Kovács Z. - Pató G-né Sz. B. – Pató G.: Kompetenciák a karbantartás területén, XXII. Nemzetközi karbantartási konferencia, Veszprém, 2010. június 7-8. 194-207. o.

Kompetenciák a karbantartás területén

Kovács Zoltán, egyetemi tanár, Pannon Egyetem, Szervezési és Vezetési Tanszék
Pató Gáborné Szűcs Beáta, egyetemi docens, Pannon Egyetem, Szervezési és Vezetési Tanszék
Pató Gábor, területi értékesítési vezető, Messer Hungarogáz Kft.

1. Bevezetés

A karbantartási munkafeladatok alapvető célja, hogy a kínálati versenyhelyzetben a partnerek igényeit maximálisan kielégítsék, amelyhez a megfelelő minőségben képzett kiválasztott munkaerő szükséges. A minőség számos összetevőből állhat össze, amely összetevők lehetnek az iskolai végzettség, szakmai tapasztalat, gyakorlat, jellemzők, kompetenciák stb.. Ezek az összetevők összességükben határozzák meg a karbantartási munkafeladatokat ellátó egyént. Azonban a minőség nemcsak egységesítő, hanem relatív fogalom is, amely az egyes karbantartási munkafeladatokhoz kapcsolódóan, különböző értelmezéssel rendelkezhet. Ezért szükségszerű, hogy a karbantartási munkafeladatokat ellátó egyénekkel kapcsolatos elvárásokat megfelelő módon definiálják, amelyhez alapot jelenthet a karbantartói feladatok és kompetenciák definiálása, és vizsgálása egy kutatási modell mentén.

Napjainkra a karbantartói munkaterületeken a szakértelem, a végzettség, és az általános intelligencia mellett, egyre fontosabb szerepet játszanak a kompetenciák. E tényezők együttesen határozhatják meg a karbantartói munkafeladatok elvárt, kiváló szinten való ellátását.

A kutatás eredményei átfogó képet nyújtanak arról is, hogy ma Magyarországon a karbantartás területén és hierarchikus szintjein, mely tevékenységek - feladatok, kompetenciák a meghatározóak és elvártak. Fontos a munkavállalók - és a munkáltatók - számára is, a piaci verseny érdekében, - amely egyre inkább változik, igényessé, összetetté, globálissá és szegmentálttá válik - hogy a karbantartói munkaterületeken elvégzendő feladatokhoz szükséges és megfelelő kompetenciákkal rendelkezzenek.

Kutatásunkban a kompetencia fogalma alatt az alábbi definícióknak megfelelő tartalmat értettük és kutatásunkat ezek tartalmak mentén vezettük végig:

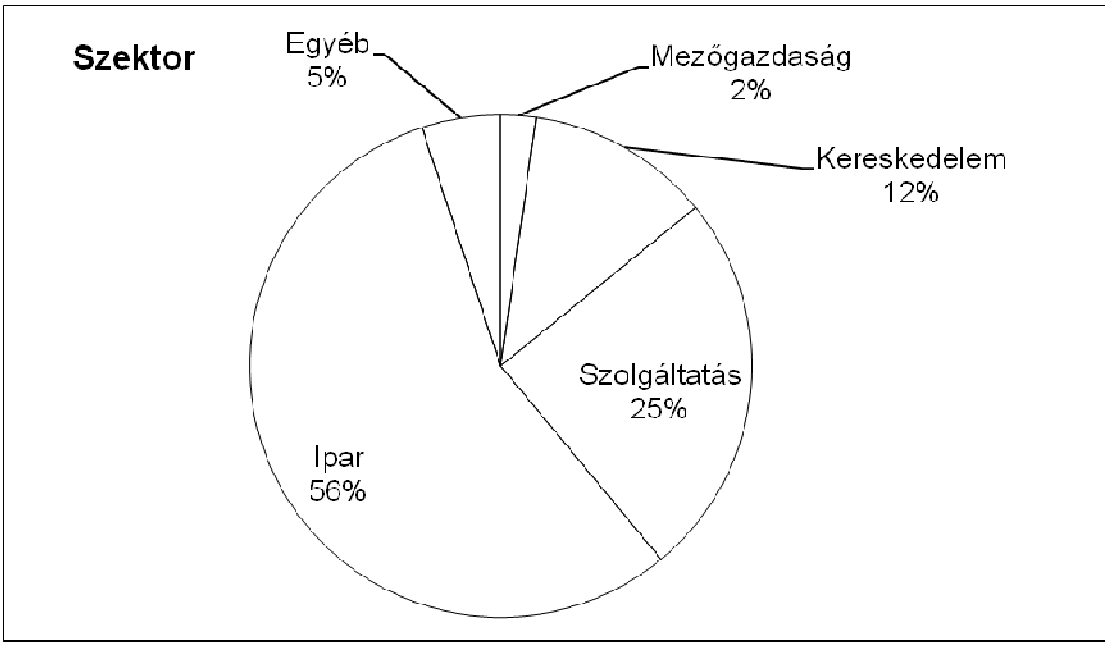
Kompetencia: Kritikus tényező a sikerességhez. „A kompetenciák egy személy alapvető, meghatározó jellemzői, amelyek ok-okozati kapcsolatban állnak a kritérium szintnek megfelelő hatékony és/vagy kiváló teljesítménnyel.” (Boyatzis, 1982) Azon jellemzők halmaza, amelyek az átlagostól megkülönböztetik a kiválóan teljesítőket. (Szalafainé - Gubán - Simon, 2002)

A következőkben bemutatott elemzés elsődleges kutatáson alapul. Az adatgyűjtéshez kérdőívet használtunk. A kérdőíves megkérdezés során hagyományos postai leveleket és hallgatók önkéntes jelentkezésén alapuló kérdezőbiztosokat egyaránt felhasználtunk, alkalmaztunk. A visszaérkezett kitöltött kérdőívekből 170 volt felhasználható.

A kérdőív három részből állt: az első rész koncentrál az alap, általános adatokra, amelyek elsősorban a megkérdezettek ágazat meghatározásával, a társasági formájával, a kitöltő pozíciójával, a vállalat földrajzi elhelyezkedésével, kitöltő vállalat nagyságával foglalkozik. A második részben megvizsgáljuk, hogy milyen végzettség szükséges akár a vezetői, akár a beosztotti pozícióban a karbantartás területén dolgozók körében. Rákérdeztünk, hogy milyen jellemzők szükségesek vezetői és beosztotti pozícióban dolgozóknál, keressük a választ a fontosabb kompetenciák meghatározására és szükségességére, valamint a szükséges ismeterek feltárását is célul tűztük ki. A kérdőív harmadik részében fel kívántuk tárni a főnév-ige párokkal meghatározott elvégzendő karbantartói feladatokat vezetői és beosztotti szinten egyaránt.

