

FORGÓ MELINDA - CZAKÓ ANDREA - LÉVAI RÓBERT SÁNDOR

# Frissdiplomásokkal szemben támasztott munkaadói elvárások<sup>1</sup>

ÖSSZEGZÉS ÉS TANULSÁGOK A MUNKAERŐ-PIACI FELMÉRÉSRŐL ÉS ENNEK ÖSSZEFÜGGÉSEIRŐL  
A DIPLOMÁS PÁLYAKÖVETŐ RENDSZER KIDOLGOZÁSÁVAL KAPCSOLATBAN

## Előzetes áttekintés

Az ELTE Hallgatói Karrier- és Szolgáltató Központ 2008-ban megbízta az Universitas Press Felsőoktatás-kutató Műhelyt, hogy feltérképezze, milyen elvárásoknak kell megfelelnie a munkaerőpiacra kilépő frissdiplomás fiataloknak. A kutatás eredményeinek felhasználásával olyan programok, képzések, aktivitások alakíthatók ki, amelyek segíthetik a hallgatókat, hogy minél gyorsabban, végzettségüknek és elvárásaiknak megfelelően tudjanak elhelyezkedni.

A kérdések döntő többsége elsősorban a személyes tulajdonságokra, készségekre, képességekre, a munkavállalás során szükséges kompetenciákra, a képzés szerepére, illetve a munkaadók munkaerőfelvétel során alkalmazott stratégiáira vonatkoztak. Fontos volt, hogy a szakmai tudás mellett, ami nyilvánvalóan a legfontosabb elvárás, hogyan értékeli a munkaadók a soft-skilleket, azaz a nem közvetlenül szakmai jártassághoz kapcsolódó kompetenciákat.

A kutatás során arra is kerestük a választ, hogy melyek azok a tulajdonságok, amelyek hiányában a jelentkezők kiválasztása nem valószínű, illetve mik azok a leggyakrabban előforduló problémák, amelyek már a jelentkezés alatt előfordulhatnak és megakadályozzák, hogy a frissdiplomást további interjúra hívják. A kérdések között szerepeltek a következők: milyen a frissdiplomások/a diplomát adó intézmény megítélése, mennyire felelnek meg az elvárásoknak, illetve előnyösebb vagy hátrányosabb helyzetben vannak-e a munkaerőpiacon a többéves tapasztalattal rendelkezőkkel szemben.

Az ELTE számára különösen fontos szempont volt, hogy független, szakmailag hiteles cég végezze a kutatást, mivel a munkaerő-piaci vizsgálat során objektív, transzparens adatok előállítására törekedtünk.

## A kutatás módszerei

A munkaadói véleményekre strukturált interjúk felmérésen keresztül derítettünk fényt. A kutatásba bevont munkaerő-piaci szereplők kiválasztása során nemcsak a forprofit cégeket, hanem

(1) A kutatást az ELTE Hallgatói Karrier- és Szolgáltató Központ 2008. évben rendelte meg az Universitas Press Felsőoktatás-kutató Műhelytől. A tanulmányban szereplő adatok az ELTE Hallgatói Karrier- és Szolgáltató Központ által publikált kiadványból származnak.

a közsféra (közigazgatás, oktatás stb.) munkaadóit is számításba vettük, mivel ezek munkaerő-felszívó hatása jelentős, és számos végzett hallgató kereshet állást e területeken is. A vizsgálatba bevont cégek kiválasztásakor fontos szempont volt, hogy a minta a felsőoktatás képzési területei közül minél többet lefedjen, hiszen így kaphatunk teljesebb képet a munkaerő-piaci elvárásokról. Hangsúlyoznunk kell ugyanakkor, hogy a kutatás során e szempont fontosabbnak bizonyult, mint a reprezentativitás, ennek megfelelően a munkaadói minta nem tekinthető a magyarországi foglalkoztatók leképezésének. A munkaadók frissdiplomásokkal kapcsolatos véleményének, tapasztalatainak feltárásában azért részesítettük előnyben a strukturált interjút mint módszertani eszközt, mert ennek segítségével - szemben a kérdőíves adatfelvétellel - lehetőség nyílt a téma részletesebb megismerésére, az árnyaltabb, összetettebb vélemények összegyűjtésére is.

A kutatás során azt is vizsgáltuk, hogy a munkaadók HR szakemberei, személyzeti vezetői a megadott képességek, készségek és kompetenciák közül melyeket tartják fontosnak a pályakezdő diplomás munkavállalók esetében. E kérdések vizsgálata - az eddigiekben alkalmazott strukturált mélyinterjútól eltérően - a következőképpen zajlott. Először összeállítottunk egy 10 képesség- és készségcsoportot tartalmazó listát, majd a munkaadók által fontosnak ítélt elemek kiválasztása után a megadott listáról osztályozniuk kellett azokat egy 1-5 fokozatú skálán (Likert-skála). Ezt követően 21 elemet tartalmazó képesség-, adottság és készséglistát kellett értékelniük egy 1-5-ig terjedő skálán, hogy kiderüljön, a felsorolt tényezők mennyire fontosak a frissdiplomások esetében az adott cégek, munkaadónak.

## MINTAVÉTEL

A mintát - a különböző szempontoknak megfelelő kiválasztás után - Budapesten és környékén elhelyezkedő jelentősebb cégek és intézmények közreműködésével alakítottuk ki. A kiválasztás során ügyelni kellett arra, hogy a mintába kerülő munkaadók az összes érintett képzési területet lefedjék, akár a reprezentativitás rovására is. Annak érdekében, hogy a fiatal diplomások készségeiről, képességeiről és kompetenciáiról minél teljesebb képet kapjunk, szükségesnek láttuk néhány munkaerő-közvetítő, illetve tanácsadó cég, munkaügyi központ megkeresését is, méghozzá nem csak Budapesten, hanem vidéken is, mivel így bizonyos mértékben az esetleges regionális különbségeket is áttekinthetjük.

