



**AgEcon** SEARCH  
RESEARCH IN AGRICULTURAL & APPLIED ECONOMICS

*The World's Largest Open Access Agricultural & Applied Economics Digital Library*

**This document is discoverable and free to researchers across the globe due to the work of AgEcon Search.**

**Help ensure our sustainability.**

Give to AgEcon Search

AgEcon Search

<http://ageconsearch.umn.edu>

[aesearch@umn.edu](mailto:aesearch@umn.edu)

*Papers downloaded from **AgEcon Search** may be used for non-commercial purposes and personal study only. No other use, including posting to another Internet site, is permitted without permission from the copyright owner (not AgEcon Search), or as allowed under the provisions of Fair Use, U.S. Copyright Act, Title 17 U.S.C.*

## DIPLOMÁSOKKAL SZEMBEN TÁMASZTOTT MUNKAERŐ-PIACI ELVÁRÁSOK VIZSGÁLATA

### Examination of Labour Market Requirements of Graduates

ZÖRÖG Zoltán – SZÚCS Csaba – CSERNÁK József

#### Összefoglalás

*A munkaerőpiac és a képzési rendszer önálló, öntörvények alapján működő struktúráinak megfeleltetéséhez a kapcsolatok vizsgálata szükséges. Nagyon fontos, hogy legyenek egymással összevethető beazonosítható adataink a képzési kibocsátás és a foglalkoztatói kereslet szakmaszerkezetéről. Egyes kutatások már az ezredforduló idején rávilágítottak arra, hogy a diploma megszerzése nem jelent automatikusan belépőjegyet a munkaerőpiacra. Napjainkban már nem elegendő a diploma megszerzése, a megszerzett kompetenciáknak a munkaerőpiac elvárásainak kell megfelelni.*

*A diplomás pályakövető rendszer felmérései jó lehetőséget biztosítanak annak vizsgálatára, hogy a felsőoktatási intézmények által a munkaerőpiacra bocsátott hallgatók további életútját nyomon kövessék, a volt hallgatók munkahelyükkel, feladataikkal kapcsolatos véleményüket, a felsőoktatási intézményben megszerzett kompetenciáiknak a hasznosságával összefüggő érzéseiket kinyilvánítsák.*

*A teljes kép kialakításához azonban szükség van egy olyan felmérésre is, amelyben a munkaadók mondanak véleményt a felsőfokú végzettséggel*

*rendelkező munkavállalók kompetenciáinak meglétéről.*

*Jelen tanulmányunkban bemutatjuk, hogy a diplomások milyen mértékben tudják használni a megszerzett ismereteket, jelenlegi munkájuk mennyiben kapcsolódik a végzettségükhöz, illetve azt, hogy a munkaadók milyen kompetenciákat várnak el a diplomás munkavállalóktól, és megkapják-e azt, amit elvárnak.*

**Kulcsszavak:** diplomás pályakövetés, diplomás pályakezdés, munkaerőpiac

**JEL Code:** D84

#### Abstract

*Examinations of the relationships of the labour market and the education system are necessary for the compliance of their independent and distinctive structures. It is very important to have comparable and identifiable data both on graduation and the structure of the labour market demand. Some research revealed even at the time of the turn of the millennium that graduation does not automatically mean admission to the labour market. Nowadays it is not enough to earn a degree the acquired competences must meet the demands of the labour market.*

*The surveys of the graduate career tracking system provide a good opportunity to follow up the careers of the*

*graduates and they can also express their opinion on their workplaces, tasks, responsibilities, and the usefulness of the skills and competences gained at the higher education institution.*

*However, in order to get the entire image surveys must be conducted on the opinion of employers about the existence of competences of the graduate employees.*

*In this paper we illustrate to what extent graduates are able to use their knowledge, how well their qualifications are related to their current work, and also what competences are expected of the graduates by their employer and whether their expectations are fulfilled.*

**Keywords:** *career tracking of graduates of higher education, chances of entrance into a profession for graduates, labour market*

---

## Bevezetés

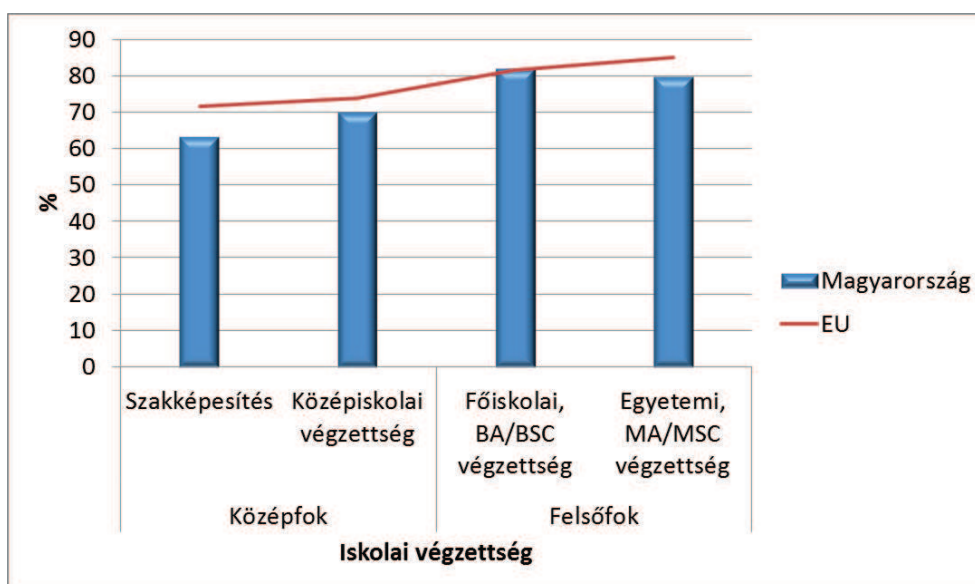
Európában számos munkaerő-piaci kutatás témájaként jelenik meg annak vizsgálata, hogy a diplomás pályakezdekők milyen módon juthatnak a legzökkenőmentesebben a képességeiknek, készségeiknek, végzettségüknek megfelelő munkalehetőséghez. A diplomával rendelkezők munkába állásának nehezebbé válása a 2000-es években vált szembetűnővé Magyarországon. Ez azért került érdeklődés középpontjába, mert ellentmondott a kilencvenes évekbeli várakozásoknak. A gazdasági felzárkózást ugyanis a felsőoktatás expanziójával hozták összefüggésbe és az volt a feltételezés, hogy diplomával a kézben könnyebb az elhelyezkedés, ezáltal a munkanélküliség visszaszorítható.

*Falusné, (2001)* véleménye szerint a diploma alkalmas a strukturális munkanélküliség csökkentésére, de a globális munkanélküliség kezelésére kevésbé. A diplomások elhelyezkedési nehézségei az elmúlt években Magyarországon új jelenség, de a fejlett országokban már évtizedek óta kimutatható probléma. Az Egyesült Államokban már a neves egyetemen szerzett diploma sem jelent garanciát az azonnali munkába állásra, illetve a képzettségnek megfelelő munkakörre. *Stadler (2003)* véleménye, hogy az Európai Unióban a diplomák leértékelődése figyelhető meg, ugyanazzal a diplomával kisebb bérnyereséget lehet elérni. *Furlong (2003)* kutatási alapján a 16-29 évesek 60%-a alulfoglalkoztatottnak érzi magát.

A magyar munkaerőpiac átalakulását vizsgáló munkák – *Galasi (2004), Kertesi – Köllő (2006), Kézdi (2002), Kőrösi (2000)* – bizonyították, hogy a 2000-es évek elejéig a diplomás munkaerő iránti kereslet növekedése jelentősebb volt, mint a diplomások kínálatának növekedése.

*Hernecky – Marselek (2009)* megállapítja, hogy a nagy létszámú főiskolákon, egyetemeken működő karrierszolgáltatással foglalkozó irodák létrehozásának fontos célja, hogy javítsák a pályakezdekők elhelyezkedési esélyeit. Ezen kívül fontos a diplomát szerzett hallgatók folyamatos továbbképzése is. Az egyetemek, kutatóintézetek, innovatív vállalatok tevékenységének összefogását, a közöttük kialakuló kapcsolatot erősítheti a K+F tevékenység fejlesztése, az innovációs potenciál növelése. A BSc-képzésben résztvevők munkába állása problémásnak tűnik, hiszen a három év nem ad lehetőséget elmélyültebb elméleti felkészülésre, ugyanakkor a félév szakmai gyakorlat sem nyújt elegendő szakmai felkészültséget, munkavégzésre alkalmas jártasságot.

Az átfogó statisztikai elemzések feltárják, hogy a diplomával rendelkező pályakezdekők nagyobb arányban tudnak elhelyezkedni a munkaerőpiacon a középfokú végzettséggel rendelkezőknél (1. ábra).



Forrás: *Education at a Glance 2010-2014*

1. ábra. A különböző iskolai végzettséggel rendelkezők megjelenésének aránya a munkaerőpiacon 2008-2012-es évek átlagában

Nagyon jól látható, hogy Magyarországon a szakképesítéssel rendelkezőknek csupán 63%-a találja meg a helyét a munkaerőpiacon, ezzel a legjelentősebb mértékben marad el az Európai Unió átlagától. A BA/BSC végzettségűek azonos arányban tudnak elhelyezkedni Magyarországon a többi uniós országban élő munkavállalóval, míg az MA/MSc végzettségűek elhelyezkedési aránya szintén eltér az EU értékétől (1. ábra).

Tanulmányok foglalkoznak a felsőoktatásból a munkaerőpiacra való átmeneti folyamat periódusaival, mechanizmusával. *Teichler (1999)* például úgy vélekedik, hogy a felsőoktatásból a munkaerőpiacra való átmenet nem egy önálló periódus. Megállapítja, hogy egy egyén életében több átmenet is létezik, amelyek összefüggenek a munkaerőpiacra való kilépés folyamatával, a teljes körű vizsgálat elvégzésekor figyelembe kell venni az illető életének egyéb fordulópontjait, más átmeneti időszakait, mint például a szülői ház elhagyását. Más kutatásokban az átmenetet nem vizsgálják ilyen tág keretek között, sokkal inkább koncentrálnak arra, hogy hangsúlyozzák az oktatás színvonalának növelését, illetve az oktatási rendszer közelítését a munkáltatók elvárásaihoz. Ezzel egyet is lehet érteni, hiszen logikusnak mondható elvárás a munkaerő-piaci szereplők részéről az oktatási rendszerrel szemben.

