

Regionális Operatív program 3.3.
ROP - 3.3.1. - 05/1 - 2006 – 04 - 0001/36

„A munka világa és a felsőoktatási intézmények közötti kapcsolatok erősítése a
Dunaújvárosi Kistérségben”

Gyakorlati helyek és álláslehetőségek a Dunaújvárosi Főiskola hallgatói számára a Közép-Dunántúli Régióban

Kutatási zárótanulmány

Készítette: Dr. Bán Anetta
Főiskolai docens
Dunaújvárosi Főiskola
Tanárképző Intézet
Dunaújváros



Dunaújváros
2008

| | |
|--|-----------|
| A PROJEKT | 3 |
| 1. A KUTATÁS INDOKOLTSÁGA, RELEVANCIÁJA | 5 |
| 1. 1. ELŐZMÉNYEK | 5 |
| 1. 2. A PROJEKT ÁLTAL MEGVALÓSÍTANDÓ (KÖZVETETT) CÉLOK | 5 |
| 1. 3. A KUTATÁS (KÖZVETLEN) CÉLJA | 6 |
| 1. 4. A PROJEKT CÉLCSOPORTJA | 6 |
| 1. 5. A VIZSGÁLAT FŐ KÉRDÉSEI | 6 |
| 1. 6. A VIZSGÁLAT MÓDSZERE | 6 |
| 1. 7. A DUNAÚJVÁROSI FŐISKOLA HALLGATÓINAK SZEREPE A KUTATÁSBAN | 7 |
| 2. SZEKUNDER KUTATÁS | 8 |
| 2. 1. DIPLOMÁSOK A MUNKAERŐ-PIACON | 8 |
| 2. 1. 1. <i>Munkaerő piaci kereslet a felsőfokú végzettségű pályakezdeők iránt.</i> | 8 |
| 2. 1. 2. <i>Versenyelőny – versenyhátrány az elhelyezkedésben.</i> | 11 |
| 2. 1. 3. <i>Gyakornoki pálya, betanítás</i> | 19 |
| 2. 2. KUTATÁSOK MAGYARORSZÁGON | 23 |
| 2. 3. REGIONÁLIS FELMÉRÉSEK ÉS EGYÉB A DUNAÚJVÁROSI FŐISKOLA TÉRSÉGÉHEZ KAPCSOLHATÓ EMPIRIKUS EREDMÉNYEK | 30 |
| 2. 4. NEMZETKÖZI HELYZETKÉP | 38 |
| 2. 4. 1. <i>A finn modell</i> | 38 |
| 2. 4. 2. <i>A dán DISCO-projekt tapasztalatai</i> | 40 |
| 3. PRIMER KUTATÁS: EMPIRIKUS VIZSGÁLAT A DUNAÚJVÁROSI FŐISKOLA JELENLEGI ÉS VOLT HALLGATÓINAK KÖRÉBEN | 42 |
| 3. 1. A VIZSGÁLAT MENETE, A MEGKÉRDEZÉS MÓDJA | 42 |
| 3. 2. A KUTATÁS LEGFONTOSABB KIINDULÓPONTJAI | 42 |
| 3. 3. MINTAVÉTEL | 43 |
| 3. 4. A VIZSGÁLAT ESZKÖZE | 43 |
| 3. 5. A KÖZÉP - DUNÁNTÚLI RÉGIÓ MUNKÁLTATÓI KÖRÉBEN ELVÉGZETT KÉRDŐÍVES FELMÉRÉS EREDMÉNYE | 45 |
| 3. 5. 1. <i>Háttérváltozók - a gazdálkodó szervezet azonosító adatai</i> | 45 |
| 3. 5. 2. <i>Létszám adatok, felvétel és elbocsátás</i> | 50 |
| 3. 5. 3. <i>Diplomás munkaerő továbbképzése</i> | 54 |
| 3. 5. 4. <i>Munkaerő-kiválasztás gyakorlata</i> | 56 |
| 3. 5. 5. <i>Dunaújvárosi Főiskolán végzett pályakezdeőkkel kapcsolatos vélemények</i> | 60 |
| 3. 5. 6. <i>Dunaújvárosi Főiskolával való kapcsolat</i> | 64 |
| 3. 6. A KÖZÉP - DUNÁNTÚLI RÉGIÓ MUNKÁLTATÓI KÖRÉBEN ELVÉGZETT KVALITATÍV KUTATÁS EREDMÉNYEI | 66 |
| 3. 6. 1. <i>Alap adatok vizsgálata</i> | 67 |
| 3. 6. 2. <i>Diplomás munkavállalókkal kapcsolatos kérdések elemzése</i> | 67 |
| 3. 6. 3. <i>Munkaerő-kiválasztás gyakorlata, főbb szempontjai</i> | 68 |
| 3. 6. 4. <i>A Dunaújvárosi Főiskolán végzett pályakezdeőkkel kapcsolatos vélemények</i> | 71 |
| 3. 6. 5. <i>A Dunaújvárosi Főiskola és a megkérdezett vállalatok közötti kapcsolat</i> | 71 |
| 4. ÖSSZEĞZÉS, JAVASLATOK | 73 |
| 4. 1. FELSŐOKTATÁS ÉS MUNKAERŐ-PIAC | 73 |
| 4. 2. KOMPETENCIA ELVÁRÁSOK | 73 |
| 4.3 A KUTATÁS SORÁN NYERT ÁLTALÁNOS, REGIONÁLIS ÉS HELYI MUNKAERŐ-PIACRA VONATKOZÓ ISMERETEK | 76 |
| 4. 4. KVANTITATÍV ÉS KVALITATÍV VIZSGÁLATUNK NYOMÁN AZ ALÁBBI LEGFONTOSABB MEGÁLLAPÍTÁSOKAT TEHETJÜK | 79 |
| 5. ZÁRSZÓ | 82 |
| 6. IRODALOMJEGYZÉK | 83 |

A projekt

A Dunaújvárosi Főiskola a Regionális Operatív Program (ROP) pályázati kiírásán 2006. októberében 59.461.708 Ft pályázati támogatást kapott: "A munka világa és a felsőoktatási intézmények közötti kapcsolatok erősítése a Dunaújvárosi Kistérségben" ROP - 3.3.1. - 05/1 - 2006 – 04 - 0001/36 c. projektre.

A projekt keretein belül a kutatási tevékenység csak egy részterületet képvisel, melynek során 4 kutatás megvalósulását terveztük:

- I. A Dunaújvárosi Főiskola jelenlegi és volt hallgatóinak képesség-, készség- és kompetencia-kutatása**
- II. Gyakorlati helyek és álláslehetőségek a Dunaújvárosi Főiskola hallgatói számára a Közép-Dunántúli Régióban**
- III. Munkaerő-piaci felmérés Pusztaszabolcson**
- IV. Fogyasztási szokások és hulladékképződés vizsgálata lakótelepi környezetben**

A 4 kutatás teljes költségvetése: 11.528.960 Ft.

Jelen tanulmány az II. kutatás összefoglaló- zárótanulmánya.

- II. Gyakorlati helyek és álláslehetőségek a Dunaújvárosi Főiskola hallgatói számára a Közép-Dunántúli Régióban - kutatása az alábbi tevékenységeket ölelte fel:**

A vizsgálat első szakaszát jelentette a szekunder kutatás, amely 2007. februárja és 2007. májusa között zajlott:

- A vonzásokörzetben eddig, a témában folytatott kutatások összegyűjtése
- A fellelhető kutatási anyagok elemzése
- A kiadott szakmai anyagok áttekintése és elemzése
- Nemzetközi gyakorlatok – best practice – összegyűjtése és feldolgozása (az adaptálhatóság vizsgálatával)

A vizsgálat második szakaszát a primer kutatás jelentette, amely 2007 júliusától 2008 májusáig zajlott. Ez két tevékenységet ölelt fel:

- 1. Kérdőíves vizsgálat a Közép-Dunántúli Régió, - elsősorban a Dunaújvárosi Kistérség vállalatai, munkáltatói körében;
- 2. Majd a kérdőíves vizsgálat eredményein alapuló strukturált interjúk.

Valamennyi vizsgálati szakaszt egy-egy résztanulmány zárt, a szekunder kutatást témánként zártuk a részeredmények összegzésével. A résztanulmányok a következők:

- Dr. Bán Anetta: A vonzásokörzetben eddig, a témában folytatott kutatások összegyűjtése (34 oldal)
- Innopark Kht. (Illéssy István) A vonzásokörzetben eddig, a témában folytatott kutatások összegyűjtése (52 oldal)

- Harazin Tibor –Varga Anita: A fellelhető kutatási anyagok elemzése (19 oldal)
- Harazin Tibor –Varga Anita: A kiadott szakmai anyagok áttekintése és elemzése (19 oldal)
- Innopark Kht. (Illéssy István): A kiadott szakmai anyagok áttekintése és elemzése (25 oldal)
- Harazin Tibor –Varga Anita: Nemzetközi gyakorlatok – best practice – összegyűjtése és feldolgozása (az adaptálhatóság vizsgálatával) (16 oldal)
- Laboris Kft.: Nemzetközi gyakorlatok – best practice – összegyűjtése és feldolgozása (az adaptálhatóság vizsgálatával) (45 oldal)

- Harazin Tibor –Varga Anita: A kérdőíves és interjú vizsgálat adatelemzése (60 oldal)

A három vizsgálati szakasz (szakirodalom, kérdőíves vizsgálat, interjú felmérés) eredményeként összesen kb. 270 oldalnyi írott dokumentáció keletkezett.

Jelen zárótanulmányban az II. kutatás primer és szekunder szakasza során készült résztanulmányok alapján foglaljuk össze az egyes kutatási szakaszok eredményét, kiemeljük a vizsgálatok egyes részeinek legfontosabb megállapításait, a kutatás tanulságait és egységbe foglaljuk azokat, valamint javaslatokat teszünk a kutatási eredmények nyomán mind a Dunaújvárosi Főiskola számára, mind az egész felsőoktatási gyakorlat számára. Eredményeink a kutatás disszeminációja nyomán alkalmasak nemcsak a helyi / régió felsőoktatási intézményekben való hasznosításra, hanem országosan is jól alkalmazhatók a felsőoktatás vagy akár a szakképzés területén.

1. A kutatás indokoltsága, relevanciája

A Dunaújvárosi Főiskolán nem áll rendelkezésre kellő mennyiségű információ a potenciális szakmai gyakorlati helyet biztosító szervezetekkel kapcsolatban. A főiskolán nem készült átfogó adatbázis, amely tartalmazza ezen szervezetek – gazdasági társaságok, civil szervezetek, önkormányzatok, stb. - adatait.

A szakmai gyakorlati helyek és álláslehetőségek adatbázisa kiemelkedő fontosságú az intézmény fejlesztési stratégiájának kialakításához, hiszen a partneri igényekre alapozva nagy mértékben befolyásolja a képzési struktúra kialakítását. A szakmai gyakorlatot és álláslehetőségeket kínáló szervezetek felméréssel az intézmény információt szerez a munkaerő-piaci elvárásokról, és ezt össze tudja hangolni a hallgatók képzési igényeivel. Az ilyen igények teljes körű kielégítésével pedig a főiskola olyan képzést tud biztosítani hallgatói számára, amely megkönnyíti a munkaerő-piaci beilleszkedést, növeli a hallgatók szakmai kompetenciáját és ezáltal fokozza a hallgatói elégedettséget.

Egy hasonló adatbázis kialakítása tehát multiplikatívan hat az adott intézmény fejlődésére, így befolyásolja a magyar felsőoktatás, illetve munkaerő-piac helyzetét is.

1. 1. Előzmények

Jelen pályázat kutatási előzményeinek a következő vizsgálatok tekinthetők:

- a. Dunaújvárosi Főiskola belső felmérései:
 - Végzett Hallgatók Felmérése
 - Alma Mater kör felmérése
- b. HEFOP 3.3.3. pályázat (HEFOP-3.3.1.-P.-2004-06-0043/1.0)
- c. EFQM belső önértékelési modell a Dunaújvárosi Főiskolán

1. 2. A projekt által megvalósítandó (közvetett) célok

a) A Dunaújvárosi Főiskola hallgatóinak, **gyakorlati tapasztalatszerzésének előmozdítása**, ennek kapcsán **a Főiskola partnerségi rendszerén alapuló információk begyűjtése, elemzése, hasznosítása**, megkönnyítve ezzel a hallgatók munkaerő-piacra történő belépését.

- b) A Dunaújvárosi Főiskola és partnereinek (gazdasági, egyéb) kapcsolatainak:
- feltárása
 - leírása
 - definiálása
 - új kapcsolatok kiépítésének elősegítése.

c) A Dunaújvárosi Főiskola által **nyújtott szolgáltatások** fejlesztése a Főiskola és munka világa közötti **kapcsolat erősítése** érdekében. A vevői elégedettség vizsgálata a munkáltatók, a Főiskola jelenlegi képzési partnerei - szakmai gyakorlati helyek, volt hallgatóinak munkáltatói és a potenciális munkáltatói körében.

- d) A kutatás adatainak és eredményeinek felhasználásával:

- A hallgatók és partnerszervezetek igényeit kielégítő, szakmai szolgáltatásokat biztosító Karrier Iroda létrehozása, fejlesztése.
- Partnerek igényein alapuló másodkutatások indukálása hallgatók bevonásával.
- Tréning típusú képzések lebonyolításában való közreműködés.
- Szakmai gyakorlati helyek felkutatása, kapcsolatainak ápolása, fenntartása, képzésbe való bevonása.

1. 3. A kutatás (közvetlen) célja

- Képet kapni a Dunaújvárosi Főiskola partnereinek igényeiről, elvárásairól.
- Gyakorlati helyeket és képzési lehetőségeket biztosítani a hallgatók számára, amelyek gyakorlati és szakmai kompetenciájuk, készségeik fejlesztésben tevékenyen jelen lesznek.
- Egy átfogó helyzetkép kialakítása a Dunaújvárosi Főiskola partnereiről a felsőoktatás gazdasági munkaerő-piaci szféra kapcsolatáról a legfontosabb vevők felé (munkaerő-piac), melynek segítségével rövidtávú tervezési és előrejelzési javaslat készíthető.

1. 4. A projekt célcsoportja

- gazdasági szereplők, vállalkozások
- önkormányzatok
- munkaerő-piac szereplői
- civil szervezetek
- a térség egyéb szereplői

1. 5. A vizsgálat fő kérdései

A DF és regionális potenciális és valós partnerei közötti kapcsolat:

- mélysége,
- formái,
- hatása a főiskola helyzetére, képzési funkciójára.
- A DF által nyújtott szolgáltatások **hatnak-e a kapcsolatra**, milyen mértékben, hogyan!

A vevői elégedettség a partnerek felől **hogyan befolyásolja a Főiskola képzési struktúráját!**

1. 6. A vizsgálat módszere

A kutatás fő helyszíne a Közép-Dunántúli Régió egyes kistérségei (kiemelten a Dunaújvárosi kistérség), azon települések, ahol a Dunaújvárosi Főiskolával kapcsolatban álló vállalkozások, civil szervezetek, gazdasági partnerek, vállalkozások, gyakorlati képzőhelyek, azaz a DF partnerei és potenciális partnerei megtalálhatók.

- Kérdőíves vizsgálat
- kiegészítve statisztikai adatok háttérelmzésével (munkaerő-piaci elemzések)

- strukturált mélyinterjúk a kutatás valamennyi célcsoportjával
- irodalomkutatás, a vonzaskörzetben, eddig, a témában folytatott kutatások összegyűjtése, elemzése, valamint a nemzetközi gyakorlatok – best practice - összegyűjtése és feldolgozása
- A kérdőíves kutatási eredmények feldolgozásához szükséges egy olyan adatbázis kialakítása, amely tartalmazza a kérdőív egyes kérdéseit, és segít azok hatékony feldolgozásában.¹ Ezen adatbázis segítségével készítik majd el a kutatás eredményeit közlő tanulmányt.

1. 7. A Dunaújvárosi Főiskola hallgatóinak szerepe a kutatásban

A megfelelő kompetenciával rendelkező hallgatók részt vettek a kutatás lebonyolításában is. Ők bonyolították le a kérdőívek lekérdezését, az interjúk felvételét és az eredmények adatbázisba való felvitelét.

Másrészt a kutatás eredményét a későbbiekben közvetetten a hallgatók is hasznosítani tudják majd azáltal, hogy a rendelkezésre álló adatbázis alapján a főiskola, illetve a Karrier Iroda információt tud nyújtani számunkra a szakmai gyakorlati helyekkel és álláslehetőségekkel kapcsolatban.

A kutatás multiplikatív hatásának köszönhetően pedig a főiskola fejlődni fog, így több szolgáltatást tud nyújtani a hallgatók számára.

A kutatásba bevont **hallgatók létszáma:**

- Lekérdezés: tervezett: 40 fő, ténylegesen bevont: **10 fő (kérdőív) +8 fő (interjú)**
- Kódolás: tervezett: 20 fő, ténylegesen bevont: **2 fő**

A kutatásban résztvevő **hallgatók kiválasztásának kritériumai a következők voltak:**

- A téma iránti elkötelezettség foka
- Érdeklődés kör (például érdeklődés a kutatás iránt)
- Évfolyam (minél magasabb évfolyamba jár, annál megfelelőbb)
- Szak (a kutatási szakterületnek megfelelő – gazdálkodási és menedzsment szak, kommunikáció és médiatudomány szak - szakon tanuló)
- Az előzetes felkészítésen nyújtott teljesítmény (csapatmunkában való részvétel, kommunikációs készség)

¹ Ez az adatbázis nem azonos a Karrier Irodában létrehozandó adatbázissal, mivel az már a kész kutatási eredményeket, főként a hallgatók, szakmai gyakorlati helyek, álláslehetőségek adatait tartalmazza, illetve szerkezetében is eltér.

2. Szekunder kutatás

A szekunder kutatás során a következő résztanulmányok születtek.

- A vonzáskörzetben eddig, a témában folytatott kutatások összegyűjtése
- A fellelhető kutatási anyagok elemzése
- A kiadott szakmai anyagok áttekintése és elemzése
- Nemzetközi gyakorlatok – best practice – összegyűjtése és feldolgozása (az adaptálhatóság vizsgálatával)

A résztanulmányok legfontosabb megállapításait a következő szempontok szerint csoportosítva összegezhetjük:

- Diplomások a munkaerő-piacon
 - Munkaerő piaci kereslet a felsőfokú végzettségű pályakezdők iránt.
 - Versenyelőny – versenyhátrány az elhelyezkedésben
 - Gyakornoki pálya, betanítás
- Kutatások Magyarországon
- Regionális felmérések és egyéb a Dunaújvárosi Főiskola térségéhez kapcsolható empirikus eredmények:
- Nemzetközi helyzetkép
 - A finn modell
 - A dán DISCO - projekt tapasztalatai

2. 1. Diplomások a munkaerő-piacon

2. 1. 1. Munkaerő piaci kereslet a felsőfokú végzettségű pályakezdők iránt

A munkaerő-piacnak milyen mennyiségi és minőségi elvárásai vannak a diplomás munkaerővel szemben, mire kell a hazai felsőoktatásnak felkészülnie, amennyiben ezeknek az igényeknek meg szeretne felelni?

A munkaerő-piac továbbra is keresi a diplomás munkaerőt. Igaz, nem olyan mértékben, mint korábban, s nem kínál számunkra olyan perspektívát sem, mint 5-10 évvel ezelőtt. Annak ellenére, hogy a diplomások egyes munkakörökben „túlképzettnek” számítanak, s amennyiben a munkahely betöltéséhez szükséges végzettségnél jóval magasabbal rendelkeznek, nem is veszik fel őket, egyelőre kevés közöttük a tartós munkanélküli, rövidebb-hosszabb munkanélküliség után a frissdiplomás pályakezdők túlnyomó többsége munkát talál magának.

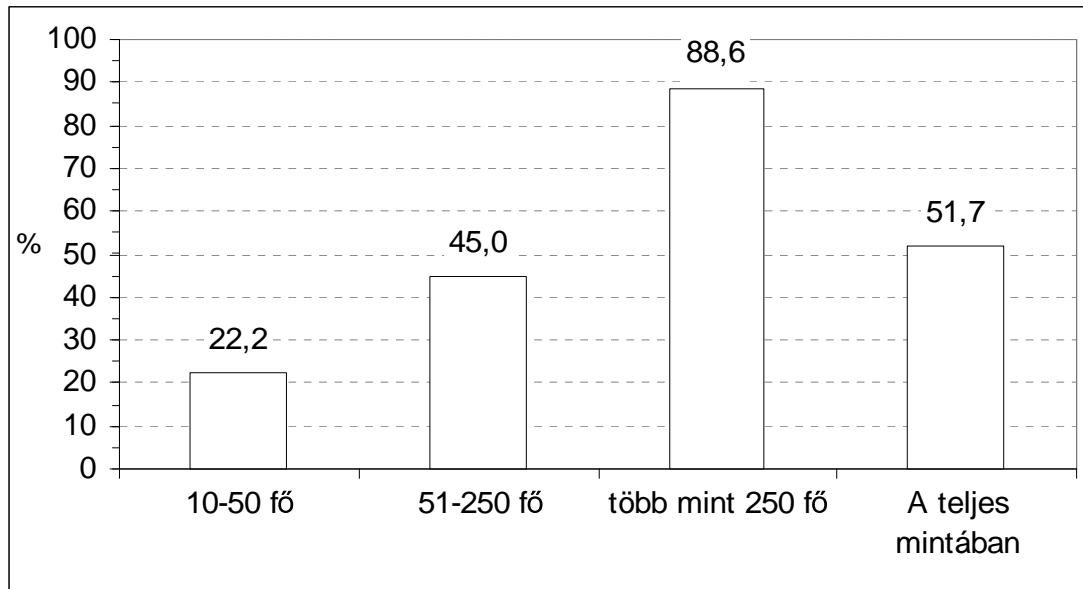
A munkaerő-piac értékeli a diplomát, az alacsonyabb végzettségűekhez képest meg is fizeti a diplomásokat. Nem egészen világos azonban, hogy mit, milyen mértékben értékeli a diplomában: a tudást, a felsőoktatásban megszerzett egyéb kompetenciákat vagy azokat a személyi kompetenciákat, amelyek az egyént a felsőoktatásba és a diplomához vezették.

A munkáltatók a frissdiplomásokkal szemben inkább a tapasztaltabb (de azért még fiatal) szakembereket keresik. Ez megnehezíti a felsőfokú oktatásból kilépők helyzetét.

