

DÁVID JÁNOS

PÁLYÁRA FÖL!

A pályakezdő diplomások munkaerő-piaci fogadtatása

Bevezetés

Ma még abban sincs egyetértés Magyarországon, hogy van-e probléma a „diplomás munkaerőpiacon”. A „dolgok” jól mennek-e, vagy másként kéne menniük? Nehéz is a válasz, mert egyrészt számtalan folyamat zajlik párhuzamosan, egymástól függetlenül, olykor észrevehetően egymással szemben, másrészt a kutatások is különböző oldalokról, különböző értékeket képviselve közelítik meg a kérdést.

Az elmúlt évtizedben a felsőoktatásban expanzió ment végbe – ebben biztosan van egyetértés.

E folyamat értelmezhető a felsőoktatás megmaradásra, növekedésre irányuló törekvésének, ezen belül annak is, hogy a vállalkozási szabadság keretei között önköltséges hallgatók számára kialakított vonzó kínálat pótolja, növelje állami bevételeit. Valamint annak a törekvésnek is, hogy új felsőoktatási vállalkozóként (legyen szó magán-, az állami vagy egyházi fenntartóról) jelenjen meg a „kvázi piacon”.

De értelmezhető a társadalom expanziójának is: már nem fogadja el a szocialista korszakban felállított korlátokat, saját sorsát saját kezébe kívánja venni, a legmagasabb, a munkaerőpiacon majdan legjobb pozíciót biztosító státuszt elérni. Ezenközben nem törődik sem a túlkínálatról szóló erősödő hangokkal – a jelenség már érzékelhető –, sem a képzések teljesítménykövetelményeivel, melynek sok esetben nem képes megfelelni.

Az bizonyos, hogy az oktatáspolitikára mindkét oldalról nehezedett nyomás a korlátozó szabályok feloldására, s főként arra, hogy finanszírozza a megnövekedett igényeket. De miként értelmezzük a nyomásra adott választ? Meghártrált? Elveivel egyezően oldotta fel a korlátokat? Mely elveket érvényesítette? A személyi szabadság elveit: mindenki saját maga dönthet sorsáról? A gazdasági racionalitást képviselte, a munkaerő-piaci kereslet növekedését érzékelve? Vagy nem a jelenre, hanem az elképzelt jövőre koncentrálna azt a nézetet követte, miszerint a népesség „magasabb” tudása révén a népesség, így az ország jövedelemtermelő képessége is emelkedik? Ez szükséges a tudás-társadalom kialakításához?

A „rendszer” szereplői sokféle feszültséget érzékelnek. A felsőoktatási intézmények elégedetlenek a hallgatók jelentős részének teljesítményével. A hallgatók – nyilván csak egy része – elégedetlen az oktatás elszemélytelenedő jellegével, olykor a minőségével. A felsőoktatás elégedetlen a finanszírozással, mind mennyiségével, mind a „rendszerével”, azaz azzal, hogy saját bevételt is kell termelnie.

A foglalkoztatók feszültségeket érzékelnek a képzési szerkezetben: egyrészt a kibocsátás és kereslet szakmai megegyezését várnák el, másrészt problémákat látnak a pályára lépők felkészítése terén. A nagy és tekintélyes vállalatok pénzügyi hozzájárulásuk fejében „bele akarnak szólni” a képzési programokba. Vannak erre nyitott intézmények, de olyanok is, amelyek visszatüskésítik ezt – az oktatási szakma és/vagy a tudományos képzés nevében.

A kisebb vállalatok még nem jutottak el oda, hogy közösen artikulálják elvárásait. De ezek egyértelműen megfogalmazhatók: Azt várják, hogy a lehetőség szerint kész, nagyjából azonnal alkalmazható munkaerőhöz juthassanak.

A pályára lépők alkalmazhatóságát a foglalkoztatók különféleképpen értelmezik. Vannak, akik egy-egy iparághoz, tevékenységhez kötött tudást várják, mások olyan elméleti és gyakorlati készségeket, amelyek felkészítik a pályára lépőket a gyors alkalmazkodásra, tanulásra.

A felsőoktatási intézmények oktatási-, és a munkaerő-piaci kapcsolataikra vonatkozó tradícióik függvényében különféleképpen reagálnak az elvárásokra, saját szerepeiket különféleképpen értelmezik. E tekintetben a tudomány és a gyakorlat között van a választóvív. Maguk a felsőoktatási intézmények, azon belül egy-egy szak(ma) önálló szervezeti kultúrát képviselnek. Ebben jelenik meg más-más hangsúllyal az oktatási-, a kutatási-, a projekt-alapú szolgáltatási tevékenység. E kultúrát a szakmai, illetve tudományos hierarchiában különféle pozíciót elfoglaló személyek képviselik – a tradíciók szerint – nagy autonómiával, sok esetben magas, részben a szervezetből, részben a külső szakmai, illetve tudományos társadalom elismerő támogatása mellett. Mindez bonyolultabbá tesz mindenféle változtatási törekvést. A tapasztalatok szerint csupán az objektív okokra visszavezethető, vagy annak beállítható „külső” kényszer és a meggyőzés/megegyezés finom egyensúlya mellett valószínűsíthető az eredményes változtatás.

A változtatásoknak a lisszaboni – bolognai célkitűzések jelölték ki a kereteket.¹ Viszonylag rövid idő alatt a képzések szerkezete, tartalma, céljai, szervezeti megoldásai, finanszírozása, az intézményi önrendelkezés, a hallgatók kiválasztása, a hallgatók szabadságfoka, az elvárt teljesítmény stb. területén szinte minden peremfeltétel megváltozott, vagy legalábbis mozgásba lendült. A változások szükségességének indoklásában két, a gyakorlat szintjén egymással nehezen összeegyeztethető érv jelenik meg. A felsőoktatási intézmények kitüntetett szerepe a „tudás-társadalom” kialakításában, és a munkaerő-piaci igények, azaz a gazdaság teljesítőképességének kielégítésében, fokozásában van. E célok megvalósulása terén kutatásaink során ma még több ellentmondást, kételyeket érzekeltünk a kettős cél megvalósíthatósága iránt, mint megoldást.

A következőkben bemutatott kutatási eredmények csupán egyetlen egy – a fenti kontextus nélkül nem értelmezhető, azonban mégis önálló, objektíve létező –, a megoldások keresése során komolyan veendő nézőpontot képviselnek. 45 interjú készült olyan munkaerő-közvetítő cégek képviselőivel, akik többnyire a legnagyobb vállalatok számára toboroznak pályakezdeket.² A felkeresett cégek irodái, néhány kivétellel, Budapesten találhatóak. Budapest mellett 1-1 közvetítő cég képviseli az esztergomi, tatabányai és szegedi, valamint két-két cég a székesfehérvári és veszprémi munkaerő-piaci tapasztalatokat. Ennek jelentőségét az jelzi, hogy ezen közép-magyarországi régióban koncentrálnak a hazai gazdasági társaságok 40–45 százaléka. Ugyanakkor Budapest elsősorban a szolgáltatások, és nem a feldolgozóipar központja, igaz számos, a régióban, illetve az ország más területein elhelyezkedő vállalat Budapesten működteti központját, amelyek a vállalat irányításával, a pénzügyi és marketing funkciók ellátásával, s ritkábban, de nem elhanyagolható mértékben a tervezéssel-fejlesztéssel foglalkoznak. Fontos megjegyezni azt is, hogy Budapest már a 90-es évek közepe óta növekvő szerepű pénzügyi központ, s az elmúlt években felgyorsult a nemzetközi vállalatok szolgáltató központjainak ideletelezése is.

(1) A célrendszerrel és kialakulásának folyamatáról ír Halász Gábor *Lisszabon és az egyetemek: az Európai Unió formálódó felsőoktatási politikája* c., 2007-ben, az OKM számára készített tanulmányában.

(2) Az interjúk az Educatio Kht.-OFIK és az MKIK GVI együttműködésével készültek a *Diplomás pályakezdeők a versenyszektorban* 2008 kutatás keretében (forrás: www.gvi.hu).

Az interjúk értelmezési kerete³

Az interjúkból nyert információk értékelésénél **figyelembe kell venni, hogy a humán erőforrás-közvetítő, illetve a fejadász cégek túlnyomó többsége nemzetközi vállalatok megrendeléseire dolgozik.** E vállalati kör országosan 300–500 ezer főt, azaz a hazai munkavállalók 7–13 százalékát foglalkoztatja. A nagyvállalati feldolgozóipari ágazatokban, amely Budapestre nem nagyon jellemző, a diplomások aránya 13–18 százalék között mozog. A pénzügyi-gazdasági-, kereskedelmi szolgáltató, valamint a kutatás-fejlesztéssel foglalkozó vállalatok, illetve vállalati egységekben a diplomások koncentrációja ennél jóval magasabb, elérheti a 70–80 százalékot is.

A HR-cégek mindenekelőtt megrendelőik, a vállalatok igényeit szolgálják. Sikeres munkájukhoz azonban nemcsak ezen igények felmérésére van szükségük, hanem arra is, hogy megismerjék megrendelőik munkaerő-beszerzési, és munkaerő-adaptációs tapasztalatait, erre épülő ítéleteit és előítéleteit. Ugyanis a HR-, illetve fejadász cégek számára ezek az ítéletek jelentik azokat a peremfeltételeket, amelyek között az általuk toborzott és a megrendelők számára „felkínált” jelöltek sikerrel érvényesülhetnek, függetlenül attól, hogy a megrendelők ítéletei objektíve igazak-e. Hozzá kell tennünk, hogy ma még igen keveset tudunk általában a munkaerő-kínálat, ezen belül a pályakezdő-kínálat objektív jellemzőiről. Ez a kérdés további kutatásokat igényel.

Az interjúkból képet kaphatunk a munkaerő-keresleti helyzetről, és a várhatóan gondolt tendenciákról, a foglalkoztatók kiválasztási szempontjairól, a pályakezdők iránti érdeklődéséről, a pályakezdőkkel való elégedettségéről, és nem utolsósorban a bolognai folyamat, s ezen belül az egyetemek munkaerő-fejlesztő szerepének értékeléséről. Az interjúk közvetlenül a pénzügyi-gazdasági válságot megelőző időszakban születtek, 2008. január és május között. A következőkben bemutatott, hosszabb idő alatt „felhalmozott” jellemzők, minősítések, általánosítások még nem a kétciklusú képzésből kilépők jellemzőit, beválását írják le, hiszen 2008 nyarán és 2009 januárjában léphettek ki először pályakezdők Bsc. végzettséggel.

Látni fogjuk, hogy a kép elnagyolt, valószínűsíthetően túláltalánosításoktól terhelt. Azonban e vélemények értékelésénél figyelembe kell venni, hogy miként alakulnak ki a HR-cégek képviselőinek általánosításai.

A felsőfokú pályakezdőkkel szemben támasztott követelmények feltárására irányuló kutatásoknak is szembe kell nézniük a köztudat, közismeret és a valóság között tátongó – egyelőre nem kellőképpen ismert – eltérésekkel. Azzal a körülménnyel, hogy a követelményekkel és a beválással kapcsolatos mindennapi ismeretünk az elvárásaikat megfogalmazni és eljuttatni képes hazai és külföldi eredetű nagyvállalatoktól származnak, miközben a vizsgált célcsoport számottevő részét mikro-, és kisvállalatoknál alkalmazzák, de nem jelentéktelen az önfoglalkoztatóként, illetve a gyakran változó projektszervezetekben végzett munka sem. Nyilvánvaló, hogy ez utóbbi esetekben a munkavégzőknek jelentősen eltérő szakmai-, emberi-, vállalkozói kihívásokkal kell szembenézniük.

Az értelmezés több szempontból is szűkített kerete mellett a munkaerő-közvetítők (HR-esek) tapasztalatainak és véleményeinek bemutatásánál, egyrészt az oktatási intézmények-diákok és vállalkozók „részvételével” működő rendszerre vonatkozó **releváns megfigyeléseket**, másrészt – relevanciától függetlenül is – **a rendszerre visszaható sztereotípiákat** emeltük ki.

(3) Az MKIK-GVI *Diplomás pályakezdők a versenyszektorban 2008* kutatásának nyers interjúszövegeit a szerző a feldolgozás, elemzés során település alapján csoportosította és sorsámozta, ezek jelölése található az egyes véleményidézeteket követően a szövegben.