*Schomburg-Teichler (2006)* szerint figyelembe kell venni, hogy az átmeneti időszak rövidege nem feltétlenül kedvező a pályakezdő számára. A rövid ideig tartó álláskeresés esetén – ha a végzett túl gyorsan betagozódik a munkaerőpiacra – fennáll annak a lehetősége, hogy nem bizonyosodhatott meg arról, hogy a legmegfelelőbb állást választotta.

Európában is jellemző jelenség, hogy az expanzió eredményeként a felsőoktatási rendszerben felduzzadó hallgatói létszám miatt, a munkaerőpiacon megnövekedett kínálat eredményezheti, hogy a friss diplomások egyre több időt töltenek az álláskereséssel. A relatív bérelőny csökkenésének eredményeként a pályakezdők a korábbinál alacsonyabb bér ajánlatot kapnak, nehezebben találnak megfelelő állást, többen munkanélkülivé válnak a végzést követően (GALASI, 2004).

Meg kell jegyeznünk, hogy a zökkenőmentes munkaerőpiacra kerülés nem csak a munkaerő-piaci kereslet-kínálat függvénye, függ az átmeneti időszak társadalmi közegétől, a helyzet kezelésében segítő vagy nehezítő szokásoktól, gyakorlattól. Az átmenet kultúráját és a

munkaerőpiac struktúráját is figyelembe kell tehát venni akkor, ha az átmenet időtartamát szándékozunk vizsgálni.

Egy szintén nemzetközi diplomás pályakövetési kutatás (CHEERS) mutat rá egyértelműen arra, hogy az európai országokban jelentősen eltérnek a felsőoktatásban végzettek elhelyezkedési tendenciái (*Schomburg-Teichler 2006*). Az 1. táblázat az átmeneti időszak hosszára vonatkozó nemzetenkénti megoszlásokat mutatja.

1. táblázat. A 3 hónapon belül és azon túl elhelyezkedett végzettek százalékos megoszlása, nemzetenként

Country	3 hónapon belül (%)	3 hónapon túl (%)
Italian	48	52
Spanish	44	56
French	55	45
Austrian	67	33
Danish	64	36
Dutch	72	28
English	73	27
Finnish	77	23
Swedish	80	20
Norwegian	81	19
Czech	84	16
Japanese	37	63
Hungarian	71	29

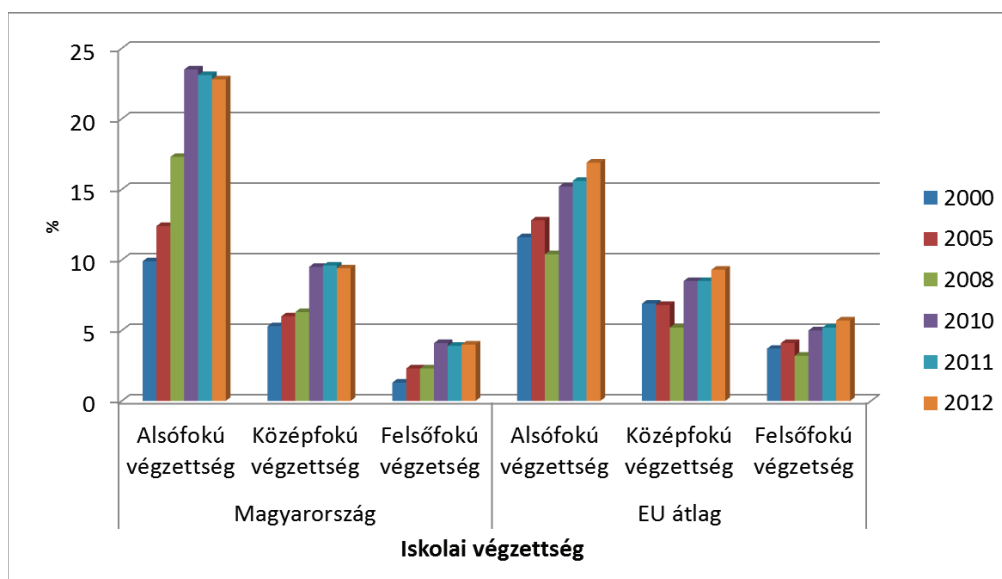
*Forrás: International career tracking examination in the CHEERS-program 2006. (Schomburg és Teichler) N=27 178 Diplomás pályakövetési rendszer 2013. Educatio Nonprofit Kft. N = 4511*

A cseh és norvég hallgatók álltak legnagyobb arányban gyorsan munkába. A spanyoloknak a kutatási eredmények szerint közel egy évre volt szükségük, de a táblázat is mutatja, hogy a többi nemzet hallgatóihoz viszonyítva kisebb az arányuk azoknak, akik gyorsan – 3 hónapon belül – munkába álltak (1. táblázat).

A kutatás szerint a kedvező norvég és a cseh eredményekhez jelentősen hozzájárult az, hogy az álláskeresést a hallgatók az átlagnál magasabb arányban kezdték meg a diploma megszerzése előtt. Az álláskeresés kezdete országonként változó képet mutatott, természetesen jelenti ez az átmeneti időszak hosszának különbözőségét. Néhány országban a diákok körében elfogadott a korai álláskeresés. Japánban például, „vesztesnek” kiáltják ki azt a hallgatót, akinek az utolsó félév folyamán nem sikerül elfogadható állásajánlatot felmutatni. Ők tehát már hat hónappal a végzés előtt megkezdik az állásvadászatot. Nem jellemző ez az európai tanulókra, a britek harmada kezdi el az álláskeresést végzés előtt három hónappal. Franciaországban az utolsó évfolyamukat töltő hallgatóknak több mint a fele, Spanyolországban és Olaszországban a végzősök megközelítőleg ötven százaléka megvárja a diploma megszerzését és csak ezután tesz lépéseket a munkaerőpiac felé.

A csehekhez és norvégokhoz hasonlóan a magyar diplomások is viszonylag gyorsan elhelyezkednek. Kérdés az, hogy a betöltött munkakör, az elvégzett feladatok milyen mértékben találkoznak a végzettséggel, a tanulmányok során megszerzett kompetenciákkal.

*Laky (2005)* megfogalmazásában az ezredforduló óta valamivel nehezebbé vált a frissdiplomás elhelyezkedése. Ez nem vezetett ugyan tömeges munkanélküliséghez, sokkal inkább csak nehezebb, a végzettséghez kisebb mértékben igazodó elhelyezkedéshez (2. ábra).

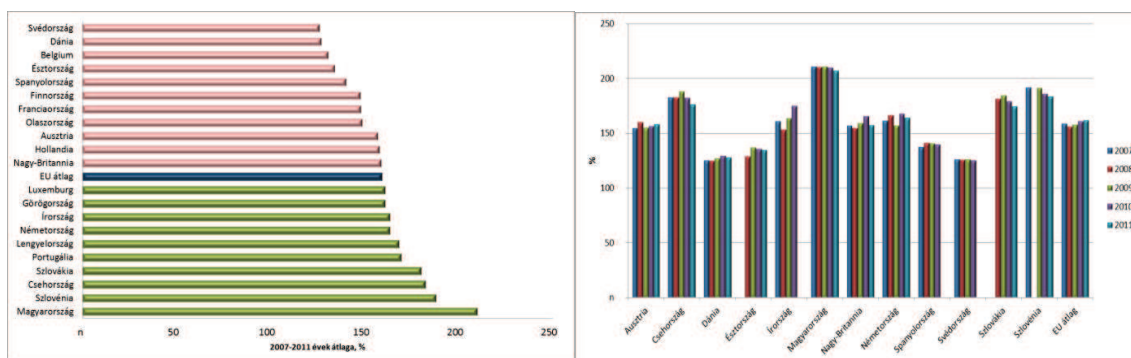


Forrás: *Education at a Glance 2013, 2014*

2. ábra. 25-64 év közötti munkanélküliek aránya képzettségi szintenként (2000, 2005, 2008, 2010, 2011, 2012)

Magyarországon mindhárom képzési szinten folyamatosan – apróbb megingások kivételével – növekedett a munkanélküliek aránya. Az utóbbi években a növekedés megszűnése, illetve enyhe csökkenése tapasztalható. Az Európai Unió tagállamaiban ezzel szemben 2008-ig ugyanez a mutató csökkenő tendenciát mutat, csupán az utolsó években kezdett el növekedni, az alacsony és közepes végzettségűek körében ez jelentősnek mondható (2. ábra).

A diploma megszerzésének hozadéka, – a diplomások jövedelme – meghaladja a középfokú végzettséggel rendelkezőkét (3. ábra).



Forrás: *Education at a Glance 2014*

3. ábra. A 25–64 éves diplomások keresete a 25–64 éves középiskolai végzettségűek keresetének arányában az EU-tagállamokban

A vizsgált évek átlagát tekintve Magyarországon foglalkoztatott diplomások keresete jelentősen meghaladja a középfokú végzettségűekét. Ennek mértéke a legnagyobbknak mondható az Európai Unió tagállamait figyelembe véve. (3. ábra)

Ezen kívül elmondható az is, hogy a diplomás munkaerőpiac az utóbbi években fokozatosan telítődött, a diplomások bére pedig ennek hatására több esetben csökkenésnek indult. Ez a

csökkenés hazánkban minimálisnak mondható, viszont a csökkenés a környező országokban (Csehország, Szlovákia, Szlovénia) jobban nyomon követhető. 2003-tól a fiatal pályakezdő, főiskolai végzettségű diplomások esetében volt ez először megfigyelhető, 2006 után pedig az egyetemi végzettségűeknél is (Varga, 2010). Az EU-tagállamokban összességében enyhe növekedés figyelhető meg az összehasonlítás alapját képező végzettségi szinttel rendelkező munkavállalók fizetésének összevetésekor.

