

Munkaadók és pályakezdők

BESZÉLGETÉS TÓTH ISTVÁN JÁNOSSEL, AZ MTA KTI TUDOMÁNYOS FŐMUNKATÁRSÁVAL, AZ MKIK GAZDASÁG- ÉS VÁLLALKOZÁSELEMZŐ INTÉZET ÜGYVEZETŐ IGAZGATÓJÁVAL



Az MKIK Gazdaság-és Vállalkozáselemző Intézet olyan nonprofit, független kutatóműhely, amely elsősorban alkalmazott közgazdasági kutatásokat folytat. Célja, hogy elméletileg és empirikusan megalapozott ismereteket és elemzéseket nyújtson a magyar gazdaságról és a magyar vállalkozások helyzetét és kilátásait befolyásoló gazdasági és társadalmi folyamatokról. Az intézetet a Magyar Kereskedelmi és Iparkamara 1999 márciusában alapította. Az intézet két értelemben is hálózati szervezatként működik: egyrészt munkájában, kutatási programjainak megvalósításában bátran támaszkodhat a kamarai tagvállalatok vezetőinek együttműködésére, aktív közreműködésére és a területi kamarák szakértőinek hálózatára is, másrészt viszonylag kis állandó apparátus mellett működik úgy, hogy munkája során egyetemek és tudományos kutatóintézetek kutatóinak, szakértőinek hálózatára támaszkodik.

Felsőoktatási Műhely: *Kérem, mutassa be néhány szóban a diplomás pályakezdők helyzetét vizsgáló munkaerő-piaci felméréseiket. Milyen módszerekkel és milyen témákra koncentrálnak a frissdiplomások lehetőségeivel?*

Tóth István János: A Gazdaság- és Vállalkozáselemző Intézet felmérései a versenyszektor vállalatait kérdezik meg. Minket elsősorban a gazdasági szereplők stratégiája érdekel. A közszféra munkaerő-keresletét ugyanakkor nagyban meghatározzák a kormányzati döntések is, így az itteni folyamatok értelmezési kerete jócskán túlterjed a gazdasági elemzésen. A vizsgálatoknak volt egy kezdeti fázisa, egy ún. pilot adatfelvétel, amit 120 cég körében végeztünk még 2005-ben a Felsőoktatási Tudományos Tanács megbízásából. E vizsgálat nagyon sikeres volt, és megmutatta, hogy egy ilyen kutatás megbízhatóságát és témáját tekintve egyedülálló lehet

Magyarországon. Korábban is előfordult, hogy egy-két cég megkérdezett körülbelül 40-50 vállalkozást, és abból levont különböző következtetéseket, de ezek, a kis esetszám miatt csak komolytalan megállapításokat tehettek. Bebizonyosodott, hogy szükség van egy empirikusan megalapozott vizsgálatra, ez motiválta tehát az első felmérést. Ezt követően az első „rendes” felmérés során 1000, a másodikban 3200, a legfrissebb, 2009-es kutatásunkban pedig 1200 céget kerestünk meg. Természetesen törekszünk rá, hogy lehetőségeinkhez mérten minél több céget kérdezzünk meg, s így minél nagyobb mintával dolgozhassunk. Adatgyűjtéseink minden esetben személyes megkérdezéssel alapuló vizsgálatok voltak, mert ezzel a módszerrel lehet igazán pontos információkat összegyűjteni. Az sem mindegy ugyanakkor, hogy kihez fordulunk, hogy az ügyintézőt, az értékesítőt vagy a humán-erőforrás-menedzsment területén dolgozó

kollégát kérdezzük meg. A módszerünk az, hogy a nagyobb cégeknél a humán erőforrásvezetőket, a kisebb cégeknél pedig a cégvezetőt keressük meg, mivel ott általában ő dönt a felvételtől. Tehát mindig a kompetens személyt választjuk ki.

