

# **SZAKDOLGOZAT**

**Sinka Ágnes**

**Budapest  
2012**

**Szent István Egyetem  
Gazdaság- és Társadalomtudományi Kar  
Regionális Gazdaságtani és Vidékfejlesztési Intézet**

**Személyügyi kiválasztás egy lehetséges modellje**

**Belső konzulens:** Dr. Tóth Tamás  
tanszékvezető, egyetemi docens

**Külső konzulens:** Dr. Pitlik László  
(INNOHOW Korlátolt Felelősségű  
Társaság)

**Intézetvezető:** Dr. Káposzta József  
egyetemi docens

**Készítette:** Sinka Ágnes  
emberi erőforrás szak

**Budapest**

**2012**

## Tartalomjegyzék

1. BEVEZETÉS .....	4
1.1. A témaválasztás indoklása.....	4
1.2. A dolgozat megírásának célja .....	4
1.2.1. Célesoport.....	4
1.2.2. Hasznosság .....	5
1.3. A téma feldolgozásának menete.....	5
2. SZAKIRODALMI ÁTTEKINTÉS .....	7
2.1. Az Európai Unió szellemiségéről.....	7
2.2. A Magyarország és az Európai Unió közötti kapcsolat fontosabb eseményei.....	7
2.3. Munkavállalóként az Európai Unióban.....	8
2.3.1 Az ideális jelölthöz kapcsolódó fogalmi viszonyulások és tulajdonságok .....	11
2.4. A döntés szabadsága.....	18
2.5. A vizsgálat során alkalmazható információ-kereső és gyűjtőmódszerek.....	19
2.6. Az informatikai elemzés során alkalmazott módszerek .....	22
2.6.1. Kimutatás-varázslás .....	22
2.6.2 Meta-adatbázis kezelés.....	22
2.7. A személyügyi informatikai rendszerek használatától várható hasznosság.....	22
3. A KONKRÉT VIZSGÁLAT .....	25
3.1. A vizsgálat hipotézise.....	25
3.2. A vizsgálat helyszínének bemutatása .....	25
3.3. A vizsgálat módszerének ismertetése.....	27
3.4. A kutatás konkrét lépései .....	27
3.5. A kutatás eredményeinek bemutatása .....	29
3.5.1. Kérdőíves felmérés 1. szocio-demográfiai részének kiértékelése.....	29
3.5.2. A kérdőívek 2. részének személyügyi informatikai rendszerrel történő elemzése .....	32
4. Összefoglalás, következtetés és javaslatok .....	40
Ábrajegyzék .....	42
Táblázatjegyzék.....	43
Irodalomjegyzék.....	44
Rövidítések jegyzéke.....	46
1. sz. melléklet: 1. sz. kérdőív „az ideális jelölt” .....	47
2. sz. melléklet: 2. sz. kérdőív .....	49
3. sz. melléklet: Konzultációkon való részvétel igazolása .....	51
4. sz. melléklet: Nyilatkozat (1) .....	52
5. sz. melléklet: Nyilatkozat (2) .....	53
6. sz. melléklet: Szakdolgozat rövid bemutatása.....	54

# **1. BEVEZETÉS**

Szakedolgozatom témája egy olyan személyügyi informatikai kiválasztási folyamat bemutatása, mely más alanyokkal és személyügyi elvárásokkal a modern humánirányítási folyamatok részeként is megállja a helyét. A vázolt folyamat esetében az elvárt tulajdonságok és fogalmi viszonyulások az Európai Unió ideális munkavállalójával szemben támasztott elvárások alapján lettek összeállítva, mintegy imitálva egy konkrét kiválasztási folyamatot.

## **1.1. A témaválasztás indoklása**

Magyarország 2004. május 1-jei Európai Unióba történő csatlakozását követően saját mindennapi életünkben is megtapasztalhattuk a csatlakozás előnyeit és hátrányait. Egyetemi hallgatóként elsősorban a munkavállalói mobilitás és a személyügyi kiválasztás foglalkoztat (mely munkaterülettel az unió specializáltan is foglalkozik), illetve egyetemi tanulmányaim végén olyan hasznosítható tudást kerestem, melyet esetleg jövőbeni munkáltatóként is sikeresen alkalmazhatok. A témát igen időszerűnek tartom, naponta hallhatunk, illetve olvashatunk a témához kapcsolódó újságcikkeket-nyilatkozatokat.

## **1.2. A dolgozat megírásának célja**

Céлом az, hogy a téma átgondolásával, háttér- és segédanyagok felkutatásával magam és mások számára is konkrétan hasznosítható személyügyi informatikai módszert mutassak be az Európai Unió munkavállalói elvárásaihoz kapcsolódóan. Rávilágítani, hogy az Európai Unió jogszabályai által előírt, illetve az általunk vélt (egy 50 tesztalany által kitöltött kérdőív válaszai alapján) és valós elvárások milyen mértékben és miért térnek el egymástól.

### **1.2.1. Célcsoport**

A jelen feladat esetében minden munkaerő-kiválasztással foglalkozó cég, illetve cégek - szervezetek humánpolitikai osztályai. Azonban ha elvonatkoztatunk az adott feladattól, a célcsoport lehet minden olyan személy vagy szervezet, aki vagy ami bármilyen kiválasztással kapcsolatos döntés meghozatalára kényszerül.

A kiválasztás tárgya lehet bármi:

- egyén esetében: annak eldöntése, hogy gépjárművásárlás esetén a nagy kínálatból melyik márkát és típust is válasszuk.
- szervezet esetében: konferenciát kívánunk tartani egy magyarországi pihenőhelyen (hotel, apartman, wellness szálloda) és ebben az esetben nemcsak a kiválasztás elősegítése a cél, hanem az objektív döntés igazolása a vezetőség felé.

### **1.2.2. Hasznosság**

A személyügyi informatikai módszer alkalmazása előtt érdemes átgondolni a konkrét feladatra vonatkozó hasznosságot, költség- és munkaráfordítás tekintetében. Érdemes-e rászánni egyetlen erőforrás és munkaegységet arra, hogy az elemzés elkészüljön?

- Költségek lehetséges értékelése
  - Szakirodalmi variáns munkaidő igénye 2 óra, óradíj 2.500,- Ft./óra, tehát 5.000,- Ft. bérköltség merül fel.
  - Hasonlóságelemzés költsége: 4mp. MY-X license díj 100,- Ft./vizsgálat lekérése.
- Kockázatok értékelése
  - Szakirodalmi rétegben: ellenőrző szakértő munkaideje 30 perc, 1.000,- Ft./óra.
  - Hasonlóságelemzés: az önellenőrző számítás díja 100,- Ft.
- Összegzés
  - Szakirodalmi réteg 5.500,- Ft.
  - Hasonlóságelemzés 200,- Ft.
  - Tehát 5.300,- Forint reményében kezdem a vizsgálatot (évente min. 2 kiválasztási folyamat/hó  $\diamond$ 127.200,- Forint)

### **1.3. A téma feldolgozásának menete**

Dolgozatom szakirodalmi áttekintése az Európai Unió szellemiségéről szóló gondolatokkal kezdődik, majd Magyarország és az Európai Unió közötti kapcsolat fontosabb eseményei kerülnek részletezésre az 1988-as évektől, egészen a 2004-es csatlakozásig.

Az Európai Unióban munkavállalóként dolgozni és letelepedni sokak számára reális életcél jelent. Az Európai Unió jogszabályok és rendeletek által pontosan szabályozza, hogy kit és

milyen jogokkal és kötelezettségekkel tekint munkavállalónak. Azonban érdekes látni, hogy a mindennapi ember önmagának és vágyainak is gátat szabva egészen más (az Európai Unió elvárásokkal ellentétes) szocio-demográfiai jellemzőkkel ruházza fel a szerinte gondolt ideális munkavállalót. Ezeket a jellemzőket a szakirodalmi feldolgozást megelőzően egy 50 tesztalannyal kitöltött kérdőív alapján fogalmaztam meg.

A célom az volt, hogy egy személyügyi kiválasztási folyamatot bemutatva (imitálva) bebizonyítsam, hogy a mindennapi ember elképzelései tévesek. A vizsgálat során kritériumrendszerként alkalmazott fogalmi viszonyulások és tulajdonságok megfogalmazása személyes megközelítés alapján történt. Az alkalmazható információ-kereső és gyűjtőmódszerek ismertető jellegű leírását követően, a későbbi informatikai elemzés során alkalmazott módszerek és használatuktól várható hasznosság került részletezésre.

A konkrét vizsgálat a hipotézis felállításával, a vizsgálat helyszínének bemutatásával kezdődött.

A vizsgálat módszerül kvantitatív, nem reprezentatív, véletlenszerű mintavételen alapuló kérdőíves felmérést alkalmaztam.

A kutatás lépései:

- kérdőív összeállítása,
- kérdőív kitöltetése 50 tesztalannyal,
- a kérdőíves felmérés eredményeinek ábrázolása,
- a kérdőívek személyügyi informatikai rendszerrel történő elemzése,
- a kiválasztási folyamat nyertesének meghirdetése,
- következtetések, javaslatok,
- dolgozatom a kutatás lépéseinek és eredményeinek összefoglalásával zárul.

## **2. SZAKIRODALMI ÁTTEKINTÉS**

### **2.1. Az Európai Unió szellemiségéről**

Egy közös európai térség kialakításának gondolata már 2001-ben felvetődött számos országban. Az európai értékek megőrzése egyéb térségekkel szemben (Amerika, Ázsia, Ausztrália) oly módon, hogy az egyes európai országok nemzeti jellege megmaradjon. Ez a folyamat Magyarország számára különös kihívást jelentett, hiszen nemcsak részproblémák megoldását jelentette, hanem a teljes rendszer átalakítását. Az Európai Unió a világpolitika és a világgazdaság meghatározó szereplője, olyan nemzetközi súllyal, befolyással és hatalommal, amilyennel a korábbi nagy történelmi birodalmak is rendelkeztek. Azonban a kialakulását nem kísérték véres háborúk, mindent elsőprő hódítások és kegyetlen gyarmatosítások. Létrejötté során egyetlen állam sem igazott le más államokat, népek nem olvadtak egybe, nem tűntek el országok a térképről. Az Unió olyan szövetség, amelyhez a tagok önszántukból, saját érdekeiket szem előtt tartva csatlakoznak.(Csiffáry, 2004)

### **2.2. A Magyarország és az Európai Unió közötti kapcsolat fontosabb eseményei**

- 1988. kereskedelmi és együttműködési megállapodás az Európai Közösséggel, hétéves program a magyar kivitelű sújtó, diszkriminatív korlátozások fokozatos lebontására,
- 1989. Alois Mock osztrák és Horn Gyula magyar külügyminiszter átvágja a „vasfüggönyt”, megkezdődik az 1949-től telepített műszaki határzár felszámolása,
- 1989. diplomáciai kapcsolat létrejötté Magyarország és az Európai Gazdasági Közösség (lentebb EGK) között: a G7 (a 7 legfejlettebb ország) dönt a Lengyelország és Magyarország piacgazdasági átalakítását segítő PHARE- program megindításáról,
- 1991. az EGK Társulási Megállapodást ír alá Magyarországgal, melynek értelmében 2001-ig megszűnik minden vám és kvóta az ipari áruk kereskedelmében,
- 1993. június, az EGK koppenhágai csúcserkezte meghatározza azokat az alapvető feltételeket, amelyeket a közösségbe újonnan jelentkezőknek teljesíteniük kell,
- 1994. április, Magyarország benyújtja tagsági kérelmét az immár Európai Uniónak nevezett közösségbe,

- 1995. a decemberi madridi csúcs elfogadja a tíz közép-európai társult ország csatlakozási kérelmét és megbízza az Európai Bizottságot, hogy készítsen jelentést a tagjelöltekről,
- 1998. március, megkezdődnek a hivatalos tárgyalások a csatlakozásról,
- 2002. december, a koppenhágai csúcs jóváhagyja Magyarország és kilenc más állam felvételét,
- 2003. április 12. népszavazás az európai uniós csatlakozásról,
- 2003. április 16. a csatlakozási szerződés aláírása Athénban,
- 2004. május 1. a csatlakozás hivatalos dátuma.(Maruzsa, 2007)

### **2.3. Munkavállalóként az Európai Unióban**

Sok tényező motiválhat egy uniós állampolgárt, hogy saját szülőhazáján kívül próbáljon szerencsét. Munkát vállaljon állandó vagy ideiglenes jelleggel, egyedül, esetleg családdal útnak indulva. Ez a jelenség ma már mindennaposnak nevezhető, mégis sok téves elképzelés kapcsolódik a folyamathoz, melyek jórészt informátlanságból, tájékozatlanságból erednek. Az elképzelések (melyek a későbbiekben részben valóban tévesnek bizonyultak) feltárása egy kérdőív segítségével történtek.

Felvetődő kérdések:

- Vajon én megfelelő lennék-e?
- Mik az elvárások, milyen is egy ideális jelölt?
- Mit sugall a mindennapi élet?
- Mik azok a szocio-demográfiai jellemzők, melyek az ideális jelöltet jellemzik?

A konkrét vizsgálathoz kapcsolódóan egy rövid kérdőív került kitöltetésre 50 válaszadó segítségével (lásd melléklet 1. kérdőív).

Az ideális jelölt szocio-demográfiai jellemzői a kérdőív alapján:

- neme: férfi,
- életkora: 31-40 év közötti,
- családi állapota: egyedülálló gyermek nélkül,
- foglalkozása: alkalmazott vagy munkanélküli,



- iskolai végzettsége: felsőfokú végzettség,
- lakóhelye: fővárosban vagy egyéb nagyvárosban lakik,
- nyelvtudása: legalább 2 idegen nyelven beszél társalgási szinten.

,mely jellemzők vita alapját fogják képezni a szakdolgozat további részében.

A konkrét vizsgálat előtt érdemes tisztázni, hogy mit ért az Európai Bíróság a munkavégzés fogalma alatt: *„olyan tevékenység, amely*

- *tényleges és valóságos;*
- *gazdasági célja van;*
- *meghatározott ideig végzik (akár rövid ideig is, de nem feltétlenül alkalomszerűen);*
- *a munkáltató utasításai szerint;*
- *ellenszolgáltatás fejében (amely nem kell, hogy elérje a létminimumot).”*

(Gellérné, 2004, 113. p.)

A szakirodalomban kutatva olyan leírást vagy előírást kerestem, az ideális munkavállalóra vonatkozóan, amely iránymutatás lehet az idegen honban munkát vállalni szándékozók számára.

