

TURZÓ BARBARA ÉVA – FARKASNÉ KURUCZ ZSUZSANNA –
LÓRÁND BALÁZS

Hallgatói és vállalati elvárások a változó munkaerőpiacon

**„Sosem lehet derűsebb az ember lelke,
mint ha a rá szabott munkát megtalálja.”**

(Wilhelm von Humboldt)

Napjainkban a vállalatok fennmaradásuk érdekében arra kényszerülnek, hogy minél gyorsabban alkalmazkodjanak a változó feltételekhez. Ehhez úgy kell a rendelkezésükre álló erőforrásokat csoportosítaniuk, hogy azok biztosítsák a szükséges rugalmasságot. Az emberi erőforrás ennek egyik nélkülözhetetlen eszköze, amely a vállalati célokat kell, hogy szolgálja, biztosítva ezzel a vállalat versenyelőnyét. A dinamikus változások hatással vannak a munkaerőpiac struktúrájára is, amelynek következtében a vállalatok ma egészen mást várnak el az alkalmazottaktól, mint korábban.

A menedzsment szakirodalmakból jól ismert négy alapvető erőforrás közül egyre fontosabb tényezővé válik az emberi erőforrás és annak menedzselése. A vállalatok ma már nem úgy tekintenek a munkaerőre, mint a termelési tényezők egyikére, hanem a menedzsment szerves részeként, intenzíven foglalkoznak vele. (Scholz 1993.) Az alkalmazottak kulcsszerepet töltenek be a vállalatok életében, a hosszú távú versenyképességet egyre inkább ők határozzák meg. Az emberek képességei szolgálják a misszió, a cégfilozófia és a stratégia megvalósítását.

Az egész világot átható, folyamatos változások alatt a vállalatok piaci sikere attól függ, hogy mennyire tudnak alkalmazkodni az új követelményekhez. A felhalmozott szellemi tőke nem más, mint „megújulási képesség” (Poór-Karoliny 2002. 83. o.). Ma már mást várnak el az emberektől, mint korábban, más képességekre, készségekre van szükség.¹ A vállalatok különböző szakképzettséggel rendelkező emberek alkalmazására törekednek. Ennek oka az, hogy különböző területeken tudják őket alkalmazni, illetve kreativitást visznek a munkafolyamatokba. „Egy szervezetet akkor tekintünk kreatívnak, ha az adott körülményekhez (a fizikai és emberi feltételekhez) képest lényegesen több alkotó gondolat születik benne és valósul meg.” (Klein 2001. 453. o.)

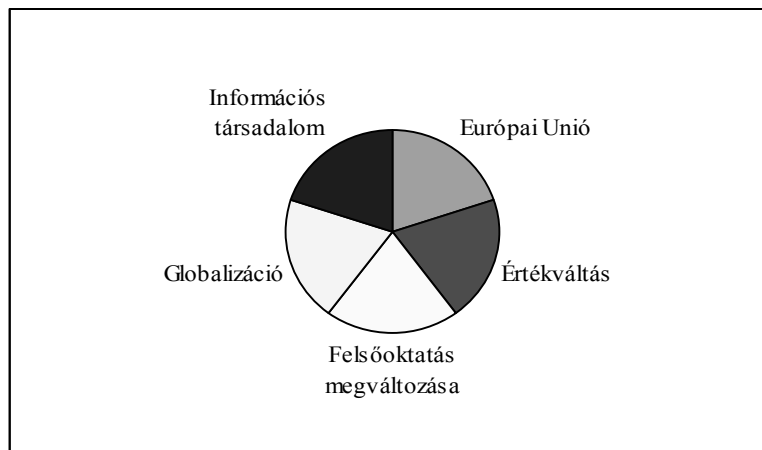
A vállalatok „személyiségtípusokból szoktak alkalmazottakat toborozni” (Belbin 1998. 39. o.), ráadásul mindegyik bizonyos személyiségtípust keres (Belbin 1998.). Az emberi erőforrás szakemberek egyre nehezebb helyzetben vannak, amikor arról kell dönteniük, hogy a meghirdetett állásra kít is vegyenek fel, ki felel meg a legjobban a vállalati normáknak. Olyan, nem látható, „soft” tényezők döntik el a jelente-

¹ Megjelentek a tudásintenzív iparágak.

zók sorsát, amelyeket nehéz mérni. Az ész és az érzelem egyszerre számít, a sikeres pályafutáshoz észre és szívre, azaz érzelmi intelligenciára is szükség van.²

A munkaerőpiac változásait, pontosabban a munkaerőpiacon bekövetkezett strukturális eltolódás okait számos tényező befolyásolja, alakítja. Az okok egy csoportját az általunk szerkesztett 1. ábra szemlélteti.