Ennek megítélését megkönnyítette, hogy ez idő tájt több felsőfokú intézmény több szakán, és Magyarország több régiójában folytatunk kutatást a munkaerőpiac és a képző intézmények együttműködéseiről, illetve a „gyakorlatorientált” képzésről.⁴

A munkaerő-piaci környezetben lezajló folyamatok

Hogyan látják a HR-cégek a munkaerő-kínálatot, és a kínálatot meghatározó tényezőket?

Az utóbbi években javulni látszik a pályakezdők helyzete, különösen a „multi” cégeknél. Amikor – nagyjából tíz évvel ezelőtt – a multik betelepülésének első nagy hulláma volt megfigyelhető, a cégek többnyire „kipróbált szakembereket” kerestek, komoly termelési tapasztalattal. Jelenleg ugyanezen cégek, amikor már felállították a termelő-feladatmegoldó szervezetet és többé kevésbé minden működik, már sokkal inkább „megengedhetik maguknak a pályakezdők alkalmazását”. Mindemelllett a pályakezdőkre vonatkozó fogadókészség több tényezőtől függ, így a cégmérettől (több ezer főt foglalkoztató vállalatok könnyebben alkalmazhatnak pályakezdőket) és a vállalati kultúrától is. A japán vállalatok például szívesen alkalmazzzák őket, és a fehérvári nagyobb holland munkaadók is. (10. Székesfehérvár)

Azok a megkérdezettek, akik még a válság kitörése előtt nyilatkoztak, többnyire úgy látták, hogy bár a külföldi vállalatok letelepedése lelassult, de a jelenlévők bővülése várható, különösen az informatikai fejlesztések, a kutatás-fejlesztés, a logisztika és a call-centerek, sales-szervezetek, support-centerek területein. Ez maga után vonná a kereslet némi bővülését, elsősorban a pénzügyi-számviteli és a logisztikai informatika területén. Azonban, teszik hozzá, mindehhez nyelvismeretet is elvárnak a pályakezdőktől. (10. Székesfehérvár)

A megkérdezett munkaközvetítők általános jellemzője, hogy a nagy, illetve multinacionális vállalatok igényeit ismerik. Amennyiben szakmák szerint közelebből is meg akarjuk vizsgálni ezt a kérdést, a következőket mondhatjuk.

Az egyes szakmák iránt megnyilvánuló kereslet

Az informatikusok iránti kereslet az elmúlt 10 évben általában állandó és kielégíthetetlen volt.

Elég volt, ha elejtettük azt a megjegyzést, hogy mi tudunk informatikust közvetíteni. Rögtön minden pénzt megadtak értük. Ez így volt 1999-ben, 2002–2003 körül volt egy kis szakadás, akkor nagyon rosszul ment ez a piac, de 2004 közepe óta töretlenül megy felfelé. A magyar piac nagyon nyitott, így nem ismer határokat a fejlődés. De ha az amerikai tőzsdén köhintenek, akkor azt itt is érezzük. Most is van egy ilyen köhögés, azt lehet érezni. (2. Budapest)

A műszaki végzettségük iránti érdeklődés a 2000-es évek elejétől tapasztalható. Ekkortól a műszaki végzettségű pályakezdők hiánya dominálja a piacot.

A vidéki telephelyű cégek számára különösen nehéz nyelveket beszélő, jó képességű munkatársakat felvenni, mert az oktatási rendszer túl kevés műszaki végzettségű embert képez. Akik kijönnek az iskolából, azokat azonnal elkapkodják, miközben a közgazdász végzettségűeknél egyensúlyban van a piac. 2003-tól a hagyományos gyártó cégek megerősödtek, azóta jellemző a műszakihiány. (4. Veszprém)

A gyógyszeriparban a 90-es évek közepétől 2005-ig folyamatos fejlődés zajlott, ami az álláshelyek bővülésével is járt. Volt olyan cég és év, amikor egy éven belül megduplázódott az orvos-

(4) A kutatási eredmények a www.3kconsens.hu honlapon érhetők el 2009 júliusától.

látogató csapat. Ez lehetőséget adott a pályakezdők felvételére, mivel ilyen létszámnövekedést tapasztalt munkaerővel nem lehetett elérni. A gyógyszer-gazdaságossági rendelet azonban alapvetően változtatott a helyzeten. A gyógyszeripari felvétel dekonjunkturába került, ez megnehezíti a pályakezdők elhelyezkedését. (7. Budapest)

Most egyidejűleg van a gyógyszeriparban dekonjunktúra, az egészségügyi rendszerben pedig szigorítások.

Most sokkal keményebbek a kritériumok, nagyon nagy nyomás van a gyógyszeripari cégeken, teljesíteni kell, megszorítások vannak. Kevesebb rizikót vállalnak fel a cégek. Ez az utóbbi másfél évben merevebbé tette a rendszert, amit még merevebbé tesz, hogy nem mobilak az emberek. (26. Szeged)

Szakorvosjelöltként különösen nehéz elhelyezkedni. Ha egy orvos orvoslátogatóként helyezkedik el, a visszatérés az orvosi pályához ma nehezebb, mint korábban.

A mostani időszak pedig, ez már kegyetlen, ez már kezdőellenes. Nem tudom, mi történik sokakkal, akik idén megszerzik a diplomájukat, akár orvos végzettséggel, akár gyógyszerész főiskolai végzettséggel. (7. Budapest)

A pályakezdő orvosok a külföldi munkavállalásnál sincsenek túl jó helyzetben, mert ahhoz legalább rezidensi, de inkább szakorvosi végzettség szükséges. Főiskolások esetében csak az alapfokú nyelvvizsga az elvárás, kevesen vannak azok, akik ennél magasabb szintű nyelvtudással rendelkeznek. Ez pedig nem elég a külföldi munkavállaláshoz. (26. Szeged)

A közvetítő cégek véleménye teljesen egybehangzó abban, hogy a gépész-, és villamosmérnökök iránti kereslet az elmúlt években töretlenül növekedett. Azonban az egyetemeken igen lassan alkalmazkodtak a kereslethez, s ezért a kezdő mérnököket nem minden cég szereti alkalmazni. Ehelyett egymástól szipkásszák el a tapasztaltabbakat. (12. Budapest)

Az utóbbi években egyre inkább szaporodnak a call-centerek. Ezek a vállalatok nem igényelnek különösebb szaktudást, előszeretettel alkalmaznak olyan pályakezdőket, akik egy, vagy még inkább két nyelven képesek jól kommunikálni. Vannak olyan call-centerek, amelyek csak a nyelvtudás alapján válogatnak, ami munkalehetőséget nyújt bölcsészek számára is. Más call-centerek informatikusokat, mérnököket vagy közgazdászokat keresnek.

Az elmúlt egy-két évben még nagyobb az igény az IT-szakemberek iránt. Ez nem csak a programozókra, hanem a helpdesk munkatársakra is vonatkozik. Több cég érkezik Magyarországra, és most már nem elsősorban Budapestre. A mérnökök évek óta nagyon keresettek, és jelentősen növekszik az igény a több nyelvet beszélő munkatársakra. Ez általában az angol, párosítva valamely speciális nyelvvel (pl. török, finn) a Shared Service Center-ek számára, amelyek egy-egy szolgáltató tevékenységet regionális központokba szerveznek.

A call-centerekben folyó munka valójában nem igényli a felsőfokú végzettséget.

Például az idegen nyelvet beszélő közgazdászoknak meg kell hozniuk azt a döntést, hogy elmenjenek-e tapasztalatot gyűjteni sales service centerbe. Ezek a feladatok középfokú végzettséggel elláthatóak lennének, de a középfokú intézményekkel az a probléma, hogy nem nyújtják az a fokú nyelvtudást, amire szükség van. A sales service centerek számára a fejlődéscégnak világossá kell tenni, hogy a kiközvetített emberek képzettsége jóval magasabb, mint ami ahhoz kell, hogy ezt a munkát ellássák, és magasabb, mint azokban az országokban, ahol ezeknek a centereknek az anyavállalatuk, központjuk van. Ott ezt a munkakört rendszerint középfokú végzettséggel töltik be, olyanokkal, akik rendelkeznek a megfelelő nyelvtudással. (21., 23., 35. Budapest)

A közép- és felsőfokú műszaki-informatikai végzettségűek iránti kereslet töretlenül növekszik – állították a nemzetközi gazdasági válságot megelőzően a pályakezdőkkel is foglalkozó budapesti és közép-magyarországi munkaközvetítők, amelyek általában multinacionális cégek megrendelésére dolgoznak. Tapasztalataik szerint sokkal több az állás, mint a jelentkező. Pályakezdők és tapasztaltabbak egyaránt képesek elhelyezkedni, annak ellenére, hogy vannak olyan vállalatok, amelyek nem preferálják a pályakezdőket. A kialakuló és érzékelhető hiány mellett további veszélyként jelezték az EU 15-ök munkapiacának erősödő elszívó hatását. Mindemellett jelezték, hogy a nyelvtudás hiánya ebben a nagyvállalati, illetve jellemzően a multinacionális vállalatok által alkotott munkaerő-piaci szegmensben növekvő akadályt állít sokak alkalmazása elé.

A munkaerő-kereslet és -kínálat tényei a munkaközvetítő szervezetek tapasztalatai szerint

A munkaerő-kereslet és -kínálat, illetve ahogy a vizsgálat interjúterve megfogalmazta, a túlkereslet és túlkínálat kérdése valójában kombinált statisztikai és becslési módszerekkel megismerhető probléma, a komplex, demográfiai-, konjunktúra-, és technológiai változásokat figyelembe vevő foglalkozási-szakmaszerkezeti előrejelzés⁵ és a diplomás pályakövető vizsgálat⁶ módszereivel tárható fel. Azonban a **HR-cégek által érzékelt, és terjesztett közvélekedés egy-egy szakmában érzékelt hiányról vagy a túlkínálatról közvetlen befolyással van az oktatási kormányzatra, a képző intézményekre és magukra a pályaválasztókra.** Ebből a szempontból nézve fontos szociológiai tényeknek kell kezelnünk a vélekedéseket.

A megfigyelők keresletre és kínálatra vonatkozó véleményei sok esetben ellentmondanak egymásnak. Az eltérések egy része nyilvánvalóan magyarázható azzal, hogy a véleményalkotók – kis mértékben – eltérő régióban működve szerzik tapasztalataikat, másrészt más-más vállalati szegmens, ágazat, tevékenységi kör számára dolgoznak.

Még sok kutató munkát kell elvégezni ahhoz, hogy a kereslet-kínálat alakulására objektív, statisztikailag is alátámasztható megállapításokat tehessünk. Ma még sokan hiszik, hogy elsősorban a konjunktúra alakulásától függ a foglalkoztatás, s ezen keresztül a diplomás munkaerő iránti kereslet mértéke. Bár természetesen ennek is van hatása, de ez „eltörpül” a vállalatok közötti hatékonyság-verseny, az alkalmazott munkaerő csökkentésére irányuló törekvések, valamint a munkában lévők életkori összetétele mögött. A hatékonyságra való törekvés egyrészt a szellemi munkát is kiváltó informatikai rendszerek bevezetésében, másrészt a munkakörök összevonásában, harmadrészt a korábban „diplomás munkakörökben” megvalósított tevékenységek középszintre helyezésével valósul meg.

A megkérdezett munkaerő-közvetítéssel foglalkozó cégek tapasztalatai szerint az alábbi szakmákban figyelhető meg:

Túlkereslet

Gépészmérnökök általában, minőségbiztosítási szakmérnökök, villamosmérnökök, tervező-fejlesztő mérnökök, sales-mérnökök; informatikusok, műszaki informatikusok általában, szoftver- és alkalmazásfejlesztő informatikusok SQL-, Java-ismeretekkel; vegyészek, kutató

(5) Lásd 3K Consens Iroda – GKI közös kutatását: Foglalkozási-szakmaszerkezeti előrejelzés. (www.3kconsens.hu)

(6) Lásd Educatio Kht. Felsőoktatási Műhely által koordinált diplomás pályakövető vizsgálatok módszertanát. (www.felvi.hu/dpr)

biológusok, pénzügyesek, kontrollerek, (közgazdász) műszaki menedzser, orvosok, diabetikusok, szakápolók, röntgenorvosok, aneszteziológusok – keresettebbek az átlagnál.