### → az ideális munkavállaló neme férfi

Az Unió elvárásai alapján a nők és a férfiak egyenlő esélyeinek biztosítása az európai integráció kezdete óta kiemelt fontosságú téma. A kötelező jogszabályok fő szabályozási területei: az egyenlő bérezés, az egyenlő bánásmód, a foglalkoztatásban és a szakképzésben követendő egyenlő elbánás. Azonban találni olyan szakirodalmi utalást, mely szerint *„az Európai Unióban még mindig komoly különbség van az egyenlő értékű munkát végző nők és férfiak között... a bérkülönbség az EU tagállamaiban országonként és ágazatonként erősen változó. Ez a bérkülönbség a tagállamokban 20% körül mozog, de egyes tagállamokban eléri a 30%-ot is.”* (Kiss, 2001, 82.p.) A szakirodalom csak Belgiumot és Luxemburgot jelöli meg, mint olyan tagállamokat, ahol nagy hagyománya és társadalmi támogatottsága van az esélyegyenlőség biztosításának. A szakirodalom a különbségtétel mellett felhozható érveket is felsorol:

- a munkavállalói tulajdonságok szerepe (fizikai erő, rugalmasság, mobilitás, hosszabb munkahelyi tapasztalat, termelékenység),
- a cég üzleti érdekei a fiatal nők alkalmazását kívánják meg,

- a munkáltató különbséget tesz a teljes- és részmunkaidős alkalmazottai között, a részmunkaidős foglalkoztatottak hátrányára.(Kiss, 2001)

Tehát megállapítható, hogy törekvések vannak az esélyegyenlőség biztosítására, de a valódi megvalósítás még várat magára, így ez az elképzelés sajnos helyesnek bizonyult.

#### →az ideális munkavállaló 31 és 40 év közötti

Semmilyen korra vonatkozó korlátozást nem találni az uniós jogrendben, ellenben *„minden uniós polgárnak és családtagjának biztosítja a szabad mozgás, letelepedés és munkavégzés jogát, akinek megfelelő anyagi fedezete és minden kockázatra kiterjedő ún. teljes körű egészségbiztosítása van, tehát kizárólag a fogadó állam szociális rendszerétől való távolmaradás fenntartását biztosító feltételeknek kell eleget tenni, aki tehát önmaga ellátására képes, bármely uniós tagállamban letelepedhet.”*(Gellérné, 2004,22.p.)

#### →egyedül álló gyermek nélkül

Ez a feltételezés sem állja meg a helyét, ugyanis az Európai Unió szem előtt tartja a család egységének megőrzését, sok esetben egy potenciális munkavállaló számára ez fontosabb szempont, mint egy más tagállamban történő munkavállalás, így hajlandóak jogosultságokat biztosítani a munkavállaló családtagjainak is.

Az 1612 /68/EGK rendelet 10 cikke alapján:

1. *„Állampolgárságtól függetlenül a következők jogosultak azzal a munkavállalóval letelepedni, aki az egyik tagállam állampolgára és aki egy másik tagállam területén áll alkalmazásban*
    - a) *a munkavállaló házastársa és azok a lemenő egyenesági rokonaik, akik 21 évnél fiatalabbak vagy a munkavállaló eltartott rokonai*
    - b) *a munkavállaló és a házastárs felmenő egyenesági eltartott rokonai*
- a gyermekek az egyenlő bánásmód elve alapján jogosultak oktatásra a fogadó államban.”*(Gellérné, 2004.,153.p.)

#### →felsőfokú végzettséggel rendelkezik és min. 2 idegen nyelven beszél társalgási szinten

Mind a végzettség, mind a nyelvtudás megkövetelhetősége tekintetében a legfontosabb kérdés, hogy mi a betöltendő álláshoz képest a nyelvtudás szükséges mértéke és a megkövetelt végzettség. A szükséges nyelvismeret fokát és a végzettséget a munkáltatónak kell megjelölnie a pályázati kiírásban, tehát mindkét szempont tekintetében konkrét elvárás nincs. *„A Szerződés nem tiltja, hogy a tagállamok a hivatalos nyelvük védelmében és*

*használatuk elősegítése érdekében rendelkezéseket fogadjanak el. Ezek a rendelkezések azonban nem sérthetik az alapelveket, különösen a munkavállalók szabad mozgásának az elvét...a kivitelezés módja nem valósíthat meg diszkriminációt a más tagállami állampolgárokkal szemben.”(Gellérné, 2004, 119.p.)*

### **2.3.1 Az ideális jelölthöz kapcsolódó fogalmi viszonyulások és tulajdonságok**

A szocio-demográfiai megközelítést követően az ideális jelölt belső jellemzőinek vizsgálatakor az alábbi tulajdonságok és fogalmi viszonyulások merültek fel. Első lépésként ezek szakirodalmi vizsgálatára, illetve a személyes megközelítésre kerül sor az ideál szempontjából. Az általam ideális jelöltnek vélt munkavállalókat a fent említett fogalmi viszonyulások és tulajdonságok jellemzik, így ezek mentén kívánom vizsgálatomat folytatni.

#### **→Konfliktuskezelő**

##### Szakirodalmi megközelítésben:

„**konfliktus** <lat>

1. összeütközés, nézeteltérés; belső meghasonlás

2. az irodalmi mű, elsősorban a → dráma alapjául szolgáló összeütközés, amelyben közvetlenül vagy bonyolult módon a szemben álló társadalmi erők, világnézetek harca, a régi és az új küzdelme tükröződik.”(Új Magyar Lexikon, 1962, 188-189.p.)

„**conflictus** <lat>

1. ált. nézetkülönbség, összeütközés, összecsapás

2. (pszicho., szoc) egy személy különféle törekvései ill. különböző személyek törekvései közötti feszültség, amelynek forrása az, hogy egyszerre nem érhető el mindegyik cél illetve nem valósítható meg minden törekvés.”(Magyar Nagylexikon, 1994, 256.p.)

##### Az ideál szempontjából személyes megközelítés alapján:

- A jó konfliktuskezelő munkavállaló:

- meg kívánja érteni mások helyzetét,
- tisztában van saját céljaival és igényeivel és érvényesíteni is tudja azokat,
- konfliktushelyzetben nem szorong, illetve nem mutat agresszív – erőszakos jegyeket,

- kompromisszum-kész, elkötelezettséget mutat a legjobb megoldás keresésére.

### →Alkalmazkodó

#### Szakirodalmi megközelítésben:

„ → alkalmazkodás, akkomodáció <lat>

*(genetika) a szervezet örökletes sajátosságainak a változó környezeti körülmények által kiváltott (másodlagos) módosulása, amely az új viszonyok között jobban biztosítja a szervezet fennmaradását” (Új Magyar Lexikon, 1960, 69.p.)*

#### Az ideál szempontjából személyes megközelítés alapján:

- a kiosztott feladatokat minden ellenvetés nélkül végrehajtja,
- a változásokhoz könnyen igazodik,
- konfliktuskerülő.

### →Nyitott

#### Szakirodalmi megközelítésben:

„Hans Eysenck a személyiség alapidimenzióinak kutatásakor fogalmazta meg a nyitott → extrovertált személyiségtípus jellemzőit: barátságos, beszédes, fogékony, élénk, gondtalan, hangadó, impulzív.

*Carl Jung megfogalmazása alapján: egész személyiség dinamikájuk a külvilág felé irányul, igénylik a társaságot és hatékonyan alakítják személyes kapcsolataikat, de nem elég állhatatosak ezek fenntartásában.” (Kis, 2007, 42.p.)*

#### Az ideál szempontjából személyes megközelítés alapján:

A nyitottság alapja az alkotó munkának. Nyitottnak kell lenni a tanulásra, az új dolgokra, az új ötletekre és a változásokra. Nyitottság révén tudunk alkalmazkodni a változó helyzetekhez, az információkhoz és az új trendekhez. A nyitott személy rugalmas, alkalmazkodó-kész, preaktív hozzáállás jellemzi.

### →Döntésképes

#### Szakirodalmi megközelítésben:

#### **döntés:**

„1. általános értelemben ítélet, határozat valamilyen ügyben

2. jogi értelemben – elvi döntés” (Új Magyar Lexikon, 1960, 93-94.p.)

Vezetői döntésképeség: a valódi döntések a vezetők által irányított szervezetben és annak környezetében meghatározó erejű változásokat indítanak el, amelyek megújulást, lényegi javulást, minőségi ugrást hozhatnak.

Az ideál szempontjából személyes megközelítés alapján:

A döntésképeség a „valódi döntések” meghozatalára való képességet jelenti.

A külföldön munkát vállalni szándékozó a nehézségek láttán nem retten meg, hideg fejjel döntéshozatalra képes. Világosan látja céljait, ezáltal döntéseiben is egyértelmű.

### →Rátermett

Szakirodalmi megközelítésben:

„'vele született készsége, tehetsége van valamihez' – „vétek...a közügyi terhet El nem fogadni, ha az ember rátermett....kettős vétek elvállalni, Ha viselésére gyöngék a vállai””(Petőfi Szótár, 1973, 27.p.)

Darwin szerint: „a természetes szelekció a kevésbé rátermett egyedek pusztulásán ill. csökkent utód-létszámában valósul meg.”

Az ideál szempontjából személyes megközelítés alapján:

- gyorsan dolgozik, magas teljesítményt nyújt,
- kedveli a kihívást jelentő, tartalmas munkafeladatokat.

### →Kezdeményező-kész

Szakirodalmi megközelítésben:

A lehetőségek bővítése, a tágabb környezethez való jobb igazodás, alkalmazkodás.

- Elsőként lép, nem a körülmények készítenek cselekvésre
- kérdez, kutat, információkat szerez
- az általánosan elfogadott cselekedetektől eltérő lépéseket tesz.(Fehér, 2008)

Az ideál szempontjából személyes megközelítés alapján:

- sok új javaslata van, a felmerülő problémákat könnyen megoldja
- preaktivitás jellemzi (a várható környezeti változásoknak elébe menő gondolkodásmód).

### →Becsület

Szakirodalmi megközelítésben:

A becsület kifejezést sem az 1960-ban megjelent Új Magyar Lexikon, sem az 1994-ben megjelent Magyar Nagylexikon nem tünteti fel önálló fogalomként, az 1897-es megjelenésű A Pallas Nagy Lexikonja 806. oldalán annál bővebb megfogalmazást ad:

*„becsület: honor, existimatio*

*jelenti elismerését az ember erkölcsi értékének, szellemi tulajdonságainak, társadalmi állásának és mindama sajátosságainak, melyek benne becsülésre méltók. Különböző egyéneknél az említett tulajdonok különböző mértékben lévén meg, különböző lesz az az elismerés, melylyel irántuk embertársaik viseltetnek, egy szóval különböző lesz a becsületük”*

A Petőfi Szótár alapján:

*„1. 'az ember magatartását megszabó erkölcsi eszmény*

*2. 'erkölcsi eszményhez alkalmazkodó magatartás; becsületesség’*

*„Mi állhatna utamba, ha Edvárdomat kellene megmentenem? Semmi a becsületen kívül, mellyet ő ... magánál az életnél is többre becsül.”” (Petőfi Szótár, 1973, 295.p.)*

Az ideál szempontjából személyes megközelítés alapján:

Ha ígéreteket teszünk, akkor megtartjuk azokat, ha adósságunk van, akkor kifizetjük. A becsületesség az igazmondás és a helyes cselekvés. Ahhoz, hogy valaki becsületes lehessen magával, az erényes érzéseit kell követnie.

Munkavállalói oldalról nézve a becsület inkább, mint tisztesség, tisztességes hozzáállás, megbízhatóság jelenik meg.

**→Hűség→hűség**

Szakirodalmi megközelítésben:

*„Állandó, tudatos, szeretettel való ragaszkodás ahhoz, kikhez kötelezettségeink csatolnak bennünket, míg a pusztá ragaszkodás inkább ösztönszerű-tudattalan. Egyike a romantikus vezéreszméknek, melyek erős ellentétben állanak a „fin de siècle” porladozó erkölcsseihez.” (A Pallas Nagy Lexikona, 1897, 517.p.)*

Az ideál szempontjából személyes megközelítés alapján:

Állandó, tudatos szeretettel való ragaszkodás azokhoz, kikhez kötelezettségeink csatolnak bennünket, ragaszkodás elveinkhez, céljainkhoz, esetlegesen munkáltatóinkhoz. Adott szervezet esetében a jövőkép elfogadása és a szervezet küldetésével való azonosulás, annak érdekében történő cselekvés.

## →Önálló

Szakirodalmi megközelítésben:

„mn 1. Mások befolyásától független. ~ vélemény. |Függő viszonyban nem levő.~állam 2. Munkájában mások irányítására nem szoruló. ~kutató. |Akinak saját műhelye, irodája, üzlete v. gazdasága van. 3. Mással nem közös, saját.”(Magyar Értelmező Kéziszótár, 1972, 1052. p.)

Az ideál szempontjából személyes megközelítés alapján:

Információhiányos környezetben is pozitívan kommunikál, megoldási kiindulópontokat, lépéseket, változatokat dolgoz ki, javasol.

## →Segítőképz→segít

Szakirodalmi megközelítésben:

„1. tn. 'cselekvésével, közreműködésével hozzájárul, hogy valaki (könnyebben) megtehessen, elvégezzen valamit.

„Lehetetlen annyi ellen harcolni!.....Segíteni foglak, uram!”(Petőfi Szótár, 1973, 525-526. p.)

Az ideál szempontjából személyes megközelítés alapján:

Segítésre való készség, illetve a váratlan feladatok megoldására készséggel vállalkozó, szolgálatkész személy. Növeli az adott intézmény elfogadottságát, jó hírnevét. Törekszik kiküszöbölni a negatív hatásokat.

## →Pontos

Szakirodalmi megközelítésben:

„1. ' a valóságnak részleteiben is megfelelő, apró részletekre is kiterjedő; részletes, alapos ' 2. 'dolgát, feladatát lelkiismeretesen, megbízhatóan, idejében végző (személy)'(Petőfi Szótár, 1973, 370.p.)

Az ideál szempontjából személyes megközelítés alapján:

Tudományos és hétköznapi életben a pontosság az, mennyire közelíti meg valamely észlelés (mérés) eredménye a megfigyelt jelenség valódi értékét.

A tökéletesedés a pontos tettek hosszú láncolatából fakad. A pontosság azt jelenti, hogy kifinomultak vagyunk, élvezzük a jól végzett tetteket, szeretjük minden cselekedetünket.

A pontos ember precíz, megbízható, de ezáltal lassú és nehézkes is.

## →Csapatjátékos→csapat

Szakirodalmi megközelítésben:

„1. a hadsereg, ill. fegyveres vagy más alakulat egy része, néha alkalmi egysége

2. a sportban a közösen küzdősportolók szervezett együttese

3. a termelés különféle ágaiban, főleg a bányászatban közös munkahelyen, közös munkán, általában közös keresetre dolgozó fizikai munkások együttese.”(Új Magyar Lexikon, 1960, 482.p.)

Az ideál szempontjából személyes megközelítés alapján:

A csapatjáték legfőbb előnye, hogy megsokszorozza az „alaptőke” erejét.

