

KISS LÁSZLÓ

Munkaerő-piaci stratégiák, munkáltatói elvárások és a diplomások

A FELSŐFOKÚ VÉGZETTSÉGŰEK MUNKAERŐ-PIACI ELHELYEZKEDÉSÉNEK NÉHÁNY KÉRDÉSÉRŐL

” A felsőoktatás bővülése, a végzett diplomások számának emelkedése a foglalkoztatási struktúra fokozatos átalakulásához vezet. Az átalakulási folyamatok elemzése, hipotézisek és előrejelzések megfogalmazása központi feladattá vált a témával foglalkozó kutatók számára. A legfőbb kérdések: mekkora a diplomás munkanélküliség mértéke, milyen a pályakezdekők elhelyezkedési esélye, mik a munkáltatói oldal igényei, elvárásai, ebből milyen következtetéseket kell levonnia a felsőoktatási szektornak, illetve általában, milyen a diplomás munkavállalók munkaerő-piaci helyzete, mit jelent a diploma a munkaerőpiacon. ”

Bevezető

A felsőoktatás bővülése általános vélekedések szerint a diploma értékének csökkenését vonja maga után; mindez abból az egyszerű következtetéséből fakad, hogy minél több ember rendelkezik egy bizonyos végzettséggel, annál kevésbé számít az előnynek, kiváltságnak a társadalomban. A kutatások mindazonáltal nem erősítik meg egyértelműen a diplomák értékének eróziójáról elterjedt képet: a diplomás fiatalok elhelyezkedési esélye jobb, mint a diplomával nem rendelkezőké,¹ várható keresetük is magasabb.² Igaz ellenben, hogy előnyeik fokozatosan csökkennek; körükben is nő a munkanélküliségi aránya, hosszabbra nyúlik az álláskereső periódus, és gyakori, hogy diplomát alapvetően nem igénylő „ügyviteli-irodai” munkakörökben alkalmazzák őket. A felsőfokú végzettségűek relatív kereseti előnyének csökkenése mindazonáltal inkább csak a fiatal, pályakezdő csoportokat érinti. A felmérések azt mutatják, hogy a 28 éves vagy idősebb diplomások bérelőnye az érettségizettekéhez képest tovább emelkedett.³

Elemzésünkben az Educatio Társadalmi Szolgáltató Kht./Országos Felsőoktatási Információs Központ és az Universitas Press Felsőoktatási Kutató Műhely által végzett online kérdőíves munkaerő-piaci kutatások (2006, 2007), illetve munkaerő-piaci cégek, személyzeti tanácsadó cégek, korporációs szervezetek és munkaügyi központok vezetői körében készített interjúk (2005) alapján, valamint nagyobb elektronikus álláskereső oldalak és nyomtatott médiumok álláshirdetéseinek (2005, 2006, 2007) elemzése segítségével a diplomások munkaerő-piaci elhelyezkedésének néhány aspektusáról szeretnénk képet festeni. Nagy segítségünkre volt, és az említett kutatásokkal összevetve komoly háttéranyagként szolgált az MKIK GVI által végzett rendkívül széles körű 2007-es munkaerő-piaci kutatás, amelynek eredményeire és megállapításaira többször hivatkozunk majd munkánk során.⁴

(1) *A fiatalok munkaerő-piaci helyzete* 2005. 18–20.

(2) Galasi 2004.

(3) Kertesi–Köllő 2005.

(4) *Diplomás pályakezdekők és egyetemi, főiskolai karok vállalati szemszögéből* 2007.

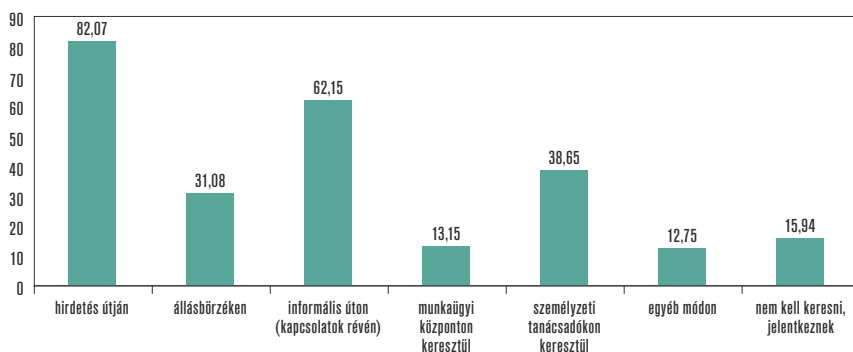
Az alkalmazás első lépése: a munkaerő keresése

Hogyan jut el a jelentkező a munkáltatóhoz? Milyen csatornák segítségével találkozik a munkaerő-piaci kereslet a diplomás munkaerő-kinálattal? Fontos kérdések ezek, hiszen nyilvánvaló, hogy a különböző munkáltatói stratégiák más-más célcsoporthoz képesek eljutni, más képességeket, tulajdonságokat, adottságokat tesznek szükségessé a potenciális munkavállalók körében. Másként működik egy döntően személyes vagy intézményi kapcsolatokra építő toborzási rendszer, mint egy hirdetések, állásbörzék lehetőségeit kihasználó, megint más egy személyzeti tanácsadó cégeket vagy éppen munkaügyi központokat igénybe vevő módszer. A munkaerőpiac adott szegmensének telítettségét jelezheti, ha nem a cégek szorulnak munkaerő-keresésre, hanem közvetlenül az állásra vágyó jelentkezők keresik fel a lehetséges munkáltatókat önéletrajzaikkal, pályázataikkal.

A munkaerő-keresés legalapvetőbb módjának az online felvételek alapján a hirdetések használatát, illetve a személyes vagy szakmai kapcsolatok igénybevételét tekinthetjük, előbbit a válaszadó cégek több mint 80, utóbbit több mint 60%-a jelölte meg. Kisebb mértékű az állásbörzéken történő toborzás jelentősége, még ritkább a munkaügyi központok igénybevétele, míg a személyzeti tanácsadó cégek, mint arra rövidesen kitérünk, inkább speciális munkáltatói igényeket elégítenek ki.