Az utóbbi években a szakmai közvélemény és az oktatáspolitikai részéről megfogalmazásra került, hogy a felsőoktatás és a munkaerőpiac kapcsolatrendszere meglehetősen sok elemből áll és nem problémákkal telített. Alapvető és gyakran nem eléggé hangsúlyos tény, hogy a munkaerőpiac nem egységes, ennek megfelelően igényei sem lehetnek egységesek. A munkáltatók részéről rengeteg speciális igény fogalmazódhat meg, gyakorlatilag lehetetlen az állandóan változó igényrendszer alapján felelős döntéseket hozni. Egyes szakértők szerint legfeljebb ágazati munkaerőpiacokról beszélhetünk, a különböző területek között ugyanakkor igen jelentősek az eltérések. A különböző jellegű képzések más-más kapcsolatrendszereket feltételeznek az adott területen működő munkaerő-piaci szereplők és a képző intézmények között. (Kiss, 2008)

Tény, hogy a felsőoktatás funkcióit sem hagyja érintetlenül a gazdaság és a társadalmi struktúra folyamatos átalakulása, ami szintén nagy hatással van az oktatási intézmény és a munkaerőpiac kapcsolatára. Letűnően van ugyanis az "egyetemek" humboldti – második generációs – típusa, amelynek fontos célja a jövő tudósainak, kutatóinak kinevelése volt. A vállalatok csak akkor finanszírozzák a meglehetősen költséges kutatómunkát, ha az számukra a gyakorlatban is hasznosítható, a piac számára is elfogadható, hasznos megoldásokat kínál. A felsőoktatási intézmények nem az „elitet”, hanem a társadalom egészét kell, hogy szolgálják: értéket kell teremteniük a társadalom számára, s ezt a rendelkezésükre álló tudáson keresztül tehetik meg. A fő oktatási céljuk az kell, hogy legyen, hogy szakembereket képezzenek a piac számára, akik a tudást közvetíteni tudják a vállalatok felé. Ez csak úgy lehetséges, ha minden területen szorosan együttműködnek a vállalkozásokkal (Wissema, 2009).

Magyarországon az elmúlt időszakban tapasztalható a felsőfokú végzettségűek magasabb aránya a munkaerőpiacon. „A tudás szupermarketjének korát éljük, mert egyre nagyobb tömegek akarják ezt fogyasztani, ám nem úgy, és nem azt akarják tanulni, ahogyan és amit eddig” (Lukács, 2002). ***A diploma birtokában realizálható magasabb jövedelem lehetősége is szerepet játszott a felsőfokú végzettségűek tömegesedésében. Magyarország az első helyen áll a 2011-es diplomás és középfokú bérek összevetésében.*** Egyes országok esetében – köztük Magyarországon, Portugáliában, Svájcban – két év alatt jól észrevehető különbségsökkenés tapasztalható. Ezen kívül ezzel ellentétes változás is megfigyelhető – az OECD átlagában is –, ugyanis elsősorban Lengyelországban, Luxemburgban, Svájcban és Spanyolországban még mindig megéri diplomát szerezni.

A vállalatok számára részben előnyös a kialakult helyzet, mert az állásokért folyó munkavállalói verseny következtében nagyobb a „merítési bázis”, így a munkáltatók válogathatnak az emberek közt, ugyanakkor fontos azt is szem előtt tartani, hogy a legtehetségesebb pályakezdők alkupozíciója másképp alakul, értük a szervezetek szemszögéből folyik verseny, hiszen számos régióban, és számos szakterületen tehetségihiány van (Szabó, 2011).

Megjegyzendő, hogy az EU „Európa 2020” stratégiájának is szerves részét képezi az oktatás helyzetének javítása. Eszerint az EU tagállamaiban 2020-ig megvalósítandó cél, hogy 10% alá csökkenjen a korai iskolaelhagyás rátája, és legalább 40%-ra nőjön a felsőfokú végzettséggel rendelkező 30-34 éves korúak aránya.

Összességében megállapíthatjuk, hogy a gazdasági-társadalmi folyamatok mentén számos olyan készséggel kell rendelkeznie a ma egyetemokről-főiskolákról kikerülő végzeteknek, amelyek magas szintje versenyelőnyt jelenthet a pályakezdők számára. Alacsony szintű megléte azonban gyengíti a munkaerő-piaci esélyeket, és kevésbé kedvez a végzetek egymás között – állásokért és magasabb fizetésért – vívott „háborújában”. Azzal együtt is, hogy a diploma ma már önmagában nem jelent exkluzivitást, mert szélsőséges esetben az is előfordulhat, hogy az oklevél megszerzésének pillanatában az már egy elavult szakma, szaktudás meglétét igazolja (Bárdos *et al.*, 2013). A diploma megléte abban az esetben jöhet jól, ha munkáltatók „kreatív friss diplomást keresnek”. Ekkor nem elsősorban a diploma irányultságát nézik, sokkal inkább azt, hogy a jelentkezőnek van-e diplomája, és az nivós képzőhelyről származik-e (Zoltayné – Nagy, 2013).

### **Anyag és módszer**

Az elmúlt években nagy számban jelentek meg cikkek, tanulmányok – a nyomtatott sajtóban, és elektronikusban egyaránt – mindinkább előtérbe helyezve a diplomás pályakövetést. Ezek elkészítésének kiemelt célja az, hogy az egyetemi és főiskolai képzések jobban alkalmazkodjanak a munkaerő-piaci igényekhez. Korábban nem állt rendelkezésre megfelelő mennyiségű információ a munkaerőpiacra belépő diplomásokról. A hazai egyetemeken és főiskolákon 2010-ben elindult diplomás pályakövetési program véget vetett ennek, és mára az országos felmérések tapasztalatai mellett közel harminc felsőoktatási intézmény több évnyi pályakövetési eredményei érhetőek el egyrészt különböző adatbázisok, másrészt kutatási tanulmányok formájában.

Kutatásunk során egyrészt ezeknek a hazai adatbázisoknak az adatait használtuk fel, másrészt nemzetközi kutatási adatbázisok segítségével végeztünk nemzetközi összehasonlítást.

### **A kutatás célcsoportja és módszere**

Munkánk során szekunderkutatás valósult meg, amelynek keretében az Országos Diplomás kutatási felmérés adatbázisainak elemzésére került sor. Az országos felmérés során a vizsgálati populációt az államilag elismert felsőoktatási intézmények alapképzésében, kiegészítő alapképzésében és diplomás képzésében (minden tagozaton és finanszírozási formában) résztvevő 2008-2012 években végzett (diplomát szerzett) hallgatói alkotják.

A mintavétel módszere egyszerű véletlen mintavétel. A mintát intézményi alminták alkotják, melyhez a végzetek listáját a kutatásban részt vevő intézmények bocsátották rendelkezésre. A kutatás mintájába az adott képzésterületen képző intézmények szinte teljes köre bekerült. Mivel rendelkezésre állt a végzetek közel teljes listája, az egyszerű véletlen módszerrel kialakított minta reprezentálja az egyes képzési területeken végzetek országos megoszlását (2. táblázat).



## 2. táblázat. A minta nagysága képzési területenként (fő)

Képzési terület	A végzés (abszolutórium) éve				
	2008	2009	2010	2011	2012
Agrár	166	323	328	495	456
Bölcsészettudomány	743	1202	1497	2199	1615
Gazdaságtudomány	1507	1658	1517	2119	1893
Informatika	370	381	512	637	505
Jogi és igazgatási	307	538	527	635	590
Műszaki	824	976	1133	1224	1091
Orvos és egészségügyi	196	460	422	622	403
Pedagógusképzés	329	626	691	851	645
Társadalomtudomány	290	402	873	1275	1109
Természettudomány	212	390	423	945	577
Összesen	5144	6956	8281	11002	9349

*Forrás: Educatio Nonprofit Kft. Diplomás pályakövetés adatbázis 2010-2013 alapján saját szerkesztés*

A vizsgálat tíz képzési területre terjed ki, a négy legkisebb végzett létszámú képzési terület (sporttudományi, nemzetvédelmi és katonai, művészeti és művészetközvetítői) épp az alacsony létszámú populáció miatt nem került be. Az adatfelvételt a Medián Közvélemény- és Piackutató Intézet valamint a GFK Hungária Piackutató intézet kérdezőbiztosi hálózata végezte (2. táblázat).

Kutatómunkánk során a következő kérdésekre kerestük a választ:

- a felsőoktatási intézményekből kikerülő pályakezdő szakemberek milyen mértékben hasznosítják a megszerzett kompetenciákat,
- jelenlegi munkájuk mennyiben függ össze a végzettségükkel,
- a munkaadók milyen képességeket, készségeket várnak el a diplomásoktól,
- a diplomás munkavállalók teljesítik-e az elvárásokat?

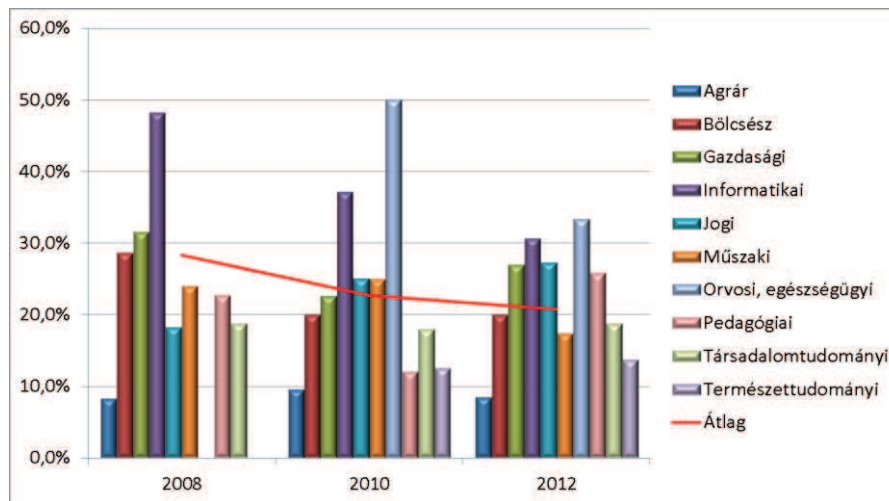
### Diplomások a munkaerő-piacon

A munkaerőpiacra kerülők esetében a munkaadók gyakorta fogalmazzák meg a gyakorlati ismeretek bizonyos körének hiánya mellett az általános műveltséget, valamint a különféle nem-szakmai kompetenciákat hiányoló vélemények, valamint a képzés során elsajátított tudás egységbe szervezettségének hiányát. A gyakorlat nem csodafegyver, hanem az elméleti képzést elmélyítő eszköz. Fontos szerepet játszik a szakmai orientációban, az elsajátítottak kontextusba helyezésében, valamint a szakmai perspektívák meghatározásában (Kiss, 2009).