- Együtt dolgozik másokkal közös célokért,
- arányosan figyel a feladatra és az emberekre,
- megosztja a terveket, információt, erőforrást,
- előmozdítja a barátságos, kooperatív légkört,
- meglátja, kihasználja az együttműködés lehetőségeit,
- a csoport érdekeit a sajátja fölé helyezi, csoportépítő.(Fehér, 2008)

### →Karrierfejlesztés→karrier

Szakirodalmi megközelítésben:

„<fr. 'életpálya>: pályafutás, előrehaladás főleg közéleti, tudományos és művészeti pályákon”(Az Új Magyar Lexikon, 1960, 173.p.)

„annyi mint pálya, pályafutás; a lovagló iskolában a lovaglásra való pálya; száguldás, a ló sebesebb vágatása, mialatt majd egész hosszába kinyúlják lábaival, majd mélyen maga alá rántva azokat előre lódítja testét.”(A Pallas Nagy Lexikona, 1897)

Az ideál szempontjából személyes megközelítés alapján:

- munka szempontjából terhelhető, mozgósítható,
- karrierjét minden más elé helyezi fontosság szempontjából, munkavállalási szempontból, távlati tervekben számításba vehető.

### →Képzés – továbbképzés

Szakirodalmi megközelítésben:

„I. (nev) előkészítés meghatározott feladatokra, kiválasztott pályákra. A képzés nem külön folyamat, hanem az oktatásban, azzal szerves egységben valósul meg”.(Új Magyar Lexikon, 1960, 95.p.)

Az ideál szempontjából személyes megközelítés alapján:

- nem csupán a követelmények ösztönzik továbbképzésre, folyamatosan képezi magát,
- rugalmas, nyitott az újdonságokra,
- megfelelő szakmai továbbképzésekkel folyamatosan fejleszti tudását,



- képzéseken és konferenciákon vesz részt, majd a megszerzett ismereteket mindennapi munkája során alkalmazza.

### →Családi élet→család

#### Szakirodalmi megközelítésben:

„1. a társadalom életének egyik alapegysége, a legközelebbi rokonok kapcsolatainak történelmileg változó formája. Legfontosabb hivatása: a gyermekek felnevelésének biztosítása. Változásaiban követi a társadalmi viszonyok, mindenekelőtt a termelési mód alakulását.

2. familia <lat> állat vagy növény rendszertani kategória. A testük felépítése, bonctani viszonyaik hasonlósága és egyedfejlődésük tekintetében megegyező ~ nemek, nemzetségek egy ~ba tartoznak.(Új Magyar Lexikon,1960, 478.p.)

„A római jogban familia (család) néven mindazt egybefoglalták, ami egy személyhez tartozott, nevezetesen a feleségét, a gyermekeket s a rabszolgákat. Később a rokonság kötelékébe tartozó személyeket foglaltá a familia fogalma alá, vagyis azokat, kik ugyanazt a nevet (cog nomen) viselték.”(A Pallas Nagy Lexikona, 1897, 597.p.)

„1. ’szülők és gyermekeik együtt élő közössége

2. ’rokonok összessége

3. ’egymást váltó nemzedékek sora; (nemesi) nemzetség

„Egyenként ébredt a család, először A férj.....Aztán az anya, azután A kisfiú.....”(Petőfi Szótár, 1973, 453.p.)

#### Az ideál szempontjából személyes megközelítés alapján:

- gyermektelen kollégáinál kevésbé mobilabb,
- fontos számára a stabil munkahely, rendszeres jövedelem.

### →Párkapcsolat→pár

#### Szakirodalmi megközelítésben:

„1. ’két összetartozó személy vagy dolog

2. ’két összetartozó különemű ember közül a másik; élettárs’

3. ’valakihez vagy valamihez nagyon hasonló, vele egyenlő értékű vagy rangú személy illetve dolog.”(Petőfi Szótár, 1973, 304-305.p.)

#### Az ideál szempontjából személyes megközelítés alapján:

- a kötődés párhoz, társhoz az ember általános szociális igénye, azonban egy tartósabb párkapcsolat többoldalú előrejelző lehet munkavállalás szempontjából:

- megbízható munkaerő, fontos számára a kötődés és a hűség
- túlságosan kötődik, nem eléggé rugalmas és mobil.

## →Vallás

### Szakirodalmi megközelítésben:

„' a társadalmi tudatnak istenhíten alapuló formája, ill. az ilyen hittel kapcsolatos tanítások, szertartások, előírások rendszere'(a kereszténységről:) e föld nem siralom völgye, mint a vallás tartja.”(Petőfi Szótár, 1973, 549.p.)

„a társadalmi tudat egyik sajátos formája, a valóság olyan torz, hamis, fantasztikus formában való visszatükrözése, amely a társadalmi fejlődés meghatározott fokán úgy jelenik meg, hogy az emberek léte felett uralkodó ismeretlen, kiszámíthatatlannak tűnő természeti és társadalmi erők tudatukban természetfeletti erők, földöntúli hatalmak alakját öltik. Mint a valóság torz, hamis visszatükrözése alapjaiban ellentétes a tudománnyal és minden idealista filozófiával; az objektív idealista világnézet legszélsőségesebb formája”(Új Magyar Lexikon, 1960, 594.p.)

„(lat. religio) az embernek viszonya Istenhez, amely az ember életét értelme, akarata és érzelmei szerint meghatározza; másképp az embert Istennel összekötő kapocs, amelylyel Istent megismeri, szereti és akaratait teljesíti. A vallás az erkölcsi érzet mellett a leglényegesebb jel, mely az értelmes embert az oktalan állattól megkülönbözteti. A vallás történelme, az emberiség történelme.”(A Pallas Nagy Lexikona, 1897, 606.p.)

### Az ideál szempontjából személyes megközelítés alapján:

A vallásos ember lehet erkölcsös, megbízható, józan életű, családszerető, de lehet túlzottan háritó, a saját hibáiért felelősséget nem vállaló, illetve akár a személyes sikert is más égi „tüneménynek” elkönyvelő, befolyásolható személy.

## **2.4. A döntés szabadsága**

Számtalan személyügyi kiválasztási módszer létezik. Azonban érdemes átgondolni, hogy a kiválasztást segítő kérdőívek, tesztek és személyiségelemzések kérdezési tematikája mindig nagy szakmai felkészültséget feltételez és nem biztos, hogy egy hangzatos módszer, amely egy másik szervezetnél már bevált és hasznosnak bizonyult, hasznos lesz a mi szervezetünkre nézve. Szükség van egy olyan módszerre, ahol minden szervezet önmaga döntheti el, hogy számára, a cége sikeres működéséhez mik a legfontosabb szempontok, meg kell adni számukra a döntés szabadságát.

A szervezetnek nincs más feladata, mint a saját arculatához kapcsolódó kritériumrendszert kialakítani. Meghatározni, hogy a számára szükséges munkavállaló milyen tulajdonságokkal és fogalmi viszonyulásokkal rendelkezik illetve, hogy ezeknek a tulajdonságoknak és fogalmi viszonyulásoknak mekkora legyen a súlya és milyen legyen az iránya. (A jelentkező legyen minél okosabb, annál jobb? Esetleg minél kevésbé okos, annál jobb! De milyen mértékben is?)

Ezt követően a jelentkező feladata kiértékelni önmagát a kritériumrendszer alapján egy kérdőív segítségével.

A személyügyi informatikai rendszer lehetőséget teremt a hazugok kiszűrése, ami ebben az esetben azokat a személyeket jelenti, akik nem a valóságnak megfelelően töltik ki a kérdőívet, mintegy meg kívánják „vezetni” a kérdőív kiértékelőket. Szinte teljesen mindegy, hogy a jelentkezők szubjektíven hazudnak-e önmagukról vagy sem, ami persze lehet akár akarattalan is (akár énkép zavarból eredő), a rendszer képes kiszűrni azokat az egyéneket, akik túl tökéletesnek kívánják feltüntetni magukat, kvázi a céljuk csak az állás megszerzése bármi áron, nem törődve azzal, hogy hozzá nem értésükkel milyen kárt okozhatnak a jövőben a szervezetnek.

A rendszer a kettős tagadás módszerét alkalmazza, „*nem lehet csúnyasági és szépség versenyt is megnyerni egyszerre*”.(Pitlik, 2011.)

A hazugok kiszűrése után nem lesz más feladatunk, mint a nyertes kiválasztása.

Nem cél az adott informatikai rendszer alaposabb megismerése, csak használni és alkalmazni tudása. A WORD és EXCEL programok használatakor sem ismerjük a háttérben meghúzódó algoritmust, mégis alkalmazásuk az egész világon elterjedt. „*Napjainkban kevésbé szükséges a tudás, inkább a manualitás, a hozzáértés, az alkalmazás képessége, mely felfogás folyamatosan kulminálódik.*”(Salgó, 2012)

## **2.5. A vizsgálat során alkalmazható információ-kereső és gyűjtőmódszerek**

A társadalomkutatásban alkalmazott módszerek igen sokrétűek lehetnek. Léteznek ún. „puha” kvalitatív és „kemény” kvantitatív módszerek.

A kvalitatív módszerek fő sajátosságai, hogy elsősorban a hogyan és miért kérdésekre kaphatunk választ segítségükkel, eredményei ritkán jelennek meg számokban és mértékegységekben. A kvantitatív módszereknél az eredmények könnyen

számszerűsíthetőek, szabványosíthatóak, összehasonlíthatóak és ez által statisztikai kimutatások alapjai lehetnek.

Kvalitatív „puha” módszerek:

- megfigyelés

A megfigyelés látszólag kellemes és kényelmes információgyűjtő módszer.

A kutatónak rendszerint huzamos időt kell eltöltenie a „terepen”, másrészt valamiképpen rögzítenie kell a megfigyeléseit, harmadrészt pedig értelmeznie kell a megfigyelt jelenségeket. Lehetséges kívülálló és résztvevő megfigyelés. A kívülálló megfigyelés klasszikus formája, amikor a megfigyelő igyekszik elkerülni, hogy a megfigyelttek észrevegyék, érzékeljék, mint megfigyelőt. A módszer előnye, hogy a lehető legkevésbé befolyásolja a megfigyelttek megszokott viselkedési formáit. Nagy hátrány viszont, hogy a megfigyelő nem rögzítheti a tapasztalatait megfigyelés közben. A résztvevő megfigyelés során a megfigyelő részt vesz a megfigyelttek tevékenységében. A módszer jelentős hátránya az időigényessége. A kutatónak hosszú időt kell eltöltenie terepen, mire a megfigyelttek befogadják maguk közé és megbíznak benne. A résztvevő megfigyelés fontos problémája a kutató elkötelezettsége.(Deáky-Madarász, 2006)

- interjú

Az interjúban a megkérdezettek szubjektív véleménye és saját értelmezése jelenik meg. E módszer kötetlenebb és közvetlenebb személyközi kapcsolatokat igényel. Ez a módszer rugalmas és lehetővé teszi a részletkérdések feltárását, azonban rendkívül munkaigényes.

Az interjú lehet strukturálatlan és strukturált. A strukturálatlan interjúnál a kérdező felvezeti a válaszadónak, hogy mire kíváncsi, majd hagyja, hogy a válaszadó úgy mesélje el a maga történetét, ahogyan akarja. A kérdező különböző rávezető kérdésekkel irányíthatja a beszélgetést. Strukturált interjúknál a kutatást vezető gondosan kiválasztja az interjúkérdéseket, azok sorrendjét, majd interjúvezérfonalként leírja azokat, így összehasonlítható válaszok szülehetnek. Az interjúkérdések szabványosításával jobban számszerűsíthetővé tehetjük módszerünket, leszűkíthetjük az interjú rugalmasságának határait. Az interjú végletesen szabványosított válfaja a kérdőív.(Deáky-Madarász, 2006)

- kísérlet

A kísérlet két változó közötti összefüggéseket vizsgál aprólékosan, kontrollált körülmények között. Egy szociálpszichológiai tipikus kísérletben egy független változót helyeznek egy gondosan megtervezett helyzetbe és rögzítik annak hatását egy függő változóra. A kísérleti módszer hasznossága abban áll, hogy lehetővé teszi olyan problémák megfigyelését, amelyek szisztematikusan nem vizsgálhatók a mindennapi körülmények között, amikor oly sok más hatás teheti véletlenszerűvé, vagy torzíthatja el a folyamatot. (Deáky-Madarász, 2006)

- felmérés

Olyan módszer, amely segítségével szisztematikusan szabványosított információkat gyűjthetünk a vizsgált népesség jellemzőiről. A kérdőíves felmérés a legelterjedtebb módszer a vélemények felmérésére és a társadalmi jelenségek feltérképezésére. Eredményei jól számszerűsíthetőek, igazi „kemény”, vagyis kvantifikált eszközökkel dolgozó mérőműszer. A kérdőívek lényegében nem mások, mint végletesen szabványosított interjúk. Minden megkérdezett pontosan ugyanazokat a kérdéseket kapja meg betűről betűre azonos megfogalmazásban és ugyanabban a sorrendben. Ez teszi ugyanis lehetővé számára a válaszok összehasonlítását, az eredmények számszerűsítését és az általános következtetések levonását. A kérdőíven szerepelhetnek nyitott és zárt kérdések.

Nyitott kérdések esetén a válaszadónak a feltett kérdésekre a saját megfogalmazásában kell válaszolni. A zárt kérdések esetén előre megadott válaszlehetőségek vannak, ezek közül kell választania a megkérdezettnek.

A nyitott kérdéseknél a lehető legpontosabban megtudjuk a válaszadó véleményét, hiszen az extrém és a határozatlan válasz is megjelenhet a palettán. Ez a rugalmasság azonban azzal a hátránnyal jár, hogy utólag elég nehéz feldolgozni, elemezni és összehasonlítani a válaszokat. A zárt kérdéseknél a kódolás és a feldolgozás igen könnyű és gyors. Kérdőív szerkesztésénél kerülni kell az indokolatlan hosszúságot, mert a megkérdezett kedvvesztetté válhat és esetleg meg is szakíthatja a válaszadást. A kérdőív elején célszerű könnyen és gyorsan megválaszolható kérdéseket elhelyezni (a válaszadó neme, kora, végzettsége stb.), míg a végére a nehezebben megválaszolható, bonyolultabb kérdéseket.

A kérdőívek legelterjedtebb típusa az önkitöltő kérdőívek, melyek olcsósága mellett másik nagy előnye, hogy egyes intim, vagy zavarra okot adó témákban könnyebben megnyilatkoznak az emberek, ha egyedül tölthetik ki a kérdőívet. (Deáky-Madarász, 2006)

## **2.6. Az informatikai elemzés során alkalmazott módszerek**

### **2.6.1. Kimutatás-varázslás**

Ahhoz, hogy nagy mennyiségű adatvagyonat hatékonyan kezelhessünk táblázat-kalkulációs felületen, többféle megoldás létezik. A kimutatás varázslás célja, hogy szemmel már áttekinthetetlen adattömegből néhány paraméter beállításával gyorsan olyan részleteket válogassunk le, melyekre éppen szükségünk van.

