

Daróczy Judit<sup>1</sup>

# A GAZDASÁGI FELSŐFOKÚ SZAKKÉPZÉSRŐL KIKERÜLŐ PÁLYAKEZDŐK HELYZETE A MUNKAERŐPIACON<sup>2</sup>

*PhD-kutatásom fókuszában a gazdasági felsőfokú szakképzés áll. A felsőfokú szakképzés eredményei között említhető például a dinamikus hallgatói létszámnövekedés, a „hídszerep” megvalósítása a különböző szintű intézmények között, a teljes körű és stabil jogi szabályozás, a szakmai innovációk megvalósulása, valamint a szakmai érdekvédelem és folyamatos kommunikációs fórumok biztosítása a szereplők és az együttműködők részére. (Sediviné, 2010.) A munkaerőpiacon azonban a felsőfokú szakképzésben végzett hallgatók száma csak az utóbbi néhány évben érte el a kritikus szintet, ezért a sikerességről eddig nem sok információ állt rendelkezésre. Meggyőződésem, hogy a vállalkozások többsége nincs tisztában a felsőfokú szakképzés nyújtotta lehetőségekkel, a képzések kimeneti követelményeivel, így a képzésből kikerülő hallgatók kompetenciáival, ezért a felsőfokú szakképzés munkaerőpiaci elfogadottsága nem megfelelő. A probléma megvizsgálására az Általános Vállalkozási Főiskola Vállalkozásmenedzsment Tanszékén belül átfogó vállalkozáskutatásba kezdtünk. Kérdőíves vizsgálatot folytattunk, melynek célja – többek között – a felsőfokú szakképzésből kikerülő pályakezdőkkel szembeni munkaerő-piaci elvárások elemzése, illetve a munkáltatók által a felsőoktatási intézmények minőségének megítélésében szerepet játszó tényezők feltárása volt. Jelen tanulmányban először egy áttekintés olvasható a felsőfokú szakképzés irányelveiről, bemutatva a kutatás modelljét, majd az alapvető fogalmak definiálása után ismertetésre kerülnek a kutatás legfontosabb részeredményei.*

## KIHÍVÁSOK ÉS VÁLASZOK

Az Európai Unió új kihívásokkal szembesül mind a határain belül, mind azokon kívül (a klímaváltozás okozta kihívások, a fenntartható fejlődés igénye, a munkanélküliségi ráta emelkedése, a globális válság, a gyors technológiai fejlődés, az új informatikai technológiák, a globális verseny növekedése stb.) A vállalkozások sikerének egyik fontos előfeltétele a tudás rendelkezésre állása. A tudásbázis hozzá mozgásba a vállalkozás folyamatait, teremti meg a siker esélyét. (Gaál, 2000.) Az oktatáspolitikai is felelős abban, hogy a rendelkezésre álló munkaerő képzettsége és a munkáltatók által igényelt szakképzettség között jelentős a különbség. (Halmos, 2000.)

<sup>1</sup> Daróczy Judit PhD-hallgató (Pannon Egyetem Gazdálkodás- és Szervezéstudományok Doktori Iskolája)

<sup>2</sup> A tanulmány szakmailag lektorált. (Peer-reviewed)

Ezek a kihívások még inkább hozzájárultak ahhoz, hogy Európa válaszoljon a globalizációra. Az első lépésre 2008-ban került sor, mikor az Európai Tanács a Koppenhágai Nyilatkozatban megfogalmazta a legjelentősebb irányvonalakat. Ezek a következők: a humántőkébe, valamint az emberek egész életén át tartó tanulásába (LLL) történő befektetés, a magas színvonalú oktatás, ezáltal a tudásalapú társadalom kialakulásának elősegítése és a paradigmaváltás megvalósítása. A későbbiekben pedig még nagyobb nyomatékot adtak az előbb felsorolt irányvonalaknak és az *Európa 2020* célkitűzéseiben a legfontosabb öt cél közé is bekerült az oktatás, ezen belül is az, hogy egyrészt 10% alá kell csökkenteni a lemorzsolódási arányt, másrészt el kell érni, hogy a 30–34 év közötti uniós lakosok legalább 40%-a felsőfokú végzettséggel rendelkezzen. (Magyarország vállalása ez utóbbiban 30,3%.) (Európa 2020.) Ugyanakkor tény, hogy az EU egyetemei már nincsenek, vagy csak alig vannak jelen a világ felsőoktatási elitjében, ezért a lisszaboni programban a bolognai folyamat egységesítési törekvésein túlmutató reformot is célul kellene kitűzni. (Török, 2006.)

Európa versenyképességének fenntartásához a vállalatok nemzetköziesedése alapvető jelentőséggel bír. Nem csupán a globális piac nagyvállalatai, de a kis- és középvállalatok is igénylik a nemzetközi átláthatóságot. Ezért elengedhetlenné vált a képzések ilyen módon történő honosítása, melyet az ECVET- (The European Credit system for Vocational Education and Training) módszer segít elő. Az ECVET célja az egyik tanulási környezetből a másikba, illetve egyik képesítési rendszerből a másikba átlépők által megszerzett tanulási eredmények transzferének és összegyűjtésének megkönnyítése.

A vállalkozások versenyképességének megőrzéséhez ma már elengedhetlen a nyitott, bizonytalanságokkal és függőségekkel teli környezetben a stratégiai gondolkodás (Halász, 2010), amely lehetővé teszi egy-egy szervezet számára, hogy „versenyelőnyre tegyen szert azért, hogy biztosíthassa fennmaradását, profitteremtő képességét és hírnevét” (Hatch, 1997).

