

# **A FELSŐFOKÚ OKTATÁSBAN TANULÓK MUNKAERŐ-PIACI FELKÉSZÜLTSGE A MUNKÁLTATÓK SZEMSZÖGÉBŐL (EMPIRIKUS KUTATÁS ALAPJÁN)**

*LABOR-MARKET PREPAREDNESS OF TERTIARY EDUCATION  
STUDENTS FROM THE POINT OF VIEW OF EMPLOYERS (BASED  
ON EMPIRICAL RESEARCH)*

**DR. CZEGLÉDI CSILLA** egyetemi docens  
Szent István Egyetem, Gazdaságtudományi Kar  
**DR. JUHÁSZ TÍMEA** irodavezető

## **ABSTRACT**

The labor-market preparedness of fresh entrants as well as the difficulty they face when trying to find their first job is one of the most important issues of the labor-market today. Another question, however, is how employers really see the labor-market preparedness of these young people and whether the fears of these employers concerning the aptitude of their employees are well-founded.

To find out the answers, a quantitative research has been launched to get a clear picture of how employers see the labor-market preparedness of those people who are currently engaged in tertiary studies and are about to enter the labor-market: what kind of positive and negative stereotypes exist towards these young people and whether an employer should hire them or not.

The current essay focuses on what the experience of the employers is about fresh entrants and what the reasons can be if they refuse to hire such an employee.

## **1. Bevezetés**

A pályakezdők munkaerő-piaci felkészültsége, és az alapján elhelyezkedési nehézségeik napjaink egyik fontos munkaerő-piaci kérdése. Miután ez a társadalmi csoport az iskolapadból kikerülve, gyakran munkatapasztalt hiányával próbál meg elhelyezkedni, nem véletlen, hogy a munkáltatók gyakran idegenkedve, vagy tartózkodva fogadják e munkavállalók jelentkezését egy-egy pozícióra. Kérdés azonban, hogy miképpen is látják valóban a foglalkoztatók ezeknek a fiataloknak a munkaerő-piaci felkészültségét?

E kérdés vizsgálatára szervezetekkel készítettünk nem reprezentatív, kvantitatív kutatást, amely alapvető célja az volt, hogy világos képet kapjunk arról, hogy

milyennek vélik a munkáltatók a felsőoktatásban tanuló, majd onnan a munka világába kilépő diákok munkaerő-piaci alkalmasságát, milyen pozitív és negatív sztereotípiák élnek ezekkel a fiatalokkal szemben, érdemes-e, és hasznos-e egy munkaadónak állást biztosítani a pályakezdők részére.

## 2. Szakirodalmi bemutatás

Ahogy a gazdaság változik, fejlődik a foglalkoztatás, munkavégzés körülményei, a munkavégzéshez szükséges kompetenciák is változnak. A kompetenciák előtérbe kerülése azt jelzi, hogy a munkaerőpiac olyan készségeket, jártasságokat, személyiségvonásokat, motivációkat vár el a munkavállalóktól, amelyek megszerzése nem történik meg automatikusan a szocializáció során. Hiszen az egyén nem is képes minden speciális élethelyzetre felkészülni az életében. Ezen a ponton kiemelt szerepet kell kapnia a képzésnek (középfokú, felsőfokú egyaránt), amelynek feladata, hogy a különböző élethelyzetekben szükséges kompetenciákat is biztosítsa az egyén számára (Bíró-Csányi-Vincze, 2007). Tudniillik a gazdaság gyorsan változó igényei újabb és újabb kompetenciákat helyeznek előtérbe. (Csehné-Csapóné, 2014). A jelenlegi gazdasági helyzetben, valamint az oktatás és a munka világa közötti kapcsolat miatt nagyon fontos, hogy milyen ismeretekkel rendelkeznek a végzett diákok a szakmájukkal, az elhelyezkedéssel kapcsolatban (Oláh-Hutóczki, 2012).

Az ELTE Karrierközpont 2008-as felmérése azt mutatja meg, hogy a munkaerőpiacra kilépő friss diplomásnak milyen elvárásoknak kell megfelelni. A munkaadók elsősorban azért keresik őket, mert innovatívak és újfajta tudással, készségekkel rendelkeznek. A vállalkozások vezetői költséghatékonyság szempontjából mérlegelik, számukra mi éri meg jobban: az üzleti siker biztosítása a már bevált, tapasztalattal rendelkező munkavállalók esetleges át- illetve továbbképzésével (Bácsné, 2012), vagy pályakezdők betanításával.

