

Egyetemi doktori (PhD) értekezés tézisei

**A FOGLALKOZTATHATÓSÁG KOMPETENCIA ALAPÚ
MEGKÖZELÍTÉSE**

**A MUNKAVÁLLALÓKKAL SZEMBEN TÁMASZTOTT (KOMPETENCIA) ELVÁRÁSOK
VIZSGÁLATA ÁLLÁSHIRDETÉS-ELEMZÉSEK ALAPJÁN**

Pirohov-Tóth Barbara

Témavezetők:

Dr. Kiss Zsuzsanna
adjunktus

Dr. habil Kun András István
egyetemi docens



DEBRECENI EGYETEM

Ihrig Károly Gazdálkodás- és Szervezéstudományok

Doktori Iskola

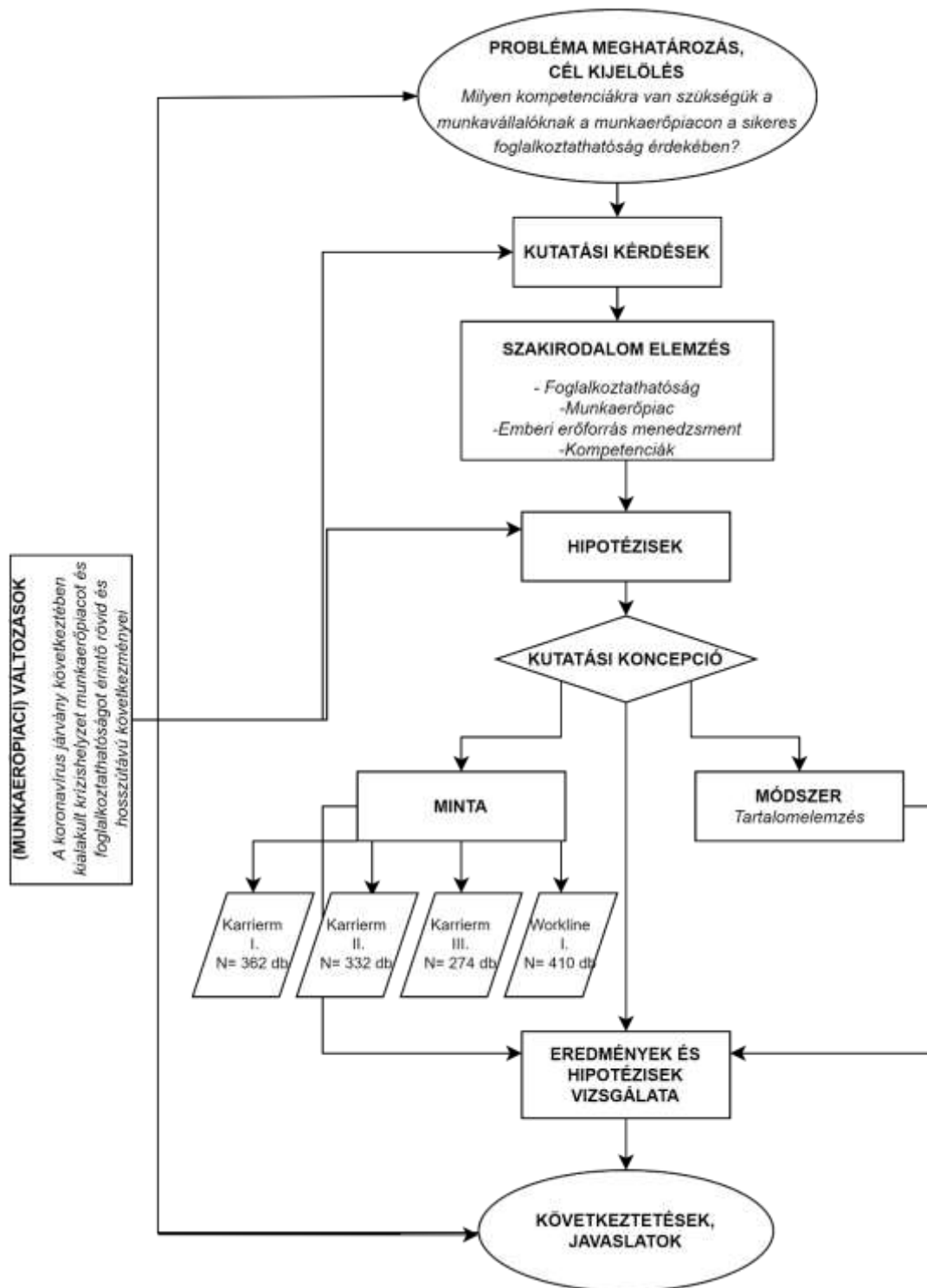
Debrecen, 2023

1. A KUTATÁS ELŐZMÉNYEI, CÉLKITŰZÉSEI ÉS A KUTATÁSI HIPOTÉZISEK BEMUTATÁSA

Témaválasztásom egészen 2019-ig nyúlik vissza, ekkor kezdtem el foglalkozni a foglalkoztathatóság és a munkaerőpiac területeivel. S bár a sikeres foglalkoztathatóság kérdését már korábban is számos szerző vizsgálta, az elmúlt években bekövetkező gazdasági, szociális és egészségügyi krízishelyzetek (többek között a gazdasági válság, koronavírus-járvány megjelenése, orosz-ukrán háborús helyzet) következtében mégis új és érdekes kutatások alapjául szolgálhat e terület vonatkozásában. 2021 nyaráig az említett témakörökben folytattam kutatásokat, majd témavezetőm javaslatára a KarrierM online állásportálon tartalomelemzési vizsgálatba kezdtem. Az eredmények összehasonlítása érdekében a KarrierM álláskeresési oldalon három, míg a Workline.hu oldalon további egy esetben végeztem álláshirdetés elemzést. A doktori értekezés elemzésének alapját a fent említett négy minta adatai biztosították. A disszertáció legfőbb célja az volt, hogy feltérképezzem, milyen kompetencia és egyéb elvárásokat támasztottak a munkaadók a jelentkezők felé a vizsgált álláshirdetésekből. A hazai és nemzetközi kompetenciameghatározások szintéziseként az alábbi definíciót tekintetem munkám során irányadónak: a kompetencia egy olyan öröklött és szerzett tudás/ képesség kombinációja, mely egyedivé teszi a munkavállalót a folytonosan változó munkaerőpiacon (PIROHOV-TÓTH, 2022b). Az álláshirdetésekből külön feltüntetett minimális kompetenciaelvárások és az előnyök alatt megjelölt kompetenciák és egyéb tényezők mentén kerültek elemzés alá a munkaadók által megkövetelt kompetenciák. Kompetenciának tekintetem az előnyök között megjelenő idegennyelvtudást és a számítógépes ismeretet, míg egyéb tényezőnek a szakmai tapasztalatot és a jogosítvány meglétét. Kutatásom a foglalkoztathatóság és a munkaerőpiac általános bemutatásából indul ki, mely az emberi erőforrás menedzsment területén (toborzás, kiválasztás) át a kompetenciák témakörének komplex feltérképezésével teljesedik ki a megváltozott körülményeket figyelembe véve. Az 1. ábra szemlélteti a kutatás felépítését.

A kutatás fontosabb célkitűzései:

1. A munkaadók által támasztott kompetencia-követelmények feltárása a koronavírus-járvány kialakulása előtti és az azt követő időszakban.
2. Az eredmények által betekintést nyerhessünk abba, hogy a különböző nemzetgazdasági ágazatokba dolgozni vágyó, valamint az eltérő iskolai végzettségű jelöltek mely kompetenciák birtokában lehettek sikeresek a munkaerőpiacon a koronavírus-járvány idején.
3. Az álláshirdetés-elemzések által pontosabb képet kaphassunk arról, hogy a minimálisan elvárt kompetenciákon túl milyen kompetenciák és egyéb tényezők birtokában élvezhettek előnyt a jelöltek a kiválasztási folyamat során.
4. Végül pedig arra törekedtem, hogy rávilágítsak azokra a munkáltatói értékajánlatokra, amelyek az adott pozícióra való jelentkezésre ösztönözhatték a munkát kereső személyeket.



1. ábra: A kutatás folyamatábrája

Forrás: saját szerkesztés

A doktori disszertáció kutatási kérdései:

- **Kutatási kérdés 1: A vonatkozó hazai és nemzetközi szakirodalom elemzése alapján milyen kompetenciaelvárásoknak kellett megfelelniük a munkavállalóknak a koronavírus-járványt megelőzően?**
- **Kutatási kérdés 2: A koronavírus-járvány időszakában milyen kompetenciakövetelményeknek kell megfelelniük a különböző nemzetgazdasági ágazatokban dolgozni vágyó, valamint az eltérő iskolai végzettségű jelölteknek a vizsgálatba bevont online álláshirdetések alapján?**
- **Kutatási kérdés 3: Milyen előnyt biztosító szempontok azonosíthatók a vizsgált álláshirdetésekből a minimálisan elvárt kompetenciakövetelményeken túl?**
- **Kutatási kérdés 4: Milyen jellemzőkkel igyekeznek vonzóvá tenni a munkaadók az álláshirdetéseket a munkát kereső személyek számára?**

A kutatási kérdések megválaszolása és a hipotézisek megfogalmazása érdekében hazai és nemzetközi szakirodalom elemzést végeztem. Elsőként az értekezés betekintést nyújt a különböző szerzők eltérő foglalkoztathatóság definícióiba (DEARING, 1997; HARVEY, 2006; KUN, 2008; HOGAN et al., 2013), modelljeibe (FORRIER–SELS, 2003; KNIGHT–YORKE, 2006; THIJSSEN et al., 2008), valamint a foglalkoztathatóságot érintő nemzetközi kompetenciavizsgálatokba (CHEERS, REFLEX, HEGESCO, TUNING PROJEKT, AHELO). A munkaerőpiac alfejezetén belül megismerhetjük a munkaerőpiac főbb fogalmait és jellemzőit is. Továbbá feltérképezésre kerülnek a felsőoktatás és a munkaerőpiac kapcsolatának alapjait bemutatni kívánó emberi tőkeelmélet főbb aspektusai és a foglalkoztathatóság objektív mutatóinak változásai (foglalkoztatottság, munkanélküliség, gazdasági aktivitás, külföldi munkavállalás) a koronavírus-világjárványt megelőzően és azt követően. Ezután a dolgozat kitér a munkaerőpiac keresleti oldalán az emberi erőforrás menedzsment (HRM) főbb céljaira, fogalmaira, a munkakörelemzésre, a munkaerőtoborzásra és kiválasztásra, valamint a munkáltatói márkaépítés (employer branding) jellemzőire egyaránt. Végül pedig megismerhetjük a kompetencia különböző definícióit (FALUS, 2005; DE LEENHER et al., 2010; VARGA-SZIRA, 2018), modelljeit (DeSeCo, Murray modell, Sveiby modell) valamint csoportosítási lehetőségeit (pl. kemény/puha kompetenciák, cselekvés/szubjektív kompetenciák). A megismert kompetencia meghatározások összegzéseként az alábbiak szerint határoztam meg a

kompetencia fogalmát: a kompetencia egy olyan öröklött és szerzett tudás/ képesség kombinációja, mely egyedivé teszi a munkavállalót a folytonosan változó munkaerőpiacon (PIROHOV-TÓTH, 2022b).

