

SZERKESZTETTE:

FORGÓ MELINDA - BRENNER KOLOMAN - HALMI ESZTER - NYERGES ANDREA

Mit ér a bölcsészdiploma?

SZERKESZTETT KEREKASZTAL-BESZÉLGETÉS MUNKAADÓKKAL ÉS MUNKAERŐ-KÖZVETÍTŐKKEL

A bölcsészdiploma közhelyektől mentes, valódi tapasztalatokkal és adatokkal alátámasztott munkaerő-piaci értékelésére vállalkozott az ELTE Hallgatói Karrier- és Szolgáltató Központja, amikor kerekasztal beszélgetésre hívta több nagyvállalat humán erőforrás vezetőjét, munkaerő-közvetítő iroda képviselőjét valamint a verseny- és a közszféra munkapiaciát egyaránt jól ismerő szakembert. A beszélgetés a Mit ér a bölcsészdiploma? konferencia keretében zajlott, amelyet az MRK Bölcsész és Társadalomtudományi Bizottságának megbízásából az ELTE Bölcsészettudományi Kara, az ELTE BTK Hallgatói Önkormányzata, valamint az ELTE Hallgatói Karrier- és Szolgáltató Központja szervezett. A beszélgetésben részt vett Eberhardt Gabriella, a Magyar Telekom szervezet- és emberierőforrás-fejlesztési terület igazgatója, Kiss Adél, a Magyar Telekom kommunikációs szakértője, Varga Ágnes, az EU-Csoport humánpolitikai vezetője, Kun Edit, a Start Kiadó értékesítési vezetője, Nagy Diána, az Unisys toborzási vezetője, Kovács András, a GRAFTON Recruitment Kft. ágazatvezetője, Dr. Szebedy Tas, a Gimnáziumok Országos Szövetségének elnöke és „házigazdaként” Dr. Dezső Tamás, az ELTE Bölcsészettudományi Kar dékánja. A beszélgetést Forgó Melinda, az ELTE Hallgatói Karrier- és Szolgáltató Központjának vezetője vezette.

Moderátor: *Köszöntöm a kerekasztal-beszélgetés résztvevőit, egyúttal köszönöm, hogy elfogadták a meghívásunkat!*

Tisztában vagyunk vele, hogy meglehetősen nehéz feladat elé állítjuk vendégeinket, ha csak általánosságban kérdezzük őket a bölcsészdiploma értékéről, ezért beszélgetésünket előkészítendő három kérdéskörrel kerestük meg szakértőinket, melyek a közös vezérfonalat jelentik majd: foglalkoztatóként, munkaerő-közvetítőként hogyan ítélik meg a bölcsész diplomát, hogyan látják, melyek a friss diplomás bölcsészek „előnyei”, illetve „hátrányai”, valamint mely kompetenciák fejlesztését tartják szükségesnek?

A diploma „hozzáadott értéke”: önismeret, nyitottság és fejlődési képesség

Eberhardt Gabriella: Manapság a munkáltatók a munkaerőpiacon egyfajta nyitottságot, tanulási képességet keresnek. Divatos angol kifejezéssel

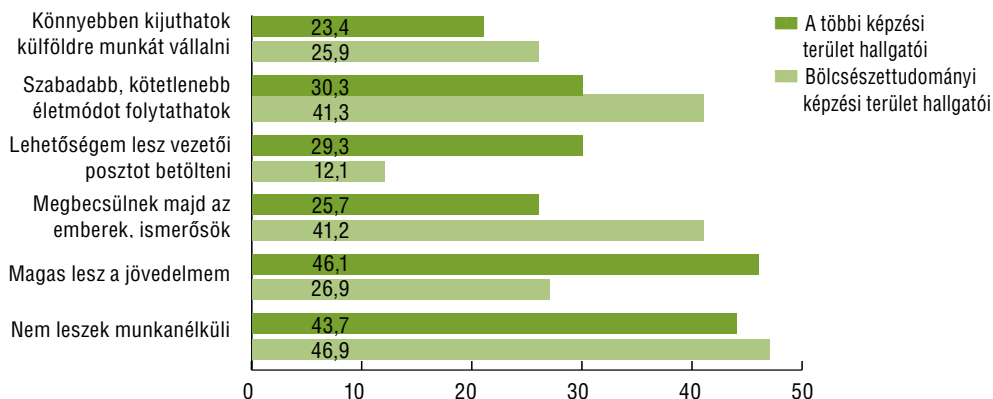
élve: learning ability. Az egyetemeken, főiskolákon az embereket megtanítják tanulni. Olyan nyitottságot sajátítanak el az ismeretek iránt, hogy amellettt tulajdonképpen mindegy, hogy milyen diplomát szereznek meg közben. Persze ezt nem minősítésnek szánom, mert annak természetesen komoly jelentősége van, hogy valaki milyen intézményben, mennyi befektetett munkával és milyen színvonalon végzi el választott szakját. Az intézmény adja meg a végzettség rangját, de az elsajátított attitűd számít a munkaerőpiacon leginkább. E fórum apropóján lefuttattam én is egy keresést adatbázisunkban, hogy vajon a Magyar Telekomnál milyen számban vannak a humán területen diplomával rendelkező munkavállalók, beleértve nyilván a bölcsész diplomát és kiválasztottam kifejezetten az ELTE-t is: jelenleg több mint 250 fő ilyen munkavállalót találtam a rendszerünkben. Egy több mint hatezer fős társaságról beszélünk, melyet telekommunikációs informati-

ka és távközlési szolgáltatóként azonosítanak a piacon. Nagy számban vannak a bölcsész végzettek között vezetői pozíciót betöltő kollégák is, akik humán diplomával helyezkedtek el, és megfeleltek. Mindez azért sikerülhetett a kollégáknak, mert elég nyitottak voltak arra, hogy ne ragaszkodjanak szigorúan ahhoz a szakterülethez, amit tanultak az egyetemen. Ha a végzetek ezt a képességet képesek kamatoztatni az egyetemről kilépve a munkaerőpiacon, akkor az igazán hasznos lesz a munkájuk során. Tehát önismeret, nyitottság és a fejlődési képesség tartozik a diploma „hozzáadott értékéhez”.

Varga Ágnes: Hasonlóképpen a kompetenciákat, készségeket hangsúlyoznám, amelyekkel a friss diplomások majd meg fogják állni a helyüket, akár külföldi partnercégeinknél is. Ha a hallgatók hajlandók elrugaszkodni attól a szűken vett, formális tananyagtól, amelyet a magyar oktatási rendszerben magas színvonalon elsajátíthatnak, akkor igenis nyitott munkaerő-piaci helyzet vár rájuk, mert a cégek készek arra, hogy jó készségek és kompetenciák alapján széles körben foglalkoztatást biztosítsanak számukra. S ez éppen úgy igaz a bölcsész diplomásokra is.