A felsőfokú szakképzés a felsőoktatási tanulmányokba is beszámítható képzésnek minősül és a nemzetközi standardnak megfelelően ISCED 5B<sup>3</sup> szintként kerül besorolásra az érettségi utáni szakképzések között.<sup>4</sup> A képzés 4 féléves, a végén a hallgatók az Országos Képzési Jegyzékben (OKJ) szereplő szakképzettséget szereznek, mellyel egyrészt képesek elhelyezkedni a munkaerő-piacon, másrészt továbbtanulhatnak a felsőoktatás valamelyik alapszakán, ahol a tanulmányaik során megszerzett kreditek egy részét beszámítják.

Az európai uniós országok egy részében már évtizedek óta, más országokban néhány éve folyik ilyen jellegű képzés. Magyarországon először az 1998/99-es tanévben indult felsőfokú szakképzés. Az elmúlt években egyre ismertebbé és elfogadottabbá vált ez a képzési forma, hiszen, míg 2000-ben a felsőoktatási hallgatók létszámához viszonyítva csupán 2%-os arányt képviselt, addig 2011-ben ez az arány már 5,7%<sup>5</sup> volt. (Statisztikai Tájékoztató Oktatási Évkönyv 2010/2011.)

A felsőoktatási törvény 1997-ben *akkreditált iskolai rendszerű felsőfokú szakképzésnek* nevezte ezt a képzést, majd 2005-ben a megnevezését *felsőfokú szakképzésre* változtatta (2005. évi CXXXIX. törvény a felsőoktatásról). 2012. január 1-jétől ismét új névvel illeték: *felsőoktatási szakképzés* lett a neve (2011. évi CCIV. törvény a nemzeti felsőoktatásról). A névvel együtt azonban a tartalma is folyamatosan változott, ami arra utal, hogy a felsőoktatási törvény rendszeresen foglalkozik ezzel a képzési formával, de még mindig nem sikerült azt megfelelően beilleszteni a Bolognai Képzés struktúrájába.

<sup>3</sup> Három nemzetközi szervezet: az UNESCO, az OECD és az EU statisztikai céllal kidolgozta – az oktatási-nevelési, illetve a képzési formák egységes nemzetközi értelmezése érdekében – az oktatás nemzetközi szabvány osztályozási rendszerét (International Standard Classification of Education – ISCED), amelynek alkalmazását kötelezővé tették a tagországok és a társult országok számára.

<sup>4</sup> Az 1. számú mellékletben részletesen szerepel „Az iskolarendszerű közép- és felsőoktatás szerkezete életkor, évfolyam és az oktatási programok nemzetközi besorolási szintje szerint” című ábra. (Statisztikai Tájékoztató Oktatási Évkönyv 2010/2011.)

<sup>5</sup> A felsőoktatásban összesen 361 347 főből 20 441 fő vett részt a felsőfokú szakképzésben.

A felsőfokú szakképzés során megszerzendő tudás elsődleges célja a gyakorlatban használható vagy igényvezérelt tudás, azaz a szükséges kompetenciák megszerzése. A munkaerőpiacon a kompetencia a dolgozónak a munkához elvárt tudását, a feladatok elvégzéséhez szükséges képességét jelenti. Így a foglalkozásokhoz, munkakörökhöz, illetve szakképesítésekhez rendelt kompetenciák meghatározzák a dolgozókkal szemben támasztott követelményeket. A szakképesítés kompetenciaprofilja ennek megfelelően a személy egységes kompetenciakészletének két vetületéből, a feladatprofilból és a tulajdonságprofilból áll. (Borbély, 2008.) A tulajdonságprofilon belül három fő csoport került definiálásra: a személyes, a társas és a módszerkompetenciák. A három csoportba összesen mintegy nyolcvan személyiségtulajdonság lett besorolva – szakképesítésenként differenciáltan.<sup>6</sup>

*A személyes kompetencia* fogalmába azok a személyes tulajdonságok (adottságok, jellemvonások, értelmi és érzelmi viszonyulások) tartoznak, amelyek megléte segíti az egyént munkája hatékony és eredményes elvégzésében. Összetevői: elhivatottság, elkötelezettség, fejlődőképesség, önfejlesztés, felelősségtudat, kitartás, kockázatvállalás, megbízhatóság, monotoniatűrő, önállóság, döntésképeség, önfegyelem, pontosság, precizitás, rugalmasság, stressztűrőképesség és terhelhetőség, szervező-készség, szorgalom, igyekezet, türelmesség.

*A társas kompetenciák* körét a munkatársakkal, illetve ügyfelekkel való közvetlen kapcsolatot, a velük összefüggő cselekvéseket – különösen az együttműködés, a kommunikáció és a konfliktuskezelés milyenségét – leíró jellemzők alkotják. Összetevői: kapcsolatteremtő készség, interperszonális rugalmasság, udvariasság, kezdeményező-készség, határozottság, meggyőző-készség, konszenzus-készség, empátikus készség, segítőkészség, motiválhatóság, visszacsatolási készség és tolerancia, kommunikációs rugalmasság, közérthetőség, prezentációs készség, a hatékony kérdészés készsége, meghallgatási készség, kompromisszum-készség.

*Módszerkompetencia:* a munkatevékenység során a személy munkamódszerére, munkastílusára, problémamegoldására és gondolkodására jellemző, a személynek a munkafolyamat meghatározásában játszott szerepét, a tevékenységhez való viszonyát, valamint tevékenységének minőségét leíró ismérve. Összetevői absztrakt (elméleti) gondolkodás, matematikai készség, logikus gondolkodás, kritikus gondolkodás, áttekintőképesség, rendszerező képesség, kreativitás, tanulási képesség, emlékező-képesség (ismeretmegőrzés), felfogóképesség, információgyűjtési és következtetési képesség, intelligencia, rendszerszemlélet, gyakorlatias feladatértelmezés, figyelem-összpontosítás, figyelem-megosztás, nyitott hozzáállás, eredményorientáltság, a környezet tisztán tartása. (Zachár, 2010.)

