

A Debreceni Egyetem emberi erőforrás tanácsadó szakán végzett pályakezdők munkaerőpiaci esélyei Magyarországon

OLÁH JUDIT¹ – HUTÓCZKI RENÁTA²

A jelenlegi gazdasági helyzetben, valamint az oktatás és a munka világa közötti kapcsolat miatt nagyon fontos, hogy milyen ismeretekkel rendelkeznek a végzett diákok a szakmájukkal, az elhelyezkedéssel kapcsolatban. Jelen tanulmány célja, hogy felmérjük a Debreceni Egyetem Agrár- és Gazdálkodástudományok Centrumának keretén belül működő Gazdálkodástudományi és Vidékfejlesztési Kar végzős – emberi erőforrás tanácsadó (MSc) szakos – hallgatóinak a munkaerőpiaccal kapcsolatos elvárásait, elképzeléseit, valamint a munkáltatók igényeit. 2012-ben kérdőíves felmérést végeztünk a vizsgált egyetemista csoportban, valamint debreceni szervezeteket kérdeztünk meg, szintén a kérdőív módszerével. 38 hallgató és 18 eltérő piaci szegmensű szervezet töltötte ki az önkítöltős, valamint az online kérdőívünket. A kapott eredményekből érdekes következtetéseket vontunk le, valamint összehasonlítottuk a hallgatók és cégek elképzeléseit, véleményeit bizonyos kérdésekben.

Kulcsszavak: pályakezdők, emberi erőforrás tanácsadó (MSc) szakos hallgató, munkaerőpiac, álláskeresés, elhelyezkedési lehetőségek.

JEL kódok: J10, J24, J62.

Bevezető

Magyarországon és Romániában is a napjainkban zajló politikai, gazdasági változások erőteljesen befolyásolják a munka világát. A munkavállalók nincsenek könnyű helyzetben, de ez még inkább elmondható a pályakezdőkről. Mindkét országban az utóbbi időben a foglalkoztatási ráták eltolódtak az életkor szempontjából, melynek eredményeként átmenetileg kevesebb munkahely szabadulhat fel a fiatal pályakezdők részére. A pályakezdők többnyire nincsenek tisztában a diplomájuk munka-

¹ Adjunktus, PhD, Debreceni Egyetem, Gazdálkodástudományi és Vidékfejlesztési Kar, olahjudit@agr.unideb.hu.

² Emberi erőforrás tanácsadó, MSc, Debreceni Egyetem, Gazdálkodástudományi és Vidékfejlesztési Kar.

piaci értékével, nem ismerik a lehetőségeiket, saját maguk képességeivel sincsenek tisztában, sőt a munkaadók sem tájékozottak a felsőoktatás területén, és gyakran nincsenek reális elvárásaik a pályakezdőkkel szemben.

Manapság nagyon nehéz a Debrecenben végzett pályakezdők helyzete, mert elhelyezkedési lehetőségeik erősen korlátozottak, Hajdú-Bihar megyét ugyanis munkaerőpiaci szempontból a hátrányos helyzetű megyék között tartják számon. Úgy gondoljuk, hogy ennek a hátrányos megkülönböztetésnek a hatása Debrecenben is érzékelhető.

Szakirodalmi áttekintés

A felsőoktatás és a munkaerőpiac kapcsolata

A gyorsan változó gazdasági környezetben az eddigiekhez képest is felértékelődött a naprakész gyakorlati tudás. Ennek fontosságára Vántus (2007) is rámutat. A pályájukat kezdő diplomások számára a gyors elhelyezkedés a kívánatos, de a nekik meghirdetett álláshelyek száma drámaian csökkent az elmúlt években. Egy-egy nagy állásportálon a meghirdetett kb. 3000 állásból kevesebb, mint 200 szól pályakezdőknek. Túlsúlyban vannak a fővároshoz köthető vagy ott betölthető pozíciók. Elmondható, hogy sosem avultak el olyan gyors ütemben az egyetemeken szerzett elméleti ismeretek, mint az elmúlt évtizedben. Az egyik fő probléma az egyetemen elsajátított tudás mellett egyre nagyobb mértékben háttérbe szoruló készségek helyzete (Fábi 2010).