Kun Edit: A mi kiadónk végzős diákok számára készít minden évben egy kiadványt, amelyet állásbörzéken terjesztünk, és így próbáljuk a céget és a diákokat közelebb hozni egymáshoz. Jó rálátásunk van a végzősök munkakeresési módszereire, munkaerő-piaci lehetőségeikre. Egyetértünk abban, hogy nem elsősorban az számít most, hogy milyen diplomával rendelkeznek a diákok, sokkal inkább, hogy mennyire fogadják el azt, hogy fejlődniük kell, hogy tovább kell képezniük magukat, vagy hogy milyen szakmai gyakorlatra tesznek szert már az iskolai évek alatt. S persze az is, hogy mennyire képesek önállóan odamenni és kommunikálni az állásbörzéken a cégekkel. A válság hangsúlyos jelenléte a médiában azt a hatást kelti, hogy nehezebb munkát találni. Nincs is most fontosabb üzenetem a diákok számára, mint az, hogy ha valaki el akar helyezkedni, igenis talál munkát, igenis el tud helyezkedni. Lehet, hogy nem olyan bérért, amelyet elképzelt magának, de az építkezést mindig alulról kell kezdeni, és kevesebb bérért is el lehet helyezkedni, a helyzet pedig véleményem szerint rövid időn belül változni fog. Nem hiszek abban, hogy a válság örökké tart. Üzenem a diákoknak, hogy ne adják fel, és képezzék önmagukat, tanuljanak tovább a diploma után is.

1. ábra Milyen előnyöket vársz attól, hogy diplomás leszel? Az adott szempontot említők százalékos aránya (%).



Forrás: Diplomás pályakövetés 2009 – Hallgatói véleményfelmérés, Educatio-OFIK

Szakmai gyakorlat, kapcsolatépítés a hallgatói évek alatt

Nagy Diána: A munkaerő-felvétel napi gyakorlatából kiindulva, s mivel cégünk sok pályakezdőt foglalkoztat, tapasztalatból is megerősíthetem a következő jó tanácsot. Minden egyetemista, legyen bölcsész vagy sem: próbáljon meg az egyetem alatt is valamiféle gyakorlati tapasztalatot szerezni. Nem szeretném persze arra kényszeríteni a diákokat, hogy rövidítsék meg a boldog iskola éveket, vagy esetleg a tanulás rovására tegyék mindezt, de nagyon sok az ilyen típusú munkahely, főleg a multinacionális vállalatok kínálnak most már részmunkaidős lehetőségeket is, amelyek remek alkalmat biztosítanak arra, hogy belelássanak az ún. való világba. Gyakorlat hiányában a pályakezdők ugyanis egy kicsit álomvilágban élnek, és nincsenek teljesen tisztában azzal, hogy mit kínál a munkaerőpiac számukra. Olykor hiányoljuk az egyetemek együttműködési hajlandóságát a nagyvállalatokkal, a munkaerőpiac többi szereplőjével, pedig ha ez az együttműködés erősödne, az a hallgatók érdekeit is szolgálná.

Kovács András: Én rögtön meg is védeném az egyetemeket. Egyrészt azért, mert a kooperáció javul, talán már a negyedik vagy ötödik helyen vagyok idén ősszel olyan egyetemi, főiskolai rendezvényen, ahol hallgatóknak, szakirány választás előtt állóknak tartottunk előadást diplomájuk értékéről, karrier lehetőségeikről. Tehát van már egy bizonyos kooperáció az intézmények és a piac között. Másrészt pedig nagyon nehéz - főleg olyan területeken, ahol nagyon gyorsan változik a piac - megjósolni azt, hogy öt év múlva milyen szakokra, vagy milyen szakemberekre lesz szükség. Én már épp 5 éve dolgozom a Graftonnál, és tudom, hogy olyan állásokat, olyan munkaköröket töltünk be, amelyek még nem is léteztek akkor, amikor csat-

lakoztam a vállalathoz. Ezeknek a kihívásoknak nagyon nehéz megfelelni, de valóban, csak együttműködéssel, kooperációval lehet továbblépni.

Szebedy Tas: A közzféra oldaláról nézve a diploma munkaerő-piaci alkalmazhatóságát, értékét, két javaslat fogalmazható meg a bölcsészek számára is. A bölcsész diplomával törvény szerint nagyon nehéz alkalmazni bárkit is a tanításban, érdemes tehát a tanári végzettséget is még számításba venni. Szomorúan mondom, hogy a bölcsész végzettségűek is csak utolsó lehetőségként választják a tanári pályát, ezért nem csak itt, de a természettudományos területen is, tíz év múlva óriási tanárihiány várható. Hallottam az optimizmust a munkaerő-közvetítők képviselői részéről: „A válság nem tart örökké!”. Remélem, hogy a válságtól függetlenül az alacsony tanári fizetésekre is hatással lesznek a pozitív változások, hogy a hivatástudaton kívül másért is érdekes lesz erre a pályára jönni.

A tanári pályán és az iskolarendszeren kívül a szakmához tartozó társintézmények vagy egyéb munkaadó szervezetek keresik a több idegen nyelv ismeretével rendelkező, felelősséget vállalni tudó fiatal munkaerőt.

Megfigyelhető, hogy a diploma előtt álló fiatalok nagyon jól tudják, hogy mi mindent nem szeretnének. Nem szeretnének fizikai munkát végezni, nem szeretnének napi 8 órás vagy annál hosszabb munkaidőben dolgozni, nem szeretnének nagyon fáradtságos munkahelyet, nem szeretnének sok helyszínen dolgozni (ha az mondjuk egy városon vagy egy országban belül van). Inkább szeretnének sok utazással, sok prémiummal, sok nyaralással járó vezérigazgatói munkahelyekre bekerülni. Bizonyára ez is megvalósítható, bár nem tudom, hogy annyi vezérigazgatói állás van-e az országban, ahány erre pályázó, de az biztos, hogy aki ezt szeretné, az tudjon több nyelven magas szinten, tudjon csoportban

dolgozni, legyen jó kapcsolattartó és kapcsolatépítő képessége. De szintén nagyon fontos, hogy ezek mellett legyen munkakedve és képessége ahhoz, hogy nagyon sok időt dolgozzon. Minél komolyabb munkahelyre készülnek, minél magasabb presztízsű munkát szeretnének végezni, egészen biztos, hogy a napi 8 óra helyett inkább a 12-14 óra munkaképesség az, amire igény lesz, és nem arra, hogy kötetlen munkaidőben, önálló időbeosztással végezzék feladataikat. Véleményem szerint nagyon lényeges dolog a munkaerőpiac. A fiatal pályakezdők körében gyakran nem is értik, miféle elvárások jelennek majd meg velük szemben a munkaerőpiacon. Az elvárások pedig soha nincsenek szinkronban a fizetésekkel. Ezt még egyszer szeretném hangsúlyozni: az elvárások egy munkahelyen soha nincsenek összefüggésben, vagy közvetlen kapcsolatban a fizetéssel.

Kompetenciafejlesztés vagy szakemberképzés?