A fentiek tükrében a felsőfokú szakképzésben részt vevő hallgatóknak a képzési program végére – és annak eredményeként – el kell érnie az aktív és önálló tevékenység szintjét.

## A KUTATÁS KÉRDÉSEI, HIPOTÉZISEI

A fentiek tükrében kutatásom során az alábbi kérdésekre keresem a választ:

1. A munkaerőpiac mennyire ismeri (el) a felsőfokú végzettségek különböző szintjeit (FSZ, BA, MA)?
2. Keresettebbek-e a gazdasági felsőfokú végzettségű pályakezdők közül a diplomások, mint az OKJ-s végzettségűek?
3. A cégek stratégiája befolyással van-e a felsőfokú szakképzetté, nem diplomás munkaerő iránti keresletre?
4. A cégek biztosítanak-e szakmai gyakorlati helyet a felsőfokú szakképzésben részt vevő hallgatók számára?
5. A munkaerőpiac által elvárt kompetenciák megjelennek-e a felsőfokú szakképzés kimeneti követelményeiben?

<sup>6</sup> Részletesen lásd: Gaskó (2010), Golnhofer (2010), Modláné (2010), Zachár (2010).

6. A hallgatók rendelkeznek-e a munkaerőpiac által elvárt kompetenciákkal?
7. A felsőoktatási intézményekben oktató tanárok pedagógiai végzettsége, valamint szakmai tapasztalata mennyire befolyásolja a felsőfokú szakképzésből kikerülő hallgatók munkaerő-piaci felkészültségét?
8. A hallgatók motivációja mennyiben befolyásolja a felsőfokú szakképzés utáni terveiket?
9. Milyen előnyökkel/hátrányokkal indulhatnak a képzésből kikerülő hallgatók a munkaerő-piaci versenyben?
10. Az oktatás során elsajátított vállalkozási ismeretek adaptálhatók-e vállalkozás alapításakor/működtetésekor?
11. Összhangban van-e Magyarországon a felsőfokú szakképzés és a bolognai rendszerű képzés? Biztosított-e az átjárhatóság?

Jelen tanulmányban csak az első öt kérdésre adott válaszok ismertetésére kerül sor. A kérdések megválaszolására – a szakirodalom alapján – hipotéziseket fogalmaztam meg.

*Hipotézis 1.:* A munkaerőpiac a felsőfokú gazdasági szakemberek közül inkább a diplomásokat keresi, mint az OKJ-s végzettségűeket.

*Hipotézis 2.:* A vállalkozások tulajdonosi szerkezete befolyásolja munkaerő-pótlási és -fejlesztési stratégiájukat (tudatosságukat, előrelátásukat).

## A KUTATÁSI MODELL

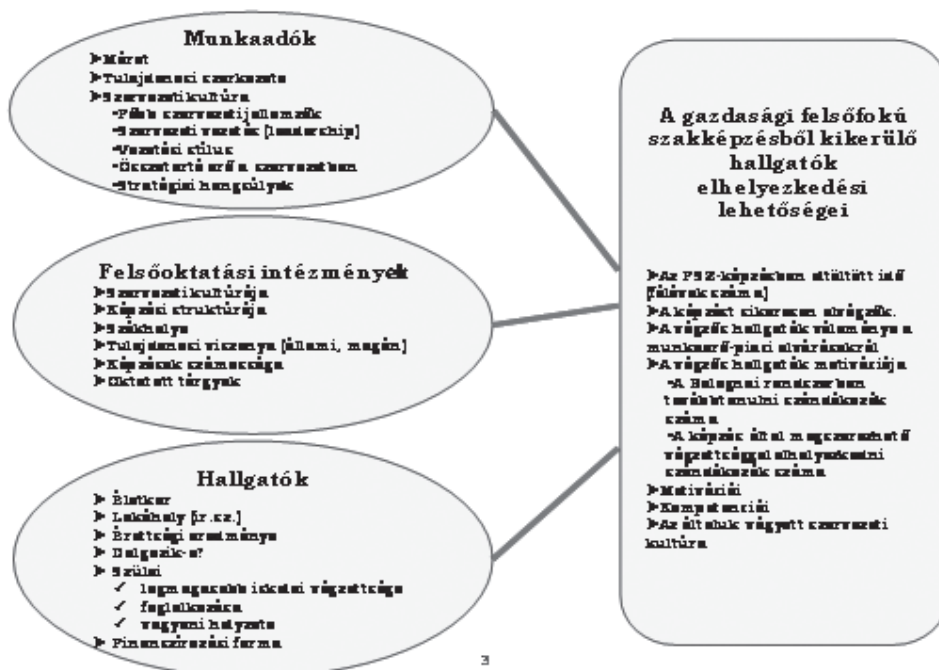
A kutatási modellem középpontjában a gazdasági felsőfokú szakképzés (továbbiakban FSZ-képzés) teljesítménye áll mint függő változó. A gazdasági felsőfokú szakképzés teljesítményére ható független változók közül<sup>7</sup> kiemelve az általam legfontosabbnak ítélt változókat a következő kutatási modellt készítettem el.

---

<sup>7</sup> Az értékelés alapjául a Polónyi István: „A munkaerőpiacra orientált felsőoktatási minőségbiztosítás” című művében szereplő indikátorokat vettem alapul. Ezek a következők: a felsőfokú szakképzésre jelentkezők száma, a képzési struktúra (képzések számossága), a végzett hallgatók számának alakulása összességében (éves bontásban), a szakvizsgára jelentkező tanulók száma. (Polónyi, 2006; MKIK, 2008.)

