyeden?
21. Mi okozza a legnagyobb stresszt számodra a jelenlegi munkahelyeden?

22. Mi segítene számodra, hogy jobban kezeld a feszültségeket a jelenlegi munkahelyeden?
23. Többnyire hogyan, milyen hozzáállással kezdesz egy új feladathoz? *
24. Szeretsz nyilvánosan beszédet/prezentációt tartani? *
25. Milyen erőforrásaid vannak, amikor úgy érzed valamit nem tudsz megoldani?
26. Nehézséget okoz a határidők betartása? *
27. Milyen hiányosságaid vannak a kommunikáció területén?
28. Milyen gyakran vagy képes építő kritikát megfogalmazni és közölni másokkal a munkahelyeden? *
29. Hogyan fogadod az építő kritikát? *
30. Könnyen ki tudod magad fejezni szóban? *
31. Könnyen ki tudod magad fejezni magad írásban? *
32. Könnyen döntesz? *
33. Könnyen összpontosítod figyelmedet az adott feladatra? *
34. Kreatívan oldod meg a problémákat? *
35. Nehézséget okoz számodra a koncentráció? *
36. Megfontolt tudsz maradni kritikus helyzetekben? *
37. Kitartó vagy? *
38. Feszült leszel kritikus helyzetekben? *
39. Milyen munkavállalónak tartod magad?
40. Mit gondolnak rólad a kollégák?
41. Örömmel jársz be dolgozni? *
42. Úgy érzed a helyeden vagy a jelenlegi munkahelyeden? *
43. Fejlesztenéd a konfliktuskezelési technikádat? *

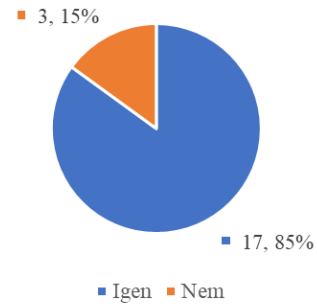
44. Fejlesztenéd az időmenedzsmentedet? *
45. Fejlesztenéd a döntéshozatali készségedet? *
46. Fejlesztenéd a stresszkezelési módszereidet? *
47. Fejlesztenéd az önérvényesítési technikáidat? *
48. Fejlesztenéd a nyilvános kommunikációs készségeidet? *
49. Fejlesztenéd kreatív problémamegoldási stratégiáidat? *
50. Melyik 3 készségedet fejlesztenéd mihamarabb? *

Kérdőív eredmény diagramok

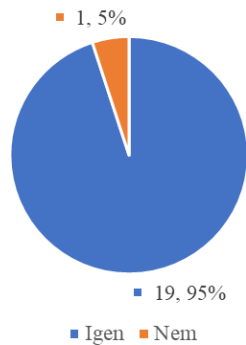
Inkább introvertáltak vagy extrovertáltak tartod magad?



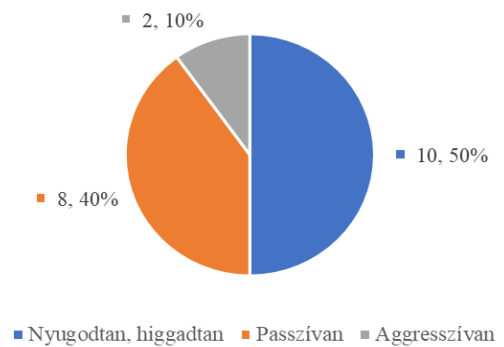
Hogy érzed, sikerült jól beilleszkedned a kollégáid közé a jelenlegi munkahelyeden?



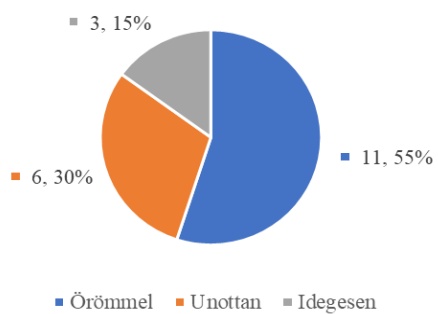
Kerültél már konfliktushelyzetbe a jelenlegi munkahelyeden?