A doktori disszertáció hipotézisei:

- **Hipotézis 1: A foglalkoztatottakat érintő legfontosabb kompetencia elvárások tekintetében szignifikáns változások tapasztalhatók a koronavírus-járványt megelőző és az azt követő időszakban.** Az első feltételezésem tesztelése érdekében összevetésre kerültek a szakirodalom kutatás (többek között HÍVES, 2006; MILICZ-JENŐVÁRI, 2015; SUARTA et al., 2018; MANTAI-MARRONE, 2023) során feltárt kompetencia igények (pandémiát megelőző időszak) a saját álláshirdetés elemzések során tapasztalt legfontosabb munkáltatói kompetencia elvárásokkal (pandémiát követő időszak).
- **Hipotézis 2: Az álláshirdetésekből elvárt kompetenciák tekintetében szignifikáns eltérések mutathatók ki a képzettség szakterületétől függően, de nem mutathatók ki szignifikáns eltérések a végzettség szintjétől függően.** VASS (2020), PATÓNÉ et al. (2021), SZŰCS et al. (2021) és NÁRAI (2022) kutatásukban rámutattak a legfontosabb kompetenciák átrendeződésére a pandémia különböző hullámaiban. A hipotézis tesztelése érdekében a saját kutatás során a KarrierM I., a KarrierM II., a KarrierM III. és a Workline.hu álláskereső oldal adatain vizsgáltam meg a koronavírus-járvány megjelenését követő munkáltatói kompetencia elvárások változásait képzettségtől függően.
- **H2.1 alhipotézis: A munkáltatók eltérő kompetencia igényeket támasztanak a munkavállalók felé azon szakterületi csoportok esetében, ahol nőtt, illetve ahol csökkent a foglalkoztatottak száma az előző negyedévhez képest.** Az egyes szakterületek eltérő kompetencia igényeire már korábban is számos tanulmány (pl. NEMESKÉRI, 2014; SÓSKÚTI-HÉDER-RIMA, 2020) rávilágított. Az alábbi hipotézis vizsgálat újszerűsége abban állhat, hogy a mintában résztvevő szakterületeket elsőként a Központi Statisztikai Hivatal foglalkoztatottsági adatai alapján két kategóriába (az adott időszakban csökkenő vagy növekvő foglalkoztatottsági adatokat mutatók) soroltam majd ezt követően elemeztem a munkáltatók által elvárt kompetenciákat.

- **H2.2 alhipotézis:** Az iskolai végzettségek növekedésével a munkaadók nem támasztanak több és magasabb szintű kompetenciakövetelményt a munkavállalók felé a vizsgált álláshirdetésekben. Habár elsőre éppen a megfogalmazott alhipotézis ellenkezője lenne evidens, PARK–KYEI (2011) tanulmányukban arra világítottak rá, hogy a nemzetközi PIAAC és a PISA vizsgálatok eredményei nem mutattak ki szoros összefüggést az iskolai végzettségek alakulása és a készségek között.
- **Hipotézis 3:** A vizsgált álláshirdetésekben vannak olyan előnyt biztosító szempontok (szakmai tapasztalat, idegennyelv-tudás, számítógépes ismeret, jogosítvány), amelyek elérik a minimálisan elvárt hat legfontosabb kompetencia előfordulási gyakoriságát. A hipotézis alátámasztása vagy cáfolása érdekében a KarrierM II., a KarrierM III. és a Workline.hu álláskeresési oldalak adatait vizsgáltam meg a koronavírus-járvány különböző időszakaiban. A szakirodalom elemzés arra világított rá, hogy napjainkban a nyelvtudás szerepe egyre inkább növekedni látszik (ÁDÁM et al., 2017) a munkavállalók EU-n belüli munkavállalásának emelkedése, valamint a hazánkba települő multinacionális vállalatok számának gyors terjedése következtében (MAKAINÉ–MOMMERTZ, 2020). Ebből adódóan, a nyelvtudás iránti igény megjelenése domináns lehet a vizsgált álláshirdetésekben. Továbbá valószínűsíthetően a szakmai tapasztalattal (KISS, 2014; KISS–MÁTÉ, 2016) és a számítógépes ismeretekkel (PARK et al., 2009; NÁRAI, 2022) rendelkező pályázók sikeresebbek lehetnek az adott pozícióra való kiválasztás során.
- **Hipotézis 4:** Az iskolai végzettség szintje és az eltérő szakterületi csoportok alapján eltérnek az álláshirdetésekben szereplő munkáltatói értékajánlatok. Napjainkban a vállalatok számára egyre fontosabb, hogy vonzó munkáltatók legyenek a munkaerőpiacon, ugyanis ez nagyban hozzájárulhat a tehetséges munkavállalók bevonzásához. A munkára ösztönző eszközök szerepét már számos korábbi tanulmány (FERNANDEZ–LORES et al., 2016; JUHÁSZ, 2016; BODA, 2016; SÜLE-PÓKÁSZ, 2022) is kutatta. A vizsgálat célja, hogy rávilágítson arra, hogy a külső márkaépítési eszközök közé sorolható álláshirdetéseken keresztül, milyen munkáltatói értékajánlatokkal próbálják meg a munkáltatók az állásra

jelentkezők figyelmét felkelteni az anyagi juttatásokon túl (KŐMŰVES et al., 2021; BADINSZKY, 2022).

- **H4.1 alhipotézis: A különböző iskolai végzettséget igénylő pozíciók esetében különböző munkáltatói értékajánlatokkal (employee value proposition) találkozhatunk az álláshirdetésekben.** Feltételezésem szerint, az iskolai végzettségek növekedésével differens munkáltatói értékajánlatokkal kívánják bevonzani a jelentkezőket (KHAN–NASEEM, 2015). Tehát az alacsonyabb iskolai végzettségűeket más tényezőkkel próbálják a munkaadók munkára ösztönözni, mint diplomás munkatársaikat.
- **H4.2 alhipotézis: A munkáltatók eltérő eszközökkel próbálják bevonzani az új és szakképzett munkaerőt azon szakterületi csoportok esetében, ahol nőtt, illetve ahol csökkent a foglalkoztatottak száma az előző negyedévhez viszonyítva.** A kutatás újszerűségét mutatja, hogy az általam vizsgált hazai és nemzetközi szakirodalomban nem volt fellelhető a szakterületek és a munkáltatói értékajánlatok közötti kapcsolatot vizsgáló eredmény. Továbbá a szakterületek Központi Statisztikai Hivatal alapján történő csoportosítása szintén új tudományos eredményként jelenhet meg. Korábbi eredmények hiányában hipotézisemet saját álláspontom alapján állítottam fel.

2. ADATBÁZIS ÉS AZ ALKALMAZOTT MÓDSZEREK ISMERTETÉSE

Az adott fejezetben ismertetésre kerül a kutatás módszertana, a mintavétel módja és a minták jellemzői egyaránt.

2.1. A kutatás módszertana

Szekunder kutatás

Az értekezés hazai és nemzetközi tudományos cikkek, szakkönyvek és egyéb online elérhető művek, dokumentumok és statisztikai adatok elemzésével vezeti be a kutatás témáját. A szakirodalom elemzés során elsőként a foglalkoztathatóság fogalmi eltéréseit, modelljeit tekintetem át. Ezt követően a hazai munkaerőpiac ismertetése következett a koronavírus- járványt megelőző és az azt követő időszakban. Végül pedig az emberi erőforrás tudományterületén keresztül a kompetenciák témakörének teljeskörű feltárásával teljessedett ki a szakirodalomkutatás fejezete.

Tartalomelemzés (álláshirdetés elemzés)

Az 1950-es évektől, a nyomtatott sajtó megjelenésével került a figyelem központjába, de a módszer első tudományos megközelítése HOLSTI (1969) nevéhez köthető. Az internet térhódításával pedig az utóbbi két évtizedben népszerűsége tovább nőtt a különböző tudományterületek (pl. szociológia, pszichológia, politológia, közgazdaságtudomány) körében. A tartalomelemzés módszerének alapdefiníciója: olyan kutatási módszer, amelynek célja, hogy a kommunikáció manifesztált tartalmát objektíven, szisztematikusan és kvantitatív eszközökkel írja le (BERELSON, 1952:18). A tartalomelemzés célja, hogy egy szisztematikus eljárás keretében áttekintésre és értékelésre kerüljenek a dokumentumok a jelentés kiderítése, a megértés és az empirikus ismeretek fejlesztése érdekében (CORBIN–STRAUSS, 2008). ANTAL (1976:15) megfogalmazása szerint: tartalomelemzésnek nevezünk minden olyan eljárást, amelynek során közlemények, üzenetek törvényszerűen visszatérő sajátosságai alapján olyan következtetéseket vonunk le, amelyek a közleményben nyíltan kimondva nincsenek, de az üzenet megszerkesztettségének, azaz kódolásának módjából kiolvashatóak, s esetleg más eszközökkel, más módon nyert adatok segítségével megerősíthetőek, igazolhatóak. Egy másik megfogalmazás szerint a tartalomelemzés egy olyan kutatási technika, amely szövegekből (és egyéb, jelentéssel bíró alapanyagokból)

megismételhető és érvényes következtetéseket von le azok használatának kontextusára vonatkozóan (KRIPPENDORFF, 2004:18). HOLTZI (1969) három alapvető felhasználási módot különített el: a kommunikáció előzményeivel kapcsolatos következtetések levonását, a kommunikáció jellemzőinek leírását és a kommunikáció hatásaira vonatkozó következtetések meghozatalát. A tartalomelemzés segítségével a kutatást végző feltárja a fókuszcsoportok, az interjúk szövegében, a reklámokban vagy akármilyen más tartalomban a szavak értelmezéseit, a fogalmak mondanivalóját, illetve a használt fogalmak komplex összefüggéseit. A szavak, szófordulatok előfordulásából és a definíciók egymáshoz viszonyított kapcsolataiból tanulságot von le – más szóval hipotéziseket vet fel – a közlés forrásáról” (LEHOTA, 2001:53). Az álláshirdetés elemzés a tartalomelemzés kutatási módszeréhez tartozik, mely egy olyan elemzési eljárás, amely során a rögzített kommunikáció elősegíti a vizsgált terület feltérképezését (MERSZ.HU, 2020). Az állásajánlatok alapján feltérképezett főbb elvárások, kompetenciák nemcsak a felsőoktatási intézmények számára, de a vállalatok vezetői, a HR-ek és a toborzók számára is egyaránt meghatározóak lehetnek. Az álláshirdetések gyűjtése olyan mérhető és összehasonlítható kutatási adathalmazt eredményezhet, mely rávilágíthat a munkakörök változásaira (HARPER, 2012). Hasonló módon fogalmazták meg az álláshirdetés elemzések előnyeit CZIBIK ÉS TÁRSAI (2012:11) is, akik szerint „a módszer alacsony költségvetés mellett is optimális lehet a munkaerőkereslet, illetve a kereslet és a kínálat rövidtávú differenciáinak jelzésére. Ugyanakkor negatívumának tekinthető, hogy az eljárás sok esetben felülreprezentálja a nagyobb vállalatok és munkaadók követelményeit”.