## 1. ábra

## AKUTATÁS MODELLE: A GAZDASÁGI FELSŐFOKÚ SZAKKÉPZÉSBŐL KIKERÜLŐ HALLGATÓK ELHELYEZKEDÉSI LEHETŐSÉGEIRE HATÓ TÉNYEZŐK



*Forrás: saját szerkesztés.*

## A KUTATÁS MÓDSZERE

A kutatás elvégzéséhez, valamint a kutatási kérdések megválaszolásához a kvantitatív és a kvalitatív módszerek komplex módon, egymást kiegészítve járulnak hozzá. Az adatgyűjtést kérdőíves módszerrel, valamint irányított interjúval terveztük végezni, a kivitelezés módjában pedig igazodtunk a kutatási témához. A primer kutatás a munkaerő-piaci elvárások tisztázásával indult, és hátravan még a hallgatói vélemények feltárása, valamint a kvantitatív kutatást kiegészítő kvalitatív kutatásom során a vizsgált felsőoktatási intézményekben irányított interjút szeretnék készíteni egyrészt az intézmények vezetőivel, másrészt a felsőfokú szakképzés vezetőivel.

A jelen tanulmányban csupán a munkaerő-piaci elvárások feltárására irányuló kutatás legfontosabb részeredményei kerülnek ismertetésre.

A vállalkozásokról szóló kérdőíves vizsgálat 2012 márciusa és szeptembere között zajlott, és profit-orientált, illetve nonprofit szervezetekre terjedt ki. Kérdőívünk 1. változatát próbalekérdezővel teszteltük, melybe az Általános Vállalkozási Főiskola hallgatóit, valamint 12 vállalkozást vontunk be.

Az elméleti bevezetőben felsorolt kompetenciák körét a tesztelés eredményének tükrében szűkítettük, és a végleges kérdőívben már csak a 20 leggyakrabban említett kompetenciára kérdeztünk rá.<sup>8</sup> Az intézmények vezetőit/középvezetőit kérdezőbiztosok segítségével kerestük fel és kértük meg a vizsgálatban való részvételre. A kérdezőbiztosok számára előzetes felkészítést tartottunk, valamint kitöltési útmutatót mellékelünk számukra. A válaszadás önkéntes volt. A felmérésben részt vevők két fő témakörben összesen 26 kérdéskörré válaszolhattak, melyek további alkérdéseket is magukban foglaltak. A kérdőív két fő kérdésköre: az „Általános adatok” és „A vállalkozás működésével kapcsolatos kérdések” témakörök.

Az „Általános adatok” témakörben a válaszadók demográfiai adataira – nem, beosztás – valamint az általuk képviselt intézmény székhelyére, alapításának évére, tevékenységi körére, cégformájára, a cég jogi formájára, alkalmazotti létszámára, éves árbevételére, valamint tulajdonosi szerkezetére kérdeztünk rá. „A vállalkozás működésével kapcsolatos kérdések” témakörnél a szervezeti struktúrára, stratégiára és a vállalkozás érintettjeire voltunk kíváncsiak, ezen kívül a vállalkozások pályakezddőkkel szembeni elvárásait kérdeztük meg. A válaszadóknak egyrészt eldöntendő kérdéseket tettünk föl, másrészt 7 fokozatú Likert-skálán történő értékelést kértünk tőlük, harmadrészt pedig kiegészítő szöveges megjegyzés/vélemény kifejtésére is lehetőséget adtunk nekik.

A vizsgált szakaszban a kérdezőbiztosaink megkeresésére összesen 354 kérdőív állt rendelkezésünkre. A válaszadási hajlandóság jó volt: a megkérdezett intézmények 84%-a a kérdések több mint 90%-át megválaszolta. Az ellenőrzés során helytelen, vagy hiányos, vagy nem megfelelő személy (vezető) által történt kitöltés miatt 58 kérdőívet értékelhetetlennek minősítettünk, így összesen 296 értékelhető kérdőívet dolgoztunk fel.

A kérdőívek kódolása Excel 2007 programmal történt, az adatokat pedig SPSS 18 program segítségével elemeztük. A statisztikai értékelés gyakorisági vizsgálatok segítségével és keresztábla-elemzéssel történt.

## A VIZSGÁLAT EREDMÉNYEI

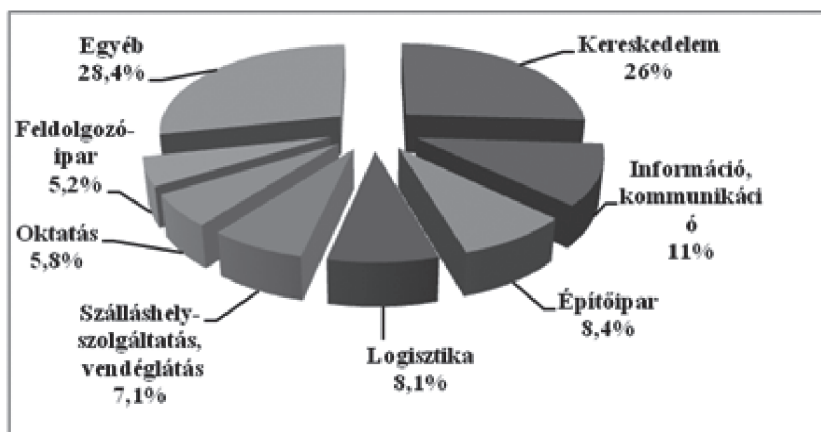
A megkérdezett vállalkozások tevékenység szerinti besorolása a TEÁOR fő gazdasági ágai szerint történt. A mintába került vállalkozások túlnyomó része a kereskedelmi (26%), információs, kommunikációs (11%), építőipari (8,4%) és logisztikai területen (8,1%) tevékenykedik.

