

## **FENNTARTHATÓSÁG AZ OKTATÁSBAN – A PUHA SKILLEK MEGÍTÉLÉSE HALLGATÓI SZEMMEL**

Zarándné Vámosi Kornélia – Hukné Kiss Szilvia – Kovács Ildikó

**Absztrakt:** A gyorsan változó társadalmi és gazdasági tényezők következtében mind az oktatás szereplőinek, mind a munkaerőpiac résztvevőinek dinamikus alkalmazkodó képességre van szükségük. Az új munkakörök tömeges megjelenése, az exponenciálisan fejlődő technikai környezet, az innovatív iparágak létrejötte miatt nemcsak a kemény készségek, hanem a puha készségek munkaerőpiaci igényét is egyre inkább magukkal hozzák. A fenntartható munkahelyek térnyerése és szükségességének felismerése azt okozza, hogy az egyre inkább előtérbe kerül a puha készségek fejlesztésére való igény. Kutatásunk során leendő munkavállalók előfeltevéseit vizsgáltuk a munkaerőpiacon megjelenő legkiemelkedőbb elvárt puha készségekkel kapcsolatban. A kutatás eredményei 218 gazdasági felsőoktatásban tanuló véleményének felmérésén alapulnak. Megerősítést nyertek korábbi eredményeink, amelyek azt mutatták, hogy a puha készségek közül kiemelkedő a motiváció, a szóbeli és írásbeli kommunikációs készségek, valamint a stressztűrő képesség. A hallgatói előfeltevéseket összevetve korábbi menedzserek körében végzett interjúk megkérdezések eredményeivel láthatóak azok az eltérések, amelyek arra utalnak, hogy a munkaerőpiaci elvárások és a hallgatói előfeltevések eltérnek egymástól.

**Abstract:** Rapidly changing social and economic factors require dynamic adaptability from both education and labour market actors. The mass emergence of new jobs, the exponentially evolving technological environment and the emergence of innovative industries are increasingly creating demand not only for hard skills but also for soft skills. The rise of sustainable jobs and the recognition of the need for them is causing the need for the development of soft skills to come to the fore. In this study, prospective employees' preconceptions about the most prominent soft skills expected in the labour market were investigated. The results of the research are based on a survey of 218 business students. It confirms our previous results, which showed that the soft skills that stand out are motivation, oral and written communication skills and stress tolerance. Comparing student perceptions with the results of previous interviews with managers, we can see that there are differences between labour market expectations and student perceptions.

*Kulcsszavak:* fenntartható foglalkoztatás, fenntartható oktatás, puha készségek, felsőoktatás

*Keywords:* sustainable employment, sustainable education, soft skills, higher education

### **1. Bevezetés**

A fenntartható oktatási célrendszeren belül jelenik meg a releváns kompetenciák oktatása, és ezáltal a felsőoktatásban tanulók felkészítése a munka világára. 2030-ra jelentősen növelni kell azoknak a fiataloknak és felnőtteknek a számát, akik rendelkeznek megfelelő készségekkel, ideértve a technikai és szakmai ismereteket, amelyek lehetővé teszik a munkavállalás mellett a vállalkozói ismeretek fejlődését is (UNESCO, 2022). Az oktatás fenntarthatósága megjelenik a globális fenntarthatósági célrendszerekben is. Az Egyesült Nemzetek Szervezete (ENSZ) által közzétett, a Fenntartható fejlődési célok között szereplő minőségi oktatás felé vezető célrendszer részét képezi a mindenki számára elérhető oktatás, korai fejlesztés, egyenlőség és az oktatás elérése mellett a megfelelő és releváns oktatási célok megvalósulása. Az UNESCO 2022-2029 stratégiája (UNEVOC, 2022) fókuszában a digitálisabb, zöldebb és befogadóbb gazdaságokra és társadalmakra