A kereslet elsősorban azokra vonatkozik, akik nyelve(ke)t is beszélnek. Egyes esetekben hangsúlyozzák az informatikai tudás szükségességét is.

Túlkínálat

Közgazdászok, jogászok, tanárok, kommunikációt végzetek; általában a bölcsészek, marketingszek, HR- és európai-tanulmányokat végzetek; környezetmérnökök „felhozatalát” jellemzi. A közgazdászok esetében tapasztalt túlkínálat miatt már számításba veszik azt is, hogy a jelölt melyik egyetemen szerezte a diplomáját.

E szakmák felsorolásán túl kiemeljük a nyilatkozatokból azokat a megfigyeléseket, amelyek túlkereslet vagy túlkínálat kialakulásának okaira vonatkoznak.

A HR-, illetve fejadász cégek a keresletet, valamint a kínálatot alakító tényezőkre vonatkozó megfigyelései

- A mérnökképzés gyenge pontja a nyelvtanítás, az idősebb mérnökök nagy része nem beszél idegen nyelvet ezért – legalábbis a nemzetközi vállalatok – a hiány ellenére sem jelentenek tényleges kínálatot.
- A villamosmérnökökkel „az a baj, hogy mindig mást akarnak csinálni, sokan közülük az informatikára nyergelnek át. Ezért a villamosmérnök-kibocsátás nem érvényesül teljes mértékben.”
- A mérnökképzés túl általános, az egyetemről kikerülő mérnökök nincsenek felkészülve a ténylegesen létező munkakörök betöltésére. (3. Esztergom)
- A rendszerváltás után a tervezőmérnökök iránti igény „a nullára csökkent”, mivel a privatizált cégek új tulajdonosai hozták magukkal a technológiát, ennek következtében gyakorlatilag megszűnt a képzésük is. „A kreatív magyar mérnököket elűzték az országból, aki tudott nyelveket, az mindenféle cégeknek a képviselőjét kezdte ellátni. A Műegyetemen katasztrofálissá vált a képzés, a minimum pontszámok drasztikusan csökkenni kezdtek.” Súlyos, alapvető munkaerőhiány alakult ki a fenti foglalkozásokból. (16. Budapest)
- „Érdekes a felvételizők mentalitása: még mindig arra mennek, hogy könnyű legyen elvégezni. Az elhelyezkedési lehetőségek kevésbé érdeklik őket.” (4. Veszprém)
- „A közgazdász diplomát nyújtó műszakimenedzser-képzés végzeteire egyre nagyobb a kereslet. A mérnökhány miatt sokszor ők is gyakorlatilag mérnöki munkaköröket töltenek be. A műszakimenedzser-képzés jól adaptálható, mert alapvetően kompetenciát nyújt, és ezt kezdik sok helyen többre becsülni.” (4. Veszprém)
- „Az a fő probléma, hogy a közgazdaságtanon belül más a preferencia, mint a lehetőségek, a marketing érdekli őket, miközben számviteli állások vannak.” (19. Budapest) „A tapasztalt könyvelők iránti keresletet nehéz kielégíteni. (30. Budapest)
- „A kontrollerek területén mutatkozó hiány egyik oka, hogy ezt a szakmát nem oktatják, csak valamely drága, fizetős tanfolyamokon lehet ezt a tudást megszerezni. Azonban a pályakezdők ennek költségeit nem tudják megfizetni.” (31. Budapest)
- „A környezetmérnökök iránti gyenge kereslet azzal magyarázható, hogy a környezetvédelemmel összefüggő feladatokat a cégek egy-egy más szakmát igénylő munkakör részfeladatává teszik.” (6. Budapest)

- „Az egészségügyi szférában jelentkező kínálati hiányt az magyarázza, hogy a diplomájukat sem a munkakörükben (felelősség, pozíció) sem a javadalmaikban nem tudják érvényesíteni.” (27. Tata)
- Általános vélemény, hogy egyre nagyobb az igény a magas szintű, tárgyalóképes szakmai nyelvtudásra, s ez hiánycikk.

Vélekedések a többszintű képzésről

A felsőfokú képzési rendszer átalakítása, annak tartalma, és különösen annak a pályára lépők értékében megjelenő jellemzői ma még alig ismertek a munkaerő-közvetítő cégek előtt. Elmondható, hogy nem egységes a véleményük azzal kapcsolatban, hogy egy, az új, többciklusú képzésben végzett pályakezdő melyik bizonyítvánnyal (BA avagy MA) tudja magát jobban eladni a munkaerőpiacon. A megkérdezett HR-cégek véleménye szerint a bolognai rendszer hatásai még kevésbé ismertek a vállalatok előtt.

Ez (ti. a bolognai folyamat) két éve indult, még nem szignifikáns, a legtöbb munkáltató még nincs tisztában ezzel. Ez még annyira nem releváns a piacon, hogy egy BA és egy MA között az dönt, hogy a kettő között mi a különbség. Ez idővel biztosan megváltozik, meg fogja változtatni a piacot. Ki fog derülni, hogy ez vizválasztó-e. Addig azonban, amíg mind a munkaadók, mind a munkavállalók fejében elég nagy sötétség uralkodik, túl sokat erről nem lehet mondani. Ma a világban az látható, főleg a mérnöki pályán, hogy a specialitásokra mennek rá. Évekkel ezelőtt még nem tudtunk arról, hogy valaki ilyen vagy olyan specialista, de ma már az ilyen tanfolyamokon megszerzett képesítések, tudások meghatározóak. – Tehát az ötéves képzés, ami specializációt is ad, az valószínűleg keresettebb lesz, de azért ezt nem lehet megjósolni. (37. Budapest)

Azok a válaszolók azonban, akik már hallottak valamit a képzési ciklusokról, tettek egy-egy figyelemre méltó megjegyzést. Ezek szerint a 3+2 éves képzési ciklus nem teljesen előzmény nélkül való a magyar rendszerben. Példaként említik a műegyetemi képzést, ahol korábban képezték üzemmérnököket 3 év alatt, és tervező mérnököket 3+2 év alatt. Más interjúalany szerint a korábbi főiskolai és egyetemi képzés közötti különbség – amely most egy és ugyanazon rendszer részévé válik – közel áll az új rendszerhez. Azok az interjúalanyok, akik e korábbi tapasztalattal tudták beazonosítani az új rendszert, valószínűnek találják, hogy a 3 év alatt szerzett diplomával is el lehet majd helyezkedni a műszaki területeken. Sőt vannak, akik kifejezetten jónak tartják a rendszert a diákok szempontjából, „mert sokan vannak, akik még nem tudják, hogy mire specializálódjanak. Ezzel kapcsolatos ismereteket, tapasztalatokat pedig a gyakorlatban, a munkában bőven szerezhetnek.”

Sok ellentmondással talákoztunk az interjúalanyok nyilatkozataiban. Vannak, akik úgy tudják, hogy a hároméves képzés súlypontja az általános elméleti alapon van, mások éppen ellenkezőleg, a képzés gyakorlat-orientáltságában vélték felfedezni az új rendszer lényegét.

Akik az első értelmezés szerint mérlegelték az új diploma várható munkaerő-piaci pozícióját, azok szerint túl sokan, kevésbé alkalmazható tudással fognak pályára lépni; akik pedig a második értelmezés alapján ítélték, azok nem láttak különösebb problémát a várható elhelyezkedésben.

Természetesen a jövőbeli pozíciók vonatkozásában mindez csak az általában keresett szakmákra vonatkozik. Ez utóbbi csoport azért is alakított ki pozitív viszonyt a bolognai változásokhoz, mert úgy vélik, hogy a két ciklus lehetőséget nyújt a diploma megszerzésére azoknak is, akik időközben rájöttek, hogy nem képesek elvégezni az ötéves képzést. Üdvözölték azért

is, mert növeli a hallgatók mobilitását azzal, hogy lehetőséget nyújt a szakmaváltásra. Van olyan interjúalany is, aki abban vélte felfedezni az új rendszer előnyét, hogy ezzel a műszaki képzés mellé (BSc) gazdasági továbbképzés választható (MSc), vagy éppen fordítva, s úgy tapasztalja, hogy a munkaerőpiacon nagy szükség van a tudások ilyen kombinációira.

Mindemellett abban teljesen egységes a vélemény, hogy kevés az információ az új képzési rendszerről, s az sem hozzájuk – munkaerő közvetítőkhöz –, sem a foglalkoztatókhöz nem jut el. Éppen a súlyos információhiány miatt tipikusan mondható az a vélemény, mely logikusan felállított képzési rendszert képzel el: OKJ-s szakképzettség, technikus képzettség, bachelor, master képzettségek.

Többen pedig úgy gondolták el, hogy a magasabb szintű képzettség mindig magába foglalja az alacsonyabb szintűt is, illetve tulajdonképpen a képzés építkezését „modulrendszerben” képelték el: aki meggondolja magát, vagy nem képes elvégezni egy magasabb szintet, az a már elvégzett szinttel megfelel a munkaerőpiac valamely elvárásának, azaz képes értékelhető munkát végezni.

A fenti, meglehetősen bizonytalan megállapítások összhangban vannak a másoddiploma munkaerő-piaci értékére vonatkozó válaszokkal is. A válaszolók többsége úgy véli, hogy a másoddiploma akkor értékes, ha már valódi munkatapasztalatra épül. Ehhez hasonlóan vélekednek az esti, levelező formában megszerzett diplomáról is.

Ha van két ember, az első diplomájukat nappalin csinálták, majd az egyik munka mellett csinálta a másodikat levelezőn vagy estin, akkor őt fogom felvenni, mert van már tapasztalata, mintsem valakit, aki 27–28 évesen végez, és szakmai tapasztalata semmi sincsen. (30. Budapest)

Saját másoddiplomájára gondolva elmondta, amennyiben a képzés nem vesz el számottevő időt az alkalmazott munkaidejéből, a cégek tolerálják a munka melletti tanulást, különösen, ha ők is profitálhatnak munkavállalójuk bővülő ismereteiből.

Ha egy dolgozó szerez egy másoddiplomát munka mellett, az teljesen jó. (17. Budapest)

Hasonlóan nyilatkozik egy másik interjúalany is, aki nem lát akkora különbséget egy főiskolai diploma és egy egyetemi között. Ezért nem érzi úgy, hogy érdemben akkora pluszt, többletet jelent majd, hogy valaki még két évet rátanul a BA-re. Mivel pályakezdőknél úgyis nagyobb súllyal esik a latba, hogy van-e szakmai tapasztalata, illetve az, hogy milyenek a motivációi, a szándékai a munkával kapcsolatban, mint a tárgyi tudása – ezért nem biztos benne, hogy jó üzlet lesz MA-re menni. Szerinte a munkaadó számára vonzóbb lesz egy alapvető tudást átadó BA, plusz a munkatapasztalat.

Érdemben szerintem nem lesz vonzóbb, és nem fog magasabb fizetési lehetőséggel járni egy pályakezdőnek, ha a BA után továbbtanul. (14. Budapest)

Érdemesnek látom felhívni a figyelmet arra, hogy a fent idézett interjúalany szerint – s ezt tükrözi sok más interjúalany véleménye is – a BA képzettségűek megjelenésekor azon korábbi tapasztalata alapján, hogy az ötéves képzésből kikerülők is nagyon kevés munkatapasztalattal rendelkeztek; a hároméves képzéssel rendelkezőket fogják preferálni a 3+2 évesekkel szemben abban az esetben, ha egyéb kompetenciáikkal, elsősorban nyelvtudásukkal elégedettek lesznek.

A diplomák értéke, a pályakezdőkkel szemben támasztott elvárások

Ismételten hangsúlyozni kell, hogy a munkaközvetítői tevékenységet folytató interjúalanyok többsége nagy-, illetve multinacionális vállalatok megrendeléseire dolgozik, a pályakezdők iránti igényeket is ebből a nézőpontból ismeri.