Személyes kérdőíves felméréseinket mindig kiegészítettük szakértői interjúk vizsgálatokkal is, melyek során olyan szakembereket kérdeztünk meg, akik egy-egy nagyobb területre is rálátással rendelkeztek, így tőlük olyan információkat is tudtunk gyűjteni, melyek segítségével általános következtetéseket vonhattunk le az egyes területekről. Fejvadászok, karrier tanácsadók és nagy, több száz diplomást foglalkoztató multinacionális cégek hr menedzserei köréből kérdeztünk mintegy 40-50 szakembert.

A diplomás pályakezdekők igen sokféle cégtípusoknál helyezkednek el. A kis- és középvállalkozásoknál is jelentős a diplomás munkavállalók aránya, körülbelül 20-25%, de a nagyobb cégek szerepe még fontosabb. Természetesen a különböző cégtípusok a diplomásokkal szemben is különböző igényeket támasztanak.

Kutatási programunk kezdetétől négy témát vizsgáltunk. Az első, hogy miképpen alakul a diplomás pályakezdekők iránti kereslet. Mennyire akarnak a cégek diplomás pályakezdekőket felvenni, és ha van ilyen igényük, akkor milyen diplomákat keresnek, milyen területeket az egyes szakmákon belül. Például ha mérnököket keresnek, akkor milyen szakirányút: villamosmérnököt, gépészmérnököt? Ha közgazdászokat, akkor inkább elemzőt, marketingest vagy munkaügyest, makro- vagy mikro gazdasággal foglalkozókat? A második vizsgált témánk az volt, hogy milyen bért kínálnak a diplomásoknak? A keresletnek ugyanis két alapvető paramétere van, az egyik az, hogy hány főt akar fölvenni a cég, a másik, hogy milyen áron, milyen bérek mellett akarja a diplomásokat felvenni.

Mindkettő nagyon fontos. A harmadik vizsgált téma: milyen tapasztalatokkal rendelkeznek a vállalatok a diplomás pályakezdekőkkel szemben? Milyen készségeket, képességeket, kompetenciákat tartanak fontosnak, vagy hiányolnak náluk?

A negyedik témaként pedig azt vizsgáltuk, hogy a cégek tudják-e vagy akarják-e értékelni, és ha igen, hogyan, a különböző egyetemeket, főiskolákat?

Ez utóbbi kérdésre adott válaszok elemzése szolgáltatta vizsgálatunk másik nagy tanulságát. Kiderült ugyanis, hogy a piac már nem csupán a diplomákat, hanem az azokat kibocsátó felsőoktatási intézményeket is értékeli.

F. M.: Az immár felévtizedes program folyamataiban tapasztalt változást a cégek érdeklődésében a diploma valódi tartalma iránt? Mit tud egy diplomás, milyen tudásbázist nyújthat számára a felsőoktatási intézmény - változott, mélyült vagy már kezdetben is megvolt egy differenciált szemlélet ezekben a kérdésekben?

T. I. J.: Meglepő volt, hogy a cégek már a felméréseink kezdetén határozott elképzeléseket fogalmaztak meg ezekről a kérdésekről. A mai felsőoktatási szerkezet kialakulása, a legjelentősebb intézményi integrációs folyamatok a 2000-es évek közepére lezajlottak. Vizsgálataink kezdetén, 2005-2006-ban megjelentek ennek a rendszernek, ezeknek az intézményeknek az első végzősei. A megkérdezett cégek már a pilot kutatásunk során megneveztek bizonyos intézményeket, hogy „innen nem veszünk fel senkit”, azaz a „feketelisták” már akkor léteztek. Ebből a szempontból nagy változásokról nem tudok beszámolni. Maguk a vélemények is csak alig változtak, ami nem véletlen: a presztízzsel kapcsolatos véleményeknek nagy a tehetetlensége, ezt a társadalmi tőkét csak lassan lehet erodálni vagy összegyűjteni.

Az is észlelhető volt, hogy jelentős különbségek vannak az intézmények megítélésében, a nagymintás vizsgálatunk erre már regionális szinten is rámutatott. Megállapíthattuk, hogy a cégek a regionális vezető, elismert egyetemekhez képest a régió más intézményeit kevesebbre értékelik. Példaként említhetem Északkelet-Magyarországot, ahol a Miskolci Egyetem egy vezető egyetem, és nem csak a jól ismert nehézipari képzés tekintetében, hanem például a gazdasági kara is megerősödött, komoly presztízstre tett szert.