---

<sup>8</sup> Ezek a következők: megbízhatóság; problémamegoldási készség; szaktudás alkalmazása a gyakorlatban; pontos, precíz munkavégzés; önállóság; kommunikációs képesség; együttműködés; munkabírási, terhelhetőség; fejlődőképesség, önfejlesztés; kreativitás; tanulási, fejlődési képesség; kapcsolatépítés képessége; teljesítmény-, ill. eredményorientáltság; szervezési készség; stressztűrőképesség; elemzőkészség, analitikus szemlélet; kezdeményezőkézség; rugalmasság; motiválási képesség; munka iránti alázat, intenzív munkavégzés. A felsoroltakon kívül a megkérdezettek fontosnak tartották a nyelvtudást, valamint a számítógépes ismeretet, ezért ezeket is bevontuk a követelmények közé.

## 2. ábra

## A MEGKÉRDEZETEK MEGOSZLÁSA A VÁLLALKOZÁS TEÁOR-BESOROLÁSA SZERINT

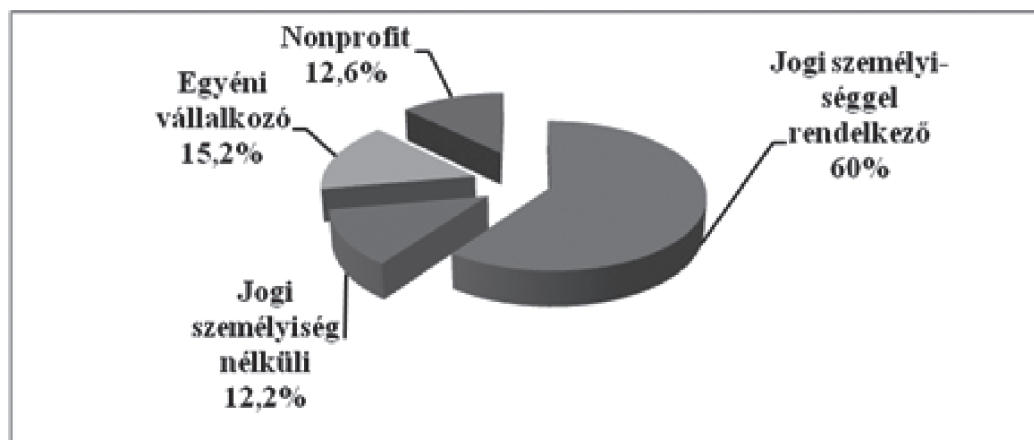


Forrás: saját szerkesztés.

A cégformáját tekintve a megkérdezett vállalkozások több mint 60%-a jogi személyiséggel rendelkező (kft., nyrt., zrt.), míg 12,2%-a jogi személyiség nélküli gazdasági társaság (bt., kkt.). Az egyéni vállalkozók 15,2%-ban szerepeltek a mintában, a többiek pedig a nonprofit szférából kerültek ki.

## 3. ábra

## A MEGKÉRDEZETEK MEGOSZLÁSA CÉGFORMA SZERINT

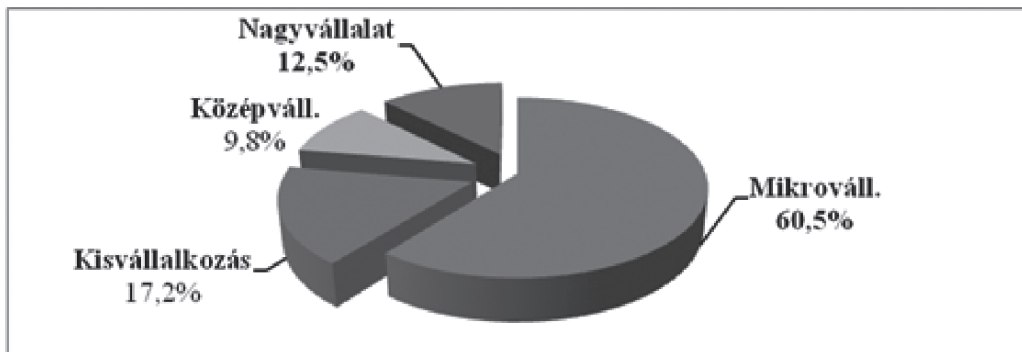


Forrás: saját szerkesztés.

A vállalkozások alkalmazotti létszám szerinti megoszlása<sup>9</sup> a következő: a mikro-vállalkozások több mint 60%-os arányban szerepelnek a mintában, a kisvállalkozások a minta 17,2%-át, a középvállalkozások a 9,8%-át, a nagyvállalatok pedig a minta 12,5%-át teszik ki (4. ábra). A KSH adataihoz viszonyítva a mikro- és kisvállalkozások alul-, a közép- és nagyvállalatok pedig felülreprezentáltak. (Európai Bizottság, 2012.)

#### 4. ábra

##### A MEGKÉRDEZETTEK MEGOSZLÁSA A VÁLLALKOZÁS MÉRETE SZERINT



Forrás: saját szerkesztés.

Fontosnak tartottuk megkérdezni a vállalkozások tulajdonosi szerkezetét is, mégpedig azért, hogy lehetőségünk legyen annak vizsgálatára is, hogy befolyásolja-e a cég munkaerő iránti igényét az, hogy magyar vagy külföldi tulajdonú.

#### 5. ábra

##### A MEGKÉRDEZETTEK MEGOSZLÁSA TULAJDONOSI SZERKEZET SZERINT



Forrás: saját szerkesztés.