Moderátor: *Úgy látom, hogy elnök úr már belevágott a kompetenciafejlesztés témakörébe is. Már konferenciánk során is többször megfogalmazódott a kérdés: Mi az egyetem feladata? Ha egyetértünk abban, hogy az egyetemnek, esetünkben a bölcsészakárnak nem feladata nagyon jól képzett specialistákat nevelni, illetve olyan diplomát nyújtani, amely konkrét szakfeladatra, munkakörre készít fel, hanem általános, jól konvertálható tudást kell nyújtania, amivel együtt valóban fontos, hogy az egyéni „skill”-ek és készségek hozzájáruljanak ahhoz, hogy a végzettek sikeresek legyenek a munkaerőpiacon, akkor hogyan látják: melyek az előnyei és melyek a hátrányai a bölcsész diplomának, melyek a fejlesztendő kompetenciaterületek?*

Az egyetem és a munkaerő-piaci szereplők együttműködésének fejlesztése

Éberhardt Gabriella: Egyfajta közeledésre van szükség, amiben a munkáltatónak is nagy szerepe lesz. De egy második pontot is érintett az előttem szóló: a dialógus szerepe a piaci szereplők és az intézmények, a felsőoktatás és a hallgatók között. Ami segíti azt is, hogy az elvárások kölcsönösen egyértelműek legyenek. Egyre inkább nyitott az üzleti világ arra, hogy nem jól fizetett tanácsadókon keresztül, hanem az okos és tehetséges emberek tudásának a felhasználásával működjön. Tehát nagyon sok olyan típusú munkát lehet végezni profitorientált, piaci cégnél is, ami egyébként jól illeszkedik az egyetemen megszerezhető tudáshoz, kutatáshoz, mert például koncepcióalkotással és a világban felismerhető analógiák alkalmazásával jár. At kell hidalni a szakadékokat a felsőoktatás és a munka világa között. Ebben egyébként a magunk szintjén megpróbálunk lépéseket tenni. Egyrészt van egy szakmai, Magyar Telekom gyakornoki programunk, amelyet a Bologna-rendszerhez igazítottunk. Várunk minden (MA/MSc, BA/Bsc) szintről hallgatókat, és megpróbáljuk azokat az igényeket kielégíteni, amelyeket a felsőoktatás a piaci szereplő felé támaszt. Ezen kívül számos olyan lehetőség is van, amikor például a leendő végzettek bevonásával hozunk létre valami hasznosat. Konkrét példa az Internet Akadémia. A Telekom szeretné folytatni ezt a projektet, eddig tanácsadók bevonásával tartottuk a képzéseket, most arra gondoltunk, hogy megpróbálnánk olyan embereket mozgósítani erre, akik még hallgatóként működnek együtt velünk, valós és nem szimulált környezetben tanári, tanítói, tanácsadói képességeiket kipróbálhatnák. Tehát az ilyesfajta párbeszédre, visszajelzésre, igények közvetítésére - azt gondolom, nem csak a Telekom, de számos egyéb piaci szereplő nyitott. Így lehet

megtalálni azt a kis hidat, ami az elvárások, a valós gyakorlati tapasztalat, és a nem feltétlenül kifejezetten funkcióra, pozícióra képző intézmény között megépíthető.

Nagy Diána: Nálunk a jelen pillanatban foglalkoztatott 500 főnek nagy része friss diplomás, s arányuk tovább növekedhetne. Ehhez egy hosszabb távú egyetemi programot tudnék elképzelni, amelynek keretében egy olyan kompetencia-modul fejlesztése kezdődhetne el, amely a munkáltatók elvárásaira koncentrálna. Milyen készségekre, kompetenciákra van szükség ahhoz, hogy nagyon hamar a munkaerőpiac szereplőjévé tudjuk tenni a kikerülő hallgatókat? Meg kell ismertetni az egyetemet, illetve a hallgatókat is egy nagyvállalat működésével. Mert én, amíg nem dolgoztam vállalati oldalon, még a vállalati kifejezéseket sem értettem, de még azt sem, hogy milyen nyelven vannak. Mintha egy külön bolygóról érkeznének ezek a vállalati struktúrák, homlokegyenest másként működnek, mint az egyetemi világ. Ami nem is baj, hiszen teljesen más célt szolgálunk az üzleti világban. De ez a másik oldalról is elmondható, nekünk is meg kell ismerni, hogy az egyetem pontosan mit oktat, hogyan tudunk abból profitálni. Ebben látom a jövőt: mi nem tudunk meglenni egyetemi együttműködés nélkül, mert olyan szintű és mennyiségű utánpótlásra van szükségünk, ami az egyetemek nélkül nem menne. Éppen ezért hasznos és mindenki számára „nyereséges” együttműködést lehetne kialakítani az egyetemi és a vállalati szféra között.

Karriertervezés, az önmenedzselés fejlesztése

Kun Edit: Mint a Start Kiadó, több ezer önéletrajzot kapunk évente, több száz állásbörzén veszünk részt. Tapasztalataim alapján a hallgatók nem igazán mernek odamenni a cégekhez, és kommunikálni velük. Lézenegnek az

állásbörzéken, aztán hazaviszik a prospektusokat, de nem tudom, mit kezdenek vele. Nem igazán vesznek részt próbainterjúkon, nem nézik meg, hogy milyen lehetőséget kínálnak a cégek. Pedig a cég számára igen komoly befektetés, hogy több száz állásbörzén részt vegyen. Én arra bízhatnám az egyetemen dolgozó tanárokat, vezetőket, hogy próbálják meg a diákokat arra ösztönözni, mikor elmennek egy állásbörzére, hogy bátran menjenek oda, kommunikáljanak, beszélgessenek a HR vezetőkkal, a munkaközvetítőkkal, munkaerő kölcsönzőkkel, fejadászokkal. Ott mi azért állunk kint, hogy segítsük őket. Biztaszuk őket arra, hogy igenis legyen vezetéknevvel ellátott email címük. Nagyon fontos, mosolygunk rajta, de tényleg fontos, hogyan jelenünk meg egy állásbörzén. Hogyan megyünk oda, hogyan szólítunk meg egy vezetőt. Rengeteg „Talent-Management”, gyakorlati program van, amelyek igenis biztosítják a lehetőséget: „Gyertek el hozzánk, nézzétek meg, hogyan működik egy vállalat belülről, hogyan tudtok beilleszkedni a mi cégünk kultúrájába?” Nemcsak a cégeknek kell tehát nyitni a hallgatók felé, hanem fordítva is, a hallgatóknak is érdeklődőbbé kell válniuk.

Varga Ágnes: Én egyetértek azzal, hogy az egyetemnek nem lehet célja, hogy mindig a munkaerőpiacot kiszolgálva, minden évben új és új elvárásoknak megfelelően, „szakmaspecifikumosan” képezze ki a diákokat. Munkaerőpiaci oldalról - ahogy azt András is említette - folyamatosan változnak az elvárások. Ez gyakorlatilag még számunkra is néha nehezen követhetően zajlik, egyik hónapról a másikra nagyon nagy változásokon megyünk keresztül. Az egyetemi képzettség és a munkaerőpiaci elvárások közti szakadékot kellene csökkenteni, mert ez adhat önbizalmat a diákoknak. Mi az, amivel minket az egyetemi oktatás „ki tud szolgálni”? Ehhez igenis a diákok aktív hozzáállására van szükségünk. Arra, hogy sze-

mélyre szabottan és önállóan képezzék magukat, arra, hogy részt vegyenek állásbörzén, írjanak önéletrajzokat, kiképezzék magukat, szakmai tevékenységük jelenjen meg az önéletrajzukban. Felhívom a figyelmet a próbamunkák lehetőségére! Járjunk el iskolaszövetkezetekhez, gyakorlati munkákra, részmunkaidős foglalkoztatásra, és igenis kicsit próbáljuk saját magunkat fejleszteni, hogy azt az alapot, amit az egyetem ad, megfelelő módon tudjuk majd használni az álláskereséseink során.