Európában szinte már bevett gyakorlatnak számít, hogy a pályakezdők az egyetemi tanulmányaikat követően közvetlenül a munka világába lépnek: magas szintű elméleti tudással, de kevés gyakorlattal. A szakmai kérdések mellett a legtöbb területen az ún. lágy képességek (soft skills) fontosabbak, mint a tények, adatok ismerete. Ide tartoznak az olyan kompetenciák, mint a csapatmunka, a tanulás, az információ megosztás, a kommunikáció és az interdiszciplináris gondolkodási készség (János 2010).

A foglalkoztathatóság első megközelítésben annak a valószínűségét jelentette, hogy a hallgatók a végzés után meghatározott időn belül találnak-e munkát. Polónyi (2010) szerint a foglalkoztathatóság fogalmának megközelítései két csoportba sorolhatók. Az első szerint a foglalkoztat-

hatóság a diáknak azt a képességét jelenti, hogy végzés után munkát talál. A másik megközelítés azzal foglalkozik, hogy hogyan fejleszthetők a diákok tulajdonságai és az élethosszig tartó tanulásra való alkalmasságuk. Az alkalmazhatóság négy fő komponensből tevődik össze: szakértelem, képességek, öntudat és önbizalom, illetve a stratégiai gondolkodásra való képesség és hajlam.

A felsőoktatás tömegesedésének munkaerőpiaci hatását, a túlképzést már a '70-es években felismerték. Napjainkra ez a folyamat visszafordíthatatlan. A szociológusok és az oktatási szféra képviselői lényegében elutasítják a túlképzés fogalmát, hangsúlyozva, hogy az oktatás által létrehozott magasabb tudás, magasabb műveltség sokkal inkább pozitív dolog, mint hátrány. Az iskolázottabb emberek kulturáltabbak, egészségesebben élnek. A tudás alapú társadalom magától értetődően igényli a magasabb iskolázottságot. A tömegesedéssel azonban törvényszerűen csökken a kibocsátott diplomások minősége. Két módon lehetne biztosítani a magasabb színvonalú kibocsátást: az alacsonyabb képességszinttel rendelkezők felzárkóztatásával, vagy az alacsonyabb képességszinttel rendelkezők képzés közbeni kiszелеktálásával (Polónyi 2010).

A túlkínálat egy létező, káros jelenség. Okát egyfelől az állami szintű koordináció hiányában, másfelől a profitorientált, de alacsony színvonalú felsőoktatási intézmények megjelenésében látják, amelyek „trendi” képzéseket kínálnak. Olyan vélemények is vannak, miszerint beszélhetünk ugyan túlkínálatról bizonyos végzettségek esetében, de nem ez a lényeg. Szerintük több képző intézmény alacsony színvonala vagy a végzősök elégtelen tudása és kompetenciái okozzák az elhelyezkedési nehézségeket. A harmadik csoport szerint a túlkínálat kérdése értelmezési kérdés. Nem feltétlenül probléma, hogy bizonyos területeken túlképzés folyik – ha egyáltalán beszélhetünk ilyesmiről. A kevésbé keresett végzettséggel rendelkezők munkaereje ugyanis más területeken fog hasznosulni, esetleg előfordulhat, hogy a végzettségüknél alacsonyabb szinten (Tóth – Várhalmi 2010).

A mai fiatal generáció jellemzői

A mai fiatalokra kevésbé jellemző a lázadás és az idealizmus, a generáció jövőképeinek legfontosabb elemei a kiegyensúlyozott családi élet és a biztos egzisztencia. Bizonyos szempontból erős materiális

szemlélettel jellemezhető a mai 14–25 éves korosztály, emellett azonban a személyes kapcsolatok ápolása (baráti, partner, család) és a szórakozás legalább ilyen fontosak. A mai fiatal generáció inkább individualista, ezt a korosztályt kevésbé hozzák lábba a közösséghez kötődő, kollektív cselekvések, valamint a spirituális értékek. A fiatalok nagyon passzívak a karitatív, politikai, civil kezdeményezésekben, valamint a vallásosság területén is. A munka területén nagyjából tisztában vannak lehetőségeikkel és korlátaikkal. Bár szeretnének biztonságos, életre szóló munkahelyet, tudják, hogy ez napjainkban nem lehetséges. De ha mégis hosszabb távon egy adott vállalkozásnál dolgoznak, akkor is számíthatnak arra, hogy tovább- vagy átképzésük szükséges lesz, hiszen a vállalkozások üzleti sikerük zálogának tartják a minőségi munkavégzést biztosító szervezetfejlesztést (Bácsné 2010). Tisztában vannak vele, hogy sok tanulásra, továbbképzésre, fejlődésre lesz szükségük, ha meg akarják állni a munkaerőpiacon (Zeisler 2011).

