

GAZDASÁGI SZAKNYELVI ISMERETEKKEL A MUNKAERŐPIACON

BUSINESS LANGUAGE COMPETENCIES FOR THE LABOUR MARKET

HAJDU ZITA¹

Korunk egyik meghatározó trendje a globalizáció, amely a munka világában is érezteti hatását: a mobilitás és az ebből eredő erőteljes verseny ma már minden gazdasági szereplőre érvényes. A piaci elvárások, trendek követése javíthatja a munkavállalók, valamint a gazdasági szervezetek és az oktatási intézmények pozícióját, lehetőségeit. Mind a munkavállalókat, mind a szervezeteket versenyelőnyhöz juttatják az idegen nyelvi kompetenciák. A Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Karán a Gazdaságtudományi szakfordítói szakirány képzési programjának összeállításakor megpróbáltuk a munkaerőpiaci igényeket érvényesíteni. A klasszikus fordítói kompetenciákon kívül a kurzus részét képezik a gazdasági szakmai tárgyak, az interkulturális ismeretek, valamint a CAT-eszközök felhasználása.

Kulcsszavak: mobilitás, versenyképesség, a nyelvtudás gazdasági előnyei, igényfelmérés, munkavállalói kompetenciák, fordítói kompetenciák, interkulturális ismeretek, szakfordítói képzés

One of the most commonly mentioned trends of the twenty-first century is globalisation, which has generated a wide range of processes, such as mobilisation and consequently a more fierce competition among employees and organisations, as well. Detecting market needs and expectations and following the trends may improve the competitiveness of all market players. For recent graduates high-level foreign language competencies supplemented by translation and intercultural skills can provide competitive advantages. When compiling the curriculum for a business translation course, teachers at the Faculty of Economic Sciences, Debrecen University were focusing on the demands of the labour market. Besides the traditional translation skills the program includes several business subjects, intercultural competencies and the application of CAT tools.

Keywords: mobility, competitiveness, economic gains of language skills, needs analysis, employment competencies, translation competencies, intercultural skills, technical translation course

BEVEZETÉS – GLOBALIZÁCIÓ, MOBILIZÁCIÓ, VERSENY

Napjaink egyik leggyakrabban emlegetett jelensége, a globalizáció, meghatározó hatást gyakorol a gazdaság és társadalom egészére, a munkaerőpiaci, foglalkoztatási folyamatokra, így az oktatási-képzési rendszer feladataira is. A globalizálódó világban a mobilitás nemcsak az áruk és a szolgáltatások, hanem a munkavállalók és a szervezetek esetében is mindennapivá válik. Ennek következtében nemcsak a termékek és a vállalkozások kerülnek versenyhelyzetbe, hanem a munkát kereső személyek, a befektetőket területükre vonzani igyekvő régiók és az oktatási intézmények is. A piaci

¹ HAJDU Zita
Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Kar
Gazdasági Szaknyelvi Kommunikációs Intézet
4032 Debrecen, Böszörményi 138.
hajdu.zita@econ.unideb.hu

verseny szabályai alapján a siker egyik kulcsa az igények minél pontosabb és minél korábbi felderítése, majd állandó nyomon követése. A huszadik század végének egyik legfontosabb változása a tudás felértékelődése (TOFFLER 1990). Az információdömpingben kiemelten fontos az ismeretek célokhoz igazított szelektálása. Versenyképes az a szervezet, munkavállaló vagy régió lesz, amely a számára legfontosabb vagy leghasznosabb információkat megszerzi és alkalmazza. A közép- és felsőfokú oktatás 20. század végén tapasztalható expanziójának eredményeképpen a 21. század munkaerőpiacára a korábbinál nagyobb mennyiségű, magasabban képzett munkaerő került, amely a mennyiségi előrelépéseken kívül felértékeli a minőségre és a konkrét elvárásokra vonatkozó, minél korábbi prognózisokat is. Nem lehet olyan képzésekbe fektetni milliárdokat, amelyekre már nincs kereslet, mert ez az anyagi veszteségen túl társadalmi problémákhoz is vezethet (HILBERT–SCHÖMANN 2004).