Interjú

Primer kutatás keretében kvalitatív interjúk felvételére került sor munkaerő-piaci szakemberekkel és toborzási/kiválasztási folyamatokban érintett vezetői pozíciót betöltő személyekkel. A disszertációban megjelenő négy interjú célja az volt, hogy illusztrálják a tartalomelemzés során kapott eredményeket. Az interjúkészítésnek számos módszere ismert, melyek közül a félig strukturált interjúra esett a választásom. Ennek a módszernek az előnye, hogy az előre meghatározott kérdések megválaszolása mellett a válaszadó személy arra is lehetőséget kap a nyitott kérdések által, hogy véleményeit, megfigyeléseit bővebben kifejthesse (MCLINTOSH – MORSE, 2015). A résztvevők számát tekintve egyéni adatfelvétel történt. Az adatfelvételre az interjúalanyokkal előre egyeztetett időpontban,

online került sor. A bemelegítő kérdéseket (pl. vállalat mérete/ágazata, az egyén munkaköre) követően, a kutatási kérdésekhez és hipotéziseihez illeszkedve kerestem a fő kérdésekre (pl. kompetenciaelvárások alakulása) a választ, majd az interjú a levezető kérdésekkel (pl. záró gondolatok a témával kapcsolatban) zárult.

Statisztikai adatelemzés

Doktori értekezésemben az eredmények előkészítése és a hipotézisek alátámasztása érdekében keresztábra elemzést, Pearson-féle χ^2 próbát, Cramer's V asszociációs együtthatót és Binomiális elemzést alkalmaztam. A hipotézis vizsgálat során annak ellenőrzése történik, hogy a feltevésünk teljesül-e a valóságban. Ezen feltevésünket 0 hipotézis formájában fogalmazzuk meg. Arra a kérdésre keressük a választ, hogy mennyire valószínű a megfigyelésünk, hogy a 0 hipotézis igaz. Hipotézisvizsgálataim során 10%-os elsőfajú hiba szintet határoztam meg ($\alpha=10$). A keresztábra elemzés széles körben elterjedt elemzési módszer, amely két vagy több változó közötti összefüggést vizsgál, illetve ezek kombinált gyakorisági eloszlását mutatja (GYULAVÁRI et al., 2015). A keresztábrás elemzések során az adatok összehasonlíthatósága érdekében a standardizált adjusted residual (korrigált reziduum) mutatót alkalmaztam, mely a kapcsolat meglétén túl, megjeleníti a kategóriák (ismérvváltozók) közül azokat, amelyek okozzák a kapcsolatokat (ÁCS, 2014). A Pearson-féle χ^2 próba két minőségi változó (nominális vagy ordinális mérési szintű) közötti szignifikáns összefüggés meglétét vizsgálja. A próba során egy elméleti/feltételes és egy tapasztalati gyakoriság tábla közötti szignifikáns eltérés meglétét vizsgáljuk. Ezek közül előbbi a két változó függetlenségét reprezentálja, azaz amennyiben szignifikáns eltérést azonosítunk, azt mondhatjuk, hogy a két változó között statisztikailag jelentős összefüggés van (UGONI–WALKER, 1995). A hipotézis esetén a kapcsolat erősségét a Cramer (V) mutatóval határoztam meg. Az együttható minden esetben 0 és 1 között van. A kapcsolat intenzitásának megállapításához CREWSON (2016) besorolását alkalmaztam:

- 0,0 → a kapcsolat hiánya
- 0,1 – 0,29 → gyenge kapcsolat
- 0,3 – 0,49 → közepesen erős kapcsolat
- > 0,5 → erős kapcsolat

Általánosan elfogadott szabály a keresztábra elemzéseknél, hogy az elvárt gyakoriság minden egyes cellában minimum 5 kell legyen. Vagyis az összes cella maximum 20%-ában lehet az elvárt gyakoriság száma kevesebb, mint 5. A harmadik hipotézis alátámasztása vagy megcáfolása érdekében Binomiális tesztet alkalmaztam, mellyel két változó megfigyelt relatív gyakoriságát vettem össze a binomiális eloszlás alapján (HUZSVAI, 2004).

2.2. Mintavétel és adatgyűjtés

Elemzésemben internetes álláskeresési oldalak adatait felhasználva arra törekedtem, hogy feltárjam a foglalkoztatottakkal szembeni munkáltatói elvárásokat. A feltáró jellegű kutatás a meghirdetett állások tartalmának, információinak feldolgozására irányult. A kétlépcsős adatgyűjtés során első körben kiválasztásra kerültek azok az online elérhető álláskeresési oldalak, melyek könnyen hozzáférhetőek bárki számára, elemezhető méretűek és az álláshirdetésekből kompetencia igények megjelölésére is van lehetőség. A feltételeknek a Workline.hu és a KarrierM.hu állásportál felelt meg. A második lépcsőben kigyűjtésre kerültek a mintákat képező állásajánlatok. Hangsúlyozandó, hogy csak azon álláshirdetések kerülhettek bele a mintába, melyek legalább egy kompetenciaelvárást megjelöltek a pályázók felé. Tehát kompetencia igény hiányában a hirdetések nem kerültek elemzés alá. Ebből adódóan a négy eltérő időszakban vizsgált állások száma és a két álláskeresési oldalon adott időszakban fellelhető állások száma nem mutat egyezőséget. A minta adatai Microsoft Excel dokumentumban kerültek rögzítésre az alábbi változók bevonásával: szakterület, munkakör, vármegye, elvárt iskolai végzettség, foglalkoztatás jellege, kompetenciák, előnyök, elvárt tapasztalat, idegennyelv ismeret, „amit kínálunk”. Ezt követte a különböző tartalmak kódolása, mely a statisztikai elemzések lefolytatása érdekében vált nélkülözhetetlenné. Fontosnak tartom megemlíteni a kutatás korlátait is; az adatfelvétel két különböző állásportálról négy időszakban történt, három alkalommal a KarrierM.hu, egy alkalommal a Workline.hu oldalról gyűjtöttem az adatokat. Emiatt az eredmények közvetlenül nem hasonlíthatóak össze, hiszen más és más állások kerültek vizsgálat alá a különböző fázisokban. Valamint a koronavírus-járvány különböző időszakában is másképp vélekedhettek a munkaadók a különböző kompetenciák fontosságát illetően.

2.3. A minta jellemzői

Az adatgyűjtés két online elérhető álláskeresési oldal különböző időszakában történt az alábbiak szerint:

- Karrierm I. adatfelvétel – 2021. július 18. – 2021. augusztus 13.
- Karrierm II. adatfelvétel – 2021. december 1. – 2021. december 28.
- Karrierm III. adatfelvétel – 2022. február 1. – 2022. február 28.
- Workline.hu I. adatfelvétel – 2022. április 4. – 2022. április 29.

A területek, a szakterületek és az iskolai végzettségek mintákban való alakulását az 1. táblázat összegzi.

1. táblázat: Az álláshirdetések főbb jellemzői

Terület/vármegye	KarrierM (%)			Work line (%)	Szakterület	KarrierM (%)			Work line (%)	Iskolai végzettség		KarrierM (%)			Work line (%)
	I.	II.	III.			I.	II.	III.				I.	II.	III.	
Budapest	15	17	4	0	Államigazgatás/ közigazgatás	1	0	1	0	alapfokú iskolai végzettség	általános iskolai végzettség nélkül	0	3	3	22
Pest	17	9	4	8	Asszisztencia/ adminisztráció/ ügyfélkapcsolat	1	8	9	8		általános iskolai végzettség	14	17	16	
Hajdú-Bihar	8	8	9	9	Bank/biztosítás/ pénzügyintézet	9	3	2	0	közép fokú iskolai végzettség	szakiskola, szakmunkás- képző, technikum	33	30	34	46
Borsod-Abaúj-Zemplén	8	8	8	0	Beszerezés/ logisztika	0	0	0	5		szakközép iskola, szakgimnázium	14	17	13	
Zala	9	3	3	13	Biztonság/ Honvédelem	0	1	1	0		gimnázium	8	6	11	
Szabolcs-Szatmár-Bereg	6	6	9	0	Egészségügy/ szociális ellátás	3	4	1	0		szakirányú továbbképzés	4	3	3	
Heves	5	5	5	4	Egyéb foglalkozások	3	5	6	3		OKJ szakképesítés	3	3	5	
Somogy	4	2	2	8	Energetika/ villamosság	2	1	3	1	felsőfokú iskolai végzettség	alapszak, főiskola	20	18	14	32
Vas	3	2	1	7	Építés/ ingatlan	9	13	15	0		mesterszak , egyetemi végzettség	4	3	1	
Veszprém	3	3	3	5	Humán erőforrás	1	2	0	3		doktori fokozat	0	0	0	
Fejér	3	3	2	7	Idegenforgalom/ szálloda/ vendéglátás	9	8	6	1	Összesen		362 db= 100	332 db= 100 %	274 db = 100 %	410 db= 100%
Bács-Kiskun	3	3	10	8	IT/ Informatika/ Telekommunikáció	4	6	0	3						
Nógrád	2	3	3	0	Ipar	0	0	0	6	Összesen					410 db= 100%
Csongrád-Csanád	2	9	7	6	Kereskedelem/ értékesítés/ szolgáltatás	9	11	20	8						
Baranya	2	5	6	7	Műszaki/mérnök	6	8	5	14	Összesen					410 db= 100%
Békés	2	7	7	2	Oktatás	8	3	2	–						
Győr-Moson-Sopron	2	2	1	8	Pénzügy/ Számvitel	4	5	5	5	Összesen					410 db= 100%
Komárom-Esztergom	1	2	4	4	Szaktanulmányi/ fizikai munka	19	10	16	25						
Tolna	0	0	9	1	Termelés/gyártás/szállítás	13	8	8	18	Összesen					410 db= 100%
Jász-Nagykun-Szolnok	5	3	3	3		362 db= 100	332 db= 100 %	274 db = 100 %	410 db= 100%						
Összesen	362 db = 100 %	332 db= 100 %	274 db= 100 %	410 db= 100 %											

Forrás: saját szerkesztés a kutatás adatai alapján

3. AZ ÉRTEKEZÉS FŐBB MEGÁLLAPÍTÁSAI

A doktori disszertáció főbb megállapításai a kutatási kérdésekre adott feltételes válaszok (hipotézisek) értékelése mentén kerülnek bemutatásra.