A szakmai gyakorlatok a munkához szükséges kulcskompetenciák erősítése mellett fontos szerepet töltenek be a hallgatók elhelyezkedési stratégiáiban is. A szakmai gyakorlati hely sokak számára az első munkahelyé is válik, megfelelő megítélés esetén gyakori, hogy a gyakornoknak az adott cég állást, állandó munkahelyet is kínál (Kiss 2009; Polyacskó, 2009).

A hallgatói utókövetéssel és a diplomások elhelyezkedési esélyeivel foglalkozó legfrissebb tanulmányok arra a következtetésre jutnak, hogy az "egyetemi" képzés legnagyobb hiányossága az elégtelen, kevés, alacsony színvonalú szakmai gyakorlat azaz a képzési színvonal és szerkezet piac- és gyakorlatorientáltságának növelése napjaink alapvető követelménye (Buday-Sántha, 2013).

A CHEERS felmérése alapján a diploma utáni elhelyezkedésről tanácsos már a tanulmányi évek alatt gondoskodni, szakmai tapasztalatok és gyakorlat megszerzésére törekedni. A 4. ábra alapján a hallgatók felelősségteljes gondolkodásnak a meglétére, vagy hiányára következtethetünk.



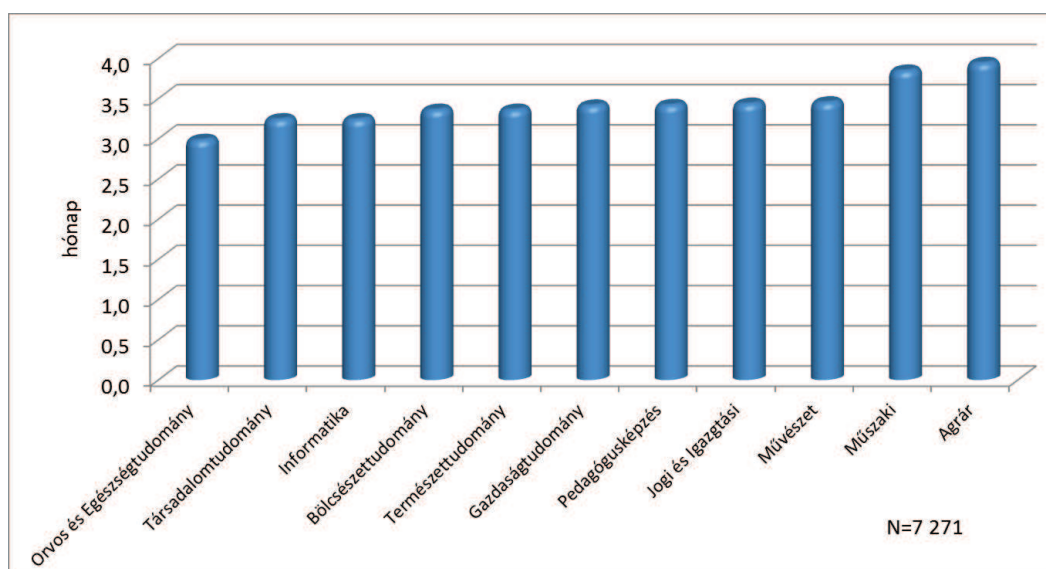
*Forrás: Educatio Nonprofit Kft. Diplomás pályakövetés adatbázis 2013 alapján saját szerkesztés*

#### 4. ábra. Munkahellyel rendelkezők aránya a tanulmányaik végzése alatt

Két tudományterület – informatika, orvos és egészségtudomány – emelkedik ki, ahol a többi tudományterülettel összevetve a nappali tagozatos hallgatók jelentős részaránya rendelkezik munkahellyel a tanulmányaik végzésének utolsó évében. Sajnálatos módon ez az arány jelentős mértékű csökkenést mutat 2012-re. Hasonló csökkenés figyelhető meg a többi tudományterületen is (4. ábra).

Összességében – nappali és nem nappali tagozatosokat is figyelembe véve – a válaszadók 35, illetve 43%-a rendelkezik munkahellyel. Ennél is kedvezőbb képet mutat a pedagógusképzés, ugyanis a megkérdezettek 55%-a dolgozik a tanulmányok folytatása mellett. Meg kell jegyeznünk, hogy ezt az értéket is a nem nappali tagozaton tanulók okozzák. Az **agrár tudományterület hallgatóinak negyedének** volt munkahelye. A létszámadatok alapján viszont világossá válik, hogy főként a nem nappali tagozaton tanuló hallgatók okozzák ebben az esetben is ezt az arányt. Az összesített értékeket a korábban említett tudományterületen kívül csupán a gazdaság tudományok, valamint a jogi és igazgatási tudományok haladják meg jelentős mértékben.

Amennyiben tudomány területenként vizsgáljuk a diplomás pályakezdők elhelyezkedési gyorsaságát, a 5. ábra adatait kapjuk.



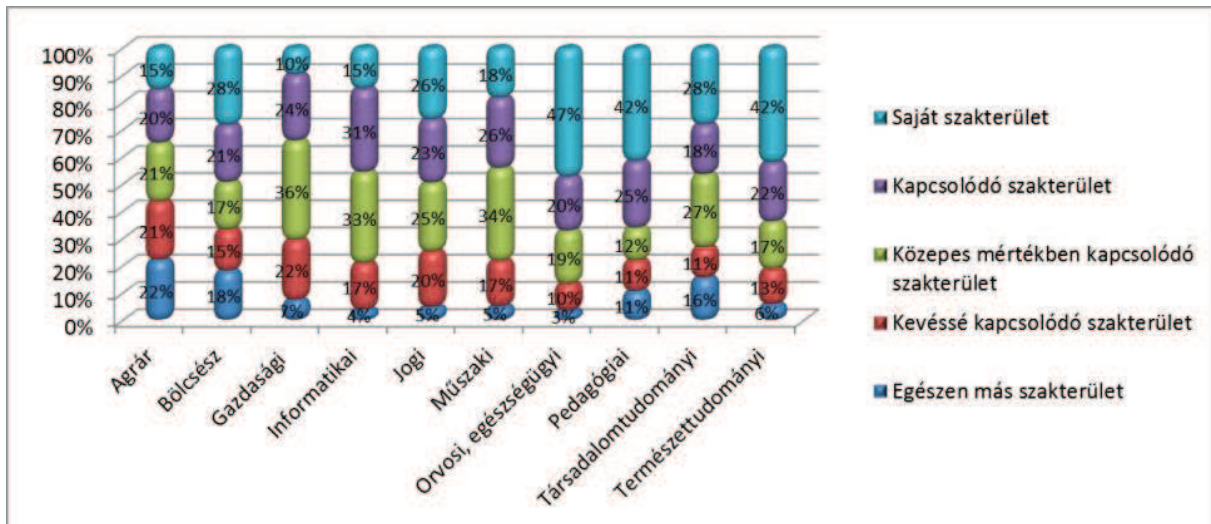
*Forrás: Educatio Nonprofit Kft. Diplomás pályakövetés adatbázis 2013 alapján saját szerkesztés; N=7271*

5. ábra. Diplomás pályakezdők elhelyezkedési gyorsasága tudományterületenként 2012-ben Magyarországon

A diplomás pályakezdők átlagosan 3-4 hónapot töltenek álláskereséssel. Úgy gondoljuk ez az érték jelenlegi gazdasági körülmények között kedvezőnek mondható, hiszen a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat adatai szerint a nyilvántartott álláskeresők álláskeresési ideje átlagosan 347 nap. A diplomával rendelkező pályakezdők tehát gyorsabban tudnak elhelyezkedni, mint a diplomával nem rendelkező társaik. Az ábráról az is leolvasható, hogy a mezőgazdasági végzettséggel rendelkezőknek van szüksége a leghosszabb időre az elhelyezkedéshez (5. ábra).

Az előzőek alapján érdekesnek tartjuk megvizsgálni, hogy a diploma megszerzése után három évvel, a képzettségüknek megfelelő munkát végzik-e? (6. ábra)

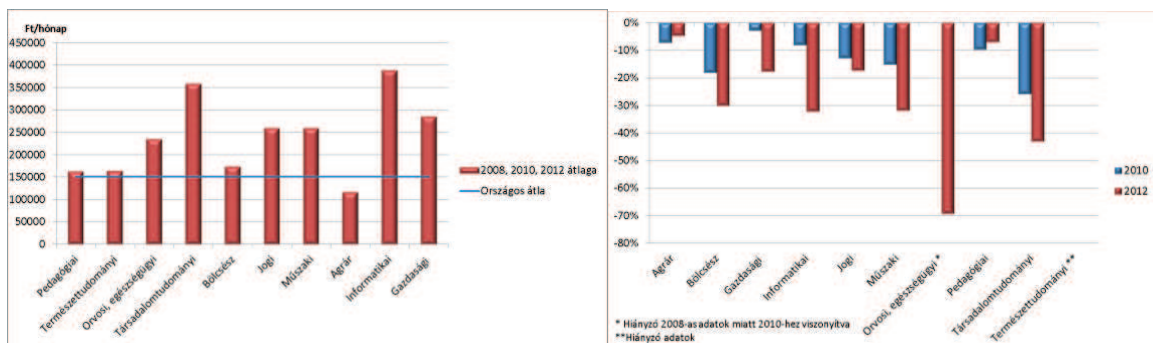
Az orvostudományok, pedagógia és a természettudományok területén figyelhető meg leginkább, hogy a pályakezdők a saját szakterületükön helyezkednek el. Ezen területeken a kapcsolódó szakterületen történő elhelyezkedés is jellemző lehetőségként jelenik meg. Amennyiben a saját szakterület és a kapcsolódó szakterület adatait összevontan kezeljük az orvostudományok kiemelkednek. Az itt végzett hallgatók a felsőoktatási intézményekben tanultakat hasznosítják. A gazdaság-, természet-, és társadalomtudományokat hallgatók mintegy 60%-a marad a tanult szakterületen. Érdekes módon, az agrár területen végzetek esetében a közepes mértékű egyezőséggel bezárólag a legkisebb összhang figyelhető meg a tanulmányok és a végzett munka között (6. ábra).