való átmenet megkönnyítése áll. A fenntartható fejlődést szolgáló oktatás az oktatás olyan víziója, amely az emberi és gazdasági jólét, valamint a kulturális hagyományok és a Föld természeti erőforrásaival való egyensúlyt kívánja megteremteni. Hangsúlyozza a tanulás azon szempontjait, amelyek elősegítik a fenntarthatóság felé vezető átmenetet, beleértve a jövőbeli oktatást is, állampolgári nevelést, a béke kultúrájára nevelést, a nemek közötti egyenlőség elősegítését, az emberi jogok tiszteletben tartását, az egészséges életmódra nevelést, a természeti erőforrások védelmére és kezelésére vonatkozó oktatást, és a fenntartható fogyasztásra nevelést (Wals–Kieft, 2010). Az oktatás fenntarthatóságával kapcsolatban számos nemzetközi szervezet végez kutatásokat és fogalmaz meg ajánlásokat annak érdekében, hogy hozzáférhetővé tegye az oktatást, illetve olyan képzési célokat fogalmazzon meg, amelyek hosszabb távon is elősegítik a munkavállalók megfelelő képzését. Számos írásos forrás, akár nyomtatott, akár digitális formában, nagymértékben támaszkodik az UNESCO közzétett jelentésére, amely áttekinti a Fenntartható Fejlődés Évtizedét (DESD) foglalkoztatási nézőpontból (UNESCO, 2009). A világ foglalkoztatási és társadalmi kilátásai – trendek 2021 jelentésében (ILO, 2021) is hangsúlyozza a felsőoktatásban is elvárásként megjelenő fenntarthatóságra való nevelést, illetve azt a leendő munkaerőpiaci igényt, amelyre felkészíteni a hallgatókat úgy lehetséges, hogy a puha készségekre is fókuszálnak. Ehhez szükséges naprakész oktatási módszereket is kidolgozni, és mellette párhuzamosan felhívni a hallgatók figyelmét a munkaerőpiacon megkövetelt kompetenciákra.

A felsőoktatási intézmények az oktatási stratégiáik megváltoztatásán keresztül képesek rugalmasan alkalmazkodni a gazdaság szereplőinek változó elvárásaihoz. Emellett a folyamatos globális változások kikövetelik az élethosszig tartó tanulást, melyhez az oktatásnak is rugalmasan illeszkednie kell. Válaszul ezekre a kihívásokra, globális és országos szintű programok születnek a változó munkaerőpiaci igényekhez és elvárásokhoz való alkalmazkodás segítésére, melyekben kitüntetett figyelmet kap a felsőoktatási, szakképzési intézmények felelőssége abban, hogy támogassák a hallgatók felkészítését a folyamatos változásokra.

## **2. A munkavállalói készségek a munkaerőpiacon**

A munkaerőpiacon megjelenő munkavállaló jelöltek különböző kemény és puha készségekkel rendelkeznek. A puha készség jellemzők a személyiségbeli és viselkedésbeli attitűdök, szemben a kemény készségekkel, amelyek munka és technika specifikusak (Birt, 2022). A sikeres munkaköri előrehaladáshoz mindkét típusú készség egyaránt fontos. A munkavállalókat keresők elsősorban a puha készségeket részesítik előnyben a felvétel során a kemény készségekkel szemben, melyek nehezebben elsajátíthatóak, azonban megtanulhatóak és elengedhetetlenek a hosszú távú munkahelyi sikerhez. A puha készségek átvihetőek a különböző munkahelyek és karrierek között, még abban az esetben is, ha a munkaköri leírásokban nem azonosak a feltételek, miután a puha készségek a kemény készségekkel ellentétben általában nem szakmaspecifikusak (Herrity, 2022).