## MINTANAGYSÁG

A mintát 70 cég és intézmény alkotta. Ezek közül 13 munkaerő-közvetítő és tanácsadó cég, a fennmaradó munkaadók hozzávetőlegesen 60 százaléka képzési területre nézve specifikus, másik része általános, diplomásokat több területen foglalkoztató cég. A kutatásba bevont munkaadók között találhatunk nagy multinacionális céget, kisebb, de valamilyen szempontból speciális (bölcész, jogi, társadalomtudományi, természettudományi stb. területen tevékenykedő) munkáltatót, illetve - tekintettel a pedagógusképzésnek az ELTE-n betöltött fontos szerepére, jelentőségére is - oktatási intézményeket és pedagógiai szakmai szervezeteket. (Ez utóbbi csoport nem fedi teljes egészében a pedagógia képzési területet; nem kizárólag a szorosan e területhez tartozó munkaadókat, szervezeteket kerestük meg, hanem az oktatás egészét átfogó intézményeket - például általános- és középiskolákat - is.) A kutatásba bevonandó munkaadók körét tehát összességében igyekeztünk úgy összeállítani, hogy a lehető legtöbb jelentős képzési területet lefedjük valamilyen szinten, s egyúttal átfogó és speciális képet nyújtsunk a munkaerő-piaci elvárásokról. Feltételezhetjük ugyanis, hogy a munkaadók az általuk

elvárt készségek, képességek és kompetenciák tekintetében - amellet, hogy többnyire általános, mindenféle területen jogosan elvárható tulajdonságokról, jártasságokról van szó - speciális igényeket fogalmaznak meg annak megfelelően, hogy mely területen, illetve milyen formában tevékenykednek (forprofit, illetve nem piacorientált).

## ADATFELVÉTEL

A vizsgálat során összesen 70 cég, intézmény HR osztályvezetőjét, személyzeti vezetőjét, továbbá munkaerő-közvetítő és tanácsadó cégek vezető szakembereit kerestük fel, és nagyjából egy óra időtartamú strukturált interjút készítettünk velük, valamint készség- és kompetencialistákat értékelítettünk. Interjúalanyaink az interjút megelőzően minden esetben megkapták a kutatás rövid ismertetését, valamint a leglényegesebb érintendő kérdéseket. A megkérdezett szakemberek az esetek többségében készségesen válaszoltak.

## A kutatás eredményei

### ÁLTALÁNOS ÖSSZEFOGLALÁS

A kutatás legfontosabb eredménye, hogy a munkaadók szerint szükség van a frissdiplomásokra, továbbá keresik is őket, mert innovatívak és - a régebben végzett diplomásokkal szemben - újfajta tudással rendelkeznek. Ezzel együtt problémát jelent, hogy a frissdiplomások már a jelentkezés során több hibát követnek el, és nagyon kevesen képesek olyan módszerekkel élni, amelyekkel fel tudják hívni magukra a figyelmet a kiválasztás folyamatában.

A frissen végzettekkel szemben a legfőbb elvárások közé tartozik a jó kommunikációs készség, a nyelvismeret (minimum egy idegen nyelv, de sok helyen már ennél többre van szükség), a motiváltság és a csapatmunkára való alkalmasság. Fontos még a projektgondolkodás, a mobilitás (belföldön-külföldön egyaránt), az informatikai ismeretek, az önállóság, a tanulékonyság, a nagyfokú munkabírási. A már tapasztalt munkavállalókkal szemben viszont a negatív tulajdonságok között említették a munkáltatók a gyakorlati tudás hiányát, a valóságtól való elrugaszkodást, a tisztelet és a munkakultúra hiányát, a túlzott bérigényt, illetve az alacsony problémamegoldó képességet.

A munkaadók szerint tehát az ideális jelölt jellemzői: magas szintű szakmai felkészültség, tárgyalóképes kommunikáció legalább két idegen nyelven, munkabírási, szakmai elhivatottság és motiváció, önálló munkavégzésre és egyben csapatmunkára való képesség, folyamatos igény a tanulás és fejlődés iránt, az egyetemi/főiskolai évek alatt szerzett legalább 6 hónapos gyakorlat, megfelelő önértékelés.

Az interjúkban a megkérdezetteknek értékelniük kellett több készség- és kompetencialistát. A vizsgálat alapján a munkavállalók a motivációt tartják a legfontosabb elvárásnak, ezt az ismeretek elsajátításának és alkalmazásának képessége követi - legkevésbé a vezetői képességek fontosak. Hasonlóan kiemelten rangsorolt kompetencia a kommunikációs készség, amit a sorban a tanulékonyság és a belső motiváció követ. A tanulás tanulása a legmagasabban pontozott (a minta 88,2%-a szerint az egyik legfontosabb) EU-s kulcskompetencia, megelőzve az idegen nyelvű kommunikációt (a minta 77,9 %-a szerint az egyik legfontosabb).

A megkérdezettek a frissdiplomások szakmai gyakorlatát hiányolták a legnagyobb mértékben, és többen kiemelték, hogy ennek megváltoztatásához a felsőoktatási intézményeknek sürgősen ki kéne dolgozniuk a megoldást.

A kérdőív egyes kérdései arra vonatkoztak, hogy a munkáltatók milyen jelentőséget tulajdonítanak