1. ábra: A strukturális eltolódást kiváltó okok



Forrás: saját szerkesztés

Átalakulóban a hazai felsőoktatás

A magyar felsőoktatás az utóbbi években hatalmas átalakuláson ment át, amit jól mutat az a tény is, hogy tizennégy év alatt négyszeresére emelkedett a felsőoktatásban résztvevő hallgatók száma. Ez a növekedés bizonyos szempontból indokolt volt: az országban végbemenő átalakulás, a gazdasági szféra fejlődése, növekedése tette szükségessé. Ugyanakkor a munkaerőpiac olyan belső szerkezete alakult ki, mely nem tartható fenn tovább. Ma már elfogadott álláspont, hogy a divatszakmákból túlképzés alakult ki: a felsőoktatási szféra a piac számára túlságosan sok jogászt, közgazdászt és informatikust képez állami pénzen. A gazdasági felsőoktatás tömegesedését jelzi, hogy 110 ezer hallgatóval indult el a 2004-es tanév, és az új hallgatók közül 28 százalék üzleti szakokra jelentkezett. A nagy létszám miatt egyre inkább „tömeges szolgáltatássá” válik az oktatás. (Mang 2004.)

A munkavállalók napjainkban jogos kritikaként fogalmazzák meg, hogy a felsőoktatás szerkezete elavult, nem korszerű. Az oktatási szféra nehezen tud megfelelő gyorsasággal reagálni a gazdaság állandóan változó igényeire. A legtöbb döntés esetében nyolc-tíz évre van szükség, mire egy új szak kidolgozásától a szak elterjedésén keresztül eljutunk a végzett hallgatók munkába állásáig és munkaerő-piaci bizonyításáig. Ezért nehéz intenzíven igazodni az újabb és újabb elvárásokhoz. (Mang 2004.)

Korábban az alacsony iskolázottsággal magyarították a munkanélküliséget, mivel csak keveseknek adatott meg az, hogy diplomát szerezzenek. Napjainkra ez megváltozott: már nem a felsőfokú végzettséggel rendelkező munkaerő hiánya okozza a

² Az érzelmi intelligencia megnövekedett jelentőségét a cikk terjedelmi korlátai miatt nem áll módunkban kifejteni.

problémát, hanem az, hogy a képzések struktúrája nem megfelelő. A „tudásuk nem elég korszerű, színvonala pedig egyenetlen” (Falusné 2001. 962. o.). Így egyre több diplomás nem tud elhelyezkedni a munkaerőpiacon. A társadalom költségén tanított egyén tudása nem tud hasznosulni a nemzetgazdaság érdekében. Ezért lenne fontos az olyan szaktudással rendelkezők kibocsátása a rendszerből, akik könnyen, azonnal munkába állíthatók. Ennek megoldására kerül előtérbe a felsőfokú szakképzés. További problémát okoz, hogy a diplomások igen nagy százaléka kezdetben csak olyan munkát talál, amelynek színvonala alacsonyabb a képzettségénél. Ez egyfajta rejtett munkanélküliséget jelent. (Bilik 2004.)

A diplomás túltermelésből adódó munkanélküliség rejtve marad, ha az érintettek nem a végzettségüknek megfelelő, hanem annál kisebb követelményeket támaztó munkakörben helyezkednek el. Ebből adódik az, hogy a munkaadók egyre magasabb végzettséget követelnek meg a munkakörök betöltéséhez. Ezzel kiszorítják az alacsonyabb végzettségű embereket, és ott okoznak munkanélküliséget. (Falusné 2001.) A túlképzett munkavállalók keresete pedig alacsonyabb, mint a hasonló iskolai végzettséggel rendelkező, de végzettségének megfelelő munkahelyen dolgozók bére. (Galasi 2004.) Emiatt feszültségek alakulnak ki a munkaerőpiacon.

Mindezek alapján a Bolognainak nevezett átalakulás talán kedvezőbb struktúra felé is viheti a hazai felsőoktatást. A modernizáció kapcsán fontos a nemzeti sajátosságok megőrzése; válaszadás a legújabb kihívásokra; és mind a felsőoktatás, mind a teljes európai gazdasági térség versenyképességének erősítése. (Barakonyi 2004.) Szükséges a munkáltatók jövőbeli elvárásainak pontos felmérése, és a munkaerőpiaci vizsgálatok minél szélesebb köre, hogy az oktatás a tényleges igényekre tudjon reagálni a jövőben.

Karriermenedzsment, mint tudatos tevékenység

A karrierrel való tudatos foglalkozás mára már elvárássá vált. Egyre nehezebb automatikusan elhelyezkedni a szűkülő piacon. A vezetői pozíciókban sok helyen 30-40 év közöttiek ülnek, így a vertikális előrelépés lehetőségei nagyon korlátozottak. A diploma már nem biztosíték arra, hogy munkát kapunk, sőt a frissen végzettek körével egyre jobban élesedik a verseny a munkaerőpiacon.