Ha a diplomások kibocsátása továbbra is a jelenlegi nagyságrendű marad, akkor várhatóan tovább csökken a diplomások bérelőnye a középfokú végzettségűekhez képest, s egyre nehezebb lesz számunkra az elhelyezkedés is.

Egyre nehezebb az elhelyezkedés, s a munkahelyekért folytatott versenyben a személyes kapcsolatok is sokat nyomnak a latba – azok indulnak jó eséllyel, akik a diplomán kívül a munkaadók által értékelt további tudást, kompetenciát vagy akár egy jó nevű intézmény oklevelét is fel tudják mutatni.

Az egyes szakmák, szakterületek szakembereinek munkaerő-piaci esélyei között van különbség, alapvetően a műszaki végzettségűek esélyei a legjobbak.

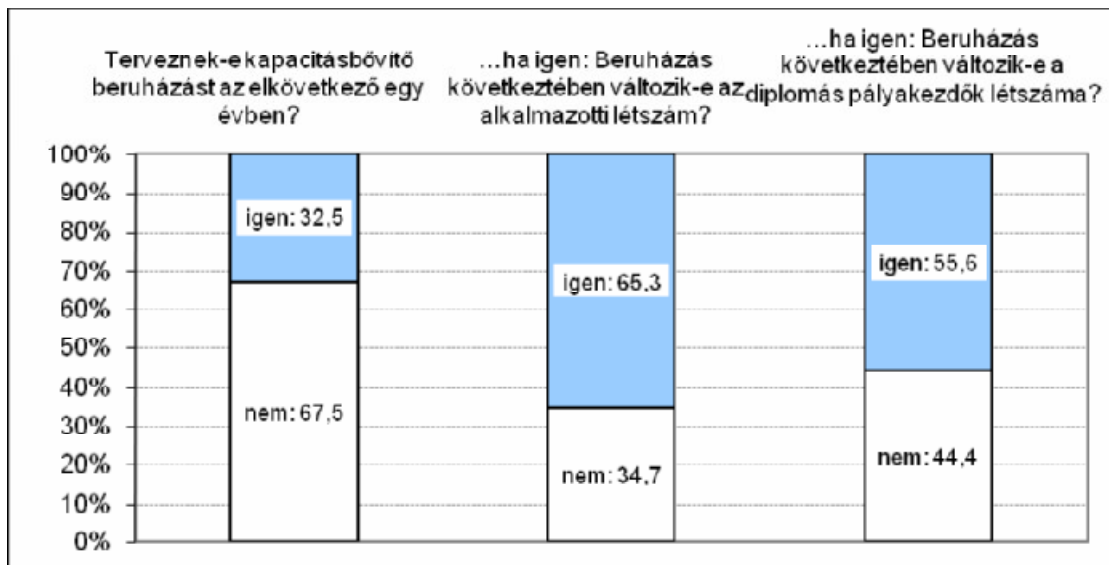


1. ábra

Forrás: Selmeczy-Tóth 2006.

A cégméret szerinti elemzés alapján megállapítható, hogy a 10 főnél kevesebb létszámot foglalkoztató cégek nem jeleznek keresletet a pályakezdők iránt. Minél nagyobb létszámú a cég, annál nagyobb a valószínűsége, hogy foglalkoztat pályakezdőt. A külföldi tulajdonhányadnak is komoly szerepe van a keresletre, mert míg a külföldi tulajdonú cégek 64, addig a magyar tulajdonú cégek 50 %-a foglalkoztat diplomás pályakezdőt. A közepes cégeknél ugyanakkor nagyobb a pályakezdők aránya az összes diplomás foglalkoztatottakhoz viszonyítva. Általában elmondhatók, hogy a diplomás foglalkoztatottak között minden tízedik pályakezdő. Amennyiben azt a kérdést tették fel a cégeknek, hogy a jövőben várhatóan hogyan alakul náluk a pályakezdők létszáma, akkor a 250 főnél többet foglalkoztató cégek közel háromszor többen válaszolták azt, hogy nőni fog.

A diplomás pályakezdők iránti kereslet azon cégek irányából várható, akik komoly beruházási aktivitást mutatnak. A következő (2.) ábra ezt az összefüggést mutatja.



2. ábra

Forrás: Selmeczy-Tóth 2007.

A pályakezdők alkalmasságával kapcsolatos munkáltatói attitűdök vegyes képet mutatnak. A munkáltatók tisztában vannak a fiatalok javára írható előnyökkel, mint a rugalmasság, családi elkötelezettség hiánya, mobilitás, jó szaktudás, jó tanulási kompetenciák. Megfogalmazódnak ugyanakkor olyan vélemények is, hogy az igazán ügyes és motivált szakemberek már hallgató korukban elkelnek, így a piacon csak a gyengébb képességűek maradnak. A cégek egy része kényszerből alkalmaz friss diplomásokat, mert az általuk ajánlott pénzért nem találhatnak tapasztalt munkaerőt. Ezt lehet úgy is értelmezni, hogy költségtakarékossági okokból alkalmaznak pályakezdőt.

A cégek azt szeretik, ha a pályakezdőnek mindenképpen van valamifajta gyakorlata, munkatapasztalata. Ez lehet szakmai gyakorlat, vagy akár nyári munka is, illetőleg később kezdett (munkavégzés után) vagy munkavégzéssel megszakított tanulmányok. Néhány esetben az is tapasztalható, hogy a pályakezdő diplomás túlképzett az adott munkakörre, így ez rövid távon elégedetlenséget, demotiváltságot okozhat és a szerződés felbontásához vezethet.

A közepes cégek egy jelentős része túlzott elvárásokkal van a pályakezdők irányába. Kész embert akarnak, nem akarnak áldozni sem képzésükre, sem betanításukra. Nem fizetik meg a jelölt tudását, (főleg vidéken) az elvárt teljesítmény és a bér nincs egymással arányban. Ideális jelöltet a „szuperment” akarnak, nincsenek tekintettel a piaci viszonyokra.

Igazán humánstratégiája a multinacionális cégeknek van. Ők szívesen alkalmaznak pályakezdőt, mert a túlkínálat miatt, nagyon jó képességű, fejleszthető készségekkel és képességekkel és jó tanulási kompetenciákkal rendelkező fiatalokat tudnak a cég profiljához nevelni. Kiválasztásukat nagyban segíti, hogy a fiatalok már előzőleg, a szakmai gyakorlaton megismertkedtek a céggel, és a kiválasztók is tisztában vannak képességeikkel. A cégek jövőbeni fejlesztési terveiket már e kinevelt generációkra alapozzák.

Röviden kitérünk a főiskolai és egyetemi diplomák közötti különbségekre a munkáltatók megítélése szerint. Az egyik vizsgálatban megkérdezett cégek egyharmada nem érez különbséget a kétféle diploma között. Egy diploma megítélése a betöltendő pozíció szempontjaitól függ, hol az egyik fajta, hol a másik fajta jelent előnyt. A diploma fajtájánál sokkal fontosabb, hogy ki milyen gyorsan tanul be az adott munkakörbe. A diploma jellegénél az is fontosabb, hogy melyik intézmény adta ki, mert a munkáltatók tisztában vannak vele, melyik felsőoktatási intézmény ad számukra szükséges speciális tudást. Néhány év elteltével a kétféle diploma munkaerő piaci értéke kiegyenlítődik.

A munkáltatók kétharmada érez különbséget a főiskolai és egyetemi diploma között. Megítélésük szerint a plusz egy-két év magasabb szintű, mélyebb tudáshoz segíti hozzá a hallgatókat. A magasabb presztízű, megbízhatóbb diploma előszelekciós szűrőként működik a kiválasztásnál. A válaszolók egy része úgy gondolja, hogy a főiskolai diploma gyakorlatiasabb tudást ad, melynek segítségével a jelölt hamarabb tud effektív, hatékony munkát végezni, így a munkaadók sokszor a főiskolai diplomát preferálják, elsősorban a műszaki területeken.

A szakterületek a szakember-szükséglet függvényében három csoportba – zárt, félig zárt és nyitott munkaerő-piaci terület – sorolhatók, s e szakterületek munkaerő-piacán várhatóan eltérő folyamatok zajlanak le a jövőben.

A zárt szakterületeken, tehát azokon, amelyekre alapvetően azonos szakterületen diplomát szerzett munkavállalókat keresnek (akiknek a végzettsége nem teszi lehetővé, hogy más szakterületen helyezkedjenek el), fontos lesz, miként alakul a kereslet és a kínálat összhangja. Itt a jövőben nemcsak a munkaerő-kínálatra érdemes odafigyelni, hanem annak belső – például fokozatok szerinti – szerkezetére is.

A félig zárt területeken, vagyis ahol a munkavállalók zárt körből keresnek dolgozókat, de versenyezniük kell a munkavállalókért, más területekkel is, kevésbé lesz éles a munkaerő-piaci helyzet, mert a különböző ágazatok változó kereslete, kínálata összességében kiegyensúlyozottá teheti a munkaerő-piacot.

Az ún. nyitott területeken viszont várhatóan megnő a munkaerő-kínálat, mert a BA-végzettséget szerzett, de egyelőre bizonytalan értékű végzettséggel rendelkező diplomások várhatóan ezekre a területekre áramolhatnak. A munkaerő-piac térben sem homogén. A nagyobb felsőoktatási központokban és környékükön nagyobb a munkaerő-kínálat, ezért itt nehezebb az elhelyezkedés, ugyanakkor a „végeken” még összességében telített szakterületeken is viszonylag könnyű álláshoz jutni.

2. 1. 2. Versenyelőny – versenyhátrány az elhelyezkedésben

A diploma fontos kelléke a munkaerő-piacra való belépésnek, de ahhoz, hogy valaki könnyebben s jobb álláshoz juthasson, különböző kompetenciákkal kell, hogy rendelkezzen. Aki több vagy fontosabb kompetenciák (plusz jártasságok és kiegészítő tudáselemek) birtokában van, könnyebben juthat munkához, s nagyobb jövedelmet kaphat. A többiek lemaradnak ebben a versenyben. A multinacionális cégekre egységesen jellemző, hogy a szaktudás + nyelvtudás + személyes kompetenciák együttesét igénylik. Az elméleti ismeretekkel kapcsolatban viszonylag

nagy az elégedettség, de sokan itt is komoly hiányosságokat látnak. A szaktudást kiegészítő kompetenciákkal már egyértelműen komoly baj van. Még mindig az a tipikus, hogy a végzettek minden szakmai gyakorlat nélkül próbálják megvetni lábukat a munkahelypiacon.

A fejeződések a következő kompetenciákat vizsgálják:

- kommunikációs készség
- problémamegoldó készség
- problémaorientált gondolkodásmód,
- tanulási kompetenciák
- csapatmunka-készség
- életszerű helyzetek gyors megoldása
- megosztott figyelem
- kitartás
- személyiségjegyek, mint extra- és introvertáltság, intelligencia.

Az ember különböző élethelyzetekben – így a munkaerő-piacon is – nemcsak a lexikális tudását hasznosítja, hanem a legkülönbözőbb készségeit, jártasságait, személyiségvonásait, motivációit. A munkaerő-piac olyan készségeket, jártasságokat, személyiségvonásokat, motivációkat vár el a munkavállalótól, amelyek megszerzése nem történik meg automatikusan a szocializáció során.

A gazdaság gyorsan változó igényei újabb és újabb kompetenciákat helyeznek előtérbe, de ezek a kompetenciák gazdasági áganként, szakterületenként, munkakörönként, s akár cégenként is eltérők lehetnek. Jó fellépés (agilisság, jó kapcsolatteremtő, ill. kommunikációs képesség stb.) szervező készség, vezetői készség, alkalmazkodó készség, stressztűrő képesség, lojalitás, megbízhatóság, felelősségérzet, pozitív hozzáállás, szolgálatkészség, dinamizmus, nagy munkabírási, precizitás, pontosság, problémamegoldó képesség, eredményorientáltság, rugalmasság, meggyőző erő, képesség az önálló munkavégzésre, a csoportmunkára, kreativitás és ügyfélközpontú szemlélet.

A nyelvtudásban még mindig katasztrofális a helyzet. A nyelvtudás ill. a nyelvtudással kapcsolatos kompetenciák egyre nyilvánvalóbban megtérülnek a munkaerő-piacon, s ezzel mind többen tisztábban is vannak. Hasonló konszenzus várható az alapfokú informatikatudás területén is.

A diplomások számának emelkedésére vonatkozó értékelések általában kétféle megközelítésűek. A szociológiai megközelítés társadalmi összefüggésekkel foglalkozik. A kutatók a jelenség társadalmi előnyeire mutatnak rá, a visszafoghatatlan tanulói igényekre, a kínálatot biztosító intézmények létszámnövekedésben való érdekeltségére, valamint a gazdaság igényelte diplomás munkaerőre. Magát a folyamatot a demokratikus szabadságjogok egyik alapvető elemeként (tanuláshoz való jog) megkérdőjelezhetetlennek tekintik, ennek megfelelően tényként fogadják el, s csak a következményeivel foglalkoznak (Lukács 2002.)

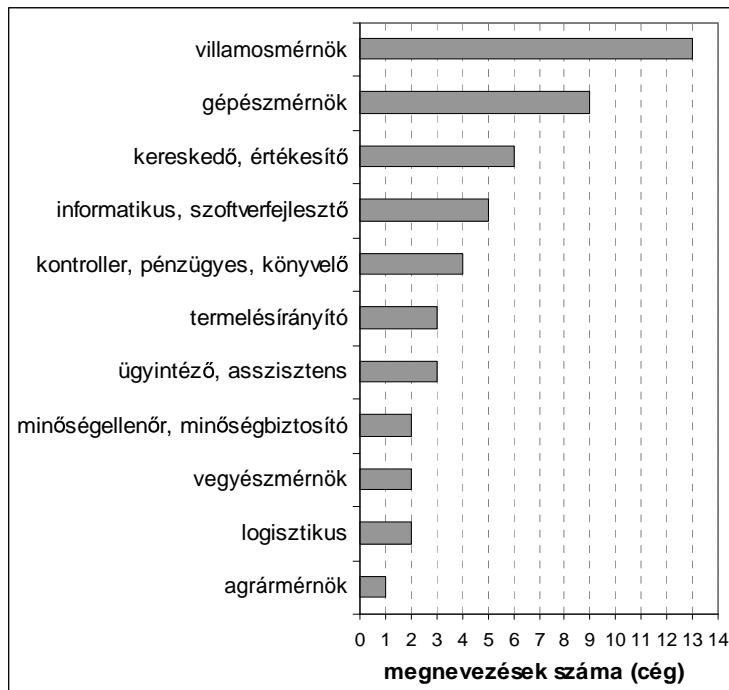
Más megközelítésben a nemzetközi összehasonlítások alapján igyekeznek megválaszolni a kérdést, hogy sok-e nálunk a diplomás. A 2004/2005-ös tanévben 436 ezer hallgató vett részt felsőfokú képzésben, ami négyszeres emelkedést jelent

az 1990-es értékhez képest. A diplomás foglalkoztatottak arányában ma már az európai középmezőnybe tartozunk. 22 európai országot tekintve az egy főre jutó GDP tekintetében Magyarország a 19., a munkaerő-piacon jelen lévő diplomások aránya tekintetében viszont a 15. A közgazdasági megközelítés a gazdaság belső igényeiből levezetve igyekszik értékelni a folyamatot, meghatározni, hogy történik e túlképzés vagy nem, s ennek a gazdasági következményeire igyekszik választ adni.

A végzettségüknél alacsonyabb munkakörben dolgozó diplomások aránya az ezredfordulón meghaladta a 20 %-ot, ami alacsonyan tartotta a diplomás munkanélküliséget, ugyanakkor e réteg kiszorította a munkahelyekről az alacsonyabb képzettségűeket, ami végső soron a legalacsonyabb képzettségűek munkaerő-piacról való kiszorulásához járult hozzá. Mind az egyén, mind a társadalom közvetlen munkaerő-piaci eredményeket vár a tanulástól. A felsőoktatás tömegesedése a diploma értékének csökkenéséhez vezet. A tanulástól közvetlen munkaerő-piaci eredményeket várunk, a diploma fontos értékmérője a munkaerő-piac. Utóbbi pedig nem a „tényleges” tudást, hanem a munkaerő-piacon hasznosítható tudást értékeli.

A felsőfokon képzettek a kilencvenes évek eleje óta folyamatosan a legkedvezőbb helyzetben vannak a munkaerő-piacon. Nem világos, hogy a munkaerő-piac a felsőoktatásban szerzett többlettudást, többletcompetenciákat értékeli-e többre, vagy pedig azokat a többlet-competenciákat (pl. személyes kompetenciákat), amelyek a diploma megszerzéséhez vezettek, de amelyekre a felsőfokú tanulmányoknak önmagukban nem nagy a hatása. A felsőoktatás expanziója elsősorban azokban az országokban volt jelentős, hogy a rövid idejű felsőfokú képzési programok elterjedtek. A gazdasági élet képviselői nagyon sokszor a praktikus ismereteket hiányolják a frissdiplomásokkal kapcsolatban, az ezt a célt kitűző, főiskolai képzésből kikerülők még sincsenek előnyben a munkaerő-piacon, sőt összességében hátrányos helyzetből indulnak az egyetemre végzettekhez képest. A főiskolai képzés sem képes olyan programokat, olyan tananyagokat összeállítani, hallgatói számára, olyan kompetenciákat átadni, amelyeket a munkaerő-piac egyértelműen igényel. Így a munkaerő-piac nem ezek, hanem az elméleti felkészültség, s más (nem feltétlenül a felsőoktatásban szerzett) kompetenciák alapján dönt, mégpedig inkább az egyetemre végzettek mellett. A másik ok, hogy a főiskolai kör nagyon széles, nagyon sokféle, s ezért nagyon különböző színvonalon oktató intézményekből áll, s a rosszabbakból kikerülő hallgatók lehúzzák a jobbak által felmutatható munkaerő-piaci eredményeket.

A következő (3.) ábra azt mutatja, hogy milyen állás betöltésénél okozott gondot a megfelelő pályakezdő megtalálása az elmúlt egy-két évben.

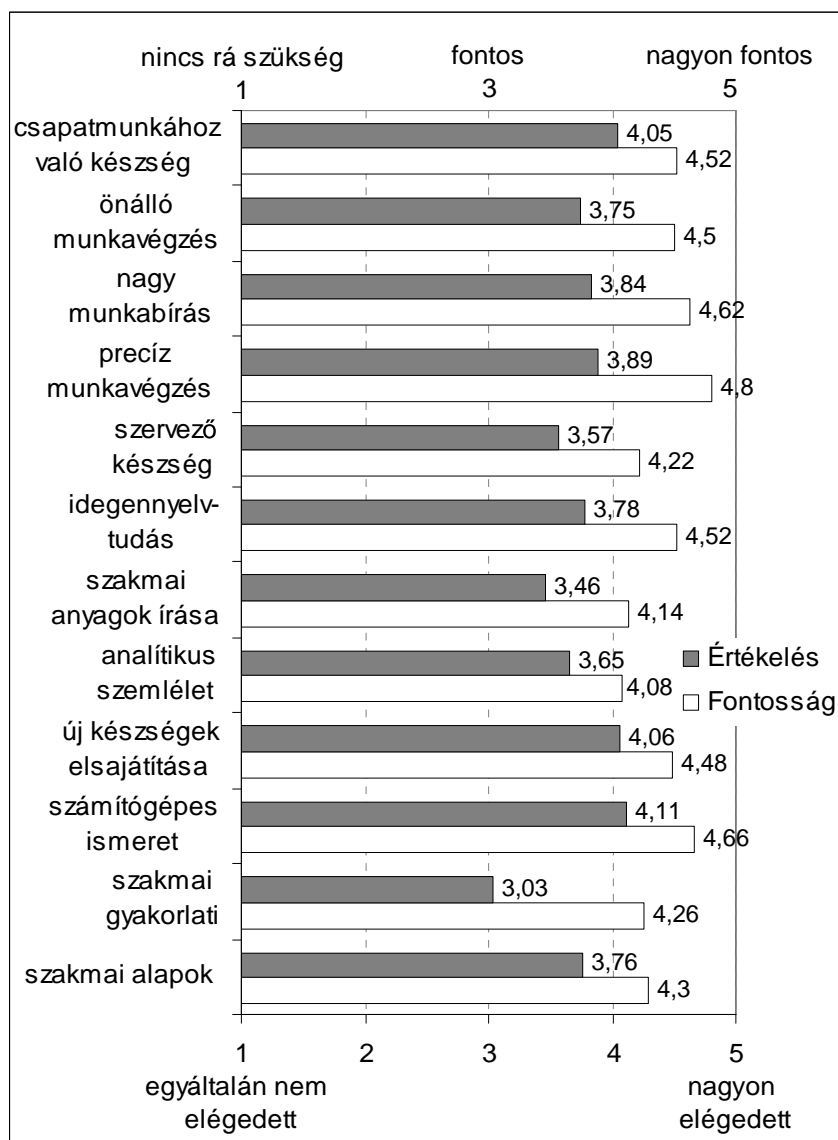


3. ábra

Forrás: Selmeczy-Tóth 2006.

A gond abból adódik, hogy az adott szakmából kevés a jelentkező, mert az adott szakterületen kevés diplomást képeznek, illetve a jelentkezőknek nem megfelelő a felkészültségük. Egyéni magyarázatként az idegennyelv-tudás hiányára, a gyakorlat hiányára, a magas bérigényre és a földrajzi mobilitás hiányára hivatkoznak a vállalkozások.

A következő (4.) ábra a vállalkozások elégedettségét mutatja a diplomás pályakezdők készségeivel, ismereteivel kapcsolatban, illetve megadja ezek fontosságának megítélését.