A személyes kapcsolatok álláskeresésben történő felhasználása természetesen nem csak a diplomás munkakeresőket jellemzi. A KSH 2004-es felmérése szerint a 15–29 éves fiatalok összesen 57%-a barát, ismerős vagy rokon révén helyezkedett el; a felsőfokú végzettségűeknek a vizsgálat tanúsága szerint kevésbé volt szükségük interperszonális kapcsolataik felhasználására, mint az alacsonyabban kvalifikáltaknak, magasabb volt körükben a hirdetések, tanulmányi kapcsolatok, magán-munkaközvetítők segítségével elhelyezkedők aránya.⁵

1. ábra. A diplomás munkaerő kereséséhez igénybe vett eszközök (%) (Forrás: OFIK Munkaerő-piaci felmérések, 2007)



A hirdetések és az informális kapcsolatok kitüntetett szerepét az álláskereső folyamat során más kutatások is alátámasztják. A BME Diákközpont által folytatott utókövetéses vizsgálatok eredményei szerint a megkérdezettek egyharmada személyes kapcsolatai révén tudott elhelyezkedni. A hirdetések segítségével álláshoz jutók aránya az 1997 és 2004 között végzett válaszadók körében 15 és 25% között változik, az állásbörzék igénybevételével 10–15%, szakmai, egyetemi kapcsolatok alapján 14–28%-uk helyezkedett el, utóbbi csatorna azonban erőteljesen szűkülni látszik. A vizsgálatok az álláshirdetések struktúrájának érdekes átalakulására is felhívják a figyelmet. 2001

(5) A fiatalok munkaerő-piaci helyzete 2005, 21.

óta dinamikusan növekszik az online állásközvetítő oldalak, és ezzel párhuzamosan radikálisan csökken a nyomtatott sajtóban megjelentetett hirdetések szerepe a sikeres munkakeresésben – az 1997-ben végzettek 21%-a, a 2004-ben diplomát szerzőknek viszont már csak 8%-a jutott munkahelyhez nyomtatásban megjelent álláshirdetés révén, míg az online hirdetések segítségével elhelyezkedők aránya ugyanezen két csoport vonatkozásában 3%-ról 15%-ra nőtt.⁶

A jelentkezőket váró cégek körülbelül 40%-a jelezte, hogy igénybe veszi személyzeti tanácsadó, fejedvadász cégek tevékenységét. Ezek az irodák speciális feladatkört töltenek be a munkaerőpiacon; elsősorban jobban képzett, magasabb szintű ismeretekkel rendelkező pályázókat közvetítenek, tehát egyfajta elit munkaerőt szolgáltatnak az őket megkereső munkáltatók számára.⁷ Különbséget kell természetesen tenni a személyzeti tanácsadó és a kifejezetten fejedvadász cégek között: utóbbiak szinte kizárólag közép- és felsővezető-közvetítéssel foglalkoznak, ehhez speciális technikákat vesznek igénybe, munkaerő-piaci szerepük tehát a pályakezdő diplomások szempontjából gyakorlatilag irreleváns.

Ők executive search-ekkel foglalkoznak, tehát nagy, magas, vagy nagyon különleges beosztásban lévőket keresnek, más úton-módon jutnak el a munkavállalókhoz. (személyzeti tanácsadó cég vezetője)⁸

Ez kifejezetten felsővezető-keresés, közvetlen megkeresés, tehát nem hirdetünk, hanem piaci referenciák, ajánlások alapján direkt megkereséssel célunk meg olyan szakembereket, akik nem szabadon futnak a munkaerőpiacon, hanem jól ülnek valamilyen állásban ezeknél a cégeknél. (fejedvadász cég vezetője)

A személyzeti tanácsadó cégekre is igaz, hogy a pályakezdő diplomások számára kevesebb lehetőséget nyújtanak, és különleges igényeket támasztanak irányukban. Az ok egyértelmű: a személyzeti tanácsadók sikeres működéséhez, presztízsük emeléséhez magasan képzett, kompetens munkaerőt kell biztosítaniuk a magas igényekkel fellépő cégek számára.

Nagyon komoly elvárásokat fogalmaznak meg (a cégek – KL) végzettségben, nyelvtudásban, gyakorlatban, személyiségben. Ebben nincs semmi meglepetés, hiszen a fejedvadász cégnek akkor fizetnek ki tömördek pénzt, ha a munkaerőpiac krémjét tudja megtalálni, felmutatni, megkeresni. ... Nálunk magasabbak az elvárások, és a fizetések is nagyobbak, mint a piaci átlag. Pályakezdőknek tényleg csak akkor érdemes beküldeni hozzáink a CV-t, ha felsőfokú nyelvvizsga, 5 év alatt elvégzett komoly egyetem van valaki mögött. (személyzeti tanácsadó cég vezetője)

A pályakezdők iránt nem nagy a kereslet, őket csak úgy tudjuk kiközvetíteni, ha be tudjuk bizonyítani, hogy fél éven belül használhatóak lesznek. (személyzeti tanácsadó cég vezetője)

A személyzeti tanácsadó cégeknél is kisebb szereppel bírnak a diplomás munkaerő-közvetítésben a munkaügyi központok. A diplomásokat kereső cégek és a munkaügyi központok viszonyának problémáit mutatja, hogy mindkét fél a másik oldalon látja az együttműködés gátját. „Munkaügyi központból diplomást gyakorlatilag nem kapunk. Nincs.” – mondta egy műszaki területen működő cég vezetője, a munkaügyi központok ellenben a vállalati érdeklődést hiányolják.

(6) A Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem friss diplomásainak elhelyezkedési esélyei 2006, 40.

(7) Diplomás pályakezdők 2007, 60.

(8) A tanulmányban idézett interjúrészletek az OFIK és az Universitas Press 2005-ös kutatása során készült interjúkból származnak.