Az általuk közvetített tapasztalatok egyik szembetűnő jellegzetessége, hogy a keresett szakma, illetve diploma megnevezésén túl ritkán esik szó azokról a munkakörökről, amelyekre a pályakezdőket keresik. Ennek megítélésünk szerint legfőbb oka, hogy e **nagyvállalatok nem várják el a speciális vállalati tudást a jelöltektől, ezek megszerzésére saját betanítási, bevezetési, adaptációs eljárásokat működtetnek. Elvárják viszont a szaktudást, legalábbis az alapokat, és még inkább elvárják a megfelelő szakmai szemléletet.** Az így értelmezett szakmai felkészültség felmérésére a kiválasztási folyamat során, a legkülönbözőbb módszereket alkalmazzák, a tudást felmérő tesztek készíttetésétől egészen egy-egy konkrét szakmai „próba-feladat” elvégzéséig. Ez utóbbi értékelésénél elsősorban nem azt vizsgálják, hogy a feladatot tökéletesen oldotta-e meg a jelölt, hanem azt, hogy „jól nyúlt-e hozzá”, jól értelmezte-e a feladat célját, kívánatos végeredményét, megfelelő gondolatmenetet alkalmazott-e?

A szakmai kompetenciák előzetes becslésére szolgálna az egyetemek/főiskolák közötti rangsor, ha elegendő tapasztalattal rendelkeznenek a képző intézmények képzési programjairól. Természetesen vannak olyan vállalatok és képző intézmények közötti kapcsolatok is, amelyek révén ismerhetik a képzési programokat, illetve egy-egy cég maga is részt vesz, vagy érintett valamely program, részprogram kialakításában, esetleg a gyakorlatok lebonyolításában, de ma még ez éppúgy ritkaságnak számít, mint ahogy a képzési programok tartalmának ismerete is. Ezért – eltekintve a képző intézmények kibocsátására vonatkozó néhány szélsőségesen negatív közvélekedéstől – a kibocsátó intézményt nem tekintik elegendő garanciának arra, hogy az éppen előttük álló jelölt felkészültségét látatlanul is megfelelőnek minősítsék.

A tömegképzés zavart okozott az egyetemek közötti rangsorok értelmezésében is – amennyiben e pozíciót az eredmények mentén, azaz a kibocsátott hallgatók alkalmasságának megítélésével mérjük. E zavart bizonyítja, hogy a közvetítő cégek többsége a pályakezdők személyes tulajdonságaiban, és nem a képző helyben véli felfedezni a diplomák közötti különbségeket. Így a diplomák különbözőségei helyett a diplomások különbségeit érzékelik.

A közvetítő cégek, illetve megbízók a közvetítő cégek által előszelektált jelöltek szakmai kompetenciáinak mérésén túl nagy figyelmet fordítanak a már megszerzett tapasztalatokra és a személyes, illetve társas kompetenciák meglétére. (Ez a körülmény ugyanakkor sok félreértést szül a jelentkezők körében. Sokan hiszik, hogy a szakmai felkészültség nem sokat nyom a latban, ha egyébként „kreatívaknak” „csapatjátékosoknak” vagy erősen terhelhetőeknek” gondolják magukat.)

A munkáltatók számára a tanulmányi idő alatt megszerzett szakmai tapasztalatok rendkívül fontosak, mert több „alkalmassági tényező” mérésére, valószínűsítésére is használják.

Az interjú megismerési technika korlátai mellett/illetve ellenére a munkaerő-közvetítő cégek az alábbi, keresett **kompetenciákat** emelték ki:

- Megszerzett szakmai gyakorlat: munkaszervezetben eltöltött gyakornoki idő, piaci szervezet által megfogalmazott közvetlen megoldásokat kifejtő gyakorlati, avagy valamely aktuális szakmai probléma megoldását megalapozó elméleti jellegű szakdolgozat;
- Képesség, bizonyított gyakorlat a szaktudás önálló megszerzésére;
- Szakmai megoldások ismerete;

- Motiváltság, elkötelezettség kialakulásának valószínűsége;
- Munkaszervezet ismerete, képesség a beilleszkedésre;
- Hierarchikus viszonyok elfogadásának képessége;
- Képesség arra, hogy a pályakezdő „legalul” kezdjen.

Azon túl, hogy az interjúk által érintett vállalati körben teljesen általános elvárás a magas szintű idegen nyelvi kommunikációs képesség, valamint az informatikai ismeretek, az interjúalanyok további elvárásokat is megfogalmaztak a pályakezdőkkel szemben:

- Vezetői készségek, gyakorlat;
- Határozottság;
- Jó fellépés;
- Kulturált megjelenés;
- Rugalmasság;
- Szakmai alázat;
- Alakíthatóság;
- Szakmai tapasztalat, gyakornoki programban való részvétel, a vállalat által kiírt szakdolgozati téma feldolgozása stb.
- „Csillogjon a jelölt szeme, látszódjon, hogy mindenképpen az adott helyen akar dolgozni, az már fél felvételt jelent”. Ezek mellett teherbírás, rugalmasság, földrajzi mobilitás – ezek a legfontosabb szempontok a legtöbb esetben.
- „Az a legfontosabb, hogy az adott cég szervezeti kultúrájába be tud-e illeszkedni. Mert a személyiséget sokkal nehezebb fejleszteni egy dán típusú céghez, vagy egy angol típusú céghez. A cégek nagyon rámennek arra, hogy megvannak-e az illetőnek azok az alaptulajdonosságai, amelyek a cégnek kellene. Az ideális jelölt belefolyik a cég munkájába, folyamatosan követ mindent, nem az a típus, aki megelégszik azzal, hogy 'én határidőre elvégeztem'.” (12. Budapest)
- „Szeretjük, ha a pályakezdőnek van valamilyen projekttapasztalata. Ez lehet részidős munka, vagy TDK-dolgozat, vagy kutatási téma. Továbbá legyen jó fellépésű, érthető, tiszta, lelkes stb. Kevés ilyen jelölt van, azért, mert aki ilyen, el sem jut az álláskeresőig, mert már elkelt állásbörzén, vagy elhelyezkedett gyakornoki munkahelyén, vagy ismerős által.” (18. Budapest.)
- „Fontosabb lett a menedzsment-szemlélet, azaz a rálátás: ne egy adott területen legyen kiváló, hanem szerteágazóbb tevékenységi körökben is tudja kamatoztatni a tudását, mert sok helyen – pénzsűke miatt – egy embernek kell elvégeznie azt a munkafolyamatot, amit egyébként két embernek kellene.” (28. Budapest)
- Régen voltak olyan pozíciók, ahova a középfokú végzettség bőven elég volt, és még volt respektje az érettséginek. Ma már azokat a pozíciókat is diplomások töltik be, amit régebben a középfokú végzettségűek töltöttek be. A középfokú végzettség leszorult szakmunkás szintre. Sok pozíció van, ami olyan embereket kíván meg, akikben nem teng túl az ambíció, nem szeretnének vezetők lenni, ezek asszisztensi, adminisztratív feladatok. „Ezek a pozíciók megvannak, de a jelöltek eltűntek. Ma már mindenki diplomás, a hozzánk jelentkezők 80 százaléka diplomás és olyan pozíciókkal nem elégszenek meg, ami asszisztensi szintű. A piac nem tudja megfizetni ezt a mennyiségű diplomást, mint amit az iskolák kibocsátanak.” Az elvárásoknak való megfelelést tekintve: „...nagyon rosszak a tapasztalataim. Magasak a pályakezdők elvárásai, a munkakedv, munkamorál viszont alacsony szintű. 50, vagy inkább 40 százalék felel meg ezeknek az elvárásoknak.” (30. Budapest)

A pályakezdők karrier-elképzelései és a realitások

Tájékozatlanság és túlzott elvárások: „vannak, akik tudatosak”

Az interjúk alapján a munkaerő-közvetítő cégek HR-munkatársai a következő tapasztalatokról számoltak be a pályakezdőkkel kapcsolatban:

- „A tudatos karrierépítés kevésbé jellemző a pályakezdőkre, legfeljebb azzal vannak tisztában, hogy milyen irányban szeretnének menni. Vannak, akik kifejezetten nagy szervezetben, mások tudatosan kis cégeknél keresnek lehetőséget. Ezek az elképzelések sztereotípiákon alapszanak.” (45. Budapest)
Azaz sokszor megállapítható, hogy a pályakezdők nem megalapozott, pusztán hallomásból szerzett információkra építik karrier-elképzeléseiket, elemi szintű ismeretekkel sem rendelkeznek a vállalatokról, és ennek hiányában igen esetleges kép él bennük a munkaerő-piaci viszonyokról és szereplőkről. Interjúalanyunk szerint ez az esetleges kép csontosul sztereotípiákká, és mondat olyanokat a fiatalokkal, hogy pl. „én csak multinál akarok dolgozni” stb.
- Sok jelöltnek nincsenek világos karriercéljai, nem tudja, milyen területen szeretne dolgozni. Nincsenek pontos elvárásaik a munkahely földrajzi helyével kapcsolatban sem. Túlságosan is Budapest-orientáltak, nem számolnak a fővárosi életkörülmények magasabb járulékos költségeivel – ezért gyakran a Budapestre került vidéki pályakezdők egy-két év után visszaköltöznek szülőikbe, eredeti régiójukba. (43. Budapest)
- ...gyakori eset, hogy a pályakezdők nincsenek tisztába a munka világának realitásaival: túl sokat kérnek és/vagy nem megfelelő, nem neki való szinten szeretnének a munka világába bekapcsolódni. Még nem is tudja mi a feladat, de ő már 200 ezer nettót szeretne, mire a cég: jó, jó, én szívesen adom a 200 nettót, de mire? Először szeretnék, hogy a jelölt bizonyítson, a jelölteknek meg egyre inkább az a hozzáállása, hogy először adjanak pénzt, és akkor utána majd teljesíték. (17. Budapest)
- „...néha nagyon határozottan és konkrétan tudják, hogy mit szeretnének csinálni, ami viszont, épp tapasztalatlanságuk okán, gyakran változik meg, akár egészen más irányba. Találkoztam már tudatos karrierépítéssel, de nem jellemző. (42. Budapest)

Egybehangzó vélemény, hogy a pályakezdők jelentős, legalábbis nem elhanyagolható része még tanulmányaik befejezésekor sincsen tisztában azzal, hogy milyen szakmai területen szeretne dolgozni. Az azonban érthető, hogy a HR-cégek zömmel olyan pályakezdőkkel kerülnek kapcsolatba, akik nagy, illetve multinacionális vállalatokban képzelték el jövőjüket, függetlenül attól, hogy ehhez nyelvi kommunikációs képességeik megfelelőek-e. A pályázók ez utóbbi gyengeségeire már a közvetítő cégek hívják fel a figyelmüket.

A munkaerőpiacon azok a pályakezdők vannak előnyben, akik tanulmányaik során gyakorlatot is szereztek, esetleg bedolgozták magukat valamely céghez. Ők csak akkor kliensei a HR-cégeknek, ha valamely okból mégsem helyezkedtek el annál a cégnél, amelynél korábban gyakornokként dolgoztak. (Több interjúalany egybehangzó véleménye.)

A nagy többség – a gyakornoki programok sajnálatos hiánya miatt sem – nem ismeri sem a lehetséges szakmai tevékenységterületeket, sem a munkaszervezeteket, különösen nem a szervezeti-szakmai hierarchiákat, és a munka melletti tanulással, gyakorlat megszerzésével együtt járó előrelépés útjait.

Ami a kívánt szakmai területek beazonosításának hiányát illeti, ez utalhat a képzés elvontságára, a képzők valóságismeretének, orientációs képességnek és hajlandóságának gyengeségeire. Ugyanakkor kétségtelen, hogy vannak olyan oktatási intézmények, amelyek orientációs előadások formájában egy-egy órára beengedik az előadóba azokat az „illetékeseket” – általában nagyvállalatok képviselőit – akik a szakmák valóságos alkalmazási területeiről nyújtanak példákat, információkat.

A munkaszervezetek valóságos működése, a feladatmegoldás szervezetei általában fehér foltok számítanak az egyetemi hallgatók számára. Emiatt a 18, vagy annál is több évig az iskolához „hospitalizálódott” hallgatók csak esetleges információk, közvetett tapasztalatok útján alkothatnak képet a szervezeti viselkedés alapjairól. E körülmények teszik érthetővé a HR-cégek azon tapasztalatait, amely szerint a pályára lépők elsősorban munkaerő-piaci sztereotípiák, valamint bérigényeik által vezéreltek.

Milyen a pályakezdők számára vonzó munkahely?

- Magas presztízsű cég legyen.