A pályakezdők munkanélküliségi problémája a fejlett országokban a hetvenes évek közepétől, hazánkban a kilencvenes évek végétől igen komoly morális és társadalmi problémát jelent, miközben megváltoztak a gazdaság, a munkaadók elvárásai is (Vántus et al., 2012). A tudás egyre inkább a munkaerő-piaci versenyképesség alapjává válik (Czeglédi, Juhász, 2013). Azonban a Gazdaság- és Vállalkozáselemző Intézet felmérései alapján egyre szaporodik az alacsony piaci értéket képviselő diplomák száma. A DPR (Diplomás Pályakövetési Rendszer<sup>25</sup>) felmérések is megerősítik ezt a valós veszélyt, hiszen a munkáltatók az intézményen is összekötik annak megítélését, hogy a hozzájuk jelentkező pályakezdőnek mennyire megfelelő színvonalú a megszerzett végzettsége. Az oktatási rendszernek kell megteremteniük azt az alapot, mely lehetővé teszi, hogy egy ország állampolgárai versenyképesek és sikeresek legyenek a munkaerő-piacon (Czeg-

---

25 2013-ban negyedik alkalommal készült széles körű adatállomány a hazai frissdiplomásokról

lédi, 2012). Ugyanakkor Magyarország az ifjúsági munkanélküliség területén az erős középmezőnyben végzett tavaly a korcsoportra jellemző kb. 28 %-os munkanélküliségi rátával.

### 3. Kutatásunk módszertana és menete

Kutatásunkat a múlt év végén és az idei év elején folytattuk le. Kérdőívünk jellemzően zárt kérdésekből állt, összesen 7 nyitott választ, véleményt vártunk a kitöltőktől. A válaszadók interneten keresztül tudtak válaszolni a kérdéseinkre. A mintagyűjtési módszerünk a hólabda módszer volt, így a kutatásunk nem tekinthető reprezentatívnak. A válaszokat egy-és többváltozós statisztikai programmal értékeltük ki, alapvetően keresztábra elemzést, klaszter és faktoranalízist használtunk.

A kutatásban 162 db cég vett részt, amelyek regionális megoszlásban 66,7%-ban közép-magyarországi vállalatok voltak. 18,5%-uk Észak–Magyarországon volt megtalálható, 6,8%-uk telephelyileg a Közép-Dunántúlon helyezkedett el, 3,7%-uk a Nyugat-Dunántúlon, illetve 3,1%-uk a Dél-Alföldön működött, míg 0,6%-uk az Észak-Alföldön, illetve ugyanilyen arányban a Dél-Dunántúlon. A szervezetek tevékenységét vizsgálva nagyon sokrétű területen dolgoztak, de leggyakrabban a kereskedelemben tevékenykedő, illetve a pénzügyi szolgáltatást nyújtó vállalatok voltak a mintánkban. A vállalkozási formákat tekintve többségében (38,9%) kft.-k, illetve zrt.-k (23,5%) voltak. A vizsgált szervezetek 60,5%-a kizárólag magyar volt, 26,5%-uk teljes egészében külföldi tulajdonban volt, míg 13%-uk vegyes vállalkozás volt. Méretük alapján 32,1%-ban nagyvállalkozások voltak (250 fő, vagy a feletti állománnyal) 27,2%-uk kisvállalkozásként (9-49 fő között), 23,5%-uk közepes méretű cékként (50-249 fővel), míg 17,3%-uk mikro vállalkozásként üzemelt maximum 8 fővel.

Kutatásunkban elsőként arra kérdeztünk rá, hogy az adott szervezeteknél milyen elvárások vannak a dolgozókkal szemben. Az általunk megadott lehetséges válaszokból kellett válogatni a válaszadóknak, hogy náluk ez fontos követelmény-e vagy sem. Az eredmények azt mutatták, hogy a munkaadók leginkább elvárják a munkavállalóktól a megfelelő szakmai ismeretet (14,6%), a pontosságot (12,1%), a teherbírást (10,5%), a szorgalmat (10,3%), valamint a nyelvi (8,5%) és az informatikai tudást (8%).