Anderson 2020-as felmérése szerint a kemény készségek listáját a blokklánc technológiák ismerete vezeti, emellett a felhőalapú számítástechnika, analitikus gondolkodás és a mesterséges intelligencia is megjelennek. A puha készségek esetében a kreativitás vezet, ugyanígy volt 2018-ban és 2019-ben is, ugyanakkor 2020-ban a puha készségek listája kiegészült az érzelmi intelligenciával. A kemény készségek mellett a legfontosabb szerepet a puha készségek játszák, mert csak így tud sikeresen dolgozni bármely munkakörben a munkavállaló (Anderson, 2020). A 2021-es évben a legfontosabb készségek listáját az alkalmazkodóképesség vezeti, majd az együttműködés, kreativitás, érzelmi intelligencia és meggyőzés követi. A puha készségek megítélésének csak a sorrendje változott a 2021-es évre (Lambert, 2021). 2022-ben is változott a sorrend, illetve új készségek is kerültek a lista elejére. A sort ugyancsak az alkalmazkodóképesség vezeti, mint 2021-ben, új elemként ezt követi a rangsor elején a kommunikációs készségek, és továbbra is a sor elején jelennek meg a kritikus gondolkodás, a digitális kompetencia, és az időmenedzsment (LinkedIn, 2022). Ugyancsak a puha készségeket helyezte előtérbe a Monster, „Future of Work 2021 Outlook” felmérése (Monster, 2021a), mely szerint a részt vevő HR menedzserek az olyan puha készségeket részesítették előnyben, mint a csapatmunka/együttműködés, megbízhatóság és problémamegoldás/kritikus gondolkodás. A munkaerő felvételekor ezek a területek, amelyeknél a munkaerőpiaci elvárások szempontjából szükséges kompetenciák esetében komoly hiányosságokat találtak (Monster, 2021b). A Monster egy másik felmérésében azt találta, hogy a munkaerőfelvételnél a puha készségek esetében egyre nagyobbak a hiányosságok, a kutatásban szereplő válaszadók 40%-a szerint ez a legégetőbb megoldásra váró feladat. Az iparágaktól függetlenül a munkaadók által elvárt legfontosabb készségek a megbízhatóság, a csapatmunka/együttműködés, a problémamegoldás és a rugalmasság. Megállapításra került, hogy ezek átvihetők és bárhol alkalmazhatók függetlenül a munkahely jellegétől (Monster, 2021a). A Global Human Capital Trends 2020-as kutatása alapján „a vezetők 53 százaléka arra számít, hogy 2023-ig a dolgozóik felének vagy egészének át kell képeznie magát ahhoz, hogy az akkor szükséges képességeket biztosítsa” (Schwartz et al., 2021). Hasonló következtetésre jut a Világgazdasági Fórum „Future of Jobs Report”, eredményeik azt mutatják, hogy 2025-ig a dolgozók 50%-a kényszerül átképzésre az innovatív technológiák elterjedése miatt (Weforum, 2020).

A TC Global szerint a 2022-es évben az alábbi kemény és puha készségeket kellett a munkavállalóknak fejleszteni. A kemény készségek területén ez a technikai műveltség, az adatelemzés, HR ismeretek, mesterséges intelligencia és virtuális valóság területei és a tervezés. A puha készségek esetében a top 5 sorrendje pedig az alkalmazkodóképesség, az empátia és érzelmi intelligencia, a kritikus gondolkodás és komplex problémamegoldás, a társadalmi befolyás, valamint a kommunikáció volt (TC Global, 2022).

### **3. A kemény és puha készségek szerepe a felsőoktatásban**

Az új készségek kereslete folyamatosan növekvő tendenciát mutat. Az utóbbi időben igen sok iparágban és különböző földrajzi területen figyelhető meg a szükséges

munkavállalói készség hiánya, Korn Ferry 2030-ra 85,2 millió olyan munkavállalót jósol globálisan, akinek az esetében hiányoznak a legfontosabb munkavállaláshoz szükséges kompetenciák, aminek akár 8,5 milliárd USD bevételi hiány is lehet az eredménye (Korn Ferry, 2018). A friss diplomások jellemzően nem rendelkeznek megfelelő rálátással azokra a hiányosságaikra, amelyek szükségesek az egyre változó munkaerőpiaci igényekhez, ebből következően a felsőoktatásnak hatalmas felelőssége van abban, hogy a diákokat megfelelő ismeretanyaggal és készségekkel lássák el. A felsőoktatási intézményeknek a hallgatók holisztikus fejlődésére kell fókuszálniuk a gazdasági termelékenység fenntarthatóságának biztosítása céljából. Számos kutatás azt mutatja, hogy fontos puha készségek hiányoznak a diplomásoknál, amelyeket pedig a munkaadók keresnek és megkövetelnek (Noah–Aziz, 2020). Több tanulmány foglalkozik azzal, hogy az oktatásnak és a hallgatóknak a munkaerőpiacon elvárt kompetenciákhoz képest milyen hiányosságaik vannak, figyelembe véve a munkaadók elvárásait. Delhiben Kumar és Sharma (2019) végzett vizsgálatot egy üzleti iskolában 250 hallgató bevonásával. Megállapították, hogy a puha készségek széles spektrummal rendelkeznek. Javaslatuk szerint az érzelmi intelligencia fejlesztését szükséges a jövőbeni foglalkoztathatóság érdekében beilleszteni az üzleti iskolák képzésébe. Felmérésük alapján a hallgatók 84,7%-a szerint mind a kemény, mind a puha készségekre szükség van a munkaerőpiacon. Ezzel szemben csupán 9,2%-uk jelölte meg a puha készségek fontosságát. Fahimirad és kutatótársai (2019) felvetik, hogy húsz év múlva a mostani diplomások már olyan munkaköröket tölthetnek majd be, melyek ma még nem is léteznek, és a jövő munkahelyei transzferálható, puha készséget követelnek majd meg. Felvetik az egyetemek felelősségét a piaci igények és a készségek közötti szakadék kialakulásában, mely véleményük szerint az oktatás hiányosságainak is betudható. Az oktatásban megjelenő hiányosságok kiküszöböléséhez szükség van az egyetemek és a cégek szorosabb együttműködésére, szakmai gyakorlatokra, gyárlátogatásokra, és a cégek vezetői által vezetett hallgatói workshopokra a készségek folyamatos fejlesztésének érdekében. Egy másik komoly probléma lehet, hogy a frissen végzett hallgatók a saját hiányosságaikat nem ismerik fel megfelelően. A puha készségek tananyagba történő integrálása egy alkalmas megoldás lehet a hallgatók készségfelismerésének fejlesztésére is. A tanulmányban a szerzők felhívják a figyelmet arra is, hogy nemcsak a hallgatókat, hanem az egyetemi oktatókat is célszerű nyitottá tenni a folyamatosan változó, szükséges puha készségek nyomon követésére.