<sup>9</sup> A KKV-k méretének meghatározásánál a kis- és középvállalkozásokról, fejlődésük támogatásáról szóló 2004. évi XXXIV. tv. által definiált kategóriákat tekintjük alapnak, mely szerint a mikro-vállalkozás 0–9 főt, a kisvállalkozás 10–49 főt, a középvállalkozás pedig 50–249 főt foglalkoztat.

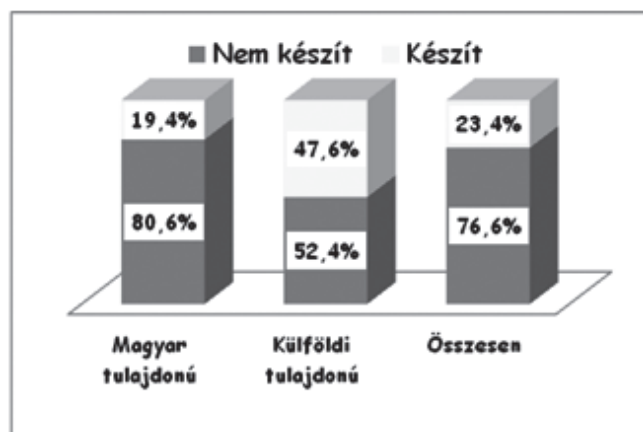


A mintában a (kizárólagosan vagy többségében) magyar tulajdonban lévő vállalkozások dominálnak 85,8%-kal. A megkérdezett vállalkozások 30,6%-a azt vallotta, hogy szoros kapcsolatban áll a felsőoktatási intézménnyel, míg 31% szerint gyenge<sup>10</sup> a kapcsolatuk. A vállalkozások 38,4%-a semmilyen kapcsolatban nem áll a felsőoktatási intézményekkel.

A vállalkozások mindössze 23,4%-a készít munkaerő-pótlási és -fejlesztési tervet. A vizsgálat nem mutatott ki összefüggést a cégméret és a munkaerő-pótlási és -fejlesztési terv készítése között. A tulajdonos-szerkezet-csoportokat vizsgálva kicsit árnyaltabb képet kapunk, ugyanis szignifikáns különbség mutatható ki a tulajdonosi szerkezet és a munkaerő-pótlási terv készítése között: 99%-os megbízhatósággal állítható, hogy a külföldi tulajdonú cégekre inkább jellemző a terv készítése (52,4%-uk készít tervet), mint a magyar tulajdonú cégekre (melyeknek csupán 19,4%-a készít).

## 6. ábra

### A MEGKÉRDEZETTEK MEGOSZLÁSA A MUNKAERŐ-PÓTLÁSI ÉS -FEJLESZTÉSI SZOKÁSAIK, VALAMINT TULAJDONOSI SZERKEZETÜK SZERINT



Forrás: Saját szerkesztés

Pályakezdőket a megkérdezettek 58,6%-a alkalmaz. Diplomás szakemberekre a megkérdezettek 73,7%-ának van szüksége, míg felsőfokú, nem diplomás (OKJ-s végzettségű szakemberre) a megkérdezettek 78,3%-a tart igényt. Ebből arra lehetne következtetni, hogy a vállalkozások előnyben részesítik az OKJ-s végzettségű szakembereket a diplomásokkal szemben. Azonban a részletesebb elemzés során kiderült, hogy diplomásokra mégis nagyobb szükségük van a vállalkozásoknak, mint nem diplomás, felsőfokú végzettségű szakemberekre. Arra a kérdésre ugyanis, hogy mennyire van szükség a különböző végzettségű gazdasági szakemberekre, nagyon változatos válaszok születtek. A diplomások esetében a válaszolók 44,1%-a jelölte meg a 6: „elengedhetetlenül szükség van rájuk”, vagy az 5: „fontos szerepet töltenek be” kategóriát, míg a felsőfokú, nem diplomás szakemberekre kevesebben jelölték meg a 6-os kategóriát (16,9%), ugyanakkor többen a 3-as, 4-es és 5-ös minősítést tartották megfelelőnek. Az átlagos pontszám a felsőfokú diplomásoknál 3,36 volt, míg a felsőfokú, nem diplomásoknál 3,21. A megkérdezés időpontjában a vállalkozások a diplomás gazdasági szakembereket jobban keresték (26,7%), mint a felsőfokú, nem diplomás (OKJ-s) végzettségűeket (19,6%). A pályakezdőkkel szembeni elvárások megismeréséhez arra kértük a válaszadókat, hogy a megjelölt kompetenciák közül válasszák ki az általuk legfontosabbnak ítélt öt kompetenciát, majd

<sup>10</sup> A válaszköznél a kapcsolat erősségét a következőképpen definiáltuk: 0: nincs kapcsolat, 1–2–3: gyenge kapcsolat, 4–5–6 erős kapcsolat.

azokat értékeljük 0-6-os skálán fontosságuk szerint. A kompetenciák fontosságát egyrészt az jelzi, hogy hányan jelölték meg, másrészt az, hogy milyen fontosnak tartják. A két szempontot vizsgálva hasonló sorrendet kapunk.