Forrás: Educatio Nonprofit Kft. Diplomás pályakövetés adatbázis 2010-2013 alapján saját szerkesztés; N=5158

6. ábra. Diplomás munkatársak percepciói a munkájuk és a képzettségük kapcsolatáról 2008-2012 években végzettek átlaga

A jövedelmek feltárása során az önbevalláson alapuló adatok szerint a frissdiplomások átlagjövedelme 270 574 Ft-ról csökkent öt év alatt 201 213 Ft-ra. Összevetésként, a Központi Statisztikai Hivatal által 2012-ben mért átlag-jövedelmi adatok nemzetgazdasági szinten 150 400 Ft nettó havi keresetet mutatnak. A diplomás pályakezdők nettó jövedelmének alakulását mutatja a 7. ábra nemzetgazdasági áganként.

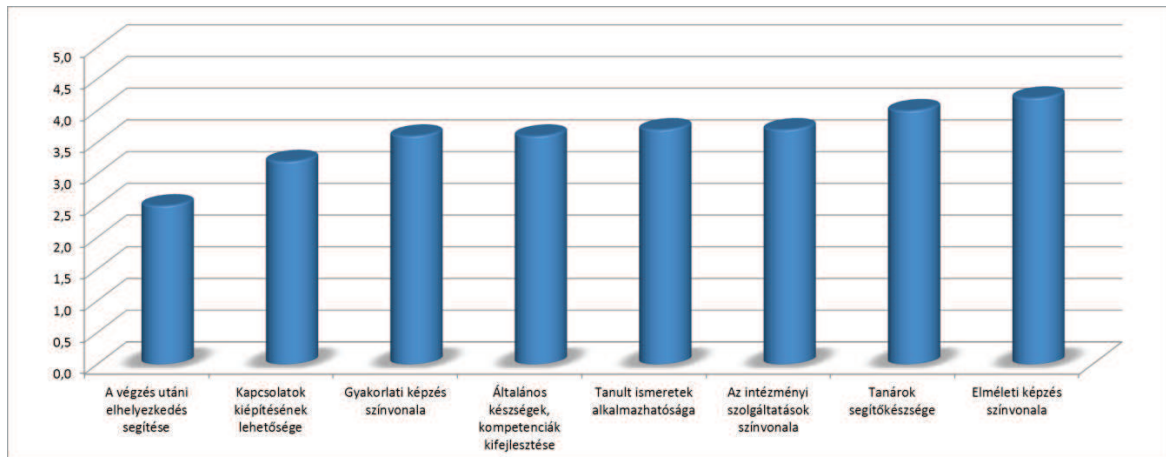


Forrás: Educatio Nonprofit Kft. Diplomás pályakövetés adatbázis 2008, 2010, 2012-ben végzettek adatai alapján saját szerkesztés; N=12910

7. ábra. Diplomás pályakezdők nettó jövedelme, és a jövedelemváltozás mértéke Magyarországon (2008=100%)

A diploma megszerzése néhány területen egyértelműen jelentős jövedelem-többletet jelent (gazdaság-, társadalom-, műszaki tudományok, informatika). Az agrár területen dolgozók keresete az átlagjövedelem alatt helyezkedik el. A többi terület esetében a diplomások az átlagjövedelem közeli összegű jövedelmet realizálnak. Jelentős mértékű jövedelemcsökkenés is megfigyelhető a vizsgálat alá vont évek adatainak figyelembe vételével a frissen diplomát szerzők körében. A csökkenés jelentős mértékűnek mondható az orvosi- és egészségtudományok területén (igaz, hogy csak 2010 és 2012 évek adatai állnak rendelkezésre) dolgozó pályakezdők körében, de számottevő a gazdasági, műszaki és informatikai végzettségűek esetében is (7. ábra).

A felmérés eredményeként a végzett hallgatók ötfokú Likert-skálán nyilvánítottak véleményt a diplomájukat kiállító intézményben folyó oktatási tevékenységről (8. ábra).



*Forrás: Educatio Nonprofit Kft. Diplomás pályakövetés adatbázis 2010 alapján, saját szerkesztés*

8. ábra. Hallgatók véleménye a felsőoktatási intézmény tevékenységével, szolgáltatásaival kapcsolatban

A leginkább szembetűnő, hogy **a felsőoktatási intézmények kevés segítséget nyújtanak** az elhelyezkedés során. (Ez az ismérv kapta a legalacsonyabb pontszámot, valamint az egyedüli, amelyet a hallgatók a közepesnél rosszabb eredménnyel értékelték). Érdekesnek tartjuk kiemelni azt is, hogy **a hallgatók a kapcsolati háló építésének segítségét** tartják a másik területnek, ahol a felsőoktatási intézményektől nagyobb segítséget várnak (8. ábra).

### A munkaerőpiac és a képzési rendszer

A megfelelések és meg nem felelések okainak vizsgálatához a keresletet és kínálatot alakító tényezők magyarázó változóival kéne rendelkezünk. A magyarázó változók azért szükségesek, hogy értő beavatkozásokat lehessen végrehajtani e struktúrákon, ha ilyenek szükségesnek mutatkoznak.

A kereslet, vagy a kínálat struktúráiba való beavatkozás igen eltérő logikák, megfontolások mérlegelésével történhet, hiszen a kereslet a gazdasági, valamint a közfoglalkoztató szereplők „törvényei” alapján működik, a másik, a képzés-oktatási kibocsátás ettől független, egészen más logikákra-megfontolásokra, érdekekre hallgat. A munkaerő-piaci kereslettől független megfontolások alapján választanak iskolát, szakmát, képzési szintet a tanulók (illetve) szülők.

A kereslet-kínálat összhangjának, illetve az összhang hiányának témájában még bőven van mit kutatni. A tanulók és szülők jelentős részük választásait más társadalmi szociológiai tényezők határozzák meg: az szabad szemmel is megállapítható, hogy kevés „ügyet vetnek” a munkaerőpiac tényeire, igényeire, üzeneteire, igaz ezek alig ismerhetők.

Úgy tűnik, hogy a három főszereplő, tehát a foglalkoztatók, képző intézmények és tanulók - munkavállalók közötti tradicionális, szokásszerű kapcsolat, amely a szereplők eligazodását (is) szolgálta, a rendszerváltást követően megbomlott, s mindmáig nem alakultak ki azok a releváns üzeneteket hordozó formális és informális mechanizmusok, amelyek összhangot teremtenének a szereplők céljai és „viselkedései” között.

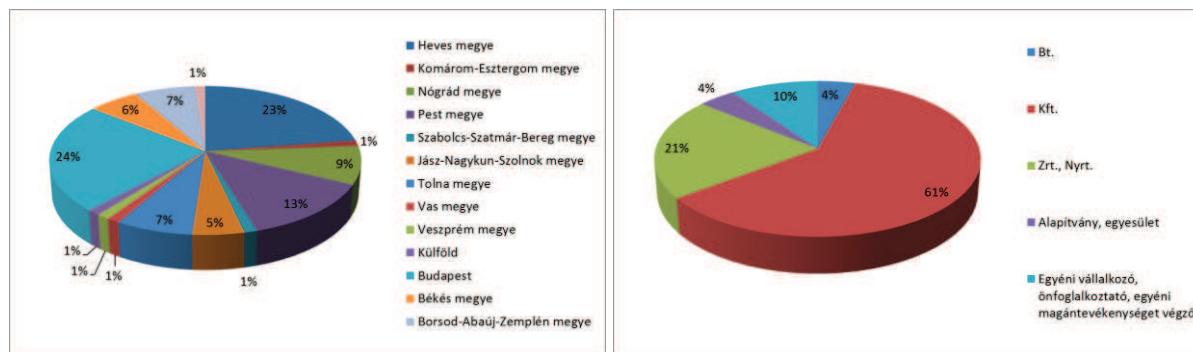
Különböző vizsgálatok, kutatások (Hajdu, 2012, Tóth, 2013) igazolják, hogy a munkaerőpiac továbbra is keresi a diplomás munkaerőt. Igaz, nem olyan mértékben, mint korábban és nem kínál olyan perspektívát, mint 10-15 évvel ezelőtt. Gyakran tapasztalható, hogy a diplomások

egyek munkakörökben túlképzettnek számítanak (Polónyi, 2010). Amennyiben a munkahely betöltéséhez szükséges végzettségnél jóval magasabbal rendelkeznek, nem is veszik fel őket, ennek ellenére kevés közöttük a tartós munkanélküli. Rövidebb-hosszabb munkanélküliség után a friss diplomás pályakezdők túlnyomó többsége talál magának munkát.

