

HOLLÓNÉ KACSÓ ERZSÉBET¹

Diplomások iránti vállalati igények – pályakezdő diplomások szakmai megítélése az Észak-Magyarországi régióban

Bevezetés

A projekt keretében végzett kutatásunk un. „*Vállalati irányának*” egyik fő célkitűzése az volt hogy feltárja a *diplomásokkal, főként a pályakezdőkkel kapcsolatos munkaadói elvárásokat* az észak-magyarországi régióban. Feltételeztük, hogy a vállalati igények, vélemények megismerése, a regionális sajátosságok feltárása és ennek a fiatal diplomások elhelyezkedésével, munkahelyi tapasztalataival, elvárásaival való összevetése (*Kádek [2008]* és *Tánczos [2008]*) fontos adalékot, támpontot jelent a felsőoktatási képzésünk tartalmának, struktúrájának korszerűsítéséhez, a stratégiai irányok kijelöléséhez. (*Zám [2008]*)

A „*vállalati kutatást*” két fő részre tagoltuk. Először különböző munkakörökben *foglalkoztatott diplomások szakmai tudásának minősítését kértük a munkáltatóiktól*, ezt követően *a felsőfokú végzettségűektől elvárt, leginkább hiányolt ismeret elemekre, kompetenciákra* kérdeztünk rá. Második körben kifejezetten az iskolapadokból kikerülő *fiatal, „friss” diplomásokra* irányítottuk a figyelmünket, tehát a felsőfokú képzésből kikerülőekkel kapcsolatos ismeret és készségbeli elvárások megfogalmazását kértük a jelenlegi és a potenciális foglalkoztatóktól. (Megítélésünk szerint ezek a vélemények hasznosíthatók legkövetlenebbül az oktatás számára.)

A válaszok feldolgozását követően, kétféle *összehasonlító elemzésre* került sor.

- *A régi és az újabb diplomás generációról alkotott értékelések összehasonlításával*, újabb a képzés számára hasznosítható információkhoz jutottunk.
- *A vizsgálat eredményeit a hasonló kutatások megfelelő eredményeivel is összevetve* a régió foglalkoztatási és képzési sajátosságainak megismerését, azonosítását kívántuk elérni.

A vállalati kutatás fő kérdésköreire adott válaszok bemutatása és elemzése előtt célszerű kiemelni a válaszadó vállalati kör néhány olyan jellegzetességét,

¹ *Hollóné Kacsó Erzsébet* PhD, főiskolai tanár, Eszterházy Károly Főiskola, Gazdaságtudományi Intézet

amelyek a diplomás munkaerővel szemben támasztott elvárásaikat befolyásolják.²

Diplomás munkaerő foglalkoztatása az észak-magyarországi régió (vizsgálatban szereplő) szervezeteinél

A vizsgálat tárgyaként kitűzött kérdéskörök elemzési lehetőségeit két tényező is befolyásolta: az egyik a válaszadók egy részének hiányából, illetve diplomás foglalkoztatásra vonatkozó „ismerethiányából” fakad, a másik tényező a diplomások nem megfelelő (pontosabban nem a képzettségüknek megfelelő) foglalkoztatásából ered.

Az elemzési lehetőségeket „korlátozó tényező”, hogy a cégek megközelítően 16 %-a (a mintában 25 cég) nem alkalmaz felsőfokú végzettségű szakembert. Pontosabban fogalmazva: teljes munkaidőben foglalkoztatott diplomás szakembere a megkérdezett cégek 15,8%-ának nincs. Ezt az arányt „finomítja”, 15%-os mértékűre mérsékli a részmunkaidős alkalmazottak figyelembevétele.³ (Emellett – a jövőt tekintve – fontos azt is megjegyezni, hogy megközelítőleg 10%-os nagyságrendben olyan cégek is tervezik a fiatal diplomások foglalkoztatását az elkövetkezendő három évben, amelyek eddig nem foglalkoztattak felsőfokú végzettségű munkaerőt.)

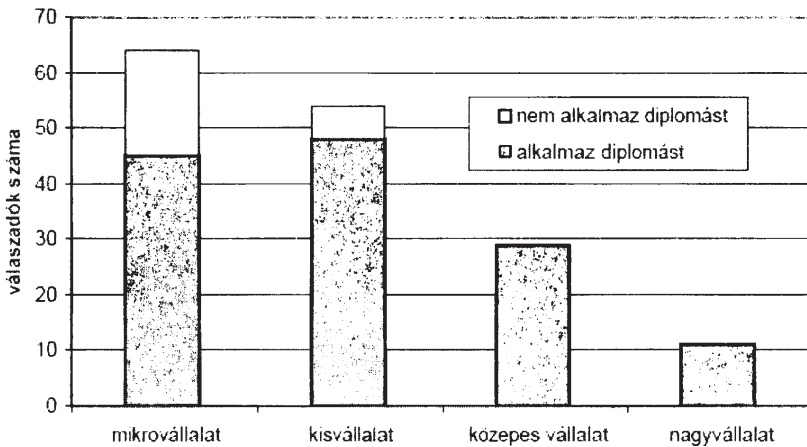
A következőkben a diplomásokat foglalkoztató, illetve az alkalmazásukat tervező cégeket vizsgáljuk meg közelebbről, néhány jellemzőjük alapján.

A vállalatnagyság szerint (méretet létszámuk szerint értelmezve) megállapítható, hogy a mikrovállalatok közel 30%-a nem alkalmaz felsőfokú végzettségű szakembert. (Ezek feltehetően többnyire egyszemélyes vállalkozások.) A kisvállalatok (10-49 főt foglalkoztatók) 11%-a sem foglalkoztat felsőfokú végzettségűt. Megnyugtató: az 50 fő felett foglalkoztatók mindegyikében van diplomás.

² A vállalati minta jellegzetességeinek bemutatását, – kiemelten kezelve a KKV-k jellegzetességeit – Demeter László végezte el. (Demeter [2007])

³ Kutatásunk során a *felmérésben résztvevő cégek 84%-a alkalmaz diplomás szakembert. Úgy véljük – vonatkozó adatok hiányában igazolni nem tudjuk –, hogy ez az arány a régió egészét tekintve nem általánosítható (mivel a megkérdezett vállalatok közül azok, amelyeknél nincs diplomás, többnyire nem is válaszoltak). Ugyanakkor biztosak lehetünk abban, hogy a megkérdezettek ezen köre reálisabban, – a tapasztalataira alapozva – fogalmazta meg a diplomás munkaerővel szembeni elvárásait.*

1. ábra: Diplomásokat foglalkoztatók száma a válaszadó vállalatok mérete szerint (darab)



Forrás: saját szerkesztés

A leendő diplomásokra elsősorban a kis- és közepes vállalkozások tartanak igényt, a középtávon felsőfokú végzettségű munkaerőt keresők 64%-a e vállalati körből való. Ez az arány nem tekinthető túlzottnak, erre utalnak más kutatásokból vett megállapítások is. „A frissen végzettek legkönnyebben a nagyobb vállalatoknál találhatnak állást, de a pályakezdekők aránya a diplomás létszámon belül a közepes méretű, 50-250 főt foglalkoztató cégeknél a legmagasabb” (Kézdi – Varga [2007]).

Ágazat szerint a kereskedelem, javítás ágazatban legnagyobb a diplomásokat nem foglalkoztatók aránya: a régióban 43%-uk nem foglalkoztat felsőfokú végzettségűt. (Az adott szakma jellegét, és az ágazatba tartozó cégek jellemző nagyságrendjét – nevezetesen: mikro-, illetve kisvállalkozások – tekintve, ezek az arányok nem meglepőek.)

A fiatal diplomásokat (a jelzett igények legalább 10%-át kitevő mértékben, az igények csökkenő sorrendjében) a következő ágazatok igénylik: a feldolgozóipar (15%), az oktatás (14%), az ingatlanügyek, gazdasági szolgáltatás (12%), a kereskedelem, javítás (12%), a szállítás, raktározás (10%).

Látható, hogy a felsorolt ágazatok adják a diplomásokra vonatkozó összes igény 63%-át! Fontos figyelemmel lenni arra is, hogy a diplomások iránt „jelentősebb” igényt támasztók, jellemzően a szolgáltató szférába tartoznak.