**7. ábra**  
**A MEGKÉRDEZETTEK MEGOSZLÁSA A PÁLYAKEZDŐKKEL SZEMBENI ELVÁRÁSAIK SZERINT**

Kompetencia	N	Átlag
megbízhatóság	188	5,7128
pontosság	137	5,6569
szaktudás gyakorlati alk.	134	5,6194
önállóság	120	5,3684
probléma megoldás	113	5,3625
terhelhetőség	95	5,3437
kommunikációs képesség	80	5,2743
fejlődőképesség	64	5,1667
nyelvtudás	57	5,16
csoporthmunka	55	5,1489
kapcsolatépítés	50	5,0917
stressztűrő képesség	48	5,075
számítógépes ismeretek	47	5,0702
alázat	40	5
szervezési készség	27	4,9818
proaktivitás	23	4,7826
analitikus szemlélet	22	4,6154
motiválási képesség	13	4,3182

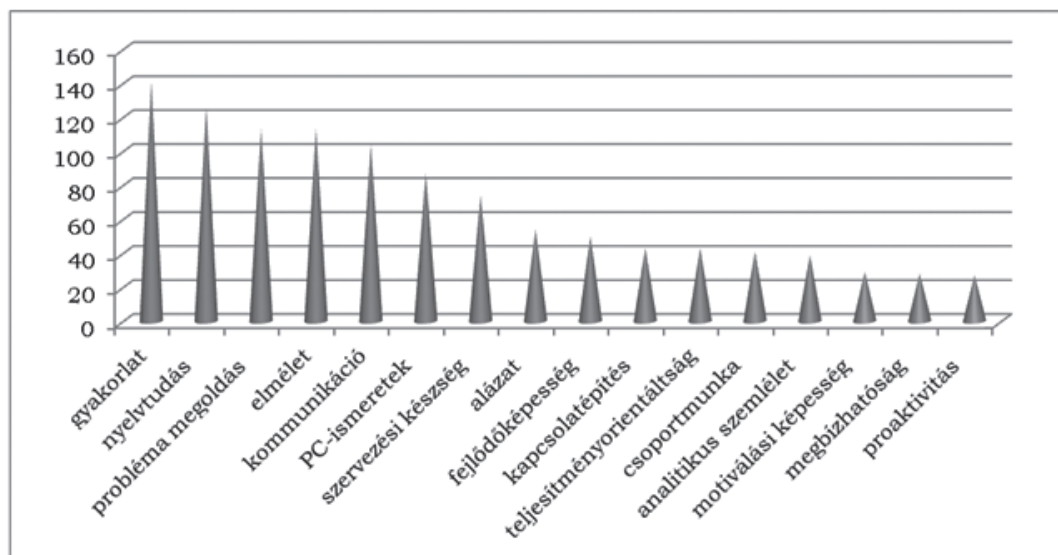
*Forrás: saját szerkesztés.*

Mindkét szempont szerint a legfontosabb kompetencia a megbízhatóság, ugyanis azt a megkérdeztettek 54%-a tartotta elengedhetetlenül fontosnak (átlagosan 5,71 ponttal értékelve). A második helyen a pontosság áll (39,5%, átlagosan 5,66 ponttal), a harmadik legfontosabb elvárás pedig a szaktudás alkalmazása a gyakorlatban (38,6%, 5,62 ponttal). Ezt követi az önállóság (34,6%), majd a problémamegoldási készség 32,6%-kal (fontosság szerint ez a két tulajdonság helyet cserél, de a különbség nem tekinthető jelentősnek). A munkabírás, terhelhetőség (27,4%) és a kommunikációs képesség (23,1%) is jelentős szerepet tölt be a pályakezdőkkel szembeni elvárások között. Meg kell azonban jegyeznünk, hogy míg az első helyen álló kompetenciákat a legtöbben elengedhetetlenül fontosnak tartják, addig a számítógépes ismeret, az önállóság, az együttműködés, a nyelvtudás és a fejlődési képesség kategóriákban a leggyakrabban előforduló érték az 5-ös volt, tehát ezeket fontosnak tartják ugyan a megkérdeztettek, de nem elengedhetetlenül fontosnak.

Felvetődik a kérdés, hogy a fontosnak tartott készségek, képességek fejlesztése az egyén vagy az intézmény feladata. A mintában szereplő vállalkozások leginkább a szaktudás gyakorlati alkalmazhatóságának fejlesztését várják el a képző intézménytől (8. ábra). Ez elgondolkodtató, mert a gyakorlati alkalmazhatóság fejlesztésére a cégeknél van lehetőség, az oktatási intézmények falai között ez kevésbé lehetséges. Mindez viszont rámutat a szakmai gyakorlatok kiemelt szerepére, a cégek és a felsőoktatás közötti kapcsolatok kiépítésének és fejlesztésének fontosságára. Kedvező, hogy a vizsgált cégek 40,6 % fogad hallgatókat szakmai gyakorlatra. Feltételezhető viszont, hogy túlzottan elméletinek minősítik a tudásukat, ezért a szakmai gyakorlatok céges előkészítésére sokkal nagyobb gondot kellene fordítani.) Ehhez persze elengedhetetlen a munkaerőpiac és a felsőoktatás közötti együttműködés megteremtése.

8. ábra

### A VÁLASZADÓK SZÁMA A „MELY KÉSZSÉGEK, KÉPESSÉGEK FEJLESZTÉSÉT VÁRNÁ EL A KÉPZŐ INTÉZMÉNYTŐL?” KÉRDÉSEKRE ADOTT VÁLASZAIK ALAPJÁN



Forrás: saját szerkesztés.

A megkérdezett vezetők a felsőoktatási intézménytől a második helyen a nyelvtudás, majd a problémamegoldási készség fejlesztését várják. A számítógépes ismeret, szervezési készség, alázat, tanulási, fejlődési képesség, valamint a teljesítmény-, ill. eredményorientáltság és az együttműködés, az elemzőkészség, analitikus szemlélet, valamint más emberek motiválásának képességét is fejlesztenék az oktatási intézményekkel, de azokat már csak a megkérdezettek kevesebb mint negyede jelölte meg elvárásaként. Viszont a korábban a vállalkozások által legfontosabb elvárásnak számító megbízhatóság fejlesztését csupán a megkérdezettek 7,98%-a várja el a képző intézménytől (ez érthető is, hiszen a személyes kompetencia részben az egyén adottsága).