F. M.: Ez azért is fontos lehet, mert mutatja a gazdasági szféra tájékozódásának szinkronját a felsőoktatási folyamatokkal: a cégek tudatosan szemlélték a belső mozgást.

T. I. J.: Igen, valóban voltak tapasztalataik a munkaadóknak e téren. Anélkül, hogy nevesítenénk, például az informatikai területen ismertté vált egy olyan intézmény, melynek végzettjeiről negatívan vélekedtek a cégvezetők, és nem a pályakezdőként felvett alkalmazottak személyes kvalitásai, hanem egyértelműen képzési hiányosságai miatt.

F. M.: Az intézményi és szakterületi különbségektől függetlenül, általánosan érvényes a diplomások munkaerő-piaci versenyelőnye a diplomával nem rendelkezőkhöz képest. Hogyan ítéli meg, ez a megállapítás hosszú távon helytálló lehet a cégek fejlesztési stratégiáinak tükrében?

T. I. J.: Amikor várható keresletet vizsgálunk, akkor csak a kereslet rövid távú alakulásával foglalkozunk, mert csak ilyenekről tudunk megbízható, érvényes információkat szerezni. Tehát a cégeknél arra kérdezzük rá, hogy legfeljebb a következő évben vagy a következő 6 hónapban milyen terveik vannak a foglalkoztatást illetően, növelni akarják-e a foglalkoztatottjaik számát, vagy épp ellenkezőleg, s foglalkoztatottjaikon belül a diplomás

pályakezdőket illetően milyen elképzeléseik vannak, van-e kereslet irántuk? Ezek tehát nagyon is reális, közvetlenül belátható folyamatokat feltáró vizsgálatok.

Mindezek tükrében az mutatható ki, hogy a diplomások versenyelőnye a kilencvenes évek végéig nőtt. A 2000-es években azonban, s ezt a statisztikai adatsorokkal összhangban a saját felméréseink is mutatják, ez a növekedés megállni látszik. A bérelőny megvan, de nem nő tovább, stabilizálódik. Egy új tendencia is megfigyelhető: egyre több diplomás végzettségű kerül a cégeken belül korábban nem diplomások által betöltött pozícióba. Egyelőre nincs még egységes szakmai vélemény arról, hogy ez milyen társadalmi hatásokkal jár majd, okoz-e ez a változás problémákat, és ha igen, melyeket, vagy éppen növeli a cégek teljesítményét, versenyképességét? Azért is nehéz ezt megmondani, mert maguk a munkahelyi pozíciók is átalakulnak. Például a cégek az ügyintézői, irodavezetői munkaköröket már nem középfokú, hanem felsőfokú, diplomás végzettségűekkel töltik be. Tehát akár egy irodavezető is lehet közgazdász, egyetemi végzettséggel, holott az elődjét még főiskolai vagy alacsonyabb végzettséggel alkalmazták.

F. M.: Erről kialakulóban van most egy komoly vita is: vajon létezik túlképzés, vagy itt inkább a tudástőke mennyiségének és a feladatok átalakulásának dinamikája működik?

T. I. J.: Igen, ez egy nagy vita: túl sokat költ-e az állam feleslegesen a diplomások képzésére, akik aztán nem tudnak elhelyezkedni a megfelelő pozíciókba, vagy a cégek igénye változott meg, és olyan kompetenciákat fizetnek így meg, melyekkel csak a diplomások rendelkeznek. De ettől függetlenül azért még gyakori a diplomások elutasítása olyan pozíciók megpályázása esetén, melyekre épp a diploma birtokában nem tartják őket

lég motiváltak, pl. mechanikus, adminisztratív munkakörök.

F. M.: Milyen szinkronitások vagy aszinkronitások figyelhetők meg a gazdaság és a felsőoktatási-képzési folyamatok változásaiban? A történelmileg kialakult és - valljuk be - sok esetlegességgel motivált képzési struktúrával hogyan felelhetnek meg az egyetemek a folytonosan formálódó gazdasági szféra elvárásainak?