1. A MUNKAERŐPIACON VERSENYELŐNYT BIZTOSÍTÓ KOMPETENCIÁK

A globalizáció által indukált paradigmaváltások egyik legfontosabb oktatáspolitikai következménye, hogy a korábban egyetlen szakterületre összpontosuló szaktudás helyett könnyen adaptálható kompetenciákra, ismeretekre és készségekre van szükség (F. SILYE 2004). A szakirodalomban a kompetencia szónak többféle definíciója létezik, de leggyakrabban Boyatzis megfogalmazását idézik, amely szerint a kompetenciák egy személy alapvető, meghatározó jellemzői, amelyek okozati kapcsolatban állnak a kritériumszintnek megfelelő hatékony és/vagy kiváló teljesítménnyel (DABASI HALÁSZ 2004). Az „alapvető” jelző Boyatzis szerint arra vonatkozik, hogy az adott kompetencia elég tartós része a személyiségnek, hogy valószínűsítse bizonyos szituációk vagy feladatok esetén a személy viselkedését (FARKAS 2001). Az egyén szintjén a kompetenciák öt összetevőjét különíthetjük el: ismeretek, készségek, önértékelés, személyiségvonások, motivációk (JAKÓ 2007).

Az Európai Tanács már a lisszaboni stratégia megfogalmazásakor meghatározta az alapkészségek öt területét: információs és kommunikációs technológiai készségek; technológiai kultúra; idegen nyelv nyelvtudása; vállalkozókészség; szociális készségek (Európai Tanács 2000). A 2006. decemberében megjelent Európai Referenciakeret nyolc kulcskompetenciát határoz meg, amelyek a tudásalapú gazdasági, társadalmi rendszerben elengedhetetlenek az élethosszig tartó tanulás, a foglalkoztathatóság és a társadalmi kohézió szempontjából. Ezek a következők: kommunikáció az anyanyelven; kommunikáció idegen nyelven(ke)n; alapvető matematikai, természettudományi és technológiai kompetenciák; digitális (informatikai) kompetencia; tanulásmódszertan; társadalmi és állampolgári ismeretek; vállalkozói és kezdeményezőkészség; kulturális tudatosság és kifejezőkészség (Official Journal 2006). A kompetenciák kategorizálásának újabb és újabb verziói születnek. Elkülönítenek szektor- vagy foglalkozásspecifikus, és több szektorban is hasznos, általános jellegű, ún. transzverzális vagy non-domain készségeket. Ez utóbbi csoportba sorolják az idegen nyelvi, valamint az interkulturális kompetenciákat is (European Commission 2013).

A munkaerőpiacon elvárt kompetenciák megismertetése, elsajátítása és gyakorlása kiválóan beépíthető a szaknyelvi programok tanrendjébe.

2. AZ ALKALMAZOTTAK KÉSZSÉGEINEK HOZZÁJÁRULÁSA A SZERVEZETI SIKERESSÉGHEZ

A különböző kompetenciák fontosságának aránya munkakörönként eltérő, de felvásárlási döntések elemzéseinek tanúsága szerint a menedzserek szakmai felkészültsége, képzettsége, tapasztalata, valamint vezetői kompetenciái befolyással bírnak a cég értékére (ZOLTAYNÉ 2002). A „humán erőforrás” kifejezés angolszász eredetű, és az emberi erőforrást a fizikai és pénzügyi erőforrásokhoz hasonlónak tekinti. Ez a szemlélet a tanulás által történő, egyéni fejlődés szinte határtalan lehetőségeit feltételezi (TROMPENAARS 1993). Samuelson szerint