Az álláskereső tapasztalata alapján levonható következtetés, hogy a vállalatok a diplomás munkaerőre irányuló munkaerőigényüket jellemzően nem jelentik be a munkaügyi szervezethez. Az új munkaerőt ajánlások, beküldött önéletrajzok, pályázatok alapján választják ki. (munkaügyi központ osztályvezetője)

„A diplomás pályakezdők sokkal kevésbé remélnék segítséget az elhelyezkedésben a regisztrálást végző munkaügyi központoktól és kirendeltségektől, mint az alacsonyabb végzettségű fiatalok.”⁹ Az együttműködés hiánya jórészt abból fakad, hogy nem ismerik egymás tevékenységi körét, de alkalmasint rossz beidegződésekből, téves képzetekből is származhat. Túlmenne elemzésünk kezeire, hogy a diplomás fiatalok és az őket kereső piaci cégek hogyan ítélik meg a Munkaügyi Központ tevékenységét, azonban kétségtelenül érdekes eredményekre vezetne egy ezt célzó vizsgálat. A munkaügyi központok és a vállalatok együttműködésében rejlő lehetőségeket nyilván mindkét félnek fel kell fedezni, és ehhez intenzív, akár napi szintű kapcsolatokra, kölcsönös alkalmazkodásra van szükség.

Telefonon bejelentkezünk a cégeknél, elmondjuk, hogy létesült egy ilyen marketingcsoport kettős céllal, lényegében az egyik az, hogy folyamatosan képből legyünk, hogy mi az, ami a munkaerőpiacon zajlik, a cégek mivel foglalkoznak, hány embert foglalkoztatnak, milyen szakmák vannak náluk képviselve, a másik, hogy segítségünk a munkaerő-keresésben, különböző formákban. ... Mikor megérkezünk, ezt mindig elmondom, megbeszéljük, hogy mi újság a céggel, van, aki hajlandó többet elmondani a cégről, van, aki azt is elmondja, hogy milyen bérekkel dolgozik, van, aki ettől elzárkózik, és azokat az infókat vesszük fel első körben, amit szívesen ad a cég, mert nem akarunk az agyukra menni. A cél az, hogy a kapcsolat hosszabb távú legyen, és az esetleges rossz korábbi beidegződéseket, amikre asszociálna, azon a néven, hogy Munkaügyi Központ, ne adj isten Munkanélküli Hivatal, megszüntessük. Az első találkozásokkor kevésbé rámenős az ember, inkább a szolgáltatási oldalt mutatjuk. (munkaügyi központ marketingmenedzsere)

A munkaerő-kereslet alakulása – kurrens képzésterületek, keresett szakmák

A diplomás munkavállalókat érintő foglalkoztatás alakulásával kapcsolatban a GVI kutatói által megkérdezett cégek többnyire pozitív kilátásokat fogalmaztak meg, erre az évre az alkalmazottak (és ezen belül a diplomás foglalkoztatottak) számának emelkedését várják. A foglalkoztatás emelkedése nagyban függ a cégek beruházási, kapacitásbővítési lehetőségeitől. Elsődlegesen mégis a kis- vagy közepes vállalkozások esetében lehet a foglalkoztatási létszám bővülésével számolni, a nagy cégek esetében negatívként értékelhető, hogy a beruházás elmaradása esetén aligha kerül sor diplomás alkalmazottak felvételére, sőt, a kapacitásbővítés hiánya diplomás elbocsátásokat is maga után vonhat; hasonló a várakozás – mérettől függetlenül – a rossz üzleti helyzetben lévő cégeknél is.¹⁰

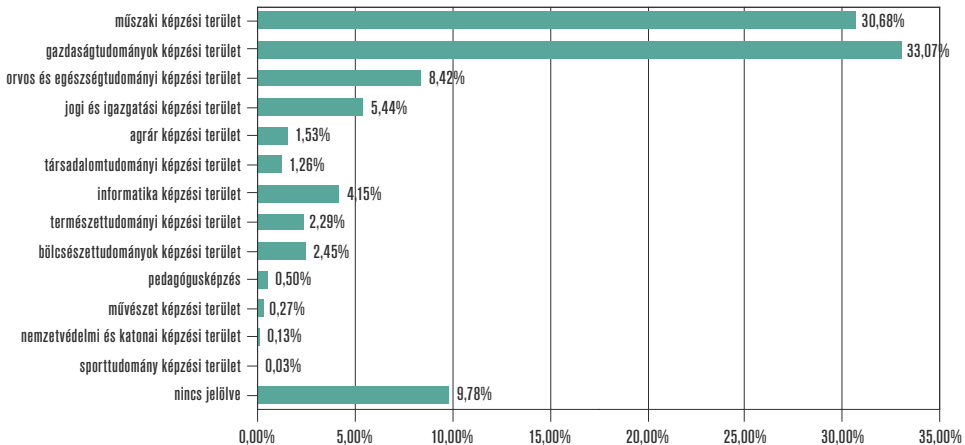
A diplomásokat kereső álláshirdetések összetételének három éven (2005, 2006, 2007) átívelő elemzése rámutat néhány alapvető jellemzőre a felsőfokú végzettségű munkaerő iránti általános kereslet tekintetében. A mintavétel sajátosságai, az adatgyűjtés módszertani szabályai miatt az adatok természetesen nem alkalmasak arra, hogy reprezentatív képet adjanak a folyamatokról és az igényekről, tendenciákra azonban következtethetünk belőlük.

(9) *Diplomás pályakezdők* 2007, 23.

(10) *Diplomás pályakezdők* 2007, 47–53.

Az adatokból mindhárom évben a gazdaságtudományi és a műszaki képzésterület dominanciája rajzolódik ki, 2007-ben az összes rögzített álláshirdetés 64%-a ezen két területhez kapcsolódott.¹¹ 5–10% közötti az orvosi, a jogi-igazgatási és az informatikai, mindhárom évben kifejezetten kevés, 1,5–2,5% közötti a természettudományi, bölcsész és agrár végzettségűeket keresők aránya, a többi képzési terület gyakorlatilag egyáltalán nem jelenik meg az álláshirdetéseben.