Multi vagy kis cég, az beállítottságtól függ, változó. Van, aki kisebb, családiasabb légkört szeretne, és kiszámíthatóságot. Van, aki pörgést, dinamizmust, hajtást, és állandó ellenőrzést, kontrollt, a le szabályozott folyamatokat, a kiszámítható karrierutat, ami szintén a multik jellemzője. (8. Budapest)

A budapesti cégek nagyon vonzóak, a feltételezett magasabb jövedelemszint miatt. Külföldre Nyugat-Európába, különösen Angliába szívesen mennek. (11. Székesfehérvár)

- Anyagiak: magas fizetés, béren kívüli juttatások, autó, mobiltelefon, laptop.
- Lehetőleg Budapesten vagy ahhoz közel legyen a munkahely, illetve legyen közel a lakóhelyükhöz.

Nagyon fontos a földrajzi elhelyezkedés, sokan viszonylag kis távolságban szeretnének elhelyezkedni; a pályakezdők kevésbé nyitottak a földrajzi mobilitásra, mint a már néhány éves szakmai tapasztalattal rendelkezők, akiknek már komolyabb karrierkilátásaik vannak, és ezek csábításában területileg is rugalmasabbak. (10. Székesfehérvár)

- Karrierlehetőség, karrierrendszer, motivációs rendszer, tanulási, fejlődési, és előrelépési lehetőség.

(...) a cég megfelelő fejlődési pályát tudjon felrajzolni. Különösen a multik számítanak kívánatos munkahelynek, ott olyan lehetőségek vannak, mindenféle téren, tehát akár olyan szempontból, hogy tréningeket kapjon, hogy tanulhasson, hogy nyelvet használjon, hogy akár horizontálisan, akár vertikálisan mozoghasson a cégen belül. Elsősorban ezeket választják a jelöltek, de hasonlóan fontos tényező a fizetés is. (20. Budapest)

Munkakörnyezet nagyon sokat számít, talán ez befolyásolja a legerőteljesebben a pályakezdők választását: a pályakezdők előnyben részesítik a multi cégeket. Fontos nekik a tárgyi környezet, a felszereltség. Szeretik a profizmust, vagy annak látszatát. Szeretik, ha sok a fiatal kolléga a környezetükben (ami szintén jellemző a multiknál). Külföldi tapasztalatszerzésre való lehetőség (szintén a multiknál adott). Nagy mozgáster a szervezeti hierarchiában, előmeneteli lehetőségek (ennek szintén egy multinál tág a tere). A gazdasági végzettségükénél erősebb a karriercél, mit másoknál. Rögtön gyors előmeneteli lehetőségre vágnak. A műszaki végzettségükénél ez nem annyira domináns, ők elvannak egy pozícióban, és elfogadják, hogy sokat kell még tanulniuk, mire feljebb juthatnak. (14. Budapest)

Nagyon fontos számukra a csapat; ha ismeretségi körben arról hallanak, hogy valahol jó a légkör, jó a társaság, az nagyon pozitív számukra. Képzési lehetőséget is nagyon értékelik. Rugalmas munkaidőt abszolút preferálják (munka melletti tanulás miatt). Magánélet és szakmai élet egyensúlya pályakezdőknek még nem merül fel. (24. Budapest)

Nagyon változó. Általában sztereotípiák működnek a pályakezdők fejében. Legtöbbször pl. multinacionális cégnél szeretnének dolgozni. Sokszor előfordul, hogy nem vállalnak el egy állást, mert nem fér bele az elképzelésükbe, és más álláslehetőségeket kizárnak, pedig lehet, hogy ott sikeresebb, elégedettebb lehetne. Pl. egy kisebb cégnél összetettebb, kreatívabb feladatot kaphatna. Az is előfordul, hogy az elképzelésnél alacsonyabb fizetés miatt mond nemet. A döntési szempontok nagyon sokfélék és nem különböznek jelentősen a gyakorlottak szempontjaitól. (19. Budapest)

A döntéseket különböző alapokon hozzák meg. Sokan feladatorientáltak – főleg az informatikusok. Sok jelölt csak multinacionális környezetben tudja magát elképzelni. Van, aki a pénz alapján dönt. Van, aki a szakmai fejlődési lehetőségeket nézi – sajnos kevesen igazán elhivatottak. (41. Budapest)

Összességében a név a fontos, hogy mennyire ismert a cég. Nagyobb ismertség esetén még a „szocreál” környezet is befér a jelentkezők számára – annak ellenére, hogy azért általában a modern imázs nagy vonzerőt jelent. A tudatosabb jelentkezők ennél jóval pontosabb igényekkel és elképzelésekkel is rendelkeznek. Ilyen például – kisebb részüknél – a külföldi karrierlehetőség, nagyobb hányaduknál a folyamatos szakmai fejlődés, például a továbbképzés lehetősége, ennek vállalati biztosítása. (43. Veszprém)

A pályakezdők esélyei általában

Egyes szakmákban felmerülő hiány miatt javulnak a pályakezdők esélyei. Interjúalanyaink véleménye szerint ezekben a szakmákban egyre nyitottabbak a cégek a pályakezdő diplomások foglalkoztatása iránt.

Ennek a fő hajtóereje a mérnökhány, minek következtében műszaki-gazdasági pozíciókat is sok esetben eltérő végzettséggel rendelkező pályakezdőkkel töltenek be; olyannyira, hogy ez még bizonyos mértékben a teljesen eltérő profilú pályakezdők esetében is erősödő szívóhatást jelent.

Régebben, 3–4 éve a pályakezdők egyenlő eséllyel és feltételekkel indultak el a munkaerőpiacon. Nem teljesen egyértelmű azonban az a kép, amely az interjúkból napjainkat illetően kibontakozik előttünk. Ugyanis a megkérdezett HR-cégek munkatársai ellentmondásosan nyilatkoztak e kérdéssel. Voltak, akik azt hangsúlyozták, hogy nemigen találni különbséget az egyes felsőoktatási intézmények által kibocsátott pályakezdők között. Ugyanakkor ennél hangsúlyosabban találkozni körükben azzal a véleménnyel, miszerint mostanában az egyetemek és főiskolák komoly differenciáló jelentőséggel bírnak, mind képzési, mind intézményi szempontból. Továbbá, akik nyelvtudással és szakmai tapasztalattal rendelkeznek, könnyebben vagy jobb kondíciókkal tudnak elhelyezkedni.

Tovább fog mélyülni a szakadék a pályakezdő diplomások között. Akik tudatosan tervezik a karrierjüket, azok többet fognak keresni kezdőként, a többiek (80%), pedig olyan állásokba fognak szorulni, amihez valójában nincsen szükség diplomára. (5. Budapest)

Nem ritka az olyan tapasztalat, amely szerint a pályakezdő gépész- és villamosmérnököket – gyakorlati ismeretek nélkül – nem lehet elhelyezni. Azonban a munkaerő-közvetítők úgy látják, hogy néhány éves tapasztalat után már nem lesz akadálya az elhelyezkedésnek. Találkoztunk olyan közvetítővel, aki érdemesnek tartja a pályakezdő mérnökök címeinek regisztrálását annak érdekében, hogy 2–3 év után ajánlással kereshessék meg őket. (16. Budapest)

Azonban egy dél-dunántúli munkaerő-közvetítő úgy látja, hogy a jövőben még rugalmatlanabb lesz a piac a pályakezdők munkavállalói oldaláról nézve, a munkaadók pedig ezzel párhuzamosan még nagyobb rugalmasságot fognak követelni. Növekedni fog azoknak a pályakezdőknek a száma, akiket nem lehet sehol sem elhelyezni. Ezeknek a pályakezdőknek hosszabb távon át kell képezniük magukat, vagy „valamilyen szakmunkássá kell válniuk”.

Ezzel az örületes nagy szabadsággal, hogy mindenkinek minden lehetőség nyitva van arra, hogy tanuljon, nagyon átestünk a ló másik oldalára. (9. Siófok)

Ennek nem mond ellent, hogy más vélemény szerint sok cég egyre szívesebben foglalkoztat pályakezdőket, elsősorban a pályakezdők alakíthatósága, „romlatlansága” miatt. (10. Székesfehérvár)

A pályakezdő olyan üres lap, amire lehet írni. Tehát formálható a mentalitásuk. (29. Budapest)

A foglalkoztatók pályakezdők iránti nyitottsága-zártsága, pontosabban a különféle viszonyulások okai ma még nem kellőképpen feltárt terület. Nyilvánvaló, hogy a pályakezdőkkel szemben támasztott attitűdöt általában az érintett generáció szakmai felkészültségére, a munkához, a munka melletti tanuláshoz való viszonyára, megbízhatóságára és kitartására stb. vonatkozó közvélekedés is alakítja. Azonban e szempontokon túl számos objektív tényező is meghatározza a pályakezdők fogadására irányuló készséget vagy annak hiányát. Az nyilvánvaló a foglalkoztatók számára, hogy a pályakezdők a belépéskor még nem képesek a munkakörben szokásos száz százalékos teljesítményre. Nemcsak azért, mert nem ismerhetik az adott munkaszervezetben folyó tevékenységet, a szakmai feladatok megoldásának módját, a technológiákat és a szokásszerű szakmai eljárásokat, hanem azért is, mert a magukkal hozott tudás és annak gyakorlati alkalmazása között a tapasztalatok szerint általában „nagyobb, esetleg még nagyobb” szakadék tátong. Ennek mértéke csak részben, de nem elhanyagolható mértékben függ attól is, hogy az egyetemi/főiskolai képzési programban milyen hangsúlyt helyeztek a gyakorlatokra, de attól is, hogy maga a pályakezdő – tanulmányi ideje alatt – mennyi erőfeszítést tett valamiféle gyakorlat megszerzésére.

Az attitűdöt alakító objektív tényezők másik csoportja a vállalkozások mértével függ össze. Minél kisebb egy vállalkozás, annál kevésbé képes kapacitásokat fordítani a pályakezdők betanítására, a munkafolyamatok megismertetéséhez és begyakorolásához szükséges mentori feladatok elvégzésére. Ráadásul minél kisebb egy vállalkozás, annál összetettebb egy-egy munkakör szalmái tartalma, valamint annál nagyobb a munkakörhöz kapcsolódó felelősség. Ezért a kisebb vállalkozások kevésbé képesek a pályakezdők adaptációjára. A nagyobb vállalkozásnál a pályakezdők befogadására több kapacitást tudnak biztosítani. Általában begyakorlott, szokásszerűen alkalmazott eljárásaik vannak a pályakezdők „bevezetésére”, gyakorlatuk van a pályakezdőktől elvárható magatartásformák és teljesítmények megítélésében.

De még e tényezőknél is fontosabb a vezetési-vállalati kultúra. A hazai mikro és kis-vállalkozások a diplomások 30–40 százalékát foglalkoztatják, és nyilvánvaló, hogy utánpótlás igé-

nyük is legalább ekkora – de becslésünk szerint demográfiai okokból még ennél is nagyobb lehet. E vállalkozások túlnyomó többségében nem válnak el egymástól a tulajdonosi és menedzsment funkciók, a vezetést a tulajdonos szakember látja el, a vezetési stílus nem „tankönyvi” professzionális, hanem laikus, szorosan kötődik élete küzdelmei során kialakított normáihoz, melyek alakulásában fontos szerepet tölt be a vállalat alapítása, a „self made man”-ség, és a kisvállalatiságnak az az ismert jellegzetessége, hogy a vállalati- és a családi egzisztenciális stabilitás nagyon szorosan kötődnek egymáshoz.

A pályakezdőktől elvárt értékkövetést és teljesítmény megítélését alapvetően ez határozza meg. Ennek általában kevéssé tudnak megfelelni a pályakezdők, akik általában (még) nem munkamániasok, magabiztosságuk szakmailag még nem kellőképpen hiteles, jövedelem iránti igényeiket elsősorban életcéljaikhoz és nem a mikro és kisvállalkozások gyakorta instabil piaci helyzetéhez igazítják.

Ezek a tényezők együttesen azt eredményezik, hogy a mikro és kisvállalkozások kevésbé nyitottak a pályakezdők iránt. Arra törekszenek, hogy a munkaerőpiacról gyakorlatlaltal rendelkező – idősebb – munkavállalókat vegyenek fel. Ezzel szemben a közép és nagyvállalatok, különösen a viszonylag stabil piaccal-jövőképpel rendelkező külföldi vállalkozások tudatosan fordulnak a pályakezdők felé. Fontos számukra, hogy maguk neveljék ki munkavállalóikat. De e nyitottságuk mellett is törekszenek a munkához és szakmához legelkötelezettebbek kiválasztására.