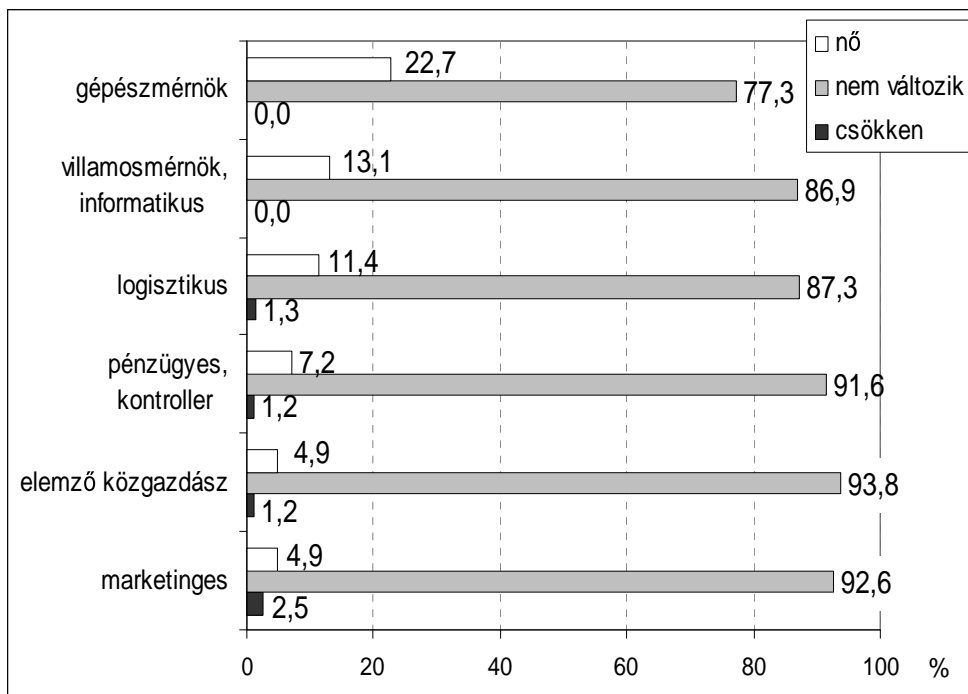


4. ábra

Forrás: Selmeczy-Tóth 2006.

Mint látható a vállalkozások a pályakezdőktől legfontosabb készségeiként, ismereteiként a precíz munkavégzést, a számítógépes ismereteket, a nagy munkabírást, az idegennyelv-tudást és a csapatmunkában való részvételt jelölték meg. Legnagyobb hiányosságként a szakmai gyakorlati jártasságot és az idegennyelv-tudást értékelik.

A vállalkozásokat arról is megkérdezték, hogy milyen végzettségű pályakezdő diplomásokra lesz szükségük az elkövetkezendő 4-5 évben.

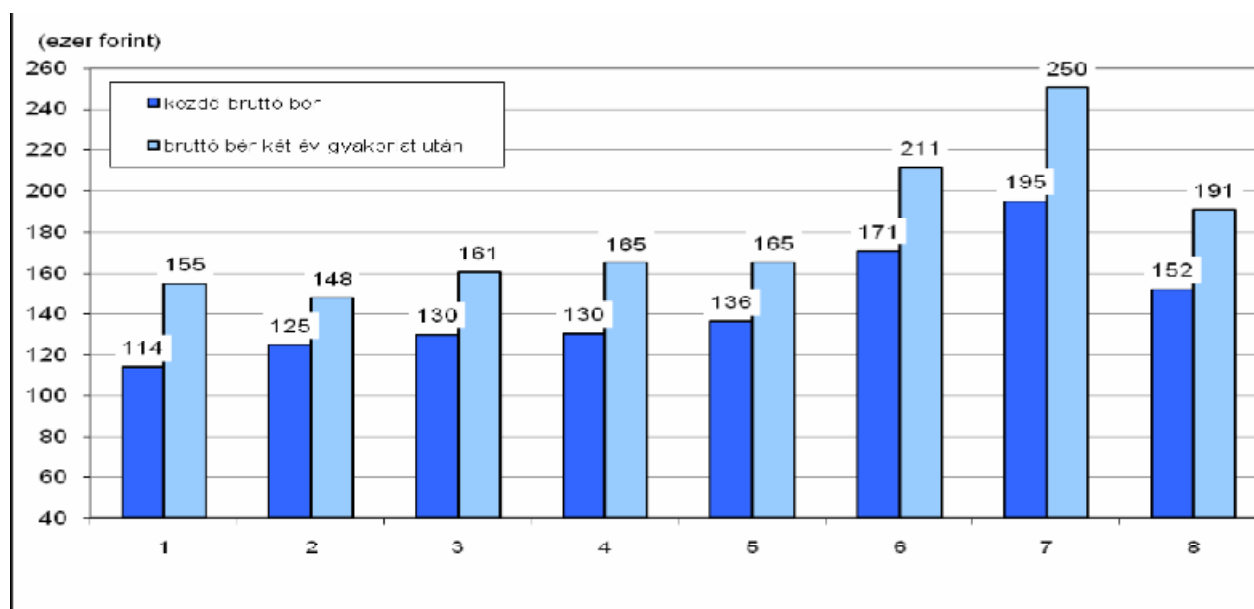


5. ábra

Forrás: Selmeczy-Tóth 2006.

Középtávon legkeresettebbek a gépész- és villamosmérnökök, informatikusok és a logisztikai végzettségűek. A közgazdász végzettségek tekintetében nagy a bizonytalanság, intézménye és végzettsége válogatja. A marketinges pályakezdőkből túlkínálat van.

Fontos információkat tartalmaz a 6. ábra a diplomás pályakezdők kezdéskori és két év eltelte utáni bruttó bérére vonatkozóan. Külön értéket képvisel a régiók szerinti eltérés.



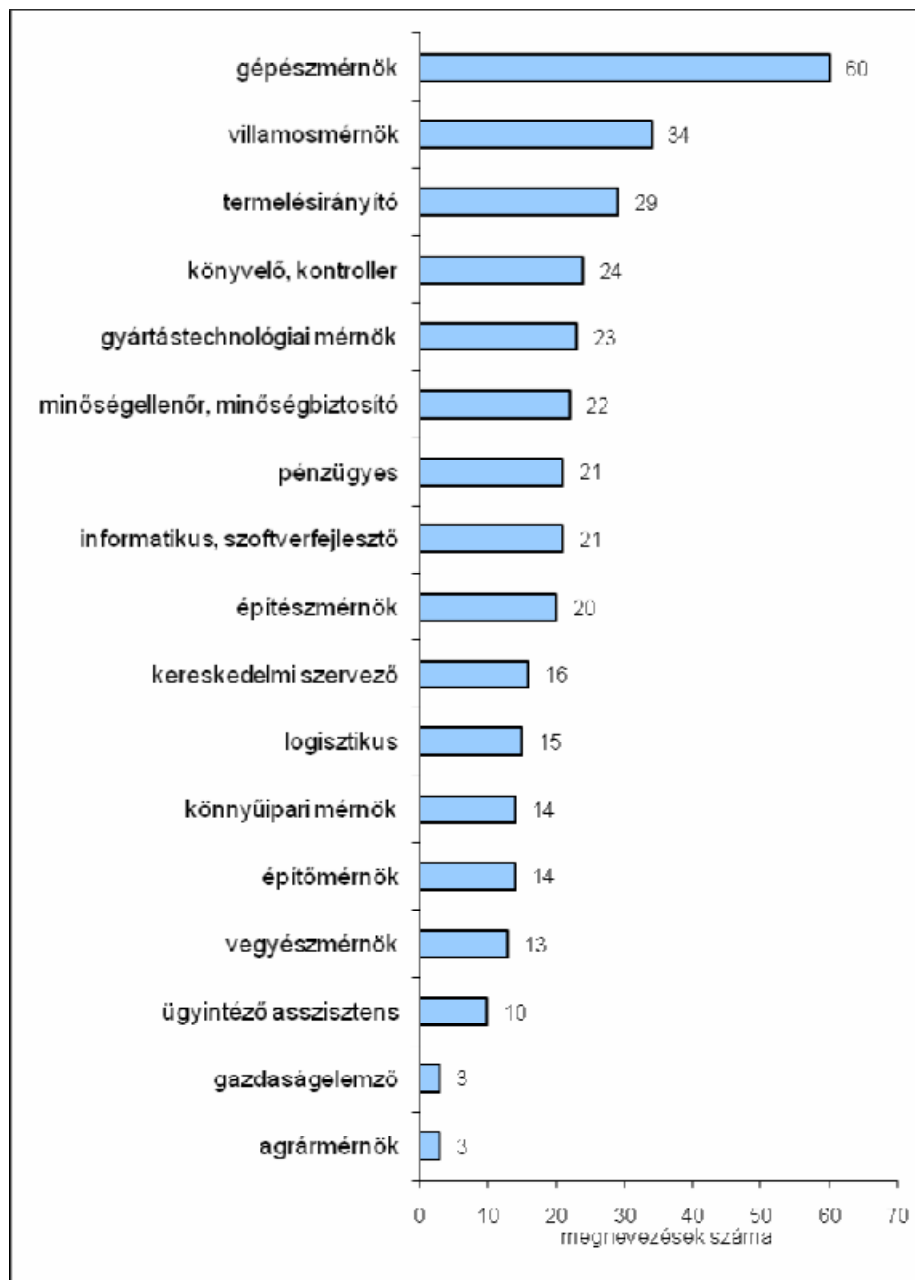
6. ábra

1. Dél-Dunántúl 2. Dél-Alföld 3. Észak-Alföld 4. Észak-Magyarország 5. Nyugat-Dunántúl 6. Közép-Dunántúl 7. Közép-Magyarország 8. Összesen

Forrás: Selmeczy-Tóth 2007.

A Közép-Magyarországi Régió nemcsak a pályakezdők bérezése tekintetében ugrik ki a magyarországi átlagból, egyben súlyánál fogva az átlagot is erőteljesen felfelé tolja. Meglepő a Közép-Dunántúli Régió helyzete, különösen, ha a nyugat-dunántúlihoz viszonyítjuk.

Érdekes azt is megnézni, hogy az üzleti szféra mely foglalkozási területeket tekinti problémásnak abból a szempontból, hogy az elmúlt egy-két évben nehezen talált megfelelő munkaerőt. Megállapítható, hogy akár végzettséget, akár foglalkozást nézünk a keresleti trend nem változik, nemhogy egyik évről a másikra, de jobbra középtávon sincs változás.

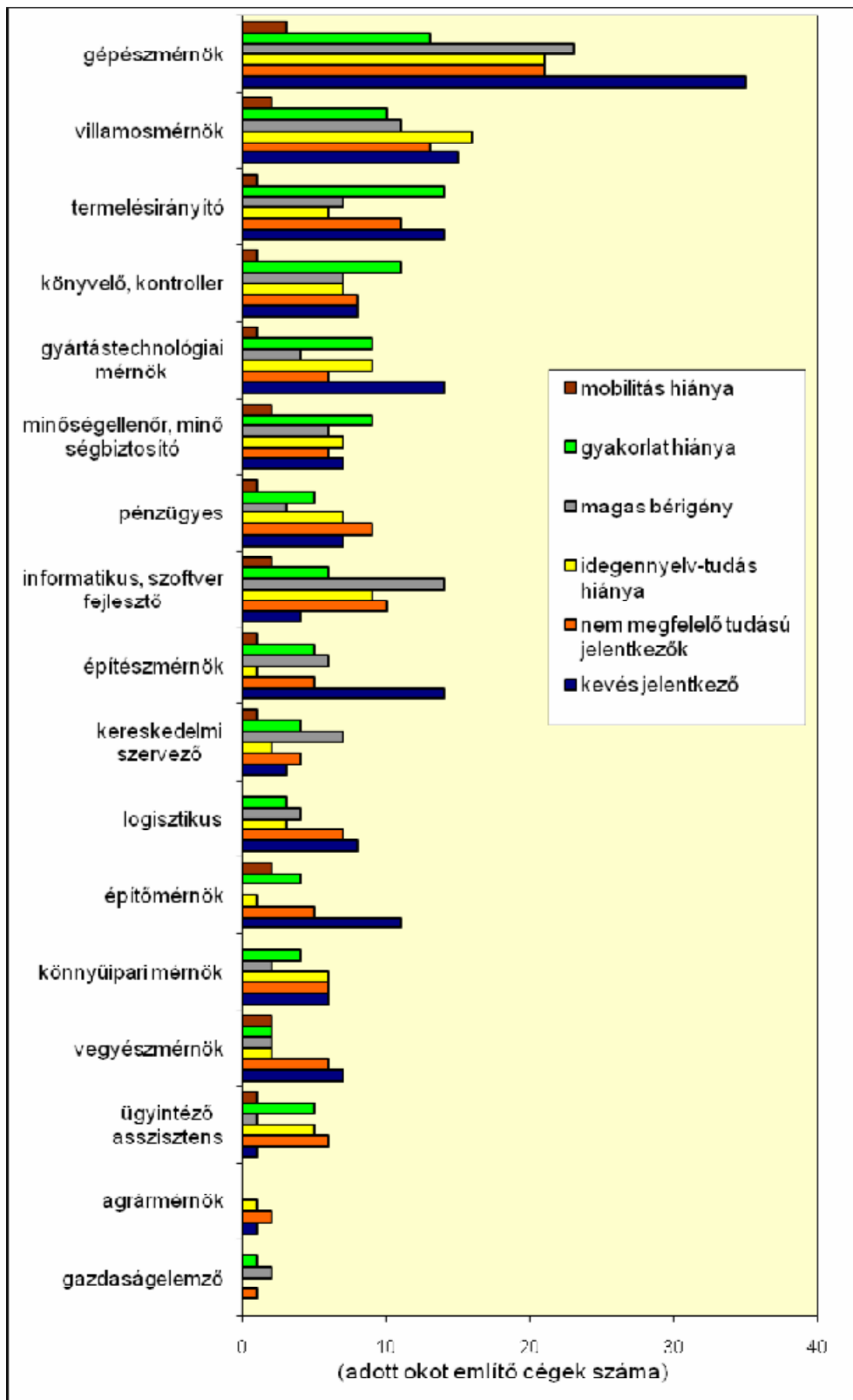


7. ábra

Forrás: Selmeczy-Tóth 2007.

A következő (8.) ábra arra is magyarázattal szolgál, hogy mi az oka a foglalkozási területekenti munkaerőhiánynak. A munkáltatók által említett okok az eddigiek

megerősítését jelenti. Mindenképpen figyelmet érdemel, hogy a különböző foglalkozási területeken a hiányt az okok különböző súllyal idézik elő.



8. ábra

Forrás: Selmeczy-Tóth 2007.

Több kutatás megerősíti, hogy a diplomás pályakezdők első munkahelyének választásakor nem a pénz jelenti a fő szempontot. A megkérdezettek legtöbbször inkább a kihívást jelentő érdekes munkakört, a továbbtanulás, fejlődési lehetőségeket és a munkahelyi stabilitást nézi, ha választania kell. A férfiak számára nagyon fontos a rugalmas munkavégzés, míg a nők a vállalati kultúrának és arculatnak tulajdonítanak nagyobb jelentőséget. Az első munkahely kiválasztási szempontjai között területi különbségek is szerepelnek: a budapestiek a nemzetközi karriert valamint a gyors előrelépés lehetőségét tartják fontosnak, míg a vidékiek inkább azt nézik, hogy milyen közel fognak dolgozni lakóhelyükhöz. A minimális gyakorlat megszerzése után a friss diplomások bérüket munkahely változtatással igyekeznek növelni, ez tipikusan az első három évben meg is történik.

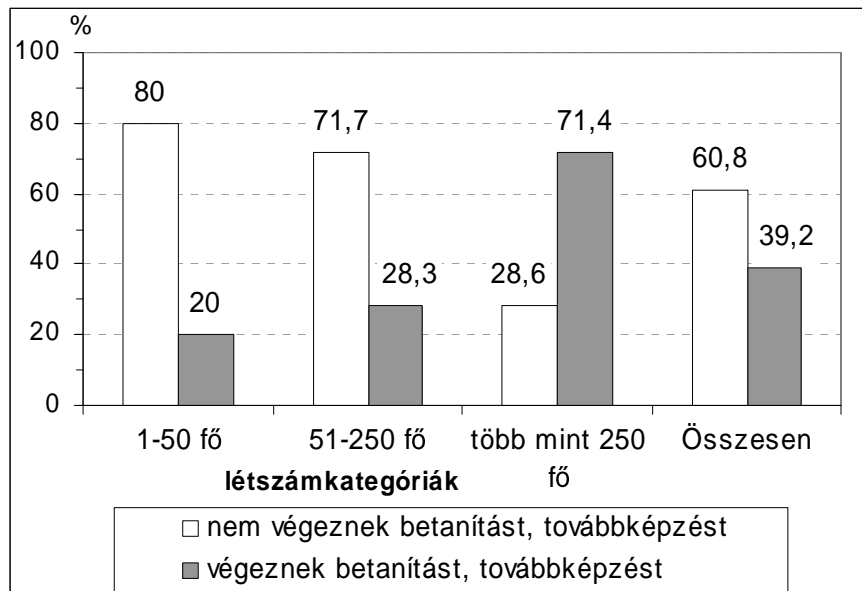
A felsőoktatás és a gazdaság igényei közötti kapcsolat laza és áttételes, és a szakmai kínálat nem vezethető le a gazdaság vagy akár a hallgatók igényeiből.

2. 1. 3. Gyakornoki pálya, betanítás

Kifejezetten a gyakornoki időre vonatkozó kutatásokat nem találtunk. Általános tendencia, hogy minél nagyobb a cég annál nagyobb gondot fordít mind a saját gyakornoki rendszerének megszervezésére, mind a belépés utáni betanítási folyamatokra. Ezeket a tevékenységeket a külföldi tulajdon jelenléte a cégben, felerősíti. Az internet mai világában minden, magára valamit adó cégnek saját honlapja van, melyen külön menüpont foglalkozik a cég gyakornoki rendszerével. A nemzetközi cégek a szakmai gyakorlatot a karrier fontos részének tekintik és a kezdetektől fogva nemcsak állást, de tervezhető életpályát kínálnak az általuk alkalmasnak tartott jelentkező számára.

A komolyabb vállalkozások pályázati formában írják ki gyakornoki helyeiket, egész évben lehetőséget adva a jelentkezésre. Pontosan meghatározzák a szakmai részterületeket, elvárásaikat a jelentkezővel szemben, előre megmondva, hogy ők mit kínálnak

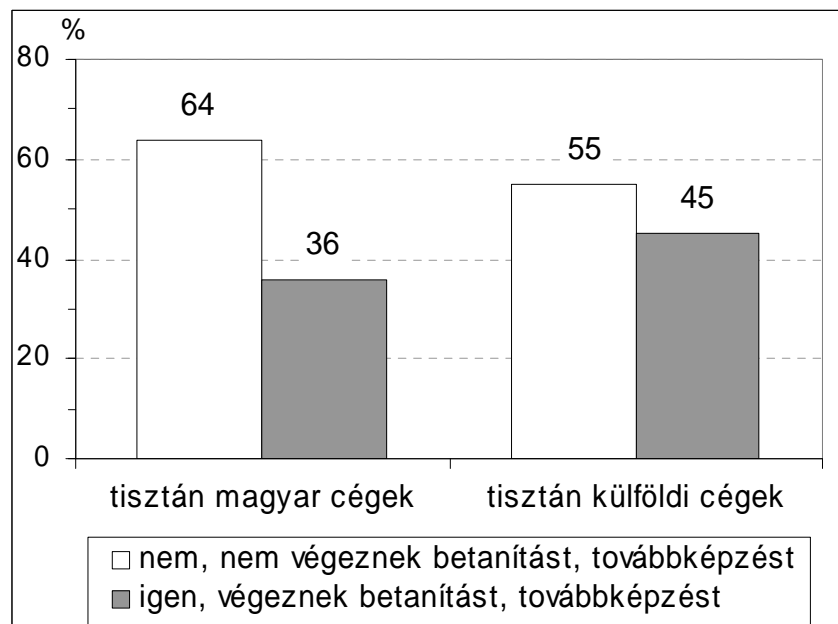
Az alábbi ábra arra a kérdésre adott válaszok megoszlását mutatja, hogy végeznek-e betanítást, továbbképzést a diplomás pályakezdők készségeinek fejlesztése érdekében?



9. ábra

Forrás: Selmeczy-Tóth 2006.

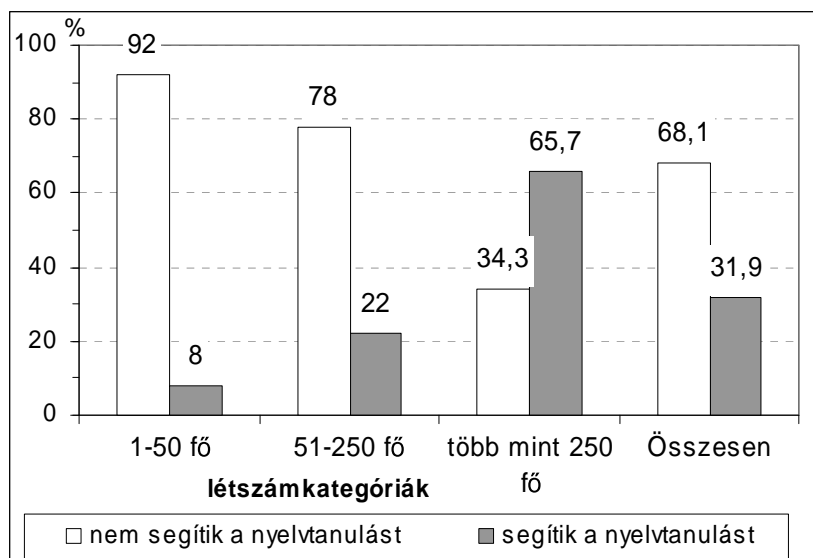
Az előző kérdésre adott válasz tiszta tulajdon szerinti bontásban.



10. ábra

Forrás: Selmeczy-Tóth 2006.

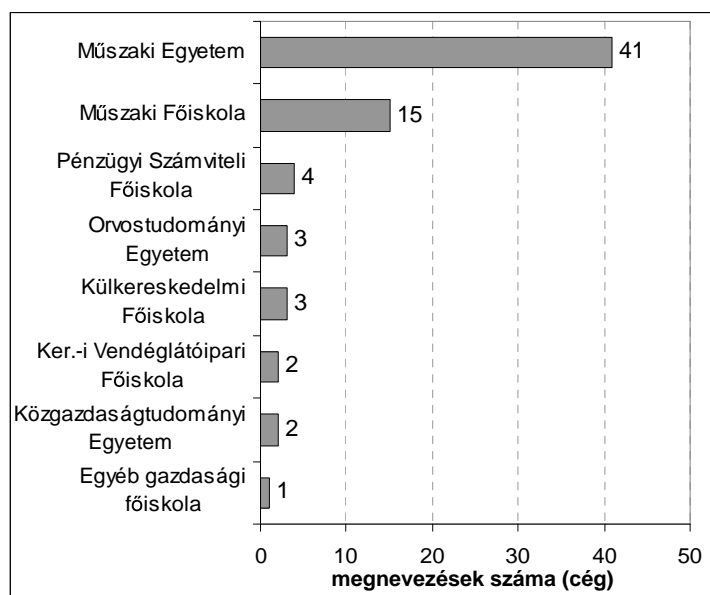
Amennyiben arra kérdezzük rá, hogy a cégek mennyire segítik a nyelvtanulást – saját képzésben, vagy anyagi hozzájárulás útján – a cégméret szerint a következő megoszlást kapjuk.