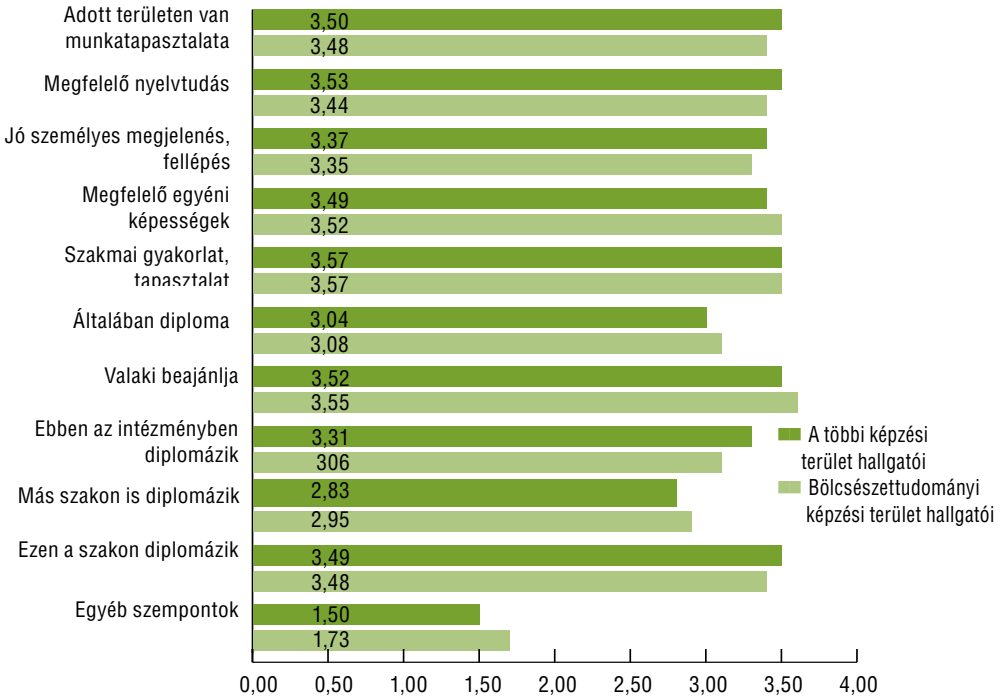
Kovács András: Nézzük meg a munkaerő-piaci számok oldaláról a kérdést. Tavaly szeptemberben a profession.hu-n 4500 állást hirdettek, most 2200 található meg a honlapon. Nekünk 500-600 hirdetett pozíciónk volt tavaly szeptemberben, most 160-170 van. Nagyjából 60% - nem számoltam ki pontosan -, ennyit zuhant a piac, viszont ezt a szintet stabilan tarja kb. március-szeptember óta. Idén közel 150 ezer önéletrajz érkezett a cégünkhöz úgy, hogy állandóan 150 betölthető állásajánlatunk van. Ebből már kiderül, körülbelül mekkora a túljelentkezés. Hogy konkrét példát is mondjak: egy PR marketing asszisztens pozícióra két nap alatt 300 önéletrajz érkezett. Hogyan döntjük el, hogy ki a jó, a megfelelő jelölt? Egyrészt szerintem a legfontosabb a hozzáállás a jelentkezők részéről, hogy profinak kell lennie a jelentkezésnek. Amikor a harmadik olyan önéletrajzot nyitom meg, ahol a diszkóban napszemüveges képen szerepel valaki, akkor elgondolkodom, hogy mennyire veszik komolyan a jelentkezést. És ez megjelenik már a jelentkezésnél, megjelenik már a

motivációs levél megírásánál, hogy nem ugyanazt a motivációs levelet küldik el minden egyes állásra a jelentkezők.

További konkrét példát említenék: eljön a jelentkező az állásinterjúra, a legtöbb cég ezt a két kérdést teszi fel mindig, minden egyes interjú: „Miért pályáztál hozzánk?” és „Miért gondolod, hogy te vagy erre a jó?”. Erre a két kérdésre fejből kell tudni a választ, és lehetőleg nem mindig ugyanazt. Egy-két évvel ezelőtt egy ExxonMobil nevű céghez rengeteg embert kerestünk, két év alatt 1200 embert vett fel a cég, tehát nagyon komoly kiválasztási procedúra volt. Becsüsztott olyan jelölt is - ilyen mennyiségnél előfordul -, akit hiába készítettünk fel, hiába mondtuk el, hogy mivel foglalkozik a cég. A cég képviselője aztán feltette a kérdést: „Miért pályáztál hozzánk?”. Az illető azt válaszolta: „Mindig is a távközlésben szerettem volna dolgozni.” Az ExxonMobil mobilolaj, Esso benzinkutak területén dolgozik, attól, hogy szerepel nevében a „mobil” szó, még nem távközléssel foglalkozik. A kiválasztó hölgy a második mondat után elköszönt a pályázótól.

Tehát profinak kell lenni, még akkor is, ha nem jön visszajelzés az interjú után. Persze ez egy kicsit a cégeket is minősíti, de 150 000 jelentkezőnél lehet, hogy nem küldenek mindenkinek visszajelzést. A legfontosabb kompetencia tehát, függetlenül attól, hogy bölcsész vagy informatikus diplomáról van szó, hogy egy álláspályázatot komolyan kell venni, és annak látszódnia is kell a beküldött anyagokon és a felkészültségen.

2. ábra Az alábbi tényezők közül melyiknek mekkora szerepe van abban, hogy szakterületeden valaki megfelelő álláshoz, munkához jusson? A válaszadók által 1-4-ig adható pontok átlaga.



Forrás: Diplomás pályakövetés 2009 – Hallgatói véleményfelmérés, Educatio-OFIK

Elméletből erős, gyakorlatból gyenge? A gyakorlati tudás fejlesztése

Kun Edit: A bölcsészdiploma egyik legnagyobb előnye az erős nyelvtudás. Én nagyon sokáig dolgoztam fejtáncos cégnél, és számtalanszor talákoztam olyan diplomásokkal, friss végzősökkal, akik ha arra került a sor, nem tudtak megszólalni azon az idegen nyelven, amilyen szakon végeztek. Megkérdeztek, hogy „Most? Most kellene beszélnem angolul?” De ugyanez az állásbörzén is előfordul. Legyünk bátrak! Például a nagyon komoly Sykes nevű cég kimondottan bölcsész diplomás, jó nyelvtudással rendelkező fiatalokat keres. Igaz, hogy ügyfélszolgálatra, de ettől ne ijedjünk meg, elképzelhető, hogy onnan is lehet előrébb lépni. Sőt, további megfigyelések: az ügyfélszolgálatot a cég esetleg ki-

helyezi éppen Varsóba vagy Belgiumba. Lehet, hogy nem is tudja a pályázó, hogy az álláslehetőség nem Magyarországra szól. Nagyon sok fiatalnak álma, hogy rögtön külföldön kezdjen a munka világában. Tehát legyünk bátrak, és használjuk azt a nyelvtudást, amely a bölcsész végzettségnek az egyik legnagyobb erőssége.