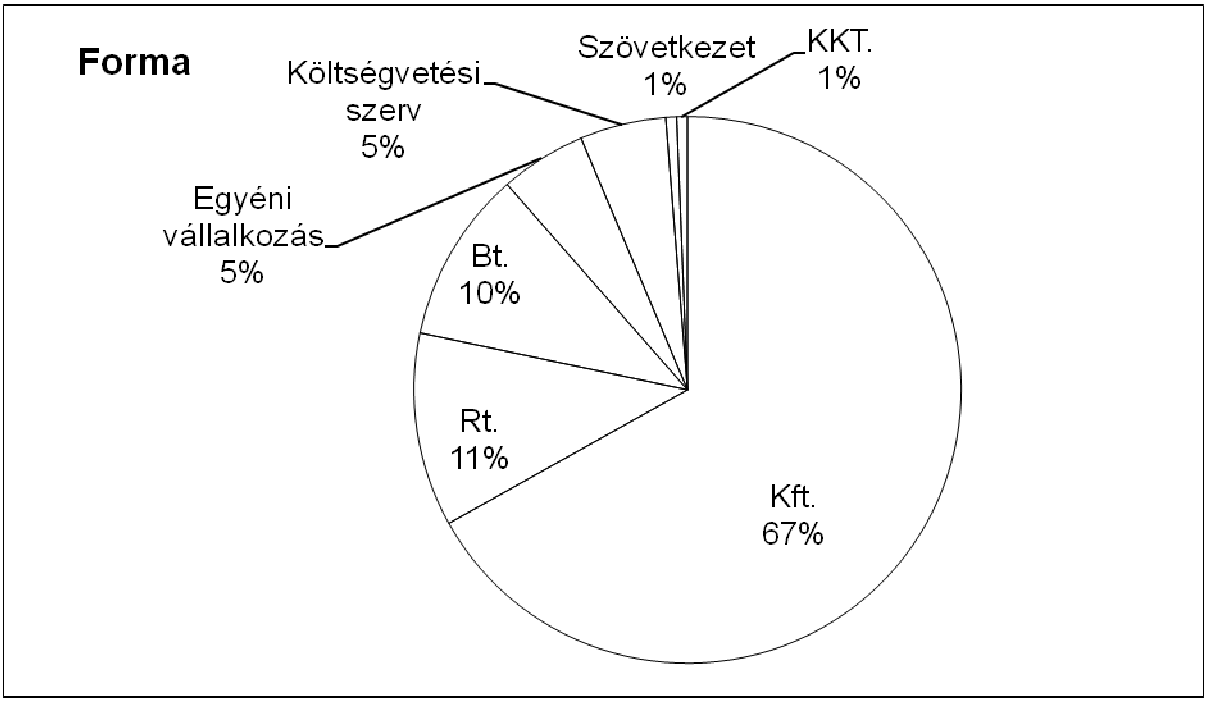
A kérdőívek névtelenek voltak, sem a vállalat, sem a kitöltő személy nevét nem kérdeztük meg.

2. A vizsgált sokaság



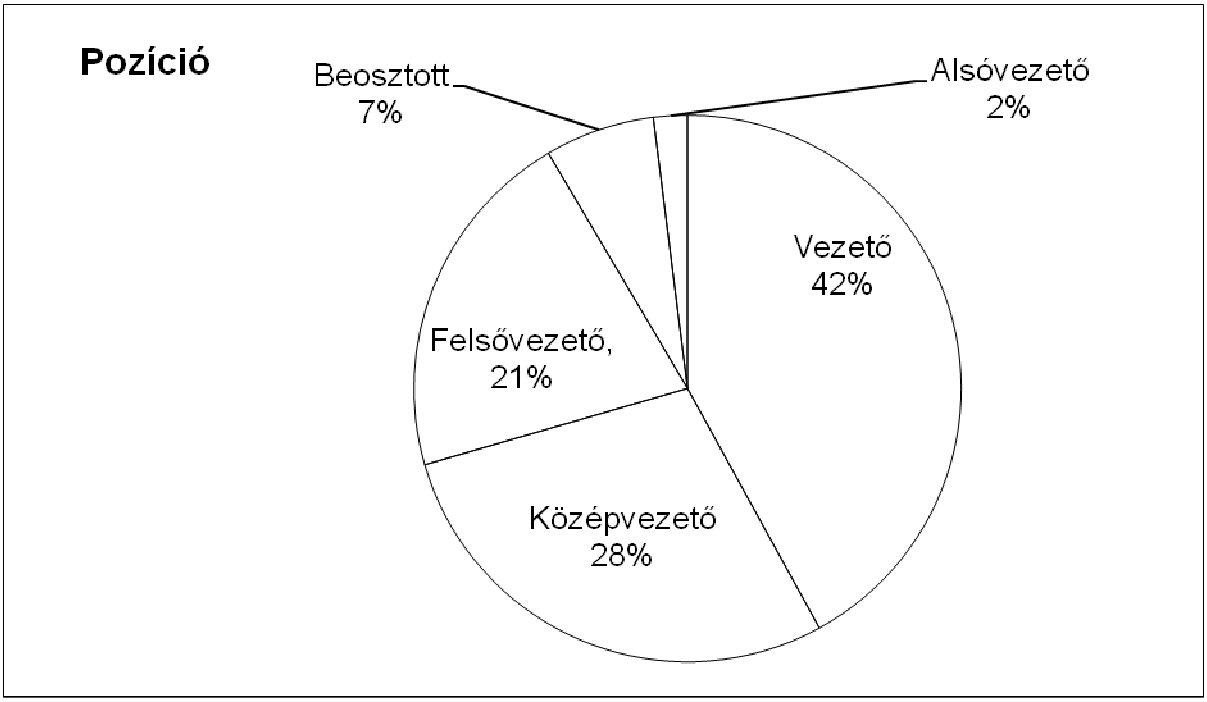
1. ábra. A vizsgált vállalatok profilszerinti összetétele.

A vállalatok 56%-a az ipari szektorban tevékenykedik, a kereskedelem adta a 12 %-ot, míg a szolgáltatás 25%-ban volt jelen a kutatásban.



2. ábra. A vállalati formák megoszlása.

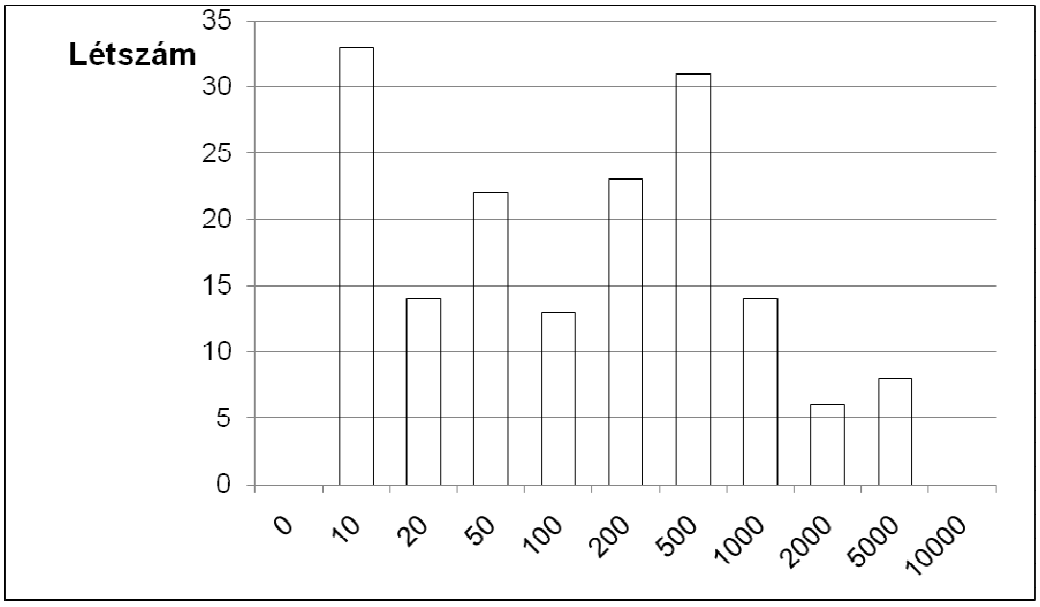
A vállalati formát tekintve 67 % volt a Kft., 11 % Rt. Voltak kisvállalatok, egyéni vállalakozók, költségvetési szervezetek és szövetkezetek, valamint KKT-k is a kitöltők között.



3. ábra. A válaszadók beosztása.