2. ábra. A rögzített álláshirdetések képzésterületek szerinti aránya 2007-ben (N=3014)
(Forrás: OFIK hirdetéselemzés)



Az egyes konkrét szakok tekintetében a hirdetések alapján 2007-ben a gépész-, villamos-, építő- és építészmérnökök, gazdasági területen a kereskedelem és marketing, a több speciális néven is futó közgazdász-közgazdasági¹² és a pénzügy-számvitel diplomával rendelkezők iránt tűnik legjelentősebbnek a kereslet. A legkeresettebb végzettségek majdnem mindegyike (kivétel a speciális felvételi követelményeket támaztó építészmérnök és a 2005-ben még listavezető, azóta a gazdaságelemzés alapszakba olvasztott közgazdasági szak) a 2007. évben legnagyobb jelentkezési létszámot produkáló szakokhoz köthető.¹³

Az elhelyezkedés két sarokköve: idegen nyelv és szakmai ismeretek

A diplomások lehetőségei a bevezetőben már érintett kutatási eredmények szerint nem általánosságban romlanak, de munkaerő-piaci helyzetük átalakulóban van. „A jelek szerint egy telítődési folyamat vége felé közeledünk. ... A verseny a pályakezdők munkaerőpiacán is élesedhet” – állapítják meg az MKIK GVI elemzői. Változik az elvárások köre, a diploma megléte helyett egyre inkább

(11) Az adatgyűjtés során 2006 augusztusa és 2007 szeptembere között néhány nagyobb elektronikus álláskereső oldalon és írott médiumban meghatározott szempontok szerint került sor a megjelent álláshirdetések összegyűjtésére: Népszabadság (2006 szeptembere és 2007 májusa között megjelent számok, 17,7%), közlönyök (Hivatalos Értesítő, Oktatási Közlöny, Egészségügyi Közlöny 2007-es számai, 10,1%), HVG (2006 októbere és 2007 júniusa, 42%), www.jobmonitor.hu (2007. május és augusztus, 30,2%).

(12) Alkalmazott közgazdaságtan, egyetemi közgazdasági, főiskolai közgazdász, közgazdasági elemző, közgazdász-gazdálkodási, közgazdász-gazdálkodási-közgazdasági, közgazdasági szakos közgazdász tanári.

(13) Fabri 2007.

a diplomával összefüggő, azon mégis túlmutatató képzettségek, képességek, tudások válnak döntő jelentőségűvé.¹⁴ Mondhatnánk azt is, hogy az általános értelemben vett szelekció egyre később érvényesül, az oktatási intézmények helyett egyre inkább a munkáltató cégek lesznek azok, akik valamilyen szempontok alapján válogatnak a jelentkezők között; a szükségszerűen fellépő szelekciós mechanizmus a munkaerőpiacra történő belépésnél fejti majd ki hatását.

Az egyik elsődleges munkáltatói elvárás az idegen nyelv, elsősorban az angol nyelv ismerete. Ez triviális megállapításnak tűnhet, hiszen az angol, illetve általában az idegen nyelv ismeretének szükségessége egyre inkább része a mindennapoknak, ha alkalmasint nem túl magas szinten is, de a társadalom egyre szélesebb körében terjed. A már a korábbiakban is hivatkozott KSH munkaerőpiaci felmérés eredményei szerint 1998 és 2004 között igen komoly előrelépés történt a nyelvtudás tekintetében: a valamilyen idegennyelv-ismerettel rendelkezők aránya a 15–29 éves korcsoport körében 42%-ról 64%-ra, a nyelvvizsgával rendelkezőké 14%-ról 25%-ra emelkedett.¹⁵

A gazdaság a multinacionális szektor erősödése, a nemzetközivé váló termelési és értékesítési folyamatok miatt egyre nagyobb mértékben igényli a nyelveket beszélő munkaerőt. A 2005–2007-es álláshirdetés-elemzések során az összes rögzített hirdetés 60–70%-ában feltételként jelölték meg az idegennyelv-tudást. A leggyakrabban elvárt idegen nyelv az angol (a 2007-es rögzített hirdetések 60%-ában), kevésbé jelentős a német nyelvtudás szükségessége, még kisebb arányban, inkább csak speciális helyzetekben várják el a francia nyelv vagy valamely szomszédos ország nyelvének ismeretét. A hirdetések 17–19%-ában legalább két idegen nyelv ismerete volt a feltétel.

1. táblázat. Elvárt nyelvtudás a rögzített álláshirdetésekből, 2007 (Forrás: OFIK hirdetéselemzés)

elvárt nyelvismeret	első nyelv	%	második nyelv	%
angol	1694	56,2	120	3,98
német	207	6,87	261	8,66
francia	22	0,73	26	0,86
környező országok nyelve	19	0,63	20	0,67
oroszl	7	0,23	3	0,1
egyéb	19	0,63	0	0
nincs jelölve	1046	34,71	2584	85,73

A megkövetelt szint általában középfok feletti; leggyakrabban a nyelv „tárgyalóképes” ismeretét kérik a jelentkezőtől. Mit jelent ez a gyakorlatban? Elemzések azt prognosztizálták, hogy a felsőfokú képzés bővülésével, a munkahelyekért folyó verseny erősödésével a papírral szemben a használható tudás, a nyelvvizsga-bizonyítvánnyal szemben a használható nyelvtudás kerül majd előtérbe a kiválasztási mechanizmus során.¹⁶ A nyelvvizsga megléte – bár sok esetben fontos szempont lehet – önmagában nem garancia a sikerre; másfelől a cégek számára sem garantálja leendő alkalmazottjuk nyelvtudását, az idegen nyelv akár mindennapi használatának képességét.