A karrierhez kapcsolódó döntés nagyban függ az előkészítő fázistól, az egyén megteremti tanulmányai elvégzése során jövőbeli karrierútjának alapjait. Itt kell megtennie a saját képességeinek reális felmérését, át kell gondolnia motivációit, készségeit, értékeit. Valójában egy SWOT-elemzést kell elvégeznie önmagán. A választott felsőoktatási intézmény és szak már nagyrészt egy adott pályára állítja az egyén karrierjét. (Koncz 2002.)

Sok esetben tapasztaljuk a munkaerőpiacon, hogy a munkavállalók diplomájuk területétől teljesen különböző szakmában helyezkednek el. Így a több éves tanulási periódus alatt megszerzett ismereteiket kevésbé tudják hasznosítani. A diplomákat halmozók esetében is láthatjuk, hogy nem minden esetben sikerül elsőre megtalálniuk a megfelelő munkahelyet.

A felsőoktatási intézményekben szükség van arra, hogy az intézményekben működő karrier irodák segítséget nyújtsanak a felmerülő kérdésekben. A 18-24 életév közötti időszakban jelenik meg ugyanis a legnagyobb döntés: a foglalkozás választása és a munkáltató, munkaköri/beosztás megválasztása is. (Koncz 2002.)

A karrier irodák tevékenységi köre alapvetően az elhelyezkedést segíti. Már a középiskolák felé szükséges segíteni az információáramlást, tudatosítani az adott

szakterülethez kapcsolódó szükséges ismereteket, elhelyezkedési lehetőségeket. Fontos, hogy a hallgatóban ne a diploma megszerzése után tudatosuljon, hogy szakmájában milyen lehetőségei vannak az elhelyezkedésre – ez közös felelőssége az oktatás szereplőinek. Emellett nagyon fontos terület az utókövetés is. Az intézményeknek érdemes nyomon követniük a hallgatók további karrierútját, és ez alapján kell korszerűsíteniük oktatásukat, képzésüket, valamint a tapasztalatokról beszámolniuk a leendő hallgatóiknak. (Mang 2004.) A teljes folyamat figyelemmel kísérése segítheti a komplex karrier menedzsmentet a felsőoktatási intézményeknél, amely a karrier irodák feladatkörébe tartozik.

A hazai karrier irodák tevékenységeinek elemzése

A karrier irodák szerepe tehát egyre fontosabb. Számos szolgáltatással könnyíthetik meg a diplomás pályakezdők elhelyezkedését. (Jelen felmérés keretei között a nyilvánosan elérhető adatok alapján elemeztük a gazdasági egyetemek, főiskolák karrier irodáinak³ (összesen 13) tevékenységét, vizsgálva a legfontosabb tevékenységek meglétét és az irodák egyéb tevékenységi köreinek jelentőségét. A bemutatott adatok csak és kizárólag a gazdasági felsőoktatás intézményeire vonatkoznak, mivel ebben a sokaságban hasonlíthatóak össze valószínűleg az intézmények.)

A vizsgált intézményekben található karrier irodák tevékenységei között mindenhol megjelenik a szakmai gyakorlatok és állások közvetítése, csakúgy, mint a karrier tanácsadás. Ezek az irodák legfontosabb szolgáltatásai. Emellett még fontos szerepet játszik a kurzusok, tréningek, fórumok szervezése (9 intézményben), az állásbörze szervezése, az előadások szervezése meghívott előadókkal, az adatbázis működtetése a cégekről és a hallgatókról, valamint a külföldi ösztöndíjak, szakmai gyakorlatok közvetítése (utóbbi négy szolgáltatás 7 intézményben). Kevesebb intézményben foglalkoznak pszichológiai, pénzügyi, jogi tanácsadással (4 intézmény), a hallgatói önkormányzat munkájának segítségével (3 intézmény), kulturális programok szervezésével és az öregdiákokkal való kapcsolattartással (ez utóbbi két szolgáltatás 2 intézményben jelent meg).

További említésre méltó tevékenységeket találtunk egyes irodáknál, mint például a tudatos karriertervezés és egyéni karrierfejlesztés szakirodalmi és videó könyvtárának működtetése (Budapesti Corvinus Egyetem), álláskeresést segítő kiadványok szerkesztése (Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem), illetve tanácsadás külső tanácsadó szakemberek segítségével (Gábor Dénes Főiskola). A fentiek alapján jól látható, hogy a hagyományos tevékenységek mindenhol megjelennek, míg a kiegészítő tevékenységek csak néhány intézmény esetében. Ugyanakkor ezek a szolgáltatások több szempontból is összefüggnek, egymást támogatják.