11. ábra

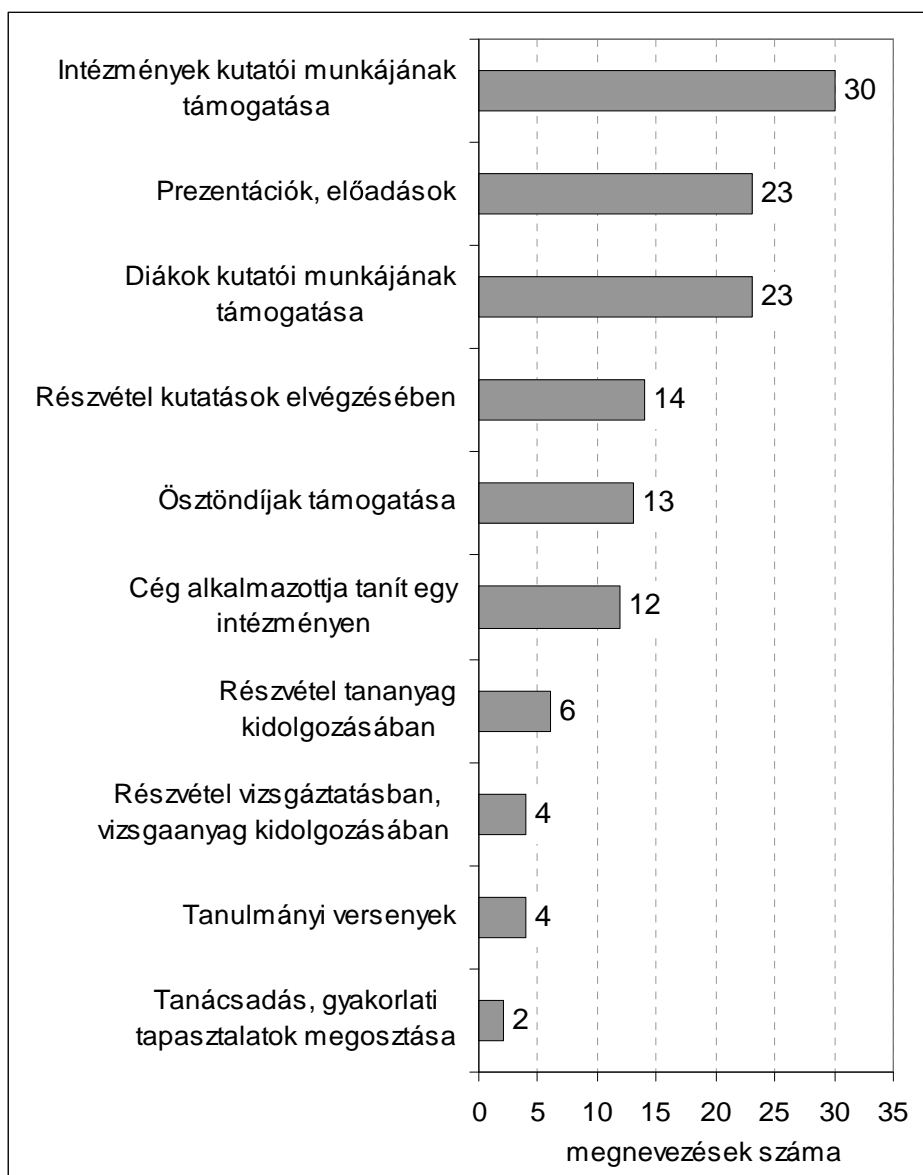
Forrás: Selmeczy-Tóth 2006.

A vizsgálatba bevont cégeket arról is megkérdezték, milyen felsőoktatási intézménnyel állnak kapcsolatban. Az ábrából egyértelműen kiderül, hogy a műszaki felsőoktatási intézményeknek van tényleges kapcsolata az üzleti szférával.



12. ábra

A következő ábra a meglévő kapcsolat jellegét mutatja.



13. ábra

A kutatói beszámolók, azt igazolják, hogy a szakmai gyakorlat a diáknak és a cégnek is előnyökkel kecsegtet. A fiatalok betanulnak a munkafolyamatokba, a cég munkatársai megismerik képességeiket, így kölcsönös elégedettség esetén a vállalat időt és pénz takaríthat meg a munkaerő-felvételi folyamatban. A gyakornok személyes kapcsolatokat is kiépíthet, ami nagyon fontos a későbbi álláskeresésben.

A gyakorlat sok későbbi kellemetlen helyzetből is megóvhat. A fiatal megtapasztalhatja, hogy milyen csapatban dolgozni, megismerheti a vállalat kultúráját és valós munkahelyi szituációban érezheti, hogy milyen kompetenciában, kulcsképeségeiben kell még fejlődni, ill. milyen jellegű munka motiválja igazán. Az esetek többségében kis felelősséggel járó munkát bízhatnak a gyakorlatosokra, ám előfordul olyan helyzet is, amikor a főiskolás a mélyvízben találja magát, természetesen segítségre mindig számíthat. Megállapíthatjuk, hogy a szakmai gyakorlat olyan befektetés, melynek hasznát a munkavállaló később, a munkaerő piacra kikerülve realizálja.

Hogyan találnak megfelelő gyakorlati helyet? A legfontosabb forrás a kapcsolatrendszer. Rokonok, barátok, ismerősök és évfolyamtársak beszámolóira, információira figyelnek. Számon tartják, ki milyen céghez biztosít kontaktot. A közepes, de főleg a kisebb méretű cégek nem rendelkeznek a szükséges szervezési kapacitással, ezért nem hirdetnek és keresnek gyakornokokat, még akkor sem, ha munkájukra esetleg szükség lenne. További információ forrásként a gyakorlati hely megtalálásában a szakmai rendezvények (termékbemutatók, konferenciák) ill. néhány esetben a különféle szakterületek szakmai egyesületei, kamarái.

A felsőoktatás rendszerében bekövetkezett változások egyelőre nem a rendezettség, hanem a prolongált bizonytalanság állapotát idézték elő, a régi struktúra már felbomlott, az új pedig még nem alakult ki, így az ebben a társadalmi térben bekövetkező hiátusnak sokan szenvedő alanyaivá, néha áldozataivá is válhatnak. A lineáris képzés általánossá tétele, és a csak bachelor diplomák számának növelése vajon javítani fogja-e a pályakezdő fiatalok munkaerő-piaci lehetőségeit, vagy csak további relatív előnyt eredményez a mesterdiplomák tulajdonosainak?

A frissdiplomások elhelyezkedési esélyeit néhány olyan kompetencia (nyelvtudás, informatikai tudás, kommunikációs készség) növeli, amelyet a jelentősebb foglalkoztatók az idősebb korosztály esetében hiányolnak, ezek a kompetenciák azonban nem vagy nem feltétlenül szerezhetők meg a felsőoktatásban. Az átmenet a tanulásból a munka világába hosszú időt, egyes vélemények szerint jellegzetesen mintegy 10 évet vesz igénybe, s ez alatt az érintettek a legkülönbözőbb tanulmányokat folytatják, ill. a legkülönbözőbb módon váltják, ill. párosítják a tanulást a munkával. Így az átmenetnek egyre inkább lehetséges része lesz a munkavégzést követően kezdődő felsőfokú tanulás, a tanulás melletti alkalmi, ill. részmunkaidős munka, s megnő a jelentősége a tanulmányok megszakításának, a munkaerő-piacról az oktatásba való visszatérésnek és a (főállású) munka melletti tanulásnak is.

A felsőoktatás expanziója elsősorban azokban az országokban volt jelentős, hogy a rövid idejű felsőfokú képzési programok elterjedtek. A gazdasági élet képviselői nagyon sokszor a praktikus ismereteket hiányolják a frissdiplomásokkal kapcsolatban, az ezt a célt kitűző főiskolai képzésből kikerülők még sincsenek előnyben a munkaerő-piacon, sőt összességében hátrányos helyzetből indulnak az egyetemmet végzettekhez képest.

A főiskolai képzés sem képes olyan programokat, olyan tananyagokat összeállítani, hallgatói számára, olyan kompetenciákat átadni, amelyeket a munkaerő-piac egyértelműen igényel. Így a munkaerő-piac nem ezek, hanem az elméleti felkészültség, s más (nem feltétlenül a felsőoktatásban szerzett) kompetenciák alapján dönt, mégpedig inkább az egyetemmet végzettek mellett. A másik ok, hogy a főiskolai kör nagyon széles, nagyon sokféle, s ezért nagyon különböző színvonalon oktató intézményekből áll, s a rosszabbakból kikerülő hallgatók lehúzzák a jobbak által felmutatható munkaerő-piaci eredményeket.

2. 2. Kutatások Magyarországon

A munkáltatói vélemények a gyakorlat-alapú tudás-felhasználás dominanciáját jelzi a végzettség-alapú tudásfejlesztéssel összehasonlítva. Az eredmények részletes

ismertetése nélkül, arra szeretnénk felhívni a figyelmet, hogy a vállalat működését alapvetően befolyásoló olyan strukturális jellemzők, mint a szervezeti méret, a tulajdonosi szerkezet és a tevékenységi szektor fontos differenciákat eredményeznek az iskolarendszerű és a gyakorlati képzés fontosságának megítélésében. Figyelemreméltó ugyanakkor, hogy a közhiedelemmel ellentétben a két tudástípus használata nem egymás rovására történik. A tevékenységi szektor szerinti vizsgálat ugyanis arra hívja fel a figyelmet, hogy bizonyos esetekben azok együttes és intenzív felhasználása jellemző, más esetekben a gyakorlati vagy az iskolarendszerű képzés jelentősége dominál, végül bizonyos szektorokban általánosan alacsony szintjének következtében az elméleti és a gyakorlati képzés együttes deficitje jellemző.

A munkavégzéshez kötött, tapasztalat-centrikus jártasság (kompetencia) tényezőinek a vizsgálata – mind a magyar, mind a nemzetközi tapasztalatok alapján – arra hívja fel a figyelmet, hogy a tudás-felhasználás és –fejlesztés vállalati praxisában jól kivehető eltolódás figyelhető meg az informális, szituáció-orientált és kollektív tudásfejlesztés irányába, a végzettséghez kötött, egyéni tanulásra építő tudásfejlesztéssel összehasonlítva.

A következőkben két jelentősebb vizsgálat kerül bemutatásra, elsőként az Oktatási Minisztérium vizsgálata, majd az MTA Szociológiai Kutatóintézetének felmérése.

Az Európai Unió oktatással, képzéssel kapcsolatban megfogalmazott egyik fontos igénye az, hogy az oktatásban történjék meg a munkaerő-piac által fontosnak tartott készségek, kompetenciák fejlesztése. Az Oktatási Minisztérium felkérésére mintegy négyszáz magyar vállalat esetében mérték fel, hogy az adott cégek milyen készségek meglétét igénylik dolgozóiktól.

Feltevésünkben abból indulunk ki, hogy a kompetencia alapú modellek azon vállalatoknál terjedhetnek el, ahol az eredmények a teljesítményekkel szoros együttjárást mutatnak, s az egyéni teljesítmény kielégítő módon kompenzálódik is.

Az előzetes várakozásaink szerint a versenyképes vállalatok kompetenciarendszerében jelentős szerepet kap a nyelvtudás, a csapatmunkára való alkalmasság, valamint a problémakezelés komplex jellege. Az alapvető kompetenciák körébe kerül a felhasználói szintű számítógépes ismeret.

Az összegzett következtetések első iránya a *vállalati*, a *munkaerő-piaci igény*, a második a *kibocsátó intézmény*, a harmadik az *Európai Unió elvárásainak való megfelelés*.

Az országos minta elfogadott-elutasított kompetenciái arra a fejedelméből jól ismert jelenségre utalnak, mely szerint a vállalatok a hirdetésekben „szárnyaló pegazust” kérnek, ugyanakkor valójában igáslova akarnak.

A válaszadók a nagyszámú választási lehetőség közül szignifikánsan az iparszerű termelést, a nagyszámú ügyfelet kiszolgáló, igen kevésbé kritikus és nem elvont munkavállalót tekintik a cégek oldaláról kívánatosnak.

Az ún. kompetencia alapú tudásfejlesztés növekvő jelentősége a vállalati gyakorlatban: az MTA pilot – kutatás tapasztalatai

A Magyar Tudományos Akadémia (MTA) Társadalomtudományi Főosztályának támogatásával az MTA Szociológiai Kutatóintézetének Szervezet- és Munkaszociológiai Műhelye 2006 második felében előkutatást végzett több mint félezer magyar vállalkozás körében. A kutatás célja a szervezeti innováció jellemzőit feltárni képes kérdéseknek a tesztelése volt. Azokról az új szervezeti értékekről és intézményi standardokról van szó, amelyek érvényesülése a tudás alapú gazdaságban való sikeres vállalati részvétel előfeltétele. A társadalomtudományi kutatásokban a szervezetfejlesztés, az innováció és a tanulás kapcsolatának a vizsgálata a kilencvenes években kapott újabb lendületet. E kérdések jelentőségének a felismerése túllépett a tudományos közösség határain, minek következtében intenzívebbé válik az oktatási-kutatási intézmények és a gazdasági élet szereplői közötti kooperáció a tudástranzfer hatékonysága növelésének érdekében. Sőt, a „tudásgazdaság”, „új gazdaság”, „tudás alapú társadalom”, „hálózati gazdaság” és az ehhez hasonló jelzők, amelyek a tudás és a tanulás szerepének általános felértékelődésére utalnak még a politikai diskurzusnak is szerves részévé váltak.

A felmérés egyértelműen jelzi azoknak a munkáltatói véleményeknek a dominanciáját, amelyek a gyakorlati képzés jelentőségét hangsúlyozzák, összehasonlítva az iskolarendszerű képzéssel. A munkáltatók több mint négyötöde (80,5%) a gyakorlati képzés fontosságát emelte ki, miközben a megkérdezettek mindössze egynegyede (24,3%) hangsúlyozta az iskolarendszerű képzés pozitív szerepét. A jelzett tendencia világosan érvényesül, ha a munkáltatói válaszokat olyan strukturális változók függvényében értékeljük, mint a vállalati méret, a tulajdonosi szerkezet és a tevékenységi szektor.

Az iskolarendszerű képzés jelentőségének megítélésében a tulajdonosi szerkezet nem gyakorol jelentősebb hatást, ezzel szemben a vállalati méret és a tevékenységi szektor befolyása jól kivehető. Az iskolarendszerű képzés területén a vállalati méret hatása egyértelmű: fontossága a vállalati méret növekedésével lineárisan nő. A tevékenységi szektor hatása szintén markáns. Az átlagosnál fontosabbnak ítélik az iskolarendszerű képzést a következő ágazatok munkáltatói: „szállítás, raktározás, posta, távközlés”, „személyi szolgáltatások”, „építőipar”, „bányászat, alapanyaggyártás, villamos-energia-, gáz, gőz-, vízellátás”. Lényegesen átlag alatti jelentőséget tulajdonítottak a megkérdezett vállalatvezetők az iskolarendszerű képzésnek az olyan ágazatokban, mint az „élelmiszeripar” és a „könnyűipar”.

A gyakorlati képzés tekintetében a vizsgált strukturális változók hatásai kivétel nélkül azonosíthatók. A szervezeti méret hatása ebben az esetben is érvényesül: a nagyvállalatok érzékelhetően nagyobb arányban hangsúlyozták a gyakorlati képzés jelentőségét a kisvállalatok tulajdonosaival összehasonlítva. A tulajdonosi szerkezet tekintetében a következő megállapítások tehetők: a „tisztá külföldi tulajdonú” és a „vegyes tulajdonú” cégek fontosabbnak tartották a gyakorlati képzést a „tisztá magyar tulajdonban” lévő vállalkozásokhoz képest.

A tevékenységi szektor tekintetében a gyakorlati képzés átlag feletti fontosságát hangsúlyozták az olyan ágazatokban működő munkáltatók, mint: „gépgyártás,

járműgyártás”, „szállítás, raktározás, posta, távközlés”, „személyi szolgáltatások” és az „építőipar”. Lásd erről részletesebben az 1. sz. táblázatot

| | Strukturális változók | Gyakorlati képzés jelentősége | Iskolarendszerű képzés jelentősége |
|------------------------------|---|--------------------------------------|---|
| VÁLLALATI MÉRET | Kisvállalat (10-49 fő) | 76,71% | 18,53% |
| | Közepes vállalat (50-249 fő) | 81,77% | 28,28% |
| | Nagyvállalat (249 főnél több) | 86,95% | 30,70% |
| | <i>Alapmegoszlás</i> | <i>80,49%</i> | <i>24,29%</i> |
| TULAJDONOSI SZERKEZET | Tiszta külföldi tulajdon | 84,76% | 22,86% |
| | Tiszta magyar tulajdon | 79,32% | 24,63% |
| | Vegyes tulajdon | 81,14% | 24,52% |
| | <i>Alapmegoszlás</i> | <i>80,49%</i> | <i>24,29%</i> |
| TEVÉKENYSÉGI SZEKTOR | Bányászat, alapanyaggyártás, villamos-energia-, gáz, gőz-, vízellátás | 78,00% | 28,38% |
| | Élelmiszeripar | 79,60% | 10,41% |
| | Építőipar | 82,36% | 26,00% |
| | Gépgyártás, járműgyártás | 85,05% | 24,07% |
| | Könnyűipar | 75,79% | 14,90% |
| | Személyi szolgáltatások | 82,67% | 32,43% |
| | Szállítás, raktározás, posta, távközlés | 83,43% | 30,95% |
| | <i>Alapmegoszlás</i> | <i>80,49%</i> | <i>24,29%</i> |

1. táblázat: A gyakorlati képzés és az iskolarendszerű képzés jelentősége a munkáltatói vélemények tükrében, 2006²

A táblázat adatai nemcsak a gyakorlati és az iskolarendszerű képzés eltérő mértékű szerepét jelzik a vállalatvezetők véleményének tükrében, hanem azok egymást erősítő kölcsönös kapcsolatát is. Másképpen megfogalmazva ez azt jelenti, hogy például a gyakorlati képzés fokozott szerepének a hangsúlyozása nem zárja ki az iskolarendszerű képzés szerepének felértékelését.

Ez az összefüggés elsősorban a vállalati méret kapcsán figyelhető meg, ahol a nagy és a közepes méretű vállalkozásokban egyaránt átlag fölötti jelentőséggel bír a gyakorlati és az iskolarendszerű képzés. Differenciáltabb a kép a tevékenységi szektort mint strukturális változót vizsgálva: olyan ágazatokban mint a „szállítás, raktározás, posta, távközlés”, a „személyi szolgáltatások”, valamint az „építőipar” a gyakorlati és az iskolarendszerű képzés jelentősége egyaránt átlag feletti. Ezzel szemben az „élelmiszeripar” és a „könnyűipar” területén mindkét képzési forma átlag súlyt képvisel. Végül meg szeretnénk említeni azt is, hogy a „bányászat, alapanyaggyártás, villamos-energia-, gáz, gőz-, vízellátás” területén az iskolarendszerű képzés átlag feletti fontosságú, míg a „gépgyártás, járműgyártás” ágazatában a gyakorlati képzés jelentősége átlag feletti. Ezt szemlélteti a következő ábra.

² A vállalatvezetőknek az alábbi kérdést tettük fel: „A vezetés milyen jelentőséget tulajdonít a gyakorlati képzésnek a munkavállalók tudásának folyamatos fejlesztésében? Kérjük, értékeljen úgy, hogy ötös ad, ha nagy jelentőségű és egyest, ha nincs jelentősége!” A táblázatban a négyes vagy ötös osztályzatot adó vállalatok számarányát mutatja összegezve.

| | | Gyakorlati képzés fontossága | |
|--------------------------------------|---|---|---|
| | | - | + |
| Iskolarendszerű képzés fontossága | + | A-mező „Gépgyártás, járműgyártás” | C-mező „Szállítás, raktározás, posta, távközlés” „Személyi szolgáltatások” „Építőipar” |
| | - | B-mező „Élelmiszeripar” „Könnyűipar” | D-mező „Bányászat, alapanyag- gyártás, villamos-energia- , gáz, gőz-, vízellátás” |

14. ábra: A gyakorlati és iskolarendszerű képzés kapcsolata a tevékenységi szektor függvényében

Megjegyzés:

Az A-mező tartalmazza azt a szektort, ahol a munkáltatók a gyakorlati képzést átlag feletti fontosságúnak ítélték, míg az iskolarendszerű képzést átlag alattinak.

A B-mező tartalmazza azokat a szektorokat, ahol a munkáltatók a gyakorlati képzést és az iskolarendszerű képzést egyaránt átlag alatti jelentőségűnek tartották.

A C-mező tartalmazza azokat a szektorokat, ahol a munkáltatók a gyakorlati képzést és az iskolarendszerű képzést egyaránt átlag feletti fontosságúnak ítélték.

A D-mező tartalmazza azt a szektort, ahol a munkáltatók a gyakorlati képzést átlag alatti fontosságúnak ítélték, míg az iskolarendszerű képzést átlag felettinek.

A gyakorlati és az iskolarendszerű képzés formájában történő tudásfejlesztési módszerek mellett az elmúlt évtizedben a szervezeti innováció és a tanuló szervezetek kapcsolatával foglalkozó szakemberek megkülönböztetett figyelmet szentelnek a munkavállalók kompetenciájának fejlesztésének is. Miközben a képzettség a munkaerő egyéni jellemzője, a kompetencia meghatározott munkakörhöz és munkafeladathoz kapcsolódik, valamint a munkavállalók azon képességéhez, melynek révén képzettségüket fel tudják használni a munkavégzés közben. Az előző definícióval összefüggésben a kompetencia fejlesztésének a tartalmát a munkavégzés kontextusával kapcsolatos következő tényezők folyamatos fejlesztése jelenti: tapasztalatok, készségek (skills), befolyás, lehetőségek, felelősség stb.