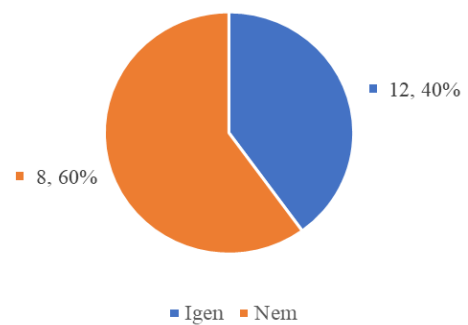
Hogyan képviseled az álláspontodat vitás helyzetben?

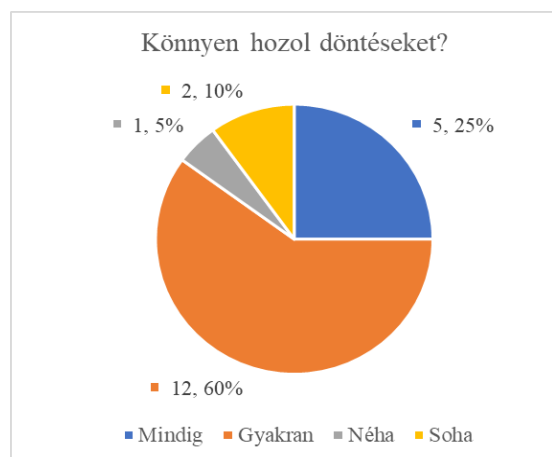
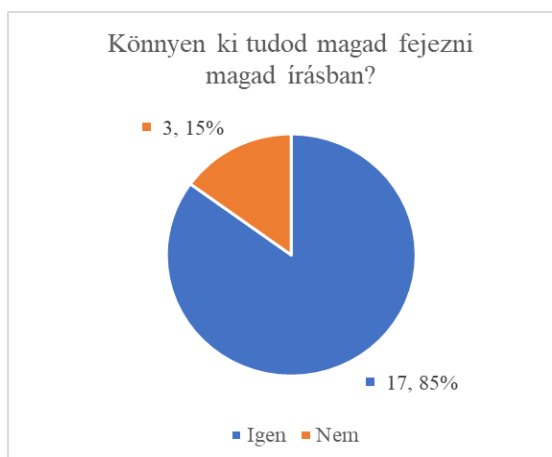
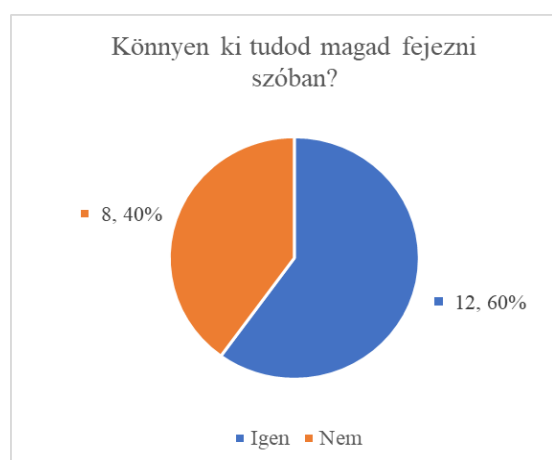
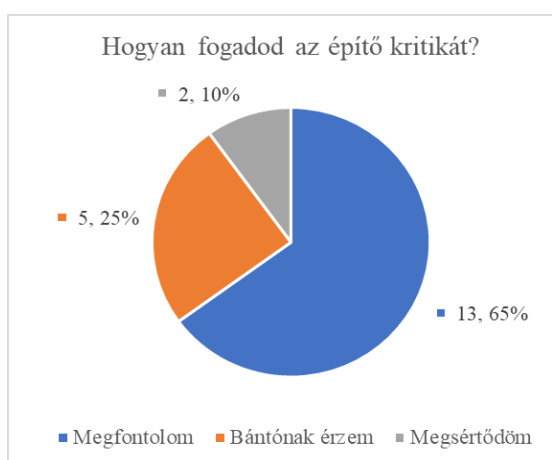
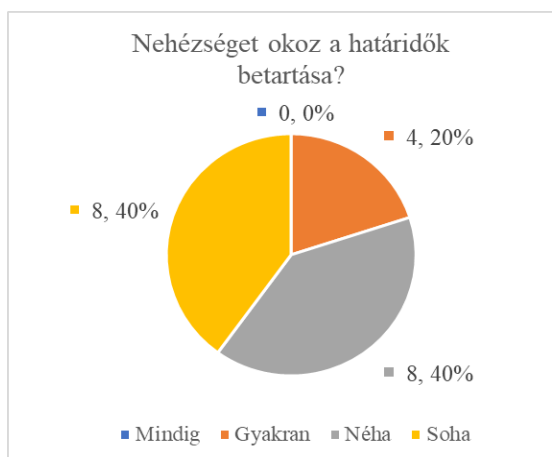