Martinez és szerzőtársai (2021) spanyolországi kutatása arra irányult, hogy feltárja azokat a puha készségeket, amelyek a foglalkoztatásban a legkiemelkedőbb fontossággal bírnak. A kutatás öt éve alatt (2016-2020) 57 orientációs szakember bevonásával 203 interjút készítettek. A vizsgálat lefolytatásához a DeSeCo (Definition and Selection of Competencies: Theoretical and Conceptual Foundations) és Tuning projektekben megállapított puha készségeket hívták segítségül. Megállapították, hogy a puha készségek a különböző szakterületek esetében azonosan alkalmazhatóak, átjárhatóak. A kutatás eredményei megfelelően illeszkednek az ENSZ (Egyesült Nemzetek Szervezete) 2030-ig szóló programjának

értékeihez is, melyek szerint a legfontosabb puha készségek a kommunikáció, a döntéshozatali készség, az interperszonális készségek, valamint a csapatmunka. A 2030-ig megjelölt SDG (Sustainable Development Goals) célok tükrében a fejlesztésre szoruló területek a környezeti érzékenység, más kultúrák és szokások ismerete és az etikai elkötelezettség.

Az oktatási szektor fenntarthatósági törekvéseihez illeszkedve korábbi kutatásainkban vizsgáltuk a munkaerőpiacon megjelenő puha készségek iránt felmerülő igényeket, ahol azt láttuk, hogy a marketing területéhez kapcsolódó álláshirdetésekből is számottevően megjelenik a puha készségek iránti igény (Kovács–Vámosi, 2022). A leendő munkavállalók előfeltételezéseit korábbi megkérdezéses kutatás során mértük fel, ahol jól kirajzolódott a puha készségek fontossága (Kovács, 2021; Kovács–Keresztes, 2022). Korábbi kutatások eredményei azt mutatták, hogy az alapvető puha készségek kompetencia-kategórián belül a motiváció, a szóbeli kommunikációs és prezentációs készség, valamint az interperszonális készségek átlagosan a legmagasabbak a rangsorban. A vizsgált, különböző munkatapasztalattal rendelkező szegmensek eszközei között a legnagyobb különbségek a csapatmunka, a stressztűrő képesség és a rugalmasság esetében mutatkoznak (Kovács–Keresztes, 2022), ahol a munkatapasztalattal rendelkezők magasabb fontosságúnak értékelték ezeket a kompetenciákat. Korábbi eredményeinkre alapozva jelen feltáró kutatásban arra a kérdésre keressük a választ, hogy melyek a legfontosabbnak ítélt puha készségek a gazdasági felsőoktatásban tanulók körében.

Több korábbi kutatás is rávilágított a gazdasági területen megjelenő legfontosabb készségekre menedzseri és munkavállalói oldalról (lásd: *1. táblázat*).