T. I. J.: Ezt csak közvetve tudjuk mérni. Leginkább a diákok megkérdezésén alapuló felmérések adhatják meg a választ. Ők tudják ugyanis megmondani, hogy mennyire voltak képesek hasznosítani mindazt, amit tanultak. Természetesen a vállalkozók, cégek körében is megkérdezzük, melyek azok a kompetenciák, amelyeket fontosnak tartanak. Ilyenkor az együttműködési készséget, a csoportban való közös munka képességét, illetve a problémamegoldó képességet szokták említeni. Kifogásolják, hogy a diplomás pályakezdeőkön ugyan látszik, megtanulták a tananyagot, a kérdésekre a helyes válaszokat, de azt nem tanulták meg, hogy egy új kihívásnak hogyan lehet megfelelni, egy új feladatot hogyan kell megoldani. Ez általánosan jellemző hiányosság. Ezekén túl gyakran felmerülnek a képzési struktúrából fakadó kérdések: a képzés önmagában még nem készíti fel a végzeteket a munkahelyi elvárásokra. Például közgazdász hallgatók megtanulják bizonyos szoftverek használatát az egyetemen, de elemzési feladatoknál, a gyakorlatban már nem tudják alkalmazni úgy, ahogy az elvárható lenne. Az utóbbi esetben egy képzési tartalomváltoztatással lehetne csökkenteni a tudás és az elvárások inkongruenciáját. Az előbbi példánál viszont, az általánosan elvárt kompetenciák fejlesztése érdekében az oktatás filozófiáját kellene megváltoztatni, azaz a

módszertant: több csoportfeladatot adni, új helyzetek elé állítani a hallgatókat. Az Apolló 13 meghibásodását szokták ennek a paradigmának a példájaként emlegetni: a robbanást követően összezárták a műszaki szakembereket, és az űrhajó paramétereinek, műszaki felszereltségének megadásával 24 óra alatt meg kellett oldaniuk az oxigénellátást. Azaz egy adott feladatot, adott időn belül, éles helyzetben minél kielégítőbben meg kellett oldaniuk. Ez a cégek elvárása is.

F. M.: A felsorolt általános kompetenciák szintjét elsősorban az határozza meg, hogy milyen, ún. értelmiségi képzést kap a hallgató az egyetemen. Vagyis itt jóval többről van szó, mint a képzés naprakészségéről vagy szakirányú színvonaláról.

T. I. J.: Ez már valóban pedagógiai kérdés, hogy akik az egyetemen tanítanak, mit adnak tovább. Magyarországon sajnos, nem az angolszász oktatási megközelítés érvényesül, hanem még mindig egyfajta poroszos gyakorlat. Jól levezethető ez abból, ahogy például a matematikát is tanultuk: először a szabályokat, s aztán próbáltuk a megtanult szabályokat típusfeladatokon keresztül alkalmazni, gyakorolni. Aki a feladatokat eszerint oldotta meg jól, ötöst kapott. Ha azonban a hallgató kap egy feladatot, melyet nem tud valamilyen szabályhoz kötni, akkor egyszerűen leblokkol, és nem tudja megoldani. Ezen kell kicsit változtatni, meg kell tanítani azt is, hogy az összefüggésekre hogyan is lehet rájönni. Nagyon érdekes, hogy középiskolában sem feltétlenül tanították meg, miképpen formálódtak a fizikai, matematikai felfedezések. Pedig ezek nem egyszerűen csak kipattantak a feltalálók, tudósok agyából. Nem egyszerűen kinyitjuk a tankönyvet és ott van, ezek kemény munkával és gyakran szerencsével jönnek létre.