Gyakorlat és toborzás – a nagyvállalatok számára dolgozó közvetítő cégek képviselői szerint

Egyik válaszadónk úgy látja, „sok cég rájött, hogy a jobb helyeken tanuló egyetemistákat érdemes már diákmunkában lekötni, és amikor már látják, hogyan dolgozik és megszerzi a diplomát, ott tartják. Ez olcsóbb nekik, mintha az utcáról vagy fejevadász cégeken keresztül toboroznának. Először kisegítő munka keretében foglalkoztatják a hallgatókat, majd egyre komolyabb feladatokat adnak neki, amiből megtapasztalhatják, hogy jó lesz-e nekik, és ha igen, akkor a saját nevelésük lesz.” Ezáltal a pályakezdők a cégnél megszokott munkamódszereket, magatartásformákat folytatják a továbbiakban is.

A cégek kész embert kapnak, aki nem megy el több pénzért sem máshova, mert megszokta, ismeri a helyet és látja a karrierlehetőségeit. (28. Budapest)

Egyre több vállalat biztosít lehetőséget arra, hogy a pályakezdők megismerjék a céget belülről. A pályakezdők rotációs programon vesznek részt 1–2 évig, a későbbiek folyamán pedig azon a területen helyezkednek el, ahol a legjobban beváltak, ami nekik a legszimpatikusabb. 2006-ban felmérést készítettünk FMCG-cégek részére a trainee-programokkal kapcsolatban, és eredményeink szerint az a cégek legfőbb problémája, hogy a jelöltek a trainee-program elvégzése után általában odébbállnak, és nem ott hasznosítják a megszerzett tudást. Megpróbálnak középvezetői, illetve specialista pozíciókba továbbállni. Egyre több mérnök-program indul gyártó cégeknél (főleg az élelmiszeriparban), de jellemzően közgazdászoknál vannak trainee-pozíciók, pl. elemzők, marketing-trainee-k, junior kontrollerek. (30. Budapest)

Kétféle pályakezdő van. Az egyiknek tele van az önéletrajza, a másiknak meg üres. Ugyanaz a tankönyv, ugyanaz a leányvállalat. Csak az egyik végigdolgozta minden nyarat, a másik meg nem. A másik meg kapta a diplomáját, és tapasztalat nélkül megy állást keresni. (...) Ha ő maga nem teszi bele azt a pluszt, akkor menthetetlen. Van olyan diák, akinek azt mondjuk, hogy most akkor kezd elölről az életpálya. Van, aki harmadikos-negyedikes egy intézetben és azt mondjuk neki, hogy figyelj, most felvételizz máshova. Rosszkor született rossz helyen. (15. Budapest)

Vélekedések az egyetemek tevékenységéről, munkaerőpiaci „érzékenységről”, az egyetemi képzés hiányosságairól

A munkaerő-közvetítő cégek nem tekinthetők elfogulatlanak az egyetem tevékenységének, a munkaerő-piaci igényekre való reakciójának megítélésben, hiszen megrendelőik, a vállalatok által megfogalmazott igények szerint dolgoznak, s nap, mint nap tapasztalják a jelöltekkel szemben támasztott igények, és a jelöltek tulajdonságai közötti távolságokat. Rögtön hozzá kell tennünk, amit minden munkaerő-közvetítő elmond: „aki gyakornokként bedolgozta magát egy vállalathoz, az már hozzánk sem kerül, annak biztos munkahelye van.”

Természetesnek tartják, hogy a munkát kereső friss diplomások „az egyetemi képzés termékei” így a tapasztalt hiányosságok az egyetemi/főiskolai képzés gyengeségeiből erednek. A megfogalmazott hiányosságokat és az alkalmanként megfogalmazott javaslatokat az alábbiakban foglaljuk össze:

- Nem gyakorlatorientált a képzés

A fiam Győrben végezte úgy a villamosmérnököt, hogy két drótot nem forrasztott össze. Ennek azért van jelentősége, mert mint elméleti szakember, odamegyek a beosztottamhoz, aki szakmunkásképzőt végzett, és ő megvezet engem, mert hülyeségeket mond nekem a gyakorlati munkával kapcsolatban. Mert kidumál engem, mert tudja, hogy én még az életben nem láttam forrasztópisztolyt. (9. Siófok)

Ne felejtjük el, hogy azokról az emberekről van szó, akik a következő 30–40 évben eltartják az országot. (Ezt minden interjúalany hangsúlyozza.)

- Minden kurzus mellé kellene gyakorlatot rendelni, mert a hallgatók nem tudnak kapcsolatot teremteni az elmélet és a gyakorlat között.

Szemléletváltásra lenne szükség, mert a gyakorlatot az egyetemek a szükséges rosszként kezelik. (1., 8. Budapest)

A diákok elméletekben gondolkodnak. Nagyon tudják azt, hogy elméletben hogyan kell kezelni egy problémát, de megdöbbennek és megmerevednek, amikor rájönnek, hogy a gyakorlatban ez egészen máshogy néz ki. Az elméletet már úgy kellene tanítani, hogy szervesen összekötni a gyakorlati megvalósítással, akár csak a modellezés-szintjén is. „Játsszunk el gyakorlati helyzeteket.” (21. Budapest)

- A hallgatók nem kapnak segítséget a tantárgyak, illetve témák közötti prioritások felállításához.

A sok töltelékanyag között a hallgatók látásvizonyai elromlanak, nem tudnak rangsort felállítani. (22. Budapest)

Orientációs előadásokra, bemutatókra, külső, a gyakorlatot képviselő előadókra lenne szükség. (8. Budapest)

- A szakmai gyakorlat ne legyen formálisan teljesíthető.

Nagyon sokszor a szakmai gyakorlatot az egyetemek annyival intézik el, hogy kell róla egy papír, hogy az illető diák ezt valamilyen cégnél elvégezte, és semmilyen számonkérés, semmilyen ellenőrzés nincs. (9. Siófok)

A hallgatók gyakorlati munkái – önállóan elkészített tervek, összetett feladatok megoldása – kapjon kreditet, és kerülhessen be az önéletrajzába. (8. Budapest)

- A szakmai gyakorlat legyen szervezett szolgáltatás a hallgatók részére.

Szervezetlen a szakmai gyakorlat, és kevés. A gyerekeknek maguknak kell utána rohángálni. Ebben teljesen magukra vannak hagyva. Örülnek, ha egyáltalán egy pecsétes papírt kapnak az egyetemről, és azzal tudnak házalni. (21. Budapest)

- Túl sok a gyakorlatban hasznosíthatatlan általános ismeret, kevés az életszerű tudás.

Túl sok az általános képzés, pl. közgazdász szakoknál, és hiányzik a speciális szaktudás. Pénzügy szakosoknál jó lenne, ha nemcsak a magyar számvitelt tanítanák, hanem a US-Cap-et is, vagy a nemzetközi számviteli sztenderdeket. Pl. az ingatlanos képzés hiányzik. Nagyon sok ingatlanos pozíció van a munkaerőpiacon, s ehhez nem tud megfelelő képzést hozzárendelni jelenleg a magyar oktatási rendszerben. (20. Budapest)

Nem valódi, a piacon használható ismeretek átadására épül az oktatás, hanem elméletben tanítanak meg olyan ismereteket, amire a vizsgán kívül sehol sem lesz szükség. Pl. megtanítják a diákokat arra, hogy elméletben hogyan kell könyvelni, de a diák ettől még nem tud könyvelést készíteni, ha elé kerül. (...) Sokszor az egyetemek nem adnak valódi gyakorlati tudást, és a vizsgák sem arról szólnak, hogy alkalmas-e valaki egy feladat elvégzésére, hanem, hogy tud-e magolni, betanulta-e a könyvet. Ez alapján buktatnak, teljesen fölöslegesen. (...) Könyvek bebeflázásáról van szó folyamatosan. Kicsit az egészet meg kellene reformálni, mert olyan unalmas órák vannak valóban, hogy ezért nem is fog bemenni a diák. De ha meg 4–5 évig nem megy be, akkor hol szedi össze a tudást? (...) Nem tudják eladni magukat a diákok. Nagyok az évfolyamok, ezáltal nem is nagyon lehet ilyesmit oktatni. Menedzsmentet tanulnak ugyan, de nem könyvből kellene tanítani, hanem konkrétan, pl. tréningek formájában. Cégvezetőket kellene elhívni előadásokat tartani, hogy a diákok tudják, mire számítsanak a piacon. A Széchenyi István Egyetemen, Győrben láttam már erre példát, de ez jelenleg még nem általános gyakorlat. (27. Budapest)

- A hallgatók nem kapnak információt azokról a területekről, ahol majd dolgozhatnak.

Fontos lenne, hogy felvilágosítsák a hallgatókat a munka világról. Sokkal jobban fel kellene készíteni a fiatalokat arra, hogy a munkaerőpiacon akkor érnek majd valamit, ha már az egyetemen megkezdik a gyakorlati felkészülést. A szakmai gyakorlatot komolyan kell venni. Legyen több gyakorlati képzés. Derüljön ki már az első három év során, ha valakinek nem az a megfelelő szakma. De ehhez az kell, hogy odategyem a céghez a hallgatókat. (19. Budapest)

Például egy gépészmérnök kb. 10 munkakört tud ellátni. Az lenne a helyes, ha a diákok már az egyetemen eldöntenék, hogy mivel szeretnének foglalkozni, majd az egyetem támogatná őket szakirányú képzéssel. Szakmabeli oktatók tartsanak előadást az egyetemeken, mert az életszerű tudás lenne a fontos. El kéne mondani, hogy mit csinál a folyamatmérnök, a transzfermérnök stb. (3. Esztergom)

Hasznos lenne szakmai napokat szervezni már a másodéveseknek, ahol meghívják egy-egy szakmacsoport öt képviselőjét, akik szívesen mesélnek a munkájukról. (13. Budapest)

- Gyenge a pályára lépők digitális felkészültsége.

Tanítsák meg az excel és a powerpoint használatát. (Ezt minden interjúalany hangsúlyozza.)

- Nem elégséges a nyelvvoktatás.

Az ma dráma szerintem, hogy egyetemek, főiskolák úgy működnek, hogy nincs folyamatos nyelvvoktatás, megelégszenek azzal, hogy legyen meg a nyelvvizsga papírja. Az semmi, egyenlő a nullával. Korábban folyamatos volt a nyelvvoktatás, az elmúlt időszakban pedig minimalizálták. (Ezt minden interjúalany hangsúlyozza.)

Nagyon komoly, folyamatos nyelvi képzést kellene biztosítani a diákoknak, mert egy huszonnégy éves diáknak nincsen szakmai szókincese se magyarul, idegen nyelven meg pláne nem ugyanaz, mint amit évekkkel ezelőtt fel tudtak mutatni. Ez lenne az egyik legnagyobb elvárás az egyetemekkel, főiskolákkal szemben. Ez így nem működik. Ráadásul nem is az utolsó évben kell megszerezni – aki az első évben szerezte meg és négy évig nem használta, azzal mi van? (Ezt minden interjúalany hangsúlyozza.)

Néhány tantárgyat tanítsanak angolul. (Ezt minden interjúalany hangsúlyozza.)

- A hallgatók kommunikációs készsége, együttműködési készsége gyenge.

Az egyetemeken a diákok általában egyéni munkát végeznek. Több hangsúlyt kellene helyezni a csoportos munkákra, ahol ezeket megtanulhatják. (12. Budapest)

Fejlesszék a készségeket – tréningek tartásával. (16. Budapest)

- Minden képzésből hiányzik a menedzsment-ismeret, -tudás.

Menedzsmentet nem tanulnak, de ha erre sor kerül, nem könyvből kell tanítani, hanem konkrétan tréningekként. Cégvezetőket kellene elhívni, hogy tudják, mire számítsanak a piacon. (15., 16. Budapest)

- A képzésből hiányoznak a pedagógiai szempontok.