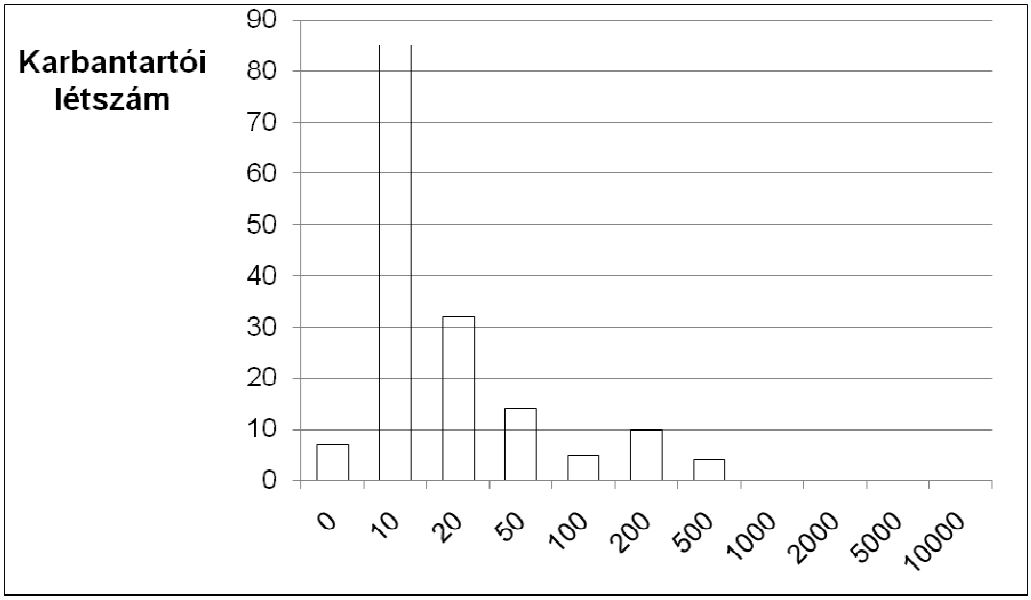
A válaszadók 21 %-a felsőszintű vezető állásban volt. A középvezetők aránya 28 % volt, míg a magukat vezetői beosztásba sorolt kitöltők 42%-ban voltak jelen. Összességében elmondhatjuk, hogy vezetői pozícióból került ki a válaszadók 91%-a. A válaszadók csupán 2%-a volt alsóvezető és 7 %-a beosztott.

A kutatási logika kétirányú volt, egyrészről fel kívántuk tárni a karbantartás területén elvárt szükséges kompetenciákat, másrészről pedig az elvégzendő feladatokat. Mindkét feltárást vezetői és beosztotti pozícióban egyaránt célunk volt meghatározni.



4. ábra. A vállalatok mérete.

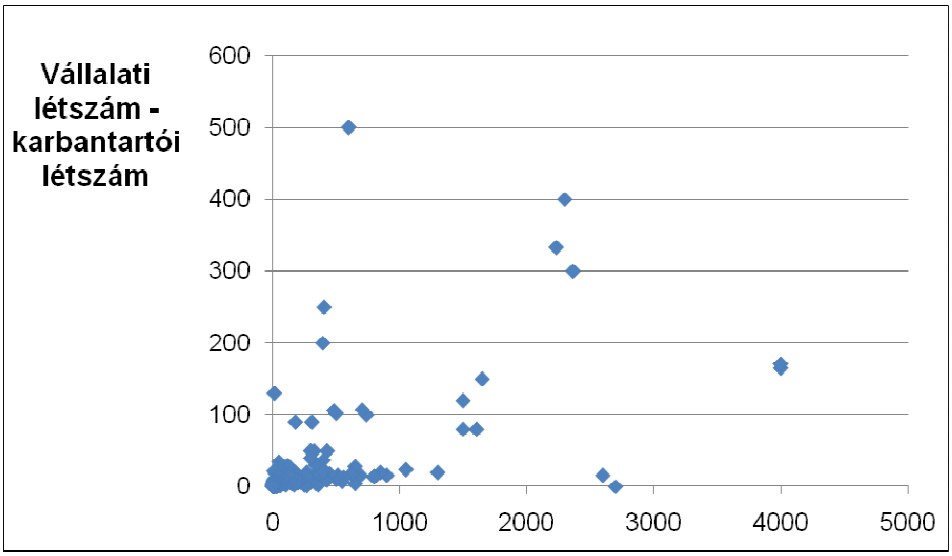
A vizsgált vállalatok méret szerinti eloszlását mutatja be a 4. ábra. A mintában a létszám alapján kis és közepes vállalatok, valamint nagy vállalatok is jelen vannak.



5. ábra. A karbantartói létszám.

A 5. ábrán a válaszok gyakorisága látható a karbantartói létszám függvényében. Ebből látható, hogy a 10 fő alatti karbantartói létszám a jellemző.

A 6. ábrán jól látható, hogy hogyan alakul a karbantartói létszám a megkérdezett vállalatoknál a teljes vállalati létszám függvényében.



6. ábra. Kapcsolat a vállalati és a karbantartói létszám között.

A vizsgált mintában megfigyelhető, hogy voltak olyan válaszadók, akik saját munkaerő állományban nem foglalkoztattak karbantartói munkatársat, ez valószínűleg az outsourcing (tevékenység kihelyezéssel) indokolhatjuk.

Ugyanakkor azt is megállapíthatjuk. hogy voltak olyan vállalatok is, amelyeknek csaknem valamennyi munkatársa a karbantartói munkaterületen tevékenykedik, ezek a karbantartói szolgáltató vállatok.

A minta harmadik csoportjánál megállapíthatjuk, hogy a foglalkoztatottak létszámának növekedésével együtt növekszik a karbantartói munkaterületen dolgozók száma is, bár itt eltérő, különböző tendenciákat „együttmozgásokat" láthatunk a 6. ábrán. Az összes adatra vonatkozó korrelációs együttható 0,56. A csoportokat külön-külön nem vizsgáltuk.

3. Kompetenciák

Az kérdőívek megalkotásakor, valamint az eredmények kiértékelésekor több kompetencia kutatással foglalkozó szerző közül a Sonntag - Schäfer - Rauser, besorolást választottuk (1993, interpretálva Forgács - Kaucsek - Simon, 2002); Sievert, H. (1988) amely a kompetenciákat az alábbi csoportokba sorolja[1]:

- Szakmai kompetenciák: a sikeres szakmai tevékenység ellátásához szükséges készségek, képességek[2] összessége. „A szakmai kompetencia abban a képességben

[1] Magyarországon a Nemzeti Szakképzési Intézet (NSZI) Nemzeti Fejlesztési Terv Humánerőforrás-fejlesztési Operatív Program 3.2.1. komponense, az Új szakképzési szerkezet című központi programja 2005-ben is ezeket a kompetenciacsoportok használva (szakmai, módszer, társas, személyi kompetenciák) definiálta a szakmák kompetencia igényét. A programjuk célja modularizált szakképzési rendszer kialakítása, amely segíti a rugalmas képzési folyamat tervezését és a pályamódosítást.(NSZI, 2005)

[2] Molnár – Csapó, (2003) a képességek fejlesztésének logisztikus modelljét készítették el.

mutatkozik meg, amelynek révén képesek vagyunk az ismereteket, tudást rendszerezni, új kapcsolódásokat teremteni, új megoldásokat keresni és azokat értékelni. Megmutatkozhat abban a módban is, ahogy felismerjük a problémákat, ahogy azokat differenciáltan elemezzük és a megoldásukra működőképes eljárásokat fejlesztünk." (Kompetenciafejlesztés, 2002) pl. szakmai tudás, szakmai gyakorlat, folyamatok, eszközök ismeretei, szervezet ismerete, stb..