A diplomás munkaerő vállalati értékelése során, megítélésünk szerint figyelemmel kell lenni arra, hogy milyen a szakmai és foglalkoztatási struktúra össz-

hangja. Ezért az észak-magyarországi régióban a felsőfokú végzettségűeket foglalkoztató cégek körében, a felsőfokú végzettségű munkavállalók felkészültségéről szóló helyzetelemzés részeként, néhány kérdéssel *munkakör és szakmai végzettség* kapcsolódásait mértük fel.

Mindenekelőtt azt kívántuk megállapítani, hogy *az észak-magyarországi cégek a diplomásokat milyen szakmában foglalkoztatják*. Az általunk felsorolt szakmák a következők voltak: műszaki, gazdasági felsővezető, beosztott közgazdász, jogász és egyéb.

Feltehetően „szűkre szabtuk” a nevesített szakmai területeket, és / vagy nem pontosítottuk a kategóriák tartalmát, mert a diplomás foglalkoztatottak több mint 64%-át egyéb kategóriába sorolták a cégek.

A cégekben foglalkoztatott diplomások közel 8%-a jogász, megközelítően 13%-a közgazdász (a gazdasági felsővezetőket és a beosztott közgazdászokat összevonva) és a foglalkoztatottak *15%-át tartják egyértelműen műszakiaknak* a válaszadók.

A munkakör és a szakmai végzettség kapcsolódásait kutató további kérdések azt a célt szolgálták, feltérképezzék, hogy milyen mértékű a *szakmai-foglalkozási inkongruencia*, tehát *milyen arányban vannak a cégeknél olyan diplomás szakemberek, akik nem a végzettségüknek (szakképesítésüknek) megfelelő munkakörben dolgoznak, és a meg nem felelés milyen képzettségűeket érint elsősorban*.

Szükséges megjegyeznünk, hogy a korábban felsorolt végzettségek – műszaki, közgazdasági, jogi – mellett kiemeltük a pedagógus végzettségűeket, részben az intézményünk – az Eszterházy Károly Főiskola – képzésben való érintettsége, részben e szakmai közismerten sokféle irányú elhelyezkedése okán.

A vizsgált észak-magyarországi cégek összességét tekintve megállapítható, hogy *a foglalkoztatott felsőfokú végzettségűek közel egyharmada, nem a szakmai végzettségének megfelelő munkakörben dolgozik*. A különböző méretű vállalkozásokat tekintve vannak különbségek: a mikrovállalatok esetében jobb a megfelelés, tekintve, hogy a diplomásoknak csak egynegyede nem dolgozik a képzettségének megfelelő munkakörben. A nagyvállalatok körében (melyek aránya a mintában alacsony) *45%-os a meg nem felelés*, míg a „középméretűben” az inkongruencia az átlagnak megfelelő.

A képzettséget tekintve igen eltérő a szakmának nem megfelelő foglalkoztatás mértéke. Legnagyobb – a többi kategóriához viszonyítva kiugróan magas – arányban a pedagógus diplomával rendelkezők dolgoznak más munkakörben. A pedagógus diplomával rendelkezők közel fele – pontosabban 46,3%-a – nem pedagógusként tevékenykedik. Ettől nagyságrendben kevesebb a műszakiak és a – nehezen értelmezhető, heterogén – egyéb szakmák más irányú foglalkoztatása.

A műszakiak esetében 17, az egyéb kategóriában illetve 24%-os a meg nem felelés) Szükséges említést tenni arról, hogy a jogász végzettségűek esetében szinte 100 %-os a megfelelés (közülük mindössze 1 fő nem dolgozik jogászként a megkérdezett vállalati körben), a közgazdász végzettségűek 11%-a viszont nem közgazdászként tevékenykedik.⁴

Ágazati hovatartozás szerint, leginkább a szolgáltató szektorban jellemző a képzettségnek nem megfelelő foglalkoztatás. Sorrendben (felülről, egyre csökkenő nagyságrendben, 50%-tól 33 %-ig) a következő ágazatok érintettek: a „Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás”⁵, a „Szállítás, raktározás”, a „Kereskedelem, javítás”. A termelőszféra ágazatai közül a feldolgozóiparban fordul elő az átlagnál nagyobb mérvű szakmai-foglalkozási eltérés (38%) a megkérdezett szervezetek diplomás foglalkoztatottainak körében.

⁴ A közgazdászok széleskörű alkalmazása a különböző szervezeteknél, valamint a pedagógus diplomával rendelkezőknek nem a szakmájuknak megfelelő foglalkoztatása első sorban a szakemberek tudásának széleskörű felhasználási lehetőségeivel magyarázhatók. A diplomás foglalkozási csoportok helyettesíthetőség és konvertálhatóság szerinti csoportja a következők (Vámos 2002., p.15-16):

- (1) Könnyen helyettesíthető és jól konvertálható foglalkozások (pl. közigazgatási, gazdasági, pedagógiai)
- (2) Könnyen helyettesíthető, de kevésbé konvertálható foglalkozások (pl. könyvtáros, népművelő, újságíró)
- (3) Nehezen helyettesíthető, de jól konvertálható foglalkozások (pl. jogi, műszaki, mezőgazdasági)
- (4) Nehezen helyettesíthető és kevésbé konvertálható foglalkozások (pl. orvos, művész).

⁵ Tekintettel arra, hogy a turisztikai értékek vonatkozásában az általunk vizsgált Észak-magyarországi régió kiemelkedően jelentős, ezért kutatásunkban kiemelt szerepet kapott a turisztikai ágazatba tartozó cégek munkaerőigényének felmérése. Lásd erről részletesebben Tóthné Igó [2007].

Ezekből az arányszámokból messzemenő következtetés nem vonható le, de az látszik, hogy a felsorolt ágazatok (különösen a szolgáltatási ágazatok) igen differenciált tudás- és képességelemekkel rendelkező munkaerőt igényelnek, melyeket a hagyományos szakmai képzés nem tud követni.

A szakmai-foglalkozási megfelelés azonosítását különböző metszetekben, feltétlenül fontosnak tartottuk *a foglalkoztatott diplomások szakmai tudás és kompetencia szintjének a cégek által történő minősítése előtt*. Megítélésünk szerint, *a felsőoktatásból kikerülők esetleges gyengébb munkahelyi minősítése nem a feltétlenül a felkészültségből, hanem a szakképzettségnek nem megfelelő foglalkoztatásból ered*. (Ez utóbbi a diplomások alkalmazását követően már „feledésbe merül”, és csak az oktatási háttér hibái, hiányosságai válnak hangsúlyossá.)

Az észak-magyarországi régióban foglalkoztatott diplomások felkészültségének vállalati megítélése

1. tábla: A képzettségnek megfelelő munkakörben dolgozók minősítése az elvárt tudás alapján.

szakmák/munkakörök	saját vállalat/intézménynél	az üzleti környezet cégeinél
	dolgozók érdemjegyeinek átlaga	
műszakiak	4,2	4,0
közgazdászok*	4,3	4,3
jogászok	4,7	3,8
ÁTLAG	4,4	4,03

Forrás: saját szerkesztés

*A saját intézmény esetében a közgazdászok körét vezető és beosztott bontásban is értékeltettük, míg az üzleti környezet cégeit tekintve e differenciálást nem tartottuk kivitelezhetőnek. Ezért az összehasonlító táblázat a saját cég esetében is az összevont adatot (az két értékelés átlagát) tartalmazza. Szükséges hangsúlyoznunk, hogy a *saját cég gazdasági felsővezetői sokkal magasabb (4,6-os) osztályzatot kaptak, mint a beosztottként dolgozó diplomás közgazdászok*.

E témakörben először arra kérdeztünk rá, hogy *a saját cégben foglalkoztatott különböző szakmák képviselői átlagosan mennyiben rendelkeznek a cég által*

igényelt tudással. Ezt követően arra kértük a cégek képviselőit, hogy az üzleti környezetükben a felsőfokú végzettséget igénylő munkakörökben dolgozók tudását is értékeljék a három fő kategóriában (műszaki, közgazdász, jogász), egytől ötig terjedő osztályzatokkal. E két kérdésben tehát kértük az „önminősítést” és „mások minősítését”.