az emberi tőke a tanulmányokba való pénz- és időbefektetés, valamint az ennek során létrejött értékes tudásállomány (SAMUELSON–NORDHAUS 1987). A tudás menedzselése jelenti egyrészt a szellemi tőke versenyképességének biztosítását, másrészt ennek a tőkének a szervezeti célok elérése céljából történő hasznosítását (FARKAS 2001). Chikán (1992) megfogalmazásában az emberi erőforrás az alkalmazottak munkavégzéshez szükséges képességei, szakismerete és a munkamegosztásban elfoglalt helyük összessége. Egy felmérés során nagyvállalatok képviselőit kérdezték új üzleti egység létesítésekor számításba vett szempontokról, és a regionális elérhetőség után második helyre rangsorolták a munkaerő minőségét, amely a munkaerő képzettségét, adaptációs hajlandóságát és nyelvismeretét foglalta magába (KOLTAI 2006).

3. AZ IDEGEN NYELVI ÉS AZ INTERKULTURÁLIS ISMERETEK JELENTŐSÉGE A VÁLLALATOK TELJESÍTMÉNYÉBEN

Multinacionális vállalatok idegen nyelvi képzési stratégiájának hatását már a 20. század végén is vizsgálták. Akkor elsősorban az idegen nyelvi ismeretek értékesítés növelésében betöltött szerepére, valamint a telephely-választásra gyakorolt befolyására koncentráltak a kutatások (EMBLETON–HAGEN 1992, HOOD–TRUIJENS 1993). Az eredmények azt bizonyítják, hogy a sikeres működés előfeltételének tartják a gördülékeny vállalati kommunikációt, olyannyira, hogy pusztán az adott területen beszélt nyelv(ek) alapján döntenek új üzem létrehozásáról. Német kutatások szerint még az angolul jól beszélő németek esetében sem ritka, hogy a nyelvtudás hiánya akadályozza a cégcsoporton belüli kommunikációt (KNAPP 1997).

Az Európai Unió szervezetei az idegen nyelvek ismeretének vagy hiányának az üzleti teljesítményre gyakorolt hatását elsősorban a kis- és középvállalkozások esetében kutatták. Az EU megkülönböztetett szerepet tulajdonít a kis- és középvállalkozásoknak, mivel központi szerepük van a gazdasági növekedés, a versenyképesség szempontjából és kiemelkedően fontos színterei a munkahelyteremtésnek és megtartásnak (MADARI 2004). Az Európai Unió Szakképzés Fejlesztési Központja (CEDEFOP) által hét nyugat-európai országban végzett kutatás során a határon túli tevékenységet folytató kisvállalkozások a nemzetközi tevékenység sikertényezőit, nehézségeit, valamint saját tevékenységük erős és gyenge pontjait értékelték. Az ötven fő alatti vállalkozások 59%-a gondolta úgy, hogy a külföldi értékesítés nehezebb a hazainál. A határon túli tevékenységet nehezítő tényezők százalékos megoszlását tekintve a tisztán idegen nyelvi nehézségek közül a szóbeli kommunikáció okoz több gondot. A nemzetközi üzleti tevékenységgel kapcsolatos problémák 4%-át ez jelentette. A többi, nem specifikusan idegen nyelvi probléma esetében is elmondható azonban, hogy nyelvtudás nélkül szinte megoldhatatlan. Ilyen például a válaszadók 12%-a által bejelölt késedelmes fizetés rendezése, valamint a piaci információk megszerzése (15%), a piacokra történő betörés (17%), illetve a kapcsolati tőke kiépítése és fenntartása (19%). Figyelemre méltó, hogy az említett kilenc probléma közül egy vonatkozik a termékre, egy a jövedelmezőségre, az összes többi viszont emberek közötti kommunikációval kapcsolatos (HASSID 2002).