A vizsgálat másik oldala bemutatja, hogy az adott intézményeknél hány szolgáltatás található meg. Összességében elmondható, hogy a legszélesebb palettával a budapesti intézmények karrier irodái rendelkeznek (a vizsgált szolgáltatások közül hat-nyolc). A vidéki intézmények irodái általában kevesebb szolgáltatást tudnak felmutatni. Ennek oka egyrészt az, hogy a legtöbb munkáltató főváros centrikusan

³ A 2004.11.1-25. között Interneten vizsgált intézmények a következők voltak: Berzsényi Dániel Főiskola, Budapesti Corvinus Egyetem, Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem, Debreceni Egyetem Közgazdaságtudományi Kar, Eszterházy Károly Főiskola, Gábor Dénes Főiskola, Kecskeméti Főiskola, Kodolányi János Főiskola, Márton Áron Szakkollégium, Miskolci Egyetem, Modern Üzleti Tanulmányok Főiskola, Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar, Szegedi Tudományegyetem

helyezkedik el, ide koncentrálódik a gazdasági növekedés jelentős része. Így a diplomások jó része általában Budapesten talál magának állást. A régiók gazdasági versenyképességét azonban jelentősen javíthatja a vidéki felsőoktatási intézmények regionális tudásközpont szerepének kialakítása, amely csökkentené a felsőfokú végzettségűek elvándorlási hajlandóságát a vidéki városokból.

A régió helyzete

Az 1999-es adatok szerint az országban felsőoktatási helyre felvetteknek majdnem 10 százaléka a régióban tanul, azonban a helyben dolgozó, felsőfokú végzettséggel rendelkezők aránya csupán 7,8 százalék. A két érték közötti eltérés oka a diplomát megszerző hallgatók elvándorlásában keresendő, mivel egy részük nem talál végzettségének megfelelő munkát.

A képzett munkaerőállomány jelentős regionális tartalék, amelynek helyben foglalkoztatásával tovább növelhető a térség gazdasági teljesítménye. Kevés az olyan régió, ahol két egyetemi város is található, mint itt a Dél-Dunántúlon.

A régió társadalmi-gazdasági fejlesztésének kulcstényezője lesz a humán erőforrás-bázis erősítése. Ezért fontos a felsőoktatás kínálatának a gazdaság igényeihez igazítása. Fontos stratégiai cél a vállalkozások versenyképességének erősítése is, illetve annak megakadályozása, hogy a már itt lévő befektetők elhagyják a régiót. Csak remélhetjük, hogy előbb utóbb minden gazdasági felsőoktatási intézménynek saját jól felismert érdeke lesz, hogy teljes körű szolgáltatási palettával rendelkező karrierirodát hozzon létre és támogassa működését, ugyanis az egyetemek és főiskolák, vállalatok és vállalatok között folyó versenyben, ez is versenyelőnyt teremt.

Röviden a toborzásról

A vállalatok a toborzás több formáját is választhatják, (Lásd 1. táblázat). Mindegyik toborzási forma esetében felsorakoztathatunk előnyöket és hátrányokat. A felvétel során kvalitatív, kvantitatív és időhorizontális döntéseket kell meghozni.

Az új munkaerő-igény megjelenése után a vállalatok mindent megtesznek azért, hogy az adott, többnyire komplex munkafeladat ellátásához a leginkább megfelelő, a szervezetbe legjobban illeszkedő jelöltet válasszák ki. A kiválasztás egyik lehetséges eszköze a toborzás.

1. táblázat: A toborzás forrásai

Toborzás forrása	Előnyei	Hátrányai
Belső forrásból	<ul style="list-style-type: none"> - gyors - hatékony - motiválás egy eszköze - kötődés a vállalathoz - alkalmazott ismerete 	<ul style="list-style-type: none"> - „közepes” megoldás lehet - konfliktusok forrása - nem hoznak be új képességeket - szükséges tudás hiánya
Külső forrásból	<ul style="list-style-type: none"> - új ötletek, képességek - legalkalmasabb ember - nagy a választási lehetőség - vállalatnak új impulzus - új tudás behozatala 	<ul style="list-style-type: none"> - költséges - nehézkes a beilleszkedés - vállalat ismeretlen - időigényes - kockázatos

(Mehrmann – Wirtz 1992.) és (Poór – Karoliny 2002.) alapján saját szerkesztés.

A külső forrásból történő toborzás egyik formája a frissen végzettek felvétele. Itt is felsorakoztathatjuk a mellette, illetve ellene szóló érveket. A vállalatok a frissdiplomások toborozása során lelkes, tehetséges fiatalok közül tudnak válogatni. Ezzel a vállalat viszont nagy kockázatot vállal, hiszen időigényes a fiatalok betanítása, a költségvonzatáról sem szabad megfeledkezni, továbbá a szervezeti struktúra gyakran megváltozik, értjük alatta a betöltött szerepeket. (Klein 2001.)

A vállalatok a felvételi eljárás során általában három szempont szerint választanak, ezek (Scholz 1993.):

- formális kritériumok (pl. bizonyítvány, szakmai tapasztalat);
- képességek (pl. általános intelligencia, speciális képességek);
- beállítódás (pl. motiváltság, karrier-célok).

A képességek további négy csoportba sorolhatjuk (Scholz 1993. 135. o.):

- meghatározó adottságok, pl. kor, nem;
- ismereteken alapuló képességek, pl. tanulmányok, egyéb képzettségek;
- fizikai képességek, pl. fizikai állapottól függően kitartás, ügyesség;
- pszichés képességek, pl. felfogás, magatartás.