#### **4. Módszerek**

A mérőskálák kialakítása során a korábbi kutatási eredményeinket vettük alapul (Kovács, 2021; Kovács–Vámosi, 2022). A vizsgálat 2023. februárban zajlott önkéntes részvétellel, a résztvevők gazdasági felsőoktatás hallgatói voltak. A kutatás 218 résztvevőjétől egy hat elemű skála elemeinek értelmezését, majd sorrendbe rendezését kértük. Az értékelemzés módszertanának (SAVE, 2007) szisztematikus alkalmazása során az egyes elemek fontosságának végleges sorrendjét több lépcsőben alakították ki a kutatás résztvevői. Az alkalmazott módszer az Amerikai Egyesült Államokból származik, döntést előkészítő vezetéstechnikai módszer, alkalmazásával elsősorban a gazdasági hatékonyság javítása szolgálható, de hatékonyan alkalmazható konszenzusos döntések meghozatalának elősegítésére is. Az értékelemzés módszerét alkalmazva, egyéni preferencia mátrix kitöltésével először arra kértük a válaszadókat, hogy önállóan, saját fontossági sorrendjük alapján rangsorolják egymáshoz képest a táblázatban szereplő puha készségeket. Ezt követően a résztvevők 3-4 fős csoportokban közösen konszenzusos megállapodás után alakították ki a fontossági sorrendet.

Az elemzés során a kialakított sorrend alapján leíró statisztikai elemzéseket, és nem paraméteres eljárásban korreláció-elemzést végeztünk.

**1. táblázat: A puha kompetenciák értékelése korábbi kutatási eredményekben**

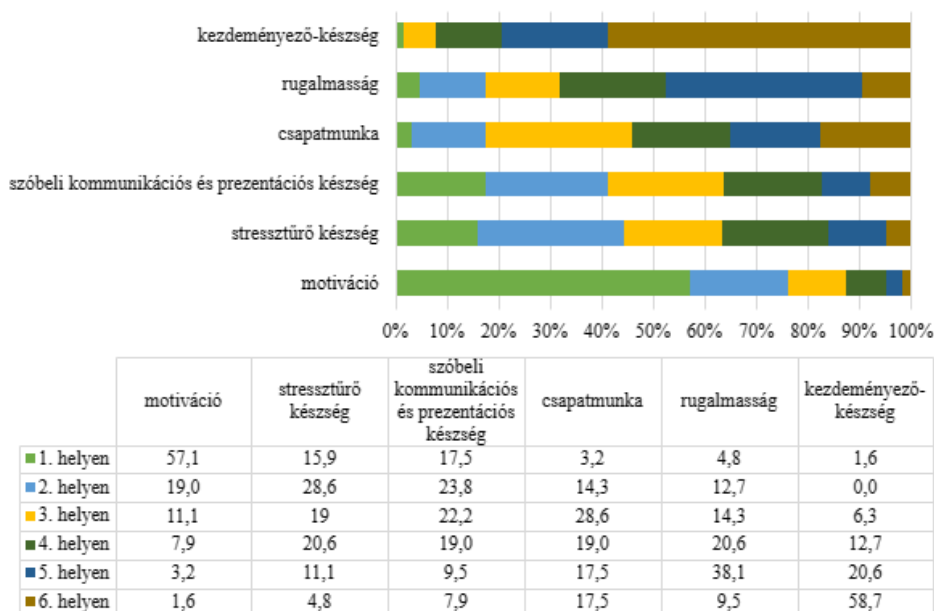
Menedzseri interjúkon alapuló kutatások	<p>kezdeményező-készség, motiváció, kommunikációs készségek, IT, prezentációs készségek (Bennett, 2010)</p> <p>szóbeli kommunikációs készségek, írásbeli kommunikációs készségek, csapatmunka és vezetési készségek, időmenedzsment, kreatív problémamegoldó képesség (Doyle, 2019)</p> <p>kommunikációs készségek, asszertivitás, konfliktusmegoldó készség, empátia, EQ, kollaborációs készség, csapatmunka, rugalmasság, gyors adaptációs képesség, reziliencia, stressz tolerancia (Kópházi, 2020)</p> <p>alkalmazkodóképesség, kommunikációs készségek, kritikus gondolkodás, digitális kompetencia, időmenedzsment (LinkedIn, 2022)</p> <p>megbízhatóság, csapatmunka, együttműködés, problémamegoldás, rugalmasság (Monster, 2021a)</p>
Munkavállalói interjúkon alapuló kutatások	<p>1. motiváció 2. rugalmasság, 3. kommunikációs készségek 4. stressztűrő képesség 5. csapatmunka (Kovács, 2021)</p> <p>1. kreatív gondolkodás, 2. motiváció, 3. problémamegoldó készség, 4. szóbeli kommunikációs és prezentációs készség, 5. interperszonális készségek (Kovács–Keresztes, 2022)</p>

Forrás: saját kutatás adatai alapján a szerzők szerkesztése.