Nem csak a munkaadók oldaláról kellene vizsgálni, hogy mennyire vannak megelégedve a képzéssel, hanem a diákoknak is elégedettnek kellene lenniük, és ezt sem látom. Kiegyezett, kifacsart gyerekek jönnek ki az egyetemről, akikkel nem szerettetik meg leendő szakmájukat. (...) Az oktatók nem figyelnek az egyénre. A pedagógusképzésre helyezném a hangsúlyt: ne tanárokat képezzenek, hanem pedagógusokat, akiket ráadásul jobban meg kellene becsülni. Sok jó tanár van, de pedagógusok nincsenek. Az a pedagógus, aki a gyerekekre is odafigyel, mint egyénre. Mindenkihez máshogy kell hozzányúlni ahhoz, hogy jól működjön. Ma leadják a tananyagot és elvárják, hogy betéve tudja. (...) A diákok úgy ismerkedjenek a tantárgyakkal, hogy szeressék meg azt, ne csak a számonkérésen legyen a hangsúly. (36. Budapest)

Egy főiskola/egyetem is csak úgy tudja fenntartani az érdeklődést, ha a diákok látják a tanultak gyakorlati hasznosságát. Erre pedig a tanárnak feltétlenül rá kellene mutatnia. (38. Budapest)

Pályaválasztás, pályaorientáció

Több interjúalany is szükségesnek tartja, hogy a középiskolai hallgatók számára nyújtsanak információkat a munkaerő-piaci keresletről, annak irányairól, ahhoz, hogy a várható kereslet ismeretében tudjanak dönteni.

Megállapítják, hogy a pályaválasztással kapcsolatos tanulói döntéseknél jelentős szereppel bír a középiskolai tanulók beállítottsága, tanulmányi sikereik, illetve kudarcaik, kialakult tantárgy-specifikus fogékonyságuk, vagy éppen ennek az ellenkezője. Ebből következik, hogy nem képesek rugalmasan igazodni a jövőben várható munkaerő-keresleti tendenciákhoz. A tanulók „rugalmasságát”, csakis a középiskolai képzés és pedagógia újragondolásával lehet növelni.

A szakmai gyakorlat szervezése

- „A hallgatók számára egy-egy féléves külföldi szakmai gyakorlatot kellene szervezni.” (1. Budapest)
- Interjúalanyaink általában a kooperatív képzést tartják a leghatékonyabb megoldásnak.
- A bolognai rendszerben a korábbinál is nagyobb szükség lenne a jól szervezett, tartalmas (esetleg kooperatív formában megvalósított) gyakorlatokra, hiszen a hallgatóknak a ko-

rábbinál rövidebb idő alatt kell „beérniük”, döntést hozniuk jövőjükéről, és olyan tapasztalatokat szerezni (együttal magukat a munkaerőpiacon megmérteni), amelyek döntéseiket megalapozhatják.

A pályára lépés segítése, a hallgatók orientálása

- Együtműködés HR-cégekkel.
A HR-cégek tájékoztatókkal képesek lennének enyhíteni a hallgatók munkaerő-piaci tájékoztatatlanságán, képesek lehetnek javítani a hallgatók realitásérzékét.
- A munkaerő-közvetítő cégek képesek összefogni a kisebb vállalkozások igényeit is, és közvetíteni a képző intézmények felé.
Ha a képző intézmények fogékonyak lennének erre a javaslatra, akkor az egy-egy régióban egymással is összefogni képes közvetítők értékes információt szállíthatnának a képző intézményeknek, a karrierirodáknak: a pályakezdők számára lehetséges munkahelyekről, esetleges gyakornoki helyekről, időben tudnák tájékoztatni-orientálni a hallgatókat arra, hogy a jövőben őket befogadó munkahely-specifikus ismereteket szerezzenek. (13. Budapest alapján, a megkérdezett cég tagja a Személyzeti Tanácsadók Egyesületének)
- Reklámozni a jó keresetet biztosító hiányszakmákat.
A megkérdezett cégek tapasztalatai szerint a piaci szereplők jellemzően a munkaerőhiány támasztotta szükség révén kényszerülnek együtműködni az oktatási szereplőkkel. „A Bosch létrehozott a Miskolci Egyetemen egy mechatronikai tanszéket, ahol öt év múlva lesz pályakezdő. Budapesten az SAP, az IBM stb. hoznak létre tanszéket, tanszéki csoportokat, mert nem megy másként.” (16. Budapest)
- Komplex módon elő kell segíteni a fiatalok pályaválasztását.

A pályakezdők nagyon a levegőben lógnak a pályaválasztás kérdésénél. Erre sokkal jobban oda kell figyelni. Már az egyetemen elvárások veszik körül az embert, a papír megszerzésével ezek az elvárások (hogy milyen területen is kellene elhelyezkednie) fokozódnak, bekerülhet egy olyan örvénybe az ember, aminek eredménye, hogy nem a számára megfelelő területen, munkakörben köt ki, és ebből az örvényből nagyon nehéz kitorolni. Már a középiskolásoknál el kellene kezdeni a pályaválasztási tanácsadást, a mainál sokkal komolyabban véve. A gyerekek burookban nevelkednek. Így jönnek ki az egyetemről, és utána kapnak akkora pofonokat, amivel nagyon nehéz megbirkózni. (...) Jó lenne a folyamatot sokkal rendszerezettebbé tenni. Vannak jó példák, de ezek egyediek. A pályaválasztási tanácsadóknak dolgozó pszichológusok nem ismerik a piacot. (...) Egy tanácsadó tréner nálam nem pszichológus. Kell, hogy ismerje az embereket, de kell, hogy lásson lövészárkot is. Ismernie kell a piacot, így lesz igazán kompetens és így tud tanácsot adni. (19. Budapest)

E vélemények a munkaerőpiac igényeit tükrözik. A valódi munkaszervezetekben töltött gyakorlat hiánya, az egyetemi oktatás elméleti jellege, azaz a „megoldások” megtanításának hiánya, a hallgatók túlterhelése, és ezáltal érdeklődésük eltompítása, a nyelvi képzés megoldatlansága, s végül a készségfejlesztés hiánya, lényegében mind a 45 interjúban előfordult. Kétségtelen, hogy e tapasztalatok az ötéves képzésre vonatkoznak, hiszen a többszintű képzésből csak „most jönnek ki” az első csoportok, de azon el lehet gondolkozni, hogy vajon az új képzési rendszerre való átállás során e jól ismert problémák megoldódtak-e?

Természetesen az is kérdés, hogy a felsorolt igények kielégítésének feladata minden esetben és teljes mértékben a felsőfokú képző intézmények feladata-e?

Lehet-e valamilyen munkamegosztás a képzők és a munkaerő-piaci szereplők között?

Úgy véljük, hogy bizonyosan nem háríthatják el a felsőoktatási intézmények a tényleges munkaszervezeti-munkaerőpiaci gyakorlat iránti igényeket. Tehát azt, hogy a hallgatók csak azután kaphassák meg a diplomájukat, ha legalább fél évet, vagy ennél is többet munkával eltöltöttek valamely (esetleg több) munkáltatónál. Bármily nehéz is – a tömegképzés keretei között – ezt megszervezni, mégis észre kell venni, hogy ez az a megoldás, amely úgy juttatja a hallgatókat a munkaadók által igényelt gyakorlati tudáshoz és készségekhez, hogy annak kialakításában a foglalkoztatók is aktívan közreműködnek, felelőssé válnak, s bizonyos mértékű terhet levesznek az intézmények válláról.

A fentiekben bemutatott igénylistának vannak olyan csoportjai, amelyek mindenképpen a képző intézményekre hárulnak. Ilyen lehet a nyelvoktatás, a kommunikáció és prezentáció, a hallgatók aktivitásának fokozása az öntevékeny tanulásban – szemben a frontális oktatással és magoltatással, a szemináriumok, gyakorlatok, laborok jelentőségének növelése lenne kívánatos.

Nyilvánvaló, hogy igen jelentős strukturális korlátjai is vannak egy ilyen átállásnak, mind a felsőoktatás, mind a foglalkoztatók oldalán. A felsőoktatásban ilyen a finanszírozási rendszer átalakítása és ezzel együtt a tömegképzés, illetve a munkaerő-piaci igényeket figyelembe vevő képzési struktúra kialakítása, a szükséges politikai döntések meghozatala.

Az átalakulás jelentős korlátja a foglalkoztatók szervezetlensége, közös akaratának, részvételének, felelősségvállalásának hiánya, miután jelenleg (és ez is csak a nagyobb foglalkoztatókra érvényes megállapítás) nem ritkán csupán nyers és azonnali érdekeik ösztönzik őket a részvételre. (A kisebb vállalatok ma még jószerével el sem tudják képzelni, miként legyen kapcsolatuk a felsőoktatási intézményekkel.)

Fontos megjegyezni, hogy a munkaerő-közvetítő cégek véleményeik megformálásánál a pályakezdőkért érzett felelősségüket is érvényesítették, amikor a gyakorlati tudás, a nyelvtudás, a kommunikációs és prezentációs képességek szükségességét hangoztatták. Mi lesz azokkal, akik ezekkel nem rendelkeznek? Kapnak-e munkát? Képesek lesznek-e fenntartani magukat? Adófizetők lesznek-e?

Megítélésünk szerint, a problémák megoldását a képző intézmények és a munkaerő-piaci szereplők együttműködésének fejlesztésénél kell kezdeni.

A felsőoktatás és a munkaerőpiac kapcsolata, ahogyan a munkaközvetítők látják

A helyzet értékelése

A munkaerő-kereslet érzékelése, a képzési szerkezet és képzési programok alakítása

- „Az egyetemek, főiskolák a karrierirodáik révén jól informáltak, ismerik a cégeket, ugyanakkor nem érdekli őket, hogy mi a kereslet, a kialakult oktatási struktúrájukon nem változtatnak, homokba dugják a fejüket. Ha látnák, hogy nem ilyen szakemberekre van szükség, akkor nem képezne ennyi bölcsészt, annyi kommunikációs szakembert. Nekik csak annyi az érdekük, hogy minél több ember bemenjen az egyetemre.” (35. Budapest)
- „Szerintem nulla információjuk van, vagy ha van, minimális.” A vezető oktatók nem is látják ennek jelentőségét.” (4. Veszprém)

- „Ma is működnek egyetemek és jellemzően óriás multinacionális vállalatok közötti kapcsolatok, mint például a BOSCH és a BME, valamint a Miskolci Egyetem között, amely keretében a vállalat több 10 millió forinttal támogatja az egyetemet és ennek fejében az egyetem célszerűen alakítja a képzési programot.” (2. Budapest)
- „A stratégiai gondolkodás hiányából fakadóan a rendszer folyamatosan lemaradva követi a munkaerő-piaci trendeket. Akkor kezdik el képezni az elsősöket, amikor valamiből hiány van, mire ők végeznek, az minimum három év, de addigra nem ott lesz hiány, hanem más-hol.” (20. Budapest)

A jelentkezők irányultsága

- „Most ez úgy működik, hogy van x számú intézmény, meghirdetik a szakokat, és a jelentkezők az alapján döntenek, hogy mi érdekli őket, nem az alapján, hogy mire lenne igény a munkaerőpiacon. Szerintem egy fiatal nem befolyásolja az, hogy később mivel tud elhelyezkedni, ami érdekli, azt fogja választani. Nem tudja, hogy 4–5 év múlva mire lesz szükség. Hiába lehet tudni, hogy informatikusra és mérnökre nagy szükség lesz még öt év múlva is, nem mehet mindenki mérnöknek, ahhoz alkat kell, beállítódás.”

A képzés tartalmának alakítása

- Az interjúalanyok ismeretei szerint előfordul, ugyan nem túl gyakran, hogy a vállalatok gyakorló szakemberei egy-egy előadást tartanak az egyetemen, amellyel egy-egy szűkebb szakterület gyakorlati problémáin keresztül hozzák közelebb a hallgatókhoz a valóságos feladatokat.
- Speciális továbbképzések diplomások, technikusok számára. Van példa arra, hogy munkaerő-közvetítő cégek érzékelnek ilyen igényt egy vagy több vállalat részéről. Több interjúalanyunk is úgy látja, hogy ha az egyetemek nyitottak lennének ezekre a továbbképzési igényekre, akkor – ezáltal is – közelebb kerülhetnének a vállalkozói szakmai igények megismeréséhez, miközben oktatói tevékenységük számára megrendelőket nyernének.
- Más, saját kutatásainkból tudjuk, hogy vannak olyan, az egyetemekkel, főiskolákkal szoros kapcsolatra lépő nagy-, illetve multinacionális vállalatok, amelyek – Msc szinten – az egyetemekkel együtt áttekintették a képzési programot s ebbe beemelték az általuk szükségesnek tartott tudáselemeket. Ráadásul, szükség szerint oktatókat és laboratóriumokat is biztosítanak-létesítenek a módosított képzési program egyes tudáselemeinek és gyakorlati igényeinek kielégítésére.