Szükség van az új munkaerőre, kereslet jelentkezik a munkaerőpiacon. Jellemző a rendszeres frissítése a munkaerőnek, a vállalatok sokszor minden évben új, frissdiplomás fiatalokat vesznek fel. Ennek előnye az, hogy az új alkalmazott mindig dinamizmust visz a vállalat életébe. Sok vállalatnak nem az a célja, hogy hosszú távon a cégnél tartsa az alkalmazottait, hanem az, hogy frissítse azt, s minél jobb szakemberekre tegyen szert. Ez viszont azzal a kockázattal jár, hogy a jó szakemberek is elmennek a vállalattól, ami nagy veszteséget jelent. A humán tőke olyan erőforrás, amelyet kiengedni a kezünkől nem kifizetődő, sőt rendkívül kockázatos.

A kutatás célja

Nagyon nehéz megmondani, hogy mit is ér ma egy közgazdász diploma, mert a felvételi eljárás során sokszor egyéb szempontok döntenek. A diploma önmagában csak az elhelyezkedés alapfeltétele. A tapasztalatok az mutatják, hogy a korábban első helyen szereplő kiválasztási kritériumok helyére új szempontok kerültek. Az elmúlt években egyre inkább az a kérdés foglalkoztatja a felsőfokú végzettséggel rendelkezőket, hogy mit is ér a diploma a munkaerőpiacon, illetve hogyan lehet vele érvényesülni.

A frissen végzett közgazdászok egyre jobban aggódnak a csökkenő munkapiaci lehetőségek miatt. Többségük már jóval a diplomavédés előtt elkezd információt gyűjteni az esélyekről, s mérlegeli azokat. Mindeközben egyre gyakrabban tapasztalják azt, hogy kikerülve az ország főiskoláiról, egyetemeiről, nem az elképzelt állást kapják, sőt olykor még szakmájukhoz sincs köze az általuk betöltött állásnak.

Egyre több hallgató törekszik arra, hogy tanulmányai során szert tegyen szakmai tapasztalatra. A szakmai gyakorlaton megtapasztalják, hogy hogyan is működik egy vállalat, illetve képet kapnak arról, mik az elvárások, milyen irányba érdemes tovább képezniük magukat még a diákévek alatt.

A Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kara éppen egy évvel ezelőtt hozta meg azt a döntést, mely szerint a kar nappali tagozatos hallgatói negyed és ötödéven szakirányuknak megfelelő szakmai gyakorlaton vehetnek részt. A hallgatók tantárgy formájában mehetnek el szakmai gyakorlatra. A Karon működő Kar-

rier-Tanácsadó Iroda munkatársai azon fáradoznak, hogy minél több hallgatónak tudjanak szakmai gyakorlati helyet ajánlani. Elsődleges cél az, hogy a hallgatók a gyakorlatban hasznosíthassák a megszerzett elméleti tudásukat.

A hallgatók a szakmai gyakorlat előtt és után kérdőívet töltenek ki, melyben arról kérdeztük őket, hogy szerintük milyen képességekkel, készségekkel rendelkeznek, valamint milyen tapasztalatokat szereztek a gyakorlat során. A vállalatokat arra kértük meg, hogy a szakmai gyakorlat végén szintén töltsenek ki egy, a hallgatót minősítő kérdőívet. Célunk az volt, hogy megtudjuk, milyen hasonlóságok és különbségek vannak a vállalatok és a hallgatók elvárásai között.

Elemzés

Az elemzésben azok a negyed és ötödéves nappali tagozatos hallgatók vettek részt, akik a 2004/2005. tanév tavaszi félévében⁴ mentek szakmai gyakorlatra és teljesítették a Kar által előírt követelményeket.⁵ Elemzésünk alapját egy összesen 95 főből álló minta képezte.⁶

A hallgatók minimum húsz napot dolgoztak, rugalmas munkaidőben. A kitöltött hallgatói és vállalati kérdőívek, illetve a hallgatók beszámolója az ez időszak alatt szerzett tapasztalatokat mutatják. Nagy örömünkre a hallgatók nem csak az általunk kínált szakmai gyakorlatokat vették igénybe, hanem közel 60 százalékuk ment az általa szerzett munkahelyre. A Karrier-Tanácsadó Iroda támogatta az egyéni kezdeményezéseket, hiszen így még több hallgató tudott a szakirányának megfelelő szakmai gyakorlaton részt venni. A hallgatók másik része, kb. 40 százaléka a Karrier-Tanácsadó Iroda által ajánlott szakmai gyakorlaton vett részt.⁷

Az iroda által „közvetített” hallgatók többsége olyan vállalathoz ment el szakmai gyakorlatra, amelyek Baranya megyében működnek. Ezek többsége Pécssett található, így felmérésünk eredményeit Baranyára és Pécsre vonatkoztatjuk.