Nyelv tekintetében tragikus a helyzet. Hiába van középfokú nyelvvizsgája a jelentkezőnek, ha megkérem, hogy beszéljen, meg sem tud szólni. Tárgyaláskor nem tudja használni az idegen nyelvet. (személyzeti tanácsadó cég vezetője)

(14) *Diplomás pályakezdeők* 2007, 36–37.

(15) *A fiatalok munkaerőpiaci helyzete* 2005, 17.

(16) *Diplomás pályakezdeők* 2007, 36.

Hiába vált, válik tehát a mindennapok részévé az alap- vagy középfokú, alkalmasint a felsőfokú nyelvvizsga, ám passzív nyelvtudás, a munkaerőpiac elvárásai ennél magasabbak – a nyelvtudás hiánya alapvető problémát jelent az elhelyezkedés szempontjából. A megfelelő nyelvtudás hiánya, bár általánosságban is jellemzi a munkakeresőket, legerősebben a műszaki területen jelentkezik. A 2007. tavaszi Műegyetemi Állásbörzén megjelent cégek több mint fele ezt tartotta az egyetemen végzett diplomások legfőbb gyengeségének.¹⁷ A GVI kutatói is megállapították, hogy egyes műszaki területeken a munkaerő iránti növekvő kereslet egyben állásbetöltési nehézségeket is teremt. Az egyik legfőbb problémát az idegennyelv-ismeret hiánya okozza, különösen a gépészmérnökök, villamosmérnökök, termelésirányítók és gyártástechnológiai mérnökök, minőségbiztosítók körében.¹⁸

A nyelvi képzésre vonatkozóan a probléma a középfokú képzésben kezdődik, ahol nincs megfelelő nyelvtanítás, még mindig ott tart a folyamat, hogy az érettségizetteknek csak a 20%-a beszél magasabb szinten valamilyen nyelvet. Ezért a friss diplomásoknak is csupán 30%-a felel meg nyelvtudás szempontjából a versenyszférában, 70% nem felkészült az idegen nyelvi kommunikációra. Azaz csupán az egyetemen végzetek 30%-a képes arra, hogy részt vegyen a versenyszférában idegen nyelven tárgyalásban, ügyintézésben, bonyolításban. A nyelvi képzés döntő része tehát formális. (Építőipari nagykereskedő cég ügyvezető igazgatója, szakmai érdekképviseleti vezető)

A szakmaiság szempontjából felmerülő munkáltatói igényeket alapvetően két részre lehet osztani: a szakmai gyakorlatra és a szakmai képzettség, a felsőfokú oktatás során elsajátítandó gyakorlati alapismeretek meglétére. A 2007-es álláshirdetések elemzése során azt tapasztaltuk, hogy a hirdetések majdnem felében (43%) szakterülethez kötődő (általában 2 évnél hosszabb vagy „többéves”) munkatapasztalatot kérnek a jelentkezőktől. Egyértelműnek tűnik, hogy a gyakorlattal rendelkező diplomások előnyt élveznek a munkakeresés során, a szakmai gyakorlattal nem rendelkező pályakezdők elhelyezkedési esélyei valamivel rosszabbak. A hirdető cégek mindössze 2,7%-a jelezte kifejezetten, hogy elsősorban pályakezdők jelentkezését várja.¹⁹ A hirdetések alapján nyert eredményeknél kedvezőbb a helyzet a BME Diákközpont Műegyetemi Állásbörzéjén végzett felmérésben: a kiállító cégek 37,4%-a pályakezdő munkatársakat keresett, szakmai munkatapasztalattal rendelkező munkavállalót a cégek 38%-a kívánt alkalmazni.²⁰

Új elemekkel bővíti a képet a Gazdaság- és Vállalkozáselemző Intézet már többször hivatkozott felmérése.²¹ Az elemzés szerint a pályakezdők iránt a legnagyobb kereslet a műszaki, ezen belül a

(17) A 2007. tavaszi Műegyetemi Állásbörze a látogatók és a kiállítók véleményei alapján 2007, 18.

(18) Kisebbségi mértékben, de jelentkezik a probléma az informatikusok és a pénzügy-számviteli képzettségűek esetében is. *Diplomás pályakezdők* 2007, 75.

(19) Az arányok a megelőző években is hasonlóak voltak, 2006-ban a cégek 58%-a jelezte, hogy gyakorlattal rendelkező munkaerőt keres, 3% kívánt pályakezdőt alkalmazni, és a 2005-ös eredmények is azt mutatták, hogy a munkatapasztalat általában előnyt jelentett a felvételnél a pályakezdőkkel szemben.

(20) A 2007. tavaszi Műegyetemi Állásbörze a látogatók és a kiállítók véleményei alapján 2007, 8. Erdemes lenne elgondolkodni azon, hogy – bár a felvételek reprezentativitásának hiánya miatt messzemenő következtetéseket ugyan nem vonhatunk le – vannak-e különbségek az egyes munkaerő-toborzási módszert alkalmazó cégek körében az alkalmazni kívánt munkavállalók szakmai tapasztalatára, képzettségére vonatkozóan. Konkrétan: más potenciális munkavállalói csoportot céloznak-e meg a hirdetések, és mászt az állásbörzék, szabadegyetemek stb. útján toborzó cégek, esetleg a különböző fórumokon kínált munkakörök különbözőnek-e egymástól valamiben. A személyzeti tanácsadó cégeket igénybevevő munkáltatók speciális igényeiről fentebb már szoltunk.