Többnyire hogyan, milyen hozzáállással kezdesz egy új feladathoz?

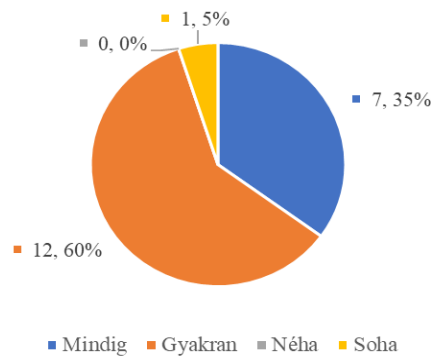


Szívesen tartasz nyilvános beszédet/prezentációt?

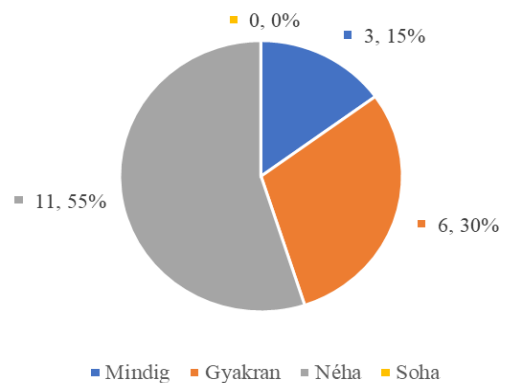




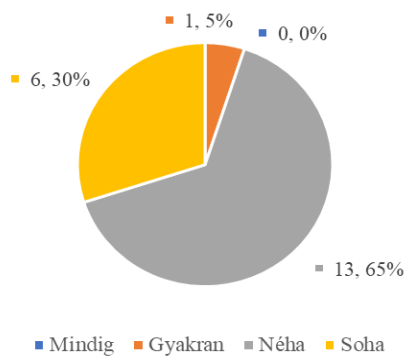
Könnyen összpontosítod figyelmedet az adott feladatra?



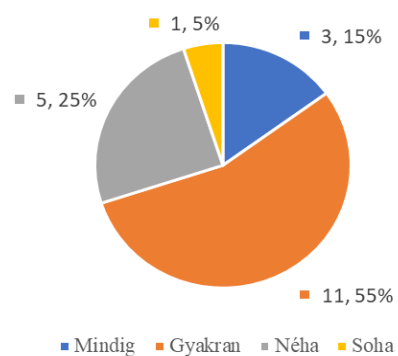
Kreatívan oldod meg a problémákat?