Az értékelő táblázat alapján látható, hogy a *diplomások vállalati elvárásoknak megfelelő tudása igen jó (4,4-es átlag) illetve jó (4,0-es átlag) minősítést kapott. Tehát az átlageredményeket tekintve megállapítható, hogy a felsőfokú végzettségűek általában rendelkeznek a megkövetelt tudással.* A feltételezéseinknek megfelelő az a kép, hogy az *adott cégben foglalkoztatott diplomások tudása jobban megfelel a cég elvárásainak, mint az üzleti környezete cégeinél foglalkoztatottaknak a szakmai tudása.* Ez a közel sem meglepő tény, részben abból eredhet, hogy a cégek már a dolgozók kiválasztásakor a saját értékrendjüknek megfelelő tudással, kompetenciákkal rendelkező dolgozókat preferálnak, másrészt, a munkavállalók szakmájuk gyakorlása közben – *munka közben* – is *igyekeznek megfelelni munkáltatóik elvárásainak.* Ami meglepő a kétféle osztályzásban a – közgazdász szakma kivételével – a szakmánként eltérő sorrend. A saját cégben a jogászok tudása a legmagasabb minősítésű, míg a más cégek jogásza a legalacsonyabb (átlag alatti) minősítést kapták. Feltehetően ez az értékítélet a szerződéses konfliktusokra, illetve a megoldásukhoz kapcsolódó ellenérdekre vezethető vissza. Érdemes ismételtelen kiemelni a közgazdászok igen stabil, erősen jó minősítését.

Annak ellenére, hogy a *diplomások tudásának a vállalatok szempontjából vett megfelelése igen jó minősítést kapott, és az eredmények viszonylag kiegyenlítették, tehát szakmák között nem nagy, érdemes röviden, másféle metszetekben is értékelni az eredményeket.*

Ha *ágazatonként* nézzük az eredményeket, a 4,4-es átlaghoz képest a legnagyobb eltérést mutató ágazatokra célszerű kitérni. A „leg”-ek minősítése a következő: *legjobb*nak – az elvárásoknak leginkább megfelelőnek – *minősítette* a diplomásainak teljesítményét a *közigazgatás ágazat* (4,9-es átlag), és *legrosszabb átlagos minősítést adott* a felsőfokú végzettségű szakembereinek a *szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás ágazat* (3,37-es átlag, mely egy egész osztályzattal marad alatta az ágazatok együttes minősítését tartalmazó átlagnak). Az eredményeket értékelve, nem meglepő, a közigazgatás kiváló eredménye, tekintve, hogy jelentős számban jogászokat alkalmaz, amely szakma saját cégben nyújtott teljesítményét igen kedvezőnek minősítették a vállalatok.

Megjegyezzük, hogy a cégek szubjektív minősítése ellenére, a *képzés során szerzett szakma és a megfelelő munkahely egyezőségének szerepe kimutatható az*

értékelésben. A kutatás feldolgozott adatai mutatják, hogy azon ágazatokban, ahol a képzettségnek nem megfelelő foglalkoztatás az átlagosnál nagyobb mértékben mutatkozott (ilyenek voltak a „Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás” ágazaton kívül, „Szállítás, raktározás”, a „Kereskedelem, javítás”, és a „Feldolgozóipar”) a diplomások vállalati elvárások szerinti minősítése átlag alatti illetve átlag közeli (de egyetlen ágazatban sem az átlagot meghaladó.)

Nemcsak ágazatonként, hanem más metszetekben is vizsgáltuk, illetve értékelhetőnek tartottuk a cégek diplomásaikról adott minősítését.

Viszonylag gvenge összefüggést találtunk a cég technológiájának műszaki színvonala, illetve az ott dolgozó diplomások tudására vonatkozó nézetek közt. Feltételeztük, hogy a high-tech (innovatív) cégek vélekednek legjobban a humán erőforrásaikról, de leginkább a műszaki szakembergárdájuk teljesítményéről. A vizsgálatból kiderült, hogy az önmagukat átlagosnak minősített cégek elégedettebbek leginkább a diplomásaikkal, de az is tény, hogy az átlag alatti műszaki színvonalon lévők a humán erőforrásaikat is alacsony színvonalúnak minősítették elvárásaikhoz képest. A high-tech cégek a felsőfokú végzettségű szakembereiket összességében az átlagnak megfelelően értékelték, meglepő módon, a legjobb minősítést adva a közgazdászaiknak, a legalacsonyabb – de még mindig jó – osztályzattal értékelték a műszaki szakember gárdájukat. Ebben az értékelésben fellelhető a műszaki szakembergárda hiánya (néhány esetben más képzettségű munkaerővel való szükségszerű helyettesítése) és a műszaki képzés tartalmának „korszerűségét” érintő kritika is.

A feltételezéseinkkel egvező viszont az a tény, hogy azok a cégek, amelyek marketingszemponból uniós színvonalúnak tekintették önmagukat, a szakembergárdájukat is a legjobb színvonalúnak ítélték, ezáltal kiemelve az eredményekben az emberi tényező szerepét. (Megjegyezzük, hogy a minősítésben szakmánként némi eltérés mutatkozik, a közgazdászokat a legjobb, a műszaki szakembergárdájuk színvonalát átlagosnak minősítették.)

*Ami részben meglepetést okozott, az a **diplomás létszám bővítési szándék és a jelenlegi diplomások értékelésének eltérése.** A kutatás eredményei azt mutatják, hogy azok a cégek kívánják friss diplomásokat alkalmazni, amelyek, a jelenlegi diplomásaikat átlag alatt, de jellemzően 4-es osztályzattal ítélték, vagy éppen átlagos 4,3-4,4-es teljesítményűnek ítélték. Ennek vélhetően több oka is lehet. E cégek közül egyesek ugyanis a jobb minőségű, a képzésben jobb szakmai tudást és kompetenciákat szerzett munkaerő nagyobb mérvű bevonásától és alkalmazásától remélik előrehaladásukat. Mások egyszerűen növelni kívánják munkaerő-állományukban a magasán képzettek arányát.*

A diplomások munkáltatók által elvárt tudásának viszonylag kedvező „átlagos” értékelése ellenére *kutatásunk számos bírálatot is rögzített*, amennyiben *konkrét tudáselemekre kérdeztünk rá. Kutatásunkban csak a gazdasági jellegű tudáselemekre* kérdeztünk rá részletesebben, tekintve, hogy ezek a munkáltatók által leginkább hiányolt tudáselemek, melyek egyúttal a gazdasági jellegű képzések tartalmának kialakítása szempontjából is fontosak.

A leginkább hiányolt (elvárt) gazdasági tudáselemek

A foglalkoztatók által megjelölhető gazdasági tudáselemeket előzetesen a következő kategóriákba soroltuk: (a) könyvelés, adózás, (b) statisztika, (c) pénzügyi ismeretek, (d) gazdasági jog, (e) egyéb.

Sajnos ezen utóbbi hiányolt kategória adott cégnél hiányzó tartalmára nem kérdeztünk rá nyitott kérdés formájában. A válaszok feldolgozása során mutatkozott meg ennek a szükségessége, mert a cégek az ide sorolható tudáselemeknek nagyobb fontosságot tulajdonítva, a rangsorukban nem az egyéb kategóriát sorolták az utolsó helyre.

A válaszadók – az igényeik alapján – több választ is megjelölhettek. A kapott információkat különböző metszetekben – korábban már bemutatott vállalati jellemzőknek megfelelően –, feldolgoztuk. *A hiányzó ismeretek súlya, fontossági rangsora leginkább a vállalati méret szerint mutatott eltérést.*

2. tábla: Adott gazdasági tudáselemet hiányolóak aránya a különböző méretű vállalatok esetében

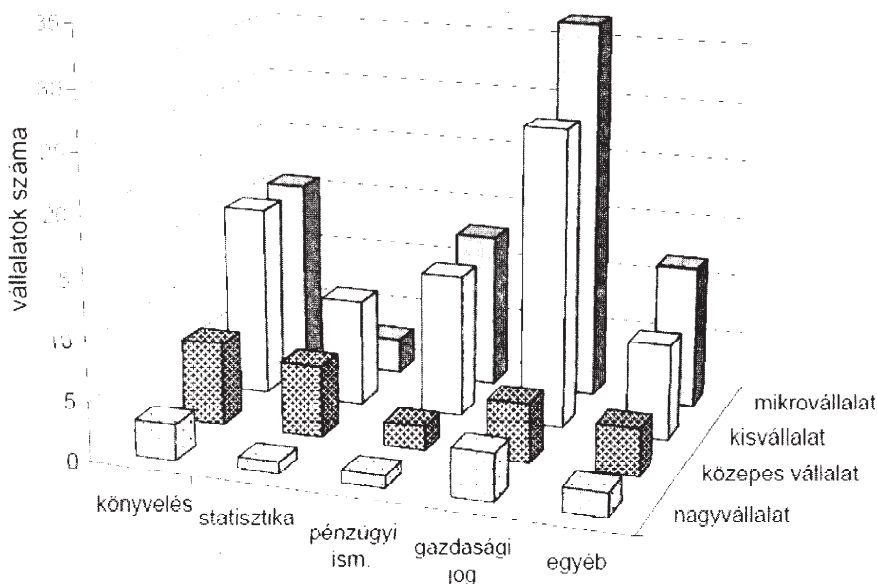
gazdasági tudáselemek	vállalati méret				összesen
	mikro (0-9 fő)	kis (10-49 fő)	közepes (50-249 fő)	nagy (250 fő felett)	
könyvelés	21	23	29	27	23
statisztika	4	13	25	9	10
pénzügyi ismeretek	17	17	8	9	15
gazdasági jog	42	36	21	36	36
egyéb	16	11	17	18	14
összesen (100 %)	100	100	100	100	100