A munkaerőpiac értékeli a diplomát, az alacsonyabb végzettségűekhez viszonyítva meg is fizeti a diplomásokat. A megszerzett diplomában értékelésre kerül a tudás, a felsőoktatásban megszerzett kompetenciák, illetve azok a személyes kompetenciák, amelyek az egyént a felsőoktatásban a diplomához segítették. Ezen tényezők figyelembe vételének az aránya az adott munkakörtől függ. Amikor az első két elem dominál, akkor a felsőoktatás emberi tőkéhez való hozzájárulásáról beszélünk, amikor a harmadik, akkor pedig a diploma egyszerű szűrőeszközként kerül előtérbe. A felsőoktatásból kilépők helyzetét nehezíti, hogy a munkaadók a frissdiplomásokkal szemben a még fiatal, de nem pályakezdő szakembereket részesítik előnyben.

### A munkaerőpiaci felmérés környezeti bemutatása

A kutatás során elektronikus kérdőíves felmérés valósult meg, amely során 91 vállalat nyilvánított véleményt. A vállalatok földrajzi elhelyezkedését és cégformáját mutatja a 9. ábra.



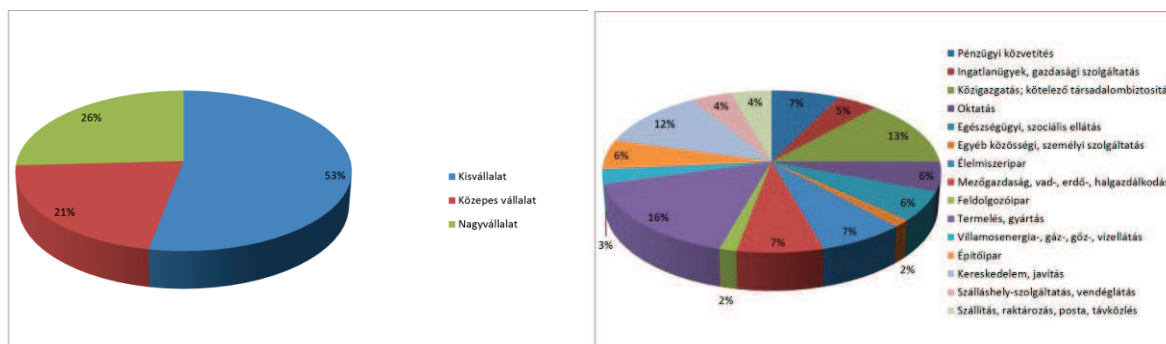
Forrás: saját szerkesztés

### 9. ábra. A vállalatok földrajzi elhelyezkedése és cégformája

A kérdőívet 12 megye és budapesti vállalatok töltötték ki. Jellemzően a Károly Róbert Főiskola környezetében végzik tevékenységüket Heves és Pest megyében, valamint Budapesten. Képviseletik magukat a többi megyénél jelentősebb arányban Jász-Nagykun-Szolnok-, Tolna-, Békés- és Borsod-Abaúj-Zemplén megyei vállalatok is (9. ábra).

A mintába kerülő vállalatok cégformáját vizsgálva megállapítást nyer, hogy elsősorban korlátolt felelősségű vállalatok töltötték ki a kérdőíveket. A vállalatok ötöde részvénytársasági keretek közt működik, a maradék néhány százalékon az alapítványi és egyéni vállalkozói forma és a betéti társaság osztozik. A vállalatok méretét és ágazatát mutatja a 10. ábra.

A válaszadó vállalatok méret alapján történő vizsgálatokor jól látszik, hogy több mint fele arányban a kisvállalatok közül kerültek ki, ezen belül is a 10-49 fő között foglalkoztatottal rendelkezők közül. A közepes- és nagyvállalatok azonos arányban szerepelnek a mintában. A tevékenységi köre meglehetősen szerteágazó a vállalatoknak. Három ágazat aránya tűnik ki; a közigazgatás, a termelés és gyártás, valamint a kereskedelem (10. ábra).



*Forrás: saját szerkesztés*

10. ábra. A vállalatok méretének és ágazatának bemutatása

### ***A munkaerő kiválasztása és a képességekkel való elégedettség***

A munkatársak képességeivel a lehető leghatékonyabban kell gazdálkodni, mert tulajdonságaik, erősségeik egyben motivátoraik is. A legegyszerűbb motivációs eszköz maga a munka, a feladat. Ki ne szeretne sikeres lenni, más szavakkal, hatékony és hatásos lenni. Ha valaki szereti, amit csinál, és ezért meg is becsülik, jól érzi magát a bőrében, sokat hozhat a cég számára is.

A cégek optimális működésének alapfeltétele, hogy minden pozícióba meg kell találni az ideális jelöltet. Ez sokszor azért nem egyszerű feladat, mert egy dolgozó gyakran komplex, összetett feladatokat lát el. A források egyre korlátozottabbak, így új munkatársak felvételére, létszámbővítésre csak alapos előkészületek után kerülhet sor. Az elhibázott, rossz felvételi döntés pedig a későbbiekben megkeserítheti a vezetők mindennapjait, a nem megfelelő helyen lévő kollégákkal való törődés sok időt, energiát emészt fel, és akár feleslegesen kidobott milliós költségeket jelenthet. Ezt a pazarlást senki sem engedheti meg magának.

Annak módja, hogy a munkaadók mi alapján választanak alkalmazottakat, nagyon változó lehet. A munkaerő-kiválasztási folyamat számos lépést foglalhat magába. A folyamat minden fázisát úgy tervezték meg meg, hogy világosan értékelje a képességeit és alkalmasságát a munkára, melyre jelentkeznek.

Az alábbiak értékelési módszerek, melyekkel találkozhat:

#### **Önéletrajz és jelentkezési lap**

A munkaadók az Ön tapasztalata, a képzése alapján keresik az Önhöz illő munkát. Ne feledje, hogy az állásinterjú során kaphat az önéletrajzára vonatkozó kérdéseket, így fontos, hogy azok amennyire csak lehetséges idevágóak, őszinték és tömörek legyenek. Ne feledje, hogy potenciális munkaadójának számos önéletrajzot át kell olvasnia, és gyakran az Ön által megadott információ pontosságát ellenőrzik.

#### **Interjúk**

A kérdések gyakran az Ön szakmai tapasztalatára, szakképzettségére és az adott munka követelményeire vonatkoznak, melyeket a hirdetésben részletezniük kellett. Az a fontos, hogy őszinte legyen és releváns példákat hozzon eddig szakmai tapasztalatairól, tanulmányairól vagy magánéletéből, melyek a megvitattott képesség bizonyítékául szolgálnak.

## Képességvizsgálat

A képességvizsgálat során azt vizsgálják, hogy milyen mértékben képes a munka bizonyos szempontjait megvalósítani; például, a szóbeli és numerikus érvelési képességeit. A munkaadók gyakran azután is érdeklődnek, hogyan végez el egy feladatot. Ebben az esetben használhatnak olyan felmérési módszert, mely a feladat szempontjait szimulálja (lásd az alábbi szimulációs feladatokat).

## Személyiség-kérdőívek

A személyiséget értékelő kérdőívek a személyes viselkedési preferenciákat vizsgálják, vagyis azt, hogyan szeret Ön dolgozni. Ezek nem a képességeivel foglalkoznak, hanem megmutatják hogyan viszonyul Ön másokhoz, miként közelíti meg a problémákat, és hogyan dolgozza fel az érzéseket és érzelmeket. A viselkedési stílusban nincs jó vagy rossz, azonban néhány viselkedés talán többé kevésbé megfelelő lehet bizonyos helyzetekben.

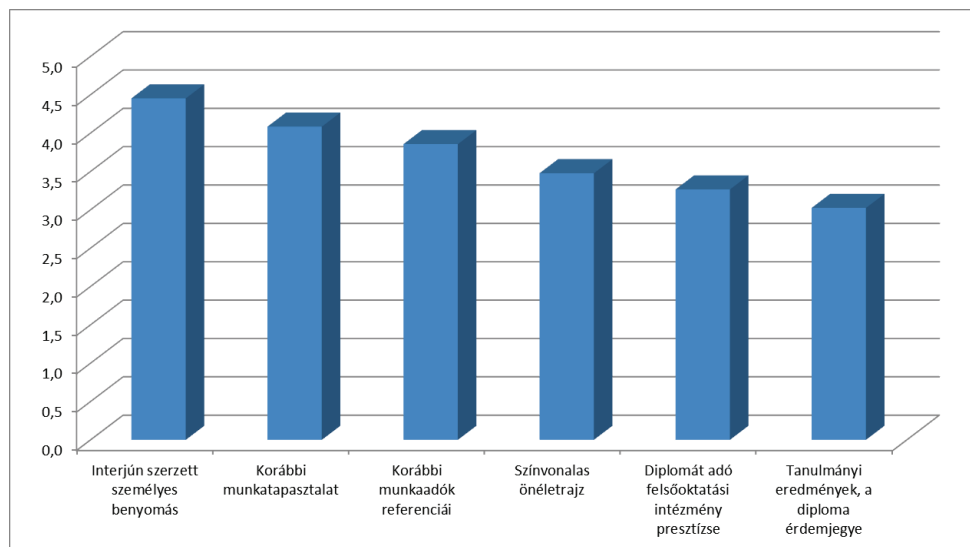
## Szimulációs feladatok

Ezeket a feladatokat abból a célból fejlesztették ki, hogy szimuláljanak egy bizonyos feladatot/helyzetet az adott munkára, és világosnak kell lennie hogy milyen fajta képességet vizsgálnak.

A példák az alábbiakat foglalják magukba:

- Csoportos feladatok
- Prezentációk
- Szerepjátékok

A mintába került vállalatok a 11. ábrán bemutatottak alapján helyezik előtérbe, vagy sorolják hátra a különböző kiválasztást befolyásoló tényezőket. A válaszadóknak ötfoktú Likert-skálán kellett az értékelést végrehajtani.



*Forrás: saját szerkesztés*

11. ábra. A kiválasztást befolyásoló tényezők bemutatása



A felmérés érdekessége, hogy a kiválasztás során meglehetősen **kis falysújú a diplomát adó felsőoktatási intézmény presztízse, illetve a jelentkező tanulmányi eredménye, diplomájának érdemjegye** (11. ábra).