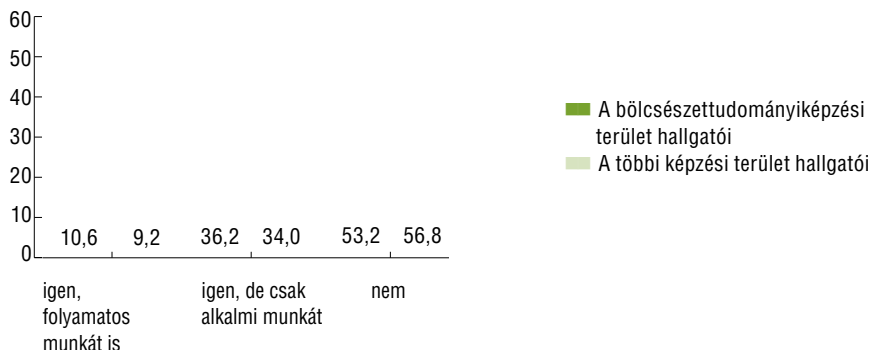
Varga Ágnes: A nyelvtudásra visszatérve és a végzősök védelmében hadd mondjam el, hogy volt szerencsém más ország, más képzési struktúrájában részt vevő hallgatókat is interjúztatni. Hihetetlen erősek vagyunk! Az alapvető készségek és kompetenciák eredményeképpen nagyon erős alaptudással rendelkezünk! Nekem pont tegnap egy holland úriember fejtette ki két mondatban azt, hogy ő azért az egyik legsikeresebb vállalkozó a vi-

lágón, mert minden egyes országban törekszünk arra, hogy legalább egy jó magyar munkavállalója legyen. De ezeket a készségeket és kompetenciákat használnunk is kell. Gondoljunk bele, hogy diákként egy vizsgaidőszakban milyen mennyiségű tudásanyagot halmozunk fel, egy adott vizsgánál mennyi mindenre kell figyelni: a kihúzott tételre, arra, hogy hogyan kommunikáljunk az oktatóval stb. Ezt nem kellene elfelejtenünk, amikor kikerülünk a piacra, és arról van szó, hogy meg kell felelnünk. Ugyanilyen határozottsággal el kell tudni adni magunkat. Kicsit erősen megfogalmazva, attól kezdve egy termék vagyunk a munkaerőpiacon. Nekünk az a célunk, hogy álláshoz jussunk. Soha nem tudhatjuk, hogy az adott fejtáncos hölgy vagy úr, aki velünk szemben ül, hová fogja továbbítani a jelentkezésünket. Lesz esetleg egy másik pozíció, amelynek tökéletesen megfelelünk. Saját magunkat is tudni kell „értékesíteni”. Egy kis apróság: a motivációs levél. Nagyon sok mindent le lehet szűrni belőle, hogy egy adott motivációs levelet például hogyan fogalmaz meg valaki. Össze tudja-e rendesen állítani, tud-e olyan kompetenciákat, ötleteket belevinni, amivel egy kicsit kitűnik a többiek közül. Az egyetemek hozzáállása és a munkaerő-piaci helyzet között a hiányzó láncszemet maguk a friss diplomások alkotják. Minden azon múlik, hogy mit tudnak még hozzátenni ahhoz, amit az egyetem már megadott és biztosított.

Nagy Diána: Köszönöm, hogy megemlítetted azt, hogy el kell adnunk magunkat. Én, aki nap mint nap interjúztatok és a kollégám is, úgy látom, hogy ez talán egy magyar sajátosság, ami már kicsit javult, de még nagyon-nagyon sokat kell fejlődnünk. Meg kell tanulnunk eladni saját magunkat! Lehet szidni az amerikai és angolszász filozófiát, és nyilván vannak benne pozitív és kevésbé pozitív attitűdök, de az, hogy ki mernek állni saját magukért és vállalják azt, amit tudnak, vagy esetleg amit nem tudnak, hatalmas előny számukra. Egy multinacionális nagyvállalatnál a felvételi procedúra elég kemény dió. Senkit nem fog igazából meghatni, hogy ma rossz napom van, vagy ma éppen elhagyott a barátnőm, mert csak az az érdekes, hogy bírja-e a jelölt a munkát, amit majd nap mint nap esetleg az ügyfelek vagy az idő szorításában is bírni kell. Ugyanezért nagyon fontos a fellépés is, például az öltözködésben is. Nem kell szmokingban jönni az állásinterjúra, de igenis tiszteljük meg azt a vállalatot és azt a személyt, akihez interjúra megyünk. Ugyanigy az írott anyagnak a felépítése is fontos. Nagyon jó ötlet lenne, ha be lehetne építeni esetleg a végzősöknél a tananyagába, hogy egy állásinterjún hogyan kell megjelenni, és felkészíteni őket egy angolszász típusú interjúztatásra. Mert ezt a hallgatók sehonnán nem fogják tudni megtanulni, csak tőlünk/tőlük. Szerintem ebben, mi mint nagyvállalatok, tanácsadó cégek nagyon szívesen benne lennénk, mert mindegyikünk nagyon szereti a szakmáját, és nagy örömmel átadnánk a tudásunkat.

3. ábra Végeztél-e már olyan munkát, ami az általad tanult szakterülethez kapcsolódik?

A válaszok százalékos megoszlása (%).



Forrás: Diplomás pályakövetés 2009 – Hallgatói véleményfelmérés, Educatio-OFIK

A bölcsészdiploma értéke: a színvonalas szakmai képzés, keresett kompetenciák

Szebedy Tas: Mi az értéke, és az értelme a bölcsész diplomának? Ez is benne volt a kérdésben, erről eddig talán kevesebbet hallottunk. Egyik óriási értéke, Magyarországon mindenképpen, hogy az ország legműveltebb, legjobban felkészült, legmagasabb tudományos szakértelmmel rendelkező emberei foglalkoznak a fiatalokkal. Ez óriási kincs, óriási érték, ami azt jelenti, hogy nagyon magas műveltség megszerzésére nyílik lehetőség a bölcsész évek alatt. A másik előny, hogy egy fiatal az egyetemi évek alatt kifejezetten erős kommunikációs képességfejlesztésben vehet részt, mivel magas fokú kommunikációt lát, hall, érzékel nap mint nap, és képes arra, hogy ebből a saját kommunikációs bázisát is felépítse. Nagyon fontosnak tartom, hogy a bölcsész tudományosság és magas színvonalú képzettség jelenjen meg egy bölcsész embernek a munkahelyi jelentkezésében. A bölcsészet ad egyfajta formai érzéket, szabályérzéklet. Például nem adok ki olyan iratot a kezemből, amit én magam végig ne olvastam volna, és nem a számítógép

helyesírás-ellenőrzésére hagyatkozom, amely a „mellet” és a „mellett” szót egyaránt el tudja fogadni. Tehát az igényesség az, ami kifejezetten a bölcsész végzettség közvetlen következménye lehet. Hogyha én a legigényesebb, a legkomolyabb pontszámmal elérhető egyetemi szakokon végzek, akkor igenis lehetek magammal szemben igényes, és tudásomra büszkén léphetek fel. A harmadik előny pedig az, hogy általánosan hasznosítható kompetenciákat lehet szerezni. Ezek közül kettőt már sokat emlegettek: a nyelvi kompetenciát és a nyitottságot vagy vállalkozóképességet.