Forrás: saját szerkesztés

A következőkben többféle megoszlásban mutatjuk be a különböző méretű vállalatok által hiányolt tudáselemeket. Először egyszerűen csak *a vállalati*

méret szerinti eltérésekre irányítjuk a figyelmet, ezt követően a válaszadók szervezetek struktúrája is bemutatásra kerül a vélemények súlyának jelzése végett. Mindezek alapján kirajzolódik a leginkább hiányolt tudáselemek rangsora és fontossága.

2. ábra: Hiányolt gazdasági tudáselemek



Forrás: saját szerkesztés

A táblázat adataiból jól látszik, hogy a válaszadó vállalatok összességét tekintve, a leginkább hiányolt gazdasági tudáselemek sorrendje. Az első három helyen a következő ismeretelemek szerepelnek:

- gazdasági jog,
- könyvelési ismeretek,
- pénzügyi ismeretek.

A kapcsolódó ábra jól láttatja, hogy ez az általános sorrend a mikro- és a kisvállalatoktól származó válaszok alapján alakult ki, tekintve, hogy véleményük megközelítőleg 80%-os arányban befolyásolta a rangsort.

Néhány kiegészítő megjegyzés szükséges az adatok értelmezéséhez. Adott kérdésre a különböző szervezetektől kapott válaszok súlya nem azonos a külön-

bőző méretű cégek válaszadók mintájában betöltött súlyával, tekintve, hogy egy cég több választ is adhatott. Kiemelést érdemel, hogy a kisvállalatok a mintán belüli arányukhoz képest nagyobb mértékben éltek a válaszadás jogával és több hiányzó gazdasági tudáselemet jeleztek. Esetükben a vélelmezhető a diplomások relatíve alacsony mérvű alkalmazásából adódóan érzékelt tudáshiány.

Néhány további kiegészítő információ is adalékul szolgálhat az értékeléshez: *a válaszadó cégek 18%-a egyáltalán nem jelölt meg hiányzó tudáselemet. Közlelebről megvizsgálva kiderül, hogy megközelítőleg 60%-uk mikrovállalat, jelentős részben egyéni vállalkozás. E vállalkozások vagy gazdasági jellegűek és a speciális szaktudásra épülnek, vagy a tevékenységük más irányú és jellemzően „kívülről szerzik be” a szükséges gazdasági szolgáltatásokat.*

Ez az általános sorrend a közepes cégek esetében megváltozik: első helyen szerepel a könyvelés, és megjelenik a statisztikai ismeretek hiánya.

A gazdasági jog ismeretének nagy súllyal hiányzó elemként kezelése a vállalatok többsége esetében, feltehetően összefügg a jogi környezet megváltozásával. Az Európai Unió piacára belépéssel az EU jogi normáinak ismerete az üzleti szervezetek létének, fennmaradásának alapvető feltétele. Ezért várják el a cégek, hogy nemcsak a jogászaik, hanem valamennyi gazdasági szakemberük ismerje a gazdasági-jogi normákat, szabályokat. A könyvelési, adózási ismeretek hiányának megjelölése részben szintén a jogszabályi környezet változásával magyarázható, valamint azzal, hogy ténylegesen hiányzik – jellemzően a közepes és a nagyobb cégek esetében – a könyvviteli-számviteli szakember, holott a fontos vállalati döntések alapvető információbázisát a számvitel adja.

Egyes – jellemzően közepes és nagyobb – cégeknek olykor nehézségeket okoz azonban a korszerű (például integrált vállalat-irányítási) ismeretekkel rendelkező könyvviteli-számviteli szakemberek alkalmazása is.

Megjegyezzük, hogy az innovatív (high-tech) cégek és a létszámukat bővíteni szándékozók is ugyanezen ismerethiányokat jelölték meg: legnagyobb súllyal a gazdasági jog ezt követően a könyvelés hiányát jelölték meg. A hiányzó ismeretek sorrendisége ágazati bontásban is hasonló.

A leginkább hiányolt (elvárt) kompetenciák

Vizsgálatunkban nemcsak a munkakör ellátásához szükséges ismerethiányokra vonatkozóan tettünk fel kérdéseket, hanem rákérdeztünk a diplomás foglalkoztatottak alkalmazói által hiányolt **kompetenciáira**⁶ is.

A felmérésünkben a diplomások hiányos kompetenciáit – avagy a cégek által leginkább gyengének ítélt készségeit – a következő *hét kategóriába soroltuk* előzetesen: (a) adminisztrációs készség, (b) vállalkozási képesség, (c) elemzési készség, (d) kapcsolatépítés, (e) kommunikáció, (f) vezetői készségek, (g) egyéb. (Ezen utóbbi kategória cégek által hiányolt tartalmára ez esetben sem kérdeztünk rá.) Egy válaszadó több készséget is megjelölhetett.

3. táblázat: A diplomások leggyengébbnek ítélt képességei / készségei vállalati méret szerint

felsőfokú készségek	vállalati méret				összesen
	mikro (0-9 fő)	kis (10-49 fő)	közepes (50-249 fő)	nagy (250 fő felett)	
adminisztrációs	22	10	13	7	15
vállalkozási	21	21	9	29	19
elemzési	20	24	24	8	21
kapcsolatépítési	10	7	9	14	9
kommunikációs	5	8	15	7	8
vezetői	9	19	22	14	16
egyéb	13	11	8	21	12
összesen (100 %)	100	100	100	100	100

Forrás: saját szerkesztés

⁶ A kompetencia nagyon gyakran, és igen eltérő tartalommal használt fogalom. „Azt jelzi ... hogy az ember különböző élethelyzetekben – így a munkaerőpiacon is – nemcsak a lexikális tudását hasznosítja, hanem a legkülönbözőbb készségeit, jártasságát, személyiségvonásait, motivációit.” Berde és szerzőtársai. 2006. p.14.

Sokféle kompetencia létezik, sokféle rendszerezésben. Az idézett szakirodalom – mely nagyon részletes vizsgálatát adja a kompetencia-elemeknek –, a következő rendszerezést alkalmazza (a példák kiemelések p.85.):

- (1) Munkatevékenységgel kapcsolatos *szakmai kompetenciák*. (Pl.: kommunikációs képesség, szervező-, vezetői készség, problémamegoldó képesség,
- (2) Munkatevékenységgel kapcsolatos általános kompetenciák (Pl.: önállóság, kreativitás, precizitás, rugalmasság)
- (3) Munkáltatókhoz, munkatársakhoz való viszony (Pl.: képesség a csoportmunkára, stressztűrő képesség)

A hiányzó képességeket többféle bontásban célszerű elemezni. *A legnagyobb eltérés a hiányolt képességeket illetően, jelen esetben is a vállalati mérettől függően jelentkezett, de az egyes ágazatok is másfajta képességeket preferálnak, és kimutathatók eltérő igények a diplomások képességeit illetően a műszaki színvonalat és növekedési szándékot tekintve is.*