Megvizsgáltuk, hogy a különböző tulajdonosi viszonyok alapján látunk-e különbséget az elvárások tekintetében. A vizsgálatunkban szereplő szervezetek esetében egy ilyen képességnél találtunk szignifikáns különbséget ez pedig a nyelvtudás volt. Azt tapasztaltuk, hogy míg a kizárólag magyar tulajdonosi szerkezettel rendelkező cégek mindösszesen 31,6%-a várta el a dolgozóitól az idegen nyelv ismeretét, addig a kimondottan külföldi tulajdonú cégek esetében ez az arány 69,8%, míg a vegyes vállalatoknál pedig 81% volt. A Pearson-féle Khi-négyszet próba a szignifikáns különbséget igazolta: Pearson-féle Khi-négyszet: 27,809 df: 2 szign.: ,000  $p < 0,05$ . Az eredmény természetesen érthető, hiszen a külföldi tulajdo-

nosok jellemzően nem beszélnek magyarul, így a hivatalos kommunikáció alapvetően idegen nyelven történik ezeknél a szervezeteknél.

Az elvárásokat megnéztük, hogy szervezeti méret alapján különbözöek-e. Azt tapasztaltuk, hogy a nyelvtudás, a diploma, valamint a stressz-tűrés tekintetében eltérőek a követelmények a más-más nagyságú cégek esetében. Így például míg a kutatásunkban szereplő kisvállalkozások 38,6%-nál volt fontos a nyelvtudás, addig ez az arány már 61,5% volt a nagy cégek esetében (Pearson-féle Khi-négyzet: 22,926 df: 3 szign.: ,000  $p < 0,05$ ). A diplomát a nagyvállalatok 36,5%-a ítélte fontosnak a munkavállalóinál, míg például ez az arány a kisvállalkozásoknál 20,5%, illetve a mikro méretű cégek esetében mindösszesen 3,6% volt (Pearson-féle Khi-négyzet : 14,099 df: 3 szign.: ,003  $p < 0,05$ ). Végezetül stresszes állást tudnak biztosítani jellemzően a nagyvállalatok, ahol 69,2%-uk várja el a jó stressz-kezelést, míg ez a kis cégek esetében mindösszesen 52,3% volt (Pearson-féle Khi-négyzet: 11,205 df: 3 szign.: ,011  $p < 0,05$ ).

A dolgozókkal szembeni követelmények megismerése után kérdésünk volt, hogy egyáltalán foglalkoztatnak-e a pályakezdőt a vizsgálatunkban szereplő szervezetek. 84%-uk alkalmaz frissen végzett dolgozókat, míg 16%-uk nem. A kutatásunk azt mutatta, hogy azok a cégek, ahol a diploma és a nyelvtudás fontos szempont a dolgozók alkalmazásánál ezek a vállalatok szignifikánsan különböznek a pályakezdők foglalkoztatását illetően. Azok a vállalkozások, ahol van pályakezdő dolgozó, ott a nyelvtudásnak és a diplomának is nagyobb jelentőséget tekintenek a foglalkoztatásnál, mint ahol nincs ilyen alkalmazott. A nyelvtudást vizsgálva, a pályakezdőknek munkát adó cégek 54,4%-a várja el a nyelvismeretet, míg azoknál a szervezeteknél, ahol nincs ilyen dolgozó, ez az arány csak 15,4% (Pearson-féle Khi- négyzet: 13,316 df: 1 szign.: ,000  $p < 0,05$ ). A diplomát tekintve a pályakezdőket foglalkoztatók 31,6% tartja fontosnak az alkalmazásnál a felsőfokú végzettséget igazoló dokumentumot, míg a pályakezdőket nem alkalmazó cégek esetében ez az arány 3,8% volt (Pearson-féle Khi- négyzet: 8,509 df: 1 szign.: ,004  $p < 0,05$ ).