- Módszertani kompetenciák: jellemző cselekvési módok rutinja, amely az önálló döntésekhez és operatív megoldások megtalálásához alkalmazkodik (Ott, 1999). A megfelelő módszerekkel a szakmai ismeretek önálló, rugalmas, hatékony és kreatív alkalmazására ad felhatalmazást. A módszertani kompetenciák azokat a kognitív (megismerésre vonatkozó) képességeket írják le, amelyekkel a megszerzett szakmai ismereteket, tudást megfelelően kifejlesztett módszerekkel alkalmazzuk. A módszertani kompetenciák a bonyolult tudásanyagok és/vagy komplex jelenségek strukturálásában figyelhetők meg, vagyis, ahogyan azokat használjuk, kezeljük a céloknak megfelelően (cél-specifikusan), ahogyan a fontosat a lényegtelentől megkülönböztetjük és ezek által az eredmények elérését célozzuk meg. pl. problémamegoldó képesség, módszerek pl. problémamegoldó képesség, módszerek vezetési módszerek, lényeges lényegtelentől való megkülönböztetése, eredményorientáltság stb.…

- Szociális (társas) kompetenciák: viszonyunk, viselkedésünk az emberekhez, a sikeres, konstruktív emberi együttéléshez, munka kapcsolatokhoz szükséges kompetenciák (Szalafainé - Gubán - Simon, 2002; Szalafainé - Gubán - Simon, 2000; Szalafainé - Gubán - Simon, 2001; Zsolnai, 1999). Szociális interakciós folyamatokat átfogó személyes képességek a viselkedés terén (Ott, 1999) pl. ügyfél centrikusság, tiszteletteljes bánásmód, érzések kifejezése, empátia (Buda, 1993), együttműködés[3], stb.

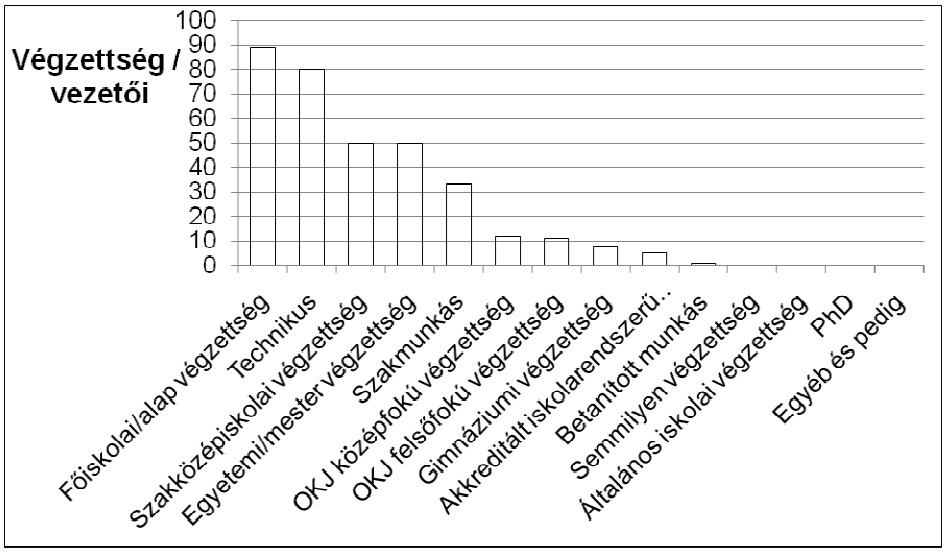
- Egyéni/személyes kompetenciák: a cselekvéseknek, folyamatoknak emberi vonatkozásai és észlelései (Ott, 1999). Emberi erősségeink és gyengeségeink felismerései és tudatosítási képesség együttese. Elsősorban az önbizalomban és az önmotivációban jelenik meg. pl. konfliktustűrő képesség, nyitottság, felelősség vállalás, stb.

Sonntag & Schäfer - Rauser (1993, interpretálva Forgács - Kaucsek - Simon, 2002) szakmai módszertani és szociális kompetencia faktorai:

Szakmai kompetencia	Módszertani kompetencia	Társas (szociális) Kompetencia
KÉSZSÉGEK	**GONDOLKODÁS ÉS PROBLÉMAMEGOLDÁS**	**KOMMUNIKÁCIÓ**
- Gyakorlati szakmai készségek - Munkaeszközök kezelése - Pontosság, gondosság és ügyesség a munkavégzés során	- Absztrakt gondolkodás - Diagnosztizálás, hibakeresés - Problémamegoldás, hibaelhárítás - Információgyűjtés - Tervezés, kontroll, értékelés	- Kapcsolatteremtő képesség - Támogatás / segítségkérés képessége - Saját álláspont képviselete, véleménynyilvánítás képessége - Információ továbbadás képessége
ISMERETEK	**KREATIVITÁS**	**KOOPERÁCIÓ**
- Sajátos szakmai ismeretek - Munkafolyamatok, eszközök, és gépek munkaeszközök ismerete - Szakkifejezések - Munkavédelmi ismeretek	- Kreativitás, ötletgazdagság - Rugalmasság - Érdeklődés, újdonságok kipróbálása	- Képesség együttdolgozásra és csoportos munkavégzésre - Érvényesülési képesség csoportban - Konfliktustűrő képesség - Segítőkészség, kollegialitás
	TANULÓKÉPESSÉG	
	- Általános tanulóképesség - Emlékezőképesség, megjegyző képesség - Munka és tanulási technikák - Felfogóképesség	

[3] Dancsó, (2005) tanulmányában vizsgálta a szociális kompetencia megjelenését és fejlesztését a Nemzeti alaptanterv kiemelt fejlesztési feladataiban.

1. táblázat: Kompetencia faktorok. (Forgács - Kaucsek - Simon, 2002)

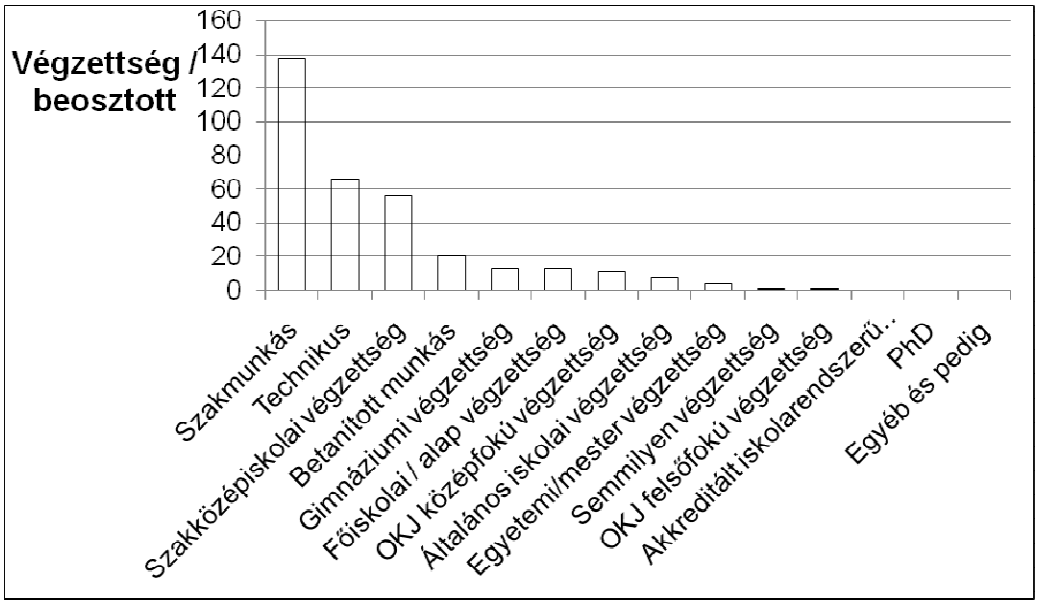


7. ábra. A vezetői munkakörökben elvárt végzettség.