*„Egy kimutatás varázslás alkalmazását indokolhatja:*

- *munkatársak adatainak nyilvántartása, üzleti partnerek adatainak nyilvántartása, állásinterjúk adatainak nyilvántartása, szabadságtervezés, kérdőívek kiértékelése.*

*A kimutatások készítésének varázslóval is támogatott lépései:*

- *az adatforrás meghatározása, a kimutatás típusának meghatározása, a feldolgozandó adatok pontos helyének megadása, az elkészítendő kimutatás tartalmának meghatározása.”*(Pitlik, 2007, 48.p.)

### **2.6.2 Meta-adatbázis-kezelés**

A kimutatás-varázslás alapjaként szolgáló táblázat. Az adatok egyetlen táblázatban történő tárolása, hogy egy sorban csak egyetlen érték jellegű, azaz elsődleges információhordozó cella (oszlop) van és minden egyéb cella tartalma ezen érték magyarázatát tartalmazza. A meta-adatbázis elnevezést az indokolja, hogy az értékoszlop kitöltetlensége esetén is értelmes adatvagyon-katalógust kapunk eredményül a többi leíró dimenzió megadása esetén. Egy ilyen oszlopszerkezetű táblázatban tetszőleges mutatószám tárolható.(Pitlik, 2007)

## **2.7. A személyügyi informatikai rendszerek használatától várható hasznosság**

- Az üzleti informatikai módszerek segítségével munkavállalóként képesek lehetünk kommunikálni IT szakértőkkel (IT=információs technológia) és más szakterületek képviselőivel informatikai kérdésekről.(Pitlik, 2007)
- Az informatika képzéstudomány, hiába tud valaki tetszőleges szakkifejezéseket jellemezni, ha nem képes határidőre egy megfelelő tartalmú és vizualitású jelentést

elkészíteni saját maga vagy főnöke számára, ill. nem képes felfedezni munkatársa hibáját.(Pitlik, 2007)

- Egy állásinterjúra jelentkező informatikai módszerrel történő értékelése által elkerülhetőek a szubjektív értékelési hibák:

- nimbusz hatás

az egyik legjellemzőbb értékelési hiba, mely esetében a valakiről általánosan kialakított kedvező megítélésünk, összbenyomásunk pozitív irányba befolyásolja a jelentkező tulajdonságainak értékelését

- logikai hiba

ha tévesen összefüggést feltételezünk két tulajdonság megléte között, így az egyik tulajdonság megítélése befolyásolja egy másik minősítését

- sztereotípiák

valamilyen a tagokra csak általában érvényes – vagy annak vélt – tulajdonsággal automatikusan felruházzuk a csoport általunk értékelt szereplőjét

- előítélet

mélyebb lélektani okokra vezethető vissza az értékelés torzulása

- projekció

az értékelő saját tulajdonságainak kivetítése, nem a jelentkezőt magát ítéljük meg, hanem saját, általunk neki tulajdonított jó vagy rossz vonásainkat.(Fehér, 2008)

- anyagi hasznosság

*„Az egyszerű többség, a súlyozott többség, ill. az optimalizált döntés között várható hasznosság. Milyen állapotba kerülhetne a döntéshozó egyik, ill. másik döntési forma alkalmazásánál és mennyit ér neki az adott állapot. A hasznosság az egyik, ill. a másik módszertől elvárt potenciális döntés közötti állapotkülönbség forintban kifejezett értéke kellene, hogy legyen, minden hatás (gyorsaság, pontosság, kockázat) figyelembevételével.”*

Forrás: <http://miau.gau.hu/mediawiki/index.php/Lakopark>

- statisztikai hasznosság

Minden informatikai rendszerrel feldolgozott, de legfőképpen az Excel táblázatkezelő alkalmazással rendszerezett adat statisztikailag könnyen elemezhető.

Hétköznapi függvények:

- átlagszámítás  $\text{ÁTLAG}(\text{szám1};\text{szám2};\dots)$  függvény segítségével, argumentumainak átlagát -számtani közepét- számítja ki, az argumentumok nevek, tömbök vagy számokat tartalmazó hivatkozások lehetnek

- maximális érték meghatározás  $\text{MAX}(\text{szám1};\text{szám2};\dots)$  függvény segítségével, egy értékhalmban szereplő legnagyobb számot adja meg, logikai értékek és szövegek figyelmen kívül hagyásával.

- minimális érték meghatározás  $\text{MIN}(\text{szám1};\text{szám2};\dots)$  függvény segítségével, mely egy értékhalmban lévő legkisebb számot adja meg, a logikai értékek és szövegek figyelmen kívül hagyásával.

Egy korábban felvázolt mátrix esetében, az objektumok szabadon változtathatóak, ezáltal újabb és újabb kiválasztási eljárást vihetünk véghez.



### 3. A KONKRÉT VIZSGÁLAT

Az ideális jelölt szocio-demográfiai jellemzőinek kérdőíven történő felmérése, a felmérés eredményeinek uniós jogszabályokkal történő cáfolata, a kiválasztási kritériumrendszer (tulajdonságok és fogalmi viszonyulások) szakirodalmi és személyes meghatározása után egy 2. kérdőív került kitöltésre ismételt 50 tesztalany által. A kérdőíven feltett kérdések rejtett szándéka az ideális jelölt megtalálása **személyügyi informatikai rendszer** segítségével és a kapott eredmények ismételt szembeállítása a mindennapi téves elképzelésekkel.

Szétválasztásra kerültek a személyes tulajdonságok és fogalmi viszonyulások illetve a szocio-demográfiai jellemzők.

#### 3.1. A vizsgálat hipotézise

A hipotézis felállítását szakirodalmi feldolgozás előzte meg. Uniós jogszabályok, lexikális értelmezések, szakirodalmi anyagok vizsgálatát követően az alábbi hipotézis felállítására került sor.

Hipotézis:

Várakozásaim szerint az egyszerű, személyes megítélésen alapuló kiválasztás és ideál-állítás más eredményt hoz, mint egy komplexebb és egyben megbízhatóbb vizsgálat.

#### 3.2. A vizsgálat helyszínének bemutatása

A konkrét vizsgálatot a feldolgozott szakirodalomhoz kapcsolódóan végeztem a közvetlen környezetemben dolgozó és élő személyek körében.

A kérdőívek nagy része munkahelyemen az Országos Egészségbiztosítási Pénztárban (továbbiakban OEP) került kitöltésre.

Az OEP állami garanciával működő a Kormány irányítása alatt álló, egészségbiztosítási ágazati szerv, mely 1993-ban alakult meg az Országos Társadalombiztosítási Főigazgatóság megszűnésével.

*„Az OEP az egészségbiztosítási ág vonatkozásában, külön jogszabályokban meghatározottak szerint:*

*végzi az Egészségbiztosítási Alap kezelésével, a nyilvántartások vezetésével, a pénzügyi elszámolásokkal és az adatszolgáltatási kötelezettségekkel kapcsolatos feladatokat.*

*Ellátja az Egészségbiztosítási Alap költségvetésével, zárszámadásával kapcsolatos feladatokat.*

*Közreműködik az egészségbiztosítási ellátásokkal, azok finanszírozásával, a gyógyszerek gyógyászati segédeszközök árához nyújtott támogatással, valamint a járulékfizetéssel kapcsolatos jogszabályok előkészítésében*

*Véleményezi az egészségbiztosítási igazgatási szervek feladat- és hatáskörét érintő jogszabályok tervezeteit, irányítja és működteti a biztosítási ág felügyeleti, költségvetési, szakmai és belső ellenőrzési rendszerét.*

*Irányítja, működteti és fejleszti a biztosítási ág feladatainak ellátásához szükséges informatikai rendszereket, gondoskodik a statisztikai adatok gyűjtéséről és közzétételéről.*

*Részt vesz az egészségbiztosítást érintő folyamatok elemzésében és értékelésében, valamint a fejlesztési koncepciók kidolgozásában közreműködik az egészségbiztosítással kapcsolatos nemzetközi szerződések előkészítésében, gondoskodik azok végrehajtásáról, részt vesz a nemzetközi szervezetek szakmai munkájában, kapcsolatot tart fenn a tagországokkal.*

*Megállapítja az igazgatási szervek működési költségvetését, valamint az általuk kezelt alapok részletes előirányzatait, lefolytatja a jogszabályokban előírt jogorvoslati, illetve méltányossági eljárásokat.*

*Gondoskodik az egészségbiztosítással kapcsolatos tájékoztatásról, és az igényérvényesítést segítő ügyfélszolgálat fejlesztéséről, szerkeszti és megjelenteti az Egészségbiztosítási Közlönyt.*

*Gondoskodik az egészségbiztosítási ágazat vezetőinek és ügyintézőinek képzéséről, továbbképzéséről és vizsgáztatásáról, ideértve a társadalombiztosítási kifizetőhelyek ügyintézőinek képzését is.*

*Az OEP az igazgatási szervek vonatkozásában irányítja, szervezi és ellenőrzi:*

*a tervezési, gazdálkodási, beszámolási, valamint az adatszolgáltatási feladatok ellátását*

*a baleseti járadék kivételével az egészségbiztosítási pénzbeli ellátások, a baleseti táppénz, az utazási költség és a külföldön felmerült gyógykezelés költségének megállapítását és folyósítását (kifizetését), az egészségügyi intézmények finanszírozásával kapcsolatos tevékenységet.*

*Az OEP igazgatási szerveinek feladatát és működési rendjét a főigazgató által jóváhagyott Szervezeti és Működési Szabályzat tartalmazza.*

*A főigazgató utasítással rendezi az igazgatási szervek feladatellátása során követendő belső eljárási (ügyviteli) rendet, és gondoskodik az igazgatási szervek egységes jogalkalmazási gyakorlatának biztosításáról.”*

(OEP - [http://apollo.oep.hu/apollo3/downloads/Jav\\_Fog\\_Dossz\\_20100216.pdf](http://apollo.oep.hu/apollo3/downloads/Jav_Fog_Dossz_20100216.pdf), 6.-7.p.)

### **3.3. A vizsgálat módszerének ismertetése**

A kérdőívek kapcsán korábban már a 2.5. alfejezetben említett előnyök miatt a konkrét vizsgálathoz kapcsolódóan kvantitatív, nem reprezentatív, véletlenszerű mintavételen alapuló kérdőíves felmérést alkalmaztam. A kérdőívben egyszeres választásos, értékelő-skálás és rangsorolós kérdéseket tettem fel.

*Egyszeres választásos kérdéseket* akkor érdemes használni, ha a válaszlehetőségek közül csak egy helyes, illetve ha azt akarjuk, hogy a válaszadó egy, a számukra legfontosabb lehetőséget válasszák ki.

*Értékelő-skála* segítségével fel lehet tární a kitöltő véleményét az adott témáról. A skála értékei szabadon definiálhatóak, illetve szabadon meghatározható, hogy a skála hány fokú legyen.

A *rangsorba állítós kérdéseknél* a kitöltőnek az a feladata, hogy a válaszlehetőségeket fontossági sorrendbe állítsa, első helyre a leginkább jellemzőt, utolsó helyre a legkevésbé jellemzőt. Ez a feladat a válaszadók értékrendszerének feltárására alkalmas. Fontosnak tartottam tesztelni a válaszadók kitöltését két hasonló kérdéssel, egyet elhelyeztem a kérdőív elejére, egyet pedig a végére, a válaszadók az *ellenőrző kérdéseknél* adott konzisztenciájának mérésére. (Online kérdőívek gyorsan és egyszerűen. [www.kerdoivem.hu/questions/](http://www.kerdoivem.hu/questions/))

A kérdőív információs mezőjében csak általános udvariassági formulákat helyeztem el, nem kívántam befolyásolni a válaszadók válaszait a kérdőív céljának ismertetésével.

A kitöltendő kérdőívek számát legfőképpen a személyügyi informatikai feldolgozhatóság határozta meg.

### **3.4. A kutatás konkrét lépései**

A konkrét vizsgálat az alapul szolgáló kérdőív megtervezésével kezdődött.

Az ideális objektumszám és a megfelelő kérdéstípusok meghatározása, amelyekre adott válaszok alkalmasak lehetnek a későbbiekben informatikai elemzésre is (12 értékelő-skálás, 5 rangsorolós kérdés). Az ideális objektumszám meghatározása két elvárás alapján állapítódott meg, egyrészt, hogy a vizsgálat kellően széles spektrumú legyen, másrészt, hogy a kapott adatok még kezelhető mennyiségűek legyenek.

A kérdőívek kitöltése 2011. november 23. és november 29. között zajlott.

A kérdőív két fő részre osztható:

- szocio-demográfiai kérdések (nem, életkor, családi állapot, foglalkozás, iskolai végzettség, lakóhely, nyelvtudás) – 1. oldal
- az ideális jelöltre jellemző tulajdonságok és fogalmi viszonyulások mérőszámai (mely tulajdonságok és fogalmi viszonyulások saját szubjektív megítélésem alapján lettek meghatározva) – 2. oldal.

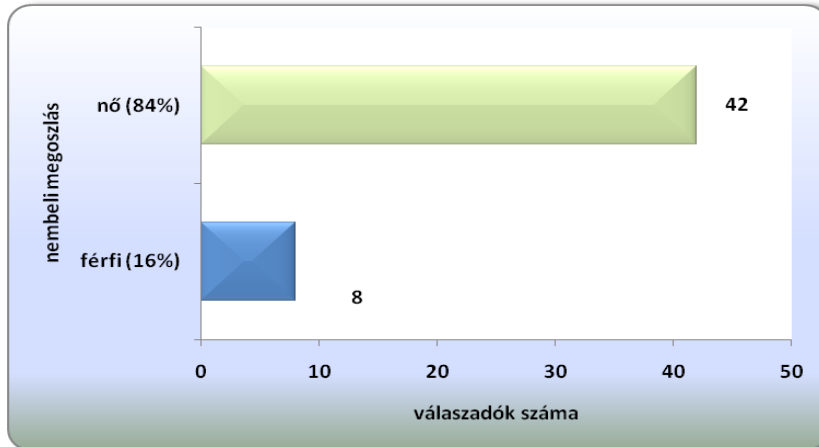
Az ideális jelölt meghatározása:

- könnyen feltalálja magát idegen környezetben
- nyitott az újdonságokra
- döntéseiben önálló
- rátermett
- kezdeményező-kész
- becsületes
- hűséges
- önálló
- jó konfliktuskezelő
- segítőkész
- pontos
- csapatjátékos
- illetve az elkövetkező 3 évben több figyelmet kíván fordítani a karrierfejlesztésre és a képzésre.