**5. Eredmények****5.1. A puha kompetenciák rangsorrendje**

A kutatás résztvevői körében kimagaslóan a motiváció jelenik meg, mint feltételezett legfontosabb kompetencia a munkaerőpiacon, második és harmadik helyen a stressztűrő képesség és a szóbeli kommunikációs és prezentációs készség. A kezdeményező-készséget sorolta a legtöbb válaszadó a legutolsó helyre. A rangsorrendben a legkiemelkedőbb kompetenciaként a motiváció jelent meg, amit a csoportok 57%-a legfontosabbnak, illetve 19%-uk második legfontosabb kompetenciaként jelölt meg, ezt követi a stressztűrő képesség, valamint a szóbeli kommunikációs és prezentációs képesség. A csapatmunka, és a rugalmasság, mint kompetencia a felsőoktatásban tanulók előfeltevései alapján már jóval alacsonyabb fontossággal bírnak, mindössze a kutatásban résztvevők kevesebb, mint 20%-a helyezte ezeket 1. vagy 2. helyre fontosságuk alapján (lásd: *1. ábra*).

## 1. ábra: A kompetenciák rangsorrendjének megoszlása (% , N=218)



Forrás: saját számítás.

## 5.2. Összefüggés vizsgálat eredményei a puha kompetenciák rangsorrendjei között

A 65 minicsoportban közösen, konszenzusos megállapodás után kialakított fontossági sorrendet vizsgálva az összefüggés vizsgálat eredményei azt mutatják, hogy a csapatmunka a kezdeményező-készség és a rugalmasság megítélésével is negatív szignifikáns összefüggést mutat,  $R(65) = -0,425$ ,  $P < 0,01$ , illetve  $R(65) = -0,519$ ,  $P < 0,01$ . Ez az eredmény arra utal, hogy azok a csoportok, amelyek magas fontosságot tulajdonítanak a kezdeményező-készségnek, illetve a rugalmasságnak, jelentősen alacsonyabb fontosságúnak értékelik azt a kompetenciát, hogy egy munkavállaló csapatmunkában jól teljesítsen.

Hasonlóképp szignifikánsan negatív összefüggést látunk a kezdeményező-készség és stressztűrő képesség között  $R(65) = -0,380$ ,  $P < 0,02$ . Az összefüggéseket vizsgálva látjuk, hogy azok, akik a csapatmunkát kevésbé tartják lényeges kompetenciának a munkaerőpiacon – 5. vagy 6. helyre rangsorolták – sokkal inkább gondolják, hogy a kezdeményező-készségre szükség lesz a sikeres karrierhez és 75%-uk 1–3. helyre rangsorolta a kezdeményező-készség fontosságát. Emellett, azok a résztvevők, akik inkább a kezdeményező-készséget emelnék ki, és 1. helyre helyezték, mindannyian a legkevésbé fontosként jelölték a csapatmunkát. Ezek közötti szignifikáns asszociációs kapcsolatot találtunk ( $R(65) = -0,404$ ,  $P < 0,001$ ).

A csapatmunka és rugalmasság esetében hasonlóképp ellentétes szignifikáns összefüggést látunk ( $R(65) = -0,523$ ,  $P < 0,001$ ), azaz azok a résztvevők, akik a csapatmunkát kevésbé tartják fontosnak a felsorolt kompetenciákon belül, a rugalmasságot jelentősen fontosabbnak rangsorolták. A csapatmunkát utolsó helyekre (5. és 6. hely) rangsorolók jellemzően (94%) 1. és 2. helyre rangsorolták a

rugalmasságot. A többi, felsorolásban szereplő kompetencia esetében nem látható hasonló ellentétes értékelés, a motivációt jellemzően legfontosabbnak jelölték, a szóbeli kommunikációs és prezentációs készség, valamint a stressztűrő képesség fontossága sem mutat jellemző együttállást más vizsgált készséggel.