A vezetői karbantartói munkaterületen dolgozótól elsősorban a főiskolai végzettséget és a technikusi végzettséget várják el. Jelentős volt még a mintában a szakközépiskolai végzettség és az egyetemi, mester végzettség iránti elvárás megfogalmazása a vezetői karbantartói munkaterületek betöltéséhez.

Nem meglepő, hogy a betanított munkás, iskolázatlan (semmilyen végzettséggel nem rendelkező), valamit az általános iskolai végzettséggel rendelkező munkavállalókat nem jelölték a válaszadók a karbantartói vezetői pozíció betöltéséhez elvárasaként. A válaszok alapján megállapíthatjuk, hogy nem szükséges a PhD végzettség a karbantartói vezetői munkakörök betöltéséhez.

Ugyanakkor –az eredmények alapján - kiolvashatunk egy az alapszakú képzés karbantartói szakirányos végzettség iránti igényt is a válaszadók válaszaiból.



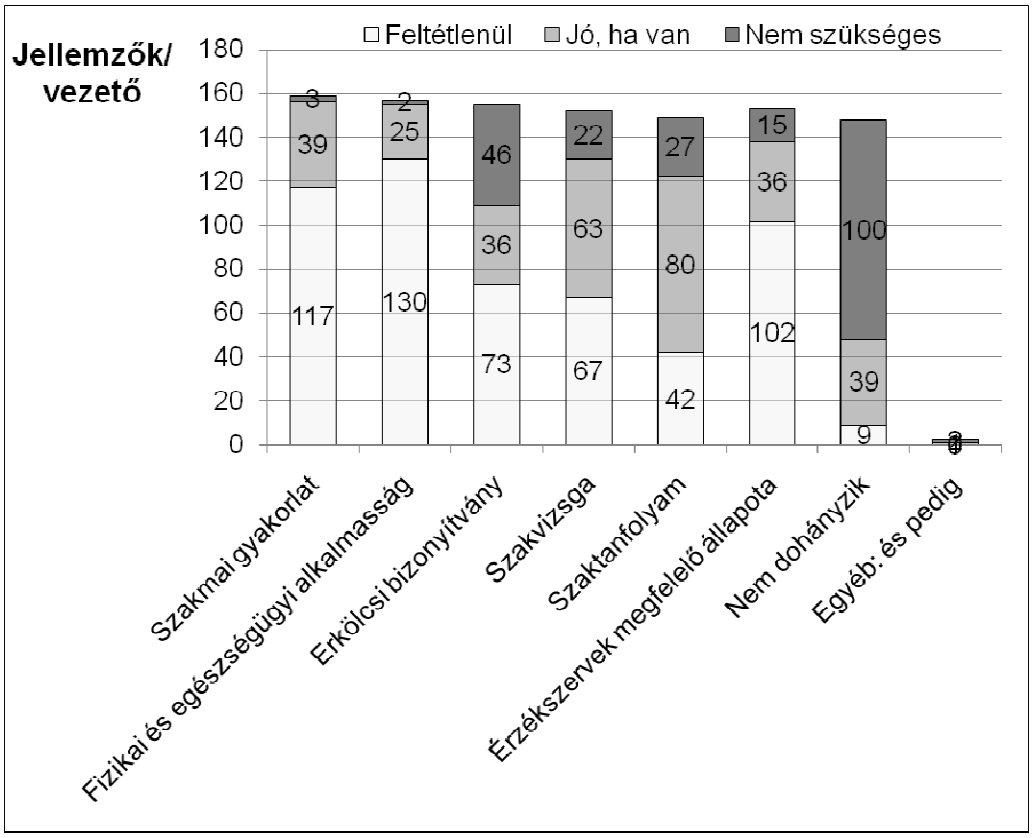
8. ábra. A beosztotti munkakörökben elvárt végzettség.

A beosztottaknál a szakmunkás, a technikusi és a szakközépiskolai végzettség került bejelölésre a megkérdezett vállalatok jelentős részénél.

A beosztotti karbantartói munkaterületeken jelentéktelen mértékben igénylik az OKJ felsőfokú végzettséget, valamint az iskolázatlanságot (semmilyen végzettség), ugyanakkor egyetlen egy válaszadó sem jelölte elvárásként az akkreditált iskolarendszerű képzést és a PHD végzettséget. A PHD végzettség iránt a fel nem merült elvárás nem meglepő a beosztotti szinten, tekintve, hogy még a vezetői karbantartói munkakörökben sem mutatkozott igény ilyen fokú végzettséggel rendelkező munkavégzők iránt. Az OKJ középfokú végzettség is csak az elvárások középmezőnyében foglal helyet, annak ismertsége és elismertsége még további kutatást igényel.

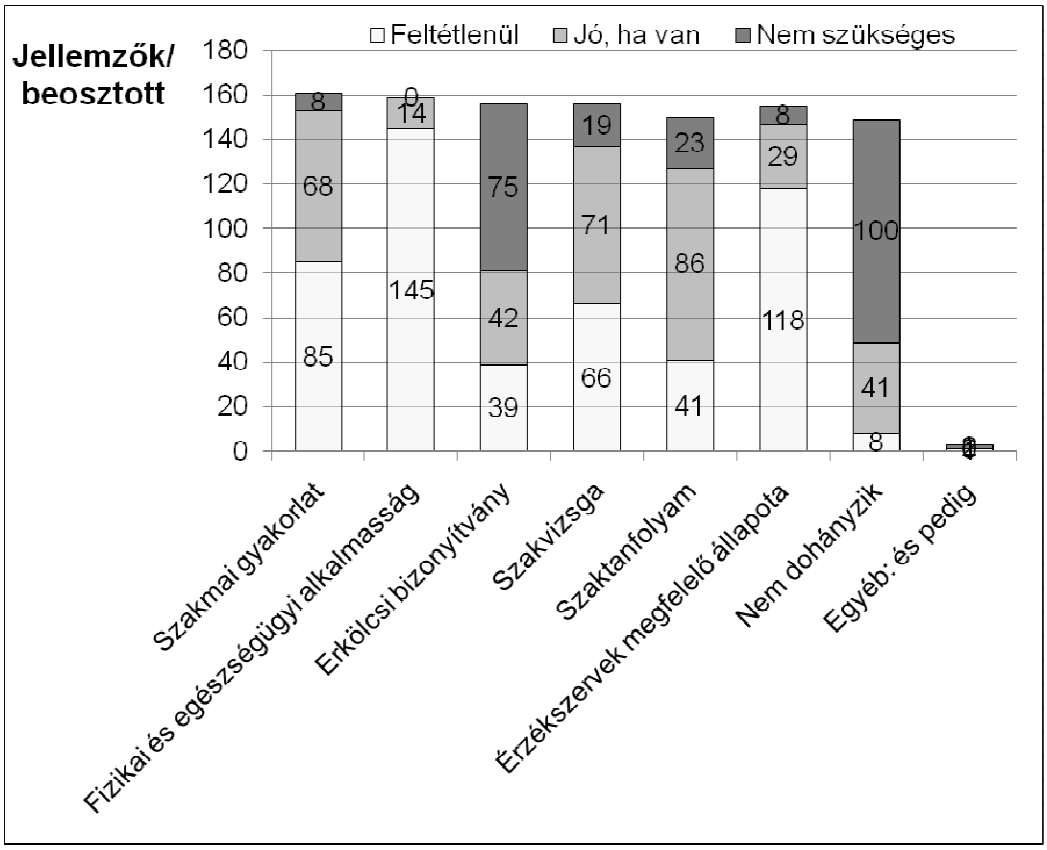
Megállapíthatjuk az adatokból, hogy a technikusi végzettséggel rendelkezők iránti „kereslet" nagyobb, mint a szakközépiskolai végzettséggel rendelkezők esetében, ami azt engedi sejtetni, hogy a technikusi végzettség jobban megbecsült a karbantartói beosztotti munkaterületen, mint pusztán a szakközépiskolai végzettség.