## 3.5. A kutatás eredményeinek bemutatása

### 3.5.1. Kérdőíves felmérés 1. szocio-demográfiai részének kiértékelése

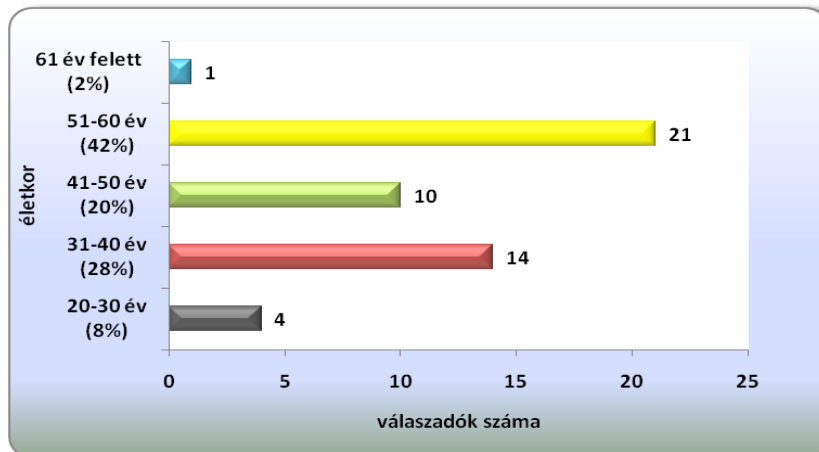
A tesztalanyok igen készségesnek bizonyultak, a kérdőíveket a kézhezvételt követően szinte azonnal kitöltötték. A kapott adatok feldolgozása Excel táblázatkezelő programmal készült.



I. sz. ábra: A válaszadók neme

Forrás: saját ábrázolás

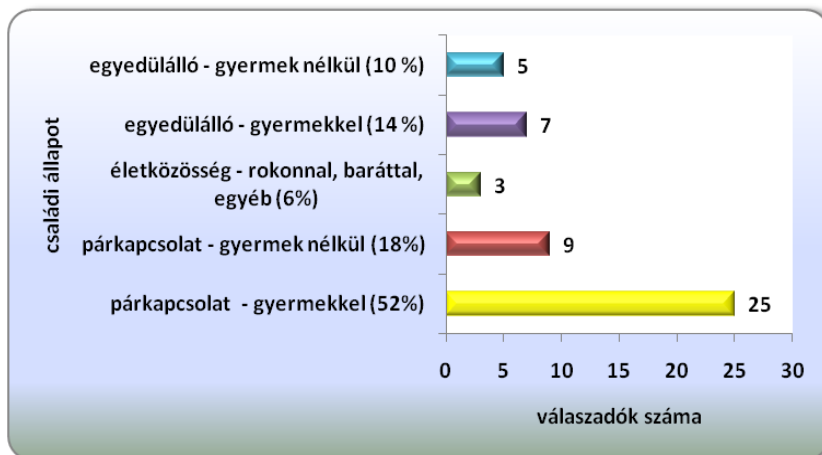
A kitöltők nem szerinti megoszlása egyértelműen jelzi a közigazgatást napjainkban is jellemző nembeli megoszlást.



II. sz. ábra: A válaszadók életkora

Forrás: saját ábrázolás

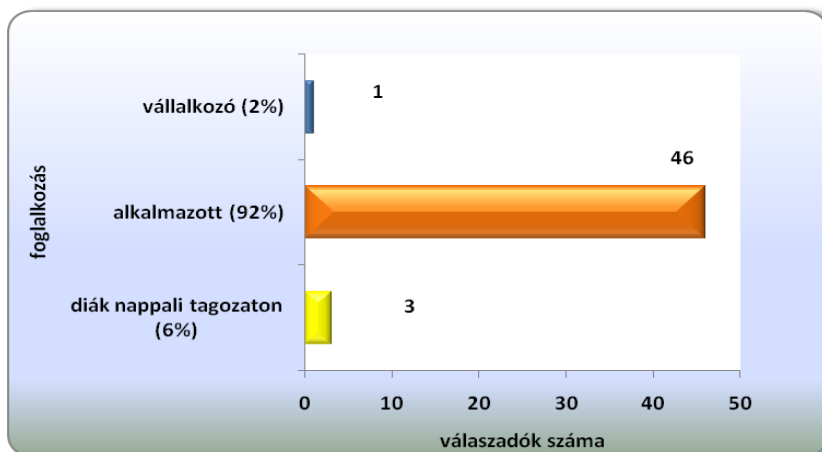
Az életkor megoszlások az előregedő közigazgatás jelzőszámai. A 2011-es évben a közigazgatás területéről nagy számban vonultak korengedményes nyugdíjba, így valószínűleg ha a kérdőívet egy évvel korábban készítettem volna el a 61 év feletti kitöltők aránya jóval magasabb lett volna.



III. sz. ábra: A válaszadók családi állapota

Forrás: saját ábrázolás

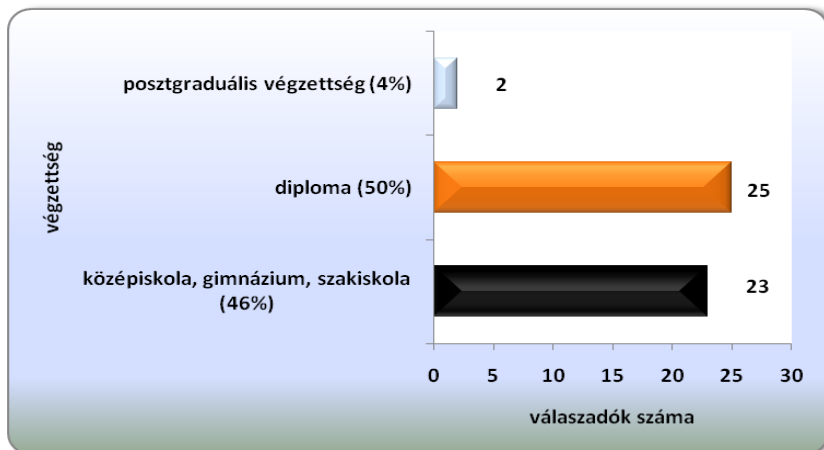
Az Országos Egészségbiztosítási Pénztár véleményem szerint (korábbi munkatapasztalataim alapján) meglehetősen családbarát munkahely. Rugalmas hozzáállás, tervezhető munkaidő, kiszámíthatóság jellemzi, mely egy családos munkavállalónak igen fontos szempont. Ezt jelzik a kitöltők családi állapotáról szóló mérőszámok is.



IV. sz. ábra: A válaszadók foglalkozásbeli megoszlása

Forrás: saját ábrázolás

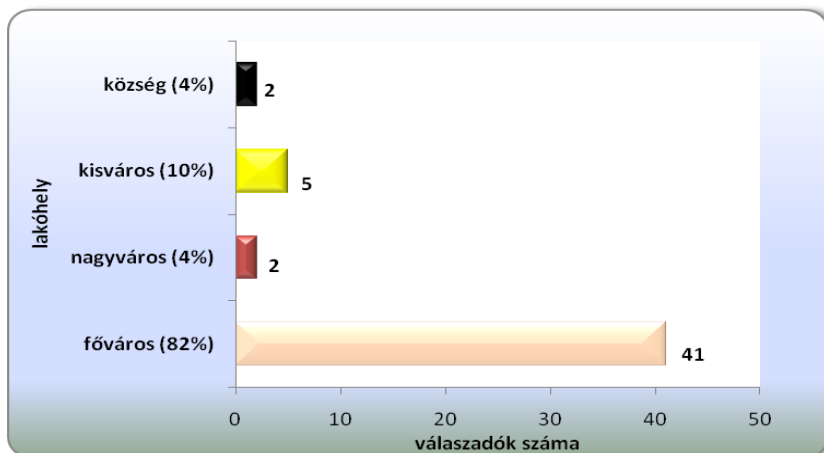
Mint korábban is jeleztem, a kérdőíveket zömmel munkahelyemen töltöttem ki, 5 kérdőív kivételével. Az 5 kérdőív a változatosság érdekében, szándékosan merőben eltérő körülményekkel rendelkező alanyokkal került kitöltetésre, hogy lehetőség szerint minél több társadalmi dimenzió érintve legyen.



V. sz. ábra: A válaszadók legmagasabb iskolai végzettsége

Forrás: saját ábrázolás

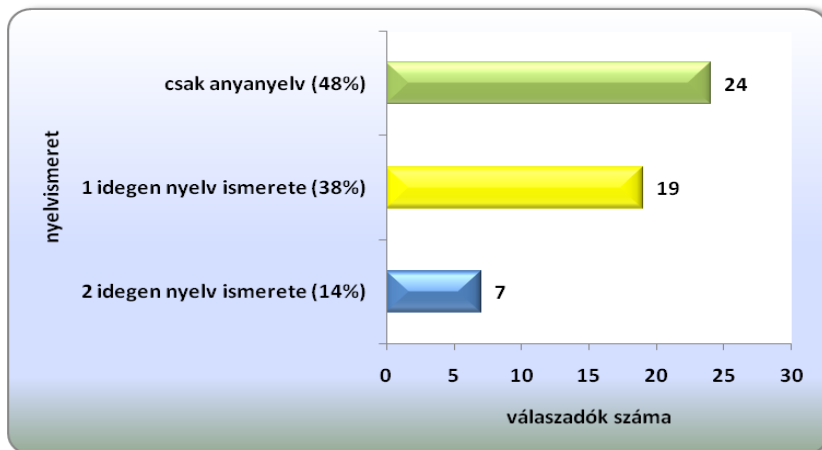
Az iskolai végzettség megjelölésekor az általános iskolai végzettség is feltüntetésre került, ám a kitöltés helyszínét látva egyértelmű, hogy ebben a kategóriában a válaszadók száma 0 fő volt. A grafikonon látszik, hogy a középfokú és felsőfokú végzettségűek aránya szinte megegyezik.



VI. sz. ábra: A válaszadók életvitelszerű lakóhelye

Forrás: saját ábrázolás

A válaszadók közül igen kevesen vállalkoznak napi szintű ingázásra, tekintettel arra hogy a munkaidő igen korán  $\frac{1}{2}$  8- kor kezdődik, illetve a közigazgatásban jellemző alacsonyabb kategóriájú bérek miatt a napi szintű ingázás valószínűleg költségek szempontjából igen megterhelő lenne.



VII. sz. ábra: A válaszadók idegennyelvtudása

Forrás: saját ábrázolás

Az idegennyelvtudásnál megjelölésre került, hogy a nyelv ismerete minimum társalgási szinten értendő.

Érdeemes megjegyezni, hogy megkérdezettek közül a diplomával rendelkező 28 főből 8-an (28%) csak saját anyanyelvükön tudnak megszólalni és az adatokat összehasonlítva látszik, hogy minél magasabb életkorú a vizsgált személy, annál inkább csökken az ismert nyelvek száma. Nyilván ez az adat a felsőfokú végzettség kimeneteli követelményeinek szigorodásához is kapcsolódik.

A középfokú végzettségűek 68 %-a, 16 fő csak anyanyelven tud megszólalni.

### 3.5.2. A kérdőívek 2. részének személyügyi informatikai rendszerrel történő elemzése

Az elemzésre került teljes állomány megtekinthető a [http://miau.gau.hu/oktatas/2011oszf/hr\\_sa.xlsm](http://miau.gau.hu/oktatas/2011oszf/hr_sa.xlsm) linkre kattintva.

A személyügyi informatikai rendszerbe az 5. sz. mellékletben szereplő kérdőív 8-10. kérdéseire kapott válaszok lettek felvezetve.

Az ideális jelölt ebben az esetben:

- igen nagy mértékben alkalmazkodó és önálló
- nagy mértékben nyitott, kezdeményező és hűség jellemzi
- közepes mértékben jó konfliktus kezelő és csapatjátékos
- nagyfokú segítőkészség és pontosság jellemzi
- a képzés-továbbképzés nagy mértékben foglalkoztatja



- a családi élet fontossága közepes mértékű
- a párkapcsolat és a vallás szinte egyáltalán nem fontos számára
- kevésbé fontos kategóriába kerültek: a döntésképeség, rátermettség, becsületesség, karrier.

A kérdőívek feldolgozása az anonimitás biztosítása érdekében név nélkül történt, véletlenszerűen lettek besorolva 1-50. tesztalanyig.

A „Leírás” munkalapon a tartalomjegyzék lett feltüntetve az egyes munkalapok tartalmának felsorolásával és az odaugrást engedélyező belső hivatkozással (kiinduló adatok, adatbázis, kimutatás összeg, kimutatás érték, sorszám-inverz, COCO, inverz).

### I. sz. táblázat: „Kiinduló adatok” 1. sz. táblázata

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T
27	tesztalany 24	3	4	4	2	4	5	4	3	3	5	2	4	4	4	4	4	0	59	
28	tesztalany 25	3	4	4	4	4	5	5	4	3	5	5	4	1	2	4	3	0	60	
29	tesztalany 26	3	5	5	4	5	5	3	3	4	5	4	5	4	4	5	5	0	69	
30	tesztalany 27	3	3	3	3	5	5	5	3	5	4	4	4	0	0	5	5	3	60	
31	tesztalany 28	4	5	3	3	4	5	5	4	3	5	4	4	1	3	4	2	5	64	
32	tesztalany 29	3	3	3	2	4	5	5	3	2	4	4	4	2	2	5	3	3	57	
33	tesztalany 30	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	84	
34	tesztalany 31	4	4	5	3	4	5	5	4	3	5	4	4	0	2	5	5	0	62	
35	tesztalany 32	4	4	5	4	3	5	5	4	5	5	5	4	2	5	4	1	3	68	
36	tesztalany 33	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	1	2	3	4	0	55	
37	tesztalany 34	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	2	1	4	3	0	61	
38	tesztalany 35	3	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	1	4	5	3	0	66	
39	tesztalany 36	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	2	3	5	4	0	64	
40	tesztalany 37	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	84	
41	tesztalany 38	3	5	5	3	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	0	5	71	
42	tesztalany 39	3	5	4	3	3	5	5	5	4	5	5	4	0	3	5	5	2	66	
43	tesztalany 40	5	5	4	4	4	4	5	5	5	3	3	5	4	2	5	4	0	67	
44	tesztalany 41	2	4	2	3	4	5	4	4	3	4	5	5	3	2	5	4	0	59	
45	tesztalany 42	5	5	2	4	4	4	3	5	3	5	3	5	5	5	4	4	0	66	
46	tesztalany 43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	81	
47	tesztalany 44	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	74	
48	tesztalany 45	4	3	5	4	2	5	5	5	3	5	4	5	4	5	0	0	0	59	
49	tesztalany 46	5	5	4	3	3	5	4	5	4	4	3	4	3	5	3	3	3	66	
50	tesztalany 47	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	62	
51	tesztalany 48	4	4	3	3	3	4	5	4	5	3	4	4	5	4	4	4	2	65	
52	tesztalany 49	3	5	4	3	3	5	5	4	3	5	4	5	2	3	5	4	1	64	
53	tesztalany 50	3	5	5	3	5	4	5	5	4	4	4	3	3	2	5	4	1	65	
54																				
55																				84.0

Forrás: saját forrás

A „Kiinduló adatok” munkalapokon 1. sz. táblázatában csak tesztalanyként lettek feltüntetve a jelentkezők.