A leggyakoribb kritika a pályakezdőkkel szemben a tapasztalat hiánya. Ez könnyen ördögi körré válik: a munkaadó nem veszi fel a pályakezdőt, ha nem rendelkezik munkatapasztalattal, viszont a pályakezdőknek soha nem lesz tapasztalatuk, ha a munkáltatók nem veszik fel őket. Ennek a problémának a megoldására több felsőoktatási intézmény működtet gyakornoki programokat, amelyek minimális lehetőséget biztosítanak arra, hogy a fiatalok belekóstoljanak a munka világába. A pályakezdők tapasztalatlanok, de rendelkeznek előnyökkel, értékekkel a szakmai tapasztalattal rendelkezőkkel szemben is. Ezek a lendület, új szakmai ismeretek, szakmai alázat, nyelvismeret, rugalmasság, mobilitás, kapcsolati tőke (Kártyás et al. 2010).

A munkaadók válogatnak, mert megtehetik: a versenyképes végzettség mellé megkövetelik a szakmai tapasztalatot és a nyelvtudást. A bolognai rendszerrel a munkáltatók nagy része nincs tisztában. Vannak olyan területek, ahol kifejezetten elvárják, hogy mesterfokozatot szerezzen az egyén. A diplomagyűjtés is trend a fiatalok körében – ezzel nincs probléma, ha egy határozott karrierterv olvasható ki belőle. A munkaadók kevésbé szeretik a 30 éves, 3 diplomás, de tapasztalattal nem rendelkező pályakezdőt. Ha a fiatal már dolgozott a vágyott iparágban, az jó ajánlólevél (Zeisler 2011).

Átmenet a tanulásból a munka világába

2000 óta a munka világa, a munkaerőpiac jellemzői egy sor mélyreható változáson mentek keresztül, amelyek feldolgozásához mind a képző intézményeknek, mind a tanulóknak időre van szükségük. Az európai közösség bővülésével egyre nagyobb és nyitottabb munkaerőpiac alakul ki. Növekszik a harmadik szektor szerepe, egyre magasabb képzettséggel rendelkező munkavállalókra lesz szükség. Új foglalkozások, szakmák jönnek létre, növekszik a rövidebb idejű, határozott időre szóló pozíciók aránya. Egyfajta fragmentálódás tapasztalható. Nagyon gyors a technikai fejlődés, ezzel együtt bizonyos szakmákban a tudás, a know-how elavulása is gyorsul.

A globalizációval megjelenő munkaerőpiaci makro hatások nagyobb bizonytalanságot hoznak a fiatalok életpályával kapcsolatos döntéseibe, amelyeket a képző intézményeken túl a munkatapasztalatok, a szociális ellátórendszer jellemzői, a követendő életpálya-stratégiáról a családban fennálló nézetek, egyes szakmák presztízse és ezek változásai mind befolyásolnak. Jelentős heterogenitás tapasztalható országonként, a társadalom egyes nemi, faji, iskolázottsági jellemzők által meghatározott csoportjaiban. A magasabb szintű képesítésekkel rendelkezők általában kevesebb problémával néznek szembe a munkaerőpiaci integrációjuk során. Nem ugyanaz a kihívás jelenik meg egy kisvárosi, elsősorban felsőfokú szakképzésekre orientálódó főiskola esetében, mint egy nagyvárosi, sokkarú tudományegyetem számára (Derényi 2010).

Az iskolabajárás időtartama meghosszabbodik, a felsőfokú képzés részvételi arányai növekednek, mellyel párhuzamosan növekszik a képzésből a munka világába való átmenet jelentősége. Az átmenet időszakában történik meg az iskolából kikerülő fiatalok munkaerőpiaci beilleszkedése, a fiatalok képzettségüknek, lehetőségeiknek megfelelő munkaerőpiaci pályára állása. Az átmenet folyamatában valósul meg az iskolai kibocsátás és a munkaerőpiaci kereslet szerkezetének egymáshoz igazodása. A nemzetközi tapasztalatok szerint a fiatalok életpályájának nagyjából az első tíz esztendeje tekinthető a munka világába való átmenet részének (Galasi et al. 2001).