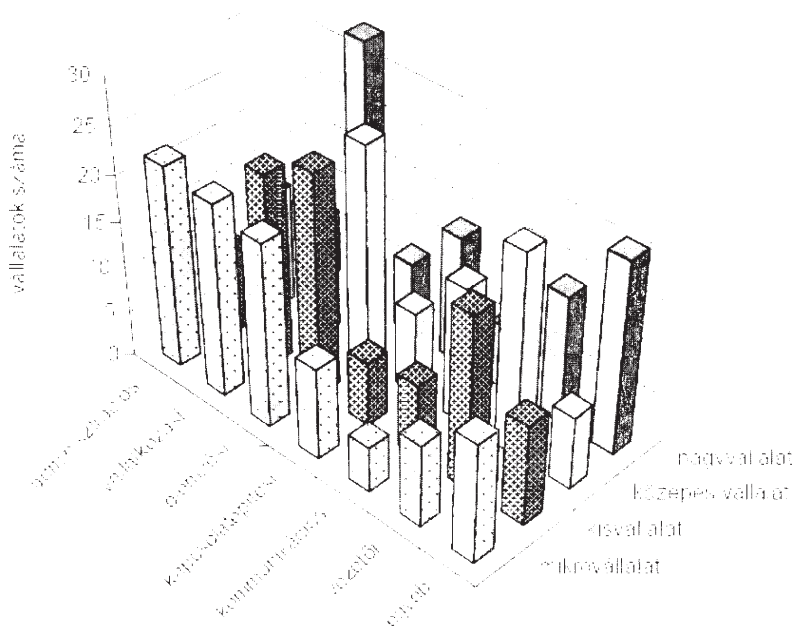
A következőkben többféle metszetben mutatjuk be a különböző méretű vállalatok által hiányolt tudáselemeket.

A megkérdezett cégek által *leginkább hiányolt képességek sorrendje összesített adatok alapján a következő (1-4 helyen):*

1. elemzési készségek
2. vállalkozási képességek
3. vezetői készségek
4. adminisztrációs készség

Kevésbé gyengének ítélték meg a cégek a diplomások kommunikációs és kapcsolatépítési képességét.

3. ábra: Vállalatok által hiányolt képességek, készségek



Forrás: saját szerkesztés

A táblázatból és a következő ábrából kitűnik a *vállalatméretenként elérő sorrend* a tapasztalt hiányosságokat illetően.

A mikrovállalatok esetében meghatározóan, szinte egyforma súllyal kiemelkedik a három leggyengébbnek ítélt képesség: adminisztrációs, vállalkozási és elemzési képesség. Ezen képességek együttes léte feltétlenül fontos az egyéni illetve „családi” jellegű vállalkozások működtetéséhez, ahol a felsőfokú végzettségű szakembereknek – a nagyobb méretű vállalatok diplomásaihoz mérten –, nagyobb mérvűek az adminisztratív jellegű teendői.

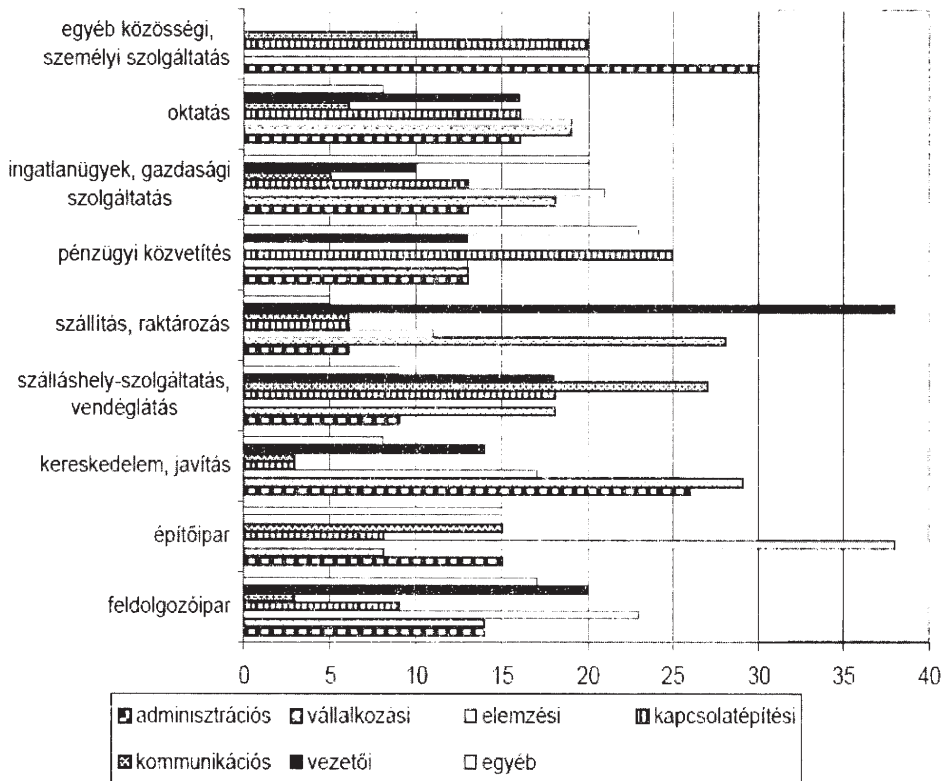
A mikrocégekhez képest *nagyobb méretű cégek, az elemző készség mellett, a diplomások vezetői készségét* (avagy más megközelítésben a csapatépítő képességét hiányolják). Feltehetően ez a központi irányításhoz szokott, „idősebb” vezetői gárda kritikája, de jelzésértékű az oktatás számára is (amennyiben a döntési készségek és a csoportos munkavégzés kialakításának képességéről van szó).

A vizsgált mintában a *feltevésekkel ellentétes jelenség* mutatkozott a nagyvállalatok esetében. *Nagyvállalati körben általában nem jellemző a vállalkozási készségek hiányának említése*, a nagy cégek nem várnak el ilyen jellegű készségeket, tekintve, hogy a nagy cégekben a diplomások főként beosztott munkakörökben tevékenykednek. *Ezért meglepő a vállalkozási készségek gyengeségének – tehát hiányának – igen nagy aránya* a vizsgálatban megkérdezettek körében. Hasonlóképpen ugyanezen cégcsoportban jelentkezik az egyéb (meg nem nevezett) képességek hiányának túlsúlya is. A nagyvállalati körhöz tartozó válaszadók kis számából – még a mintában meglévőnél is valamivel alacsonyabb arányából – adódhat ez a látszólag „*torz kép*”. Esetükben teljesen érthető viszont a kapcsolatépítési képességek hiányának jelzése.

Változatos – valójában az *ágazat sajátosságainak megfelelő – képet mutatnak a hiányolt képességek ágazatonkénti bontásban* (4. ábra).

A szolgáltató ágazatokban a vállalati méret szerint *kevésbé hiányolt képességek bizonyulnak gyengének*. Különösen jól látszik a szálláshely-szolgáltatás és vendéglátás ágazatban elsőként említik a válaszadók a kommunikációs képességek hiányát, másodikként a kapcsolatépítési képességek gyengeségét. Az egyéb közösségi és személyi szolgáltatás ágazatban a leginkább hiányolt készség az adminisztratív, de emellett megjelenik a kapcsolatépítési készség gyengesége is. (Ugyanakkor nem hiányolt készségelem a vállalkozási készség.)

4. ábra: A hiányolt képességek ágazatonkénti bontása



Forrás: saját szerkesztés

A – táblázat helyett – láttatjuk a legalább tíz válaszadó vállalatot magában foglaló ágazatban a hiányolt képességek skáláját. A TEÁOR szerint szokásos 14 ágazat helyett, így csak 9 szerepel az ábrán. (A vízszintes tengely az adott ágazatban hiányzó képesség százalékos arányát jelzi.) A sokféle információ ellenére is a jól kirajzolódik az adott ágazatban leginkább hiányolt képesség.

A kiemelt szolgáltatási ágazatokon kívül jól látszik a pénzügyi közvetítés esetén a kapcsolatépítési képesség hiánya. Az oktatásban és hasonlóan a szállításban a vállalkozási képesség hiányát is megjelölik. További ágazatokban az általánosítható jegyek jelentkeznek a hiányolt készségeket illetően. A kereskedelemben a vállalkozási képességeken kívül leginkább, az adminisztrációs képességet hiányolják. Az építőiparban, a feldolgozóiparban és az ingatlanügylek területén leg-

inkább az elemzési készségeket tartják elégtelennek. A feldolgozóiparban, a szállításban és a kereskedelemben a vezetői képességeket tartják gyenge készségelemnek.