Pozitív viszont a rugalmasság és kezdeményező-készség együttállása, azaz ezeket a kompetenciákat jellemzően hasonló fontosságúnak értékelik a megkérdezett leendő munkavállalók.

## 6. Következtetések és összegzés

Korábbi kutatásainkban (Kovács–Vámosi, 2022) vizsgáltuk a munkaerőpiacon megjelenő puha készségek iránt felmerülő igényeket, ahol azt láttuk, hogy a munkaadói oldalról a marketing területén megjelenő álláshirdetésekből is számottevően megjelenik a puha készségek iránti igény. A leendő munkavállalók előfeltételezéseit korábbi megkérdezéses kutatás során mértük fel, ahol jól kirajzolódott a puha készségek fontossága (Kovács, 2020). Korábbi eredményeinkre alapozva jelen feltáró kutatásban arra a kérdésre kerestük a választ, hogy melyek a legfontosabbnak ítélt puha készségek a gazdasági felsőoktatásban tanulók körében.

Eredményeink részben megerősítették korábbi kutatási eredményeinket, amelyek szerint a motiváltságot és a szóbeli kommunikációs és prezentációs készséget a fiatal munkavállalók különösen fontosnak tartják a munkaerőpiacon való sikerességhez. Ugyanakkor a rangsorrendbe állítás során azt találtuk, hogy a csapatmunka, ami a korábbi munkaerőpiaci igényt vizsgáló kutatásunk során a legfontosabbnak bizonyult, kevésbé jelent meg a rangsor elején. Megkérdezésen alapuló korábbi kutatásunk, mely során hasonlóképp leendő munkavállalókat kérdeztünk meg a legfontosabb munkavállalói kompetenciákkal kapcsolatos előfeltevéseikről, szintén azt mutatta, hogy legfontosabb kompetenciaként a motiváltság emelkedett ki, utána következett a szóbeli kommunikációs és prezentációs készség, a rugalmasság, a csapatmunka, a stressztűrő képesség, mint kiemelkedő fontosságú kompetencia.

Jelen kutatás eredményei egyrészt kiegészítik korábbi eredményeinket, másrészt ismét felhívják a figyelmet azokra a kompetenciákra, amelyek a korábbi menedzseri kutatásokban és a munkavállalói oldal vizsgálata során is megjelentek.

## Köszönetnyilvánítás

A szerzők ezúton is kifejezik köszönetüket a kutatásban részt vevő hallgatóknak.

## Irodalomjegyzék

- Anderson, B. M. (2020): The Most In-Demand Hard and Soft Skills of 2020. <<https://www.linkedin.com/business/talent/blog/talent-strategy/linkedin-most-in-demand-hard-and-soft-skills>> (2023.02.10.)
- Bennett, R. (2010): What makes a marketer? Development of “marketing professional identity” among marketing graduates during early career experiences. *Journal of Marketing Management*, 27 (1-2): 8–27. <https://doi.org/10.1080/02672571003647792>