Hipotézis 1: A foglalkoztatottakat érintő legfontosabb kompetencia elvárások tekintetében szignifikáns változások tapasztalhatók a koronavírus járványt megelőző és az azt követő időszakban. Az első feltételezésem tesztelése érdekében összevetésre kerültek a szakirodalom kutatás során feltárt kompetencia igények (pandémiát megelőző időszak) a saját álláshirdetés elemzések során tapasztalt legfontosabb munkáltatói kompetencia elvárásokkal (pandémia időszakaiban). A korábbi szerzők (többek között HÍVES, 2006; MILICZ–JENŐVÁRI, 2015; SUARTA et al., 2018; MANTAI–MARRONE, 2023) eredményei arra mutattak rá, hogy a COVID-19 vírus kialakulását megelőzően a kommunikációs képesség, a csapatmunka és az önálló munkavégzés képességét várták el a munkavállalóktól leginkább. A KarrierM I., a KarrierM II., a KarrierM III. és a Workline.hu adatain végzett álláshirdetés elemzések során feltárt kompetenciák előfordulási gyakoriságát Pareto-diagramokon szemléltettem, majd a legfontosabb kompetenciák táblázatos formában kerültek összefoglalásra (2. táblázat) a korábbi szakirodalmi eredményekkel történő összehasonlítás érdekében.

2. táblázat: A legfontosabb kompetenciák összegzése

Sor- szám	<i>KarrierM álláskeresési oldal</i>			<i>Workline.hu álláskeresési oldal</i>
	I. vizsgálat <i>2021. július 18. – 2021. augusztus 13.</i>	II. vizsgálat <i>2021. december 1. – 2021. december 28.</i>	III. vizsgálat <i>2022. február 1. – 2022. február 28.</i>	I. vizsgálat <i>2022. április 4. – 2022. április 29.</i>
1.	önálló munkavégzés	önálló munkavégzés	megbízhatóság	precizitás
2.	megbízhatóság	megbízhatóság	önálló munkavégzés	önálló munkavégzés
3.	csapatmunka	csapatmunka	csapatmunka	kommunikációs képesség
4.	terhelhetőség	pontosság	terhelhetőség	pontosság
5.	szabálykövetés	terhelhetőség	pontosság	megbízhatóság
6.	ügyfélorientáltság	kommunikációs képesség	együtműködési képesség	problémamegoldó képesség

Forrás: saját szerkesztés a kutatás eredményei alapján

Az eredmények alapján megfigyelhető, hogy a pandémiás időszak megjelenésével a munkavállalóktól csupán az önálló munkavégzés, a megbízhatóság és a csapatmunka készségét várták el egységesen mind a négy vizsgált időszakban, vagyis megfigyelhetőek

voltak eltérések az álláshirdetésekből megjelenő kompetencia igények tekintetében és a sorrendben is. Ugyanakkor több olyan kompetencia is volt, amely kettő vagy három adatbázisban egyaránt szerepelt a legfontosabb kompetenciák között. S csak három olyan kompetencia került azonosításra (szabálykövetés, ügyfélorientáció és problémamegoldó képesség), mely csak egy-egy esetben jelent meg a legfontosabb kompetenciák között. A vizsgált időszakok eredményei alapján megállapítható, hogy a szakirodalom elemzés során legfontosabb kompetencia elvárások közül az önálló és a csapatmunkában végzett munkaképesség mind a négy saját adatbázison igazolódni látszott, míg a kommunikációs képesség két esetben, a KarrierM II. és a Workline.hu adatbázisán. Ennek alapján a H1. hipotézist elvetettem, tehát nem voltak kimutathatók jelentős kompetencia eltérések a koronavírus-járványt megelőző és a pandémia időszakaiban. A disszertáció kvalitatív vizsgálatába bevont szakemberek is egyetértettek a H1. hipotézis eredményével, ugyanakkor hangsúlyozták, hogy a kiválasztás követően szükség van a munkavállalók kompetenciáinak és tudásának bővítésére. A nagyobb vállalatok pedig hajlandóak több idő és anyagi ráfordítást is áldozni a munkavállalók fejlesztésére annak érdekében, hogy a szervezeti kultúrához leginkább illeszkedő dolgozók kinevelése által versenyelőnyhöz juthassanak más vállalatokkal szemben. Azon feltételezésemet, mely szerint a kapott eredmények hátterében az álláshirdetések frissítésének hiánya állhat nem erősítették meg az interjúk.

Hipotézis 2: Az álláshirdetésekből elvárt kompetenciák tekintetében szignifikáns eltérések mutathatók ki a képzettség szakterületétől függően, de nem mutathatók ki szignifikáns eltérések a végzettség szintjétől függően. VASS (2020), PATÓNÉ et al. (2021), SZÜCS et al. (2021) és NÁRAI (2022) kutatásukban rámutattak a legfontosabb kompetenciák átrendeződésére a pandémia különböző hullámaiban. A hipotézis tesztelése érdekében a saját kutatás során a KarrierM I., a KarrierM II., a KarrierM III. és a Workline.hu álláskeresési oldal adatain vizsgáltam meg a koronavírus-járvány megjelenését követő munkáltatói kompetencia elvárások változásait képzettségtől függően.

Hipotézis 2.1 alhipotézis: A munkáltatók eltérő kompetencia igényeket támasztanak a munkavállalók felé azon szakterületi csoportok esetében, ahol nőtt, illetve ahol csökkent a foglalkoztatottak száma. Elsőként a négy minta adatain külön-külön megvizsgáltam az egyes szakterületek kompetenciakövetelményeit aszerint, hogy – a KSH adatai alapján – a

vizsgált időszakban nőtt (felfelé ívelő szakterület) vagy csökkent-e (lefelé ívelő szakterület) a foglalkoztatottak száma az adott iparágban. A keresztábra elemzésen túl, Pearson-féle χ^2 próbával is ellenőriztem a kompetenciák és a szakterületek közötti összefüggéseket (3. táblázat).

3. táblázat: A szakterületek és a kompetenciák kapcsolatának vizsgálata

Kompetenciák	KarrierM I. 2021. július 18. – 2021. augusztus 13.			KarrierM II. 2021. december 1. – 2021. december 28.			KarrierM III. 2022. február 1. – 2022. február 28.			Workline.hu I. 2022. április 4. – 2022. április 29.		
	χ^2 (Cramer's V)	df	p-érték	χ^2 (Cramer's V)	df	p-érték	χ^2 (Cramer's V)	df	p-érték	χ^2 (Cramer's V)	df	p-érték
Csapatmunka	28,74 (0,28)	2	0,00	1,90 (0,08)	2	0,39	6,22 (0,12)	2	0,05	0,36 (0,03)	2	0,83
Pontosság	13,66 (0,19)	2	0,00	0,56 (0,04)	2	0,75	0,29 (0,03)	2	0,87	0,11 (0,02)	2	0,94
Kommunikációs képesség	9,15 (0,16)	2	0,01	3,65 (0,11)	2	0,16	5,68 (0,12)	2	0,06	8,49 (0,14)	2	0,01
Időgazdálkodási képesség	1,68 (0,07)	2	0,43									
Megbízhatóság	5,13 (0,12)	2	0,08	13,87 (0,20)	2	0,00	12,68 (0,18)	2	0,00	5,54 (0,12)	2	0,06
Önállóság	21,13 (0,24)	2	0,00	1,34 (0,06)	2	0,51	6,21 (0,12)	2	0,05	4,07 (0,10)	2	0,13
Együttműködés				0,78 (0,05)	2	0,68	1,09 (0,06)	2	0,58			
Terhelhetőség	13,51 (0,19)	2	0,00	11,35 (0,19)	2	0,00	5,34 (0,11)	2	0,07	1,47 (0,06)	2	0,48
Rugalmasság	0,36 (0,03)	2	0,84	0,19 (0,02)	2	0,91	6,46 (0,15)	2	0,04			
Precizitás				5,14 (0,12)	2	0,08	3,64 (0,09)	2	0,16	1,61 (0,06)	2	0,45
Problémamegoldó képesség	12,7 (0,19)	2	0,00	8,05 (0,16)	2	0,02	0,11 (0,02)	2	0,95	0,11 (0,02)	2	0,95
Kritikai és analitikus gondolkodás	34,51 (0,31)	2	0,00	4,75 (0,12)	2	0,09	3,29 (0,11)	2	0,19			
Szabálykövetési képesség	0,14 (0,02)	2	0,93	4,45 (0,12)	2	0,11	12,60 (0,22)	2	0,00			
Figyelemkoncentrációs képesség	2,22 (0,08)	2	0,33	2,04 (0,08)	2	0,36	2,84 (0,10)	2	0,24			
Ügyfélorientáció	12,15 (0,18)	2	0,00	1,29 (0,06)	2	0,53	6,66 (0,13)	2	0,04	12,43 (0,17)	2	0,00
Tanulási- önfejlesztési képesség	2,13 (0,08)	2	0,35	2,69 (0,09)	2	0,26	2,25 (0,09)	2	0,32			
Technikai- műszaki képesség				3,44 (0,10)	2	0,18						
Tervezés és szervezés	5,69 (0,13)	2	0,06									
Monotoniatűr és										2,82 (0,08)	2	0,25
Proaktivitás										2,49 (0,08)	2	0,29

Forrás: saját szerkesztés a kutatás eredményei alapján

Megjegyzés: A szignifikáns kapcsolatokat félkövérrel jelöltem a táblázatban.