Hallgatói kérdőívek

A hallgatói kérdőívek első része, amit a szakmai gyakorlat előtt kellett a hallgatóknak kitölteni, alapvetően két kulcskérdést tartalmazott. Az első kérdés arra kereste a választ, hogy ők mit tartanak a legfontosabbnak a szakmai gyakorlat betöltése szempontjából. Ezt mutatja az általunk szerkesztett 2. ábra.

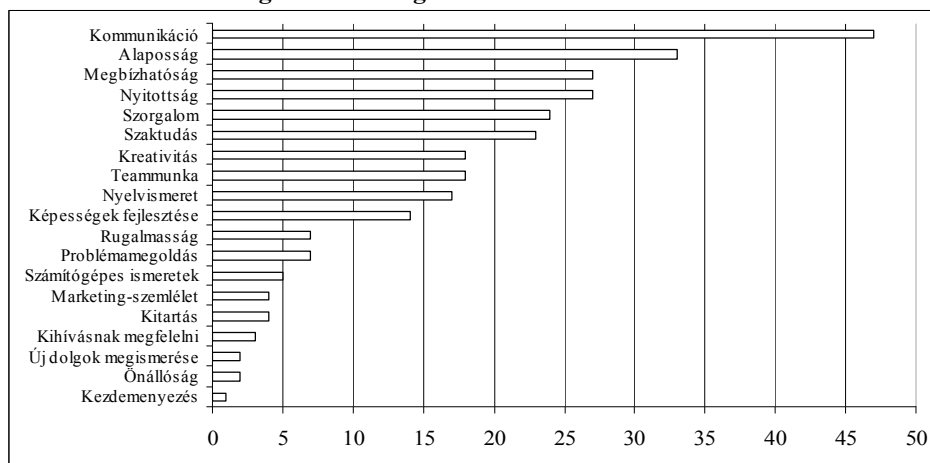
⁴ A mintában azok a hallgatók szerepelnek, akik 2004 január-augusztus közötti időszakban voltak szakmai gyakorlaton.

⁵ Követelmények: (1) A hallgatói kérdőív kitöltése szakmai gyakorlat előtt és után. (2) Beszámoló a szakmai gyakorlatról. (3) Vállalatok kiértékelő kérdőíve.

⁶ A kérdőívek rögzítésében, illetve a kérdések kódolásában segítségünkre voltak Bosnyák Szilvia, Steib Katalin és Horváth Ádám, a Pécsi Tudományegyetem, Közgazdaságtudományi Kar nappali tagozatos hallgatói.

⁷ A szorgalmi időszakban a hallgatók többsége az általunk kínált szakmai gyakorlaton vett részt, míg nyáron a maguk által szerzett munkahelyre mentek el dolgozni.

2. ábra: A hallgatók által legfontosabbnak ítélt vállalati elvárások

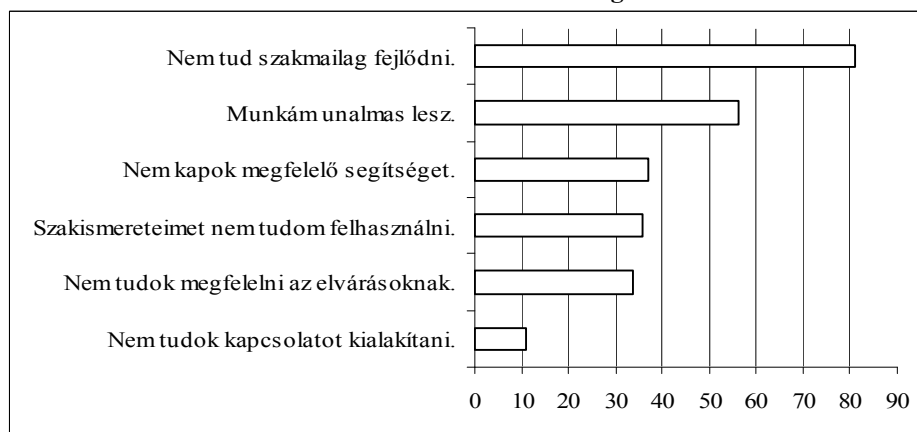


Az ábrából leolvasható, hogy a hallgatók véleménye alapján a vállalatok ma már nem a felsőoktatási intézményekben megszerzett szaktudást tartják a legfontosabbnak, hanem sokkal inkább a kommunikációt, az alapos, megbízható munkavégzést, illetve a szorgalmat.

A szakmai gyakorlat előtt kitöltött hallgatói kérdőívek második részében arra voltunk kíváncsiak, hogy mi az amitől tartanak a hallgatók. Itt hat állításból kellett kiválasztaniuk azt a hármat, amitől a leginkább tartanak.⁸ Ez a hat állítás:

- Nem tudok szakmailag fejlődni.
- Nem tudok megfelelni az elvárásoknak.
- Munkám unalmas lesz.
- Nem kapok megfelelő segítséget.
- Szakismereteimet nem tudom felhasználni.
- Nem tudok kapcsolatot kialakítani.