A felsőoktatás és a munkaerőpiac közötti átmenet napjaink egyre „divatosabb” kutatási területévé vált, Európa-szerte nagy figyelmet fordítanak az átmeneti folyamat vizsgálatára a diplomások körében.

Teichler (1999) a korábbi kutatásokkal ellentétben úgy véli, hogy beszélhetünk a felsőoktatásból a munkaerőpiacra való átmenetről is, mely nem független a munkaerőpiacra való kilépés folyamatától. A munkaerőpiaci átmenetet teljeskörűen csak más átmeneti időszakokkal együtt – mint a szülői házból való kirepülés, gyermekvállalás – lehet vizsgálni.

Más kutatások a témakört szűkebben értelmezve vizsgálták, és az egyre nehezebbé váló munkaerőpiaci integráció fő okának az oktatás elégtelen színvonalát tartják. A megoldást abban látják, hogy az oktatási rendszert a munkáltatók elvárásaihoz igazodóan kellene átalakítani, hogy zökkenőmentessé tegyék a fiatalok számára a munka világába való átmenetet.

Az átmenet a felsőoktatás és az elhelyezkedés közti szakasz. Az OECD 2000-es vizsgálata szerint ez a folyamat egyre összetettebb és bizonytalanabb lett a nyolcvanas évektől kezdve, egyre bonyolultabbá vált a fiatal végzettek számára a munkaerőpiaci beilleszkedés. Ez tükröződik az egyre hosszabbá váló munkanélküli státuszban, illetve a betöltött munkakör és a képzettség szakmai tartalmának egyre rendszeresebb szétcsúszásában (Nándori 2010).

Az európai felsőoktatási tendenciákhoz hasonlóan Magyarországon is meghatározó a tömegessé válás. A felsőoktatás expanziója miatt a munkaerőpiacon a megnövekedett kínálat azt eredményezi, hogy a friss diplomások egyre hosszabb időt töltenek el álláskereséssel, és a relatív bérelőny csökkenése miatt a korábbinál kevesebb elfogadható bérajánlatot kapnak, nehezebben találnak maguknak megfelelő állást, több a munkanélküli a végzést követő időszakban (Galasi 2002). A tanulásból a munka világába történő átmenet hosszú idő, akár tíz évet is igénybe vehet, s ez alatt az érintettek a legkülönbözőbb tanulmányokat folytatják, illetve a legkülönbözőbb módon váltják, illetve párosítják a tanulást a munkával (Galasi et al. 2001).

A pályakezdőknek látniuk kell, hogy versenyben vannak a munka-

helyeiket őrző, tapasztaltabb munkavállalókkal, a munkaerőpiacról korábban bármely okból kiszorult, de tapasztaltabb munkavállalókkal, a célzott térségbe beáramlókkal, a tehetősebb anyagi, családi háttérrel rendelkezőkkel, a jobb társadalmi-gazdasági környezeti feltételekkel rendelkezőkkel (Rezsői 2006).

A statisztikai adatok azt jelzik, hogy a diplomával rendelkezők viszonylag könnyen el tudnak helyezkedni, és a jövedelmük is meghaladja a középfokú végzettségűek fizetését. A foglalkoztatottságban vannak problémák: az ezredforduló óta nehezebb a frissdiplomások elhelyezkedése, bár ez nem jelent tömeges munkanélküliséget. Ez leginkább abban nyilvánul meg, hogy nehezebb az elhelyezkedés, illetve kevesebb a szakmában való elhelyezkedés.

A hazai munkaerőpiacon néhány műszaki, esetleg közgazdasági szakterületen beszélhetünk munkaerőhiányról, de egyes esetekben főként minőségi problémákról van szó, illetve a munkaerőpiac kereslet-kínálatának eltéréséről beszélhetünk. A diplomások elhelyezkedésére vonatkozó statisztikák mögött sokféle folyamat húzódik meg. Egyes területeken könnyű az elhelyezkedés. Más területeken nehezebb elhelyezkedni, de magasak a bérek (Garai et al. 2010).