Némi eltérés mutatkozik a hiányzónak ítélt képességek sorrendjében a cégek műszaki színvonala szerint is. Az átlag feletti és az átlagos műszaki színvonalú cégek hiányolt képességeinek sorrendje majdnem a korábban jelzettnek megfelelő (csak a 3. és 4. hely cserélődik), tehát sorrendben az elemzési, a vállalkozási, az adminisztratív és a vezetési készségek minősülnek az elvártnál gyengébbnek. Ezzel szemben az önmagukat átlag alatti műszaki színvonalúként minősítők a vezetői készségeket és a kommunikációs készségeket tartják leggyengébbnek. Feltehetően e hiányosságok a saját elmaradásuk egyik lehetséges – a humán erőforrások oldaláról megmutatkozó – okozói is.

Fontosnak tartjuk kiemelni az oktatás szempontjából azt a tényt, **hogy a létszámukat a következő három évben növelni szándékozó cégek, a diplomásaik hiányzó készségeként ötödikként egyértelműen megjelenítik a kapcsolatépítési képességek hiányát.**

Esetükben a hiányzó képességek sorrendje a következő: (1) elemzési, (2) vezetői, (3) vállalkozási, (4) adminisztratív, (5) kapcsolatépítési képességek.

A felsőfokú képzésből kikerülőkkel kapcsolatos elvárások. (Vállalati vélemények a pályakezdő diplomások felkészültségéről)

Az észak-magyarországi vállalatoknál a felmérés időszakában, 2006-ban a *foglalkoztatott diplomás munkaerő jellegzetességeinek feltárását követően, azt kívántuk megismerni, hogy milyenek a cégek elvárásai a pályakezdő diplomásokkal kapcsolatban.* Tehát amennyiben a felsőfokú végzettségük „természetes cseréjéről” vagy létszám-bővítésről van szó, akkor milyen tudáselemeket és számukra fontos képességet hangsúlyoznak a foglalkoztatók.

Arra kértük a cégeket, hogy *osztályozzák a felsőfokú képzésből kikerülő felkészültségét a szakmájukat érintő területeken.* Három szakmát emeltünk ki (a korábbi fő szakmacsoportjainknak megfelelően): műszakiak, közgazdászok, jogászok. Emellett tíz felkészültségi területet – ismereteket és készségeket – nevesítettünk, és az egyéb kategóriát jelöltük meg. Az értékelést 0-tól 5-ig terjedő osztályzatokkal végezték a válaszadók.

A felkészültséget jellemző területek között olyanokat is feltüntettünk, *amelyeket a hosszabb ideje dolgozó diplomások esetében nem tartottunk relevánsnak,* illetve fontosnak (részben azért, mert nemcsak iskolapadban szerezhető, hanem

tapasztalati úton is elsajátítható, vagy fejleszthető tudáselemről van szó, részben azért mert ezen ismeretek az utóbbi években váltak hangsúlyossá).

A következőkben csak az új képzéselem (a munkához való hozzáállás) és az eddig nem vizsgált tudáselemek (termelésirányítási szaktudás és a fejlesztési szakértelem) osztályzatait jelezzük külön.

A válaszolók több tekintetben is meglepő módon értékelték – a hagyományos 1 és 5 közötti osztályozással – a felsőfokú képzésből kikerülők felkészültségét és szakmai munkáját.

4. tábla: A felsőfokú tanulmányaikat az elmúlt 5 évben befejezők minősítése néhány kiemelt jellemző alapján

az osztályzatok átlaga	műszakiak	közgazdászok	jogászok	ÁTLAG
munkához hozzáállás	4,0	4,1	4,1	4,1
termelésirányítási szaktudás	3,1	3,1	3,4	3,2
fejlesztési szakértelem	3,3	3,3	3,9	3,5

Forrás: saját szerkesztés

A táblázat adataiból kitűnik, hogy *a fiatal diplomások munkához való hozzáállása jó, valójában a legjobb minősítést kapta valamennyi szakmában (és a többi felkészültségi jellemzőhöz viszonyítva.)* A szakmánként kapott „kiegyenlített” minősítések is jól alátámasztják azt a közismert tényt, hogy „a munkához való hozzáállás nem szakma-specifikus”. Az állásfoglalással azonban mind a fiatalok ambíció-hiányát gyakran kiemelő közvélemény, mind interjúink számos hasonló tartalmú megállapítása nehezen összeegyeztethető. (Nagy – Papanek [2008]) Nehezen magyarázható az a tény hogy mind a termelésirányítási szaktudás, mind a fejlesztési szakértelem tekintetében *a jogászok* értékelése a legjobb. (Sőt, jobb, mint a műszakiaké). Feltételezéseink szerint e tudáselemek a műszakiak felkészültségi területét jellemzik leginkább, ennek ellenére a leggyengébb osztályzatot kapták.

A következő táblázatban a diplomás foglalkoztatottak és a fiatal diplomások gazdasági és jogi ismeretének vállalati értékelését mutatjuk be, az összehasonlító jelleggel.

5. tábla: A fiatal diplomások és a diplomás foglalkoztatottak gazdasági és jogi tudásának összehasonlítása

az osztályzatok átlaga	műszakiak	közgazdászok	jogászok	ÁTLAG
gazdálkodási ismeretek*	3,09	3,13	3,43	3,2
jogi ismeretek.*	2,6	3,17	4,58	3,45
diplomás foglalkoztatottak minősítése (a munkakörükhöz szükséges tudás alapján) ÁTLAG**	4,2	4,3	4,7	4,4

Forrás: saját szerkesztés

*Csak a tanulmányaikat az elmúlt 5 évben befejezők adatai

**A válaszadók összes diplomására vonatkozó adatok az 1.számú táblázatból kiemelve.

Valójában csak két fontos tudáselem alapján értékelték a válaszadók a fiatal diplomásokat, de az jól látszik, hogy *a kezdők tudását minden kategóriában – és átlagosan – egy egész osztállyal alacsonyabbnak minősítették a cégek az összes diplomához viszonyítva.*

Sőt, a differencia ennél is nagyobb lehet a „régii” és az „új” diplomások között tekintve, a fő átlagban („az egészben”), a kezdő szakemberek alacsonyabb minősítése is benne van „részelemként”. Ez a tény *az oktatás számára „üzenetet hordoz” a vonatkozó képzési anyag tartalmát és minőségét illetően.*

Jól látszik, hogy a jogászok más szakmákhoz viszonyított kedvezőbb megítélése – e két tudás-elemet kiemelve – az ifjú szakemberek esetében is jellemző. Feltűnő azonban, hogy a közgazdászok nem kaptak lényegesen kedvezőbb osztályzatokat gazdasági szakismereteikre, mint az e tárgyban laikus műszakiak és jogászok.

A következőkben a pályakezdők készségeinek, képességeinek értékelésére térünk át. A pályakezdők esetében öt képességet, illetve készséget emeltünk ki és arra kértük a válaszadókat, hogy minősítsenek 1-től 5-ig terjedő osztállyal.

6. tábla: A fiatal diplomások készségeinek, képességeinek összehasonlítása

az osztályzatok átlaga	műszakiak	közgazdászok	jogászok	ÁTLAG
adminisztrációs készség	3,5	4,0	4,1	3,8
vállalkozási képesség	3,1	3,3	3,6	3,3
vezetési képesség	3,0	3,3	3,6	3,3
kapcsolatépítési képesség	3,7	3,9	4,1	3,9
kommunikációs készség.	3,6	4,0	4,2	4,0

Forrás: saját szerkesztés

A készségek minőségi skálája a 3,3-as átlagtól a 4-es átlagos osztályzatig terjed. Két képesség egyértelműen erős közepes minősítésű, három készségelem jó minősítést kapott.

A felsőfokú tanulmányaikat az elmúlt öt évben befejezők készségeinek minősítési sorrendje az átlagok alapján – a legjobb osztályzattól kiindulva – a következő:

1. kommunikációs készség,
2. kapcsolatépítési képesség,
3. adminisztrációs készség,
4. vállalkozási képesség,
5. vezetési képesség.

Jól látszik, hogy *szakmák szerint a minősítések sorrendje minden képesség esetében ugyanaz, tehát a pályakezdő jogászok minden felsorolt képesség esetében a legjobbak*, őket követik a közgazdászok, végül a műszakiak. *Ez szintén jelzésértékű a különböző szakmákban képző felsőoktatási intézmények számára.*

Érdeemes összehasonlítani (a fejlesztési irányok kijelölése érdekében is) a vizsgálatban szereplő cégekben foglalkoztatott diplomások munkáltatók által leginkább hiányolt képességeit, és a fiatal szakemberek minőségi jegyeit az egyes készségeket, képességeket illetően.