3. ábra: Mitől tartanak a hallgatók?



⁸ Előfordult, hogy egyes hallgatók nem minden kérdésre adtak teljes választ vagy éppen ezzel ellentétben, több választ is adtak.

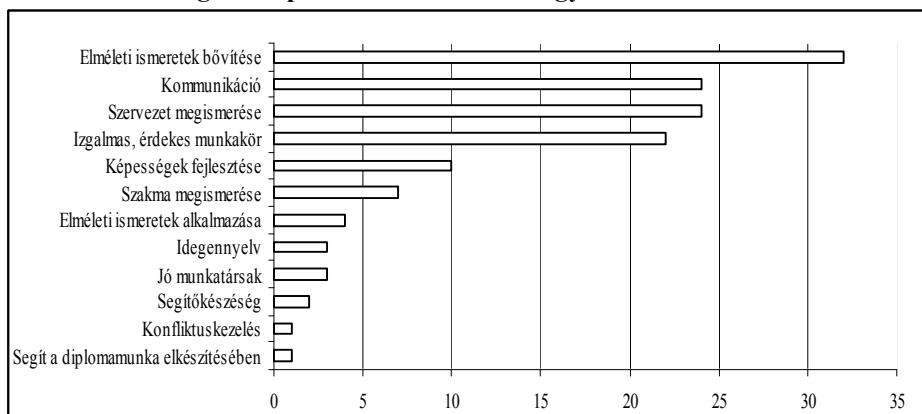
Érdekes eredményt mutat az általunk szerkesztett 3. ábra. A hallgatók attól félnek a legjobban, hogy az évek során elsajátított szaktudásukat nem tudják hasznosítani. Ezt a félelmüket a szakmai gyakorlat teljesítése után már alaptalannak tekintik.

Az sem tűnt valós félelemnek, hogy a szakmai gyakorlat alatt nem fognak szakmailag fejlődni, hiszen a tapasztalatok alapján majdnem minden második hallgatónak sikerült elméleti és gyakorlati tudásra szert tennie.

Elsőre tehát ellentmondást vélünk felfedezni a két ábra alapján, azonban ez korántsem igaz. Az eltérés oka abban keresendő, hogy a vállalatok sokkal inkább „soft” képességeket várnak el a jelentkezőktől, miközben a szakmai felkészültség ma már kevésbé fontos kritérium a felvételi eljárás során. Ennek oka az lehet, hogy a vállalatok a frissen végzett hallgatókat maguk szeretnék tanítani, a cégfilozófia szolgálatába állítani.

A hallgatói kérdőívek második részét a szakmai gyakorlat után kellett kitölteniük, amelyben a kérdőív első részében feltett kérdéseket kérdeztük meg újra, de más formában. Most arra voltunk kíváncsiak, hogy az általuk megjelölt félelmek valóban beigazolódtak-e vagy sem. A hallgatók az alábbi válaszokat adták. (Lásd általunk szerkesztett 4. ábra.)

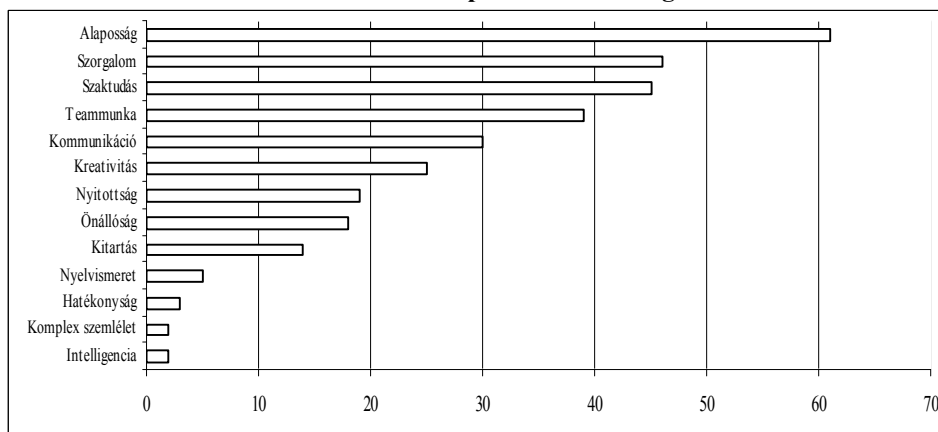
4. ábra: Hallgatói tapasztalatok a szakmai gyakorlat után



A hallgatók tovább bővítették szaktudásukat a szakmai gyakorlat során, ami nagyon fontos, hiszen a megszerzett új tudást a diplomavédés után hasznosítani tudják a munkaerőpiacon. Fontosnak ítélték a kommunikációt, illetve a szervezet megismerését. Hasonló nagyságban tapasztaltuk, hogy izgalmasnak, érdekesnek találták a szakmai gyakorlat alatt betöltött munkakört. A többi szempont már kevésbé jelent meg hangsúlyosan.