Igenis bármilyen helyzetben meg kell szólalni idegen nyelven, folytatni kell a mondatot. Én annak idején Róna Tas Andrászt hallgattam az egyetemen történelem előadáson, hogy ő angolból németre, németből franciára, franciából bármilyen más - akár latin - nyelvre is váltott, mondat közben, és grammatikailag korrekt volt a mondat. Ha ezt bárki tudja a bölcsészek közül, biztos, hogy nagyon sok munkahely fog kapkodni érte.

A nyelvi képességeken kívül az egyik legfontosabb dolog az, hogy az emberben legyen vállalkozó képesség és hajlandóság. Tudjuk azt, hogy álmaink vannak, hogy mit szeretnénk

az életben csinálni. Nem biztos, hogy az elkövetkező egy-két év erre szolgál majd. Addig is kell valamit azonban csinálni, bármit el kell vállalni, amiből az ember tanulni tud. És tanulni mindenből lehet. Mi az, amire a munkahelyek legtöbbje egy interjúán elvár? Hogy valaki iszonyú fiatal legyen, még éppen megszáradt a tinta a diplomáján, de már szakmai tapasztalata legyen, egy 70 év körül embernek a tapasztalat-mennyiségével, mert akkor tudják jól hasznosítani. Ezen felül legyen hihetetlenül nyitott, tehát képezhető, és tanulásra vagy képzésre alkalmas és hajlandó. Nyitottság és kreativitás. Először majdnem minden munkahely az alkalmazható, formálható embereket keresi, senki nem egyéniségeket keres. Hogyha azonban a jelentkezőn látszik, hogy akar, hogy aktív, hogy meg akarja ragadni a lehetőséget, és nyitott, képezhető, ha ezt tudja magából sugározni, akkor igenis vonzóvá válik a legtöbb munkáltató számára, függetlenül attól milyen területre gondolunk.

Moderátor: Szeretnék néhány szóban reflektálni az eddig elhangzottakra. Elsősorban hangsúlyoznám, hogy maga az ELTE is felismerte azokat a hiányosságokat, amelyek a hallgatóinak tudatos karriertervezésben, illetve az állásinterjúkon való megjelenésben és felkészültségben problémákat okozhatnak. Így maga az egyetem Karrierközpontja tart ilyen típusú felkészítő kurzusokat: karriermenedzsment tréninget, önéletrajzíró tréninget, illetve olyan típusú képzéseket, amelyek kompetenciafejlesztésre irányulnak. Most átadnám a szót házigazdánkknak, Dr. Dezső Tamás dékán úrnak.

Dezső Tamás dékán: Magam is szeretném hangsúlyozni: az ELTE Hallgatói Karrier- és Szolgáltató Központja végez ilyen típusú munkát, a bölcsészdiplomához olyan „skill”-eket, kompetenciákat rendel hozzá különböző képzésekkel, amelyet a munkaadói oldal esetleg megrendel. Éppen azokról az igényekről van szó, amelyeket Önök is felsoroltak.

Elhangzott a kreativitás, ez lett volna az egyik hívószó az én szempontomból is, hiszen a bölcsész- diplomát valószínűleg az különbözteti meg leginkább például egy műszaki diplomától, hogy a lineáris gondolkodáson túl sokkal kreatívabb, sokkal szerteágazóbb az, amit egy bölcsész probléma-megoldóképesség alatt érthetünk. Engem viszont éppen az érdekelne, hogy a szakmai elvárások milyenek.

Pontosítom a kérdést: a kreatív iparágak (creative industries), amelyek nyugaton a GDP 50%-át, de Magyarországon is egyre nagyobb részét teszik ki, milyen szakmai elvárásokat „rendelnek meg” az ilyen jellegű végzettséggel rendelkezőktől? Gondolok itt a médiára, a hírközlésre, a biztosítókra. Nincs kifejezetten ezeknek a cégeknek munkaerőt képző egyetem Magyarországon. Ezért igazán érdekelne, hogy ezek a munkáltatók milyen alapképzettséget rendelnek meg?

Egy másik fontos polémiára is felhívnam a figyelmet. Az európai kutatóegyetemek csoportjának honlapján olvasható izgalmas tanulmány kérdez rá, hogy az egyetemi képzésnek kell megfelelnie a társadalmi elvárásoknak, vagy az egyetem irányítja bizonyos szempontból a társadalmi elvárásokat? Kovács András világosan megfogalmazta, a munkaerőpiac nem tudja megmondani, hogy 5-7 év múlva mire lesz szüksége. De egy új képzésnek az elindítása 2 éves előkészületet igényel: ki kell dolgozni a képzési programot, akkreditálni kell a szakot, a középiskoláknál harmadik osztálytól kezdve el kell kezdeni hirdetni az új felvételi lehetőséget. Mondja meg nekem valaki, hogy 7 év múlva mire lesz szükség a munkaerőpiacon? Mi az a szint, amit elvárnak az elhangzott általánosságokon kívül?

Egy kis reklámot is szeretnék csinálni Karrierközpontunknak. Be kellene hozni az Önök által említett a programokat az egyetemre, és nem fordítva, nem feltétlenül az egyetemistáknak kell elmenni a vállalatokhoz. Van is ilyen pilot-projektünk, csak még nem találta

meg a szakma a hozzánk vezető utat, vagy mi nem találtuk meg a hozzá vezető utat.

Kovács András: Először is az volt a kérdés, milyen szakképzettség az elvárás leginkább. A szakképzettség mellett nyelvtudást és tapasztalatot várunk el. Egy friss diplomás mivel rendelkezhet? Szakmai gyakorlatról ritkán beszélhetünk, a nyelvtudása vagy adott, vagy nem, tehát maradt a szakmai képzettsége. A legtöbb cég, amelyek humán vagy gazdasági végzettséggel rendelkezőket keresnek, nem is nagyon kötik ki, hogy milyen típusú végzettség legyen, csak legyen, és onnantól kezdve az ún. „multi-task” típusú embert keresik. A konkrét szakmákba pedig konkrét végzettség az elvárás: ha valaki építész akar lenni, annak kell az építész végzettség, ha valaki orvos lesz, kell hogy orvosi diplomája legyen. Ugyanígy a legtöbb esetben alapkövetelmény a bölcsészdiploma, de nagyobb a rugalmassága a diplomának, a végzetek alkalmasabbak arra, hogy olyan területeken is megméréttessék magukat, amelyeken ők egyelőre még nem képzettek. Ugyanis amennyiben egy munkáltató fölvesz egy friss diplomást, akkor általában azonnal, főleg ha nagyon jó, komplett rendszere van, beiratja egy tréningre.