A jellemzők iránti elvárás vizsgálatára 3 kategória („feltétlenül szükséges", „jó, ha van", „nem szükséges") került definiálásra. A „nem szükséges", és a „feltétlenül szükséges" kompetenciák halmazai nem komplementerei egymásnak. Ez lehetővé teszi azt, hogy a válaszok konzisztenciáját (ellentmondás-mentességét) megvizsgáljuk. Vagyis az elfogadottság szerinti rangsor hogyan viszonyul a „nem szükségesség szerinti fordított rangsorhoz. A tanulmány végén erre teszünk kísérletet.



9. ábra. A beosztotti munkakörökben elvárt végzettség.

A vezetők esetében a „feltétlenül” szükséges jellemező kategóriában a „fizikai és az egészségügyi alkalmasság”, valamit a „szakmai gyakorlat”, került a leggyakrabban megjelölésre. Ugyanakkor érdekes látni, hogy amíg a „fizikai és egészségügyi alkalmasság” a leginkább elvárt feltétlenül szükséges jellemző a vezetők körében, ezzel együtt a legtöbben a „nem szükséges” jellemzőként a „nem dohányzik” jellemezőt jelölték be. Nem szükséges kategóriába a megkérdezettek az „erkölcsi bizonyítvány” meglétét jelölték be a „nem dohányzik” nem szükségességét követően a legtöbben. Az egyéb jellemzők csoportba a megkérdezettek a „céltudatosságot” és a „jogosítvány” meglétét írták be még szükséges elvárásként.



10. ábra. A beosztotti munkakörökben elvárt végzettség.

Hasonlóképpen a vezetői karbantartói munkakörökhöz a beosztottaknál is a „fizikai és egészségügyi alkalmasságot” jelölték be a válaszadók, mint legfontosabb feltétlenül szükséges jellemzőt. Ugyanakkor egyetlenegy megkérdezett sem válaszolta azt, hogy ne lenne szükséges a „fizikai és egészségügyi alkalmasság” a beosztottak esetében. A legtöbb megkérdezett még az „érzékszervek megfelelő állapotát” és a „szakmai gyakorlatot” tartotta a legfontosabb „feltétlenül szükséges” jellemzőnek.

A „nem szükséges” kategóriában a megkérdezettek az erkölcsi bizonyítvány meglétét jelölték be a „nem dohányzik” nem szükségességét követően a legtöbben a beosztottak körében. A „jó, ha van” kategóriában a beosztottaknál ugyanúgy, mint a vezetőknél a „szaktanfolyam” kerül definiálásra.

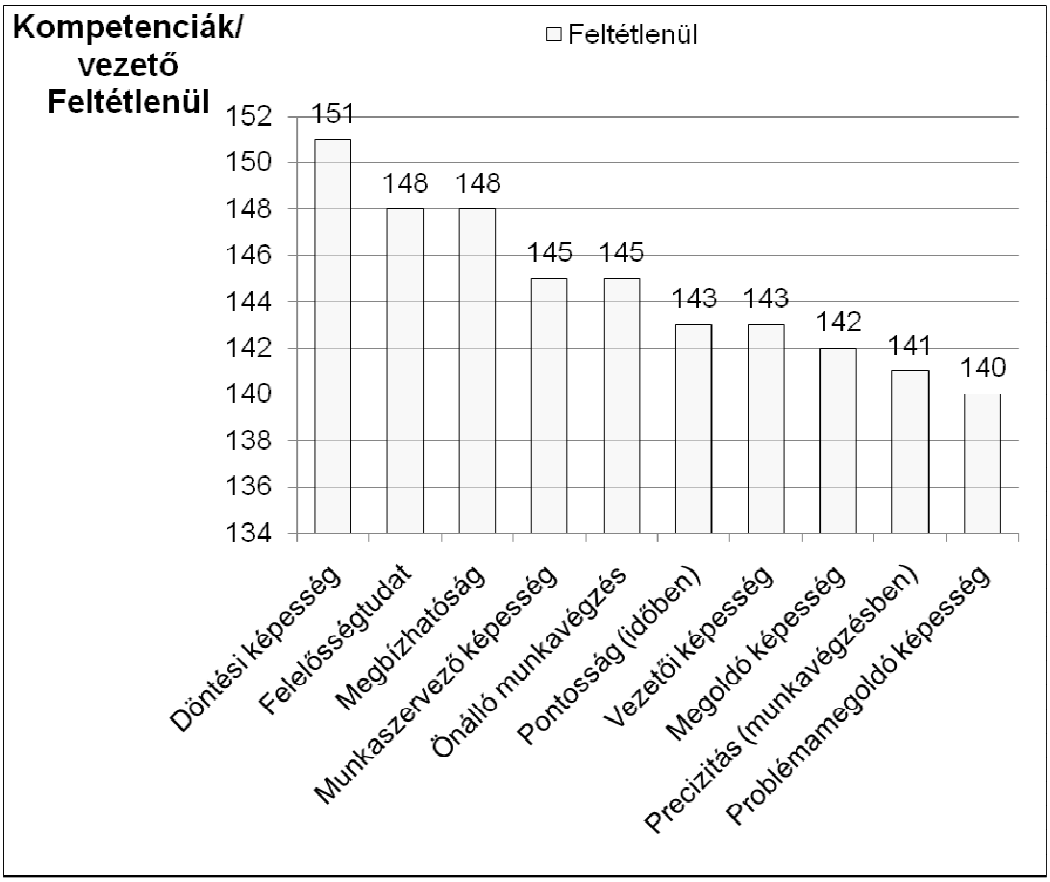
Az erkölcsi bizonyítvány szükségességét tekintve a beosztottaknál még inkább kisebb a dokumentum meglétének a jelentősége, mint a vezetőknél. Ugyanis míg a vezetőknél 73 válaszadó jelezte, hogy feltétlenül szükséges, addig a beosztottakra vonatkozóan pusztán 39 válasz-

adó jelölte be azt, hogy ez feltétlenül szükséges. A vezetőknél 46 válaszadó szerint nem szükséges, hogy a munkavállaló rendelkezzen erkölcsi bizonyítvánnyal, míg a beosztottak esetében 75 válaszadó gondolta ugyanezt.

A vezetőknél és a beosztottaknál közel azonos fontossága van a „szakvizsga" és „szaktanfolyam" meglétének, ezek elvárása független a hierarchikus szinttől.

A kérdőívben feltett kérdésekkel kerestük a választ arra vonatkozóan is, hogy van-e lehetőség szakmai továbbképzések részvételére. Mind a beosztottaknál (81%), mind a vezetőknél (85%) a válaszadók jelentős része az igen választ jelölte meg, azaz lehetőségük van szakmai továbbképzésekben részt venni.