Egy vállalkozás sikerét pedig a vásárlói elégedettség és az ebből fakadó lojalitás adja, amely referenciákat és pozitív PR-t biztosít a cégnek. Ahhoz, hogy az üzleti partnerek megbízzanak egy cégben, többek között hatékony és akadálytalan kommunikáció szükséges: világos és érthető termékbemutató, gördülékeny tárgyalás, mindkét fél nyelvén egyértelmű szerződések, zökkenőmentes rendelési folyamat és ügyfélszolgálat (THITTHONGKAM 2011). A siker összesen tizennégy összetevőjét a CEDEFOP-vizsgálat során háromfokozatú fontossági skálán (nagyon lényeges, lényeges, nem lényeges) értékelték a vállalkozások. A „nagyon fontosnak” tartott tíz tényező közé került az idegennyelv-tudás (5. hely) és a kulturális kü-

lönbségek ismerete (9. hely). A megkérdezettek 7,9%-a értékelte nagyon lényegesnek az idegennyelv-tudást, és 5,9% gondolta ugyanezt a kulturális ismeretekről. Megjegyzendő, hogy a többi sikerességi faktor, mint például az első helyre került és a megkérdezettek 15%-a által nagyon fontosnak tartott „a megfelelő kereskedelmi képviselő megtalálása” vagy a második helyen álló „megfelelő exportpiacok kiválasztása” sem nélkülözheti az idegen nyelvek ismeretét. Ugyanez vonatkozik a nemzetközi szállítási klauzulák vagy a fizetési, banki eljárások ismeretére is (HASSID 2002).

Az Európai Bizottság Oktatási és Kulturális Főigazgatósága megbízásából 2006-ban nagyszabású kutatás zajlott az idegennyelv-tudás különböző aspektusairól. A vizsgálat 29 ország 2000, exporttevékenységet folytató kis- és középvállalkozásának bevonásával az idegennyelv-ismeret hiányának üzleti teljesítményre gyakorolt hatását mérte fel. Az Európai Bizottság a nyelvtudás hiánya miatti számszerű veszteségre is kíváncsi volt. A felmérésbe bevont cégek 11%-a veszített már el megbízást a nyelvtudás hiánya miatt. A megbízások elvesztésének indokaként a következő idegen nyelvi szituációk ismétlődtek leggyakrabban a válaszokban: tárgyalási és levelezési hiányosságok, potenciális vevők érdeklődésére nem reagáltak, magabiztosság hiánya az idegen nyelv használatában, félreértések telefonáláskor, közvetítő kereskedőkkel való problémák eredménytelen kezelése, fordítási/tolmácsolási hibák, kiállításokon, vásárokon történő sikertelen részvétel (ELAN 2006).

Az interkulturális ismeretek társadalmi jelentősége napjainkban kapott különös hangsúlyt, gazdasági fontosságát viszont már korábban felismerték. A British Council gazdaságkutató cégekkel közösen végzett, négy földrészen 367 nagyvállalatot átfogó kutatása a következőkben konkretizálta az interkulturális készségek gazdasági hasznát: az eltérő nézőpontok és gondolkodásmód jobb megértése és elfogadása, valamint a más kultúrák iránti tisztelet, a jobb piacismeret és eredményesebb konfliktuskezelés által új ügyfelek szerzése, a cég iránti bizalom és ezáltal a hírnév javulása (Culture at Work 2013). Az Európai Bizottság 2006-ban folytatott kutatást az idegen nyelvi és kulturális ismeretek gazdasági hozadékaról (ELAN 2006). A számszerűsített pozitív, illetve negatív eredmények egyike megállapította, hogy a megkérdezett vállalkozások 18%-ánál merült már fel együttműködési probléma kulturális különbségek miatt.