Azoknál cégeknél, ahol nincs pályakezdő, a gyakorlatukat többféleképpen indokolták. A teljesség igénye nélkül következzenek néhány magyarázat:

### **Táblázat 1: Indokok, hogy miért nem alkalmaznak a cégek pályakezdőket?**

**Table 1: Reasons Why Employers Refuse to Hire Fresh Entrants**

„A szakmai tapasztalat hiánya, bérigény nagysága miatt.”
„Kevesen vagyunk, nem tudunk velük külön foglalkozni.”
„Megvannak a saját szakembereink.”
„Jelenleg azért nem, mert nem jelentkezett hozzánk már 2 éve pályakezdő.”
„Idényjellegű munka van nálunk, a pályakezdő állandó foglalkoztatású állást keresett.”

*Forrás: saját táblázat*

A kérdőívünkben a pályakezdők foglalkoztathatóságával kapcsolatosan állításokat fogalmaztunk meg, amelyeket a válaszadóknak egy 5 fokozatú Likert-skálán kellett értékelniük aszerint, hogy mennyire értenek egyet az adott állítással. Az egyes a teljes elutasítást jelentette, míg az ötös a teljes egyetértést. Az alábbi táblázatban a válaszok eredményeit foglaltuk össze:

**Táblázat 2: A pályakezdők foglalkoztathatóságának megítélése a cégek szemszögéből**

**Table 2: Opinion Concerning the Employability of Fresh Entrants from the Point of View of the Companies**

Állítások	Átlag	Szórás
A pályakezdők a terhelhetőséget tekintve megfelelnek a cégünk igényeinek.	3,53	,953
A pályakezdők az utazási hajlandóságukat illetően megfelelnek a cégünk igényeinek.	3,61	1,059
A pályakezdők az érzelmi intelligenciájukat illetően megfelelnek a cégünk igényeinek.	3,46	,906
A pályakezdők jól be tudnak illeszkedni a munkavállalói közösségbe.	3,80	,893
A pályakezdők a képzési hajlandóságukat illetően megfelelnek a cégünk igényeinek.	3,81	,973
A pályakezdőknek karrierlehetőséget biztosít a cégünk.	3,32	1,214
A pályakezdőknek vonzó bérezést biztosít a cégünk.	3,18	1,174
A pályakezdőknek számos munkalehetőséget biztosít a cégünk.	3,01	1,172
A pályakezdők jól irányíthatóak.	3,51	,967
A pályakezdők jól ellenőrizhetőek.	3,59	,917
A pályakezdők szakmai tudásukat tekintve megfelelnek a cégünk szakmai előírásainak.	3,28	,986
A pályakezdők a szakmai gyakorlatukat tekintve megfelelnek a cégünk szakmai előírásainak.	3,03	1,018
A pályakezdők a nyelvtudásukat tekintve megfelelnek a cégünk szakmai előírásainak.	3,57	,958

*Forrás: saját táblázat*

A táblázat adatai azt mutatják, hogy a pályakezdők alkalmassága többé-kevésbé felel meg a munkáltatók igényeinek. Felkészültségükben leginkább a nyelvtudás területén teljesítik a cég követelményeit, miközben a szakmai gyakorlat területén találják a cégek a legnagyobb hiányosságokat. Tény azonban, hogy a pályakezdők beilleszkedési hajlandóságát jónak ítélik a cégek, és a fejlődésre, a képzésre vonatkozó motiváltságukkal sem voltak különösebben elégedetlenek a szervezetek. Ugyanakkor az eredmények azt mutatják, hogy az általunk vizsgált vállalatok esetében sem munkát, sem vonzó jövedelmezést, sem pedig karrierlehetőséget nem

tudnak a cégek megfelelően biztosítani. Ezek tekintetében igen magasak voltak a szórás értékek is, azaz a vizsgált mintánk egyáltalán nem volt homogénnek tekinthető ezen szempontokat illetően.