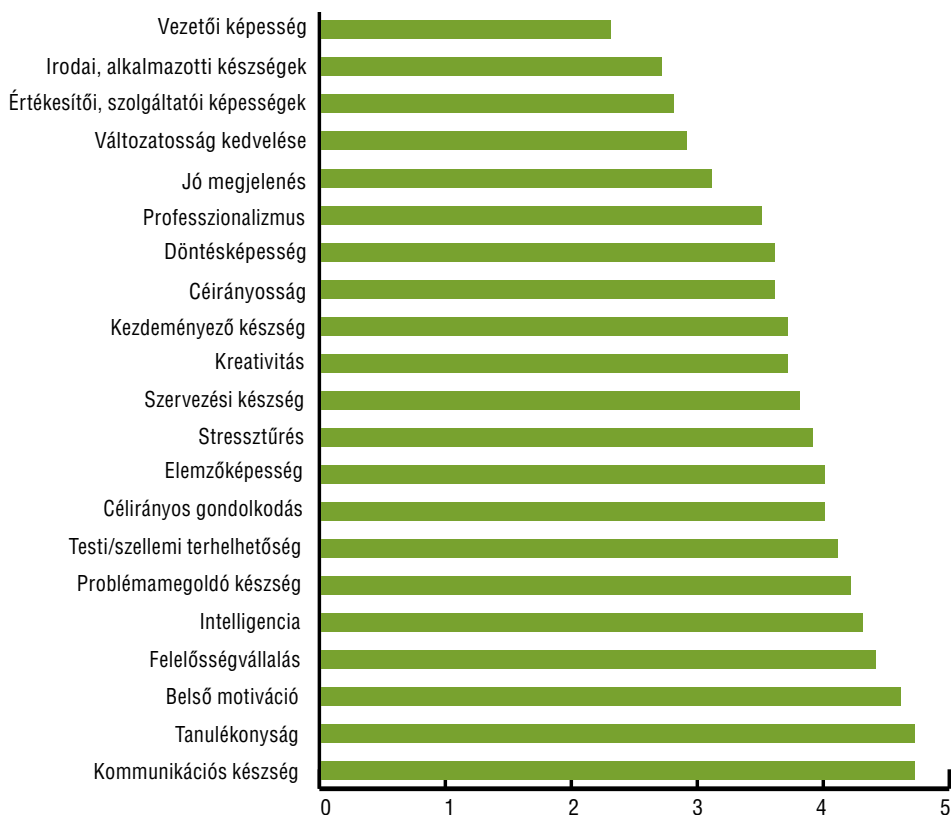
annak, hogy munkavállalók mely egyetemekről/főiskolákról érkeznek. Kiderült, hogy a kiválasztás során az intézményi presztizs hangsúlyos szerepet kap: a nagy hagyománnyal rendelkező, megbízható intézményekben végzett fiatalok elsőbbséget élveznek a kiválasztásnál.

A nyelvtudás területén - általában a frissdiplomások megítélésével kapcsolatban - megoszlottak a vélemények. A legnagyobb arányban a nyelvtudás megfelelő szintű hiánya miatt utasítják el a pályakezdőket, interjúalanyaink szerint ez a leggyakrabban előforduló probléma. Több munkáltató állította, hogy a felsőoktatási intézményeknek sokkal nagyobb figyelmet kellene fordítaniuk a hallgatók idegen nyelvű képzésére. Az átlagos idegennyelv-tudásnál is nagyobb gondot okoz, hogy a pályakezdők nem rendelkeznek kielégítő szakmai nyelvismerettel. Azonban ennek hiánya ma már nem csak a versenyszektorban jelent nagy problémát, hanem - a nemzetközi kapcsolatok bővülésével - például a közigazgatási, jogi területeken is. Ezt a tendenciát nagymértékben felerősítette az Európai Unióhoz való csatlakozás is - vélték a válaszadók.

Az alábbi ábra az elemzett 21 készség, képesség, illetve adottság, az interjúalanyok szerinti fontossági sorrendjét tartalmazza.

**1. ábra A frissdiplomások megítélése a kiválasztás során: az összes interjúalany által megítélt képességek, készségek és adottságok fontossága**

Célirányosság



## A kutatás ELTE-t érintő eredményei

### A MUNKAERŐPIAC ELTE-VEL KAPCSOLATOS KÉPE, VÉLEMÉNYE

A munkaadók az interjúk során számos esetben utaltak arra, hogy a különböző készségek és kompetenciák között jelentős különbségek lehetnek aszerint, hogy az illető frissdiplomás melyik intézményben folytatta tanulmányait. Konkrét kérdéseket ezzel kapcsolatban az ELTE-re vonatkozóan tettünk fel interjúalanyainknak, leszámítva azon eseteket, amikor a munkaadók tevékenységének jellegéből adódóan nem számíthattunk releváns válaszra.

#### Az interjúalanyainknak a következő kérdéseket tettük fel az ELTE-vel kapcsolatban:

- Van-e olyan diplomásuk/frissdiplomásuk, aki az ELTE-n végzett?
- Milyen tapasztalataik vannak az ELTE-n végzettekkel kapcsolatban?
- Vannak-e olyan készségek, kompetenciák, melyeket tekintve az ELTE-n végzettek kedvezőbb/kedvezőtlenebb képet mutatnak, mint a más intézményekben végzettek?
- Melyek azok a felsőoktatási intézmények, ahonnan a fiatal diplomások kedvezőbb készségekkel, kompetenciákkal kerülnek ki, mint az ELTE-n végzettek?

A műszaki és gazdaságtudományi képzési terület képviselői ebből a mintából kimaradtak, mivel a lekérdezés időpontjában ilyen típusú szakok az ELTE-n nem voltak.

A szakértők - néhány kivételtől eltekintve - arról nyilatkoztak, hogy van a szervezetüknel ELTE-n végzett kolléga. A vélemények két csoportra oszthatók: az egyik esetben a munkatársak többsége itt szerezte a diplomáját, a másik esetben csak néhányan vannak, akik az ELTE-n diplomáltak. A válaszokat nem súlyoztuk aszerint, hogy mely csoportba volt sorolható a válaszadó.

Az ELTE-n végzettek megítélése általában nagyon pozitív, mivel szakmai felkészültségük kiemelkedően magas. Ezt részben annak tulajdonítják a megkérdezettek, hogy már a felvételikor a legjobb diákok kerülnek be az egyetemre. (Annak ellenére, hogy nincsen egyetemi felvételi, a HR vezetők mégis személyes tapasztalataikból indulnak ki. Felvételi vizsga valóban nincsen már, ugyanakkor az egyetemi jelentkezésor azt is egyfajta kiválasztásnak tarthatjuk, hogy az ELTE-re felvett fiatalok általában a többi intézmény releváns szakjával összehasonlítva magasabb pontszámokkal kerülnek az intézmény hallgatói körébe.)

Arról lehetne ugyan vitát folytatni, hogy a magas pontszámok tényleg a tehetség mutatószámai-e, emellett érvelni azonban jelen tanulmány terjedelmi korlátai miatt nincsen lehetőség.