7. tábla: A diplomások hiányzó készségeinek rangsora és a pályakezdő diplomások minőségi jegyei az egyes készségek tekintetében

Hiányzó készségek (fontossági sorrendben)	A fiatal diplomások osztályzatai
1. elemzési készségek	*külön nem nevesítettük
2. vállalkozási képességek	közepes
3. vezetői készségek	közepes
4. adminisztrációs készség	jó
5. <i>egyéb</i>	*nem értékelhető
6. kapcsolatépítési	jó
7. kommunikációs	jó

Forrás: saját szerkesztés

*Sajnálatos módon a fiatal diplomások esetében *az elemzési képességük* minősítését külön nem nevesítettük, esetükben feltételezzük, hogy a nem nevesített „egyéb” kategóriában történt az értékelése. Tény, hogy igen alacsony szintű, a 2-es 3-as átlagot alig

elérő osztályzatok jelentek meg e kategóriában minden szakma esetében. (Tekintettel arra, hogy az „*egyéb kategória*” a kétféle csoportosításban mást jelent, ezért az *értékelésből kihagytuk.*)

A 7. táblázat alapján jól kirajzolódik hiányolt és egyúttal a fiatal szakemberek esetében is alacsony színvonalúnak minősített, *ezért fejlesztendő* készségek köre: *elemzési, vállalkozási és vezetői készségek.* A sorrendben hátrásorolt készségek – *adminisztrációs, kapcsolatépítési és kommunikációs* – *jó minőségűek a fiatal szakemberek esetében.* Feltételezhető, hogy – többek között – éppen e ténynek köszönhetően kevésbé hiányolják a cégek e készség-elemeket.

Azt azonban *feltétlenül figyelembe kell venni, hogy a létszámukat a jövőben növelni szándékozó cégek fontosnak tartják a kapcsolatépítési képességet.* Továbbá a *kapcsolatépítési mellett a kommunikációs képességeknek továbbra is nagy jelentőséget tulajdonít a fejlődő szolgáltató szféra.*

Egy kérdés erejéig igyekeztünk felmérni az „*érintettségünket*”, ezért *feltérképeztük a saját felsőoktatási intézményünk – az Eszterházy Károly Főiskola – volt hallgatóinak az észak-magyarországi régióban való jelenlétét, a különböző ágazatokban való elhelyezkedését.*

A válaszok alapján megállapítható, hogy a *megkérdezett cégek megközelítőleg 17 százalékában* vannak olyan diplomásaink, akik az elmúlt 5 évben végeztek az intézményünkben.

Valamennyi vállalati formában fellelhető a jelenlétük, de az jól kimutatható, hogy *megközelítőleg 45 %-ban közepes méretű cégekben, közel 30%-ban kisvállalatoknál dolgoznak.* Nagyvállalatok alig jelennek meg a közelmúltban végzett hallgatóink foglalkoztatói sorában. Jelenlétük mindössze két nagyvállalatnál mutatható ki. Ez összefügghet azzal, hogy az utóbbi időben a régióból éppen a nagyvállalatok távoztak, illetve azzal, hogy a mintában egyébként is alacsony a nagy cégek aránya.

A *hallgatóink ágazati elhelyezkedése* is jól kirajzolódik. *Jelentős számban, kb. 45%-ban az oktatási ágazatban helyezkedtek el.* Ez nem véletlen, tekintve, hogy az intézményünk hallgatói is *megközelítőleg a jelzett arányban* (bár az utóbbi években egyre csökkenő számban) *szerezték tanári diplomát.* Kettőnél több, maximum négy vállalatnál illetve intézménynél alkalmazzák a volt hallgatóinkat a következő ágazatokban: kereskedelem, feldolgozóipar, szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás. (Megjegyezzük, hogy a volt hallgatóink elhelyezkedéséről a kutatás második fő része ad sokkal részletesebb információt.)

Fontosabb megállapítások és következtetések hasonló felmérések tükrében

a) *A fiatal diplomások elhelyezkedési esélyei valamelyest (az általános tendenciáknak megfelelően) javulnak a régióban.*

A kutatásban résztvevők adatainak elemzése alapján tehető megállapítás, hogy a következő 3 évben a válaszadók több mint fele kíván fiatal felsőfokú végzettségű munkatársat felvenni. Ez a diplomások régióban való elhelyezkedési lehetőségeire utaló arány összességében kedvezőbbnek mondható, mint amelyek a hasonló országos szintű, vagy más régióra vonatkozó kutatásokban fellelhetők, de a régió „diplomásokat megtartó erejét” csak mérsékelten (nem az elvárásoknak megfelelően) javítja. A diplomások foglalkoztatását tervező cégek méret-nagyságát tekintve vannak eltérő megítélések nemcsak a saját és más, hanem különböző kutatások között is.

Kutatásunkban a mikro- és a kisvállalati körbe tartozók létszámbővítési szándéka a legnagyobb arányú, és a közepes méretű cégek létszámnövelési szándéka is figyelemre méltó. (Ugyanakkor figyelembe kell venni, hogy a mintánkban a KKV-k túlsúlya jellemző!)

”A kis és közepes cégek 16%-a, a nagy cégek 43 %-a tervezi diplomások felvételét a következő egy évben, a pályakezdőkre vonatkozóan ez az arány 13 és 38 % e két létszám kategórián belül.” (Selmeczi – Tóth [2005] p. 22.)

Látható, *hogy arányaiban van eltérés, más kutatásokhoz viszonyítva, de feltétlenül biztató a következő, újabb kimutatható tendencia. „A verseny fokozódásával ma már az sem furcsa, hogy a GKI Rt. rendszeres felmérése szerint napjainkban szinte egy olyan vállalkozás sincs a magyar munkaerőpiacon, amelyik csökkentené felsőfokú végzettségű alkalmazottainak számát.” (Adler [2007])*

b.) *A fiatal diplomások keresettsége megváltozik szakterületek szerint és regionálisan.*

A vonatkozó információkat másodlagos források alapján dolgoztuk fel. „A ... jó minőségű közgazdászképzést szerzett pályakezdők a jövőben is keresettek maradnak, közülük is leginkább a pénzügyesek, könyvelők, kontrollingsok, és piackutatók számíthatnak könnyebb elhelyezkedésre.” (Kézdi – Varga [2007])

Ugyanakkor a munkaerő szakmánkénti keresettségét régióként bemutató felmérések azt mutatják, hogy az észak-magyarországi régióban legkeresettebbek a jogászok, ezt követően a műszakiak, majd a kereskedelmi, idegenforgalmi szakemberek, és csak őket követik a pénzügy, gazdálkodás munkaterületen munkaerőt keresők (Berde és szerzőtársai [2006] p. 78.).

A legfrissebb előrejelzések viszont – nem tagadva az előző állítás létjogosultságát –, a régiókban különösen, de országosan is, a *műszaki-mérnöki szakmákra mutat ki növekvő keresettséget. "Az uniós pénzekre különösen támaszkodó Észak-Magyarországon és Dél-Alföldön a beruházási boom miatt jelentős a kereslet a projekteket műszakilag előkészíteni képes diplomások iránt."* (Trend: Diplomák és munkaerőpiac [2007])

c.) A diplomások és a pályakezdő diplomások körében a *foglalkoztatók által hiányolt (gazdasági) tudáselemek jobb megismerése a felsőoktatási képzési tartalmak korszerűsítése szempontjából is fontos.*

A kutatásunk kapcsán is megerősítést nyert, hogy az *egyes tudáselemek fontossági rangsora erősen függ a cég méretétől, tevékenységi körétől, a szervezet jellegétől.* Egyetlen tudáselem gyengesége szinte minden cégtípusban a fontossági rangsor elején megjelent – a *könyvelési és a pénzügyi ismeretek hiányosságát megelőzve* – nevezetesen: *a gazdasági jog nem kellő mértékű ismerete.* Ezt az ismerethiányt a gazdasági-jogi környezet megváltozásának az Európai Unióhoz csatlakozás kapcsán jelentkező változásoknak tulajdonítottuk.