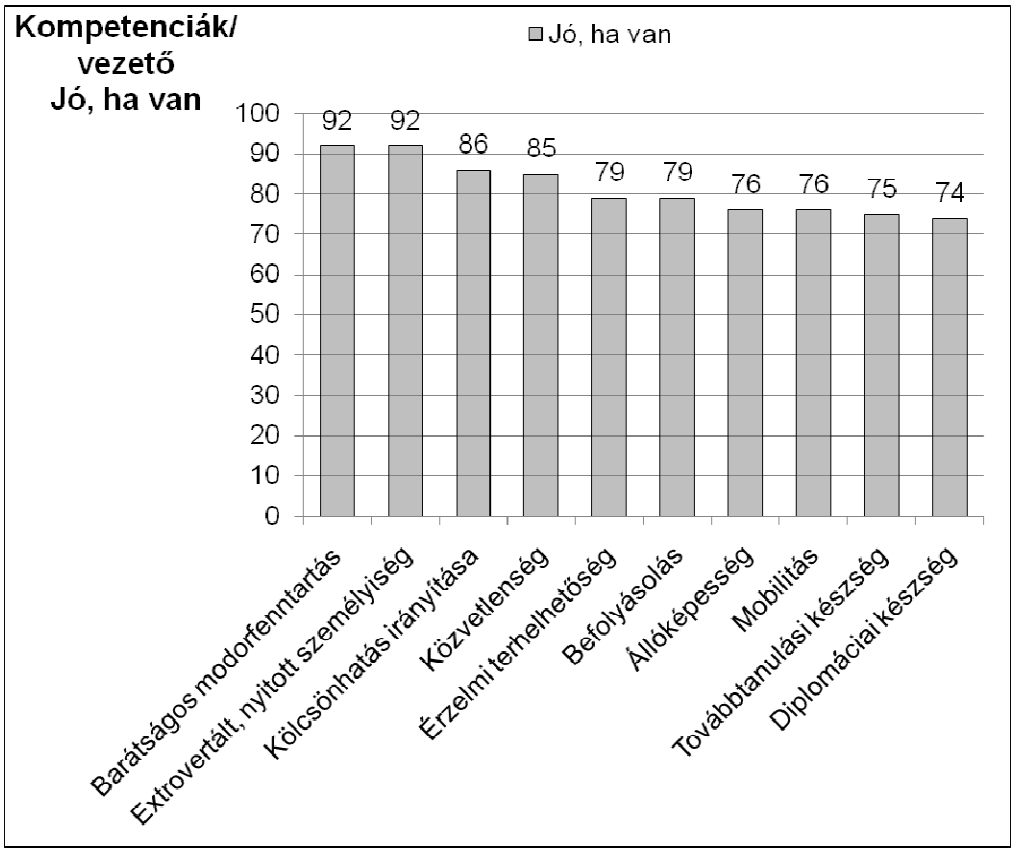
A kompetenciák vizsgálatánál is – hasonlóan a jellemzők vizsgálatához- három csoportot létrehozva vizsgálódtunk. Feltártuk, hogy melyek a „feltétlenül szükséges" vezetői kompetenciák, melyek a „jó, ha van" és melyek a „nem szükséges" vezetői kompetenciák.



11. ábra. A vezetői munkakörökben feltétlenül elvárt kompetenciák.

Az eredmények alapján a vezetői karbantartói munkakörben a „döntési képesség", a „felelősségtudat" és a „megbízhatóság" kompetenciák kerültek a megkérdezettek válaszai alapján az első három helyre. A top 10-es kompetencia listában helyet kapott a „munka szervezőképesség", az „önálló munkavégzés", az „időbeli pontosság" és a „munkavégzésbeli precizitás", valamint a „vezetői képesség", és a „probléma-, megoldó képesség". A vezetői karbantartói munkakörökben jellemzően a módszerkompetenciák kerültek a válaszadók által megjelölésre,

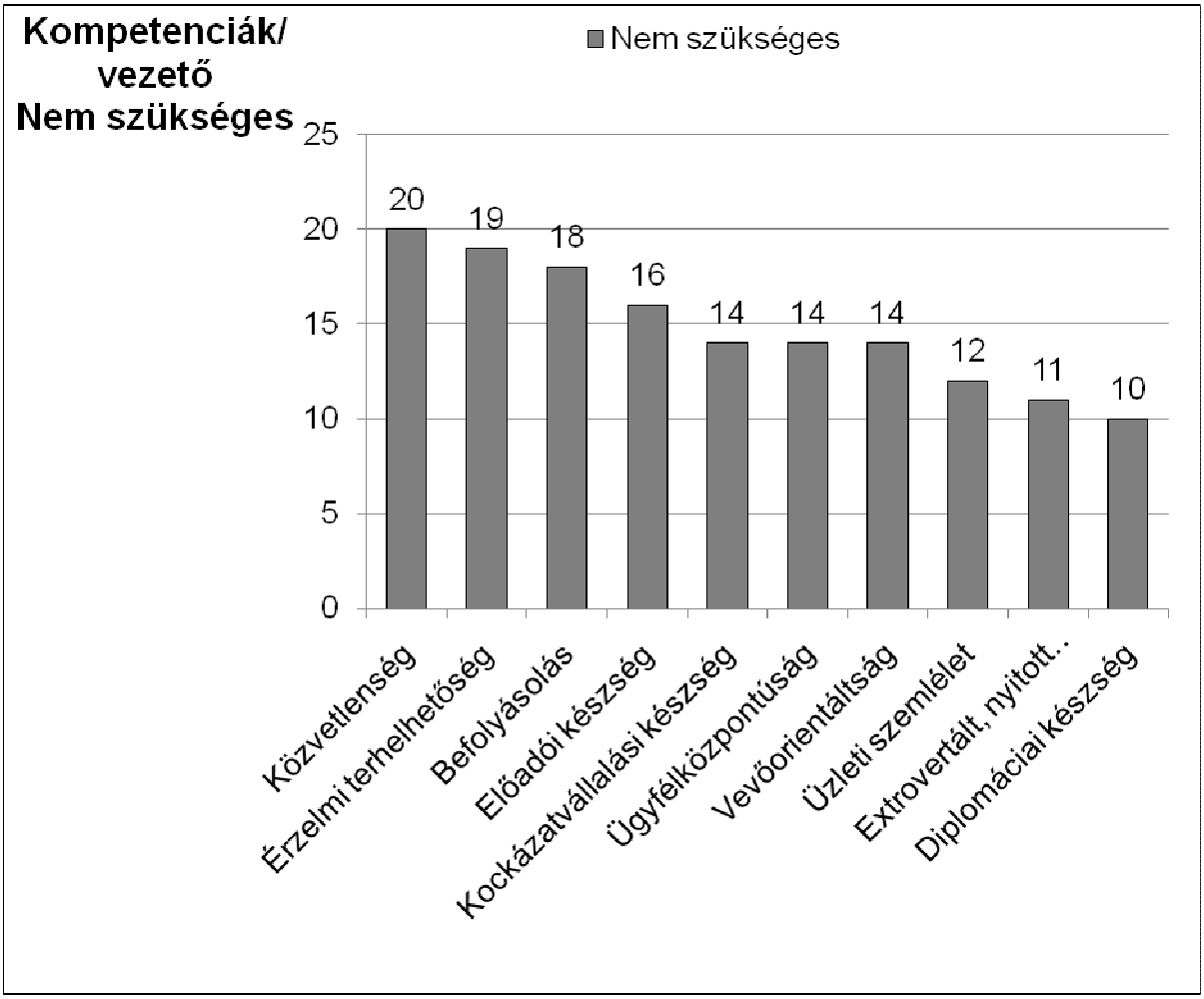
amelyek a jellemző cselekvési módok rutinját írják le. Ezek a kompetenciák a megfelelő módszerekkel a szakmai ismeretek önálló, rugalmas, hatékony és kreatív alkalmazására adnak felhatalmazást.



12. ábra. A vezetői munkakörökben 'jó, ha van' kompetenciák.

A „jó, ha van" kompetencia csoportba elsősorban a válaszadók a „barátságos modorfenntartást" az „extrovertált, nyitott személyiséget" és a „kölcsönhatás irányítása" kompetenciákat sorolták.