A kutatásunkban a foglalkoztathatóság megítélése szempontjából megadott állításokat nagy számuk miatt faktorokba vontuk össze. A változók faktorelemzésre történő alkalmasságának a megállapításához KMO érték igen magas volt ,896. A Barlett-teszt is igazolta a kiindulási változók alkalmasságát a faktorképzésre, hiszen volt közöttük korreláció: Barlett-teszt: 1149, 502 df: 78 szign.: ,000. A faktorok számának meghatározása varianciahányad módszerrel történt, 3 faktort alkottunk a magyarázott hányad 67,226 % lett. A faktorok rotálására a Varimax módszert használtuk. Valamennyi változót felhasználtuk a faktorban tömörítésénél. Az így kapott három faktor a következő elnevezéseket kapta:

- 1. faktor: A pályakezdők emocionális és szervezeti beilleszkedési készségének a megfelelősége
- 2. faktor: A pályakezdők szakmai megfelelősége és munkatoleranciája
- 3. faktor: A szervezetek által kínált lehetőségek a pályakezdők számára

A kutatás során megvizsgáltuk, hogy 3 faktor segítségével milyen homogén csoportokat tudunk képezni a mintánkból. A klaszteranalízis során a K-közép eljárással dolgoztunk. Az általunk megadott klaszterek száma kettő volt, amelyeket a következő klasztercentroid írnak le:

**Táblázat 3: Klaszter-centroidok**

**Table 3: Cluster-Centroids**

	1. klaszter	2. klaszter
REGR factor score 1 for analysis 2	,67742	-,76656
REGR factor score 2 for analysis 2	-,28801	,32590
REGR factor score 3 for analysis 2	-,14049	,15898

*Forrás: saját táblázat*

A táblázatból kitűnik, hogy míg az első klaszterre jellemző, hogy ezek a szervezeteknél a pályakezdőknek magasan emocionálisan kell megfelelniük, addig a második klaszterben a szakmai alkalmazhatóság és a munkatolerancia a fontos, ami előnyösebb lehetőséget is kínál szakmai és anyagi szempontból, mint az első klaszterhez tartozó szervezeteket tekintve. A kutatásunkban szereplő szervezetek mintegy 53%-a, míg 47%-uk a második klaszterhez tartoznak.

Megnéztük a kutatásunk során, hogy a klaszterek miképpen jellemezhetőek a vállalati méret és a tulajdonosi viszonyok alapján. A vállalati méret alapján azt tapasztaltuk, hogy nem volt szignifikáns összefüggés a két változó között (Pearson-féle Khi-négyzet próba:1,911 df: 3 szign.: ,591  $p>0,05$ ). A mikro vállalatok

(2-8 főt alkalmaznak) jellemzően 53,6%-ban a második klaszterhez sorolhatóak, míg például a kisvállalkozások (9-49 főt foglalkoztatnak) már 61,4%-ban az első klaszterhez tartoznak. A tulajdonosi szerkezet esetében sem találtunk szignifikáns összefüggést a változók között (Pearson-féle Khi-négyzet próba: 2,260 df: 2 szign.: ,323  $p > 0,05$ ). A kizárólag magyar tulajdonban lévő szervezetek többsége (56,1%) inkább a beilleszkedést pártolta, hasonlóan a teljes egészében külföldi érdekeltségben lévő cégek esetében, ahol ez az arány 53,5% volt, míg a vegyes vállalatok inkább a szakmai megfelelést értékelte többre 61,9%-ban.

A kutatásunkban kitértünk arra is, hogy a szervezeteknek értékelniük kellett a pályakezdőket szakmai kompetenciájuk alapján. A pályakezdők elméleti tudásuk hasznosíthatóságát, a képzettségük a gyakorlati alkalmazhatóságát, és a sikeres szakmai pályakezdésük megalapozottságát legnagyobb arányban közepesnek minősítették a munkaadók, miközben a szaktudásuk értékelése során többségben jó jegyet kapott.

Végezetül rákérdeztünk a cégeknél, hogy hátránya lehet-e vállalkozásnak, ha pályakezdőt alkalmaz, illetve, hogy egyáltalán célszerű-e a frissen végzettek foglalkoztatása. A hátrányosság szempontjából a cégek mintegy egy negyede (25,9%) vélekedett úgy, hogy nem előnyös ezeknek a fiataloknak munkát biztosítani, amit alapvetően a tapasztalatlansággal, a munkatempójukkal, és a nagy fluktuációval magyaráztak. A célszerűséget figyelembe véve ugyanakkor azok voltak többségben (84%), akik ezt nem kérdőjelezték meg. Itt magyarázatként többek között a nevelhetőséget, a rugalmasságot, a friss szakmai tudást, az irányíthatóságot említették a válaszadók.