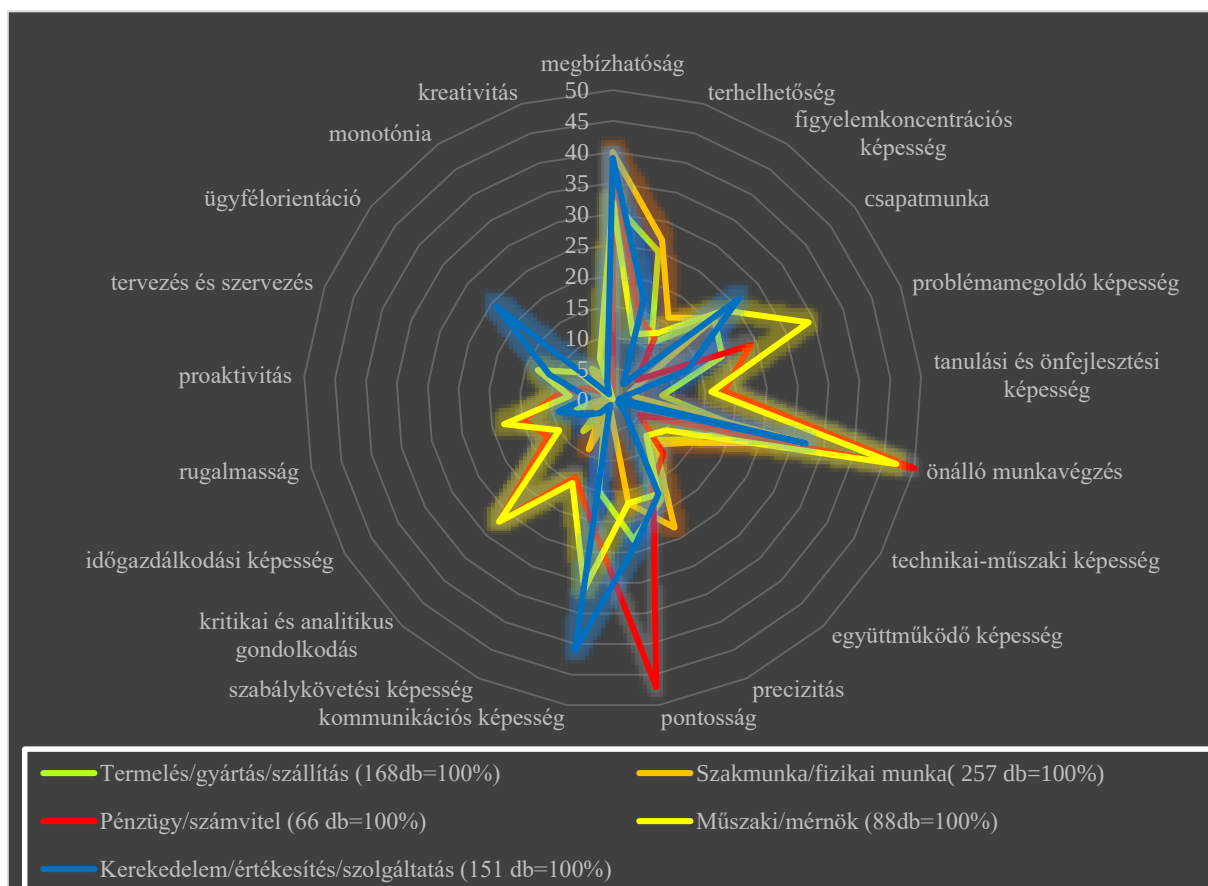
A négy adatbázis eredményei alapján az alábbi kompetencia elvárások esetében tudtam elvetni a próba nullhipotézisét és feltételezni a szignifikáns összefüggés meglétét: csapatmunka, ügyfélorientáció, kritikai és analitikus gondolkodás, kommunikációs képesség, problémamegoldó képesség, megbízhatóság és terhelhetőség. Kevesebb olyan képesség volt azonosítható, melyet csak az egyik kategória esetében vártak el. A lefelé ívelő szakterületek esetében az önálló munkavégzést, a tervezés és szervezés készségét, valamint a pontosság képességét várták el az álláshirdetésekből. Míg a felfelé ívelő szakterületekhez tartozó vállalatok által meghirdetett pályázatok a rugalmas munkavégzés készségét helyezték fókuszba. A fenti eredmények tükrében, a H2.1. alhipotézist nem vettem el. Az alhipotézis vizsgálatát követően, az egyes nemzetgazdasági ágazatokban feltárt kompetenciák kerültek összevetésre a Competency Model Clearinghouse eredményeivel (4. táblázat).

4. táblázat: Iparági kompetenciák összehasonlítása

Kompetenciák	Építés/ ingatlan		Pénzügy		Egészségügy/ szociális ellátás		Kereskedelem/ értékesítés/ szolgáltatás		Termelés/ gyártás/ szállítás	
	CMC	Saját adatbázis	CMC	Saját adatbázis	CMC	Saját adatbázis	CMC	Saját adatbázis	CMC	Saját adatbázis
csapatmunka	X	X	X		X	X	X	X	X	X
együttműködési képesség		X		X		X				X
figyelemkoncentrációs képesség		X		X						X
időgazdálkodási képesség				X						
kommunikációs képesség	X		X	X	X		X	X	X	X
kreativitás					X				X	
kritikai és analitikus gondolkodás		X	X	X					X	
megbízhatóság		X		X		X		X		X
önálló munkavégzés		X		X		X		X		X
pontosság		X		X		X		X		X
precíz munkavégzés				X				X		X
proaktivitás				X						
problémamegoldó képesség	X	X	X	X	X		X	X	X	X
rugalmasság			X	X		X				
szabálykövetési képesség	X			X						
tanulási-önfejlesztési képesség	X			X	X				X	X
technikai-műszaki képesség	X				X		X		X	X
terhelhetőség		X		X				X		X
tervezés és szervezés			X		X		X		X	
ügyfélorientáció			X		X		X	X	X	

Forrás: saját szerkesztés a kutatás adatai alapján

A vizsgált ágazatok közül a legnagyobb (66%) egyezés a KSH adatai alapján felfelé ívelő szakterületekhez sorolható termelés/gyártás/szállítás területen mutatkozott meg a CMC eredményeivel. A csapatmunka, a kommunikáció, a problémamegoldó képesség, a tanulási-önfejlesztési képesség valamint a technikai-műszaki képesség bizonyultak a legfontosabb kompetenciáknak az e területen munkát vállalók számára. Továbbá a pénzügy (57%) és a kereskedelem/ értékesítés/ szolgáltatás (56%) ágazatban is nagy számban találhatunk azonos kompetenciákat a saját és a nemzetközi minta adatai között. A lefelé ívelő szakterületekhez tartozó építés/ ingatlan (33%) és az egészségügy (13%) területén kisebb arányban találhatunk ekvivalens kompetenciákat. Előbbi esetében a csapatmunka és a problémamegoldó képesség, míg utóbbi esetében csak a csapatmunka készsége jelentette a közös kapcsolódási pontot. Végül pedig a négy adatbázis során tapasztalt legfontosabb kompetenciák összegzéseként elkészítésre került a vizsgálatba bevont 5 iparág kompetencia térképe. A szakterületek összesített kompetencia térképét a 2. ábra illusztrálja.

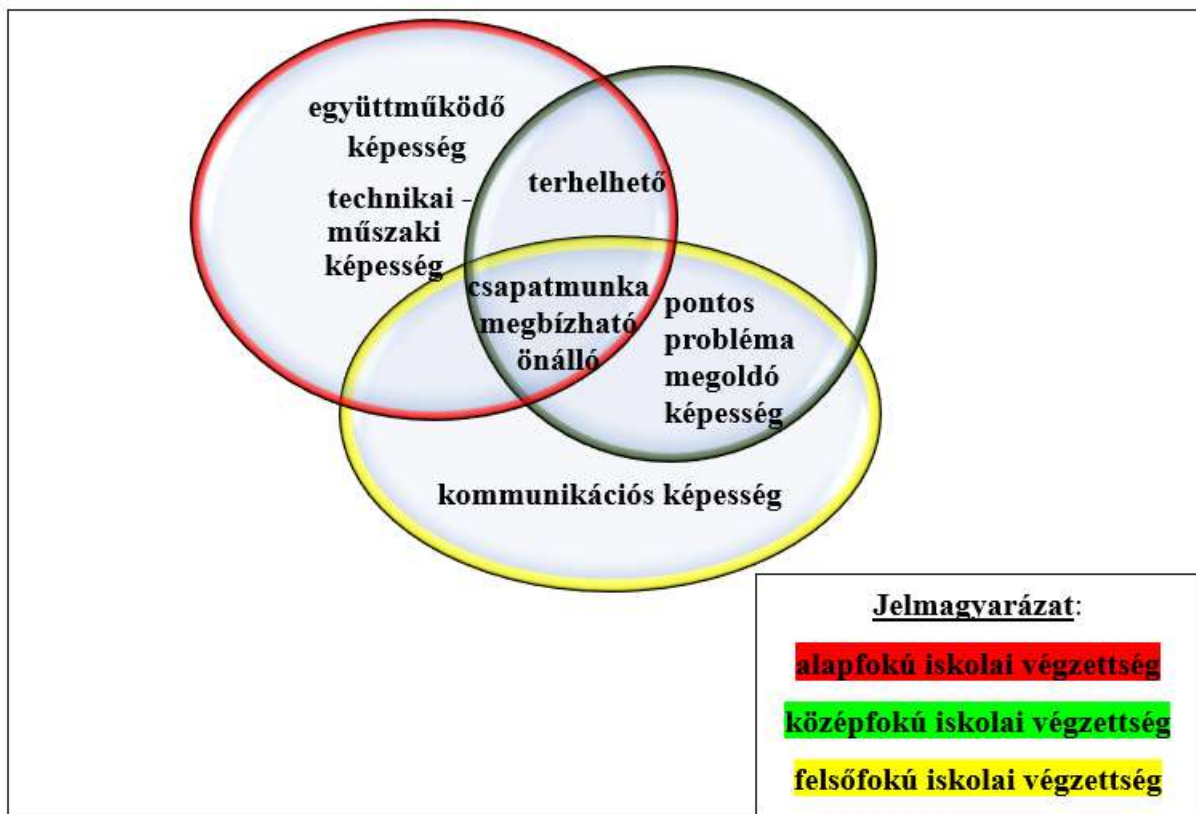


2. ábra: A szakterületek összesített kompetencia-térképe

Forrás: saját szerkesztés a kutatás eredményei alapján

A többi szakterülethez viszonyítva az alábbi kompetenciák esetében volt azonosítható jelentősen kevesebb elvárás a munkavállalók felé: figyelemkoncentrációs képesség, tanulási és önfejlesztési képesség, technikai-műszaki képesség (kereskedelem, értékesítés, szolgáltatás), csapatmunka (pénzügy/számvitel), problémamegoldó képesség, kommunikációs képesség (szakmunka, fizikai, munka). Ellenkező esetben, jelentősen többször jelent meg az adott kompetencia, mint munkáltatói igény a többi szakterülettel összevetve a következő esetekben: tanulás és önfejlesztési képesség, pontosság, kritikai és analitikus gondolkodás, rugalmasság (pénzügy/számvitel), tanulás és önfejlesztési képesség, kritikai és analitikus gondolkodás, rugalmasság (műszaki/mérnök), kommunikáció, ügyfélorientáció (kereskedelem, értékesítés, szolgáltatás).

H2.2 alhipotézis: Az iskolai végzettségek növekedésével a munkaadók nem támasztanak több és magasabb szintű kompetenciakövetelményt a munkavállalók felé a vizsgált álláshirdetésekből. A Program for the International Assessment of Adult Competencies (PIAAC) és a Programme for International Student Assessment (PISA) eredményei alátámasztják, hogy az iskolai végzettség és a készségek között nincsen szoros összefüggés, de Európa szerte az azonos iskolai végzettségűek készségei is jelentősen eltérnek egymástól (PARK–KYEI, 2011). Adott volt tehát a kérdés, hogy vajon a saját kutatási mintámon kimutatható-e egyfajta összefüggés az iskolai végzettségek és a kompetenciák között vagy az eredmények egyezőséget mutatnak majd a nemzetközi vizsgálatok tapasztalataival. A feltételezésem alátámasztása vagy megcáfolása érdekében Venn-diagramon (3. ábra) csoportosítottam a négy adatbázis során legfontosabbnak bizonyuló kompetenciák összesített eredményeit az álláshirdetésekből elvárt legmagasabb iskolai végzettségek gyakorisága alapján.