Az elemzés anyaga és módszere

Vizsgálatainkat egyrészt a Debreceni Egyetem Agrár- és Gazdálkodástudományok Centruma, Gazdálkodástudományi és Vidékfejlesztési Kar emberi erőforrás tanácsadó szakán végzős, nappali tagozatos hallgatói között végeztük. 38 fő töltötte ki a kérdőívünket. A szakra többféle alapidplomával lehetett bekerülni: andragógia, pedagógia, bölcsész szakos diplomákkal is felvételt nyertek, de gazdasági területről is érkeztek hallgatók. A kérdőív 21 zárt kérdést tartalmazott. A kérdéseinkkel szerettük volna megtudni, hogy milyen szempontokat preferálnak a pályakezdők a munkahelyválasztásnál, vizsgálni szerettük volna a mobilitást, hogyan látják az elhelyezkedési esélyeiket, arra is kíváncsiak voltunk, hogy milyen módszerekkel keresnek munkát, milyen területen szeretnének elhelyezkedni.

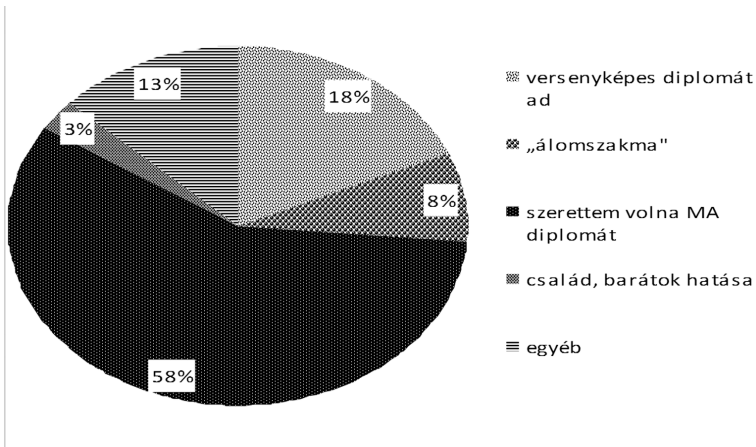
A másik kérdőíves felmérést eltérő hátterű debreceni vállalatoknál végeztük. Összesen 65 céget kértünk meg, hogy töltsék ki online az ösz-

szeállított kérdőívet. 18 választ kaptunk, ez az arány összességében nem mondható rossznak. 6 önkormányzati, 5 kis- és középvállalkozás, 3 multinacionális vállalkozás, 2 nagyvállalat, 2 személyzeti tanácsadó cég válaszolt. A szervezeteknek 8 kérdést tettünk fel, ezek nyitott és zárt kérdések voltak. Hasonló kérdéseket tettünk fel a vállalatoknak, mint a hallgatóknak, annak érdekében, hogy összehasonlítható eredményeket kapjunk.

A kutatás eredményei

A Debreceni Egyetem Agrár- és Gazdálkodástudományok Centruma, Gazdálkodástudományi és Vidékfejlesztési Kar emberi erőforrás tanácsadó szakán túlnyomó többségben nők tanulnak. A válaszadók 11%-a volt férfi (4 fő), a maradék 89%-ot (34 fő) a nők teszik ki. A nemek összetétele azért érdekes, mert ebből arra a következtetésre lehet jutni, hogy a szak iránt leginkább a gyengébbik nem érdeklődik.

A következő kérdésünk arra irányult, hogy ki miért jelentkezett erre a szakra: mi volt a motivációjuk, ki/mi befolyásolta a hallgatókat a jelentkezésnél.



Forrás: Saját vizsgálat, 2012

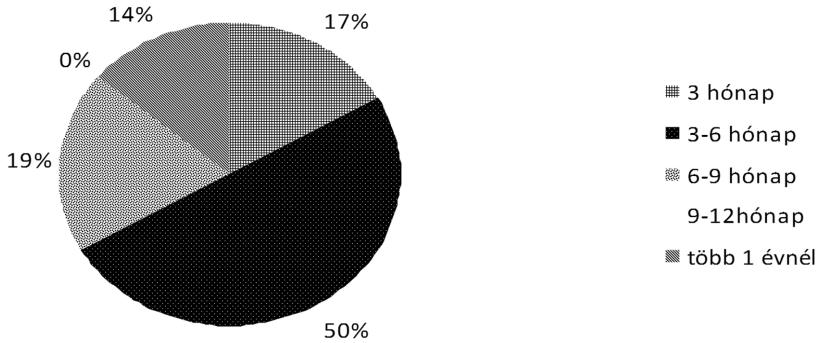
1. ábra. Miért az emberi erőforrás tanácsadó szakra jelentkezettél?