## ÖSSZEFOGLALÁS

A munkaerő-piaci elvárások elemzése után tehát látható, hogy a pályakezdőktől milyen készségeket, képességeket várnak el a vállalkozások vezetői. A kutatás részeredményei alapján a következő tézisek fogalmazhatók meg:

1. A magyar tulajdonú vállalkozások kevésbé készítenek munkaerő-pótlási és -fejlesztési tervet, mint a külföldi tulajdonban lévők.
2. A diplomás gazdasági szakemberek iránt nagyobb a munkaerő-piaci kereslet, mint a felső fokú, nem diplomás gazdasági szakemberek iránt.
3. A felsőfokú intézmények és a vállalatok közötti kapcsolat továbbfejlesztése ma is aktuális.

A keresleti oldal elvárásainak elemzése után a kutatásunk további szakaszában következik egyrészt a hallgatók kvantitatív vizsgálata arról, hogy ők hogyan látják, mit várnak el tőlük a leendő munkáltatóik, hogyan próbálnak versenyképes munkaerővé válni, mi motiválja őket. Ezután pedig a harmadik oldal, a felsőoktatási intézményeknek a hallgatóik képességei fejlesztéséről szóló vizsgálatára kerül sor.

## Felhasznált irodalom

*Bologna Process. Stocktaking Report 2009. Report from the working groups appointed by the Bologna Follow-up Group to the Ministerial Conference in Leuven-Louvain-la-Neuve 28–29 April.*

Letöltve: [http://www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/bologna/conference.documents/Stocktaking\\_report\\_2009\\_FINAL.pdf](http://www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/bologna/conference.documents/Stocktaking_report_2009_FINAL.pdf)

*Bologna With Student Eyes 2009.* ESU – The European Student’s Union. Letöltve: [www.esib.org](http://www.esib.org)

Borbély Tibor Bors (2008): *Alkalmazott kutatások a kínálat és a kereslet egymásra találásának elősegítésére.* Munkaerő-piaci kutatások 2008. Letöltve: [www.employmentpolicy.hu/engine.aspx?page=tanulmany-konyv](http://www.employmentpolicy.hu/engine.aspx?page=tanulmany-konyv)

Európai Bizottság (2003): *Education & Training 2010 – The Success of the Lisbon Strategy Hinges on Urgent Reforms (Draft joint interim report on the implementation of the detailed work program on the follow-up of the objectives of education and training systems in Europe).* COM (2004) 685 final, European Commission, 11. 11. 2003.

Európai Bizottság (2010): *Towards Greater Cooperation and Coherence in Entrepreneurship Education. Report and Evaluation of the Pilot Action High Level Reflection Panels on Entrepreneurship Education initiated by DG Enterprise and Industry and DG Education and Culture March 2010* Letöltve: [http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/promoting-entrepreneurship/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/promoting-entrepreneurship/index_en.htm)

Európai Bizottság (2012): *SBA Fact Sheet Hungary, (2010/11).* European Commission. Letöltve: [ec.europa.eu/enterprise/policies/.../facts...sheets/.../hungary\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/enterprise/policies/.../facts...sheets/.../hungary_en.pdf)-SBA\_Fact-Sheet

Gaál Zoltán (2000): *Tudásmenedzsment: a HR-szakemberek úton a siker felé?! Tudásmenedzsment,* ISSN 1586-0698, 2001. 2. évf., 1. sz., 5–13.

Gaskó Krisztina (2010): *Autonómia és felelősségvállalás. Áttekintés az Országos Képzési Keretrendszer számára.* OFI TÁMOP-4.1.3-08/1-2008-0004. A felsőoktatási szolgáltatások rendszerszintű fejlesztése. Budapest.

Golnhofer Erzsébet (2010): *Az Attitűd Áttekintés az Országos Képzési Keretrendszer készítői számára.* OFI TÁMOP-4.1.3-08/1-2008-0004. A felsőoktatási szolgáltatások rendszerszintű fejlesztése. Budapest.

Halmos Csaba (2000): *Harmónia vagy diszharmónia? Foglalkoztatáspolitikai és emberi erőforrás-gazdálkodás – Európai Unió összehasonlításban.* Tudásmenedzsment 21. sz. ISSN 1586-0698

Polónyi István (2006): *A munkaerőpiacra orientált felsőoktatási minőségbiztosítás.* Budapest, PH Felsőoktatási Kutatóintézet.

Sediviné Balassa Ildikó (2010.): *A felsőfokú szakképzés keretében folyó kurzusok képzési és kimeneti követelményeinek általános áttekintése, jellemzése.* OFI TÁMOP-4.1.3-08/1-2008-0004. A felsőoktatási szolgáltatások rendszerszintű fejlesztése. Budapest.

*Statistikai Tájékoztató Oktatási Évkönyv 2010/2011.* Budapest, Nemzeti Erőforrás Minisztérium, 2011.

*The Bologna Process Independent Assessment (2010), The first decade of working on the European Higher Education Area.* Letöltve: [http://ec.europa.eu/education/higher-education/doc1290\\_en.htm](http://ec.europa.eu/education/higher-education/doc1290_en.htm)

Török Ádám (2006): *Az európai felsőoktatás versenyképessége és a lisszaboni célkitűzések. Menyire hihetünk a nemzetközi egyetemi rangsoroknak?* Közgazdasági Szemle, LIII. évf., áprilisi sz., 310–329.

Zachár László (2010): *A szak- és felnőttképzési alrendszer OKKR-adaptációjának táblázatos összefoglalása és értelmezése.* OFI TÁMOP-4.1.3-08/1-2008-0004. A felsőoktatási szolgáltatások rendszerszintű fejlesztése. Budapest.