- Birt, J. (2022): Hard Skills vs. Soft Skills: What's the Difference? <<https://www.indeed.com/career-advice/resumes-cover-letters/hard-skills-vs-soft-skills>> (2023.01.10.)
- Doyle, A. (2019): What Are Soft Skills? <<https://www.thebalancecareers.com/what-are-soft-skills>> (2023.02.20.)
- Fahimirad, M., Nair, P. K., Kotamjani, S. S., Mahdinezhad, M., Feng, J. B. (2019): Integration and Development of Employability Skills into Malaysian Higher Education Context: Review of the Literature. *International Journal of Higher Education*, 8 (6): 26–35. <https://doi.org/10.5430/ijhe.v8n6p26>
- Herrity, J. (2022): What Are Soft Skills? (Definition, Examples and Resume Tips). <<https://www.indeed.com/career-advice/resumes-cover-letters/hard-skills-vs-soft-skills>> (2023.01.10.)
- ILO (2021): World Employment and Social Outlook – Trends 2021. <<https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends2021/lang--en/index.htm>> (2023.03.15.)
- Kópházi A. (2020). A Covid-19 szervezetekre gyakorolt hatásának HR aspektusai és szervezetfejlesztési lehetőségei. In: Kovács T., Szóka K.: „Gazdaságvédelem és pénzügyi kiutak” pénzügyi, adózási és számviteli szakmai és tudományos konferencia. Konferenciakötet. p. 98–103. Soproni Egyetem Lámfalussy Sándor Közgazdaságtudományi Kar Pénzügyi és Számviteli Intézet. Sopron.
- Korn Ferry (2018): The Global Talent Crunch. <<https://www.kornferry.com/content/dam/kornferry/docs/pdfs/KF-Future-of-Work-Talent-Crunch-Executive-Summary-Digital-Pages.pdf>> (2022.12.12.)
- Kovács I. (2021): Digital marketing soft skills and university students' perceptions of employability. *GiLE Journal of Skills Development*, 1 (1): 25–36. <https://doi.org/10.52398/gjsd.2021.v1.i1.pp25-36>
- Kovács I., Keresztes É. R. (2022): Young Employees' Perceptions about Employability Skills for E-Commerce. *Economies*, 10 (12): 309. <https://doi.org/10.3390/economies10120309>
- Kovács I., Zarándné Vámosi K. (2022): Digital Marketing Employability Skills in Job Advertisements-must-have Soft Skills for Entry-level Workers: A Content Analysis. *Economics & Sociology*, 15 (1): 178–192. <https://doi.org/10.14254/2071-789X.2022/15-1/11>
- Kumar, G., Sharma, V. (2019): Emotional Intelligence through Soft Skills for Employability (October 5, 2019). *Proceedings of International Conference on Advancements in Computing & Management (ICACM) 2019*, SSRN. <http://www.doi.org/10.2139/ssrn.3464916>
- Lambert, J. (2021): Top Soft Skills for 2021. <<https://www.linkedin.com/pulse/top-soft-skills-2021-jenifer-lambert>> (2022.11.12.)
- LinkedIn (2022): The Top 16 In-demand Soft Skills for 2022 You Need to Master. <[https://www.linkedin.com/pulse/top-16-in-demand-soft-skills-2022-you-need-master-hihello-me?trk=organization-update-content\\_share-article](https://www.linkedin.com/pulse/top-16-in-demand-soft-skills-2022-you-need-master-hihello-me?trk=organization-update-content_share-article)> (2022.12.10.)
- Monster (2021a): The Future of Work 2021: Global Hiring Outlook. <<https://hiring.monster.com/resources/blog/future-of-work-2021-summary/>> (2023.02.10.)
- Monster (2021b): The future of work, 2021 Global outlook. <<https://www.monstergovernmentsolutions.com/docs/future-of-work-2021.pdf>> (2023.03.15.)
- Noah, J. B., Abdul Aziz, A. (2020): A Systematic review on soft skills development among university graduates. *EDUCATUM Journal of Social Sciences*, 6 (1): 53–68. <https://doi.org/10.37134/ejoss.vol6.1.6.2020>
- SAVE International (2007): Lawrence D. Miles Value Foundation. Dictionary of Value Terms, USA. <<https://www.valuefoundation.org/>>
- Schwartz, J., Eaton, K., Mallon, D. (2021): The worker-employer relationship disrupted. <<https://www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/human-capital-trends/2021/the-evolving-employer-employee-relationship.html>> (2021.11.15.)
- TC Global (2022): Top Skills to Learn in 2022. <<https://tcglobal.com/top-skills-to-learn-in-2022/>> (2023.01.24.)

- UNESCO (2009): Review of Contexts and Structures for ESD. <[http://www.unesco.org/education/justpublished\\_desd2009.pdf](http://www.unesco.org/education/justpublished_desd2009.pdf)> (2023.02.12.)
- UNESCO (2022): Transforming Technical and Vocational Education and Training for successful and just transitions. UNESCO strategy 2022-2029 <<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000383360>> (2023. 02. 13.)
- UNEVOC (2022): *Technology and Vocational Education for Sustainable Development*. Springer Science+Business Media.
- Wals, A. E., Kieft, G. (2010): Education for Sustainable Development Research Overview. SIDA review. <<https://cdn.sida.se/publications/files/sida61266en-education-for-sustainable-developmentresearch-overview.pdf>> (2023.02.20.)
- Weforum (2020): The Future of Jobs Report. <[https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs\\_2020.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf)> (2023.01.20.)