(21) Fontos megjegyezni egy definíciós sajátosságot: a GVI felmérése pályakezdőnek tekinti a foglalkozás végzéséhez releváns diplomával legfeljebb két éve rendelkező munkavállalókat, ez a köznapi (így a hirdetésekben is feltehetően megjelenő) pályakezdő-fogalomhoz képest bővebb, így a két elemzés összevetése érdemben nem lehetséges.

gépész-, villamos-, vegyész-, környezetmérnöki pályákon jelentkeznek. Kevésbé egyértelmű az építő- és építészmérnökök, illetve a programtervező informatikusok helyzete, ezeken a területeken az egyes cégek beruházási lehetőségei, illetve az építőipar esetében a szektor általános üzleti helyzete döntő mértékben befolyásolja a foglalkoztatás volumenét. A gazdasági szakterületen belül a GVI elemzői a közelebről nem meghatározható végzettséget igénylő üzletkötő és ügyfélkapcsolati menedzserek, továbbá a piackutatók, gazdaságelemző szakemberek, reklám- és marketingszakemberek körében számolnak várható pályakezdői létszámbővüléssel. Könyvelő, kontroller, ügyvitelszervezési, pénzügy-számviteli alkalmazottak esetében visszafogottan ígérkeznek a kereslet, akárcsak általánosságban a jogi végzettségénél.²²

A munkahelyi probléma egyrészt az, hogy túlzottan akadémiai, ... elméleti szintű a tudás, amivel a végzett hallgatók odamennek. Érdekes módon, minél magasabban kvalifikáltak a hallgatók, annál kevesebb érzékük van a gyakorlati problémákhoz. (felsőoktatási szervezet vezetője)

Gyakran hangoztatott probléma a munkáltatói oldalról, hogy a végzett hallgatók felkészítése nem felel meg a gyakorlati követelményeknek. A magyarországi egyetemi képzéssel szemben felhozott egyik legfőbb kifogás, hogy túlságosan elméletorientált, az elméleti képzés színvonala jó, a gyakorlati képzés fejlesztésére ellenben nem fordít elég energiát.

A mi tapasztalataink: a mostani gazdasági életre való felkészítés nem egészen állja meg a helyét. ... Szakmai szempontból, elméleti síkon megfelelőnek tartjuk a képzettségüket a fiatal kollégáknak, gyakorlati szempontból viszont egyáltalán nem tartjuk megfelelőnek. (állami erdőgazdasági cég vezetője)

Kissé tágabban értelmezve a fogalmat, a szakmai képzettségek, képességek közé sorolhatunk különféle egyéb, a diplomán túl megszerzett jártasságokat is; szakmai tanfolyamokon szerzett bizonyítványokat (mérlegképes könyvelői bizonyítvány, adó-tanácsadói jogosítvány), számítógépes tudást, valamilyen programnyelv hasznosítható ismeretét. Nem tekinthető kifejezetten szakmai képzettségnek, de bizonyos munkaterületek esetében elengedhetlenné válhat a gépjármű-vezetői engedély megléte is. A munkaerő kiválasztásánál láthatóan egyre fontosabbá válnak ezek a diploma mellett megszerzett képzettségek; a 2006-os és 2007-es álláshirdetések elemzése során 20% körül mozgott a számítógépes tudást megkívánó hirdetések aránya, 15–20% körül a különféle egyéb szakmai képzettségeket elváróké; közel ugyanilyen arányban szerepelt a követelmények között a jogosítvány.

A diplomás tudja, hogy mi van az Alkotmányban, a Számviteli Törvényben, de ez túlságosan általános, nem hasznosítható tudás, nem ad konkrét ismereteket. Kell az általános ismeret, de utána szükség volna specializációra. Az idegenforgalmi, kereskedelmi szakokon nem tanítanak kommunikációra, hogy mi illik és mi nem, valójában mi a kommunikáció. Túlzottan tankönyvszerűen oktatnak. Jellemző, hogy magyar szakemberek elmennek tárgyalni, és a nyugati, hasonló képzettséggel rendelkező tárgyalópartner megveri a kommunikációban, mert tud érvelni, vitázni – tehát hiányzik a tárgyalástechnikák ismerete, hogy mi a döntési mecha-

(22) A kérdőíves felvétel kontrolljaként használt HR-szolgáltató és -tanácsadó cégek körében végzett szakértői megkérdezés eredményei annyiban finomíthatják a képet, hogy eszerint egyes területeken – pénzügy-számvitel, kontrolling, informatikus – vélhetően a képzettség szintje kerül a legfontosabb kiválasztási szempontok közé. Nem egyszerűen a kereslet általános csökkenése várható, hanem az éleződő versenyhelyzet miatt a cégek egyre inkább a jól képzett, alapos szakmai ismeretekkel és egyéb jártasságokkal rendelkező szakembereket fogják preferálni a kiválasztási eljárás során. *Diplomás pályakezdők 2007, 57–61.*

nizmus, a kommunikációs folyamatok ismerete: hogy mennyire kell egy-egy kérdéskörrel mélyen foglalkozni, hogyan kell viselkedni és milyen lépcsői vannak a tárgyalásnak, milyen verbális kommunikációs jelek megengedhetők, használhatók. (épitőipari nagykereskedő cég ügyvezető igazgatója, szakmai érdekképviselői vezető)

Az elmélet–gyakorlat aránya oktatáspolitikai kérdés, az oktatott ismeretek naprakészége pedig egyértelműen reális igényként jelentkezhet mind a munkáltatók, mind a felsőoktatásban tanulók részéről.²³ Az utóbbi interjúrészlet viszont, amellet, hogy a gyakorlatban hasznosítható ismeretek átadását hiányolja a felsőfokú képzésből, lényegében már át is vezet bennünket a különféle személyi kompetenciák, fejleszthető vagy tanulható személyes képességek, készségek nagyon fontos területére.

Személyes kompetenciák, készségek és a munkaerőpiac elvárásai

Szakmai tudás, az adott munkakör betöltéséhez szükséges készségek, képességek, az elméleti ismeretek gyakorlatba történő konvertálásának képessége, a szakmai fejlődés iránti igény, a problémamegoldó készség, az Rt. iránti lojalitás – ezek az elvárások egyaránt fontosak, rangsort nem lehet felállítani közöttük. (műszaki területen működő cég vezetője)

Jó kommunikációs képesség, jó problémamegoldó készség, rugalmasság, együttműködési készség, szervezőkészség, „set priorities” – az egyes álláshirdetésekből ezek a leggyakrabban előforduló személyi elvárások. Általánosságnak, banálisnak tűnhet mindez, mégis alapvetően meg tudják határozni a munkaerő-piaci érvényesülést, de mondhatnánk, hogy általában az életben való érvényesülést is. Egy lehetséges értelmezés szerint a kompetenciák azok a viselkedésformák, tulajdonságok, képességek, amelyek megkülönböztetik a kiválóan teljesítő egyént az átlagostól.²⁴ Tanulási, fejlődési folyamat során a kompetenciák elsajátíthatók vagy elmélyíthetők, jól érzékelhető struktúrákba szerveződnek.