Nielsen (2006) ezzel kapcsolatban megjegyzi még, hogy „a kompetencia-fejlesztés szorosan összekapcsolódik egyfelől a tapasztalat-alapú és szituációhoz kötött

tanulás koncepciójával, másfelől elválaszthatatlan a munkavégzés vezetési és szervezési kontextusától.”³

Az MTA Szociológiai Kutatóintézetének már idézett felmérésében a vállalatvezetés a következő eszközök alkalmazása révén kívánta biztosítani az alkalmazott munkaerő tudásának folyamatos fejlesztését:

- 1) A vezetéssel és a munkatársakkal való konzultáció
- 2) Munkaköri csere
- 3) Team-munka
- 4) Szervezeti egységek közötti együttműködés

Megközelítésünkben a felsorolt eszközök a kompetencia-alapú tudásfejlesztés forrásainak tekinthetők. A vizsgált négy tényező közül legfontosabbnak ítélt eszköznek a „vezetéssel és a munkatársakkal való konzultáció” (74,78%) bizonyult. Sorrendben a következő a „szervezeti egységek közötti kooperáció” (54,99%), amit a „csoportos munkavégzés vagy team-munka” (38,79%) követ. Végül a kompetenciafejlesztés legkevésbé értékelt eszköze a „munkaköri csere” (16,63%).

Az elemzésünkben már használt strukturális változók szerint a kompetenciafejlesztést szolgáló eszközök használata a következőképpen alakul. A szervezeti méret elsősorban a „munkaköri csere” és a „szervezeti egységek közötti együttműködés” megítélését befolyásolja. A „vezetéssel és a munkatársakkal való konzultáció” fontosságának megítélésében a szervezeti méret hatása alig mutatható ki, a „team-munka” viszont átlag feletti értékeket kapott a kisvállalkozások körében. Lásd a 2. sz. táblázatot!

| | Vállalatok aránya szervezeti méret szerint (alkalmazottak száma) | | | Összesen |
|---|---|------------------------------|------------------------|----------|
| | Kisvállalat (10-49) | Közepes vállalat (50-249) | Nagyvállalat (250-) | |
| A vezetéssel és a munkatársakkal való konzultáció | 75,77% | 72,92% | 75,66% | 74,78% |
| Munkaköri csere | 16,23% | 15,18% | 20,00% | 16,63% |
| Team-munka | 42,47% | 33,51% | 39,13% | 38,79% |
| Szervezeti egységek közötti együttműködés | 43,58% | 60,73% | 71,05% | 54,99% |

2. táblázat: Az egyes képzési típusokat fontosnak vagy nagy jelentőségűnek tartó vállalatok aránya, vállalati méret szerint, 2006⁴

A tulajdonosi szerkezet hatásai markánsabban jelentkeznek a munkavállalói kompetencia-fejlesztés eszközeinek értékelésében. A „vezetéssel és a munkatársakkal való konzultáció” szerepétől eltekintve – amelyre a tulajdonosi szerkezet minimális hatást gyakorol – a kompetencia-fejlesztés olyan eszközeit, mint a „munkaköri cserét”, a „team-munkát”, valamint a „szervezeti egységek közötti együttműködést” a tiszta külföldi tulajdonú és a vegyes tulajdonú vállalkozások esetében határozottan fontosabbnak ítélték, mint a tiszta magyar tulajdonú cégek. (3. sz. táblázat)

³ Nielsen (2006a) 124. o.

⁴ A vállalatvezetőknek az alábbi kérdést tettük fel: „A vezetés milyen jelentőséget tulajdonít az alábbi tényezőknek a munkavállalók tudásának folyamatos fejlesztésében? Kérjük, értékeljen úgy, hogy ötös ad, ha nagy jelentőségű és egyest, ha nincs jelentősége!” A táblázatban a négyes vagy ötös osztályzatot adó vállalatok számarányát mutatja összegezve.

| | Vállalatok aránya tulajdonosi szerkezet szerint | | | Összesen |
|---|---|------------------------|-----------------|----------|
| | Tiszta külföldi tulajdon | Tiszta magyar tulajdon | Vegyes tulajdon | |
| A vezetéssel és a munkatársakkal való konzultáció | 73,34% | 75,00% | 75,93% | 74,78% |
| Munkaköri csere | 21,90% | 15,27% | 16,66% | 16,63% |
| Team-munka | 41,35% | 37,69% | 42,31% | 38,79% |
| Szervezeti egységek közötti együttműködés | 68,27% | 50,00% | 66,67% | 54,99% |

3. táblázat: Az egyes képzési típusokat fontosnak vagy nagy jelentőségűnek tartó vállalatok aránya, tulajdonforma szerint, 2006⁵

A kompetencia-fejlesztés eszközeinek értékelése a legváltozatosabb képet a munkáltatói vélemények szektor szerinti bontásában mutatja. A „vezetéssel és a munkatársakkal való konzultáció” jelentősége átlag feletti mértékben jellemzi a következő tevékenységi szektorokat: szállítás, raktározás, posta, távközlés; személyi szolgáltatások és az élelmiszeripar. A „szervezeti egységek közötti együttműködés” fontossága átlag feletti a következő három ágazatban: szállítás, raktározás, posta, távközlés; könnyűipar és a bányászat, alapanyag-gyártás, villamos-energia-, gáz, gőz-, vízellátás.

A „team-munka” jelentősége átlag feletti az építőiparban, a gépgyártás és járműgyártásban, valamint a könnyűipar területén. Végül, a kompetenciafejlesztésben legszerényebb szerepet játszó „munkaköri csere” fontossága a hét szektor közül mindössze a következő kettőben átlag feletti: élelmiszeripar és gépgyártás, járműgyártás. A további részletek megtekinthetők a 4. sz. táblázatban.

⁵ A vállalatvezetőknek az alábbi kérdést tettük fel: *“A vezetés milyen jelentőséget tulajdonít az alábbi tényezőknek a munkavállalók tudásának folyamatos fejlesztésében? Kérjük, értékeljen úgy, hogy ötös ad, ha nagy jelentőségű és egyest, ha nincs jelentősége!”* A táblázatban a négyes vagy ötös osztályzatot adó vállalatok számarányát mutatja összegezve.

| | Tevékenységi szerkezet | | | | | | | |
|--|---|-----------------|-----------|---------------------------|-------------|-------------------------|---|--------|
| | Bányászat, alapanyag-gyártás, villamos-energia-, gáz-, gőz-, vízellátás | Élelmiszer-ipar | Építőipar | Gépgyártás, jármű-gyártás | Könnyű-ipar | Személyi szolgáltatások | Szállítás, raktározás, posta, távközlés | Teljes |
| A vezetéssel vagy alkalmazott akkival való konzultáció | 73,33% | 77,55% | 64,71% | 73,83% | 60,47% | 83,78% | 87,81 | 74,78% |
| Munkaköri csere | 17,45% | 22,92% | 7,84% | 19,44% | 14,90% | 17,81% | 11,90% | 16,63% |
| Team-munka | 37,16% | 31,25% | 50,98% | 42,99% | 42,56% | 36,12% | 23,81% | 38,79% |
| Szervezeti egységek közötti együttműködés | 57,04% | 50,00% | 52,00% | 49,53% | 60,64% | 42,70% | 62,50% | 54,99% |

4. táblázat: Az egyes képzési típusokat fontosnak vagy nagy jelentőségűnek tartó vállalatok aránya, a vállalat tevékenysége szerint, 2006⁶

2. 3. Regionális felmérések és egyéb a Dunaújvárosi Főiskola térségéhez kapcsolható empirikus eredmények

A magyar vállalkozások tudás-felhasználási és tudásfejlesztési praxisának megismerése, megítélésünk szerint, alapvető jelentőségű a főiskolai képzés jövőbeni orientációjának kialakításában. Ennek megalapozása érdekében a rendelkezésre álló empirikus kutatási tapasztalatok alapján áttekintettük a Dunaújvárosi kistérség vállalkozói praxisának fontosabb jellemzőit. Ennek során a magyar vállalkozások szervezeti morfológiájához (méretstruktúrájához) leginkább közelálló nemzetközi példák (a dán gazdaság) illusztratív felhasználására is vállalkoztunk.

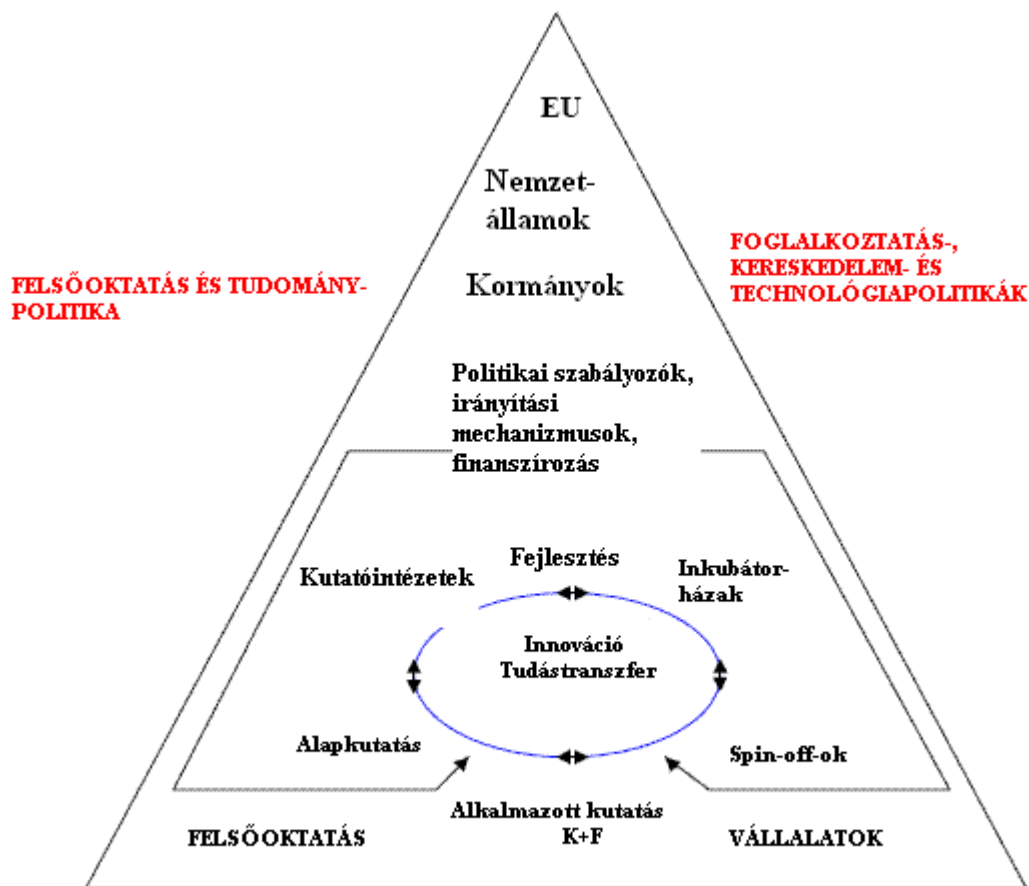
A vállalati tudás-felhasználási és tudásfejlesztési gyakorlat elemzésekor vizsgálatunk középpontjába a gyakorlati versus végzettség-alapú tudásfejlesztés, illetve az úgynevezett kompetencia-alapú tudásfejlesztés fontosabb strukturális jellemzőit állítottuk (pl. vállalati méret, tulajdonosi szerkezet, tevékenységi szektor). Tapasztalatainkat a munkáltatói vélemények feltérképezésére irányuló helyi, nemzeti és nemzetközi felmérésekre alapoztuk.

A Dunaújvárosi kistérségben működő vállalatok végzettség-alapú (formális) tudás-felhasználási gyakorlatával kapcsolatban megállapítható, hogy az olyan

⁶ A vállalatvezetőknek az alábbi kérdést tettük fel: "A vezetés milyen jelentőséget tulajdonít az alábbi tényezőknek a munkavállalók tudásának folyamatos fejlesztésében? Kérjük, értékeljen úgy, hogy ötös ad, ha nagy jelentőségű és egyest, ha nincs jelentősége!" A táblázatban a négyes vagy ötös osztályzatot adó vállalatok számarányát mutatja összegezve.

tudástípusok, mint a precíz, megbízható munkavégzés, a szakmai-technikai tudás, a vevő-centrikus szemlélet és az emberi kapcsolatok kezelésének képessége növekvő jelentőségű az ezredfordulót követő időszakban.

A Dunaújvárosi kistérség tudásgenerálásában és transzferében kitüntetett szerepet játszó Dunaújvárosi Főiskola, a gazdasági élet szereplői (Dunaferr Zrt, Kereskedelmi és Ipari Kamara, Innopark) és a városi önkormányzat viszonyában – főleg a műszaki ismeretek tekintetében, de a társadalomtudományok terén is – azonosíthatók az un. triple-helix⁷-re jellemző „stratégiai együttműködés” mintái. Az ideális modellt az 1. sz. ábra mutatja be, amely stilizált módon illusztrálja az önkormányzati, felsőoktatási intézmények és az üzleti szféra kölcsönös kapcsolatait.



15. ábra Az önkormányzati, felsőoktatási intézmények és az üzleti szféra kölcsönös kapcsolata
 Forrás: Ahola, S. – Honkanen, V. (2004), p. 6.

A termékek- és szolgáltatások globális versenyének kontextusában, a helyi és a regionális gazdasági - társadalmi fejlődés számára a fő kihívást az jelenti, hogy a „helyi problémák egyúttal globális dimenziót” is képviselnek. Ez azt jelenti, hogy a termék- és szolgáltatás piacok globális jelleggel rendelkeznek és a felgyorsult nemzetközi változások fokozott mértékű és közvetlen hatást gyakorolnak a nemzeti

⁷ A szakirodalom az állami-önkormányzati intézmények, a vállalatok és a felsőoktatás intézmények együttműködését nevezi triple helix, azaz hármasspirál típusú kapcsolatnak.

és helyi piacokra, beleértve a munkapiacokat is. Ebben a környezetben, a helyi-regionális gazdaságok sikere elválaszthatatlan a globális gazdasági és társadalmi szereplők globális gazdaságban legitimált teljesítményétől. E tétel bizonyítása, úgy véljük, nem igényel bővebb kifejtést, a Dunaújvárosi kistérségben, amelyben az ISD Dunaferri Zrt már jelenleg is és a Hankook Magyarország Kft. multinacionális vállalat pedig a közeljövőben, termékeivel és szolgáltatásaival döntően a nemzetközi piacokra termel. A kistérségben (lokálisan) előállított termékek és szolgáltatásaik egyben a globális piacokon megjelenő teljesítményeket képviselnek. Helyi teljesítményeknek meg kell felelniük a nemzetközileg élenjáró standardoknak, ennek hiányában ugyanis a helyi gazdaság szereplői képtelenek lesznek a térség gazdaságát dinamizálni és a foglalkoztatást fejleszteni, illetve annak elért színvonalát stabilizálni.

A következőkben a Dunaújvárosi kistérségben 2004-ben végzett munkáltatói felmérés tapasztalatait fogjuk összegezni, a térségben korábban végzett kutatások eredményeinek összehasonlításával. A kistérségben – a 2004-es kutatást megelőzően – két kérdőíves vizsgálat folyt a munkáltatók körében.

Az első adatfelvételre 2001. februárjában került sor *“A munkaerő- és tudásfelhasználás mintáinak kutatása, a foglalkoztatási szerkezet pontos leírása a dunaújvárosi kistérségben”* című kutatás keretében. A kutatást az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Dunaújváros Megyei Jogú Város Önkormányzata és a Dunaferri Rt. támogatta.

A második felmérés 2003 tavaszán készült a *„Kistérségi modell a gazdaság és a szakképzés együttműködésére, különös tekintettel a nagy foglalkoztatók képzési igényeire és az Új Gazdaság kihívásaira”* c. Közép-Dunántúli Regionális Fejlesztési Tanács, valamint a Földművelésügyi és Vidékfejlesztési Minisztérium által támogatott kutatás keretei közt.

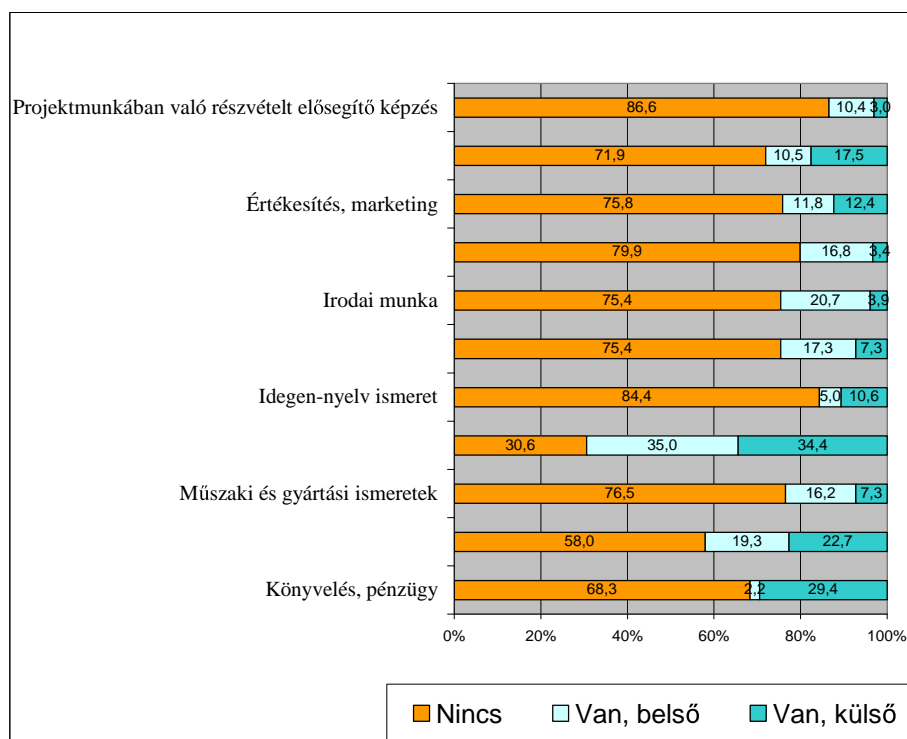
Jóllehet a három kérdőíves vizsgálat hasonló kérdőívvel dolgozott, jelentős különbségek is fellelhetők: míg az első kutatás célja a kistérségben működő vállalkozások és intézmények munkaerő-felhasználási gyakorlatának feltérképezése és a jövőbeni igények azonosítása volt, a második kutatás során a hangsúly inkább a vállalatok tudás-felhasználási gyakorlatának vizsgálata felé tolódott el, addig a harmadik felmérés a kistérségben működő vállalkozások innovációs potenciálját és versenyképességét, valamint a kistérség fontosabb munkaerő-piaci folyamatainak feltérképezését célozta.

A képzés témakörét két oldalról közelítettük meg: egyrészt felmértük a mintában szereplő vállalatok képzési aktivitását, vagyis azt, hogy hány vállalat és milyen képzési területeken képzik munkavállalóit, beleértve a vállalat által szervezett (belső) és a piacról megvásárolt (külső) képzéseket is. a másik oldalon pedig arra voltunk kíváncsiak, hogy a vállalatvezetők mely készségek és képességek hiányát érzik leginkább, ahol egyaránt számba vettünk ún. generikus tudásokat (pl. team-munkában való részvétel, vevőcentrikus szemlélet, innovációs képességek) és szakmaspecifikus tudásokat (pl. idegennyelv-ismeret és az egyes szakmákhoz köthető sajátos szaktudások).

A következőkben tehát csak a formális képzéseket illető eredményekről számolunk be.

A vállalatok képzési gyakorlatát kilenc típusú képzés meglétén (vagy hiányán) keresztül mértük. A táblázatban azokat az eredményeket foglaltuk össze, amelyek arról tanúskodnak, hogy adott képzésfajta a minta vállalatainak hány százalékában lehetséges.

Az egyes területeket külön vizsgálva jól látható, hogy a képzések a környezetvédelem, és a munkavédelem területén tekinthetők viszonylag elterjedtnek (ezek jórészt kötelező képzések), míg a második legjellemzőbb képzési terület a számítógép, info-kommunikációs eszközök használatával kapcsolatos volt. Ez utóbbit tekintve is a képzés csak a kistérségi vállalatok 42%-át érintette. A képzések szempontjából legelhanyagoltabb területnek az idegen-nyelv ismeretét biztosító, és a projektmunkában való részvételt elősegítő képzések bizonyultak. Az írásos képzési tervek készítése egyáltalán nem jellemző, hiszen a kistérségi vállalatoknak csak 18,1%-ánál készül ilyen. Ezek hiánya döntően a felmérésben szereplő cégek kis méretével és a rendelkezésre álló erőforrások szűkösségével magyarázható.



16. ábra Képzési területek a vállalatnál

| | Képzési aktivitás | | | Relatív sorrend | | |
|--|-------------------|----------|----------|-----------------|-------|------|
| | 2001 (%) | 2003 (%) | 2004 (%) | 2001. | 2003. | 2004 |
| Vezetőképzés (pl. a vezetői képességek fejlesztését szolgáló tréningek) | 9,2 | 20,0 | 24,6 | 8. | 7. | 4. |
| Marketing, piaci ismeretek, gazdasági, pénzügyi ismeretek; | 14,8 | 21,5 | 24,2 | 3. | 6. | 5. |
| Informatikai képzés, továbbképzés | 14,4 | 26,5 | 42 | 4. | 3. | 2. |
| Idegennyelv-oktatás | 10,5 | 10,5 | 15,6 | 7. | 8. | 8. |
| Szakmai alapképzés | 12,7 | 26,0 | 20,1 | 5. | 4. | 7. |
| Szakmai át- és továbbképzés (pl. új termelési technikák alkalmazására való felkészítés) | 24,9 | 37,0 | 23,5 | 2. | 2. | 6. |
| Munkavédelmi, balesetvédelmi, tűzvédelmi, környezetvédelmi oktatás | 39,3 | 73,5 | 69,4 | 1. | 1. | 1. |
| Minőségbiztosítással kapcsolatos képzés (pl. ISO) | 12,2 | 24,5 | 28,1 | 6. | 5. | 3. |
| Team-munkában, projekt munkában való részvételt elősegítő és képességfejlesztő képzés | 7,0 | 8,5 | 13,4 | 9. | 9. | 9. |
| Egyéb képzés | 3,5 | n.a. | n.a. | 10. | n.a. | n.a. |

5. táblázat: Képzési aktivitás a Dunaújvárosi kistérségben működő szervezeteknél

A képzési aktivitás 2001 és 2004 közötti változását vizsgálva feltűnő különbségek mutatkoznak a két év viszonylatában, hiszen majdnem az összes képzés esetében közel megduplázódott a képzést valamilyen formában nyújtó vállalatok aránya, ez alól csak az idegen-nyelv oktatása és a team-munkában való részvételre felkészítő képzések jelentenek kivételt, ahol viszonylag stabil az ilyen típusú képzést nyújtó vállalatok aránya (10,5 illetve 7-8,5%-os értékek körül mozogva).