Az egyetemmel való kapcsolat tartásra vonatkozó kérdésre a munkaerő-piaci partnerek jellemzően a tanszékekkel, kutatócsoportokkal való együttműködést említették, továbbá az Állásbörzéken való részvételt. Továbbá fontos kapcsolattartási forma a Karrierközponttal való együttműködés: ezáltal lehet megszerezni a legtehetségesebb hallgatókat, állandó együttműködést kialakítani a felsőoktatási intézményekkel, valamint biztosítani, hogy az adott intézményben a munkáltató számára is hasznosítható tudást adjanak a hallgatóknak.

Az interjúk során feltérképeztük, hogy milyen megkeresési stratégiái vannak a különböző szervezeteknek. Ennek során a válaszokból egyértelműen azonosítani lehetett: az intézményi presztízs alapvető szempontja lehet a kiválasztási folyamatnak. Hozzávetőlegesen a válaszadók háromnegyede értett ezzel egyet, pusztán egy szűk kisebbség volt azon a véleményen, hogy irreleváns a diplomát kiadó intézmény tekintélye.

Az intézményi presztízs fontossága ráadásul képzési területenként is változhat, mivel a bölcsész és természettudományi területeken nem hangsúlyos ez a szempont, szemben a gazdasági területtel, ahol

különös jelentőséggel bír a diplomát kibocsátó intézmény tekintélye - ezt még a kisebbségi véleményen lévő szakértők is elismerték. Ezt az álláspontot azzal együtt kell és lehet értelmezni, hogy bölcsész és természettudományi területen hagyományosan magas presztizsú, komoly tradíciókkal rendelkező tudományegyetemek képeznek diplomásokat.

A válaszadók döntő többsége úgy vélekedett, hogy az ELTE erős pozíciókkal bír, és pozitív a társadalmi s egyben a piaci megítélése. Az interjúalanyok többször kiemelték, hogy az ELTE-re már eleve a tehetősebb hallgatók kerülhetnek be, mivel az intézmény erősen „megszűri” a hozzá jelentkezőket. Ezt a szűrést lehetővé teheti az is, hogy a felsőoktatási intézményekbe jelentkezők száma alapján az ELTE évek óta vezető helyen áll. 2009-ben az országos összes jelentkezés több mint 17%-át az ELTE-re nyújtották be.

Az interjúkból levonhatjuk azt a tanulságot, hogy a munkaadók nem állítanak fel egyértelmű intézményi presztizssorrendet, inkább bizonyos tendenciák láthatók a válaszokból. Továbbá az is kiderül a vizsgálatból, hogy mindez pozitív irányú: kevés kivételtől eltekintve csak azért nem utasítanak el egy amúgy megfelelő jelöltet, mert negatív annak az intézménynek a megítélése, ahol végzett. Ugyanakkor hozzátétőlegesen azonos kvalitású jelölteknel már fontos szempont lehet, egyúttal versenyelőnyt is jelenthet, hogy a pályázó hol szerezte a diplomáját.

Az Eötvös Loránd Tudományegyetem számára jelentős visszajelzésnek számít, hogy a munkaerőpiaci partnerek megbíznak az általa kibocsátott diplomában, mert magas színvonalú szakmai felkészültséget ad végzettjeinek, de az interjúk során emellett komolyan megfogalmazódott az az igény is a munkáltatók részéről, hogy képzéseinek korszerűsítése során figyelembe kell vennie a munkaerőpiac elvárásait. Meg kell jegyeznünk, hogy ezt azzal együtt kell értelmeznünk, hogy a munkaerőpiacon többnyire nem áll kézzelfogható elvárásrendszer a munkavállaló rendelkezésére, sokkal inkább az ideálisnak tartott frissdiplomás skill-jeinek szintjén jelenik meg egzakt formában az a követelményrendszer, amit a munkáltatók támasztanak a végzetek felé. A gyakorlati képzés szorgalmazása azonban nagyon is konkrét elvárásként jelenik meg az egyetemek felé. Úgy látjuk, hogy a munkaerőpiac által fontosnak tartott gyakorlat megszerzését bizonyosan nem lehet a képzési tervek átalakításával megoldani, mivel ebben az esetben kvázi szakfőiskolai képzési szinten és színvonalon megjelenő képzési paletta keletkezne. Az egyetem arra készít fel, hogy a diplomások képesek legyenek „az ismeretlenben való tájékozódás stratégiáját” (Eötvös Loránd) alkalmazni, hogy rövid idő alatt megfelelő tudást, konkrét ismeretet sajátítsanak el. Vitathatatlanul fontos ugyanakkor, hogy a hallgatók részt vegyenek a szakmai gyakorlatokon, gyakornoki programokban, továbbá az ELTE számára is elengedhetetlen a munkaerőpiac szereplőivel való különböző formájú együttműködés.

### **A munkaerőpiacnak az ELTE-n végzett frissdiplomásokkal kapcsolatos véleménye**

Az alábbiakban áttekintjük, hogy a munkaadók hogyan ítélik meg az ELTE frissdiplomásait más intézményekben végzetekkel és saját tapasztalataikkal összehasonlítva.

A kutatásba bevont munkaadók az ELTE-n végzett diplomásokkal kapcsolatos véleménye alapvetően pozitív, az ott végzetek szakmai felkészültségével elégedettek - nem talákoztunk olyan szakértővel, munkáltatóval, aki ennek az ellenkezőjét állította volna. Sokkal árnyaltabb képet kapunk azonban, ha részletekbe menően vizsgáljuk a megkérdezettek válaszait. A legtöbb interjúalany ugyanis - amellett, hogy összességében kedvezően ítélte meg az egyetemet, illetve az onnan kikerülőket - számos előnyös és számos hátrányos tényezőt emelt ki. Ugyanakkor, a többség véleményével ellentétben, néhány munkaerő-közvetítő szerint az ELTE-n végzetek kevésbé rugalmasak, és nagyobb határozottságra lenne szükségük, elsősorban a bölcsészettudományi karon végzeteknek, mert a szakemberek szerint nekik is van keresniük a piaci szektorban - főként a nyelvtudás miatt -, de nem mernek ezekre az állásokra pályázni.