A szombathelyi Berzsényi Dániel Főiskola megbízásából készített kompetenciavizsgálat során a kutatók három nagy csoportba sorolták az egyes konkrét személyi kompetenciákat: *általános humán kompetenciák* – nem kizárólag a munkavégzéshez kapcsolódó, hanem az élet valamennyi területén egyetemesen megnyilvánuló készségek, magatartásmódok; *munkavégzéshez kapcsolódó kompetenciák* – magas szakmai színvonalat biztosító készségek, viselkedésformák, a munkavégzéshez való viszony; *vezetői kompetenciák* – a vezetői munkakörrel kapcsolatos képességek, készségek.²⁵ Közlebb kerülünk a kompetenciák működésének megértéséhez, ha interjúrészletekkel próbáljuk meg érzékeltetni őket.

Számos esetben azért nem kerül felvételre valaki, mert az egész habitusa olyan, hogy nem tudja elfogadtatni magát. ... Kereshetem én a szót, hogy szimpátia, unszimpátia, de mégiscsak arról van szó, hogy elhitesse a munkáltatóval, hogy ő emberileg is be fog illeszkedni. (szakmai érdekképviselői szerv vezetője)

(23) „A műszaki tudományok területén az egyetemi jegyzetek közül több a 90-es években készült, holott a műszaki tudományok félevente változnak. Ha a friss diplomás kijön az intézményből, azonnal 3–5 éves lemaradásban van.” (épitőipari nagykereskedő cég ügyvezető igazgatója, szakmai érdekképviselői vezető)

(24) Biró–Csányi–Vincze 2007. 66.

(25) Biró–Csányi–Vincze 2007. 45.

Bizonyos pozíciókban fontos a ... inkább úgy fogalmaznék semlegesen, hogy megnyerő megjelenés. Tehát, hogy el lehet küldeni egy céghez tárgyalni, ügyfelekhez engedni... (személyzeti tanácsadó cég vezetője)

Képzettség, orientáltság, Nem érdekli a diploma. Be fogja állítani az üzembe, csinál három hónap próbaidőt. És ha azt látja, hogy az illető rendesen bejár, szorgalmasan dolgozik és megfelel, abszolút mindegy, hogy mi van az ő diplomájára ráírva. (ipartestületi vezető)

Természetesen a nagyvállalatoknál szükség van lojalításra, mert üzleti titkokat kezelnek az alkalmazottak, a konkurenciaharc kielezett, ezért elvárás a lojalítás. (építőipari cég vezetője)

Kommunikáció, nyitottság. Ami úgy nagyjából benyomás útján is tesztelhető. Természetesen mindig megfogalmazzák, hogy lojalítás, meg a cég felé mindenféle elvárásoknak való megfelelés, de hát ezt úgysem lehet előre garantálni, majd menet közben kiderül. (személyzeti tanácsadó cég vezetője)

Ezek az úgynevezett személyes kompetenciák, társas kompetenciák, ha vezető beosztásban van, akkor tudjon bánni az emberekkel, konfliktuskezelés, tehát ezek ma már eléggé elcsépeelt dolgok, pontosan az bennük az érdekes, hogy különböző szinten másfajta ezeknek a tulajdonságoknak az elvárása. (szakmai érdekképviseleti szerv vezetője)

Van, akiben nagyon erős a vezetői hajlam és állandóan érzékelteti az adminisztrátorokkal, hogy ő egy jogvégzett valaki, másvalaki a jogtudás hiánya miatt olyan lépéseket enged meg magának, amelyek kárt okoznak az irodának, átírja például a blankettákat, mert nem látja át, hogy egy-két rendelkezés miért van benne. (jogi szakterületen működő cég vezetője)

Az interjúrészletekből is látható, hogy a személyes kompetenciák a mindennapi munka során milyen nagy mértékben előtérbe kerülhetnek, mennyire meghatározhatják a sikeres beilleszkedést, az elfogadottá válást. A munkaerőpiac elvárásai között rengeteg „általános humán” képesség szerepel. Becsületesség, tisztesség, kommunikációs készség, segítőkészség, rugalmasság – ezek a kompetenciák lényegében az egyén szocializációs folyamata során fejlődnek ki. A munkaerőpiac elvárásai egyértelműen túlmennek a szigorú értelemben vett szakmaiságon – ebből következően viszont a felsőoktatási intézmények feladatát sem egyszerűsíthetjük le technokrata módon a munkaerőpiac munkavégzési, gyakorlati igényeinek kielégítésére.

A legtöbb esetben az első személyes találkozás már sejteti a meglévő képességeket, a személyes interjú során pedig felszínre kerülhetnek az esetleges hiányosságok. Nem véletlen, hogy az OFIK munkaerő-piaci kutatásai során 2007-ben megkérdezett munkáltatók egyöntetűen az interjún szerzett személyes benyomást jelölték legfontosabbnak az új munkaerő kiválasztásánál, ezt követték az egyéb képzettségek, bizonyítványok (számítógépes ismeret, nyelvtudás, egyéb szakmai képzettség), a szakmai gyakorlat, a korábbi munkatapasztalattal rendelkezés, a közepesen fontosak közé sorolódott a színvonalasan megírt szakmai önéletrajz, és a diplomát kiállító felsőoktatási intézmény általános presztízse. Összevág ugyanakkor az eddig elhangzottakkal, hogy csaknem minden szakterületen az utolsó kiválasztási szempontok közé került a személyes vagy intézményi ajánlások, referenciák megléte, valamint a jelentkező tanulmányi eredménye, diplomában szereplő érdemjegye.