4. IDEGEN NYELVI SZOLGÁLTATÁSOK IRÁNTI IGÉNY AZ EURÓPAI UNIÓ SZERVEZETEINÉL

Az Európai Unió országaiban minden szakmai dokumentációt le kell fordítani az Unió összes hivatalos nyelvére. Az uniós elvárások kielégítése érdekében óriási igény mutatkozik szakmai és fordítói kompetenciával egyaránt rendelkező szakemberek alkalmazására. Az Európai Községek Bizottságának 2005 novemberében kiadott állásfoglalása: *Keretstratégia a többnyelvűség ösztönzésére* az EU többnyelvűségi politikájának három célkitűzését fogalmazta meg: ösztönözze a nyelvtanulást és támogassa a nyelvi sokféleséget, segítse elő az egészséges többnyelvű gazdaságot, és a polgárok számára saját nyelvükön tegye hozzáférhetővé az Európai Unió jogszabályait, eljárásait és az uniós információkat. A dokumentum ezzel összhangban a fejlesztendő ágazatok között sorolja fel a nyelvi vonatkozásúakat, melyek magukba foglalják a fordítást, a kontrollszerkesztést, a lektorálást, a kivonatolást, a tolmácsolást, a terminológiai munkát, a nyelvtechnológiát (beszédfeldolgozás, hangfelismerés és -szintetizálás), a nyelvi képzést, a nyelvoktatást, a nyelvvizsgáztatást és tesztelést, valamint a kutatást. Ezek a területek a legtöbb európai országban gyorsan fejlődnek. A nyelvi szakmák ugyanakkor egyre kevésbé határolhatók el egymástól, mivel a nyelvi szakembereknek, fordítóknak és tolmácsoknak számos nyelvi szakértelmet kívánó, ám egymástól különböző jel-

legű feladatot jelentő munkát kell ellátniuk. A felsőoktatási és egyéb szintű képzési programokat a folyamatosan fejlődő, változó igények kielégítése érdekében állandóan korszerűsíteni kell.

5. GAZDASÁGTUDOMÁNYI SZAKFORDÍTÓ SZAKIRÁNYÚ TOVÁBBKÉPZÉSI SZAK

5.1. A képzés célja

A fentebb részletezett gazdasági-társadalmi folyamatok és igények figyelembe vétele indukálta a Debreceni Egyetem Gazdálkodástudományi és Vidékfejlesztési Karán a Gazdaságtudományi szakfordító szakirányú továbbképzési szak indítását 2015-ben.

A képzés célja olyan, a gyakorlati nyelvhasználatban jártas, felsőfokú közvetítői nyelvtudással rendelkező szakemberek képzése, akik a sok-kultúrájú munkaerő piacon két- vagy többnyelvű piaci szereplők és/vagy uniós szervezetek között elsősorban írásban magas szintű, nyelviileg és szakmailag hiteles közvetítőkként képesek fellépni. A végzettek legyenek képesek igényes célnyelvi és forrásnyelvi (üzleti/gazdasági, jogi, környezetpolitikai, hivatali, pályázati stb.) szakmai, valamint tudományos szövegeket nyelviileg és szakmailag kifogástalan módon, torzításmentesen értelmezni és létrehozni, illetve szakmai és nyelvi ismereteik együttes alkalmazásával ezeket tudják a különböző kultúrájú szakmai és tudományos környezetek számára torzításmentesen, a formai szabályoknak is megfelelően mindkét irányba közvetíteni.

A képzés az átlagosnál (B2) jobb általános nyelvi felkészültségű, a szaknyelvi közvetítés iránt érdeklődő gazdaságtudományi, társadalomtudományi vagy gazdasági-mérnöki ismeretekkel és előképzettséggel, valamint a BA/BSc vagy főiskolai diplomával rendelkező szakembereket célozza meg.

5.2. A képzés által fejlesztendő kompetenciák

A szakirányú továbbképzésben oklevelet szerzett hallgatóknak a következő kompetenciákat kell elsajátítani:

- Professzionális írásbeli nyelvi közvetítési készségek angol–magyar, magyar–angol nyelvi viszonylatban, különösen a gazdaságtudományokkal kapcsolatos szakmai/tudományos szövegekre;
- Szóbeli közvetítés releváns alapkészségei;
- Célnyelvi szövegalkotás;
- Szakszövegelemzés célnyelven és forrásnyelven;
- Fordítói stratégiák és technikák kiválasztásának és alkalmazásának készségei;
- Szaknyelvi tanácsadás;
- Lektorálás, kivonatolás;
- Fordítói szoftverek alkalmazása, fordítói adatbázis készítése;
- Egyéb fordítástámogató eszközök használata;
- Terminológiai gyűjtemények készítése;
- Kritikai forráselemzés és értékelés.