A vállalatok által kitöltött értékelő kérdőívek arra reflektáltak, hogy a hallgatói kérdőívek szakmai gyakorlat előtt kitöltött első kérdésére adott válaszok mennyire állják meg a helyüket, azaz a hallgatók valóban azokkal a tulajdonságokkal rendelkeznek-e, mint amiket megjelöltek. Ezt mutatja az általunk szerkesztett 5. ábra.

5. ábra: A vállalatok tapasztalata a hallgatókról



A vállalatok által kitöltött minősítő kérdőívek alapján kapott eredmény tisztán mutatja a regionális munkaerőpiac megváltozását, a foglalkoztatók elvárásainak megváltozását. Az eredményből arra következtethetünk, hogy a vállalatok olyan jelentkezőket várnak, akik alapos munkát végeznek és szorgalmasak, azaz a rájuk bízott munkát az elvárásoknak megfelelően képesek elvégezni. Tudjuk, hogy az elméleti tudás csak a kiindulópontja a karriernek, igazán akkor leszünk sikeresek, ha gyakorlatban, éles helyzetekben hasznosíthatjuk. A vállalati szakemberek elismerően nyilatkoztak hallgatóinkról.

Következtetés

A szakmai gyakorlaton részt vett hallgatók által kitöltött kérdőívek és a vállalatok értékelő kérdőívei jól mutatják a munkaerőpiacon végbement változást. A változás azonban még nem ért véget, hiszen Magyarország csatlakozása az Európai Unióhoz várhatóan további változásokat fog előidézni. Itt első sorban a munkaerő szabad áramlására kell gondolnunk, ami a vállalatokat abba az előnyös helyzetbe juttatja, hogy még nagyobb kínálatból tudnak válogatni. Ennek következménye lehet a még nagyobb elvárások.

A szakmai gyakorlat előnyös mind a hallgatóknak, mind a vállalatoknak. A munkaerőpiacon ma az a munkavállaló kerülhet előnyösebb helyzetbe, aki megfelelő kapcsolati tőkével rendelkezik, azaz van olyan ismerőse, kollégája, aki kapcsolatai révén hozzá tudja segíteni egy munkához. Felmérések szerint a munkahelyek közel 70 százaléka rejtett állás piacon kel el, vagyis csak a lehetőségek töredékét hirdetik meg a nyilvánosság előtt. A vállalatok a náluk szakmai gyakorlaton részt vett hallgatókból később válogatni tudnak, nem zsákba macskát vesznek, amennyiben felveszik őket, illetve korábban már betanították őket, vagyis azonnal munkába állíthatók betanítási idő nélkül.

A Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kara egyre inkább „márkánév” lesz, reméljük azzá teszik a szakmai gyakorlatok hallgatói, végzetteink és oktatóink. Ezt bizonyítja a szakmai gyakorlatok értékelésében megjelenő sok pozitív tapasztalat, a már kialakult, illetve bennünket körülvevő bizalom. Ezért tartjuk nagyon fontosnak, hogy hallgatóink és a hallgatóinkat foglalkoztató vállalatok ismerjék és szeressék a márkát. Ennek építéséhez járul hozzá a Karrier-Tanácsadó Iroda.

Felhasznált irodalom

- BARAKONYI KÁROLY (2004): Rendszerváltás a felsőoktatásban, Budapest, Akadémiai Kiadó
- Belbin, Meredith (1998): A team avagy az együttműködő csoport, Budapest, Edge 2000 Kft.
- Bilik István (2004): A diplomás munkanélküliség, ahogy a képző intézmények látják. Előadás A diplomás munkanélküliség c. konferencián, december 2.
- FALUSNÉ SZIKRA KATALIN (2001): Munkanélküliség és diplomás túltermelés, Közgazdasági Szemle, XLVIII. Évf., 11., 950-964. o.
- GALASI PÉTER (2004): Túlképzés, alulképzés és bérhozam a magyar munkaerőpiacon, 1994-2002. KÖZGAZDASÁGI SZEMLE, LI. ÉVF., 5., 449-471. o.
- KLEIN SÁNDOR (2001): Munkapszichológia, Budapest, SHL Hungary Kft.
- KONCZ KATALIN (2002): Életpálya és munkahelyi karriermenedzsment, Vezetéstudomány, 4. sz. 7. o.
- MANG BÉLA (2004): A Magyar Universitas Program és a diplomások munkaerő-piaci esélyei. Előadás A diplomás munkanélküliség c. konferencián, december 2.
- MEHRMANN, ELISABETH – WIRTZ, THOMAS (1992): Personalmanagement, Bécs, ECON Taschenbuch Verlag
- POÓR JÓZSEF – KAROLINY MÁRTONNÉ (szerk.) (2002): Személyzeti/emberi erőforrás menedzsment kézikönyv, Budapest, KJK-KERSZÖV Jogi és Üzleti Kiadó Kft.
- SCHOLZ, CHRISTIAN (1993): Personalmanagement, München, Verlag Franz Vahlen.