Itt megfogalmazhatjuk a pedagógusképzés kritikáját is: ha megnézzük, hogy Magyarországon a neveléstudománnyal foglalkozók publikációs aktivitása és hivatkozási indexe milyen, akkor sajnos azt látjuk, hogy mindössze 10-15 kutató rendelkezik idegen nyelvű publikációkkal, s akikre a külföldi szakirodalom is hivatkozik. Az egyetemi oktatók tanári felkészültségét sem méri, a pedagógiai végzettség a képzés legfelsőbb szintjén nem kritérium. De alig használjuk azoknak a kiváló angolszász közgazdasági vagy szociológiai tankönyveknek a megközelítését, amelyek a szabályokhoz egy probléma felvetésén, elemzésén keresztül jutnak el.

F. M.: Hogyan tapasztalta, van-e markáns különbség a gazdaság egyes ágazatai, területei között a diplomás munkavállalókról alkotott véleményeket illetően? Vagy ilyen jelentős különbségek nem fedezhetők fel?

T. I. J.: A viszonylag kis esetszám miatt ezt nem tudtuk vizsgálni. Azonban a szakterületeken belül már egyértelmű tendenciák figyelhetők meg. Ha például a közgazdász képzést vesszük alapul, akkor azt látjuk, hogy a Budapesti Gazdasági Főiskola sokkal gyakorlatorientáltabb képzést nyújt, mint akár a Budapesti Corvinus Egyetem. A Corvinus Egyetem presztízse a legnagyobb, de ha a cég egy gyakorlatorientált hozzáállású embert szeretne, akkor jobban szeretik a gazdasági főiskolákon végzetteket alkalmazni, egy pénzügyest, egy sales-est és így tovább. De ha elemzőket keresnének, akkor a gazdasági egyetemek végzettjeit választják. Mint ahogyan a főiskolák gyakorlatorientáltabb idegen nyelvi képzése is erősebb a levelezés, a napi kommunikációs készségek terén. Tehát az ilyen és ehhez hasonló összefüggések a diplomákra vonatkoztatva is kimutathatók a szakértői interjúk és a kérdőíves vizsgálat eredményeinek együttes feldolgozásával.

F. M.: Most indul az Educatio Nonprofit Kft. szakmai hátterével a diplomás pályakövető rendszer kiépülése. Ennek vélhetően kulcsfontja lesz, hogy mennyire tartják fontosnak a cégek, vállalkozások, hogy kapcsolatot tartsanak a felsőoktatási intézményekkel, a diplomásokat kibocsátó képzőhelyekkel. Az angolszász területről erre számtalan jó példa felmutatható, tapasztalata szerint a hazai cégek mennyire nyitottak az ilyen jellegű együttműködésekre?

T. I. J.: Ezt nagyon pozitívan látom. Mi is azért vagyunk képesek megvalósítani kutatásainkat, mert beengednek minket a cégek, bizonyára azért, mert úgy vélik, kis időráfordítással hozzájárulnak egy hosszú távon hasznos információcsere kialakításához. Nem tévedünk, ha jóindulatot feltételezünk. A partnerség megvan. Annál inkább megvan, minél inkább látszik, hogy a diplomás pályakövetési rendszer nem egy újabb elrontott projekt, amely csak a pénzt nyeli el, hanem értelme van, koncepció van mögötte, melynek lesz hosszú távon is eredménye. A mostanit egy nagyon jó projektnek gondolom, még ha egyes elemében túl ambiciózusnak is tűnik. Ebben a programban magukat a diplomásokat kell majd megkeresni, tőlük kell információt szerezni, de őket is meg lehet majd győzni az együttműködésről. Ha felismerik válaszaik társadalmi hasznosságát, a következő generációnak nyújtott segítség jelentőségét, véleményem szerint meggyőzhetőek lesznek. Az anonimitás megtartása mellett biztos, hogy hozzájárulnak majd ahhoz, hogy válaszaikkal a lehetőségekhez képest mérhetővé váljon a képzések hasznosulása, követhetővé váljanak a szakmai életutak. Tehát ha látják a társadalmi-közösségi missziót, biztos, hogy sokan reagálnak majd pozitívan a megkeresésekre.

F. M.: Köszönöm a beszélgetést!

Az interjút készítette:
Fábrí György



DIPLOMÁS

PÁLYAKÖVETŐ RENDSZER