A hallgatók a fordítási készségeken kívül *Professzionális nyelvi készségek* összefoglaló cím alatt más írásbeli és szóbeli szaknyelvi készségeket is elsajátítanak: előadások írása és megtartása idegen nyelven, poszterkészítés, publikálás, jegyzetelés, alapvető retorikai készségek. Külön tárgyként szerepelnek a kultúraközi kommunikációs ismeretek. Így a képzés azon szakemberek számára is feltétlenül hasznos, akik nem kívánnak kizárólag fordítani, hanem szakmai tevékenységük színvonalát és hatékonyságát szeretnék emelni a tudományos

és/vagy gyakorlati munkájukat egyaránt segítő, magas szintű szaknyelvi ismereteikkel. Vita tárgya lehetne, hogy a nyelvi, a kutatási, illetve a kulturális kompetencia beletartozik-e a fordítói kompetenciák csoportjába, a mi tapasztalataink szerint külön tárgyként hatékonyabban fejleszthető.

Célul tűztük ki továbbá a következő, a munkáltatók által elvárt, készségek fejlesztését is:

- Magabiztos idegennyelv-tudás;
- Jó kommunikációs képességek forrás- és célnyelven;
- Megfelelő forrás-és célnyelvi szókincs;
- Kreativitás;
- Kritikai attitűd;
- Jó memória, memóriatechnikák ismerete és alkalmazása;
- Önálló munkatervezés és szervezés képessége;
- Rendszerelvű gondolkodás;
- Problémamegoldó, logikus gondolkodás;
- Jó döntési képesség;
- Stratégiatervezés;
- Csoportban való munkavégzés képessége;
- Értékközpontú gondolkodás;
- Etikai érzékenység és tudatosság;
- Önképzésre való igény és képesség.

5.3. A szakfordítói képzés szerkezete

A négy félévből álló nappali program tantárgyait, óraszámait és a kreditértékeket az 1. táblázat mutatja be.

1. táblázat.
A képzés szerkezete

Tantárgy neve		Óraszámok									
		I. félév		II. félév		III. félév		IV. félév		Óra	Kredit
		Ea.	Gy.	Ea.	Gy.	Ea.	Gy.	Ea.	Gy.		
Szakmai törzsanyag											
1	Felsőfokú nyelvgyakorlatok	0	56 S 10+6							56	16
2	Magyar nyelv és stílus	0	28 5							28	5
3	Fordításelmélet	28 4	0	28 S 4+6	0					56	14
4	Általános fordítás	0	28 5							28	5

Differenciált szakmai ismeretek											
5	Szakszöveg fordítási gyakorlatok			0	28	0	56	0	56	140	20
					4		8		8		
6	Számítógépes fordítói ismeretek			0	28					28	4
					4						
7	Gazdasági-üzleti ismeretek angol nyelven			0	28	0	28	0	28	84	12
					4		4		4		
8	Gazdasági szakszövegelemzés			0	28	0	28			56	8
					4		4				
9	Gazdaságpolitikai szaknyelv					0	28			28	4
							4				
10	Jogi szaknyelv							0	28	28	4
									4		
Szakmai háttérismeretek											
11	Interkulturális ismeretek	14								14	2
		2									
12	EU ismeretek	14								14	2
		2									
13	Professzionális nyelvi készségek					0	28	0	28	56	8
							4		4		
14	Kultúraközi kommunikációs készségek			0	28					28	4
					4						
Szakfordítói képesítő fordítás		12									12
Előadás és gyakorlat összesen		56	112	28	140	0	168	0	140	644	120
		168		168		168		140			
Kreditszám összesen		34		30		24		20			