Az 1. ábráról leolvasható, hogy a válaszadók 58%-a azért jelentkezett, mert szeretett volna mester szakos diplomát. A megkérdezettek 18%-a gondolta úgy, hogy ez a végzettség versenyképes diplomát ad. Csupán 8% (3 fő) válaszolta azt, hogy azért szeretett volna ezen a szakon továbbtanulni, mert „álomszakma”. A kitöltőknek csupán a 3%-a jelentkezett a család, barátok hatására. A válaszadók 13%-a egyéb okból jelentkezett: volt, aki azt felelte, hogy azért jelentkezett, mert ez a szak felelt meg az érdeklődésének. Volt olyan, aki azt válaszolta, hogy nem volt más lehetősége. Olyan is akadt, aki azt nyilatkozta, hogy elhivatottan érdeklődött a terület iránt, ezért döntött így. Egyetlen személy válaszolta azt, hogy azért jelentkezett ide, mert úgy gondolta, hogy könnyebb lesz az elhelyezkedés, ha elvégzi ezt a szakot. Az eredmények azt mutatják, hogy az első számú motiváció a mester diploma megszerzése volt.

A következő kérdéssel arra kerestünk választ, hogy hogyan látják 2012-ben – a végzés évében – a hallgatók, mennyire lesznek piacképesek ezzel a diplomával. A válaszadók többsége, 26 hallgató úgy látja, hogy nagyon nehéz lesz elhelyezkedni, mert kevés az üres álláshely. Csupán nyolcan optimisták, ők úgy gondolják, hogy könnyű lesz munkát találni. Négyen válaszolták azt, hogy nem fognak munkát találni. Megállapítható a kapott válaszokból, hogy a végzősök pesszimisták az elhelyezkedést illetően, a többség nem bízik abban, hogy el tud helyezkedni a szakmában.

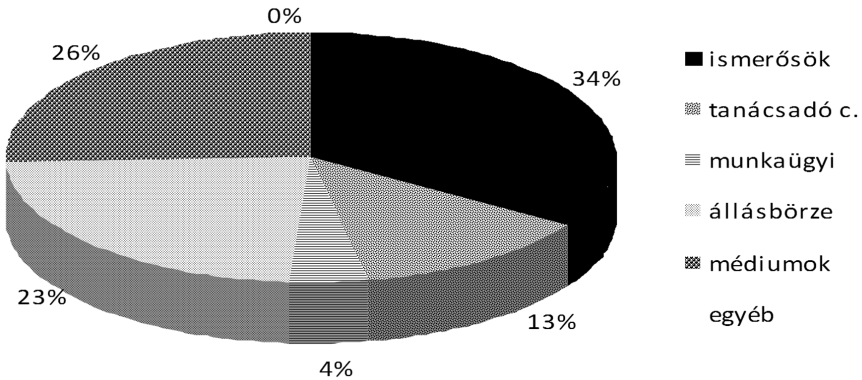
A következő kérdés azokra vonatkozott, akik még nem dolgoznak. Mit gondolnak, mennyi idő alatt fognak munkát találni? Hogyan látják az elhelyezkedés időtartamát? Ezt mutatja a 2. ábra. Ezen látszik, hogy a megkérdezettek 50%-a szerint 3-6 hónap alatt fognak munkát találni. A válaszadók 19%-a mondta, hogy 6-9 hónap lesz majd szükséges a munkakereséshez. 17% szerint 3 hónap kell majd az elhelyezkedéshez. 14% véleménye szerint több mint 1 évet fog igénybe venni a munkakeresés. Ez azt jelenti, hogy a válaszadók fele bízik abban, hogy maximum 6 hónap alatt el fog tudni helyezkedni.

Következő kérdésünkkel arra kerestünk választ, hogy a végzősök véleménye szerint milyen módszerekkel érdemes állást keresni. Ezt mutatja a 3. ábra.



Forrás: Saját vizsgálat, 2012

2. ábra. Ha még nem dolgozol, szerinted mennyi idő alatt fogsz tudni elhelyezkedni?



Forrás: Saját vizsgálat, 2012

3. ábra: Milyen módszerekkel érdemes állást keresni?