Az 1. sz. táblázatban szereplő adatok alapján a tesztalanyok egyszerű számtani összeadás alapján lettek rangsorolva. A legnagyobb (84-es) érték fejezi ki azt, hogy egyszerű pontszám többséggel nézve mekkora a nyertes érték és ezáltal definiálható magának a nyertesnek a személye is.

A sorokban (objektumok) a sorok egzakt elnevezései kerültek megadásra listászerűen (tesztalany 1-50).

Az x, y oszlopokban (attribútumok) az oszlopok egzakt meghatározása lett feltüntetve (alkalmazkodás-vallás).

Fő szabályként megemlíthető, hogy minden primer (elsődleges) adat csak egyszer került rögzítésre, ami már létezik, arra hivatkozva lett.

„A redundancia (káros ismétlődés) elkerülése, a beépített képletek használata számos, a parancsmódban végzett kalkulációk esetén véletlenszerűen előforduló hiba kizárását biztosítja.”(Pitlik, 2007, 16.p.)

Tehát a „győztes (legtöbb pontszámmal rendelkező) pályázó” a 30-as és a 37-es tesztalanyok lettek, a 2. helyen a 43. tesztalany végzett.

## II. sz. táblázat: „Kiinduló adatok” munkalap 2. sz. táblázat

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
92	tesztalany 32	20	16	25	20	12	20	20	20	15	20	20	12	10	20	12	2	3	267		
93	tesztalany 33	20	12	20	20	16	16	16	20	9	16	12	12	5	8	9	8	0	219		
94	tesztalany 34	20	16	25	20	16	16	20	25	12	16	16	12	10	4	12	6	0	246		
95	tesztalany 35	15	16	25	20	20	20	20	20	12	20	16	15	5	16	15	6	0	261		
96	tesztalany 36	20	20	20	20	16	20	20	20	12	16	12	12	10	12	15	8	0	253		
97	tesztalany 37	25	20	20	25	20	20	20	25	15	20	20	15	25	20	15	10	5	320		
98	tesztalany 38	15	20	25	15	20	20	16	25	15	20	16	12	20	16	15	0	5	275		
99	tesztalany 39	15	20	20	15	12	20	20	25	12	20	20	12	0	12	15	10	2	250		
100	tesztalany 40	25	20	20	20	16	16	20	25	15	12	12	15	20	8	15	8	0	267		
101	tesztalany 41	10	16	10	15	16	20	16	20	9	16	20	15	15	8	15	8	0	229		
102	tesztalany 42	25	20	10	20	16	16	12	25	9	20	12	15	25	20	12	8	0	265		
103	tesztalany 43	25	20	25	25	20	20	20	25	15	20	16	15	20	20	15	10	3	314		
104	tesztalany 44	20	20	25	20	16	20	20	20	12	20	16	12	20	16	15	8	4	284		
105	tesztalany 45	20	12	25	20	8	20	20	25	9	20	16	15	20	20	0	0	0	250		
106	tesztalany 46	25	20	20	15	12	20	16	25	12	16	12	12	15	20	9	6	3	258		
107	tesztalany 47	20	16	20	20	12	16	16	20	9	16	16	9	15	12	12	8	3	240		
108	tesztalany 48	20	16	15	15	12	16	20	20	15	12	16	12	25	16	12	8	2	252		
109	tesztalany 49	15	20	20	15	12	20	20	20	9	20	16	15	10	12	15	8	1	248		
110	tesztalany 50	15	20	25	15	20	16	20	25	12	16	16	9	15	8	15	8	1	256		
111																					
112																					320
113																					
114	irány	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1			
115	súly	5	4	5	5	4	4	4	5	3	4	4	3	5	4	3	2	1			
116																					

Forrás: saját forrás

A „Kiinduló adatok” munkalap 2. sz. táblázatában az értékek szubjektív súlyozása történt meg: az adott érték annál nagyobb „súlypontszámot” kapott, minél „fontosabb” szerepet játszott az ideál meghatározásában.

A tényezők súlyozásával a jelentős súlyú tényezők beazonosítódnak és előtérbe helyeződnek.

Ennél a táblázatnál tulajdonképpen a tulajdonságszűrők alaposabb meghatározása történt meg.

Megfigyelhető, hogy a „nyertes (vagyis a legtöbb pontszámmal rendelkezők) pályázók” még mindig a 30-as, 37-es és a 43-as tesztalanyok lettek.

A **2. sz. táblázatban** kérdésenként el kellett dönteni a hasonlóságelemzés logikája szerint, melyik kérdésre adott válaszoknak mi az iránya az IDEÁL szempontjából. Az iránya arra a hatásmechanizmusra utal (ceteris paribus), mely egy-egy X és az Y között vélelmezhető – egyenes és fordított arányosság, optimum, stb.

*„Ceteris paribus: az optimum-hatás speciális formája, amikor a modell felismeri, hogy pl. a „minél nagyobb, annál jobb” hatásmechanizmus nem érvényesülhet monoton módon és ezt a legjobb rangsorszámok azonos lépcsőfokra kényszerítésével jelzi.”(Pitlik, 2007, 104.p.)*

Az irány 0, ha az érték minél nagyobb annál jobb, illetve 1, ha minél kisebb annál jobb (melynek meghatározása a sorszám-inverz táblázatoknál lesz alkalmazva).

Az egyes attribútumok esetén az irányok szöveges magyarázata:

- minél alkalmazkodóbb, annál jobb
- minél becsületesebb, annál jobb
- minél kevésbé fontos neki a családi élet, annál jobb
- minél kevésbé tud csapatban, közösségben dolgozni annál jobb
- minél döntésképesebb, annál jobb
- minél kevésbé fontos a jelölt számára a hűség, annál jobb
- minél fontosabb számára a karrierfejlesztés, annál jobb
- minél fontosabb a képzés, továbbképzés a jövőt illetően, annál jobb
- minél kezdeményező-készebb, annál jobb
- minél jobban kezeli a felmerülő konfliktusokat, annál jobb
- minél nyitottabb az őt körülvevő világra, az újdonságokra, annál jobb
- minél önállóbb döntéseiben és cselekedeteiben, annál jobb
- minél kevésbé fontos számára a párkapcsolat, a kötöttség, annál jobb
- minél pontosabb, annál jobb
- minél rátermettebb, annál jobb
- minél segítőkészebb, annál jobb
- minél kevésbé él vallásos életet, annál jobb.

### III. sz. táblázat: „Adatbázis munkalap”

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
	Sorszám	Objektum	Attribútum	Érték	Mértékegység	Forrás	Dátum	Rögzítette		
2	1	tesztalany 1	alkalmazkodás	4,0	pont	kérdőív	2011.11.23	S.Á.		
3	2	tesztalany 2	alkalmazkodás	5,0	pont	kérdőív	2011.11.23	S.Á.		
4	3	tesztalany 3	alkalmazkodás	4,0	pont	kérdőív	2011.11.23	S.Á.		
5	4	tesztalany 4	alkalmazkodás	4,0	pont	kérdőív	2011.11.23	S.Á.		
6	5	tesztalany 5	alkalmazkodás	2,0	pont	kérdőív	2011.11.23	S.Á.		
7	6	tesztalany 6	alkalmazkodás	4,0	pont	kérdőív	2011.11.23	S.Á.		
8	7	tesztalany 7	alkalmazkodás	3,0	pont	kérdőív	2011.11.23	S.Á.		
9	8	tesztalany 8	alkalmazkodás	4,0	pont	kérdőív	2011.11.23	S.Á.		
10	9	tesztalany 9	alkalmazkodás	5,0	pont	kérdőív	2011.11.23	S.Á.		
11	10	tesztalany 10	alkalmazkodás	5,0	pont	kérdőív	2011.11.23	S.Á.		
12	11	tesztalany 11	alkalmazkodás	4,0	pont	kérdőív	2011.11.23	S.Á.		
13	12	tesztalany 12	alkalmazkodás	5,0	pont	kérdőív	2011.11.23	S.Á.		
14	13	tesztalany 13	alkalmazkodás	4,0	pont	kérdőív	2011.11.23	S.Á.		
15	14	tesztalany 14	alkalmazkodás	4,0	pont	kérdőív	2011.11.23	S.Á.		
16	15	tesztalany 15	alkalmazkodás	4,0	pont	kérdőív	2011.11.23	S.Á.		
17	16	tesztalany 16	alkalmazkodás	4,0	pont	kérdőív	2011.11.23	S.Á.		
18	17	tesztalany 17	alkalmazkodás	3,0	pont	kérdőív	2011.11.23	S.Á.		
19	18	tesztalany 18	alkalmazkodás	4,0	pont	kérdőív	2011.11.23	S.Á.		
20	19	tesztalany 19	alkalmazkodás	3,0	pont	kérdőív	2011.11.23	S.Á.		
21	20	tesztalany 20	alkalmazkodás	5,0	pont	kérdőív	2011.11.23	S.Á.		

Forrás: saját forrás

Az „Adatbázis munkalap” –ra egy értékoszlopos meta-adatbázis (sorszám, objektum, attribútum, érték, mértékegység, forrás, dátum, rögzítette) került felvezetésre, ami a „Kimutatás darab” és „Kimutatás érték” kimutatás-varázslással előállított táblázatok segéd táblázataként szükséges.

### IV. sz. táblázat: „Kimutatás darab”

30	tesztalany 32	1	1	1	1	1	1	1	1	1
31	tesztalany 33	1	1	1	1	1	1	1	1	1
32	tesztalany 34	1	1	1	1	1	1	1	1	1
33	tesztalany 35	1	1	1	1	1	1	1	1	1
34	tesztalany 36	1	1	1	1	1	1	1	1	1
35	tesztalany 37	1	1	1	1	1	1	1	1	1
36	tesztalany 38	1	1	1	1	1	1	1	1	1
37	tesztalany 39	1	1	1	1	1	1	1	1	1
38	tesztalany 4	1	1	1	1	1	1	1	1	1
39	tesztalany 40	1	1	1	1	1	1	1	1	1
40	tesztalany 41	1	1	1	1	1	1	1	1	1
41	tesztalany 42	1	1	1	1	1	1	1	1	1
42	tesztalany 43	1	1	1	1	1	1	1	1	1
43	tesztalany 44	1	1	1	1	1	1	1	1	1
44	tesztalany 45	1	1	1	1	1	1	1	1	1
45	tesztalany 46	1	1	1	1	1	1	1	1	1
46	tesztalany 47	1	1	1	1	1	1	1	1	1
47	tesztalany 48	1	1	1	1	1	1	1	1	1
48	tesztalany 49	1	1	1	1	1	1	1	1	1
49	tesztalany 5	1	1	1	1	1	1	1	1	1
50	tesztalany 50	1	1	1	1	1	1	1	1	1
51	tesztalany 6	1	1	1	1	1	1	1	1	1
52	tesztalany 7	1	1	1	1	1	1	1	1	1
53	tesztalany 8	1	1	1	1	1	1	1	1	1
54	tesztalany 9	1	1	1	1	1	1	1	1	1
55	<b>Végsőssze</b>	<b>50</b>	<b>50</b>	<b>50</b>	<b>50</b>	<b>50</b>	<b>50</b>	<b>50</b>	<b>50</b>	<b>50</b>

Forrás: saját forrás

A darabnézet alapján az adatok többszöröződése zárható ki a későbbi összeg-nézetben (Kimutatás érték), tehát ez tulajdonképpen egy ellenőrző táblázat.

## V. sz. táblázat: „Kimutatás érték”

34	tesztalany 36	4	5	5	4	4	5	2	3	4	4	5
35	tesztalany 37	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
36	tesztalany 38	3	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5
37	tesztalany 39	3	5	5	4	4	5	0	3	3	4	5
38	tesztalany 4	4	5	5	5	3	3	3	5	4	4	5
39	tesztalany 40	5	4	5	5	4	5	4	2	4	5	5
40	tesztalany 41	2	5	5	5	2	4	3	2	4	3	4
41	tesztalany 42	5	4	4	5	2	3	5	5	4	3	5
42	tesztalany 43	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
43	tesztalany 44	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5
44	tesztalany 45	4	5	0	5	5	5	4	5	2	3	3
45	tesztalany 46	5	5	3	4	4	4	3	5	3	4	5
46	tesztalany 47	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4
47	tesztalany 48	4	4	4	4	3	5	5	4	3	5	4
48	tesztalany 49	3	5	5	5	5	5	2	3	3	3	5
49	tesztalany 5	2	3	0	4	4	4	5	0	4	3	1
50	tesztalany 50	3	4	5	3	3	3	3	2	5	4	5
51	tesztalany 6	4	5	5	4	5	5	0	1	4	4	5
52	tesztalany 7	3	4	3	4	4	5	5	2	3	4	4
53	tesztalany 8	4	5	3	5	2	5	3	3	4	2	4
54	tesztalany 9	5	5	0	5	5	5	0	5	5	5	5
55	<b>Végösszeg</b>	<b>194</b>	<b>233</b>	<b>210</b>	<b>212</b>	<b>200</b>	<b>232</b>	<b>129</b>	<b>140</b>	<b>194</b>	<b>190</b>	<b>217</b>

Forrás: saját forrás

Értéknézet alapján összeg és átlagszámításokat hajthatunk végre, de nyilván csak olyan adatokból, melyek összegnézete is értelmezhető. A fenti táblázat ebben az esetben csak a további számítások alapjául szolgál

Mindkét kimutatásban egy-egy táblázati belső pozícióra kattintva megkapjuk az adott pozíció mögötti adatok listáját.

konstans érték

## VI. sz. táblázat: „sorszámozás”

irány	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1		
tesztalany 1	13	1	20	32	19	16	8	1	15	14	1	24	19	1	1	1	41	1000000		
tesztalany 10	1	1	20	8	1	16	42	40	1	31	1	1	36	1	7	1	41	1000000		
tesztalany 11	13	1	20	8	49	16	19	29	33	1	49	24	19	1	24	1	20	1000000		
tesztalany 12	1	1	20	32	1	16	19	19	33	1	1	1	36	1	24	1	1	1000000		
tesztalany 13	13	1	20	8	19	16	27	19	33	14	1	1	19	18	24	1	20	1000000		
tesztalany 14	13	1	20	8	1	16	42	19	1	1	28	44	36	18	24	1	30	1000000		
tesztalany 15	13	37	10	8	19	4	1	40	33	31	28	1	8	38	24	31	30	1000000		
tesztalany 16	13	1	20	32	1	16	42	46	1	31	1	1	36	1	24	1	1	1000000		
tesztalany 17	35	1	20	1	19	16	8	11	33	31	1	1	36	1	24	31	41	1000000		
tesztalany 18	13	37	20	1	40	16	8	40	33	14	28	24	36	38	47	31	27	1000000		
tesztalany 19	35	50	10	1	19	4	27	46	49	48	44	44	19	38	47	31	39	1000000		
tesztalany 2	1	1	20	32	1	16	27	40	33	14	1	1	8	1	1	1	1	1000000		
tesztalany 20	1	1	20	32	19	4	27	19	1	1	1	24	19	1	24	1	20	1000000		
tesztalany 21	13	1	20	32	49	16	27	29	1	31	1	1	36	1	24	47	41	1000000		
tesztalany 22	1	37	1	1	19	16	42	46	33	14	1	1	36	38	24	47	1	1000000		
tesztalany 23	35	1	20	1	19	4	27	11	15	31	28	24	11	18	24	31	20	1000000		

Forrás: saját forrás

A „sorszám-inverz” munkalap 1. sz. táblázatában a „Kiinduló adatok” munkalapon is feltüntetett iránymeghatározás és a kimutatás összeg táblázat alapján a megfelelő függvény segítségével /SORSZÁM(szám;hiv;sorrend)/ sorszámozás.