5.4. A teljesítményt értékelő rendszer

Kötelező szigorlati tárgynak számít az 1. félév végén a Felsőfokú szóbeli és írásbeli nyelvismeret, valamint a 2. félév végén a Fordításelmélet és általános fordítás. A kurzus a 4. félév végén képesítő fordítás készítésével és záróvizsgával fejeződik be. A szakfordítói képesítő fordítás követelményei: önálló munka legyen, 20–25 gépelt oldal (12 pontos betűnagyság, 1,5-es sorköz) terjedelemben, autentikus szakszöveg célnyelvről magyar nyelvre fordítása. A szakfordítói záróvizsga részei: komplex írásbeli vizsga a szakmai nyelvi ismeretek köréből, komplex szóbeli vizsga a szakmai nyelvi ismeretek köréből, valamint a képesítő fordítás

megvédése. A szakfordítói záróvizsga eredménye a képesítő fordításra, a komplex írásbeli és szóbeli vizsgákra adott érdemjegyek számtani átlaga.

5.5. A kurzus eddigi tapasztalatai

A résztvevők többnyire a Gazdaságtudományi Kar MA/MSc hallgatói, illetve már végzett diplomások, bemeneti nyelvi tudásszintjük pedig átlagosan a KER C1 níveljén van. Ez ideálisnak mondható kezdeti nyelvi színvonal, de még így is kevés a *Felsőfokú nyelvyakorlatok* c. tantárgy óraszámát mind a hallgatók, mind az oktatók véleménye szerint. Ezért próbálunk a nyelvtani, nyelvhasználati gyakorlásnak helyet szorítani a szakmai tárgyak között. Erre leginkább a *Gazdasági szakszöveg-elemzés* c. tantárgy alkalmas, ahol nemcsak szakmai, hanem nyelvtani, mondatszerkesztési szempontból is megvizsgálhatjuk a mondatokat. Ezen kívül a *Professzionális nyelvi készségek* c. tantárgy oktatása során megkülönböztetett figyelmet kap a nyelvhelyesség.

A szakfordítói programok és különösen a záróvizsga fordítások egyik hiányossága volt sokáig, hogy a CAT-eszközök használata nem szerepelt olyan súllyal, ahogyan azt a későbbi munkaadók, a fordítóirodák elvárják (DRÓTH 2011). Ennek korrigálására, de elsősorban a fordítói munkavállalás segítéséhez vezettük be a memoQ komplett fordítástámogató program oktatását, valamint a CAT-eszközök használatának értékelését a záróvizsgán.

Az óraszám korlátok nem tették lehetővé olyan, egyébként hasznos és elvárt tárgyak bevezetését, mint például a fordításjavítás, ahol hibásan lefordított szakszövegek nyelvi, stilisztikai elemzése megtörténhetne, így ez a feladat is a *Gazdasági szakszöveg-elemzés* tárgy része.

ÖSSZEGZÉS

A diplomás munkavállalóktól elvárt legfontosabb készségek egyike az idegennyelv-ismeret. A gazdasági-üzleti szaknyelv magas szintű ismerete kiegészítve az interkulturális és fordítói kompetenciákkal versenyelőnyt biztosít az egyén számára a munkaerőpiacon és a szervezetek számára nemzetközi tevékenységük során. Karunkon a gazdaságtudományi szakfordítói képzés első évfolyama még nem végzett, de a már eltelt három félév azt bizonyítja, hogy a klasszikus nyelvi és fordítói képzés kompetenciái mellé feltétlenül szükséges felvenni a modern idők eszközeit is.