Az első 10 „jó, ha van" vezetői kompetencia közé tartozik a „közvetlenség", az „érzelmi terhelhetőség", „befolyásolás", az „állóképesség", a „mobilitás", a „továbbtanulási készség", és a „diplomáciai készség". Megfigyelhető, hogy a „jó, ha van" vezetői kompetencia csoportba eltekintve az „állóképesség" „mobilitás" és a „továbbtanulási készségektől" többnyire társas kompetenciák (a kapcsolatok fenntartására irányuló kompetenciák) kerültek meghatározásra. Ezek a kompetenciák szolgáltatják az alapot az emberi viszonyok, viselkedések kialakulásához.



12. ábra. A vezetői munkakörökben nem szükséges kompetenciák.

Mielőtt megvizsgálnánk részletesen a „nem szükséges” kompetenciákat fontos megjegyezni, hogy még a top 10-es listába tartozó elutasított kompetenciákat is a válaszadók kis hányada vetette el, tehát jellemzően, inkább a „jó, ha van”, mint elutasított csoportba sorolhatók. A válaszadók válaszai alapján vezetői munkakörben a legkevésbé szükséges kompetenciák a közvetlenség, az érzelmi terhelhetőség, és a befolyásolás, bár érdekes, hogy a válaszadók a „jó, ha van” kompetenciacsoportba 4.-5.-6. helyre teszik ezeket a kompetenciákat.

A „nem szükséges” top 10-es listából az „előadói készség”, a „kockázatvállalási készség”, az „ügyfélközpontúság”, és az „üzleti szemlélet” azok a kompetenciák, amelyek kizárólag a nem szükséges csoportba soroltak a válaszadók. Ezen eredmények elgondolkodtatók további vizsgálatokkal pontosíthatók.

Egyfajta ellenpróbaként összevethetők a legtöbb szavazatot kapott „feltétlenül” kell és a legkevesebb szavazatot kapott „nem szükséges” kompetenciák. Ha a válaszadók következetesek voltak, akkor nagy átfedésnek kell lenni a két halmaz között. Az 1. táblázat tartalmazza a 20 legjellemzőbb értéket. Az első oszlopban találhatók a „feltétlenül” szükséges kompetenciák a kapott szavazatok csökkenő sorrendjében. A legkevesebb szavazatott kapott „nem szükséges” kompetenciák a harmadik oszlopban találhatók. Az ő esetükben nincs sorrend, mert éppen az

utolsó 20 nem kapott egy jelölést sem. A középső első oszlopban találhatók a „jó, ha van” kompetenciák a kapott szavazatok csökkenő sorrendjében.

Feltétlenül kell, legtöbb	**Jó, ha van, legtöbb**	**Nem szükséges, legkevesebb (nincs sorrend, mind 0)**
Döntési képesség	Barátságos modorfenntartás	Döntési képesség
Felelősségtudat	Extrovertált, nyitott személyiség	Együttműködési képesség
Megbízhatóság	Kölcsönhatás irányítása	Írás és számolási készség
Munkaszervező képesség	Közvetlenség	Kapcsolattartó képesség
Önálló munkavégzés	Érzelmi terhelhetőség	Megbízhatóság
Pontosság (időben)	Befolyásolás	Önálló munkavégzés
Vezetői képesség	Állóképesség	Problémamegoldó képesség
Megoldó képesség	Mobilitás	Rugalmasság
Precizitás (munkavégzésben)	Továbbtanulási készség	Szorgalom
Problémamegoldó képesség	Diplomáciai készség	Összpontosítás
Becsületesség	Alkalmazkodó képesség	Alaposság
Határozottság	Prezentációs készség	Becsületesség
Írás és számolási készség	Rugalmasság	Kitartás
Szervező készség	Tolerancia	Lelkiismeretesség
Áttekintési képesség	Udvariasság	Lojalitás
Figyelem	Előadói készség	Önbizalom
Lelkiismeretesség	Ápolt, jó megjelenés	Rugalmas gondolkodás
Alaposság	Módszeresség	Teherbírás
Műszaki érzék	Energikusság	Tolerancia
Átfogó látásmód	Segítőkészség	egyéb és pedig

2. táblázat. Kapcsolat a kompetenciák szükségessége között.

Nagy az átfedés a két szélső oszlop között. Vannak „rokonok” pl. figyelem - összpontosítás, önbizalom – határozottság, szervezőkészség, vezetői képesség –kapcsolattartó képesség, együttműködési képesség. A középső oszlopban a munkavégzéshez valóban a közvetetten kapcsolódók vannak.

4. Következtetések

Ez a kutató munka is alátámasztotta a munkaköri leírások elemzése alapján kapott egy korábbi karbantartás konferencián már publikált eredményeinket. A kérdőíves kutatás is megerősítette a feladatok és a kompetenciák oldaláról a karbantartói szakmák és munkakörök létjogosultságát. A sok közös sajátosság üzenetet hordoz a munkáltatók, a munkavállalók és a képzők számára is.

Ez esetben is elmondható, hogy a munkáltatók – mint felhasználók – ötleteket kaphatnak a munkakörök kialakítására és az elvárások megfogalmazására. A képzők, képesítési követelményeket definiálók a képzési igények megfogalmazásához és a képzések tartalmának összeállításához kaphatnak segítséget. A munkavállalók számára pedig világos kép alakul ki az elvárásokról, a személyes fejlődés célszerű irányairól.

Megerősíthető volt a karbantartási outsourcing hatása. Fontos az általános jellegű kompetenciák megléte.

Felhasznált források

- http://www.novalog.org
- Gaál, Z. – Kovács, Z. (1994): Megbízhatóság – Karbantartás. Egyetemi Kiadó, Veszprém
- Kovács Z. – Pató G. Sz. B. – Lasserre, J-A.(2007): Harmonisation of Jobs in The European Union – a Logistics Case, 6th International Conference "Economic integrations, competition and cooperation ", Rijeka, Croatia, April 19-21. ,2007
- Boyatzis, R.E. (1982): The Competent Manager - Modell for Effective Performance, John Wiley & Sons, Canada
- Szalafainé K. A. M. - Gubán, Gy.- Simon, P. (2002): Kompetenciától a minősítésig. Humánpolitikai Szemle. Vol. 13. No. 5. pp. 3 – 17
- Forgács K. - Kaucsek Gy. - Simon P.(2002): A kompetens munkaerő értékelése pszichológiai teszttel és írásanalízissel. Munkaügyi Szemle. Vol. 16. No. 9. pp.12-18.
- Sievert, H (1998): Mit Qualität qualifiziere Qualität und Zuferlassigkeit. Vol. 43. No. 2 pp. 155-158.
- Ott, B. (1999): Gestaltungskompetenz als unternemerische Zielformel, Zeitschrift Führung und Organisation. Vol. 68. No.3. pp. 140-145.
- Szalafainé K. A. M.- Gubán Gy.- Simon P. (2001): A szakmai és szociális kompetencia fejlesztése a multimédiával támogatott vezetőképzésben. Humánpolitikai Szemle. Vol. 11. No. 2. pp. 89-97.
- Zsolnai A. (1999): Összefüggések a szociális kompetencia egyes komponensei, a tanulási motívumok és az iskolai tudás között. JATE Press. Szeged
- Buda B. (1993): Empátia… a beleélés lélektana. EGO School Bt. Budapest
- NSZI segédletek, munkaanyagok 2005
- Molnár Gy. - Csapó B. (2003): A képességek fejlődésének logisztikus modellje. Iskolakultúra. Vol. 13. No. 2. pp. 57-69.
- Dancsó T. (2005): A szociális kompetencia megjelenése a Nemzeti alaptanterv emelt fejlesztési feladataiban. Új Pedagógiai Szemle. www.epa.oszk.hu/00000/00035/00091/205-04-ta-Dancso-Szocialis.html. letöltés dátuma: 2005.10.01