2. ábra: A legfontosabb kompetenciák alakulása a legmagasabb iskolai végzettségek alapján

Forrs: saját szerkesztés a kutatás eredményei alapján

Megfigyelhető volt, hogy a csapatmunka, a megbízhatóság és az önálló munkavégzés képessége minden iskolai végzettség esetében kiemelkedő fontosságú. Az iskolai végzettségek szintjének növekedésével az elvárt legfontosabb kompetenciák tekintetében jelentős különbségeket figyeltem meg. Ezek vélhetően az egyes munkakörök jellegzetességeinek tulajdoníthatóak, ugyanis míg a fizikai munkakörökben a technikai-műszaki képességekre van inkább szükség, addig a szellemi munkakörök esetében már a kiváló kommunikációs képesség iránti igény mutatkozik meg. A legfontosabb kompetenciának a közép (328 db) és a felsőfokú végzettségűek (131 db) körében az önálló munkavégzés bizonyult, az alapfokú iskolai végzettségűek esetében pedig a csapatban történő munkavégzés (126 db) a leggyakrabban elvárt. A vizsgálat eredményeinek statisztikai alátámasztása érdekében Pearson-féle χ^2 próbát is alkalmaztam (5. táblázat).

5. táblázat: Az iskolai végzettségek és a kompetenciák kapcsolatának vizsgálata

Kompetenciák	KarrierM I. 2021. július 18. – 2021. augusztus 13.			KarrierM II. 2021. december 1. – 2021. december 28.			KarrierM III. 2022. február 1. – 2022. február 28.			Workline.hu I. 2022. április 4. – 2022. április 29.		
	χ^2 (Cramer's V)	d f	p- érté k	χ^2 (Cramer's V)	d f	p- érté k	χ^2 (Cramer's V)	d f	p- érté k	χ^2 (Cramer's V)	d f	p- érté k
Csapatmunka	13,58 (0,19)	2	0,00	2,45 (0,09)	2	0,29	0,79 (0,05)	2	0,67	1,18 (0,05)	2	0,55
Pontosság	6,82 (0,14)	2	0,03	28,60 (0,29)	2	0,00	3,44 (0,10)	2	0,18	1,20 (0,05)	2	0,55
Kommunikációs képesség	10,65 (0,17)	2	0,00	32,58 (0,31)	2	0,00	2,26 (0,08)	2	0,32	27,19 (0,26)	2	0,00
Időgazdálkodási képesség	0,52 (0,04)	2	0,77									
Megbízhatóság	4,32 (0,11)	2	0,12	19,07 (0,24)	2	0,00	1,36 (0,06)	2	0,51	11,06 (0,16)	2	0,00
Önállóság	4,41 (0,11)	2	0,11	0,61 (0,04)	2	0,74	0,63 (0,04)	2	0,73	9,49 (0,15)	2	0,01
Együttműködés				4,72 (0,12)	2	0,09	0,85 (0,05)	2	0,65			
Terhelhetőség	13,36 (0,19)	2	0,00	17,89 (0,23)	2	0,00	0,76 (0,05)	2	0,68	18,77 (0,21)	2	0,00
Rugalmasság	2,60 (0,09)	2	0,27	1,59 (0,07)	2	0,45	3,69 (0,1)	2	0,16			
Precizitás				6,96 (0,15)	2	0,03				18,26 (0,21)	2	0,00
Probléma-megoldó képesség	8,89 (0,16)	2	0,01	7,79 (0,15)	2	0,02	2,55 (0,08)	2	0,28	18,37 (0,21)	2	0,00
Kritikai és analitikus gondolkodás	16,86 (0,22)	2	0,00	10,88 (0,18)	2	0,00	2,24 (0,08)	2	0,33			
Szabálykövetési képesség	4,74 (0,11)	2	0,09	3,57 (0,10)	2	0,17	6,01 (0,13)	2	0,05			
Figyelemkoncentráció s képesség	0,49 (0,04)	2	0,78	9,07 (0,17)	2	0,01	1,30 (0,06)	0	0,52			
Ügyfélorientáció	21,95 (0,25)	2	0,00	1,06 (0,06)	2	0,59	0,36 (0,03)	2	0,84	5,45 (0,12)	2	0,06
Tanulási-önfejlesztési képesség	2,4 (0,08)	2	0,30	5,45 (0,13)	2	0,07	1,94 (0,07)	2	0,38			
Technikai-műszaki képesség				12,15 (0,19)	2	0,00						
Tervezés és szervezés	1,17 (0,56)	2	0,56									
Monotóniatűrés										53,48 (0,28)	2	0,00
Proaktivitás										31,03 (0,08)	2	0,00

Forrás: saját szerkesztés a kutatás eredményei alapján

Megjegyzés: A szignifikáns kapcsolatokat félkövérrel jelöltem a táblázatban.

Az álláshirdetés elemzéseken alapuló minták eredményein egy kompetencia esetében sem volt azonosítható szignifikáns összefüggés egyszerre mind a négy mintában, ugyanakkor több olyan kompetencia is volt, amelyek kettő (pontosság, megbízhatóság, precizitás, kritikai és analitikus gondolkodás, szabálykövetési képesség, ügyfélorientáció) vagy három adatbázisban (kommunikációs képesség, problémamegoldó képesség) is szignifikáns kapcsolatot mutattak az iskolai végzettségekkel. Az adjusted residual mutatók (korrigált reziduum) segítségével feltárássra kerültek azok a kompetenciák is, melyek a

szignifikáns kapcsolatokat okozzák. Ennek tükrében az látható, hogy a korábban Venn-diagramon ismertetett legfontosabb kompetenciák iskolai végzettségek szerinti eredményei nem minden esetben kerültek megerősítésre statisztikailag. Az alapfokú végzettségűek esetében csak a terhelhetőség és a megbízhatóság, a középfokú végzettségűek esetében a pontosság, a problémamegoldás és az önálló munkavégzés, míg a felsőfokúak esetében a csapatmunka, a kommunikáció, a problémamegoldó képesség és a pontosság kompetenciája esetében mutatható ki szignifikáns összefüggés. Elvetettem ugyanakkor a H2.2. alhipotézist, mely szerint az iskolai végzettségek növekedésével a munkaadók nem támasztanak több és magasabb szintű kompetenciakövetelményt a munkavállalók felé a vizsgált álláshirdetésekből, hiszen az eredmények rávilágítottak a felsőfokú végzettségűek esetében a specifikusabb kompetenciák (pl. kritikai és analitikus gondolkodás, proaktivitás) szükségességére.

Hipotézis 3: A vizsgált álláshirdetésekből vannak olyan előnyt biztosító szempontok (szakmai tapasztalat, idegennyelv-tudás, számítógépes ismeret, jogosítvány), amelyek elérik a minimálisan elvárt hat legfontosabb kompetencia előfordulási gyakoriságát. A hipotézis tesztelését megelőzően a KarrierM II., a KarrierM III. és a Workline.hu álláskeresési portál adatain gyakorisági vizsgálatokat végeztem. A vizsgált álláshirdetések megközelítőleg felében jelöltek meg egyéb elvárásokat a munkáltatók. A várt eredményekkel ellentétben az idegennyelvtudás iránti követelmény csak a vizsgált minták kisebb részében (<38%) volt kimutatható. Megfigyelhető volt azonban, hogy az elvárt legmagasabb iskolai végzettségekkel egyenesen arányosan nőtt az idegennyelvtudás iránti igény is. Az angol nyelv dominanciája ebben az esetben is észlelhető volt. Legnagyobb arányban az előzetes szakmai tapasztalat birtokában élvezhettek előnyt a jelentkezők a kiválasztás során. Az iskolai végzettségeket tekintve, jelentősen több olyan álláshirdetés volt, ahol a közép és felsőfokú képzettséget igénylő pozícióknál elvárták az előzetes szakmai tapasztalatot, mint az alapfokúak esetében. Általában 1-3 év tapasztalat meglétét követelték meg a munkaadók. S bár a korábbi munkák során gyűjtött tapasztalat előnyt jelenthet a kiválasztás során, az esetek közel felében még ezt sem jelölték meg egyéb elvárásként az álláshirdetésekből. Továbbá az eredmények rávilágítottak arra is, hogy a számítógépes ismeretek és a B kategóriás jogosítvány megléte is fontosnak bizonyulhat egy adott pozícióra való sikeres

jelentkezés érdekében. A harmadik hipotézis statisztikai alátámasztása vagy megcáfolása érdekében binomiális tesztet alkalmaztam (6. táblázat).

6. táblázat: Szignifikánsan gyakrabban megjelenő előnyt biztosító szempontok

Minta	Kompetencia	Teszt (%)	Előny	Gyakoriság	Szig.
KarrierM II.	terhelhetőség	23%	idegennyelv-tudás	28%	0,01
	kommunikációs képesség	19%			0,00
KarrierM III.	pontosság	22%	szakmai tapasztalat	27%	0,03
	terhelhetőség				
Workline.hu	kommunikációs képesség	21%	idegennyelv-tudás	33%	0,00
			szakmai tapasztalat	32%	0,00
			számítógépes ismeretek	29%	0,00
	precizitás	19%	idegennyelv-tudás	33%	0,00
			szakmai tapasztalat	32%	0,00
			számítógépes ismeretek	29%	0,00
	önálló munkavégzés	29%	idegennyelv-tudás	33%	0,03
			szakmai tapasztalat	32%	0,07
			számítógépes ismeretek	29%	0,00
	pontosság	22%	idegennyelv-tudás	33%	0,00
			szakmai tapasztalat	32%	0,00
			számítógépes ismeretek	29%	0,00
	problémamegoldó képesség	16%	idegennyelv-tudás	33%	0,00
			szakmai tapasztalat	32%	0,00
			számítógépes ismeretek	29%	0,00
	megbízhatóság	19%	idegennyelv-tudás	33%	0,00
			szakmai tapasztalat	32%	0,00
			számítógépes ismeretek	29%	0,00

Forrás: saját szerkesztés a kutatás eredményei alapján

A táblázat eredményeinek tükrében, megfigyelhetőek voltak olyan előnyt biztosító szempontok, amelyek elérték a kompetencia előfordulási gyakoriságát, így a **H3. hipotézist nem tudom elvetni**. Tehát legalább annyira igényelték ezeket a kompetenciákat és egyéb tényezőket, hiába hívták csak előnyt jelentő elvárásoknak a munkaadók, mint amennyire a minimálisan elvárt kompetenciákat. Feltételezhető, hogy ezek minimális elvárások lesznek a munkaerőpiacon vagy már azok, csak még valamilyen oknál fogva nem így kezelik őket az álláshirdetésekből.