### **Magas színvonalú képzés**

A válaszadók szinte minden esetben megemlítették, hogy az ELTE az átlagosnál jóval magasabb színvonalú képzést biztosít az ott tanulóknak - e megállapítás az ELTE valamennyi karára vonatkozóan elhangzott az interjúk során. Hangsúlyozták továbbá, hogy ez az egyik legnagyobb presztizsű intézmény, ahova eleve a legjobb képességű jelentkezőket veszik fel, ami már önmagában egyfajta előzetes szűrést jelent. Különösen az ELTE ÁJK-ra vonatkozóan állították ezt HR vezetők, szakemberek. A többi intézményhez viszonyítva tehát az ELTE legfőbb előnyeként összességében a kiváló, magas színvonalú elméleti képzést emelhetjük ki. Ezzel kapcsolatban a legtöbb interjúalany elmondta: az elméleti háttértudást illetően az ELTE kimagaslik a mezőnyből, s csak bizonyos területeken tudja felvenni vele a versenyt néhány intézmény. „Jobban szűrt réteg, mint más egyetemen, általában magasabb kompetenciákkal rendelkeznek, és többet publikálnak” - foglalta össze az ELTE-n végzettek előnyeit egyik interjúalanyunk.

### **Magabiztosság, határozottság**

Az ELTE frissdiplomásai kitűnnek magabiztosságukkal, határozottságukkal, melynek legfontosabb oka - a személyzeti vezetők, szakemberek véleménye szerint -, hogy az ott megszerzett tudás önbizalmat ad, illetve az intézmény oktatása és légköre öntudatosá és határozottá teszi az ott végzetteket.

### **Széles látókörűség**

Ennek alapja az átfogó felkészítés és az intézmény jellegéből fakadó számos fakultatív tantárgy elérhetősége, a színes képzési paletta által nyújtott lehetőségek. A széles látókörűségnek tudják be a munkaadók az ELTE-s frissdiplomások kreativitását, és a más intézményekben végzettekkel összehasonlítva is magas problémamegoldó képességét.

### **Célorientáltság**

A válaszadók több esetben kiemelték, hogy azok, akik az ELTE-n szereztek diplomát, célorientáltabbak a többi pályakezdő diplomáshoz képest, ami szintén előnyt jelent a munkakezdés során.

### **Idegennyelv-tudás, nyelvi készség**

A nyelvtudás terén az ELTE frissdiplomásai szintén előnyben vannak a többi intézmény frissen végzettjeivel szemben. Ebben feltehetően az a korábban már említett tényező is szerepet játszik, hogy az egyetemre eleve olyan „válogatott” jelentkezők kerülnek be leginkább, akik az esetek többségében már az intézménybe való jelentkezésükkor rendelkeznek egy vagy több nyelvvizsgálóval, illetve használható nyelvtudással. Ennek a véleménynek a jogosságát alátámasztja az is, hogy 2009-ben az ELTE-re felvettek több mint fele kapott nyelvvizsgálóért járó felvételi többletpontot. (Akad persze ellenpélda is a vélemények között: egy olyan cég képviselője szerint, ahol nagyobb számban foglalkoztatnak az ELTE-n végzett diplomásokat, az elméleti tudás mellett a gyakorlati ismeretek terén is kiválóak az ELTE-szek, nyelvtudásuk azonban sok esetben hiányos.)

### **Gyakorlati képzés**

Az interjúalanyok kritikai megjegyzéseiben az hangzott el a legtöbbször, hogy az ELTE oktatásának legfőbb problémája épp az egyik előnyének számító tényezőtől fakad. Szinte mindegyik válaszadó hangsúlyozta, hogy az erős elméleti képzés háttérbe szorítja a gyakorlati oktatást. A megkérdezettek többsége tehát a gyakorlati tudás terén kedvezőtlenül ítéli meg az ELTE-t, hangsúlyozni

kell ugyanakkor, hogy a legtöbb esetben a többi felsőoktatási intézmény által nyújtott gyakorlati képzést is elégtelennek tartják. A válaszadók véleménye alapján az intézményeknek nagyobb figyelmet kellene fordítania az elméleti tudás gyakorlatba való áthelyezésére. Az ELTE-vel kapcsolatban a gyakorlati tudás hiányát tekinthetjük a legjelentősebb problémának, e téren tapasztalható a legnagyobb lemaradás azon néhány intézményhez képest, amely viszonylag kielégítő gyakorlati tudást biztosít hallgatóinak.

Fontos lenne tehát, hogy a fiatalok az elméleti képzés során elsajátított ismereteket használni is tudják munkájuk során, ebben azonban egyelőre jelentős hiányosságok tapasztalhatók. „Az elméleti tudásuk jó, de sok múlik azon, hogy abból mennyit tudnak alkalmazni” - jegyezte meg ezzel kapcsolatban az egyik interjúalanyunk. Egy kivételt viszont említhetünk a gyakorlati tudás megítélésével összefüggésben: az ELTE-n végzett jogászok gyakorlati képességeit a többi jogi karon végzetekéhez képest valamivel kedvezőbben ítélik meg, ám a megkérdezettek még ez esetben is hangsúlyozták, hogy a képzés során is több gyakorlatra lenne szükség.