Évekkel ezelőtt volt használatos tendencia, hogy mindegy milyen eredménnyel diplomázik a hallgató, csak sikerüljön a záróvizsga. Napjainkban azonban a felsőoktatási intézményeknek kötelező nem csak egy érdemjeggyel ellátott bizonyítványnak a kiállítása, hanem a diploma mellékleteként csatolni kell az index másolatokat is. Ebből az esetleges munkaadó informálódhat arról, hogy a hallgató milyen eredményekkel teljesített olyan tantárgyak esetében, amelyek fontosak lehetnek egy adott munkakör betöltésekor. **Az ábra adatai alapján ezt a lehetőséget nem használják ki a vállalatok, esetleg nem is tudnak róla.**

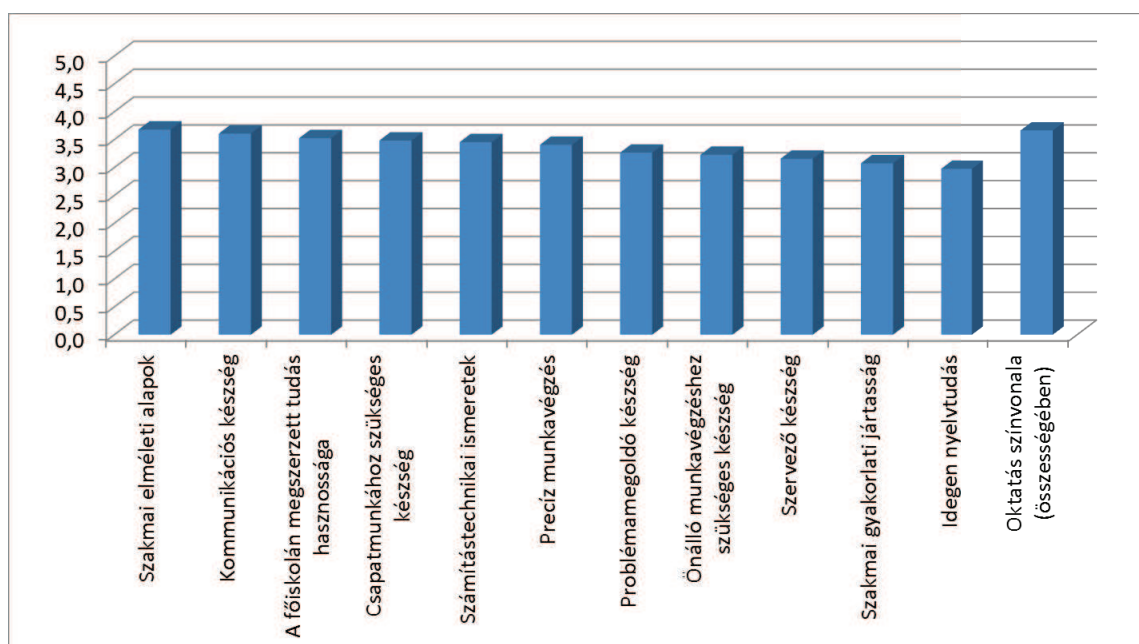
Az ábra alaján az látszik, hogy **a vállalatok a saját** – esetlegesen néhány találkozás alapján szerzett – **tapasztalatok alapján döntenek a felvételtől.** Ezen kívül nagyon fontosnak számít a korábbi munkatapasztalat, amelyet egy pályakezdő meglehetősen nehezen tud megszerezni a jelenlegi oktatási rendszerben, bár tapasztalataink szerint a hallgatók rosszabb anyagi körülményeinek eredményeként a tanulás mellett kénytelenek munkát vállalni. Ezzel maga az élet szolgáltat valamiféle megoldást a munkatapasztalat problémára.

Sajnos „a felsőoktatási intézményeket elhagyók nem, vagy alig rendelkeznek a munkaadói elvárások szerint képzettségi szintjüknek megfelelő kompetenciákkal. A jelen kor kihívása tehát nem a munkaképes korú lakosság képzettségi színvonalának emelése, hanem a munkaerőpiac által keresett képességek és készségek átadása, fejlesztése.” (Lazányi, 2013). A szervezetek a legfrissebb kutatások szerint is elvárják a következőket:

- csapatmunka,
- jó kommunikációs képesség
- jó konfliktuskezelő képesség jelentőségét
- megbízhatóság,
- becsületesség,
- pontosság,
- teljesítőképeség,
- logikus gondolkodás,
- felelősségvállalás,
- precizitás,
- alaposág,
- tisztesség,
- munkához való pozitív hozzáállás (Bárdos et al. 2013).

A felsőoktatási intézmények számára fontos információ, hogy az “ügyfelek” – jelen esetben a munkaadók – milyen mértékben elégedettek az intézményben folytatott tevékenységgel.

Az összegyűjtött adatokból készült a 12. ábra.



Forrás: saját szerkesztés

12. ábra. A munkaadók elégedettsége az oktatási intézmények által fejlesztett ismeretekkel (öt fokú Likert-skála)

Nem mutatható ki egyik tényezőnél sem kiugró vélemény. Összességében közepes mértékben elégedettek vállalatok. Mindezen belül leginkább a szakmai elméleti alapok átadásával elégedettek, viszont jelentős mértékben hiányolják az idegennyelvtudást. A fenti képességek közül véleményünk szerint a középső szekcióban található képességek fejlesztésére szükséges nagyobb hangsúlyt fektetni azáltal, hogy az önálló feladatok arányának **további növelésével tovább lehetne fejleszteni a hallgatók probléma megoldó, illetve precíz, önálló munkavégzésének képességét** (12. ábra).

Elkerülhetetlennek tartjuk annak a vizsgálatát, hogy a munkaerőpiac szereplőinek a különböző kompetenciákkal kapcsolatos elégedettségét faktor analízis segítségével elemezzük (3. táblázat).

### Hallgatók kompetenciáival való elégedettség

	Component	
	1	2
Önálló munkavégzéshez szükséges készség	,780	,239
Szervező készség	,733	,353
Csapatmunkához szükséges készség	,707	,294
Problémamegoldó készség	,701	,271
Kommunikációs készség;	,669	,320
Idegen nyelvtudás	,667	,030
Precíz munkavégzés	,605	,278
Szakmai elméleti alapok	-,015	,857
Oktatás színvonala (összességében)	,344	,752
A főiskolán megszerzett tudás hasznossága	,401	,732
Szakmai gyakorlati jártasság	,405	,629
Számítástechnikai ismeretek	,325	,394

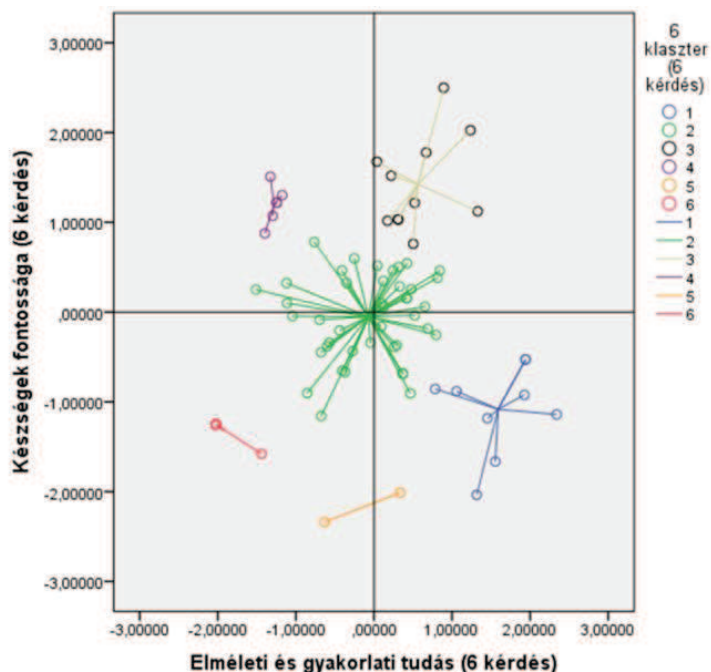
Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

Forrás: saját szerkesztés

Jól láthatóan két faktor kialakítása valósulhat meg. **Az egyik faktorba a különböző kompetenciák kerültek, a másikba pedig az elméleti-, illetve gyakorlati tudáshoz kapcsolható változók** (3. táblázat).

Annak elemzéséhez, hogy a válaszadók a két faktor közül elégedettebbek-e valamelyikkel klaszter analízist használtunk. Az eredményt a 13. ábra szemlélteti.



*Forrás: saját szerkesztés*

13. ábra. A munkaadók elégedettsége az oktatási intézmények által fejlesztett kompetenciákkal és átadott tudással

A válaszadók legnagyobb része (56,0%) azonos véleményen van az elméleti és gyakorlati tudás átadásával, valamint a készségek továbbításával. Tulajdonképpen magasabb szintű elégedettséget mindkét faktorról kapcsolatban a válaszadók 12,1%-a nyilvánított ki. Teljes mértékű elégedetlenségének pedig a válaszadók 6,7%-a adott hangot (13. ábra).

### Következtetések, javaslatok

Nemzetközi kutatásokat alapul véve a diplomás pályakezdők elhelyezkedési gyorsaságán jelentős mértékben javítana az, ha már **a tanulmányaik alatt elkezdenék a munkahelykeresést**. Ez jelenleg nem jellemző az európai országok többségére. Magyarországon a hallgatók 20%-a rendelkezik munkahellyel a tanulmányaik utolsó évében, vannak azonban olyan területek, ahol ezt jelentős mértékben meghaladó értékeket tapasztalhatunk (Informatika, orvos és egészségügy). Ez az eredmény egy évről évre csökkenő tendencia eredménye. Mindemellett meg kell jegyeznünk, hogy **a diplomával rendelkezők viszonylag gyorsan el tudnak helyezkedni** a záróvizsga után, ez a gyorsaság azonban csak a 347 napos országos átlaggal összevetve mondható gyorsnak. Amennyiben tudományáganként elemezzük az összegyűjtött adatokat elmondhatjuk, hogy **az agrár diplomával rendelkezőknek szükséges leghosszabb idő** az elhelyezkedéshez, ami figyelembe véve Magyarország mezőgazdasági adottságait, meglehetősen kedvezőtlen tényezőként jelenik meg.