Ami az egyes képzések közötti sorrendet illeti, 2001-ről 2004-re jelentősen átrendeződött a képzési területek relatív sorrendje. Mindhárom kutatás során a munka- és környezetvédelmi képzések voltak a legelterjedtebbek, ami nem meglepő, tekintve, hogy ezek a képzésfajták jellemzően kötelezőek. Emellett azonban jelentősen növekedett az informatikai képzéseket (14,4%-ról 42%-ra), a minőségbiztosítással összefüggő képzéseket (12,2%-ról 28,1%-ra), illetve a vezetőképzést (9,2%-ról 24,6%-ra) nyújtó cégek aránya. E növekedés megjelenik a képzések egymás közötti (relatív) sorrendjében is, hiszen az informatikai képzések a 2001-es 4. helyről 2004-re a 2. helyre „jöttek fel” és a minőségbiztosítási képzés is két helyet javítva a negyedik legelterjedtebb képzés volt 2004-ben.

A képzési aktivitás tekintetében a legnagyobb vesztesek a szakmai alap- és továbbképzések, az idegen nyelv- oktatás, a marketing és pénzügyi ismeretek, valamint a projekt munkában való részvételt elősegítő képzések. Ez utóbbi sem meglepő, tekintve a projekt-típusú együttműködésben való részvétel alacsony arányát, az idegen nyelv- oktatás azonban azért különös, mivel az egyik legfontosabb versenyhátrányunk éppen az idegen nyelvek ismeretének terén tapasztalható.

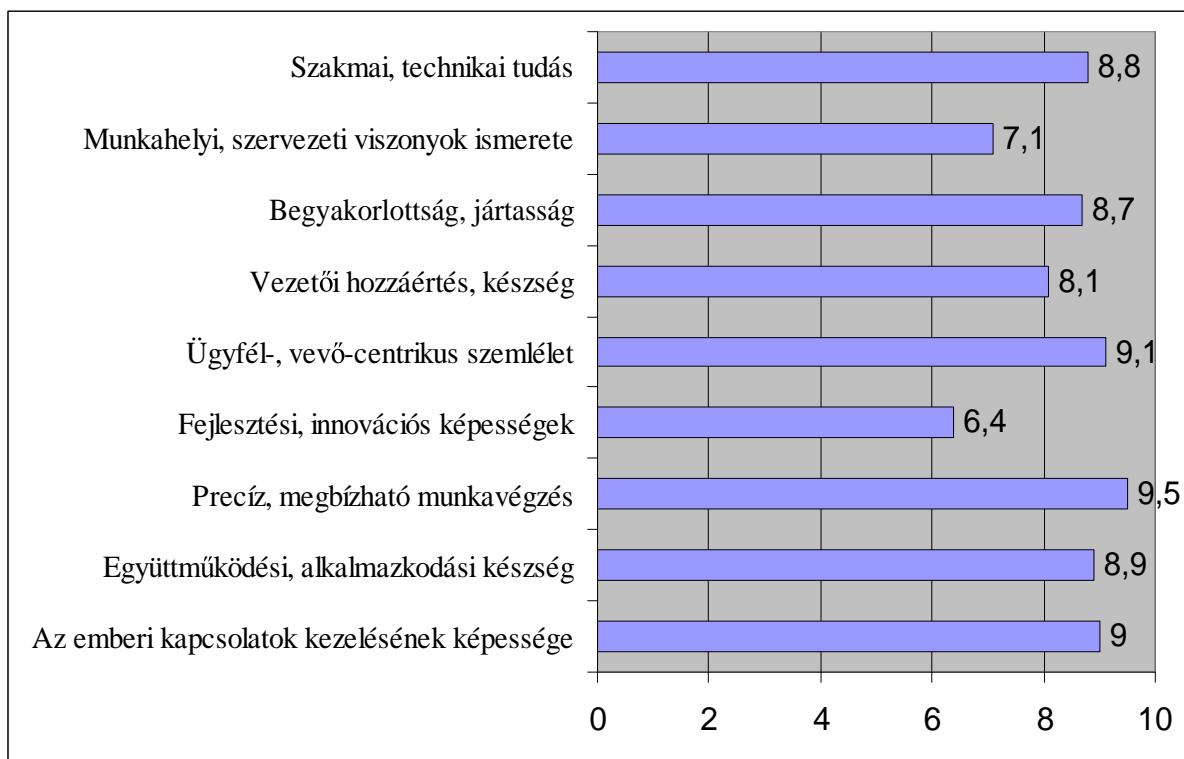
Természetesen az, hogy a vállalatok milyen képzéseket nyújtanak munkavállalóiknak nem csak az adott területnek tulajdonított fontosságtól függ, hanem pl. a piacon megtalálható képzések színvonalától, árától stb.

Emellett fontos megjegyezni, hogy a relatív visszaesések mögött minden esetben abszolút értelemben vett növekedés áll, tehát a kistérség mintában szereplő vállalatai minden képzési területen növelték képzési aktivitásukat 2001-ről 2004-re (2003 és 2004 között nem ilyen egyértelmű a helyzet, néhány képzés esetében ugyanis csökkent az azt nyújtó vállalatok aránya, ez azonban feltehetően a mintaösszetételben megmutatkozó jelentős különbségeknek, azon belül is elsősorban az átlagos vállalati méret csökkenésének „köszönhető”).

Az előbbieken azt vizsgáltuk, hogy a különböző kutatások mintában szereplő vállalatok a piacon megvásárolható képzések közül melyiket milyen mértékben használják munkavállalóinak tudásfejlesztésére. Nyilvánvaló azonban, hogy léteznek olyan úgynevezett generikus tudástípusok, amelyeket nem lehet a képzési piacról megvásárolni (pl. együttműködési, csapatmunkában való részvételre való képesség), mégis e tudáselemek ugyanolyan fontos részei egy vállalat tudásbázisának, mint a könnyen kodifikálható (tankönyvekből megtanulható) szakmai ismeretek. E (hallgatólagos és/vagy kollektív) tudástípusok fejlesztése szempontjából kulcsfontosságú, hogy a vállalat milyen koordinációs mechanizmusokat működtet, hogy az egyéni szinten felhalmozott tudás kollektív tudássá váljon, milyen szervezeti formákat, intézményi rutinokat és gyakorlatokat alakít ki továbbá e tudástípusok mozgósítására és koordinációjának elősegítésére, amit összességében a vállalatok és szervezetek tanuló és innovációs képességeinek is nevezhetünk.

Természetesen maguk a képzéssel foglalkozó intézmények is sokat tehetnek azért, hogy már az alapszintű tudások elsajátítása közben is szert tegyenek a leendő munkavállalók ezen tudások legalább egy részére, növelve ezzel elhelyezkedési és beilleszkedési esélyeiket. Más szóval, a képzésben-oktatásban érintett minden szereplőnek érdeke annak vizsgálata, hogy melyek azok a generikus tudástípusok, amelyekre a munkáltatóknak elsősorban szükségük van. 2001-ben, 2003-ban és 2004-ben kilenc olyan tudástípus fontosságát vizsgáltuk, melyek nagy része nem vagy nehezen kodifikálható, annak átadására a hagyományos (frontális) oktatás módszerei kevésbé alkalmasak, főként munkavégzés közben vagy a gyakorlati képzés során sajátíthatók el. A vállalati képzési aktivitáshoz hasonlóan előbb a 2004-es adatokat elemezzük (17. sz. ábra), majd az előző évek eredményeivel vetjük össze azokat (6. sz. táblázat).⁸

⁸ A kutatás során arra kértük a válaszadókat, hogy egytől tízig terjedő skálán értékeljék a táblázatban felsorolt tudástípusokat, ahol az 1-es szám az egyáltalán nem fontos értéket, míg a 10-es az elengedhetetlenül fontosat jelölte.



17. ábra Az egyes tudástípusok fontosságának értékelése (átlagértékek)
1: egyáltalán nem fontos, 10: nagyon fontos

A kistérség vállalatai a cégük fennmaradása, fejlődése szempontjából legfontosabb tényezőnek a precíz, megbízható munkavégzést tartják, ezen kívül számukra nagyon fontos még az ügyfél-centrikus szemlélet és az emberi kapcsolatok kezelésének képessége. Legkevésbé lényeges dimenzió a fejlesztési, innovációs képesség és a munkahelyi, szervezeti viszonyok ismeretének birtoklása. Ha az összes – általunk megadott – szempontok értékelését nézzük, jól látszik, hogy mindegyik dimenzió esetén az átlagérték 5 felett van, tehát nincs olyan szempont, amely nem lenne releváns számukra. Az innovációs képesség utolsó helyezése tehát azt jelenti, hogy elismerik, fontos tényezőnek tartják, de vannak nála lényegesebbek is.

| | Átlag | | | Relatív sorrend | | |
|--|-------|-------|-------|-----------------|-------|-------|
| | 2001. | 2003. | 2004. | 2001. | 2003. | 2004. |
| Szakmai, technikai tudás | 9,24 | 9,17 | 8,80 | 1. | 6. | 5. |
| Munkahelyi, szervezeti viszonyok ismerete | 5,97 | 8,44 | 7,07 | 8. | 8. | 9. |
| Begyakorlottság, jártasság | 8,78 | 9,30 | 8,72 | 3. | 3. | 6. |
| Vezetői hozzáértés, készség | 8,28 | 9,17 | 8,09 | 6. | 6. | 7. |
| Ügyfél-, vevő-centrikus szemlélet | 8,66 | 9,31 | 9,09 | 5. | 2. | 2. |
| Fejlesztési, innovációs képességek | 9,24 | 8,74 | 6,44 | 1. | 8. | 9. |
| Precíz, megbízható munkavégzés | 5,97 | 9,51 | 9,53 | 8. | 1. | 1. |
| Együttműködési, alkalmazkodási készség | 8,78 | 9,25 | 8,88 | 3. | 4. | 4. |
| Az emberi kapcsolatok kezelésének képessége | 8,28 | 9,20 | 8,95 | 6. | 5. | 3. |

6. táblázat: A munkáltatók által preferált tudástípusok fontossági átlagértékei és azok relatív sorrendje

A képzési aktivitáshoz hasonlóan, a munkáltatók által fontosnak ítélt tudástípusok tekintetében is jelentős átrendeződések voltak tapasztalhatók 2001 és 2004 között.

Az egymáshoz viszonyított relatív sorrendben (és az abszolút értéket tekintve is) nagy mértékben nőtt a precíz, megbízható munkavégzésnek tulajdonított fontosság: míg 2001-ben a munkáltatók az utolsó helyre sorolták ezt a tudásfajtát, 2003-ban és 2004-ben már a legfontosabbnak ítélték. Szintén jelentősen növekedett az ügyfél- és vevőcentrikus szemléletnek tulajdonított fontosság, valamint az emberi kapcsolatok kezelésének képessége. A kistérség munkáltatói ugyanakkor egyre kevésbé értékelik a fejlesztési-innovációs képességeket: míg 2001-ben ez a tudástípus 9,24-es átlagpontoszámot kapott és ezzel a legfontosabbnak ítélt tudástípus volt, addig 2004-re közel 3 pontot esett és az utolsó helyre szorult vissza. Ehhez hasonlóan, bár kisebb arányban, csökkent a szakmai-technikai tudás és a begyakorlottság-jártasság fontossága is, míg a munkahelyi-szervezeti viszonyok ismerete, a vezetői készség és az együttműködési készség relatív fontossága nem vagy alig változott.

A vázlatosan jellemzett „globális helyi gazdaságban”, a térségben működő felsőoktatási intézménynek (a Főiskolának) és a tudás-transzfer szervezését elősegítő más intézményeknek (pl. Innopark) megkülönböztetett felelősségű szerepet játszanak a helyi gazdaság szereplői, különböző jellegű tudás igényének kielégítésében.

A számos lehetséges feladat közül elsősorban a kistérség kiegyensúlyozott fejlődését elősegítő vállalkozás illetve vállalkozói tudás fejlesztésével kapcsolatos utakat valamint a tudás és kompetencia fejlesztés hangsúlyában történő változásokat, hangsúly eltolódásokat jelezzük kistérségi-hazai és nemzetközi tapasztalatok bemutatásával.

Úgy véljük, hogy érdemes megismernünk azokat a legfontosabb, modell-értékű tapasztalatokat a finn főiskolai képzés praxisából, amelyek egyfajta „intelligens benchmarking” formájában Magyarország, illetve a Dunaújvárosi kistérség gazdaságának szereplői számára végiggondolandók, értékelendők és kipróbálásra ajánlhatók.⁹ Annál is inkább, mert a vállalkozások működésének és hatásainak ellentmondásos megítélése ellenére, a vállalkozások ösztönzését, és ezzel kapcsolatban a főiskolák növekvő szerepét a vállalkozás alapításához szükséges tudás fejlesztésében és átadásában több európai országban az oktatáspolitikai kiemelten kezeli (pl. Belgium, Finnország).

⁹ A „benchmarking”-gal kapcsolatban, a magyar közgondolkodás kevésbé differenciáltan gondolkodik és nem tesz különbséget annak „mechanikus” és „intelligens” vagy „reflexív” formái között. Az utóbbi, nem a „legjobb” az „általánosan felhasználható” megoldásokat kívánja kiválasztani a különböző tapasztalatok összehasonlítása során. Nem a „legjobb gyakorlat” kiválasztása az elsődleges célja az intelligens vagy reflexív benchmarking-nak, hanem a vizsgált kérdéssel – jelen esetben a főiskolák vállalkozóképzésben játszott szerepével – összefüggő helyi intézményi-társadalmi szabályozók és a szereplők befolyásának azonosítása és megértése. Ezzel összefüggésben azt is meg szeretnénk jegyezni, hogy olyan jelentős átalakulások periódusában, amely napjainkban jellemzi a Dunaújvárosi kistérség intézményeit, közöttük a Dunaújvárosi Főiskolát, az ún. mechanikus benchmarking használata félrevezető. Az „intelligens” vagy „reflexív” benchmarking révén, a kérdéssel foglalkozók képessé válnak például a képzés átalakításával, fejlesztésével – ezen belül a vállalkozásfejlesztéssel – összefüggésben jobban megérteni saját elképzeléseik, törekvéseik erős és gyenge pontjait más próbálkoásaival összehasonlítva. Ez a fajta megközelítés és érvelési mód a döntéshozók számára különösen jelentős, ugyanis lehetővé teszi a különböző intézményi megoldások és gyakorlatok kritikai értékelését és ezen keresztül segíti az adott gazdasági-társadalmi kontextusban az eredeti fejlesztési stratégiák kiválasztását. Lásd bővebben: Schienstock, G. (2004), p. 18.

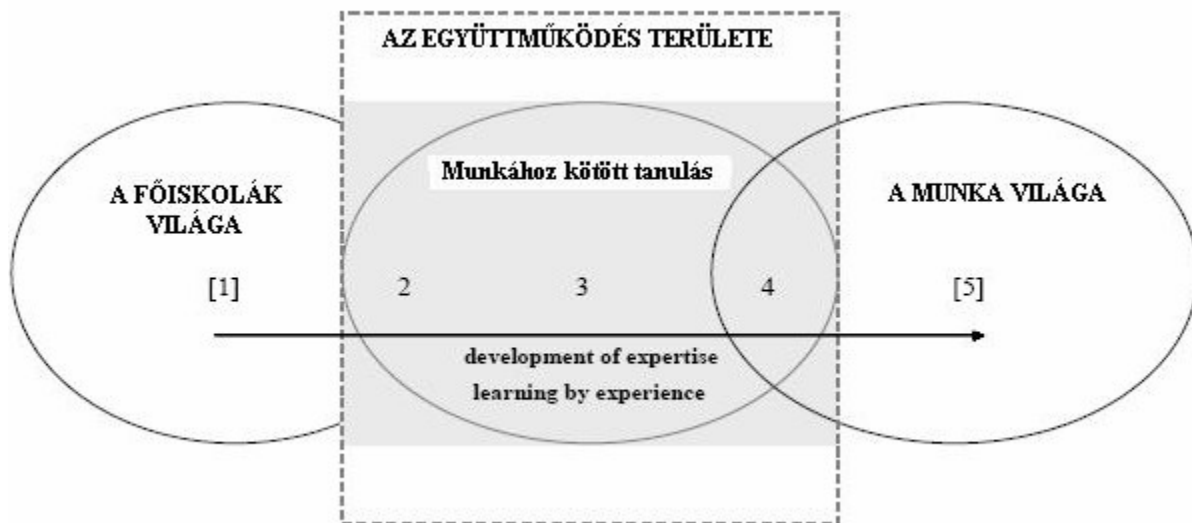
2. 4. Nemzetközi helyzetkép

A termékek és szolgáltatások, valamint a munkapiac globalizálódása a kilencvenes évtizedtől mind az egyéni munkavállalók, mind pedig a gazdaság és a társadalom kollektív szereplői számára fokozott alkalmazkodási – tanulási - innovációs kényszert eredményezett. Ezzel összefüggésben a tudás és a tanulás szerepe, valamint az azok átadásával és felhasználásával foglalkozó intézmények kapcsolatai az elmúlt másfél évtizedben radikális átalakuláson mentek keresztül. A kilencvenes évtizedet megelőző időszakra a helyi és a nemzeti gazdaságok relációjában egyaránt a tudástranszfer és tudásfejlesztés felsőoktatási-kutatási, vállalkozási és kormányzati-civil szféra együttműködésére a laza hálózatokra jellemző kötések és az eseti együttműködés volt a jellemző. A globalizálódás kontextusában az intenzív nemzetközi verseny következtében az egyéni és az intézményi, lokális és nemzeti tudásbázisok gyorsan elavulnak. Azok pótlása mind az egyéni, mind a kollektív szereplőktől a tanulási képességek és készségek fejlesztését elősegítő, ösztönző szervezeti értékek és intézményi standardok létrehozását és megújítását feltételezik.

Ebben a folyamatban a „centralizált” és a „mechanikus” tanulási modellek mellett felértékelődik az úgynevezett hálózati típusú tanulási minta. Az utóbbi a formális-képzettség tudásfejlesztés kiegészítését, gazdagítását jelenti a munkavégzés-centrikus (kompetencia-alapú) és a végzettségen alapuló tudásgenerálás kombinálásával. A röviden jelzett átalakulást jól tükrözi a tudásalapú gazdaság és társadalom létrehozásában élenjáró finn gazdaság, amely egyebek mellett nemzetközileg is vezető szerepet játszik az úgynevezett *triple helix* (hármasspirál) modellje alapján szerveződő hálózati gazdaság megteremtésében, lokális, országos és nemzetközi szinten egyaránt.

2. 4. 1. A finn modell

A nemzetközi kitekintés perspektívájában például a finn főiskolai reform jól illusztrálja a „hálózati karakterű” tanulási modell működését, és ezzel összefüggésben a főiskolák és a vállalkozói szféra stratégiai kooperációját a tudásfejlesztési módszerek alakításában. Ezzel kapcsolatban különösen tanulságosnak tartjuk a finn főiskolák vállalkozásfejlesztésben és ezen keresztül a helyi gazdaság növekedésében és a foglalkoztatás generálásában játszott szerepének önkritikus bemutatását.



18. ábra A főiskolák, a munkavégzés és a vállalkozások praxisának kapcsolata

Forrás: Ahola, S. – Honkanen, V. (2004), p. 14.

Az 18. sz. ábra jól illusztrálja azt, hogy a finn főiskolák aktívak az ún. munkavégzéshez kötődő tanulási módszerek és környezet elterjesztésében. A táblázatban stilizált formában bemutatott, a főiskolák és a vállalkozások kapcsolataira, együttműködésre jellemző 5-pontos skála egyes pontjainak tartalma, jelentése a következő (Honkanen-Ahola, 2004:14):

- (1) Tradicionális, formális szakképzés (olyan hagyományos módszerek használata jellemzi, mint az előadások formájában történő információ-tudás átadás),
- (2) Munkavégzés-kötött képzési vagy tudásanyag (pl. a magán és közsférában tevékenykedő gyakorlati szakemberekkel való találkozás, hallgatók vállalati látogatása, esettanulmányok, gyakorlati példák felhasználása a vállalkozó képzésben),
- (3) Tanulás projektek formájában (csoportmunka, esettanulmányok feldolgozása stb.)
 - 3.1. Munka-, gyakorlat- vagy vállalkozó-centrikus környezetek létrehozása (pl. hallgatói vállalkozások támogatása stb.)
 - 3.2. Az oktatás és a vállalkozások együttműködését ösztönző intézmények (pl. innovációs parkok, inkubátor házak, munkaerő kölcsönző és karrierfejlesztő intézmények, üzleti inkubátorok)
- (4) Gyakorlati oktatás
- (5) Munkavégzés közbeni végzés (On – the – job - Training, az ún. rejtett tudás elsajátítása)

A felsőoktatási intézmények és a vállalkozások együttműködését elősegítő módszerek széles választéka ellenére, a finn főiskolások véleményének megismerésére irányuló felmérések tapasztalatai szerint, a hallgató számára változatlanul a tradicionális „osztály-centrikus” oktatás jelenti a vállalkozói ismeretek fő forrását. Ez követik a tudásszerzés és tudásfejlesztés olyan módszerei, mint a gyakorlati szakemberekkel való találkozás vagy a vállalat életéből vett gyakorlati

példák oktatásban történő felhasználása és a különböző típusú, a vállalkozások és az oktatási intézmények együttműködését ösztönző projektek.

2. 4. 2. A dán DISCO-projekt tapasztalatai

A dán vállalkozások működésének vizsgálata egyedülálló módon tudományos kutatások segítségével, a legjobban dokumentált az Európai Unió 27 tagállamában. Sőt, az azonos elméleti alapok és kutatási technikák használata révén a vállalkezési praxis dinamikus perspektívában is tanulmányozható a rendelkezésre álló longitudinális adatbázis alapján. A következőkben az Aalborg Egyetem átfogó kutatási projektjének néhány tapasztalatát szeretnénk ismertetni. Az úgynevezett DISCO-projekt (Danish Innovation System from an International COmparative perspective) célja a dán vállalkozások szervezeti innovációval és a tudásfejlesztéssel és tudásfelhasználással kapcsolatos gyakorlata erős és gyenge pontjainak azonosítása és értékelése. Az 1996-os DISCO projektben – amely az 1993-1995 közötti periódusra vonatkozott – 1900 cég válaszolt a közel 4000 kiküldött kérdőívre. A 2001-es hullámban – amely az 1998-2000-es periódusra vonatkozott – 1363 cég válaszolt közel hétezer kiküldött kérdőívre. Az idézett DISCO felmérésekből elemzésünkben kizárólag a munkavégzéshez kapcsolódó kompetencia-fejlesztéssel foglalkozó eredmények rövid ismertetésére vállalkozunk.