„A sorszámozással két problémát kezelünk, egyrészt a primer adatok nagyságrendjétől megszabadulunk, vagyis standardizálunk, másrészt lehetőséget kapunk objektív és/vagy szubjektív preferenciáink kifejezésére.”(Pitlik, 2007, 98.p.)

Kiszámítja, hogy egy szám hányadik egy számsorozatban. Egy szám sorszámát a listában lévő értékekhez viszonyított nagysága adja meg.

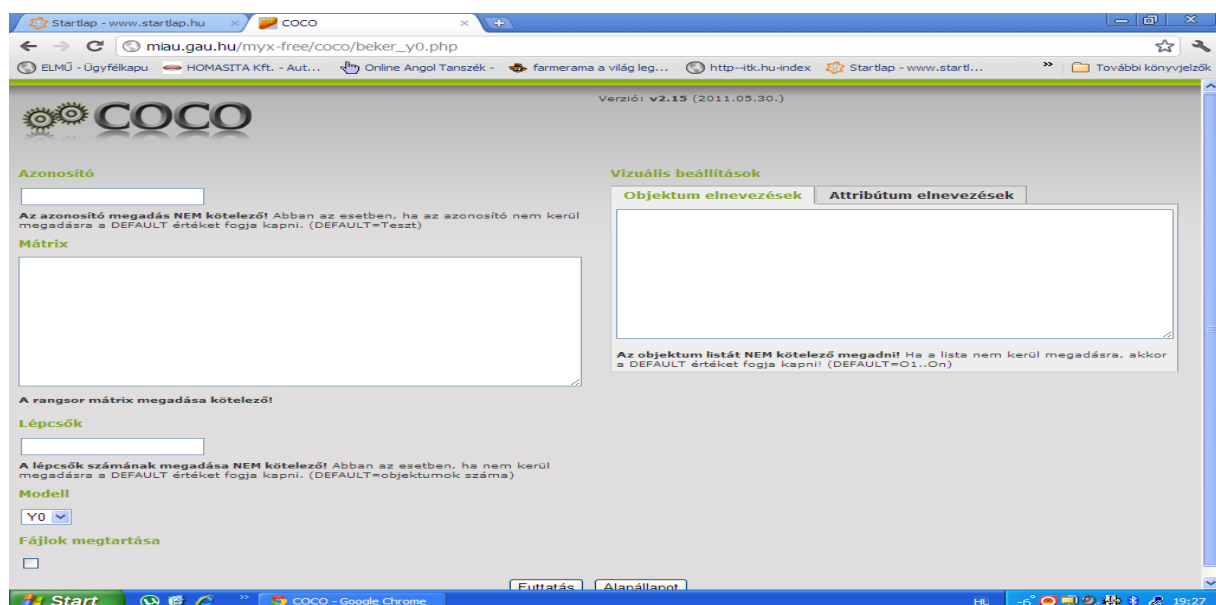
A következményváltozó meghatározása (1000000 konstansérték minden sorra).

A konstansérték azt a célt szolgálja, hogy anti-diszkriminatív módon lehessen egy csoportba kényszeríteni a vizsgált objektumokat. A változó számához és a vizsgált alanyok számához igazított konstans érték, illetve viszonyszám.

futtatás.....

A Szent István Egyetem MY\_X licence keretében létrehozott ([http://miau.gau.hu/myx-free/coco/beker\\_y0.php](http://miau.gau.hu/myx-free/coco/beker_y0.php)) weboldalon a sorszám mátrix futtatása.

## VIII. sz. ábra: lincence program képe



Forrás: [http://miau.gau.hu/myx-free/coco/beker\\_y0.php](http://miau.gau.hu/myx-free/coco/beker_y0.php)

Ez egy olyan lineáris programozási feladat, amely keresi az egy csoportba tartozás optimális paramétereit megadott súlyok és pontok alapján.

## VII. sz. táblázat: „direkt 1000000”

	021	01	499506,3	40	136,5	47	34	31	31	39,5	19	499506,3	26	50	110,5	26	49	9	999929,7	1000000	84,8	0,01	hiteles
185	022	15	499583,3	30	136,5	47	34	137,5	21	39,5	2	499516,3	6	50	110,5	3	19	85	999835,7	1000000	164,3	0,02	hiteles
186	023	61	499518,8	45,5	136,5	68	75	170	21	17	36	499532,3	49	55	90,5	26	19	9	999929,7	1000000	70,3	0,01	hiteles
187	024	73	499583,3	30	18	68	34	206	49	118	49	499559,3	49	14	127,5	49	49	9	1000085	1000000	-85,2	-0,01	hiteles
188	025	61	499583,3	30	136,5	86	34	8	21	39,5	19	499532,3	26	14	110,5	26	49	147	999922,7	1000000	77,3	0,01	hiteles
189	026	61	499583,3	40	136,5	86	34	137,5	49	17	49	499532,3	26	55	127,5	43	49	85	1000111	1000000	-111	-0,01	hiteles
190	027	61	499518,8	45,5	136,5	68	75	91	21	39,5	19	499516,3	26	42	90,5	43	19	147	999958,7	1000000	41,3	0	hiteles
191	028	61	499518,8	40	136,5	86	34	137,5	10	39,5	36	499532,3	49	50	110,5	43	19	147	1000050	1000000	-49,7	0	hiteles
192	029	15	499506,3	30	19	68	34	31	39	138	36	499532,3	26	50	110,5	43	49	147	1000000	1000000	-97,3	0	hiteltelen
193	030	61	499583,3	30	136,5	68	34	137,5	31	39,5	36	499559,3	26	42	90,5	43	19	147	1000083	1000000	-83,2	-0,01	hiteles
194	031	73	499583,3	30	18	68	34	206	49	118	49	499559,3	49	14	127,5	49	49	9	1000085	1000000	-85,2	-0,01	hiteles
195	032	15	499583,3	30	136,5	86	75	170	39	118	49	499559,3	49	60	110,5	26	49	9	1000165	1000000	-165	-0,02	hiteles
196	033	15	499583,3	30	136,5	68	34	8	31	17	36	499559,3	49	14	127,5	26	49	111	999894,7	1000000	105,3	0,01	hiteles
197	034	61	499506,3	30	19	47	34	39	39,5	49	36	499559,3	26	50	110,5	43	49	147	999991,7	1000000	-48,8	0	hiteltelen
198	035	73	499518,8	30	18	68	34	170	21	39,5	49	499559,3	49	42	90,5	43	3	147	999954,7	1000000	45,3	0	hiteles
199	036	1	499583,3	30	18	4	75	145,5	21	39,5	19	499532,3	26	42	127,5	26	19	147	999855,7	1000000	144,3	0,01	hiteles
200	037	73	499518,8	40	18	4	78	206	49	39,5	19	499559,3	49	42	90,5	43	49	147	1000025	1000000	-24,7	0	hiteles
201	038	73	499583,3	30	18	86	34	170	49	118	49	499559,3	49	14	110,5	49	49	85	1000126	1000000	-126	-0,01	hiteles
202	039	61	499583,3	30	136,5	86	34	170	39	39,5	36	499559,3	26	42	110,5	43	49	66,5	1000112	1000000	-112	-0,01	hiteles
203	040	61	499583,3	49,5	18	86	34	170	49	1	19	499516,3	49	60	110,5	43	49	147	1000045	1000000	-45,2	0	hiteles
204	041	73	499583,3	45,5	136,5	68	75	145,5	49	17	36	499559,3	49	50	90,5	26	19	85	1000108	1000000	-108	-0,01	hiteles
205	042	61	499518,8	40	248	68	75	145,5	31	17	19	499532,3	26	42	110,5	43	19	85	1000081	1000000	-81,2	-0,01	hiteles
206	043	61	499518,8	40	136,5	47	34	206	35	17	45	499532,3	26	42	110,5	26	3	111	999995,7	1000000	0,8	0	hiteltelen
207	044	15	499583,3	30	18	68	34	137,5	31	17	19	499559,3	26	42	110,5	26	49	118	999883,7	1000000	116,3	0,01	hiteles
208	045	1	499506,8	49,5	136,5	86	75	206	4	39,5	19	499482,3	6	60	90,5	43	19	147	999970,7	1000000	-29,3	0	hiteles
209	046	15	499518,8	30	248	86	34	145,5	21	118	36	499559,3	49	42	110,5	26	19	118	1000176	1000000	-176	-0,02	hiteles
210	047	61	499583,3	30	136,5	86	34	8	10	39,5	36	499559,3	26	60	90,5	43	49	147	999998,7	1000000	1,3	0	hiteles
211	048	15	499518,8	45,5	136,5	68	34	206	21	17	36	499532,3	49	42	110,5	43	49	118	1000042	1000000	-41,7	0	hiteles
212	049	61	499583,3	45,5	18	4	34	145,5	31	39,5	2	499532,3	26	50	110,5	26	49	85	999842,7	1000000	157,3	0,02	hiteles
213	050	73	499583,3	40,5	18	86	34	8	40	118	36	499559,3	49	55	127,5	43	49	147	1000158	1000000	-158	-0,01	hiteles

Forrás: saját forrás

A futtatás nyomán több eredményhez is juthatunk:

- a hiteltelennek minősített tesztalanyokat nem tudjuk a további értékelés során figyelembe venni (jelen esetben nem hívjuk be őket felvételi elbeszélgetésre). A többi jelölt által produkált viselkedés mintájától jelentősen eltértek (a vizsgált adatok és személyek alapján „érthetetlen”/inkonzisztens módon), becslt értékeik jelentős mértékben eltérnek a nyertes pályázók becslt értékeitől, tehát kockázatot jelentenek a cégre nézve – jelen esetben a 7-es, 29-es, 34-es, 43-as pályázók. Megfigyelhető, hogy amennyiben ők nem minősültek volna hiteltelennek, akkor sem kerültek volna be a nyertes pályázók közé.

Azonban itt érdemes megjegyezni, hogy például egy alternatív iskola esetében (ahol a különleges, egyedi, átlagostól eltérő gyerekeket keresik) éppen a hiteltelennek tűnő gyermekek lehetnek megfelelőek.

- a nyertes pályázó kiválasztása (a 46-os tesztalany, illetve a 2. helyen a 32 tesztalany végzett), akinek a becslt értéke legnagyobb mértékben tér el pozitív irányban a konstans (benchmark/norma) értékétől. Ők azok a személyek, akiket mindenképpen behívnék egy személyes elbeszélgetésre, akik legkevésbé kockázatosak a cég által támasztott normák tekintetében.

## **4. Összefoglalás, következtetés és javaslatok**

Magyarország 2004. május 1-jei Európai Unióba történő csatlakozását követően saját mindennapi életünkben is megtapasztalhattuk a csatlakozás előnyeit és hátrányait. Egyetemi hallgatóként elsősorban a munkavállalói mobilitás és a személyügyi kiválasztás foglalkoztat, illetve egyetemi tanulmányaim végén olyan hasznosítható tudást kerestem, melyet esetleg jövőbeni munkáltatóként is sikeresen alkalmazhatok.

Szakedolgozatom első fejezetében megindokoltam témaválasztásomat, ismertettem a dolgozat megírásának célját és a téma feldolgozásának menetét.

A második szakirodalmi részben a szakedolgozathoz kapcsolódó szakirodalom áttekintése történt meg az Európai Unió szellemiségén, Magyarország és az Európai Unió közötti kapcsolat fontosabb eseményein keresztül.

Megismerhettük a munkavégzés uniós feltételeit és a megfogalmazott ideális jelölt fogalmi viszonyulásait és tulajdonságait szakirodalmi és személyes megközelítés alapján.

Áttekintettem a vizsgálat során alkalmazható információ-kereső és gyűjtő módszereket és az informatikai elemzés során alkalmazott módszereket.

Két kérdőív került létrehozásra. Az 1. sz. kérdőív arra kereste a választ, mi a hétköznapi ember elképzelése arról, mik azok a szocio-demográfiai jellemzők, melyek az ideális munkavállalót jellemzik, akinek a legnagyobb esélye lehet külföldi munkavégzésre.

A 2. számú kérdőívben egy konkrét kiválasztási folyamatot kívántam imitálni, mely kérdőív két részből (szocio-demográfiai részből, illetve tulajdonságokra és fogalmi viszonyulásokra vonatkozó részből) állt.

A konkrét vizsgálatban megfogalmazásra került a vizsgálat hipotézise, a vizsgálat helyszínének bemutatása és módszerének ismertetése. Bemutattam a kutatás konkrét lépéseit és eredményét. Kiértékeltem a 2. számú kérdőíves felmérés 1. részének eredményeit EXCEL táblázatkezelő program segítségével, majd ezt követően a kérdőívek 2. részét személyügyi informatikai rendszerrel elemeztem. A vizsgálatához kapcsolódóan az alábbi következtetéseket vontam le és javaslatokat tettem.

Az 1. és 2. módszer alapján kiválasztott ideális jelöltek a komplex optimalizált keresést követően nemhogy nem kerültek kiválasztásra, hanem a 43-as jelölt hiteltelennek is bizonyult.

Összevetve az 1. számú kérdőív alapján vázolt, a hétköznapi tévhitekhez kapcsolódó ideális jelöltet a valóban megfelelő, kisebb kockázatot jelentő tesztalannyal, aki számunkra a



fogalmi viszonyulások és tulajdonságok legmegfelelőbb keverékével bír, merőben más szocio-demográfiai jellemzőkkel jellemezhető:

41-50 éves, egyedülálló nő gyermekkel, alkalmazottként dolgozik, középszintű végzettséggel rendelkezik, a fővárosban él és 1 idegen nyelven beszél társalgási szinten.

Felvetődik a kérdés, hogy mihez is célszerű ragaszkodni az eredmények ismeretében?

Mi a fontosabb?

A nemi jelleg, az életkor és az egyéb sztereotip, standard, leegyszerűsített megközelítések vagy a sikeres munkavégzéshez szükséges fogalmi viszonyulások és egyéb tulajdonságok?

Megállapítható, hogy a vizsgálathoz kapcsolódó hipotézis, mely szerint - az egyszerű személyes megítélésen alapuló kiválasztás és ideál-állítás más eredményt hoz, mint egy komplexebb és egyben megbízhatóbb vizsgálat – megdőlt.