A végzett hallgatók munkája **csak néhány területen egyezik meg szorosan a végzettségükkel (orvos és egészség tudományok, pedagógia, természettudományok)**. A tudományterületek közül az agrár diplomával rendelkezők nyilatkoztak úgy a legnagyobb arányban (43%), hogy a végzettségük egyáltalán nem, vagy csak kis mértékben függ össze jelenlegi munkájukkal.

Kutatásunk eredményeként megállapíthatjuk, hogy **a diploma megszerzésével a friss diplomások magasabb bérjövédelmet realizálnak** egyes területeken. Sajnos Magyarországon az elmúlt években jelentős mértékű csökkenés tapasztalható a pályakezdő diplomások bérének alakulásában.

A fenti megállapítások alapját képező mutatók javítására véleményünk szerint **a felsőoktatási intézményeknek nagyobb hangsúlyt kellene fektetni arra, hogy hallgatóikat a záróvizsga után is segítsék, támogassák első munkahelyük felkutatásában**. Ennek megvalósulásának egyik lehetősége egy olyan portál kialakítása, amely a munkaerő-piaci szereplők számára elérhető adatbázisban nyilvántartja a végzés előtt álló, végzett hallgatókat. A munkaadók üzemi gyakorlatra, végleges foglalkoztatás céljából kereshetnének a kínált munkakör betöltésére alkalmas képességekkel, készségekkel rendelkező hallgatót, munkavállalót. Ezen kívül a másik oldalról a hallgatóknak is lehetővé válna a felsőoktatási intézménnyel együttműködő vállalatok között megkeresni azt, amelyik fogadni tudja őket a kötelező féléves üzemi gyakorlaton.

A portál üzemeltetésével **nem csak a hallgatók végzés utáni elhelyezkedés segítéséről nyilvánított véleményén lehetne javítani**, hanem a megszerzett munkahely által biztosított munka is biztosabban közelíthető a tanulmányokhoz, amivel a korábban közölt arányokon is lehetne javítani. Ezen kívül a vállalatok már a felvétel előtt informálódhatnak a hallgatók képességeiről.

A munkaerőpiaci igények és a képzési rendszer által nyújtottak összevetése során megállapítottuk, hogy **a munkaadók jellemzően nem veszik figyelembe a diplomát kiállító intézmény presztizsét, illetve a pályakezdő diplomás tanulmányi eredményei sem mérvadóak a kiválasztásnál**.

Az oktatási intézmények által fejlesztett képességekkel közepes mértékben elégedettek a vállalatok, a leginkább fejlesztendő területként az idegennyelvtudást jelölik meg. Amennyiben két különálló faktorként kezeljük a fejlesztett kompetenciákat, illetve az átadott elméleti és gyakorlati tudást, arra a következtetésre jutottunk, hogy a válaszadók többségének véleménye között nincs szignifikáns különbség. A fennmaradó válaszadók pedig inkább mondhatók elégedettnek az oktatási intézményekben folytatott munkával.

Mindemellett fontosnak tartjuk megjegyezni, hogy az oktatási intézményeknek lehetőség szerint több önálló, gyakorlati feladat végrehajtásával a közepesen gyengének mondott képességek fejlesztésére kell nagyobb hangsúlyt fektetniük, amely által **a hallgatók probléma megoldó, illetve precíz, önálló munkavégzésének képessége fejleszthető**.

### Felhasznált irodalom

- Bárdos, I. K. – Varga E. – Vas I. – Szira Z. (2013): Kompetencia alapú humánerőforrás-menedzsment területek és a munkapiaci kompetencia-felsőoktatás kapcsolata egy primer vizsgálat tükrében. In: Humánpolitikai Szemle, 24. évf. 7-8. sz. pp. 59-67.
- Berde, É. – Czenky, K. – Györgyi, Z. – Híves, T. – Morvay, E. – Szerepi, A. (2006): Diplomával a munkaerőpiacon. Felsőoktatási Kutatóintézet, Budapest, pp 128.

- Buday-Sántha, A. (2013): Kutatás főbb megállapításai és következtetései. In: Szűcs Krisztián (szerk.) (2013): Dél-dunántúli régió fejlesztése. Pécs: Pécsi Tudományegyetem, pp. 528-538.
- Education at a Glance 2010.
- Education at a Glance 2011.
- Education at a Glance 2012.
- Education at a Glance 2013.
- Education at a Glance 2014.
- Falusné Szikra, K. (2001): Munkanélküliség és diplomás túltermelés, Közgazdasági szemle, November
- Furlong, A. (2003): Sebezhetőség és ifjúsági munkaerőpiac. In: Furlong, A., Stadler, B.&Azzopardi, A: Sebezhető ifjúság: Sebezhetőség az oktatásban, a munkaidőben és a szabadidőben Európában: Perspektívák, Szeged
- Galasi, P. (2004): Túlképzés, alulképzés és kereset a munkaerőpiacon (1994-2002), Közgazdasági szemle 2004. 5. Szám (május)
- Hajdu, M. (2012): Érdemes diplomát szerezni Magyarországon vagy munkanélküliség vár a pályakezdő diplomásokra?  
[http://gvi.hu/files/researches/86/diploma\\_2012\\_ksh\\_diplomas\\_120801.pdf](http://gvi.hu/files/researches/86/diploma_2012_ksh_diplomas_120801.pdf)
- Herneczky, A – Marselek, S. (2009): Dilemmas in Hungarian Higher Education. Gazdálkodás, LIII. évf. 2009. 23. Különszám, pp. 14 – 25
- Kertes, G.–Köllő, J. (2006): Felsőoktatási expanzió, „diplomás munkanélküliség” és a diplomák piaci értéke. Közgazdasági Szemle, LIII. évf., 2006. március, pp. 201–225.
- Kézdi, G. (2002): Two phases of labor market transition in Hungary: inter-sectoral reallocation and skill-biased technological change. Budapest Working Papers on the Labour Market 2002/3.
- Kiss, L. (2008): Diplomás pályakövetés: várakozások és realitások. In Fábri István – Horváth Tamás – Kiss László – Nyerges Andrea (szerk.): Diplomás pályakövetés 1. Hazai és nemzetközi tendenciák. Budapest: Educatio Kht.
- Kiss, P. (2009): Egyetemi tanulmányok a munkavállalás első tapasztalatainak függvényében. Felsőoktatási Műhely 1.
- Kőrösi, G. (2000): A vállalatok munkaerő-kereslete. Budapesti Munkagazdaságtani Füzetek BWP. 2000/3.
- Laky, T. (2005): A magyarországi munkaerőpiac 2005. Foglalkoztatási Hivatal, Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest.
- Lazányi, K. (2013): Mi áll a munkaerő-piaci kereslet és kínálat kiegyensúlyozatlanságának hátterében? A közgazdászok helyzetének bemutatása. In: Munkaügyi Szemle, 57. évf. 3. sz. 50-62.
- Lukács, P. (2002): Tömeges felsőoktatás – globális versenyben Online: [http://zskflnk.uw.hu/nk/Tomeges\\_felsookt.htm](http://zskflnk.uw.hu/nk/Tomeges_felsookt.htm)
- Polónyi, I. (2010): Foglalkoztathatóság, túlképzés, Bologna. Educatio (3) 381-401
- Polyocskó, O. (2009): Felsőoktatásból a munkaerő-piacra. In Fábri István – Horváth Tamás – Nyerges Andrea (szerk.): Diplomás pályakövetés 2. Elhelyezkedés, alumni, jó gyakorlatok. Budapest: Educatio Nonprofit Kft.

- Schomburg, H.–Teichler, U. (2006): Higher education and graduate employment in Europe. Higher Education Dynamics, Volume 15. Springer
- Stadler, B (2003): Sebezhetőség és oktatás. In: Furlong, A., Stadler, B.&Azzopardi, A: Sebezhető ifjúság: Sebezhetőség az oktatásban, a munkaidőben és a szabadidőben Európában: Perspektívák, Szeged
- Szabó, K. (2011): Állandósult túlkereslet a tehetségpiacon. In: Vezetéstudomány, 42. évf. 11. sz. pp. 2-15.
- Teichler, U. (1999): Higher education policy and the world of work: Changing Conditions and Challenges, Higher Education Policy 12.
- Tóth I. J. (2013): Adatok a felsőoktatásról és a diplomások foglalkoztatásáról. [http://gvi.hu/files/researches/85/diplomas\\_tenyek\\_2013\\_elemzes\\_130417\\_.pdf](http://gvi.hu/files/researches/85/diplomas_tenyek_2013_elemzes_130417_.pdf)
- Varga, J. (2010): A felsőfokú végzettségűek aránya, a felsőfokú végzettség munkaerő-piaci értéke a 2000-es években. Educatio, 3. szám, pp. 370–383.
- Wissema, J. G. 2009. Towards the third generation university. Managing the university in transition. Northampton: Edward Elgar Publishing Inc.
- Zoltayné Paprika, Z. – Nagy, V. (2013): A kreativitás megítélése a munkaerőpiacon. In: Vezetéstudomány, 44. évf. 6. sz. pp. 2-13.

## **Szerzők**

### **Zörög Zoltán, PhD**

főiskolai docens

Károly Róbert Főiskola

Üzleti Tudományok Intézete

[zzorog@karolyrobert.hu](mailto:zzorog@karolyrobert.hu)

### **Szűcs Csaba, PhD**

tanársegéd

Károly Róbert Főiskola

Turizmus, Területfejlesztési és Idegen Nyelvi Intézet

[szucscsaba@karolyrobert.hu](mailto:szucscsaba@karolyrobert.hu)

### **Csernák József**

tanársegéd

Károly Róbert Főiskola

Üzleti Tudományok Intézete

[csernak@karolyrobert.hu](mailto:csernak@karolyrobert.hu)