A végzettséghez kötött és a kompetencia-alapú tudásfejlesztési gyakorlatot, az 1996 és 2001-es felmérés közötti periódusban a következő tényezők segítségével vizsgálták:

- 1) a kijelölt feladat elvégzése
- 2) a vezetéssel és a munkatársakkal való konzultáció
- 3) munkaköri csere
- 4) team-munka
- 5) szervezeti egységek közötti kooperáció
- 6) iskolarendszerű képzés

| | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | 6 | |
|-----------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| | 1995 | 2000 | 1995 | 2000 | 1995 | 2000 | 1995 | 2000 | 1995 | 2000 | 1995 | 2000 |
| Nagy mértékben | 44,9 | 64,8 | 24,4 | 20,1 | 6,2 | 6,6 | 13,6 | 21,8 | 25,6 | 20,8 | 12,9 | 9,6 |
| Valamennyire | 44,7 | 28,9 | 46,7 | 50,3 | 25,6 | 24,1 | 37,7 | 38,3 | 33,0 | 36,1 | 32,6 | 42,0 |
| Kismértékben | 3,3 | 1,2 | 17,8 | 15,3 | 24,2 | 23,5 | 13,9 | 14,0 | 11,1 | 15,6 | 25,2 | 24,9 |
| Semennyire | 1,8 | 2,6 | 5,3 | 8,2 | 28,1 | 33,5 | 15,8 | 17,6 | 18,9 | 16,8 | 19,1 | 16,9 |
| Nem tudja | 5,3 | 2,6 | 5,7 | 6,2 | 16,0 | 12,4 | 9,0 | 8,4 | 11,5 | 10,8 | 10,2 | 6,6 |

7. táblázat: A kompetenciafejlesztés eszközeinek előfordulása a dániai vállalkozásoknál 1995-ben és 2000-ben

Forrás: Nielsen (2006), p. 125.

A 7. sz. táblázat azoknak a tényezőknek a jelentőségét illusztrálja, amelyeket a vállalatvezetés használt a dolgozók tudásának folyamatos fejlesztésére a vizsgált két kutatási periódusban. Ami az első tényezőt, a kijelölt feladatok elvégzésének a fontosságát jelenti, ennek jelentősége nőtt a két vizsgált periódus között. Ez jelzi annak a felismerését, hogy a munkafolyamat megszervezésekor építeni kell a feladat végrehajtását kísérő tanulás fontosságára. A következő tényező a dolgozók és a vezetés közötti kölcsönös kapcsolatok és interakciók jelentőségét hangsúlyozza a

tanulási folyamatban. Figyelemreméltó, hogy mindkét időszakban, a felmérésben szereplő cégek egynegyede-egyötöde hangsúlyozta ennek fontosságát. Az előző tényezőkkel összehasonlítva megállapítható, hogy a team munka és főleg a munkaköri csere jelentősége kisebb a munkavállalók kompetenciájának fejlesztésében. Ezzel együtt jelentős különbségek is vannak a két tényező viszonylatában, hiszen míg a munkaköri csere előfordulása stabilan alacsony értéket mutat, addig a team-munkáé mintegy 10 százalékponttal nőtt 1995 és 2000 között (a „Nagy mértékben” és a „Valamennyire” válaszkategóriák értékeit összevonva). A szervezeti egységek közötti kooperáció jelentősége némileg csökkent a vizsgált periódusban, az iskolarendszerű képzés szerepéhez hasonlóan.

A kompetencia- versus végzettség-alapú tudásfejlesztés magyar és dán vállalati gyakorlatának összehasonlításából a következő, jól azonosítható tendencia olvasható ki: a tudásfejlesztés vállalati praxisában markáns eltolódás figyelhető meg az informális, szituáció-orientált és kollektív tudásfejlesztés irányába a végzettséghez kötött, egyéni tanulásra építő tudásgenerálással szemben.

3. Primer kutatás: empirikus vizsgálat a Dunaújvárosi Főiskola jelenlegi és volt hallgatóinak körében

3. 1. A vizsgálat menete, a megkérdezés módja

2007 márciusában a szekunder kutatással párhuzamosan megkezdjük az empirikus vizsgálatok előkészítését majd azok lefolytatását. Kijelölésre került a megkérdezettek kör, valamint a kérdésben résztvevő hallgatók toborzása is megtörtént, ezután felkészítettük őket a kutatási részvételre. A vizsgálat során a megkérdezetti csoport az Innopark Kht. és a Dunaújvárosi Főiskola adatbázisának segítségével került kiválasztásra.

3. 2. A kutatás legfontosabb kiindulópontjai

A következő megállapításokat szem előtt tartva alakítottuk ki kutatási kérdéseinket és határoztuk meg kutatási irányunkat:

- A kutatás mintáját úgy célszerű összeállítani, hogy abba csak 10 főnél többet foglalkoztató cégek kerüljenek, mert ennél kevesebbet foglalkoztatóknál egyáltalán nem mutatható ki kereslet a diplomások iránt. A mintában felül reprezentáltak legyenek a 250 főnél többet foglalkoztató, valamint a külföldi tulajdoni hányaddal rendelkező cégek, mert ők jelentenek valódi piacot mind a szakmai gyakorlatosok, mind a pályakezdő diplomások számára.
- A kutatás során mindenképpen érdemes vizsgálni az adott cég tervezett beruházási tevékenységét, mert a kapacitásnövelő beruházások létszámnövekedéssel járnak, így megjelenik a diplomások iránti kereslet is.
- A munkaerő-piac térben sem homogén. A felsőfokú központok közelében sokkal kisebb a kereslet, mint a „végeken”. Mivel a mintaválasztásnál a cégek székhelyét ismerjük, ezért a reprezentativitást érdemes a „fehér foltok” javára módosítani.
- A gazdaság gyorsan változó igényei újabb és újabb kompetenciákat helyeznek előtérbe, melyek gazdasági áganként, szakterületenként, munkakörönként, de akár cégenként is eltérőek lehetnek. A kutatásnak meg kellene mutatni ezeket a tipikus elvárás halmazokat.
- A kompetenciákon túl a praktikus ismereteknek van különös jelentősége a gazdasági élet képviselői szemében. Ezen praktikus ismertek listájával ma nem rendelkezünk, ennek valamiféle ágazat vagy szakágazat specifikus megoszlásával meg végképp nem.
- A kutatás eredményei legalább két módon hathatnak vissza az oktatásra. Egyrészt, ha a gazdasági szereplők értékelik a diplomás pályakezdők készségeit, ismereteit, ugyanakkor megadják az adott jellemző tekintetében az általuk kívánatosnak tartott szintet.

Másrészt képet kapunk a kereslet szakmai struktúrájáról. Minden mai kutatás azt mutatja, hogy a legnagyobb kereslet a műszaki végzettségűek iránt van, őket messze lemaradva követik a közgazdasági, és az informatikai végzettségűek.

- Fontos feltárni azokat a csatornákat, amelyen keresztül a hallgatók és a végzettek kapcsolatba kerülnek a foglalkoztatókkal.

- A kutatás során érdemes arról is tájékozódni, hogy a munkáltatók tisztában vannak-e azokkal a támogatási formákkal, amit akkor vehetnek igénybe, ha pályakezdő diplomást alkalmaznak. A támogatás igénybevétele a munkáltató számára versenyelőnyt jelent, fokozva a foglalkoztatási hajlandóságot.

- Hasznos információkat hordoz az a kérdéskör is, hogy milyen hatással van a szakmai gyakorlati hely, illetve az első munkahely megtalálására, a munkáltató szemszögéből, a jelentkező szakképzettségi előélete.

- Információkat kell gyűjteni arról is, hogy létezik-e az adott vállalkozásnál beilleszkedést elősegítő program, illetve gondolnak-e dolgozóik valamilyen, rendszeres képzésére, továbbképzésére.

3. 3. Mintavétel

A kutatási tervet 2000 kérdőívét a következő bontásban kívántuk megvalósítani: A megkérdezett munkáltatók mintáját első lépésben a székhelyük majd a vállalati méret alapján alakítottuk ki, azonban a kutatás során – nem várt, de – tapasztalt visszautasítások nyomán ez később módosításra került.

A több csoportban ütemezett kérdések nyomán a tervezett 200-es mintából, azonban mindössze 193 kérdőíves lekérdezés történt, míg az ennek nyomán kialakított interjúk mintánk az 50 interjúról 12-re csökkent.

A kérdőíves lekérdezés elsőként az adatbázisok hibái miatt, majd a visszautasítások miatt ütközött problémába, így ezt a tevékenységet megosztva és időzítését módosítva oldottuk.

Munkáltatói adatbázist kezdünk építeni azon szervezetek bevonásával, akik mindennapos élő kapcsolatban állnak a Dunaújvárosi Főiskolával. (pl. gyakorlati helyek, karrier nap, állásbörze nyomán)

Mindezek nyomán elmondható, hogy nem (!) reprezentatív mintát állítottunk össze, hanem egy olyan vállalati adatbázis mentén dolgoztunk, amely a Dunaújvárosi Főiskolán végzett pályakezdő diplomásokat alkalmazza elsősorban a kistérségben, illetve a Közép-Dunántúli Régióban.

A kérdőíves vizsgálat eredményeit az így képzett csoportok mentén ismertetem és foglalom össze.

3. 4. A vizsgálat eszköze

A vizsgálat során kérdőíveket és félig strukturált interjú vázlatokat használtunk; ez utóbbit a kérdőíves vizsgálatokból nyert információk árnyalására szántuk. A

kérdőívek és az interjúk azonos struktúra szerint, az alábbi fő kérdéscsoportok mentén szerveződtek:

- Háttérváltozók – alapadatok (alapítás, telephely, fő tevékenységek, cégforma, tulajdonosi szerkezet, éves forgalom, alkalmazásban álló személyek, nyereségességi szempont)
- Létszámadatok, felvétel és elbocsátás (főiskolai végzettségűek, egyetemi végzettségűek, DF-en végzettek, diplomások létszámváltozási tervei, okai)
- Diplomás munkaerő továbbképzése (támogatások, mely területen, mi módon,)
- Munkaerő-kiválasztás gyakorlata (munkatapasztalat szerepe, munkaerőigény kielégítése, formái, pályakezdőkkel kapcsolatos elvárások)
- Dunaújvárosi Főiskolán végzett pályakezdőkkel kapcsolatos vélemények (felkészültségük, erősségek, gyengeségek, alkalmazás lehetőségei, módjai)
- Dunaújvárosi Főiskolával való kapcsolat (kapcsolat formája, Karrier Iroda, Állásbörze)

A következőkben a kvantitatív vizsgálat eredményeit mutatom be.

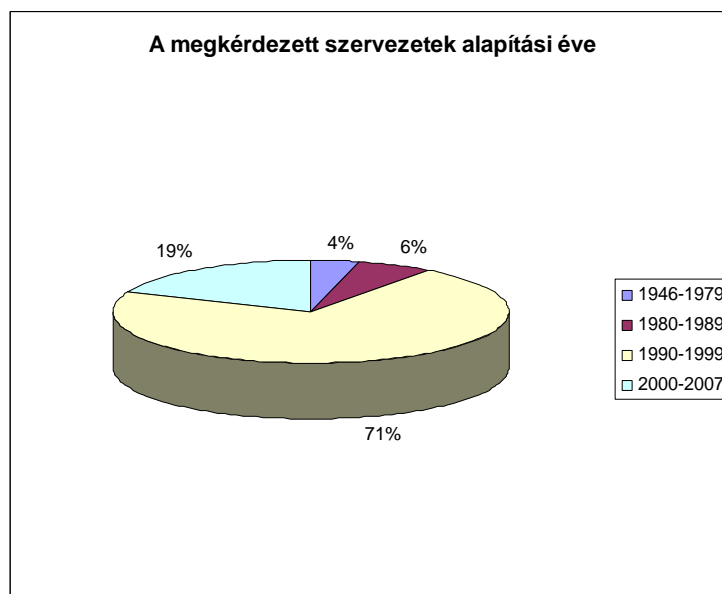
3. 5. A Közép - Dunántúli Régió munkáltatói körében elvégzett kérdőíves felmérés eredménye

3. 5. 1. Háttérváltozók - a gazdálkodó szervezet azonosító adatai

A Regionális Operatív program célkitűzéseinek megfelelően a közép-dunántúli régióban Dunaújvároshoz és a Dunaújvárosi Főiskolához valamilyen formában kötődő 171 különböző cégprofillal rendelkező gazdálkodó szervezet képezi a kutatások alapját.

1; Az alapítás éve

A megkeresett gazdálkodó szervezetek 71%-a 1990 és 1999 között alakult. A mintában szereplő legkorábban alakult céget 1946-ban hozták létre. A legfiatalabb szervezet megalapításának éve 2007. A minta 19,1%-ban tartalmazott 2000-2007 között alapított szervezeteket.

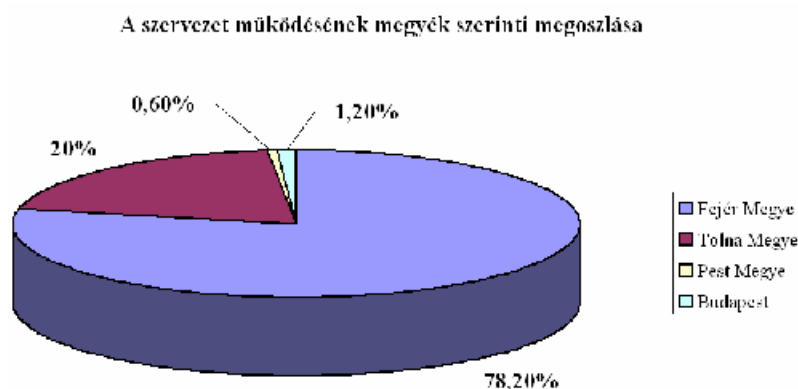


14. ábra

2; A szervezet székhelye

A választ adó szervezetek túlnyomó többsége (79,5%) városi székhellyel rendelkezik. 42,4%-ának megyei jogú városban található a székhelye, 35,9%-ának egyéb városban, míg 1,2%-nak a fővárosban található.

3; A szervezet működésének megyék szerinti megoszlása



20. ábra

A szervezetek működésének megyék szerinti megoszlását vizsgálva a program célkitűzéseivel összhangban megállapítható, hogy a megkeresett szervezetek 78,2%-a Fejér 20%-uk pedig Tolna megyében található.

4; A szervezet fő tevékenységi ága

| | Gyakoriság | Százalék |
|--|------------|----------|
| Kereskedelem, javítás | 45 | 27,3 |
| Építőipar | 26 | 15,8 |
| Egyéb közösségi, társadalmi, személyi szolgáltatás | 26 | 15,7 |
| Feldolgozóipar | 18 | 10,9 |
| Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat | 10 | 6,1 |
| Egyéb | 10 | 6,1 |
| Villamosenergia-, gáz-, hő és vízellátás | 6 | 3,6 |
| Szállítás, raktározás, posta, távközlés | 6 | 3,6 |
| Pénzügyi közvetítés | 5 | 3,0 |
| Ingyanügyletek, gazdasági szolgáltatás | 5 | 3,0 |
| Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás | 4 | 2,4 |
| Több tevékenységi ág | 4 | 2,4 |
| Teljes | 165 | 100,0 |
| Nem adta meg tevékenységét | 6 | |
| Teljes | 171 | |

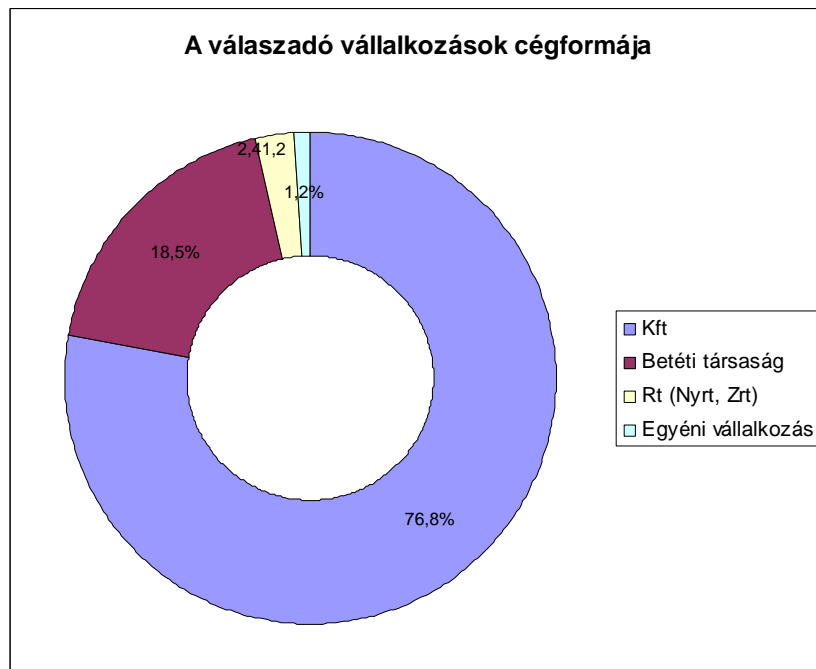
8. táblázat

A megkérdezettek fő tevékenységi körének vizsgálata kapcsán megállapítható, hogy egynegyedük (27,3%) kereskedelmi tevékenységet folytat. Közel azonos arányban vannak jelen a mintában az építőipari (15,8%) és az egyéb közösségi, társadalmi, személyi szolgáltatást (15,7%) végző szervezetek.

A feldolgozóiparban érdekelt szervezetek nagysága 10,9%. A fennmaradó szervezetek tevékenységi körei (30,3%) az alábbiak közé tartoznak: mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat, villamosenergia, gáz-, hő és vízellátás, szállítás, raktározás, posta, távközlés, pénzügyi közvetítés, ingatlanügyletek, gazdasági szolgáltatás, szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás, több tevékenységi ág, egyéb.

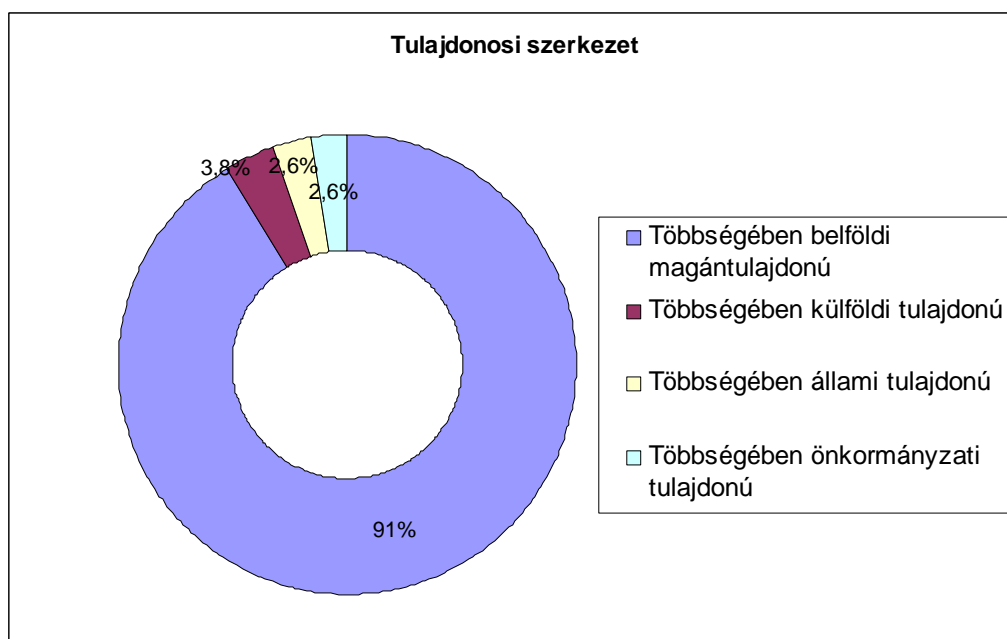
Érdekessége, hogy a cégek kb. fele kapcsolható mindössze a Dunaújvárosi Főiskola képzési profiljához, amely jelzésértékű abból a szempontból, hogy a kistérség, diplomásainak egy jelentős részét - a képzési profil miatt - nem tudja pótolni és beszerezni a Dunaújvárosi Főiskola végzett hallgatóinak köréből.

5; A cég formája, tulajdonosi szerkezete



21. ábra

Szervezeti formájukat tekintve a felmérésben szereplő szervezetek 76,8%-a Kft, 18,5%-a betéti társaság. A fennmaradó 4,7% az alábbiak szerint oszlik meg: Rt (Nyrt, Zrt) (2,4%), egyéni vállalkozás (1,2%) egyéb szerveződési forma (1,2%).

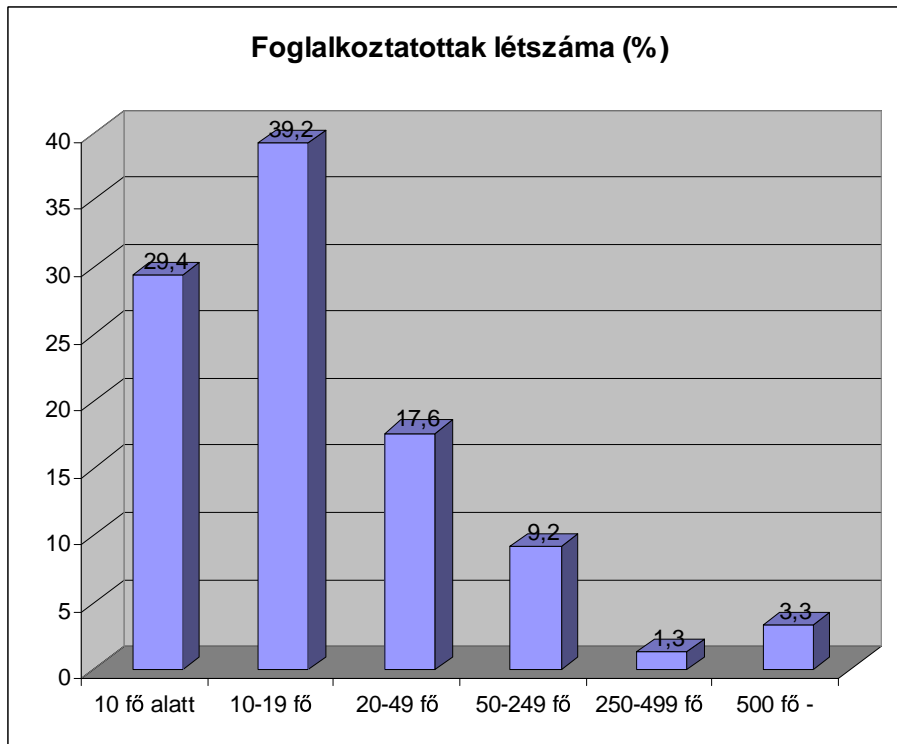


22. ábra

A szervezetek tulajdonlásának szerkezetét vizsgálva az alábbi megállapítások tehetők: szinte valamennyi szervezet többségében belföldi magántulajdonú (91%), a fennmaradó 9% tulajdonosi szerkezete az alábbiak szerint változik; többségében

külföldi tulajdonú (3,8%), többségében állami tulajdonú (2,6%), többségében önkormányzati tulajdonú (2,6%).