A gyakorlati képzés elégtelenségére valamelyest magyarázatul szolgál az ELTE nevében a „T” betű, hiszen tudományegyetemről van szó, amelynek feladata elsősorban a kiválóan képzett elméleti szakemberek kibocsátása. Másrészt, ahogyan fentebb utaltunk rá, az universitas lényege éppen az, hogy olyan általános képzést adjon, amelynek segítségével a diplomásnak megfelelő alaptudást kap ahhoz, hogy a maga választotta szakterületet mélyebben is megismerje. Összehasonlításképpen, ha valaki elvégzi egy szakfőiskolát, konkrétabb tudással rendelkezik, pontosabban tudja, hogy mihez is ért. Ha nem talál olyan munkahelyet, ahol ezt a speciális szakismeretet hasznosítani tudja, akkor valami egészen mást kell majd kitanulnia. Nem ez a helyzet az egyetem esetében. Az egyetemi hallgatókat arra „edzik”, hogy bármikor képesek legyenek valami újat tanulni, megszerezzék hozzá az általános szakmai alapot, és legyen gyakorlatuk abban, hogy egy teljesen újfajta dolgot megtanuljanak. Csak megtanulni kell valami újat, és nem kitanulni. Az egyetem olyan általános orientációt nyújt, amelynek segítségével a diplomás széles körűen tud nagyon sokféle problémát megoldani, majd speciális szakértelmet tud szerezni egy-egy részterületen. Talán ennek tudható be az is, hogy a vizsgálatban részt vett személyzeti szakemberek a tanulás tanulása kulcskompetenciát ítélték a legfontosabbnak. (Meg kell jegyeznünk, ezt az is alátámasztja, hogy a munkaerőpiac és a felsőoktatás nem feleltethető meg egy az egyben; nincsen kereskedelmi vezető alap- vagy mesterszak, mint ahogyan osztályvezető sem.) Interjúalanyaink vélekedése szerint viszont a munkaerőpiac manapság már a tudományegyetemről kikerülő fiatal diplomásoktól is megkövetelné, hogy kiemelkedő elméleti tudásuk mellett kellő szintű gyakorlati tudással is rendelkezzenek.

### **Piaci (üzleti) szemlélet**

Az ELTE-n végzetek gyengéi közé sorolható a piaci (üzleti) szemlélet hiánya. Ezt főként azok a munkaadók említették, akik tevékenységük során szorosabb kapcsolatban állnak a piaci szegmensekkel, ahol a munkavállalóknak a profitorientáltság miatt megfelelő üzleti érzékenységgel kell rendelkezniük. Az üzleti alapú szemléletmód ma már nagyon sok területen jelentkezik (költség-hatékonyság, minél magasabb profit), amit tudományterülettől függetlenül az adott cég érdekében figyelembe kell venni. Természetesen azok a frissdiplomások, akik időt (és adott esetben pénzt) szánnak rá, hogy ilyen jellegű készségeket sajátítsanak el, előnyt is élveznek az üzleti területen.

A jövőben az ELTE Hallgatói Karrier- és Szolgáltató Központ kiemelt figyelmet fordít a hallgatók piaci, üzleti szemlélettel kapcsolatos kompetenciáinak fejlesztési lehetőségeire.

Természetesen az ELTE-n végzetek közül a fentebb tárgyalt előnyök és hátrányok nem érvényesek kivétel nélkül mindegyik onnan kikerülő frissdiplomásra, egyéni kivételek biztosan

vannak, nagyon sok múlik a személyes motiváción, képességeken is. A válaszadóink az erősségek és a fejlesztendő területek közül ugyanakkor általában ezt jelölték meg a véleményalkotásukkor, leszámítva néhány kivételt. Többek között az ELTE-ről kikerülő pedagógusok megítélésében mutatkoztak ilyen jellegű eltérések. Több e szakterületen dolgozó interjúalanyunk említette, hogy a frissdiplomás pedagógusok gyakorlati-módszertani tudása nagymértékben függ attól, hogy tanulmányaik során a szakmódszertan-oktatójuk milyen elveket képviselt, s milyen módszertani gyakorlatokat ismertetett meg velük.

## **A kutatás eredményei a diplomás pályakövető rendszerrel kapcsolatban: tanulságok, szempontok**

Az ELTE-n egyes szakok és karok már többször végeztek korábban diplomás pályakövetést, de egyetemi szinten eddig csupán egy alkalommal, próbajelleggel valósult meg a felmérés 2007 végén, 2008 elején. Jelenleg folyamatban van az egyetemi szintű diplomás pályakövetési rendszer kialakítása(DPR), amely rengeteg kihívásnak kell, hogy megfeleljen. Ebben számos tanulsággal, segítséggel szolgál egyfelől a jelen munkaerőpiaci-kutatás, másfelől az egyetemen korábban lebonyolított felmérések, illetve a minőségfejlesztés és a hallgatói szolgáltatások kialakuló rendszere, elvei.

- Célunk egy olyan, részben már az élő, létező, részben a projekt keretében megvalósítandó hallgatói és öregdiák kapcsolatokra épülő, fenntartható diplomás pályakövetési rendszer kialakítása,
- amely révén a felvételizők és a leendő hallgatók tájékozódni tudnak arról, hogy az intézményünk képzéseinek elvégzésével milyen esélyekkel, illetve milyen lehetséges területeken tudnak elhelyezkedni,
- továbbá amely által pontos képpel rendelkezhetünk a nálunk végzettek karrierjének alakulásáról, elhelyezkedési, továbbtanulási lépéseiről, így az egyetem folyamatos visszajelzést kaphat képzéseinek, képzési szolgáltatásainak minőségéről, melyet felhasználhat képzési stratégiájának előkészítése, alakítása során,
- és amely az ágazati stratégiaalkotáshoz releváns információkkal szolgál az intézményünkben végzettek elhelyezkedési és karrier-lehetőségeiről.

Fontos szempont a rendszer kialakításakor, hogy folytassuk azt az egyetemünkön kialakult gyakorlatot, melyben a diplomás pályakövetés felmérése rendszerszerűen illeszkedik egy az egész hallgatói életet átfogó felmérésorozatba. E sorozat első elemeként a frissen felvett, de még be nem iratkozott hallgatókat keressük meg - 2009-ben már ötödik alkalommal -, második elemeként pedig „másodéves” hallgatóink továbbtanulási, álláskeresési motivációiról, terveiről, képzéssel kapcsolatos elvárásairól tájékozódunk.