A 3. ábra mutatja, hogy a válaszadók 34%-a szerint ismerősök által érdemes munkát keresni. A kitöltők 26%-a mondta, hogy különböző médiumok segítségével érdemes állást keresni. 23% szerint az állásbörze a jó megoldás. Tanácsadó cégeket csak 13% jelölt be. A munkaügyi

központot pedig csak a válaszadók 4%-a jelezte. A hallgatók leginkább az ismerősök általi munkakeresést preferálják, illetve a különböző médiumokat (újságok, tv, internet). Véleményünk szerint így hamarabb és többféle információhoz jutnak. Napjainkban elterjedt tény, hogy az álláskeresés talán az ismerősök által a legegyszerűbb, amit a kutatásunk eredménye is alátámasztott.

A második részben a vállalatokkal végzett kérdőíves felmérésünk eredményeit elemezzük. Összesen 65 debreceni szervezetnek küldtük el az általunk készített online kérdőívet, amiből 18-at kaptunk vissza. Minden piaci szegmensből kaptunk válaszokat, eltérő aránnyal.

Első kérdésünkkel a vállalat típusát szerettük volna megtudni. Ez érdekes volt olyan szempontból, hogy a kiküldött kérdőívekre milyen vállalatok válaszolnak legtöbben. A legnagyobb arányban az önkormányzati szervezetek válaszoltak (33%). Őket követik a kis- és középvállalatok, 28%-os arányban. Harmadik helyen a multinacionális cégek állnak 17%-kal. A nagyvállalatok és a személyzeti tanácsadó cégek állnak az utolsó helyen 11%-kal.

Következő kérdésünk arra irányult, hogy megtudjuk: alkalmaznának-e HR gyakornokot a megkérdezett szervezetek. A megkérdezett cégek 56%-a igennel válaszolt, 44%-a válaszolt nemmel. Ez az arány véleményünk szerint negatív, hiszen ebből arra következtetünk, hogy a vizsgált szervezetek nem igazán nyitottak gyakornokok fogadására. Ennek számos oka lehet, amelyre kíváncsiak voltunk, és megkérdeztük a kérdőívben. Akik nemmel válaszoltak arra a kérdésre, hogy alkalmaznának-e gyakornokot, kértük, hogy indokolják választásukat. A következő válaszokat kaptuk: a szervezetnek nincs kapacitása ilyen területen egy egész munkakörre, nincs HR-es, a munkaügyet kiszervezték, a személyi állomány adatvédelme miatt nincs HR-es, személyes adatok nem kiadhatóak, központosított HR tevékenység zajlik a vállalatnál, a jelen vállalati struktúrához képest és az ebből adódó humánpolitikai feladatok ellátásához a vállalat elegendő munkavállalói létszámmal rendelkezik.

A következő kérdésünk arra irányult, hogy megtudjuk: a pályakezdő tudása mennyire gyakorlatias. A válaszadó vállalatok 40%-a szerint kevésbé gyakorlatias a pályakezdők tudása, 30% szerint gyakorlatias,

20% szerint elfogadható. 10% szerint egyáltalán nem gyakorlatias, nagyon gyakorlatiasként pedig senki sem értékeli. A vállalatok véleménye alapján tehát arra lehet következtetni, hogy a képzés nem eléggé gyakorlatias, bár volt olyan vélemény is, mely szerint az. Véleményünk szerint ez diák- és szervezetfüggő. Vannak vállalatok, amelyek nyitottak a pályakezdőkre, hiszen ők olyan, az egyetemen tanult szakmai újításokat mutathatnak egy cégnek, amelyekről esetleg nem hallott még a szervezet. A fiatalok lelkesek, mobilisak, könnyen tanulnak. Ám sok szervezet nem vállalja a kockázatot egy pályakezdővel. Az álláshirdetésekből tapasztalattal rendelkező embereket keresnek, viszont egy pályakezdőnek nehéz tapasztalatot szereznie.

Következtetések és javaslatok

A kutatási eredményekből több következtetést is megfogalmaztunk: a munkáltatók szerint a vizsgált emberi erőforrás tanácsadó szakosok tudása nem eléggé gyakorlatias, az egyetemnek jobban fel kell készítenie a hallgatókat az álláskeresésre, valamint gyakorlatiasabbá kellene tenni a képzést. Összességében a hallgatók reális elképzelésekkel rendelkeznek a munkakeresés időtartamát illetően. Az alkalmazott álláskeresési módszerek közül a médiumok használata a legelterjedtebb. Megállapítható, hogy a hallgatók figyelemmel kísérik a munkaerőpiacot, figyelik az aktuális álláslehetőségeket. A megkérdezettek többsége komplex feladatkörben szeretne elhelyezkedni.