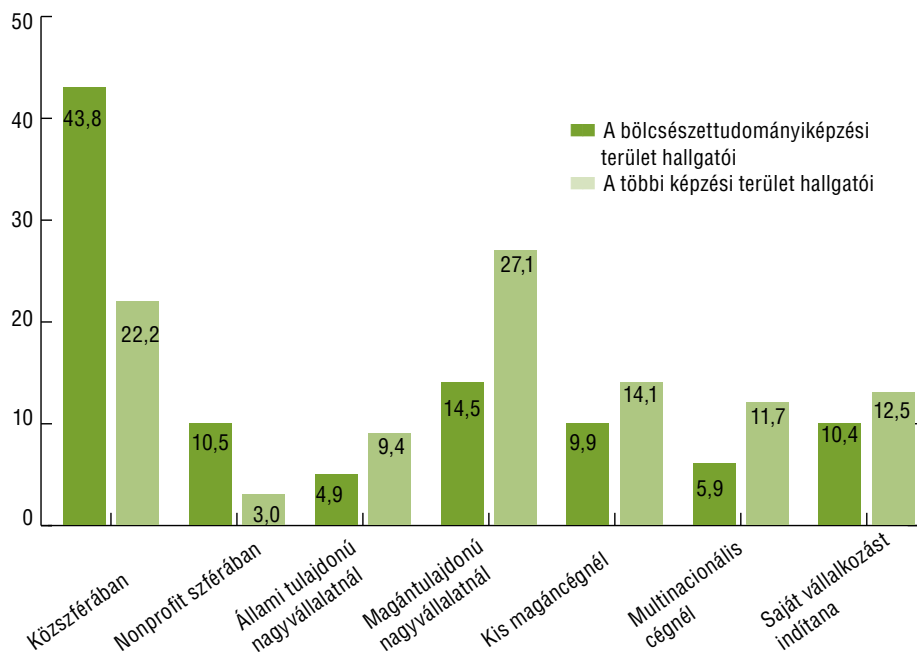
Kiss Adél: Dékán úr kérdésének második felére tudok jó példát mondani saját gyakorlatunkból. Folyamatosan látogatjuk az egyetemeket, heti háromszor-négyszer nagyelőadókban beszélgetünk a diákokkal. Megpróbáljuk átadni vállalati ismereteinket, mégpedig nem struktúrák, szervezeti ábrák fölrajzolásával, hanem megpróbáljuk azt az életérzést, azt a napi gyakorlatot átadni, amit - ahogy Dr. Szebey Tas jól megfogalmazta - bizony akár napi 10 órában is végezhetnek majd a munkahelyükön. A karrierirodák-

kal, hallgatói szervezetekkel (HÖK, IAESTE, AIESEC) napi kapcsolatban vagyunk. Az AIESEC-kel például most kötünk hároméves stratégiai megállapodást. Köszönjük a biztatást, ezt az irányt folytatni szeretnénk a jövőben is.

Éberhardt Gabriella: Melyek a legfontosabb kompetenciák? A rendszerszemlélet, a problémamegoldó képesség. Hiszen azt a fajta műveltséget és tudást, amit itt elsajátítanak az emberek, keresik a vállalatok. Azt ugyanis nagyon sok esetben a piacon csak drága tanácsadóktól vehetik meg. Ezért utaltam arra, hogy ez az, amit be kell hozni, és büszkén fel kell vállalni, mert az a fajta tudás és műveltség, amit itt elsajátítanak a hallgatók, az nem közvetlenül, de pontosan az analógiák felismeréséből, koncepcióalkotási készségből, stratégiai gondolkodás elsajátításából fakadóan használható. Stratégiai agilitásnak szokták hívni ezt a kompetenciát összefoglaló néven. Az a képesség, hogy egy tanári végzettség nélküli bölcsészdiplomával is jól, interperszonális szempontból könnyedebben és strukturáltan kommunikálnak a végzetek, hozzájárul ahhoz is, hogy könnyebben boldogulnak a munkahelyeken, a szervezetekben. Ez lehetővé teszi, hogy olyan feladatokat lássanak el, amit divatos angol szóval - ha tartalommal töltjük fel, akkor nagyon sokat segít egy szervezet fejlesztésében - „coaching”-nak vagy „mentoring”-nak hívunk.

Hogy azért ne az legyen a zárszó, hogy a cudar munkaerőpiac, a profitorientált cégek miatt a hallgatóknak el kell adniuk magukat, szeretném még leszögezni: ha az állásinterjúk sztereotip kérdéseire úgy tudnak a jelentkezők válaszolni, hogy személyes céljaik is teljesüljenek, úgy vállalnak el tapasztalatszerzési lehetőségeket, hogy az illeszkedik hosszú távú terveikbe, az tudatos karrierépítést jelent.

4. ábra A diploma megszerzése után hol szeretnél leginkább elhelyezkedni Magyarországon?
A válaszok százalékos megoszlása (%)



Forrás: Diplomás pályakövetés 2009. – Hallgatói véleményfelmérés, Educatio-OFIK

Varga Ágnes: Két eset figyelhető meg leginkább a piacon egy bölcsészdiplománál. Vagy azt mondom, hogy keressünk egy szakos végzettséget, és akkor az adott specifikus bölcsész végzettséggel el tud helyezkedni a kolléga, illetve el tudjuk helyezni a kollégát - ugyanis én is bölcsész vagyok. Vagy másodsorban az a fajta háttértudást tudjuk felhasználni, amit a bölcsészek megkapnak függetlenül attól, hogy éppen milyen szakot végeznek el. Leginkább ebben látom a karrierirodákkal való szoros együttműködés lehetőségét, melyet mi is kialakítottunk már. Nem minden esetben a piac mondja meg, hogy mit vár a bölcsészekről, mit vár a diplomától. Én igenis nyitottabb lennék arra, és úgy gondolom nagyon sok kölcsönző és közvetítő cég, nagyvállalat nyitott lehet a karrierközpontok kreatív megkereséseire. Nyitottak vagyunk arra, hogy bármilyen képzésben, együttműködésben, gyakorlati tapasztalatokban rendszeresen együtt-

működjünk az egyetemistákkal, hogy mire kikerülnek a munkaerőpiacra, addigra rendelkezzenek azokkal a készségekkel és kompetenciákkal, vagy legalábbis tisztában legyen azokkal az elvárásokkal, amivel érvényesülni tudnak. Azt gondolom, hogy a végzős hallgatókról való gondoskodás nagyon szoros együttműködési kötelezettséget ró a munkaerőpiacra és az egyetemekre egyaránt.

Kun Edit: Amikor elkezdek munkát keresni, én inkább a váratlan helyzetekre, vizsgaszituációkra készülnék fel, és nem feltétlenül szakmai elvárásokra. A cégek legtöbbször még a munkaköri leírásokban sem tudják pontosan definiálni, mi az, amit elvárnak a beosztottjuktól, és fordítva, a beosztott sem tudja, mi várható el a főnöktől. Az új helyzetekhez való alkalmazkodásra kellene fókuszálni. A kulcs a mentorálás. De készülünk fel a cégből is, ha elmegyünk interjúra - sokszor el-

megy valaki a Magyar Telekomhoz, és úgy gondolja: „Ja igen, az a Westel volt!”. Azt gondolja, hogy tisztában van azzal, hogy egy telefonokat gyártó, telefontermékeket értékesítő céghez jelentkeznek, de nem olvas utána, hogy valójában milyen céghez is megy el interjúra. A rugalmasság, a terhelhetőség, ami minden hozzászólásban elhangzott, nagyon fontos, gondosan végzett 8-12 órás munkanapokra kell számítani. De ha a szakmai elvárásokat nézzük, akkor be kell ismerni, sajnos, a munkáltatóknak óriási hiányossága, hogy nem igazán tudják megfogalmazni pontosan, mit várnak el a munkavállalóktól.