A szakirodalmakban hasonló felmérést, mely a szakmai tudás – főleg kiemelten a gazdasági tudás – szintjére és elemeire koncentrálnak, nem találunk. Az általános tudáselemekre (idegen nyelv, számítástechnikai tudás) vonatkozó felmérést, annak gyakorisága, eredményeinek ismertsége miatt mellőztük. A különböző felmérések és az e témában fellelhető szakmai anyagok a konkrét szakmai ismeretek helyett, sokkal inkább a kompetenciák szerepét emelték ki a munkaerő megválasztásában.

d.) *A kutatásban nagy súlyt helyeztünk az észak-magyarországi vállalatai, intézményei által elvárt kompetenciák megismerésére annak érdekében, hogy közülük kiemelésre kerüljenek, azonosíthatóvá váljanak azok a kompetenciák, melyek fejlesztése a felsőoktatás feladata.*

Az általunk vizsgált kompetenciák: *az adminisztrációs, vállalkozási, elemzési készség, továbbá kapcsolatépítési, kommunikációs, vezetési készség és egyéb.* Tehát a legnagyobb jelentőséggel bíró – *nevezetesen a szakmai kompetenciákat* – igyekeztünk kiemelni, és *nem mértük az általános kompetenciákat, továbbá nem tulajdonítottunk jelentőséget a munkahelyi beilleszkedéssel kapcsolatos elvárásoknak.*

A vizsgálatunk során is kitűnt, hogy az igényelt szakmai kompetenciák – mint ahogyan a korábban említett szakmai ismeretek – sem vizsgálhatók ágazattól, szervezettől függetlenül.

A felmérésünk eredményeként a diplomás foglalkoztatottak esetében hiányolt, illetve a leggyengébbnek készségek rangsorát, a válaszadói minta jellegéből adódóan a következőképp állítottuk fel: elemzési készségek, vállalkozási, adminisztrációs és vezetési készségek.

Ez a felsorolás – bár precíz sorrendiségben nem, de tartalmában – meg-egyezik a különböző kutatásokban fellelhető rangsorokkal, amelyek a kis és közepes cégek által igényelt készségekre vonatkoznak. (Különösen, ha az elemzési és a probléma megoldási készség nagyvonalú kapcsolódását feltételezzük.)⁷

Tekintettel a válaszadói mintánk jellegére, érdemes idézni, hogy a kis- és középvállalati szféra erősítésével kapcsolatban mely fontos kompetenciák együttesére, fejlesztésük szükségességére hívja fel a figyelmet az egyik szakirodalom.

„Itt az egyik elem nyilván a **„vállalkozói nevelés”** (*entrepreneurship*), a piac-konform cselekvés megalapozása, amelynek elemei a kockázatvállalás, a kezdeményezőkézség, a kreativitás, az egyszerre versenyben és együttműködésben való gondolkodás, valamint a pozitív gondolkodás...” („Az oktatási rendszernek ezt figyelembe vevő fejlesztése kívánatos”.) (Mártonfi – Tordai [2006])

Szükségesnek tartjuk megjegyezni, hogy a pályakezdő diplomások értékelésében és kiválasztásában, *napjainkban előtérbe kerültek az úgynevezett „általános jegyek”, nevezetesen a személyiségjegyek, mint például az önismeret, a céltudatosság, a felelősségtudat.* Gyakori elvárás, hogy a pályakezdők *képesek legyenek csapatban dolgozni, jól kommunikáljanak, és tudják kezelni a munkahelyi konfliktusokat.*

Fontos feladatunk annak felmérése, és követése, hogy a felsőoktatás szintjein mely készségek fejlesztésével, milyen módon segíthetjük a hallgatóink munkaerő-piaci beilleszkedését.

⁷ Érdemes összehasonlítást tenni: Polónyi [2007].

FELHASZNÁLT IRODALOM

- ADLER Judit [2006]: Feszültségek a felsőfokú végzettségűek keresleti-kínálati viszonyaiban. "Felsőoktatás és munkaerő-piaci igények az európai unióban" című rendezvény előadása www.hrportal (letöltve: 2006.03.23.)
- BERDE Éva – CZENKY Klára – GYÖRGYI Zoltán – HÍVES Tamás – MORVAY Endre – SZEREPI Anna [2006]: Diplomával a munkaerőpiacon. FKI.
- DEMETER László [2008]: Észak-magyarországi kis- és középvállalatok jellemzői és fejlesztési törekvéseik. Megjelent: A diplomás pályakezdők szakmai beilleszkedése Észak-Magyarországon. Líceum Kiadó.
- HOLLÓNÉ Kacsó Erzsébet – DEMETER László [2008]: Vállalati kutatás: a kereslet és a foglalkoztatási preferenciák felmérése az észak-magyarországi régióban. (megjelenés alatt).
- HOLLÓNÉ Kacsó Erzsébet – KÁDEK István – PAPANÉK Gábor – ZÁM Éva [2007]: A diplomás pályakezdők beilleszkedése Észak-Magyarországon. In: Kocziszky György (szerk.): A Miskolci Egyetem VI. Nemzetközi konferenciája. Miskolci Egyetem, I. kötet.
- KÁDEK István [2008]: A főiskolánkon folyó tudás-átadás és képességfejlesztés illeszkedése a munkapiaci elvárásokhoz. Megjelent: A diplomás pályakezdők szakmai beilleszkedése Észak-Magyarországon. Líceum Kiadó.
- KÉZDI Gábor – VARGA Júlia [2007]: Oktatás és munkaerőpiac – Téveszmék és áltérapiák. Figyelő, 2007. január 11.
- KOCZISZKY György [2006]: Az Észak-magyarországi régió felzárkózási esélyei. Észak-magyarországi stratégiai füzetek. II. évfolyam 1. szám p.128-146.
- MÁRTONFI György – TORDAI Péter [2006]: Az oktatás és a munkaerőpiac összekapcsolódása. A Nemzeti Fejlesztési Terv II. előkészítését szolgáló, az oktatási szektor fejlesztési szükségleteiről szóló szakértői vita strukturált összefoglalója. <http://www.oki.hu> (letöltve: 2006.09.10.)
- NAGY Levente – PAPANÉK Gábor [2008]: A felsőoktatás és a termelőszféra kapcsolata Észak-Magyarországon. Megjelent: A diplomás pályakezdők szakmai beilleszkedése Észak-Magyarországon. Líceum Kiadó.
- PAPANÉK Gábor [2008]: A felsőfokú végzettségűek „tudás-vagyona” és a munkaerőpiaci igények Észak-Magyarországon című kutatás célja és módszerei. Megjelent: A diplomás pályakezdők szakmai beilleszkedése Észak-Magyarországon. Líceum Kiadó.

- PAPANEK Gábor – BORSI Balázs – TOMPA Tamás [2007]: A magyar gazdaság versenyképességét magyarázó tényezők. *Külgazdaság*, 3-4. sz.
- POLÓNYI István [2004]: A felsőoktatás és a gazdasági szféra kapcsolata - egy empirikus vizsgálat. Integrációs és Fejlesztési munkacsoport (IFM) Humán Erőforrás Háttér tanulmányok, 2004/1/3.3.
- POLÓNYI István [2007]: A gazdaság és a felsőoktatás kapcsolata. In: Kocziszky György (szerk.): *A Miskolci Egyetem VI. Nemzetközi konferenciája. Miskolci Egyetem I. kötet.*
- SELMECZY Iván – TÓTH István János (kutatásvezető) [2005]: Az üzleti szféra felsőfokú végzettségű pályakezdők iránti kereslete, ennek várható alakulása és a pályakezdők tudásával való elégedettség 2005-ben. MKIK GVI.
- TÁNCZOS Tamás [2008]: Az egri kistérségben végzett diplomás pályakezdők elhelyezkedési esélyeinek vizsgálata. Megjelent: *A diplomás pályakezdők szakmai beilleszkedése Észak-Magyarországon. Líceum Kiadó.*
- Trend: *Diplomák és a munkapiac* [2007]. HVG Melléklet. november 11.
- TÓTHNÉ IGÓ Zsuzsanna [2008]: *Diplomások a turizmus területén.* Megjelent: *A diplomás pályakezdők szakmai beilleszkedése Észak-Magyarországon. Líceum Kiadó.*
- VÁMOS Dóra [2006]: Foglalkoztatási előrejelzések használhatósága, értelmezhetősége az oktatásfejlesztésben. www.nkth.gov.hu (Vámos, 2002. letöltve: 2006.09.10.)
- ZÁM Éva [2008]: *Pályakezdő diplomások: munkaerő-piaci igények – képzési struktúra.* Megjelent: *A diplomás pályakezdők szakmai beilleszkedése Észak-Magyarországon. Líceum Kiadó.*