A szakmai gyakorlat szervezése

- Vannak cégek, amelyek az egyetemhez fordulnak, és ajánlkoznak gyakornokok fogadására. „Így azok betekintést nyertek a munkafolyamatokba, a gépek működésébe. Persze a cég szándéka az volt, hogy reklámozza önmagát, és ezek a fiatalok diploma után ott helyezkedjenek el. Sok példa van együttműködésre, de még többre lenne szükség.” (3. Esztergom)
- Az interjúalanyok a kooperatív képzést tekintik a szakmai gyakorlat leghatékonyabb formájának. Ez általában 4 vagy 8 hónapos időtartamban kerül megszervezésre. Ennek keretében heti 4 napot töltenek a hallgatók a munkahelyen, és a hallgatók egyetemi kötelezettségeit heti 1 napra szervezik össze.
- Vannak olyan felsőfokú képző intézmények, amelyek nem szervezik a hallgatók gyakorlati helyeit, azt teljes mértékben a hallgatókra bízzák, s ha egy-egy vállalat gyakornokokat keres, akkor ezt a kérést nem tudják kezelni. Ugyanakkor vannak olyanok is, amelyek minden

hallgatót számon tartanak, a vállalati gyakorlat megszervezésének oktatói koordinátora van, aki képes fogadni a vállalati kezdeményezéseket és maga is aktív kapcsolatépítő a hallgatók kihelyezése érdekében. Az intézmények jelentős részében a hallgatóknak kell megkeresniük a gyakorlati helyet.

A létező együttműködések tartalma, jó példák – együttműködés a két szféra között

A legnagyobb multinacionális vállalatok gyakran kezdeményezik az együttműködést. Ennek pénzügyi alapját a szakképzési hozzájárulási kötelezettség teremti meg. E vállalati körnek számos érdeke lehet az együttműködés létrehozására. A legfontosabbak az alábbiak:

- Utánpótlás biztosítása, toborzási szándék, a hallgatók vállalat iránti érdeklődésének felkelése;
- A végzősök közötti válogatás lehetőségének megteremtése szakdolgozatíró és gyakornoki programokkal;
- Cégspecifikus tudások elsajátíttatásának „betolása” a képzési időbe. Önálló tanszékek, laboratóriumok felállítása, saját cégspecifikus szakirány felállítása, működésének finanszírozása;
- Kutatás-fejlesztési együttműködés kialakítása a képző intézménnyel;
- Oktatói-kutatói tudástranzfer lehetőségeinek megteremtése a vállalat irányában.

Természetes, hogy a kezdeményező vállalatok érdekeik alapján működnek. Bizonyosra vehető, hogy a kezdetben rövid távú érdekalapú együttműködés közép-, és hosszú távúvá tud válni. A probléma az, hogy a kisebb cégek nem képesek ilyen kezdeményezésekre, mert

- az általuk mozgósítható képzési hozzájárulás mértéke túl kicsi, ami nem feltétlenül vonzó a képzők számára, és az együttműködés „terhei” nem állnak arányban a várható intézményi „hasznokkal”;
- munkaerő-igényeik változóak, és kismértékűnek mondhatóak, évente maximum egy-két fő;
- gyakornok fogadási kapacitásuk (mentorálás) szűkös;
- véleményeiket, szükségleteiket egyesével nem érzik elég megalapozottnak, de kapacitásaik sincsenek ahhoz, hogy a képzés tartalmával kapcsolatos elvárásaikat megfogalmazzák;
- nincsenek olyan fórumok, ahol elmondhatnák igényeiket;
- nincsenek olyan közvetítő szervezetek, amelyektől segítséget kaphatnának.

Ugyanakkor látni kell, hogy a kis- és középvállalatok foglalkoztatják a diplomás munkaerő legalább 40 százalékát, azaz együttvéve igen lényeges befogadó-kapacitást képviselnek. Véleményünk szerint szükséges lenne megtalálni a KKV-k egyetemi/felsőoktatási kapcsolatteremtésének módjait.

Az együttműködés „jó gyakorlatai”

- „A debreceni példa Magyarországon a leginkább követendő, véleményem szerint a debreceni egyetem nyitása az üzleti szféra felé rendkívül jól átgondolt, stratégiai és alapos döntés.” (4. Veszprém)
- „A veszprémi Pannon Egyetemen a műszaki menedzser szak versenyszférával való együttműködése pozitív példa. Az ottani kooperatív képzések nagyon hasznosak. Ezt a vonalat

kellene megerősíteni: aki kooperatív képzésben végez, annak van állása, nem is kell tudnia, mi az az állásinterjú. Az utolsó évében már négy napot dolgozik, egy napot van az egyetemen. A kooperatív képzésekről egy időben az egyetemek elfeledkeztek, pedig ilyesmi – 'mérnök-óvodaként' – már a hetvenes években is létezett.” (4. Veszprém)

- Előfordulnak egy-egy vállalat és a választott egyetem közötti közös projektek, amelyek közelebb hozzák a két szereplőt, ezekbe a projektekbe nemritkán hallgatókat is bevonnak, amely valóban alkalmas arra, hogy a hallgatók kutatói, avagy megvalósítói tapasztalatot szerezzenek. (10. Székesfehérvár)
- „Próbálkoznak kapcsolatépítéssel a multik, ha érdekük úgy kívánja, elég kezdeményezők szoktak lenni. A felsőoktatási szereplők közül pozitív példaként itt a Műszaki Egyetem.” (11. Székesfehérvár)
- „Ezen a területen a versenyszféra nagyon jól kooperál az egyetemekkel. Minden egyetem tele van olyan partnerekkel, akik finanszírozzák az iskolákat. A BOSCH például a Miskolci Műszaki Egyetem számára gyakorlati helyeket biztosít és pénzügyi támogatást is nyújt az egyetem számára. Az AUDI a Győri Műszaki Főiskolát támogatja. Minden műszaki mérnök-képzőnek megvan a saját cége, akik támogatásokkal igyekeznek rávenni az egyetemet arra, hogy nekik megfelelő szakembereket képezzenek.” (12. Budapest)
- „A piaci szereplők jellemzően a munkaerőhiány támasztotta szükség révén kényszerülnek együttműködni az oktatási szereplőkkel. A Bosch létrehozott a Miskolci Egyetemen egy mechatronikai tanszéket, ahol öt év múlva lesz pályakezdő. Budapesten az SAP, az IBM stb. hoznak létre tanszéket, tanszéki csoportokat, mert nem megy másként.” Rengeteg főiskolán, egyetemen vannak ott a multi cégek és a tanszékektől várnak tippeket, hogy ki a legjobb tanulójuk. (...) Bizonyos irányú kooperáció megfigyelhető a két szféra között. A cégek rendszeresen járnak egyetemi állásbörzézre, de akár órát tartani is, ahol kapcsolatba kerülhetnek a diákok a cégek képviselőivel. Példaként említhető a GE programja, ahol az utolsó éves hallgatók náluk fejezik be képzésüket és automatikusan felvételt is nyernek, ahogyan diplomáznak.” (17. Budapest)

BME–Bosch együttműködés: A Műszaki Egyetemet és Főiskolát cégek támogatják: pl. Bosch, valamint több multinacionális cég, amik kutatólaborot és több dolgot kezdeményeztek. Nagyon jó, mert a hallgatók modern technológiákkal találkoznak, a cégek pedig már látják, hogy kivel szeretnének esetlegesen együttműködni. (1. Budapest)

Nagyon sok az együttműködés az egyetemek és a multinacionális cégek között. (29. Budapest)

Más forrásokból ismertek: a GE, a MOL, különböző gyógyszergyárak és még számos multinacionális vállalat és az egyetemek, főiskolák közötti együttműködések. Ezek kiterjednek a kooperatív képzésre, más típusú gyakorlati programokra, az elméleti képzésben való együttműködésre stb., s nem utolsósorban az általuk kiválasztott pályakezdők felvételére. (1. Budapest)

Néhány szempont a további kutatásokhoz

A fentiekben, a munkaerő-közvetítő szervezetek nézőpontjából szemléltettük a diplomások pályára lépésének eseményét. Az interjúalanyok többnyire a nagyfoglalkoztatók nézőpontjából jellemezték, minősítették a foglalkoztatók és a pályára lépők igényeit, és megnevezték a szereplőket, valamint a szabályozások – szokásszerű működések azon elemeit, amelyek elősegítik vagy hátráltatják a munkaerő-kereslet és -kínálat egymásra találását.

A megfigyelések, minősítések mögött egy magától értetődőnek gondolt elvárás húzódik meg, miszerint a felsőoktatási intézmények feladata a hallgatók felkészítése a munkaerő-piaci igények szerint, a hallgatók dolga/kötelessége, hogy felkészüljenek ezekre az igényekre. A foglalkoztatókra vonatkozóan a normák, azaz kötelességek szintjén nem fogalmaztak meg elvárásokat, de számos „jó példára” utalva kijelölték a kereslet-kínálat egymásra találása terén megtehető lépéseiket. A kulcsfogalom a **gyakorlatorientált képzés**, amelyet, az ebből a szempontból külső megfigyelőnek tekinthető munkaerő-közvetítők a foglalkoztatók és oktatási intézmények együttműködésében látnak megvalósíthatónak.

Ebben a felfogásban a gyakorlatorientált képzés és ennek eredményeképpen a pályára lépésre felkészült első munkavállaló a vállalkozások, közfoglalkoztatók és az oktatási intézmények közös produktuma.

Korábban említett, a foglalkoztatók, a hallgatók, az oktatási intézmények körében folytatott kutatásaink azt mutatják, hogy a kereslet-kínálat összhangjának, illetve az e téren tapasztalható zavar kutatásához egyrészt a mainál differenciáltabban kell megközelíteni a szereplőket: foglalkoztatókat, hallgatókat, egyetemeket/főiskolákat, mert azt tapasztaltuk, hogy „különféle típusaik” más és más célokat képviselnek – s egyáltalán nem evidencia, hogy elsődleges céljuk a kereslet-kínálat harmóniájának megteremtése lenne.

Másrészt közelebbi vizsgálat tárgyává teendő e harmónia közelítését befolyásoló szabályozási környezet, amely ösztönzi vagy éppen korlátozza a közelítendő célt. Megtapasztaltuk, hogy jelenleg a tanulmányi szabályozás, az egyetemi hallgatókkal szemben támasztott követelmények nem ösztönzik kellőképpen sem az iskolapadi tanulást, sem a munkaerő-piaci gyakorlat-szerzést. A képzési programok nem képesek egyszerre megfelelni a gyakorlati alkalmazás és a kutatást képviselő foglalkoztatók igényeinek. A program, mint szabályozó nem ösztönzi, illetve nem teremt megfelelő, a hallgatók és a foglalkoztatók igényeihez, céljaihoz igazodó differenciált lehetőségeket a munkaerőpiacra lépéshez való „ideális” felkészülésre.

Az is látható, hogy a „szereplőket”, viselkedéseiket, erőfeszítéseiket kevésbé orientálja valamilyen közös meggyőződés, közös, viszonylag biztosnak tekintett jövőkép, a dolgok, a munkaerő-piaci és szakmai folyamatok, a tanulás és munkavállalás céljai, a gyakorlat- vagy éppen elméletcentrikus oktatás alakításáról. Ugyan ez utóbbi nyilvánvalóan következik a rendszerváltás utáni gazdasági-társadalmi átalakulás tétovásából, lezáratlanságból, irányváltásaiból, de a széles körben elfogadott jövőkép hiánya szükségképpen oda vezet, hogy az éppen adott, napi kényszerűségekterhelte szabályozások és ideológiák által kijelölt cselekvési kereteket az érintett szereplők rendre „félrehasználják” divergáló, individuális céljaik szolgálatába állítsák.