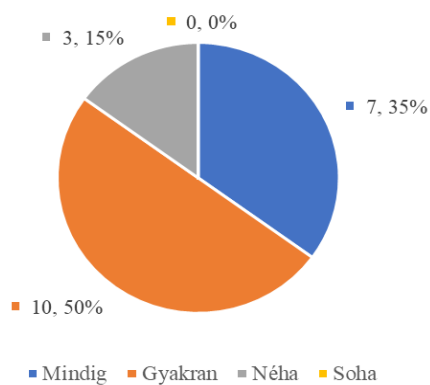
Nehézséget okoz számodra a koncentráció?



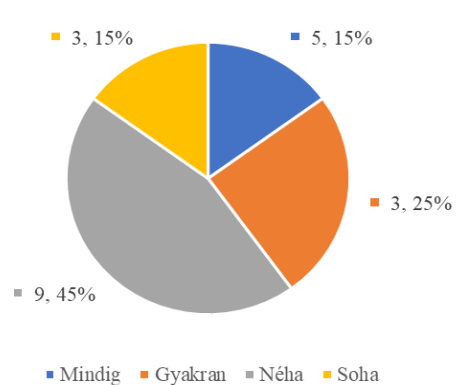
Megfontolt tudsz maradni kritikus helyzetekben?

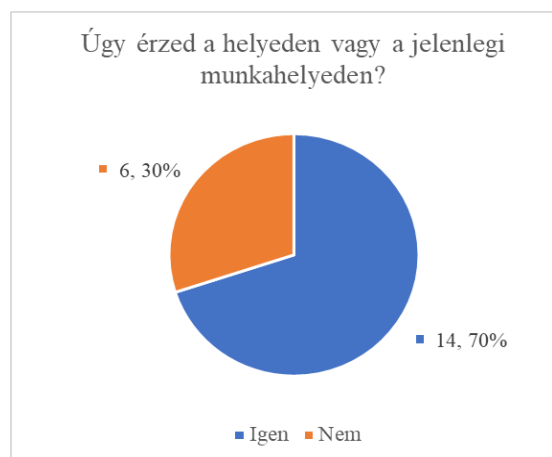
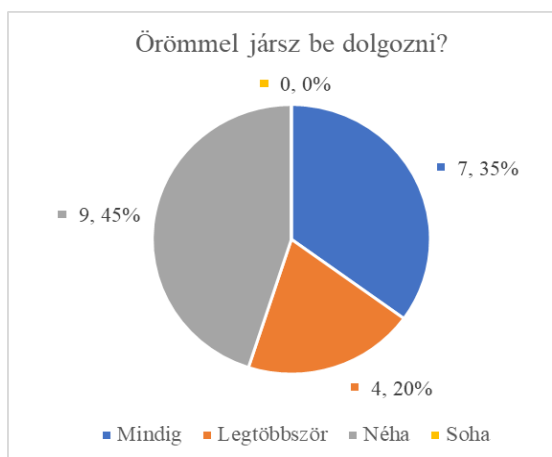


Kitartó vagy?



Feszült vagy kritikus helyzetekben?





TARTALMI KIVONAT

A szakdolgozat bemutatja a karrierépítés folyamatát és vizsgálja a friss diplomás informatikai végzettségű fiatalok nehézségeit a munkahelyi kiválasztási folyamatban és a szervezetbe illeszkedés időszakában. A szakdolgozat további kutatásának fókuszában a munkahelyen elvárt, alkalmazott és fejlesztendő non-kognitív készségek körének vizsgálata áll. A dolgozat munkaadói és munkavállalói megközelítést egyaránt tartalmaz, fogalmi szakirodalmi forrásvizsgálattal kiegészítve.

SUMMARY

This thesis presents the process of career building and examines the difficulties of young IT graduates in the workplace selection process and during the period of fitting into the organization.

Further research of the thesis concerns the range of non-cognitive skills expected, applied and developed at the workplace from both the employer's and the employee's point of view, with a conceptual literature review.