A fent említett felmérésorozatot az ELTE Minőségfejlesztési Szabályzata definiálja. Az ELTE minőségfejlesztési rendszerét a minőség fejlesztését szolgáló célok (stratégiai és részcélok), elvek (általános és szabályozási elvek), erőforrások (személyi, tárgyi, jogi, pénzügyi feltételek) és eszközök (módszerek, eljárások) alkotják. A minőségfejlesztés és a diplomás pályakövetés rendszerszerűsége abban nyilvánul meg, hogy a célokat, illetve a célok elérését szolgáló elveket, az erőforrásokat és eszközöket egységesen figyelembe véve, egymással összefüggésben kell átgondolni, megtervezni, illetve a feladatokat koordináltan, együttműködve, tervezetten végrehajtani.

Ennek megfelelően a felmérések eredményei nem csak önmagukban értelmezhetők, hanem egyben segítséget nyújtanak a kapcsolódó kutatások eredményeinek értelmezésében, azok továbbfejlesztésében.

A 2008-ban negyedik alkalommal - a frissen felvett hallgatók körében - lebonyolított ún. Gólyafelmérés eredményei is tanulságokkal szolgálnak. A felmérésben a felvettek fele, 3382 hallgató vett részt. Az eredmények közül néhány adat a diplomás pályakövetés relevanciájában: A diplomaszerezést követően az elsőéves hallgatók közül 30% biztosan tervezi, hogy továbbtanul, további 25% pedig munka mellett kívánja folytatni tanulmányait. Mintegy 20%-uk tervezi azt, hogy csak dolgozni fog, illetve ugyanennyien egyelőre nem tudtak nyilatkozni terveikről. A jövőbeni munkával, elhelyezkedéssel kapcsolatban a felvettek bizonytalanok. A válaszadók közel kétharmada még nem tudja, milyen munkáltatót választana, vagy nem szempont számára a munkáltatói szféra. A válaszadók közül a legtöbben (12,2%) közalkalmazottként helyezkednének el, míg 8,7% vállalna munkát nagyvállalatnál. A tervezett munkakörrel kapcsolatban a hallgatók fele még tanácstalan. Az ebben a kérdésben határozott hallgatók által megjelölt preferált munkakörök között a leggyakrabban a tanári, pedagógusi (18,9%) fordult elő, amit a tolmács, fordító szakmák követnek (17,4%). Népszerű még a kutatói munka (6,3%), illetve az írói, újságírói (4,4%). Ennél biztosabbak ugyanakkor abban, hogy milyen tényezők fogják befolyásolni a későbbi munkaválasztást. A legfontosabb szempontok sorrendben: a munka érdekessége, a szakmai fejlődés lehetősége, a munkahelyi légkör és a karrierépítési lehetőség.

Tanulságosak még a felsőbb éves hallgatók körében lebonyolított kapcsolódó felmérések is: Az ELTE-n 2009-ben végzett „Hallgatói felmérés”-ből kiderül például, hogy a másodéves hallgatók közel 40%-a még nem tudja, hogy a diplomaszerezést követően milyen foglalkozást szeretne választani, bár ez az arány már alacsonyabb, mint a frissen felvettek esetében. A leendő foglalkozások felől biztosak ötöde - hasonlóan az első éves hallgatókhoz - pedagógusi pályát választana, második helyen náluk is a tolmács, fordító munkák szerepelnek. Mindezek igazolják, hogy az ELTE diplomás pályakövetési rendszerének kialakítása során a hallgatói motivációs vizsgálat, illetve a végzett hallgatók munkaerő-piaci helyzetére, továbbá az intézménnyel kapcsolatos utólagos véleményére vonatkozó adatok gyűjtésére, elemzésére egyaránt alkalmas egységes intézményi módszertant szükséges kidolgozni, természetesen figyelembe véve a TAMOP 4.1.3 keretében központilag kidolgozott módszertant, ajánlásokat.

A hallgatói felmérésekkel ellentétben a munkaerő-piaci kutatás módszertana nagyban eltér a tervezett DPR módszertanától. A különbségekre jelen tanulmány keretei között nincs lehetőségünk, most a szinergikus aspektusok kiemelése a cél. Az intézményi presztízs megítélésébe számos szubjektív elem keveredik: a munkaadó vélt vagy valós személyes tapasztalata, sztereotípiái az intézményről vagy az ott végzettekről. Az ítéletalkotás történhet deduktív vagy induktív formában is, azzal mindenesetre számolnunk kell, hogy a presztízsről való vélekedés mindvégig szubjektív elemekkel terhes. A presztízsvizsgálat nemcsak a munkaerőpiaci-kutatás, hanem a DPR és az oktatói vizsgálat során is tanulságos volna, azaz hasznos lenne tudni, mit gondolnak az ELTE-n végzettek az alma materük, és az ELTE-s oktatók a saját intézményük megítélésével kapcsolatban.

Módszertani szempontból fontos megjegyezni, hogy az egész ELTE-re vonatkozóan nem lehet beszélni „a” munkaerőpiacról, sokkal inkább képzési terület, vagy még inkább szakok szintjén azonosíthatóak a lehetséges munkáltatók, amit a már lebonyolított munkaerő-piaci felmérés is megerősít. A munkáltatók ráadásul nem egyetemi struktúrában gondolkodnak, mégis erős igény mutatkozott az intézményi típusú együttműködésre és szoros kapcsolattartásra, amely szerepet az

ELTE-n a Karrierközpont hivatott ellátni. Ugyanígy egy hallgatói felmérés vagy diplomás pályakövetés eredményeinek összegzése is csak akkor használható a gyakorlatban, ha nem csak egyetemi szinten, hanem karok, illetve lehetőség szerint szakok szintjén is levonhatóak a tanulságok.

Tanulságos emellett, és a diplomás pályakövetésben is jól alkalmazható, hogy egy nehezen elérhető, definiálható csoport esetében is hasznos információkat nyerhetünk kismintás kvalitatívabb jellegű felmérések révén. Ugyanúgy, ahogyan a nehezen megfogható ELTE-releváns munkaerő-piac-vizsgálatában hasznos eredményeket hozott egy kismintás felmérés, a diplomás pályakövetés és hallgatói vizsgálatok nagymintás online felmérései is kiegészíthetők kismintás, interjú vizsgálatokkal.