Zárszó

„Az elmúlt évek folyamatai alapján valószínűsíthető, hogy az oktatás kiterjesztése csak rövid távon mérsékli a munkaerő-kínálatot, több év távlatában csak akkor gyakorol kedvező hatást a munkaerőpiacra, ha az oktatás a munkaerő-keresletnek megfelelő színvonalon és összetételben bővül.”²⁶ Megfelelő színvonal és összetétel – nem könnyű pontosan meghatározni, mit is kell érteni alattuk, mi is lenne a legjobb a felsőoktatásban tanuló hallgatók, az intézmények és a munkaerőt kereső piac számára. A megoldás aligha az elméleti képzés radikális visszafogása kell, hogy legyen. Bár elemzésünk konkrétan a munkaerőpiac elvárásaival foglalkozik, meg kell jegyezni, hogy az egyéni életutak, stratégiák és életcélok sokszínűségét nem szabad elfelejteni. Nem feltétlenül ugyanazon várakozásokkal érkezik minden hallgató a felsőoktatásba, és nem feltétlenül ugyanazokat a célokat kell zászlajára tűznie minden felsőoktatási intézménynek. A munkaerő-piaci cégek elvárásai ugyan nagyjából azonosak a jelentkezőkkel kapcsolatban, de láthattuk, hogy ezek döntően olyan kompetenciák, képzettségek, amik általános érvényűek, az oktatás és a mindennapi élet során elsajátított – bizonyos tekintetben szocializációs – eredménynek tekinthetők. Sokat veszítene a felsőoktatás, ha csak a piac határozná meg működését, és sokat veszítene az oktatásban részt vevő egyén, végső soron maga a társadalom is.²⁷ Ebből következően nem érthetünk egyet azokkal a vélekedésekkel, amelyek a felsőoktatás fejlesztése helyett egy-két éves felsőfokú szakképzésekre, szigorúan gyakorlati oktatásra helyeznék a hangsúlyt.²⁸

A megoldás sokkal inkább a képzés állandó frissítésében rejlik, ez viszont természetesen folyamatos innovációt követel meg a felsőoktatási intézményektől és a felsőoktatásban dolgozó oktatóktól. A képzés intenzitásának fokozása, a kics csoportos tanórák előtérbe helyezése segítheti a hallgatók általános humán képességeinek fejlődését; igaz ez a kommunikációs készségre, az interakciós készségre, a csapatban való dolgozás alapjainak elsajátítására, a problémamegoldó vagy éppen a konfliktuskezelő képességre. A hagyományos tudáselemek fennmaradása, továbbélése is fontos, bizonyos általános kompetenciák ugyanis nem érvényesülnek, nem érvényesülhetnek alapvető műveltségi elemek megléte nélkül. Hadd idézzük zárszóként egy műszaki cég vezetőjével készült interjú részletét: „aki nem olvas, az nem tud kommunikálni sem, ez nagy hiányosság.”

IRODALOM

A 2007. tavaszi Műegyetemi Állásbörze a látogatók és a kiállítók véleményei alapján (2007). Készítette: Fortuna Zoltán. Budapest, BME Diákközpont, 2007.

http://www.sc.bme.hu/content/10/Felmeresek/allasborze/BME_allasborze_2007_tavasz.pdf

A Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem friss diplomásainak elhelyezkedési esélyei (2006). Készítették: Fortuna Zoltán, Szemerszki Marianna, Veres Gábor. Budapest, BME Diákközpont.

<http://www.sc.bme.hu/content/10/Felmeresek/felvett/felvett2006.pdf>

(26) *A fiatalok munkaerő-piaci helyzete* 2005, 9.

(27) Utalunk itt Fábri György, az MTA kommunikációs igazgatójának „A magyar felsőoktatás új utakon” című, 2007. november 28-án rendezett konferencián elhangzott előadására, amelyben kifejezetten az egyetemi feladatkörök sokszínűségét, az egyéni életcélok változatosságát és a piaci elvárások normatív értelmezésének problémáit hangsúlyozta. (Az előadás vázlatát ppt formátumban letölthető a www.felvi.hu oldalról.)

(28) Falusné 2001.

- A fiatalok munkaerő-piaci helyzete* (szerk.: Szilágyi Éva Lilla) (2005). Budapest, Központi Statisztikai Hivatal.
- Bíró Krisztina – Csányi Zsuzsanna – Vincze Szilvia (2007): *A hallgatók elhelyezkedéséhez kötődő kompetenciák vizsgálata*. Készült a Regionális Operatív Program keretében a BDF megbízásából.
http://www.felvi.hu/bin/content/dload/rangsor2007/070710_bdf_kompetenciakutatas_jelentes.pdf
- Diplomás pályakezdekők és egyetemi, főiskolai karok vállalati szemszögéből – 1000 magyarországi cég körében végzett felmérés eredményei* (2007). Kutatásvezető: Tóth István János, az elemzést készítette Selmeczy Iván. MKIK GVI Kutatási Füzetek, 2007/1.
- Fábri István (2007): Szakok rangsora – a hazai felsőoktatás legnépszerűbb képzései. *Felsőoktatási Műhely*, 2007/1. 73–79.
- Falusné Szikra Katalin (2001): Munkanélküliség és diplomás túltermelés. *Közgazdasági Szemle*, 2001. november. 950–964.
- Galasi Péter (2004): *Túlképzés, alulképzés és bérhozam a magyar munkaerőpiacon – 1994–2002*. Budapesti Munkagazdaságtani Füzetek, 2004/4.
- Kertesi Gábor – Köllő János (2005): *Felsőoktatási expanzió, „diplomás munkanélküliség” és a diplomák piaci értéke*. Budapesti Munkagazdaságtani Füzetek, 2005/3.
- Kertesi Gábor – Varga Júlia (2005): Foglalkoztatás és iskolázottság Magyarországon. *Közgazdasági Szemle*, 2005. július–augusztus. 633–662.