#### 4. Összegzés

Tanulmányunkban az idei évben lefolytatott néhány pályakezdők foglalkoztathatóságával kapcsolatos kutatásunk néhány részeredményét mutattuk be. A vizsgálati eredményekből az látszik, hogy habár a cégek többségben célszerűnek látják a pályakezdők foglalkoztatását, ám minden negyedik általunk megkérdezett szervezet hátrányként érzi ezeknek a fiataloknak a munkában történő alkalmazását.

Alapvetően hiányosságként a szakmai gyakorlatot és elméleti tudásuk hasznosíthatóságát látták, miközben a tudásuk korszerűségével többségben meg voltak elégedve. Azt láttuk ugyanakkor, hogy a cégek a szakmai megfelelés mellett ma már fontosnak tartják a diákok érzelmi intelligenciájukat és a szervezeti beilleszkedési készségüket is, ami alapvetően fontos ahhoz, hogy a fiatalok aktív és tartós munkavállalóivá tudjanak válni bármelyik szervezetnek.

## FELHASZNÁLT IRODALOM

- Bácsné Bába É. (2012): Idővizsgálatok a vezetők személyes hatékonyságának fokozása érdekében. Közgazdász Fórum 2012/4. szám, a Romániai Magyar Közgazdász Társaság és Babes-Bolyai Tudományegyetem Közgazdaság- és Gazdálkodástudományi Kara magyar tagozatának közös szakmai közlönye, Kolozsvár, 2012. pp. 41-54. ISSN 1582-1986
- Bíró K. – Csányi Zs. – Vincze Sz. (2007): A hallgatók elhelyezkedéséhez kötődő kompetenciák vizsgálata. [http://www.felvi.hu/bin/content/dload/rangsor2007/070710\\_bdf\\_kompetenciakutatas\\_jelentes.pdf](http://www.felvi.hu/bin/content/dload/rangsor2007/070710_bdf_kompetenciakutatas_jelentes.pdf)
- Cseh P. I.– Csapóné R. T. (2014): Agricultural Vocational Training and the Labour Market in Hungary. *Economic Affairs*, 1, pp 1-10.
- Czeglédi Cs. (2012): Az iskolai végzettség és a munkaerő-piaci helyzet összefüggései és legfontosabb tendenciái a Visegrádi országokban. A Virtuális Intézet Közép-Európa Kutatására Közleményei 2:(8)pp. 140-148.
- Czeglédi Cs. – Juhász T. (2013): Role of Tertiary Education in Career and Life-long Learning Among Day-Time Students (Based on Empirical Findings). *The Journal of Education Culture and Society*. 2013/01 pp. 190-198
- Oláh J. – Hutóczki R. (2012): A Debreceni Egyetem emberi erőforrás tanácsadó szakán végzett pályakezdők munkaerő-piaci esélyei Magyarországon. [http://epa.oszk.hu/00300/00315/00100/pdf/EPA00315\\_kozgazd\\_forum\\_2012\\_04\\_27-40.pdf](http://epa.oszk.hu/00300/00315/00100/pdf/EPA00315_kozgazd_forum_2012_04_27-40.pdf)
- Vántus A. – Pakurár M. – Oláh J. (2012): A foglalkoztatottság helyzete és kitérés pontjai karcagi munkaerőpiac területén. A Virtuális Intézet Közép-Európa Kutatására Közleményei. IV. évf. 2. sz. (No. 8.) A-sorozat 1. Gazdálkodás- és szervezéstudományi tematikus szám. 17-24. p.
- Érdemes diplomát szerezni Magyarországon vagy munkanélküliség vár a pályakezdő diplomásokra? Elemzés a diplomások munkaerő-piaci helyzetéről MKIK GVI – Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézet, 2012. [http://www.gvi.hu/data/papers/diploma\\_2012\\_ksh\\_diplomas\\_120801.pdf](http://www.gvi.hu/data/papers/diploma_2012_ksh_diplomas_120801.pdf)
- Friszdiplomásokkal szembeni munkaadói elvárások, különös tekintettel az ELTE-n végzettekre (ELTE Hallgatói Karrier-és Szolgáltató Központ Universitas Press, 2008) <http://nektar.oszk.hu/en/manifestation/2854516>
- <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>