Hipotézis 4: *Az iskolai végzettség szintje és az eltérő szakterületi csoportok alapján eltérnek az álláshirdetésekben szereplő munkáltatói értékajánlatok.* Napjainkban a vállalatok számára egyre fontosabb, hogy vonzó munkáltatók legyenek a munkaerőpiacon, ugyanis ez nagyban hozzájárulhat a tehetséges munkavállalók bevonzásához. A munkára ösztönző eszközök szerepét már számos korábbi tanulmány (FERNANDEZ – LORES et al., 2016; JUHÁSZ, 2016; BODA, 2016; SÜLE-PÓKÁSZ, 2022) is vizsgálta. A vizsgálat célja, hogy rávilágítsak arra, hogy a külső márkaépítési eszközök közé sorolható álláshirdetéseken keresztül, milyen munkáltatói értékajánlatokkal próbálják meg a munkáltatók az állásra jelentkezők figyelmét felkelteni az anyagi juttatásokon túl (KÖMŰVES et al., 2021; BADINSZKY, 2022). Első körben gyakorisági vizsgálatok alapján összesítésére kerültek a vizsgálatba bevont (KarrierM II., KarrierM III. Workline I.) online álláshirdetések „amit kínálunk” részében fellelhető adatok. Az eredmények az anyagi jellegű juttatások dominanciáját igazolták a meghirdetett állások esetében, ugyanakkor azt is láthatjuk, hogy a munkavégzéshez és a munkakörülményekhez kapcsolódó tényezők szerepe is felértékelődni látszik a vizsgált időszakokban. Jelentősen gyakori volt az olyan álláshirdetés, ahol például a „hosszútávú, stabil munkahely”, az „együttműködő csapat” vagy a „modern munkakörnyezet” tényező feltüntetésével próbálták bevonítani a szakképzett munkaerőt. Ez arra enged következtetni, hogy a munkáltatók az anyagi jellegű tényezők mellett egyre nagyobb figyelmet fordítanak a meghirdetett álláshirdetésekben az egyéb munkára ösztönző elemekre is.

A H4.1 alhipotézis: A különböző iskolai végzettséget igénylő pozíciók esetében különböző munkáltatói értékajánlatokkal (employee value proposition) találkozhatunk az álláshirdetésekben. Feltételezésem szerint, az iskolai végzettségek növekedésével differens munkáltatói értékajánlatokkal kívánják bevonítani a jelentkezőket (KHAN–NASEEM, 2015). Tehát az alacsonyabb iskolai végzettségűeknek más tényezők bizonyulhatnak fontosnak a munkavállalás során, mint diplomás munkatársaiknak. Az elemzés során Pearson-féle χ^2 próbát, Cramer's V és Adjusted Residual (korrigált reziduum) mutatót vizsgáltam (7. táblázat).

7. táblázat: Az álláshirdetésekből megjelenő munkáltatói értékajánlatok alakulása az elvart legmagasabb iskolai végzettség alapján

Munkáltatói értékajánlatok	KarrierM II. 2021. december 1.- 2021. december 28.			KarrierM III. 2022. február 1. – 2022. február 28.			Workline I. 2022. április 4. – 2022. április 29		
	χ^2 (Cramer's V)	df	p-érték	χ^2 (Cramer's V)	df	p-érték	χ^2 (Cramer's V)	df	p-érték
<i>hosszútávú, stabil munkahely</i>	0,92 (0,05)	2	0,63	0,66 (0,05)	2	0,72	2,22 (0,07)	2	0,33
<i>határozatlan idejű szerződés</i>							6,24 (0,12)	2	0,04
<i>azonnali munkakezdés</i>									
<i>rugalmas munkavégzés</i>									
<i>home office</i>									
<i>versenyképes jövedelem</i>	9,88 (0,17)	2	0,01	3,75 (0,12)	2	0,15	5,80 (0,12)	2	0,06
<i>béren kívüli juttatási rendszer</i>	2,06 (0,08)	2	0,36	2,31 (0,09)	2	0,32	9,15 (0,15)	2	0,01
<i>utazás támogatás</i>	3,39 (0,10)	2	0,18				4,83 (0,11)	2	0,09
<i>szakmai fejlődési lehetőség</i>	16,87 (0,23)	2	0,00	1,02 (0,06)	2	0,60	2,17 (0,07)	2	0,34
<i>szakmai továbbképzés</i>	6,84 (0,14)	2	0,03						
<i>szakmai kihívások</i>	6,54 (0,14)	2	0,04				15,43 (0,19)	2	0,00
<i>előrelépési lehetőség</i>							0,14 (0,02)	2	0,93
<i>céges buszjárat</i>							25,17 (0,25)	2	0,00
<i>munkaruházat/eszközök</i>	0,31 (0,03)	2	0,86				2,13 (0,07)	2	0,35
<i>együttműködő csapat</i>	19,58 (0,24)	2	0,00	0,71 (0,05)	2	0,70	7,27 (0,13)	2	0,03
<i>modern munkakörnyezet</i>	8,59 (0,16)	2	0,01	0,61 ^a 0,05	2	0,74	4,57 (0,11)	2	0,10
<i>támogató vezetés</i>									
<i>dolgozói kedvezmények</i>	1,55 (0,07)	2	0,46				3,31 (0,09)	2	0,19
<i>sportolási lehetőségek</i>									
<i>betanulási rendszer</i>									

Forrás: saját szerkesztés a kutatás adatai alapján

Megjegyzés: A szignifikáns kapcsolatokat félkövérrel jelöltem a táblázatban.

A KarrierM II. adatain elvégzett próba szerint az elvart legmagasabb iskolai végzettségek a home office ($p < 0,01$), versenyképes jövedelem ($p < 0,01$), a szakmai fejlődési lehetőség ($p < 0,01$), az együttműködő csapat ($p < 0,01$), a modern munkakörnyezet ($p < 0,01$), a szakmai kihívások ($p < 0,05$), valamint a szakmai továbbképzés ($p < 0,05$) munkára ösztönző tényezőkkel mutattak összefüggést. A Workline.hu adatain megfigyelhető, hogy a Pearson-

féle χ^2 próba értéke a béren kívüli juttatási rendszer, a szakmai kihívások és a céges buszjárat esetében kisebb, mint 0,01, ezért a változók (munkáltatói értékajánlatok és iskolai végzettségek) függetlenségére vonatkozó nullhipotézist elvetjük, és 99%-os biztonsággal kijelenthetjük, hogy a vizsgálatba bevont kritériumok között szignifikáns összefüggés van. Továbbá 5%-os (határozatlan idejű szerződés, együttműködő csapat) és 10%-os (versenyképes jövedelem, utazástámogatás, modern munkakörnyezet) szignifikancia szintű eltéréseket is azonosítottam a vizsgált adatbázisban. Az alapfokú végzettséget igénylő munkakörökben a béren kívüli juttatási rendszer, valamint az utazási támogatás volt domináns. Míg a középfokú végzettségű munkavállalókat a versenyképes fizetés ígéretével próbálják bevonítani a munkáltatók álláshirdetéseikben. Tehát, az alap és középfokú végzettségűek esetében az anyagi jellegű juttatások jelentek meg leginkább, mint munkáltatói értékajánlatok. A felsőfokúak esetében már a munka szakmai és tartalmi része kerül előtérbe azáltal, hogy a hirdetésekben szakmai fejlődési és szakmai kihívási lehetőségekkel hívják fel a pályázók figyelmét az adott pozícióra. Összegezve az eredményeket, a H4.1. alhipotézisben feltételezetteket, vagyis, hogy az iskolai végzettséget igénylő pozíciók esetében eltérő munkáltatói értékajánlatokkal találkozhatunk az álláshirdetéseikben nem vetem el, hiszen a felsőfokú végzettségűek esetében bizonyítható volt eltérés.

A H4.2 alhipotézis: *A munkáltatók eltérő eszközökkel próbálják bevonítani az új és szakképzett munkaerőt azon szakterületi csoportok esetében, ahol nőtt, illetve ahol csökkent a foglalkoztatottak száma az előző negyedévhez viszonyítva.* A kutatás újszerűségét mutatja, hogy az általam vizsgált hazai és nemzetközi szakirodalomban nem volt fellelhető a szakterületek és a munkáltatói értékajánlatok közötti kapcsolatot vizsgáló eredmény. Továbbá a szakterületek Központi Statisztikai Hivatal alapján történő csoportosítása (lefelé vagy felfelé ívelő szakterületek) szintén új tudományos eredményként jelenhet meg. Korábbi eredmények hiányában hipotézisemet saját álláspontom alapján állítottam fel. A kereszttábla elemzésben Pearson-féle χ^2 próba és a Cramer's V-féle együttható alkalmazásával azt igyekeztem kimutatni, hogy van-e a vizsgált változók (munkáltatói értékajánlatok és szakterületek) között kapcsolat, és ha igen, akkor milyen annak erőssége (8. táblázat).

8. táblázat: Az álláshirdetésekből megjelenő munkáltatói értékajánlatok alakulása a szakterületek foglalkoztatottságának alapján

Munkáltatói értékajánlatok	KarrierM II. 2021. december 1.- 2021. december 28.			KarrierM III. 2022. február 1. – 2022. február 28.			Workline I. 2022. április 4. – 2022. április 29		
	χ^2 (Cramer's V)	df	p-érték	χ^2 (Cramer's V)	df	p-érték	χ^2 (Cramer's V)	df	p-érték
<i>hosszútávú, stabil munkahely</i>	5,22 (0,13)	2	0,07	0,02 (0,01)	2	0,99	3,94 (0,09)	2	0,14
<i>határozatlan idejű szerződés</i>				7,11 (0,13)	2	0,03	0,12 (0,02)	2	0,94
<i>azonnali munkakezdés</i>				1,93 (0,07)	2	0,38			
<i>rugalmas munkavégzés</i>				3,45 (0,09)	2	0,18	0,33 (0,03)	2	0,85
<i>home office</i>	4,11 (0,11)	2	0,13	6,91 (0,13)	2	0,03			
<i>versenyképes jövedelem</i>	0,07 (0,01)	2	0,97	0,98 (0,05)	2	0,61	1,53 (0,06)	2	0,47
<i>béren kívüli juttatási rendszer</i>	3,47 (0,10)	2	0,18	4,43 (0,10)	2	0,10	3,49 (0,09)	2	0,18
<i>utazás támogatás</i>	2,21 (0,08)	2	0,33	1,46 (0,06)	2	0,48	0,53 (0,04)	2	0,77
<i>szakmai fejlődési lehetőség</i>	4,55 (0,12)	2	0,10	7,88 (0,14)	2	0,02	0,28 (0,03)	2	0,87
<i>szakmai továbbképzés</i>	0,98 (0,05)	2	0,61	6,43 (0,15)	2	0,04			
<i>szakmai kihívások</i>	1,16 0,06	2	0,56	0,65 0,05	2	0,72	0,38 0,03	2	0,83
<i>előrelépési lehetőség</i>							2,41 (0,08)	2	0,30
<i>céges buszjárat</i>				3,54 (0,11)	2	0,17	10,51 (0,16)	2	0,01
<i>munkaruházat/eszközök</i>	5,57 (0,13)	2	0,06	2,45 (0,10)	2	0,29	2,80 (0,08)	2	0,25
<i>együttműködő csapat</i>	10,98 (0,18)	2	0,00	1,41 (0,07)	2	0,49	14,44 (0,19)	2	0,00
<i>modern munkakörnyezet</i>	5,48 (0,13)	2	0,07	2,03 (0,09)	2 –	0,36	4,33	2	0,12
<i>támogató vezetés</i>									
<i>dolgozói kedvezmények</i>	0,22 (0,03)	2	0,90				1,70 (0,06)	2	0,43
<i>sportolási lehetőségek</i>	36,03 (0,32)	2	0,00						
<i>betanulási rendszer</i>									

Forrás: saját szerkesztés a kutatás adatai alapján

Megjegyzés: A szignifikáns kapcsolatokat félkövérrel jelöltem a táblázatban.