Nagy Diána: A mi cégünknel sokkal fontosabb az, hogy milyen készségekkel rendelkezik a jelölt, és nem az, hogy milyen szakképzettséggel. A nyelvtudásnak kiemelkedő jelentősége van, és itt a nyelvtudást már felsőfoktól számítom. Harminc nemzet munkavállalói dolgoznak együtt, tehát nem is engedhetjük meg magunknak, hogy magyarul kommunikáljunk. Valóban nem azt nézzük, hogy ki mit végzett, hanem azt, hogy mit tud. Persze nem akarom magunkat összehasonlítani mondjuk a Magyar Telekommal, nagyon más iparágban tevékenykedünk, legalábbis itt Magyarországon, úgy nálunk a szaktudás kevésbé adekvát.

Szebedy Tas: Mindenek előtt nagyon örülök, hogy a jövőendő bölcsész generációval is találkozhatom, és hogy még vannak bölcsészek, akik közül nem mindenki a multinacionális cégeknél szeretne elhelyezkedni, hanem van egyéb elképzelés is. Nem először ülök ilyen témájú kerekasztal-beszélgetésen, és általában a legtöbb helyen az hangzik el elvárásként a munkaerőpiac részéről, hogy legyen „valamilyen” diploma a tarsolyunkban. De hogy hangsúlyosabban emeljem ki az előnyöket, megismétlem a korábban említett kreativitást és a nagyon magas fokú elméleti koncentráció képességet, amely szintén a bölcsész végzettség velejárója. Ma végig csak gyakorlati dolgokról hallottunk: amennyiben valaki belép a munkaerőpiac-

ra, onnantól kezdve valóban a mélyvízbe zuhan, reagálnia kell minden helyzetre. Ha van mellette agya, amit bölcsészkaron képeztek ki, és ez az agy képes arra, hogy különböző rendszereket, különböző elméleteket, különböző egyéniségeket megértsen, végiggondoljon, akkor bizony ennek az embernek a képességei számtalan helyzetben sokkal jobban tudnak érvényesülni, mint a pusztán gyakorlatorientáltaké. Viszont amit az egyetem valószínűleg nem fog tudni megadni, az az elmélet gyakorlati alkalmazásának részletes használati utasítása, ezt mindenkinek egyénileg kell megszereznie. Még egy képességet emelnék ki ehhez kapcsolóan: az önismeretet. Szerintem ma a sikeres munkavállalásnak az egyik alapvető kritériuma, hogy az ember tudja azt, hogy mire képes. Ahhoz pedig ismernie kell önmagát, foglalkoznia kell önmagával. A bölcsészkaron van lehetőség, idő, elméleti és gyakorlati tér arra, hogy az önismeretnek egy más fokát érje el a hallgató, és ezért adott esetben jobban tud érvényesülni később. A munka világában fontos - és ezt sem az egyetem adja meg, hanem kiépítendő - a megfelelő agresszivitás. A megfelelő haladási képességet és kitartást ki kell tudni építeni. Az egyetem mindehhez, ahogy korábban mondtam, a feladatra koncentráls, feladatra figyelés képességét tudja megtanítani. Ha egy kérdést hallgatók, akkor mindig arra gondolok, hogy a kérdésre hogy tudok válaszolni. Nagyon sokszor tapasztalom azt, különösen a kommunikáció világában, hogy a kérdés az csak egy apropó arra, hogy a kérdező kifejtse az egyébként létező gondolatát. A bölcsészet világa nem ilyen. A bölcsész arra figyel, amit kérdeznek és arra is próbál meg válaszolni. Egy interjúm akkor tud jól reagálni, hogyha a kérdésre úgy tud válaszolni, hogy sejti vagy ki tudja találni a kérdező saját gondolatait.

Moderátor: *Köszönöm szépen a fórum résztvevőinek ezt az érdekes beszélgetést, úgy gondolom, hogy nagyon tanulságos volt számunkra - aminek sikerességét mi sem jelzi jobban, hogy a beszélgetésre munkaerő-piaci képviselőként meghívott partnerek többségéről is kiderült: bölcsész gyökerekkel rendelkeznek. Nagyon szépen köszönöm!*

A kerekasztal-beszélgetés résztvevőinek rövid bemutatása

Éberhardt Gabriella, jelenleg a Magyar Telecom szervezet- és emberierőforrás-fejlesztési terület igazgatója

2010. január 1-től a Magyar Telecom HR Kompetenciaközpont vezetője; szervezetkezelés, szervezete-fejlesztés, változáskezelés, megoldásfejlesztés, emberi erőforrásfejlesztés-funkciók ellátása területén fog dolgozni.

Kiss Adél, a Magyar Telekom humánerőforrás vezérigazgató-helyettes irányítási területén kommunikációs szakértő

Feladatai közé tartoznak: a belső munkáltatói brandépítés, a HR-es tartalmak, termékek, szolgáltatások belső kommunikációja, rendezvényszervezés, a Magyar Telekom külső munkáltatói brandépítése különféle csatornákon, a Telekom gyakornoki program promóciója, kommunikációs tanácsadás a külföldi tagvállalatok HR-esei számára.

Kovács András, Grafton Recruitment Kft. ágazatvezető

2004 márciusában lépett be a Grafton Recruitment Kft.-hez. 2007 eleje óta ágazatvezetőként felelős az Értékesítési és Marketing, Gyógyszeripari, Vendéglátóipari, illetve Banki divíziók működéséért.

Kun Edit, Start Kiadó értékesítési vezető

Több mint 10 éve dolgozik a humánerőforrás területén. 6 évig dolgozott a Develor Zrt.-nél értékesítőként, majd fejezőként szerzett tapasztalatot a munkaerő-kiválasztás területén. Jelenlegi feladata a cégekkel való kapcsolattartás, a rendezvények megszervezése. Részt vesz minden karriernapon és állásbörzén.

Nagy Diána, UNISYS Magyarország Kft. toborzási vezetője

2008 óta az UNISYS toborzási vezetője, az új üzletek munkaerő-állományának feltöltéséért, továbbá a toborzáshoz kapcsolódó külső és belső programok megtervezéséért és kidolgozásáért felelős. Részt vesz az állásbörzéken, fontosabb szakmai rendezvényeken. A cég emberi erőforrás igényeinek megtervezése, koordinálása is a feladatai közé tartozik.

Szebedy Tas, Gimnáziumok Országos Szövetségének elnöke

1993 óta igazgató a budapesti Városmajori Gimnáziumban, 2002-től a Gimnáziumok Országos Szövetségének elnöke. A szövetség legfontosabb célkitűzései a sajátos gimnáziumi érdekek megfogalmazása, megjelenítése és érvényesítése, valamint képviselése a gimnáziumokat érintő oktatásügyi döntések előkészítése során, továbbá az egyes iskolák, illetve helyi, regionális és országos szakmai műhelyek közötti tapasztalatcseré és együttműködés lehetőségének biztosítása.

Varga Ágnes, az Eu-Jobs Munkaerő Közvetítő és Szolgáltató Kft. humánpolitikai vezetője

A humánpolitikai osztály vezetőjeként koordinálja a toborzás és kiválasztás folyamatát, pozíciótól és igényektől függően aktívan részt is vesz a folyamatokban. Kapcsolatot tart partnercégekkel, vezeti a munkaerő-kölcsönzés és közvetítési ágazatot.