IRODALOM

- CHIKÁN Attila 1992. *Vállalatgazdaságtan*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó–Aula Kiadó.
- DABASI HALÁSZ Zsuzsanna 2004. Munkakör-tervezés, -elemzés, -értékelés. In: *Humán erőforrások gazdaságtana*. Szerk.: TÓTHNÉ SIKORA Gabriella. Miskolc, Bíbor Kiadó, 218–222.
- DRÓTH Júlia 2011. A fordítások értékelése a szakfordítóképzésben és a fordítói munka világában. *Fordítástudomány*, XIII, 2, 29.
- ELAN 2006. *Effects on the European Economy of Shortages of Foreign Language Skills in Enterprise*. http://ec.europa.eu/education/policies/lang/doc/elansum_en.pdf
- EMBLETON, Doug–HAGEN, Stephen 1992. *Languages in International Business: A Practical Guide*. London, Hodder & Stoughton.
- Európa 2010 2004. *Gyakorlati kézikönyv az Európai Unió jelenéről és jövőjéről*. II. Szerk.: MADARI Á. Euro Info Service, 112–113.
- Európai Tanács 2000:

- Lisszaboni Európai Tanács. 2000. március 23–24.
- European Commission 2013. *Excopedia: European Skills, Competencies, Qualifications and Occupations*. <https://ec.europa.eu/esco/portal/document/en/8e9cf30d-9799-4f95-ae29-e05c725b24c7>
- FARKAS Beáta–LENGYEL Imre. 2001. Regionális versenyképesség és kohézió az Európai Unióban. *Tér és Társadalom*, 3–4, 231–255.
- F. SILYE Magdolna. 2004. *A szaknyelvoktatás és a szaknyelvi tudást felhasználók igényeinek elemzése és megjelentése egy angol szaknyelvoktatási program-modellben*. Doktori disszertáció. Neveléstudományi Doktori Iskola, Eötvös Loránd Tudományegyetem.
- HASSID, Joseph 2002. Internalisation and changing skill needs in European small firms. *Cedefop Reference Series*, 23, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 69–71.
- HILBERT, Christoph–SCHÖMANN, Klaus 2004. The need for early identification of future skill requirements in the European Union. In: TESSARING, M. (ed.): *Identifying Skill Needs for the Future – From Research to Policy and Practice*. Cedefop Reference series, 52, Luxembourg, BMBF, 50–60.
- HOOD, N.–TRUIJENS, T. 1993. European locational decisions of Japanese manufacturers: Survey evidence on the case of the UK. *International Business Review*, 2/1, 39–63.
- JAKÓ Melinda 2007. *A kompetencia fogalmának értelmezési lehetőségei*. <http://www.kompetencia.hu/node/107>
- Keretstratégia a többnyelvűség ösztönzésére 2005.
Az Európai Közösségek Bizottsága. Brüsszel. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=URISERV:c11084>
- KNAPP, Karlfried 1997. Cultural, Organisational or Linguistic Causes of Intercultural Conflicts? A Case Study. In: BENEKE, J. (ed.): *Thriving on Diversity*. Bonn, Dümmler, 117–134.
- KOLTAI Zoltán 2006. A magyar lakosság és vállalati szféra lakó-, illetve telephelyválasztásának szempontjai. *Területi Statisztika*, 2006. május. 240–254.
- Official Journal 2006.
Official Journal of the European Union, L394/13, 30, 12, 2006, Brussels.
- SAMUELSON, Paul Anthony–NORDHAUS, William 1987. *Közgazdaságtan II. Mikroökonómia*. Budapest, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó.
- THITTHONGKAM, Thavorn 2011. The roles of foreign language in business administration. *Journal of Management Research*, 3/1, 4–9.
- TOFFLER, Alvin 1990. *Power shifts*. New York, Bantam Books.
- TROMPENAARS, Fons 1993. *Riding the Waves of Culture: Understanding Cultural Diversity in Business*. London, Nicholas Brealy Publishing Ltd.
- ZOLTAYNÉ PAPRIKA Zita 2002. A magyar menedzserek versenyképessége. In: *Vállalati versenyképesség a globalizálódó magyar gazdaságban*. Budapest, Akadémiai Kiadó. 31.