Az elvégzett Pearson-féle Khí² próba a KarrierM II. álláshirdetési oldal mintáján a szakterületek és a hosszútávú, stabil munkahely ($p < 0,10$), a szakmai fejlődési lehetőség ($p < 0,10$), a munkaruházat/eszközök ($p < 0,10$), az együttműködő csapat ($p < 0,01$) és a sportolási lehetőségek ($p < 0,01$) megjelenése között azonosított szignifikáns összefüggéseket. A KarrierM III. adatbázisának elemzése során az alábbi esetekben

vethettem el a munkára ösztönző tényezők és a szakterületek függetlenségére vonatkozó nullhipotézist: határozatlan idejű szerződés ($p < 0,05$), home office ($p < 0,05$), béren kívüli juttatási rendszer ($p < 0,10$), szakmai fejlődési lehetőség ($p < 0,05$), szakmai továbbképzés ($p < 0,05$), előrelépési lehetőség ($p < 0,10$), sportolási lehetőség ($p < 0,01$). Míg a Workline.hu adatain 1%-os szintű szignifikáns kapcsolatok voltak kimutathatóak az együttműködő csapat, valamint a céges buszjáratok és a szakterületek között. A hipotézis feltételezése alátámasztásra (nem vetettem el) került a kapott eredmények alapján, melyek rámutattak arra, hogy a kedvezőbb foglalkoztatási adatokkal rendelkező vállalatok által meghirdetett állásajánlatok nagyobb (emberi tőke) befektetést igénylő, hosszútávon megtérülő munkáltatói értékajánlatokat tudnak biztosítani a jelentkezőknek (többek között határozatlan idejű munkaszerződés, fejlődési és előrelépési lehetőség). Ezzel szemben, a vizsgált időszakokban csökkenő foglalkozási adatokat mutató szakterületeken meghirdetett állásokban csak olyan munkáltatói értékajánlatokat kínáltak fel (pl. munkaruházat, eszközök biztosítása) leendő munkavállalóiknak, amelyek a munka elvégzéséhez nélkülözhetetlenek.

4. AZ ÉRTEKEZÉS ÚJ, ILLETVE ÚJSZERŰ EREDMÉNYEI

Értekezésemben szekunder és primer kutatásaim alapján az alábbi új és újszerű tudományos eredményekre világítottam rá:

- Nem igazolódtak eltérő kompetenciaelvárások a koronavírus-járványt megelőző és az azt követő időszakokban (H1).
- A munkáltatók eltérő kompetenciaigényeket támasztanak a munkavállalók felé azon szakterületi csoportok esetében, ahol nőtt, illetve ahol csökkent a foglalkoztatottak száma. (H2.1).
- Az iskolai végzettségek növekedésével különböző kompetenciakövetelményeket várnak el a munkaadók (H2.2).
- A vizsgált álláshirdetésekből voltak olyan előnyt biztosító szempontok (szakmai tapasztalat, idegennyelv-tudás, számítógépes ismeret, jogosítvány), amelyek elérték a minimálisan elvárt hat legfontosabb kompetencia előfordulási gyakoriságát (H3).
- A felsőfokú végzettségűek esetében volt bizonyítható eltérés az álláshirdetésekből megjelölt munkáltatói értékajánlatok tekintetében (H4.1).
- Eltérő munkáltatói értékajánlatok jelentek meg a növekvő és csökkenő foglalkoztathatósági adatokat mutató szakterületek esetében (H4.2).

5. AZ EREDMÉNYEK GYAKORLATI HASZNOSÍTHATÓSÁGA

Az álláshirdetés elemzéseken alapuló értekezés eredményei az alábbi esetekben bizonyulhatnak hasznosnak az egyének, az oktatás, az emberi erőforrás menedzsment és a vállalatok életében:

- Az eredmények által pontosabb képet kaphatnak a munkavállalók, a munkanélküliek, a hallgatók, valamint a munkaerőpiacra frissen kilépők is a kompetenciakövetelmények változásairól a vizsgálat által lefedett időszakokban.
- A meghirdetett pozíció szakterülete (kompetencia-térképek) és az elvárt iskolai végzettség alapján végzett vizsgálataim szerint a munkavállalók felé támasztott kompetenciaelvárások ismerete még inkább megkönnyítheti a jelentkezők tájékozódását azon követelményekkel kapcsolatban, amelyeknek megfelelően sikeresebben tudnak elhelyezkedni.
- Ahogy az értekezés eredményei is rámutattak korábban, a kompetenciák szerepe a formális képzettségekhez viszonyítva folyamatosan növekszik. Ebből adódóan a karrier irodák számára is előnyös lehet naprakész információkkal felvértezve, tudatosabban építeni a kompetenciákra.
- Az álláshirdetés elemzés során feltárt munkáltatói kompetencia igények hasznosnak bizonyulhatnak a pályaválasztási folyamatok során is. Rávilágíthatnak ugyanis a szakemberek számára a koronavírus-járványhelyzetet követő új kompetencia igényekre, így könnyebben tudnak segítséget nyújtani az egyének számára a pályaválasztás során.
- A foglalkoztatáshoz, emberi erőforrás menedzsmenthez, valamint a kompetencia vizsgálatokhoz kapcsolódó újabb kutatások kiindulópontját jelenthetik, valamint az eredmények összehasonlítására is lehetőség nyílik.

6. AZ ÉRTEKEZÉS TÉMAKÖRÉBEN KÉSZÜLT PUBLIKÁCIÓK



**DEBRECENI
EGYETEM**

**DEBRECENI EGYETEM
EGYETEMI ÉS NEMZETI KÖNYVTÁR**

H-4002 Debrecen, Egyetem tér 1, Pf.: 400
Tel.: 52/410-443, e-mail: publikaciok@lib.unideb.hu

Nyilvántartási szám: DEENK/389/2023.PL
Tárgy: PhD Publikációs Lista

Jelölt: Pirohov-Tóth Barbara

Doktori Iskola: Ihrig Károly Gazdálkodás- és Szervezéstudományok Doktori Iskola

MTMT azonosító: 10073582

A PhD értekezés alapjául szolgáló közlemények

Folyóiratcikkek, tanulmányok (8)

1. **Pirohov-Tóth, B.:** What kinds of competences do we require at the Employment market? Job advertisements review based On collected data from workline.hu job-seeking site.
Apstract. "Accepted by Publisher" (-), 1-11, 2023. ISSN: 1789-221X.
2. **Pirohov-Tóth, B., Kiss, Z.:** A COVID-19 vírus munkavállalói kompetenciákra gyakorolt hatása.
Új Munkaügyi Szemle. 3 (2), 13-24, 2022. ISSN: 2677-1306.
3. Kiss, Z., **Pirohov-Tóth, B.:** A Dunning-Kruger-hatás felsőoktatási szakképzéses hallgatók körében: feleletválasztós, igaz-hamis és fogalomfelismerési feladattípusok esetében.
In: Mesteri erőforrások : Tanulmányok Polónyi István tiszteletére. Szerk.: Kun András István, Csók Cintia, Debreceni Egyetem Felsőoktatási Kutató és Fejlesztő Központ (CHERD), Debrecen, 117-127, 2022, (Oktatóskutatók könyvtára, ISSN 2732-1800 ; 16) ISBN: 9789634904830
4. **Pirohov-Tóth, B.:** A felsőoktatás átalakulása és dilemmái az elmúlt években.
Polgári Szemle. 18 (4-6), 338-348, 2022. ISSN: 1786-6553.
DOI: <http://dx.doi.org/10.24307/psz.2022.1224>
5. **Pirohov-Tóth, B.:** A munkavállalói kompetenciák változásainak feltárása egy álláskereső oldal adatainak elemzése alapján.
Régió kutatás szemle. 7 (1), 102-113, 2022. EISSN: 2559-9941.
DOI: <http://dx.doi.org/10.30716/RSZ/22/1/9>
6. **Pirohov-Tóth, B.:** Munkapiaci trendek a koronavírus-járvány idején.
Vezetéstudomány. 53 (1), 29-43, 2022. ISSN: 0133-0179.
DOI: <http://dx.doi.org/10.14267/VEZTUD.2022.01.03>
7. **Pirohov-Tóth, B.:** COVID-19 vírus második hullámában tapasztalható foglalkoztatási kihívások a vállalatok szemszögéből.
International Journal of Engineering and Management Sciences. 6 (2), 152-163, 2021.
EISSN: 2498-700X.
DOI: [http://dx.doi.org/10.21791/IJEMS.2021.2.13.](http://dx.doi.org/10.21791/IJEMS.2021.2.13)





8. Kiss, Z., **Pirohov-Tóth, B.**: A családi háttér és a munkaerő-piaci sikeresség összefüggései.
International Journal of Engineering and Management Sciences. 5 (3), 131-141, 2020.
EISSN: 2498-700X.
DOI: <http://dx.doi.org/10.21791/IJEMS.2020.3.14>

Konferenciaközlemények (1)

9. Kiss, Z., **Pirohov-Tóth, B.**: A Dunning-Kruger-hatás felsőoktatási szakképzéses hallgatók körében: feleletválasztós, igaz-hamis és fogalomfelismerési feladattípusok esetén.
In: XXI. Országos Neveléstudományi Konferencia: A neveléstudomány válaszai a jövő kihívásaira : Absztraktkötet. Szerk.: Molnár Gyöngyvér, Tóth Edit, MTA Pedagógia Tudományos Bizottsága; SZTE Neveléstudományi Intézet, Szeged, 637, 2021. ISBN: 9789633068335

További közlemények

Folyóiratcikkek, tanulmányok (3)

10. **Pirohov-Tóth, B.**, Kiss, Z.: A munkaerő-piaci szereplők által tapasztalt foglalkoztatási kihívások a koronavírus-járvány idején.
Opus et Educatio. 7 (4), 402-408, 2020. ISSN: 2064-9908.
DOI: <http://dx.doi.org/10.3311/ope.408>
11. **Pirohov-Tóth, B.**, Kiss, Z.: A negyedik ipari forradalom oktatásra és munkaerőpiacra gyakorolt hatása = The impact of the fourth industrial revolution on education and the labor market.
Régió kutatás szemle. 5 (2), 27-34, 2020. EISSN: 2559-9941.
DOI: <http://dx.doi.org/10.30716/RSZ/20/2/3>
12. **Pirohov-Tóth, B.**: Role of management in the effect on employee motivation of organizational performance - Hungarian case study.
Journal of Social and Political Sciences. 2 (2), 246-252, 2019. ISSN: 2621-5675.
DOI: <http://dx.doi.org/10.31014/aior.1991.02.02.65>

A DEENK a Jelölt által az iDEa Tudóstérbe feltöltött adatok bibliográfiai és tudománymetriai ellenőrzését a tudományos adatbázisok és a Journal Citation Reports Impact Factor lista alapján elvégezte.

Debrecen, 2023.08.23.