Az eredményekből következően:

- javaslom a személyügyi informatikai módszer szélesebb körű alkalmazását, a cégek költséghatékony és kockázatcsökkentő működése érdekében,
- javaslom az Európai Unióban munkát vállalni szándékozóknak, hogy fogalmi viszonyulásaik és tulajdonságaik alapján döntsenek, ne vegyék figyelembe a sztereotip szocio-demográfiai megközelítéseket.

A vizsgált személyügyi informatikai módszer minden olyan típusú problémánál segítséget jelent, amelyben a döntés alapja a választás. A jelen vizsgálat esetében a nyertes pályázó → a hiteles pályázó, azonban érdemes megjegyezni, hogy például egy alternatív iskola esetében (ahol a különleges, egyedi, átlagostól eltérő gyerekeket keresik) éppen a hiteltelennek tűnő gyermekek lehetnek megfelelőek. Ez az irányvonal alapja lehet későbbi, más irányú vizsgálatoknak.

## Ábrajegyzék

29. oldal: I. sz. ábra: A válaszadók neme  
II. sz. ábra: A válaszadók életkora
30. oldal: III. sz. ábra: A válaszadók családi állapota  
IV. sz. ábra: A válaszadók foglalkozásbeli megoszlása
31. oldal: V. sz. ábra: A válaszadók legmagasabb iskolai végzettsége  
VI. sz. ábra: A válaszadók életvitelszerű lakóhelye
32. oldal: VII. sz. ábra: A válaszadók idegennyelvtudása
38. oldal: VIII. sz. ábra: lincence program képe

## Táblázatjegyzék

33. oldal:	I. sz. táblázat:	„Kiinduló adatok” munkalap 1. sz. táblázat
34. oldal:	II. sz. táblázat:	„Kiinduló adatok” munkalap 2. sz. táblázat
36. oldal:	III. sz. táblázat:	„Adatbázis munkalap”
	IV. sz. táblázat:	„Kimutatás darab”
37. oldal:	V. sz. táblázat:	„Kimutatás érték”
	VI. sz. táblázat:	„sorszámozás”
39. oldal:	VII. sz. táblázat:	„direkt 1000000”

## Irodalomjegyzék

- A Pallas Nagy Lexikona – XVI. kötet (1897) Pallas Irodalmi és Nyomdai Részvénytársaság, 173 p., 517 p., 597 p., 606 p., 806 p.,
- Csiffáry T.: (2004): Az Unió magyar szemmel, Budapest, Könyvmíves Könyvkiadó, 7. p.
- Deáky Z. - Madarász I.: (2006): A szociológia alapjai jegyzet, Gödöllő, Szent István Egyetemi Kiadó, 24-32 p.
- Fehér J.:(2008): Munkakör, kompetencia, teljesítmény – Kompetencia szótár melléklet – Budapest, SZIE GTK – Vállalkozási Akadémia és Továbbképző Intézet
- Gellérné Lukács É.: (2004): Munkavállalás az Európai Unióban, Budapest, KJK KERSZÖV Jogi és Üzleti Kiadó Kft., 22 p., 69 p., 113 p., 119 p., 153 p.
- Kis G.: (2007): Személyiséglélektan, Gödöllő, Szent István Egyetem, 42 p.
- Magyar Nagylexikon (1994) Akadémiai Kiadó, Budapest, 256 p.
- Maruzsa Z. V.:(2007): Az európai integráció története és intézményrendszere, Baja, Eötvös József Főiskolai Kiadó, 29-30. p.
- MIAU:1998-2011: Magyar Internetes Alkalmazott Agrár Informatikai Újság (2011), verzió v2.15, ellemző központ [http://miau.gau.hu/myx-free/coco/beker\\_y0.php](http://miau.gau.hu/myx-free/coco/beker_y0.php)
- MIAU:1998-2011: Magyar Internetes Alkalmazott Agrár Informatikai Újság, 2011 <http://miau.gau.hu/mediawiki/index.php/Lakopark>
- Online kérdőívek gyorsan és egyszerűen [www.kerdoivem.hu/questions/](http://www.kerdoivem.hu/questions/)
- Petőfi Szótár (1973) Akadémiai Kiadó, Budapest, szerk.: J. Soltész, Szabó, Wacha, 27 p., 295 p, 304-305 p., 370 p., 453 p., 525-526 p., 549 p.,
- Pitlik L.:(2007): Üzleti informatika, Gödöllő, Szent István Egyetemi Kiadó, 16.p., 48.p., 98.p., 104.p.
- Salgó N. K.(2012) Szent István Egyetem, Budapesti Képzési Hely, „Szervezeti magatartás” c. előadása alkalmával
- Sinka (2011) MIAU:1998-2011: Magyar Internetes Alkalmazott Agrár Informatikai Újság [http://miau.gau.hu/oktatas/2011oszf/hr\\_sa.xlsm](http://miau.gau.hu/oktatas/2011oszf/hr_sa.xlsm)
- Új Magyar Lexikon (1960) Akadémiai Kiadó, Budapest – tizenkettedik változatlan lenyomat, 69 p., 93-94 p., 95 p., 188-189 p., 478 p., 482 p., 594 p.,
- Magyar Értelmező Kéziszótár (1972) Akadémiai Kiadó Budapest 1052. p.
- Az Európai Unió munkajoga (2001) Osiris Kiadó, Budapest, 82.p. Kiss György (szerk.)

- Országos Egészségbiztosítási Pénztár, Sajtó- és Tájékoztatási Főosztály/Fogadó dosszié  
(OEP - [http://apollo.cep.hu/apollo3/downloads/Jav\\_Fog\\_Dossz\\_20100216.pdf](http://apollo.cep.hu/apollo3/downloads/Jav_Fog_Dossz_20100216.pdf), 6.-7.p.)

## **Rövidítések jegyzéke**

EGK - Európai Gazdasági Közösség

PHARE -program – Pologne, Hongrie, Assistance A la Réstructuration Economique – Lengyelország, Magyarország, segítségnyújtás a gazdasági szerkezetátalakításhoz

IT – információs technológia

OEP – Országos Egészségbiztosítási Pénztár

COCO – komponens alapú objektivitásra törekvő összehasonlítás

## 1. sz. melléklet: 1. sz. kérdőív „az ideális jelölt”

Sok tényező motiválhat egy uniós állampolgárt, hogy saját szülőhazáján kívül – de az Európai Unió területén - próbáljon szerencsét. Munkát vállaljon állandó vagy ideiglenes jelleggel, egyedül, esetleg családdal útnak indulva. Mi az Ön véleménye, ki az ideális jelölt külföldön történő munkavégzés tekintetében?

1. Az ideális jelölt neme:

férfi

nő

2. Az ideális jelölt életkora:

20-30

31-40

41-50

51-60

61-

3. Az ideális jelölt családi állapota:

párkapcsolatban él (gyermekkel)

párkapcsolatban él (gyermek nélkül)

életközösségben él (rokonnal, baráttal, egyéb)

egyedülálló (gyermekkel)

egyedülálló (gyermek nélkül)

4. Az ideális jelölt foglalkozása:

diák (nappali tagozaton)

alkalmazott

vállalkozó

háztartásbeli

munkanélküli

5. Az ideális jelölt legmagasabb iskolai végzettsége:

- általános iskola
- középiskola, gimnázium, szakiskola
- diploma
- posztgraduális végzettség

6. Az ideális jelölt lakóhelye:

- főváros
- nagyváros
- kisváros
- község

7. Az ideális jelölt idegennyelvtudás

- 2 idegen nyelv ismerete min. társalgási szinten
- 1 idegen nyelv ismerete min. társalgási szinten
- csak anyanyelven beszél



## 2. sz. melléklet: 2. sz. kérdőív

Az alábbi kérdőív kitöltésével, illetve részvételével értékes információkkal járul hozzá szakdolgozati kutatásomhoz. Segítségét és válaszait köszönöm!

1. Az Ön neme:

férfi

nő

2. Az Ön életkora:

20-30

31-40

41-50

51-60

61-

3. Az Ön családi állapota:

párkapcsolatban élek (gyermekkel)

párkapcsolatban élek (gyermek nélkül)

életközösségben élek (rokonnal, baráttal, egyéb)

egyedülálló vagyok (gyermekkel)

egyedülálló vagyok (gyermek nélkül)

4. Az Ön foglalkozása:

diák(nappali tagozaton)

alkalmazott

vállalkozó

háztartásbeli

munkanélküli

5. Az Ön legmagasabb iskolai végzettsége:

általános iskola

középiskola, gimnázium, szakiskola

diploma

posztgraduális végzettség

6. Az Ön lakóhelye:

főváros

nagyváros

kisváros

község

7. Idegennyelvtudás

2 idegen nyelv ismerete minimum társalgási szinten

1 idegen nyelv ismerete minimum társalgási szinten

csak anyanyelven beszélek

8. Kérem, karikázza be, mennyire igazak Önre az alábbi állítások!

	egyáltalán nem igaz rám	teljes mértékben igaz rám
Könnyen feltalálom magam idegen környezetben	1 2 3 4 5	→alkalmazkodás
Nyitott vagyok az új dolgokra (érdekelnek az újdonságok, új ötletek, érdekes emberek)	1 2 3 4 5	→nyitottság
Fontosabb dolgaiban egyedül döntök	1 2 3 4 5	→döntésképesség
Gyorsan észreveszem és megragadom a kínáló lehetőségeket	1 2 3 4 5	→rátermettség
Szívesen kezdeményezek beszélgetést	1 2 3 4 5	→kezdeményezőkézség

9. Mennyire jellemzőek Önre az alábbi tulajdonságok?

	egyáltalán nem	teljes mértékben
becsületesség	1 2 3 4 5	
hűség	1 2 3 4 5	
önállóság	1 2 3 4 5	
konfliktuskezelés	1 2 3 4 5	
segítőkézség	1 2 3 4 5	
pontoság	1 2 3 4 5	
csapatjáték	1 2 3 4 5	

10. A következő 3 évben több figyelmet szeretnék fordítani a következőkre (rangsorolja 0-5-ig, a 0 amire egyáltalán nem, az 5-ös amire a leginkább).

karrierfejlesztés	<input type="checkbox"/>
képzés, továbbképzés	<input type="checkbox"/>
családi élet	<input type="checkbox"/>
párkapcsolat	<input type="checkbox"/>
vallás	<input type="checkbox"/>

11. Az Ön életkora:

- 20-30
- 31-40
- 41-50
- 51-60
- 61-

### **3. sz. melléklet: Konzultációkon való részvétel igazolása**

**A hallgató neve:** Sinka Ágnes

**A belső konzulens neve és beosztása:**

Dr. Tóth Tamás, tanszékvezető, egyetemi docens

**A témát kiadó önálló oktatási szervezeti egység neve:**

Regionális Gazdaságtani és Vidékfejlesztési Intézet

Nevezett hallgató a 2011./2012. tanévben a szakdolgozat készítésével kapcsolatos konzultációkon rendszeresen részt vett. Az elkészített dolgozatot

**Személyügyi kiválasztás egy lehetséges modellje**

címmel bemutatta. A dolgozatnak a Záróvizsgálóhoz kapcsolódó bírálati eljárásra való beadásával egyetértek.

Budapest, 2012. március 14.

.....  
konzulens aláírása

#### **4. sz. melléklet: Nyilatkozat (1)**

Alulírott Sinka Ágnes a Szent István Egyetem Gazdaság- és Társadalomtudományi Kar emberi erőforrás szak levelező tagozat végzős hallgatója nyilatkozom, hogy a

##### **Személyügyi kiválasztás egy lehetséges modellje**

címmel védésre benyújtott szakdolgozat saját munkám eredménye, amelynek elkészítése során a felhasznált irodalmat a szerzői jogi szabályoknak megfelelően kezeltem.

Budapest, 2012. március 14.

(a hallgató aláírása)

## 5. sz. melléklet: Nyilatkozat (2)

**A szakdolgozat készítőjének neve:** Sinka Ágnes

**A szakdolgozat címe:** Személyügyi kiválasztás egy lehetséges modellje

**A kutatási munka helyszíne:** Országos Egészségbiztosítási Pénztár

**A kontaktszemély**

**Neve:** Kovács Tamás

**Beosztása:** főosztályvezető-helyettes

**Telefonszám:** 061/288-5298

**Email:** [kovacs.t@oep.hu](mailto:kovacs.t@oep.hu)

Igazolom, hogy nevezett hallgató a 2011./2012. tanévben a fent megnevezett szakdolgozathoz kapcsolódó kutatási feladatot a megnevezett helyszínen végezte. A felhasznált céges információkhoz, adatokhoz való hozzáférését biztosítottuk, azok felhasználásához hozzájárulunk.

A hallgató az elkészített dolgozatot bemutatta. A dolgozatnak a Záróvizsgálathoz kapcsolódó bírálati eljárásra való beadásával egyetértek.

Budapest, 2012. március 07.

.....  
kontakt személy  
(cégszerű) aláírása

## 6. sz. melléklet: Szakdolgozat rövid bemutatása

**A szakdolgozat készítőjének neve:** Sinka Ágnes

**A szakdolgozat készítőjének szakja, tagozata:**

emberi erőforrás szak, levelező tagozat

**A szakdolgozat címe:**

Személyügyi kiválasztás egy lehetséges modellje

**A témát kiadó önálló szervezeti egység neve:**

Regionális Gazdaságtudományi és Vidékfejlesztési Intézet

**A belső konzulens neve és beosztása:**

Dr. Tóth Tamás, tanszékvezető,  
egyetemi docens

**A külső konzulens neve:**

Dr. Pitlik László

**Kulcskifejezések:**

Európai Unió, ideális jelölt, kritérium-rendszer, döntés szabadsága, személyügyi informatikai kiválasztás

**A dolgozat rövid leírása:**

Szakdolgozatom témája egy lehetséges személyügyi kiválasztási modell bemutatása.

A szakdolgozathoz kapcsolódó szakirodalomban az Európai Unió szellemisége, Magyarország és az Európai Unió közötti kapcsolat fontosabb eseményei kerültek áttekintésre. Kérdőíves felmérés alapján meghatározásra került az ideális jelölt személye külföldön történő munkavégzés tekintetében, majd ezt követően a felmérés eredményeinek uniós jogszabályokkal és tanulmány részletekkel történő ütköztetésére került sor. Személyes megfontolás alapján kiválasztási kritériumrendszert (tulajdonságokat és fogalmi viszonyulásokat) fogalmaztam meg szakirodalmi és személyes megközelítés alapján.

Áttekintettem a vizsgálat során alkalmazható információ-kereső és gyűjtő módszereket és az informatikai elemzés során alkalmazott módszereket.

Kérdőívet hoztam létre, melyet a konkrét vizsgálat során kiértékeltem, ábrázoltam és elemeztem. Az eredmények tükrében következtetéseket vontam le és javaslatokat tettem a személyügyi informatikai módszerrel és az emberi megközelítésekkel kapcsolatban.