A pályakezdők a gazdasági válság óta talán még nehezebb helyzetbe kerültek, mint korábban. A munkáltatók rengeteg ellenérvet tudnak felsorakoztatni a pályakezdők alkalmazásával szemben: tapasztalatlanság, nem rendelkeznek megfelelő nyelvismerettel, sokan elegendő szakmai tudással sem tudnak szolgálni. Azt gondoljuk, hogy a frissen végzettek rendelkeznek előnyökkel is: ők hozzák a legújabb szakmai ismereteket, ismerik az új technikákat, módszereket, esetleg a nemzetközi trendekben is jártasak. Fontos a nyelvtudás életben tartása. Minél fiatalabb valaki, annál rugalmasabb, könnyen és gyorsan alkalmazkodik. Emellett a szemlélet is formálható, ami előnyös a szervezeteknek, ugyanis a saját arcára formálhatja a pályakezdőt, és a saját szervezeti kultúrájának meg-

felelően szocializálhatja. A rugalmassággal összefügg a mobilitás. A fiatalok könnyen mobilizálhatók, szívesen vállalnak sok utazással járó feladatokat, és költöznek is, ha szükséges. Tehát vannak előnyei is a frissdiplomások alkalmazásának.

A pályakezdők sikerességének növelése érdekében mindkét oldalnak, a munkáltatóknak és a pályakezdőknek is kell változniuk bizonyos területeken, és így talán a két oldal elvárásai közelebb kerülnek egymáshoz.

Irodalomjegyzék

Bácsné Bába É. 2010. Az időtényező szerepe a tartalmi vezetési feladatokban. *A Virtuális Intézet Közép-Európa Kutatására Közleményei* II. évf. 2-3. (No. 3-4) 126–133.

Derényi A. 2010. A felsőoktatás és foglalkoztathatóság kapcsolatának értelmezése. *Educatio* XIX. évf. 3. 361–369.

Galasi P. 2006. Fiatal diplomások a munkaerőpiacon a tömegesedés időszakában. *Educatio* 2. 227–236.

Fábri G. 2010. Munkaadók és pályakezdők. Beszélgetés Tóth István Jánossal, az MTA KTI tudományos főmunkatársával, az MKIK Gazdaság- és Vállalkozáselemző Intézet ügyvezető igazgatójával. *Felsőoktatási műhely* 3. 7-11.

Galasi P. – Tímár J. – Varga J. 2001. Pályakezdő diplomások a munkaerőpiacon. In: Semjén András (szerk.): *Oktatás és munkaerőpiaci érvényesülés*. Budapest, MTA KTK, 73–89.

Garai O. – Horváth T. – Kiss L. – Szép L. – Veroszta Zs. (szerk.) 2010. *Diplomás pályakövetés IV. Frissdiplomások*. Budapest, Educatio Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft. 98–110.

János Zs. 2010. Az egyetemről a munka világába. *Karrier Plusz* 16–17.

Kártyás G. – Répáczki R. – Takács G. 2010. *Kezedben a karriered!* Budapest, Complex Kiadó Jogi és Üzleti Tartalomszolgáltató Kft. 67–72.

Nándori E. 2010. Átmenet a felsőoktatásból a munkaerőpiacra. In: Garai O. et al. (szerk.): *Diplomás pályakövetés IV. Frissdiplomások 2010*. Educatio Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft. 193.

Polónyi I. 2010. Foglalkoztathatóság, túlképzés, Bologna. *Educatio* 3. 384–401.

Rezsőfi I. 2006. *Hajdú-Bihar megye munkaerőpiaci helyzete, hatása a területfejlesztésre*. Debrecen, Doktori (PhD) értekezés, 145.

Teichler, U. 1999. Higher Education Policy and the World of Work: Changing Conditions and Challenges. In: *Diplomás pályakövetés IV. Frissdiplomások 2010*. Educatio Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft. 193.

Tóth I. – Várhalmi Z. 2010. Diplomás pályakezdők a versenyszektorban. *Educatio* 3. 422–427.

Vántus A. 2007. A dolgozók munkahelyi megelégedettsége Hajdú-Bihar megye tejtermelő gazdaságaiban. In: *Agrárgazdaság, Vidékfejlesztés, Agrárinformatika (AVA-3) Nemzetközi Konferencia*. DE ATC AVK. március 20–21. (DVD)

Zeisler J. 2011. Vonzások és voksok. *Figyelő* 3-6.