A diplomás pályakövetés rendszerének kialakítása során további szinergia nemcsak a kutatás különböző célcsoportokban való lebonyolításából származik, hanem a DPR hallgatói szolgáltatásokkal való összekapcsolása útján is. A komplex hallgatói szolgáltatások fejlesztése hozzájárul a hallgatók tudatosabb, magasabb szintű szakmai felkészültségéhez, készségeik, kompetenciáik fejlesztéséhez, amely által könnyebbé és sikeresebbé válik a munkaerőpiacon való boldogulásuk. Ez lényegében megegyezik a munkáltatók azon igényével, hogy tudatosabb frissdiplomások képzését várják el az intézménytől. A hallgatók jobb elhelyezkedése, adott esetben új vállalkozások létrejötte, az egyéni és közösségi képzések megvalósulása hozzájárulnak az egyén és a társadalom sikeréhez, elégedettségéhez, növelve az életminőséget. A Diplomás Pályakövető Rendszer által fontos visszajelzésekhez jut az intézmény, illetve kiemelten hasznos impulzusokat kapnak a továbbtanulás előtt állók. Ez csökkenti azt az információs aszimmetriát, amely sokszor hibás pályaválasztási döntéshez vezet, s a hallgató jobb esetben a képzés vége előtt, rosszabb esetben a képzés befejezése után kényszerül pályáját elhagyni vagy önmagát átképezni. Ez a társadalom számára óriási terhet, adott esetben pluszköltséget is jelent, az egyén számára pedig sikertelenséget, frusztrációt. Egy hatékony pályakövető rendszer viszont kiküszöbölheti ezeket a negatív hatásokat, egyúttal növelve az összgazdasági hatékonyságot.

Egy jól felépített DPR az előbbieken bemutatott, egyéni, intézményi és ösztársadalmi szintű követési folyamatot integrált módon képes megvalósítani. Egyénre koncentráló szolgáltatási keretbe ágyazza a pályakövetési folyamatot, s ennek mintegy „melléktermékeként” jut azokhoz az információkhoz, amelyek az intézményi szintű adatgyűjtéshez szükségesek, illetve az ösztársadalmi kapacitásvizsgálathoz és szabályozáshoz elengedhetetlenek. Növeli a válaszadói hajlandóságot, ha a képzési programot igénybevevő vagy igénybe venni szándékozó hallgató saját, személyes karrierépítési tervének kivitelezéséhez segítséget kap a válaszadás eredményeként.

A fentiek mellett ugyanakkor meggyőződésünk, hogy a diploma értékéről csak több szempontú megközelítéssel lehet gondolkodni. Mi amellet érvelünk, hogy a diploma értékének megítélésével kapcsolatban összetett képet kell vizsgálnunk, amelynek csak egyik szelete a DPR vagy a munkaerőpiaci-kutatás. Fontos hangsúlyoznunk, hogy az egyetemi és kari vezetők, oktatók és hallgatók körében végzett kutatásokat, motivációs vizsgálatokat is kiemelten fontosnak tartjuk e körben, hiszen csak így kaphatunk átfogó, rendszerszerű, valós képet.

## IRODALOM

- Biró Krisztina - Csányi Zsuzsanna - Vincze Szilvia: A hallgatók elhelyezkedéséhez kötődő kompetenciák vizsgálata. ([http://www.felvi.hu/bin/content/dload/rangsor2007/070710\\_bdf\\_kompetenciakutatas\\_jelentes.pdf](http://www.felvi.hu/bin/content/dload/rangsor2007/070710_bdf_kompetenciakutatas_jelentes.pdf))
- Demeter Kinga (szerk.): A kompetencia - kihívások és értelmezések. Az egész életen át tartó tanuláshoz szükséges kulcskompetenciák. Országos Közoktatási Intézet, 2006.
- ELTE Frissdiplomások - Munkaadói elvárások, 2008-as felmérés. A kutatást az ELTE Hallgatói Karrier- és Szolgáltató Központ megbízásából az Universitas Press Felsőoktatás-kutató Műhely végezte.
- ELTE Minőségfejlesztési Programja. (<http://minoseg.elte.hu/szabalyzat>) Felmérés az Eötvös Loránd Tudományegyetemre 2008. második félévében beiratkozó első éves hallgatók körében - ELTE Oktatási Igazgatóság - Minőségbiztosítási Iroda; ELTE Egyetemi Hallgatói Önkormányzat; 2008. november 7.
- Felsőoktatás és munkaerőpiac; munkaerő-piaci felmérés és hirdetéselemzés (2005, 2006, 2007, 2008). A kutatást az Educatio Társadalmi Szolgáltató Kht. / Országos Felsőoktatási Információs Központ megbízásából az Universitas Press Felsőoktatás-kutató Műhely végezte.
- Felsőoktatási hallgatók, oktatók és munkaerő-piaci szereplők véleményfelmérése (2000; 2003; 2005; 2006; 2007). A kutatást az Educatio Társadalmi Szolgáltató Kht. / Országos Felsőoktatási Információs Központ megbízásából az Universitas Press Felsőoktatás-kutató Műhely végezte. Hallgatói felmérés 2009. - ELTE Rektori Hivatal Minőségbiztosítási Osztály; 2009. május 6.
- Horváth Tamás: Az átalakuló hazai felsőoktatás munkaerő-piaci szemmel. Felsőoktatási Műhely 2007/01, 43-49.
- Kiss László: Munkaerő-piaci stratégiák, munkáltatói elvárások és a diplomások. Felsőoktatási Műhely 2008/01, 83-94.
- Kiss Paszkál - Horváth Tamás: A Diplomás pályakövetési rendszer keretében a munkaerőpiacon hasznosuló és a felsőoktatásban alakított kompetenciák vizsgálata. 2008. Kutatás.
- Mérő László: Maga itt a tánctanár? Pszichológia, moralitás, játék és tudomány. Tercium Kiadó, 2005.
- Selmeczy Iván - Tóth István János: Az üzleti szektor diplomás pályakezdők iránti kereslete 2007-ben. Felsőoktatási Műhely 2008/01, 95-107.