6; Foglalkoztatotti adatok



23. ábra

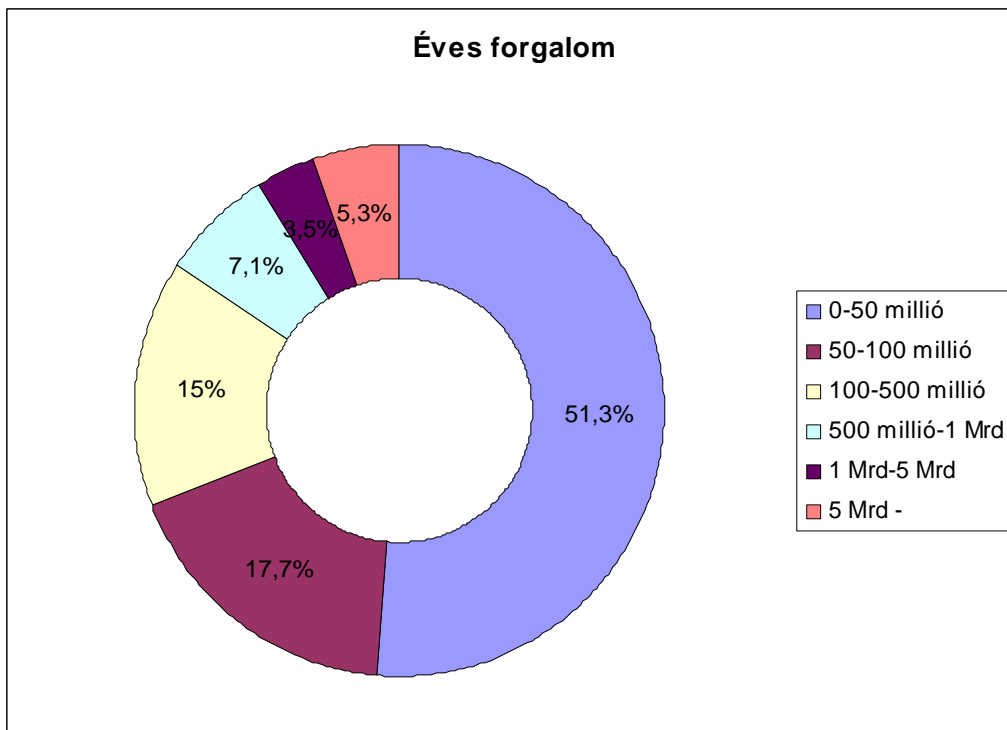
A vállalkozások alkalmazottainak létszámadatait vizsgálva az alábbi megállapítások tehetőek. A megkérdezett szervezetek több mint egyharmada (39,2%) 10-19 főt foglalkoztat 29,4%-uk 10 fő alatti munkaerő-állománnyal rendelkezik. A fennmaradó 31,4% esetében az alkalmazásban álló személyek száma meghaladja a 20 főt (17,36% - 20-49 fő; 9,2% - 50-249 fő; 1,3%- 250-499 fő; 3,3% - 500 fő felett). Összességében megállapítható, hogy a megkérdezettek nagy %-ban a kis és középvállalkozások körébe tartoznak

7; Műszaki diplomások alkalmazása

A válaszadó szervezetek több mint fele (55,3%-a) válaszolt nemmel arra a kérdésre, hogy alkalmazna-e műszaki végzettséggel rendelkező diplomás munkavállalót. Ezt már a szervezetek tevékenységi körének vizsgálatakor is éreztük és jeleztük.

8; A szervezet éves forgalma 2006-ban (Ft)

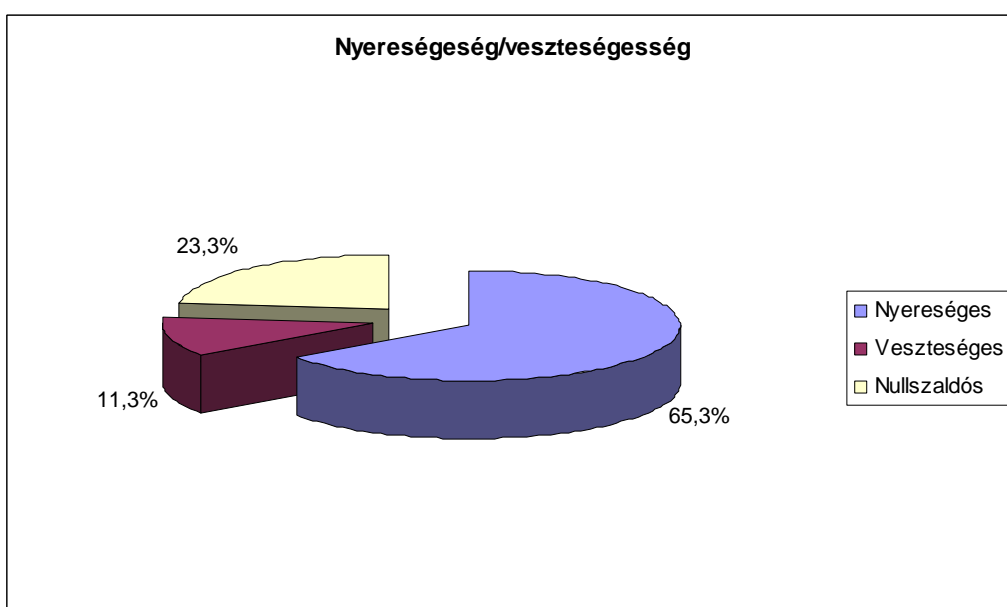
Azt is fontosnak tartottuk, hogy gazdasági helyzetüket illetően milyen pozícióban vannak a megkérdezett szervezetek.



24. ábra

A megkérdezett vállalkozások kétharmada jelölte meg éves forgalmának adatait. A vállalkozások 51,3%-a 50 millió Ft alatti éves forgalmat realizált. Közel azonos arányban szerepeltek a mintában olyan szervezetek melyeknek éves forgalma 50-100 millió (17,7%) illetve 100-500 millió Ft (15%) közé esett. 500 millió Ft feletti éves forgalmat bonyolított le 18 szervezet [500 millió-1 Mrd Ft (7,1%), 1 Mrd-5 Mrd Ft (3,5%), 5 Mrd felett (5,3%)].

9; Nyereségesség / veszteségesség



15. ábra

A szervezetek gazdálkodásának vizsgálata kapcsán a diagramon jól látható, hogy a választ adó vállalkozások 65,3%-a nyereséges, 23,3% saját bevallása szerint nullszaldós, 11,3% pedig veszteséges.

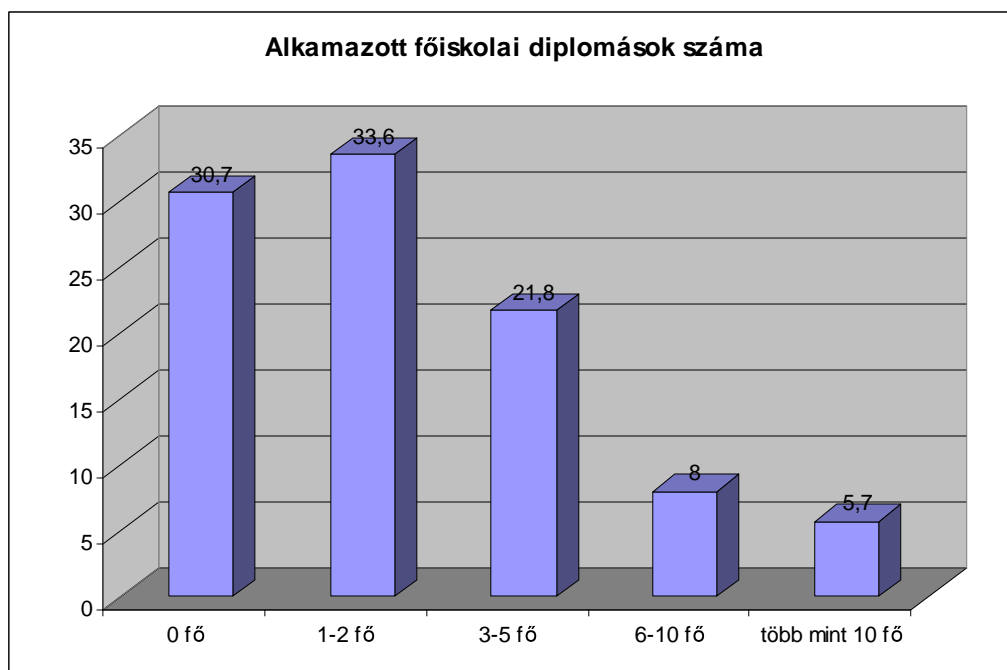
A mintában szereplő megkérdezettek közel 10%-a nem válaszolt a kérdésre.

3. 5. 2. Létszámadatok, felvétel és elbocsátás

A főiskolai és egyetemi végzettségű munkavállalók létszámadatai és felvételi/elbocsátási helyzete mellett, a kérdőív ezen szakaszában a Dunaújvárosi Főiskolán végzett munkavállalók helyzetére is rákérdeztünk.

Vizsgáltuk azt is, hogy a diplomás létszámváltozásban (felvétel/elbocsátás) mely szempontok játszanak főbb szerepet.

1; Főiskolai végzettségűek létszáma (fő)



26. ábra

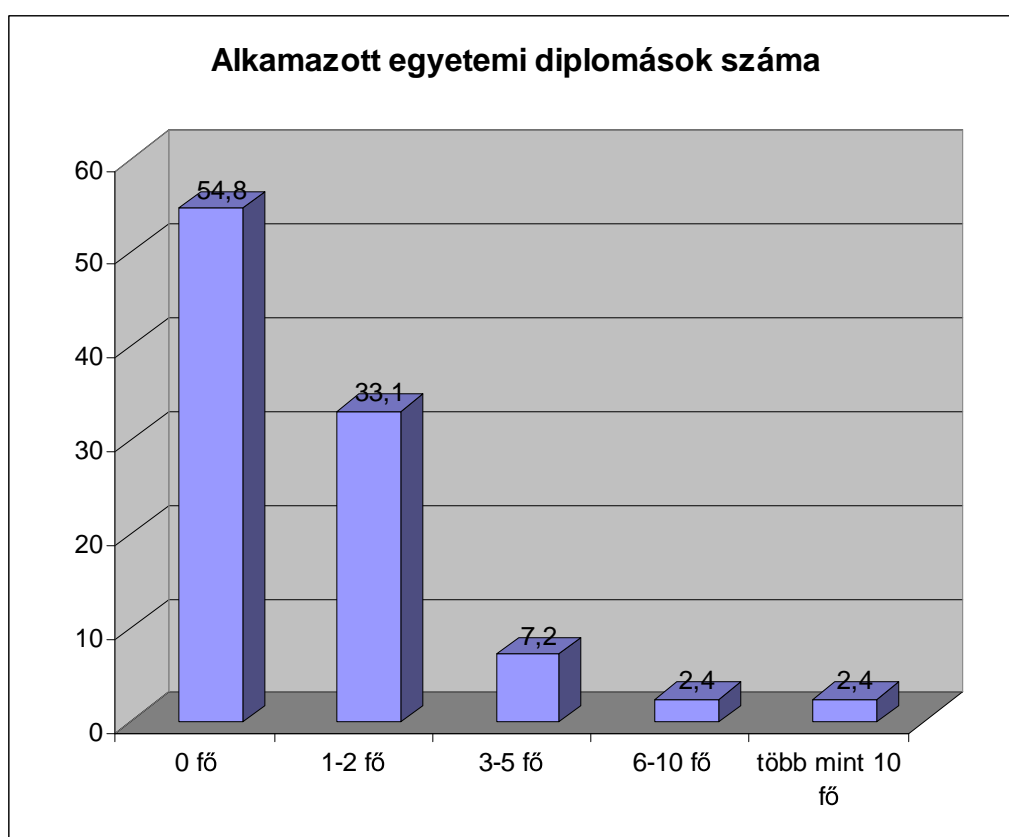
A vállalkozások munkavállalóinak képzettségét elemezve megállapítható, hogy a válaszadó szervezetek 30,7%-a nem foglalkoztat főiskolai végzettséggel rendelkező munkavállalót. 33,6%-uk nyilatkozta, hogy a szervezet 1, 2 illetve 21,8%-uk 3 - 5 munkavállalója rendelkezik főiskolai végzettséggel. A szervezetek közel 5,7%-a foglalkoztat több mint 10 fő főiskolai végzettségű munkavállalót.

A vállalkozások 81,1%-a nem foglalkoztat pályakezdőnek minősülő főiskolai végzettségű munkatársat. 8,1%-uk 1 fő, 6,3%-uk 2 fő pályakezdő alkalmazásáról számolt be. A többi megkérdezett szervezet 3-15 fő közötti főiskolai végzettségű pályakezdőt jelölt meg válaszában.

| | Gyakoriság | Százalék |
|--------------|------------|----------|
| 0 | 90 | 81,1 |
| 1 | 9 | 8,1 |
| 2 | 7 | 6,3 |
| 3 | 1 | 0,9 |
| 4 | 1 | 0,9 |
| 7 | 1 | 0,9 |
| 14 | 1 | ,9 |
| 15 | 1 | 0,9 |
| Hiányzó adat | 60 | |
| Teljes | 171 | 100,0 |

9. táblázat

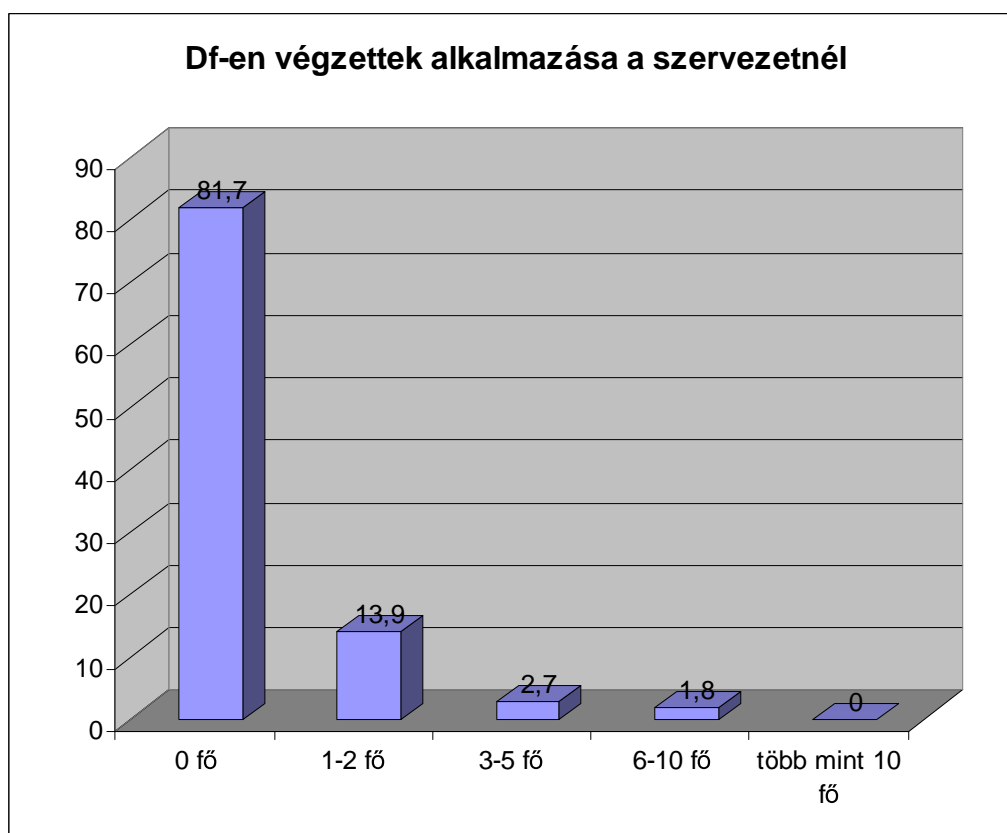
2; Egyetemi végzettségűek létszáma (fő)



27. ábra

A foglalkoztatotti struktúra további vizsgálata során megállapítható, hogy a válaszadó szervezetek több mint fele (54,8%) nem foglalkoztat egyetemi végzettséggel rendelkező munkavállalót. A válaszadók 33,1%-a nyilatkozta, hogy a szervezet 1, 2 fő foglalkoztat egyetemi végzettséggel. A mintában szereplő vállalatok 7,2%-a 3-5 fő munkavállalót foglalkoztat egyetemi végzettséggel. A mintában szereplő vállalatok 2,4%-a 6-10 fő között, ugyanennyi 10 fő fölött foglalkoztat egyetemi végzettségű munkatársat. Az egyetemi végzettségű munkavállalók 89,5%-a nem pályakezdő.

3; Dunaújvárosi Főiskolán végzettek létszáma (fő)



16. ábra

A szervezetek egyharmada nem válaszolt arra kérdésre, hogy főiskolai végzettségű munkatársaik közül hányan végeztek Dunaújvárosi Főiskolán. A válaszolók 81,7%-a nem alkalmaz olyan munkatársat, akinek Dunaújvárosi Főiskolán szerzett diplomája van.

13,9%-uk nyilatkozta azt, hogy 1 illetve 2 kolléga szerezte diplomáját a DF-en. További 5 szervezet (4,5%) nyilatkozta, hogy 3 - 10 munkatársuk végzett a DF-en. A DF-en végzett munkavállalók 92,2%-a nem pályakezdő.

Összesen 9 szervezet (7,9%) válaszolta, hogy szervezetüknél dolgozik pályakezdő Dunaújvárosi Főiskolán végzett munkavállaló.

4a; Főiskolai végzettségű diplomások tervezett felvétele 2007. augusztus 31-ig (fő)

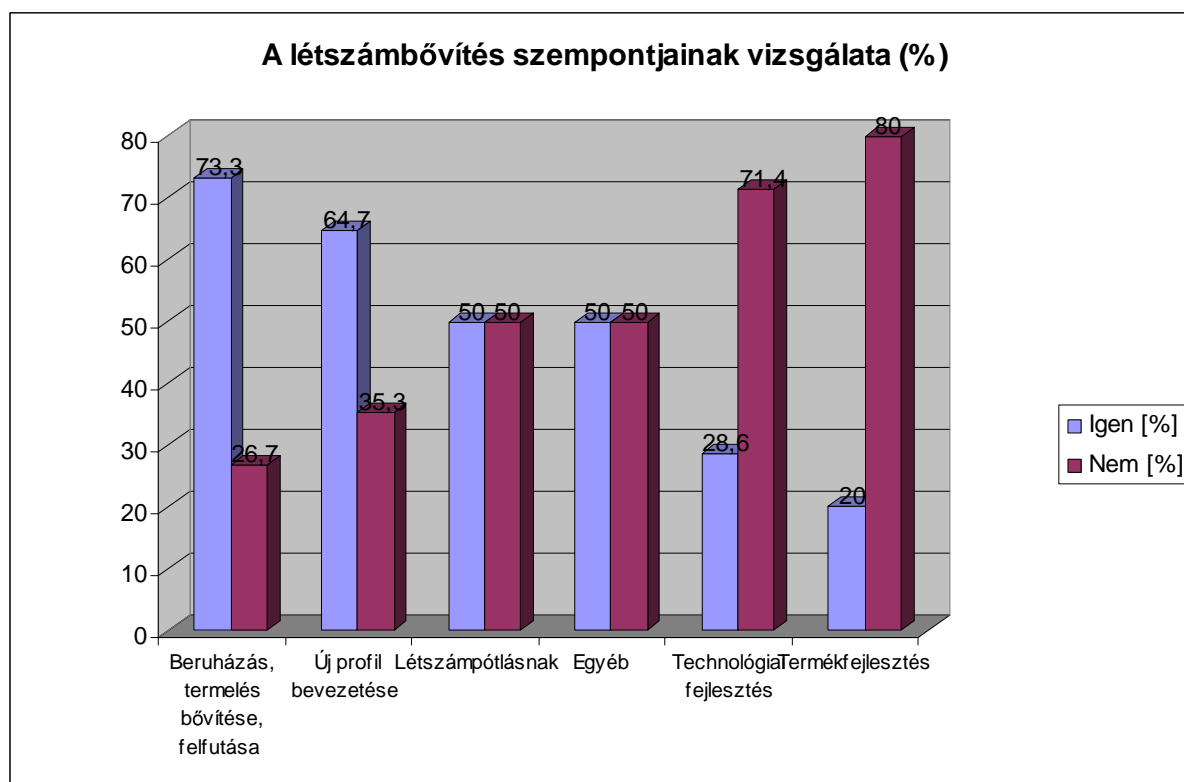
A választ adó szervezetek 84,1%-a nem tervezi főiskolai végzettségű munkavállaló felvételét 2007. augusztus 31-ig. A megkérdezettek több mint fele nem válaszolt a kérdésre. Összesen 14 szervezet kívánja munkaerő-állományát növelni a megjelölt időpontig, maximum 4 fő diplomás munkaerő felvételével.

A válaszoló szervezetek 88,6%-a nem pályakezdő diplomás felvételében gondolkodik. Mindösszesen 9 vállalkozás akar pályakezdő friss diplomást alkalmazni.

4;b; Főiskolai végzettségű diplomások tervezett elbocsátása 2007. augusztus 31-ig (fő)

A választ adó szervezetek közül 1 szervezet nyilatkozott arról, tervezi főiskolai végzettségű munkavállaló elbocsátását. 98,8%-a azonban nem tervezi, hogy megvált főiskolai végzettségű munkavállalójától 2007. augusztus 31-ig.

5; A létszámbővítés szempontjainak vizsgálata

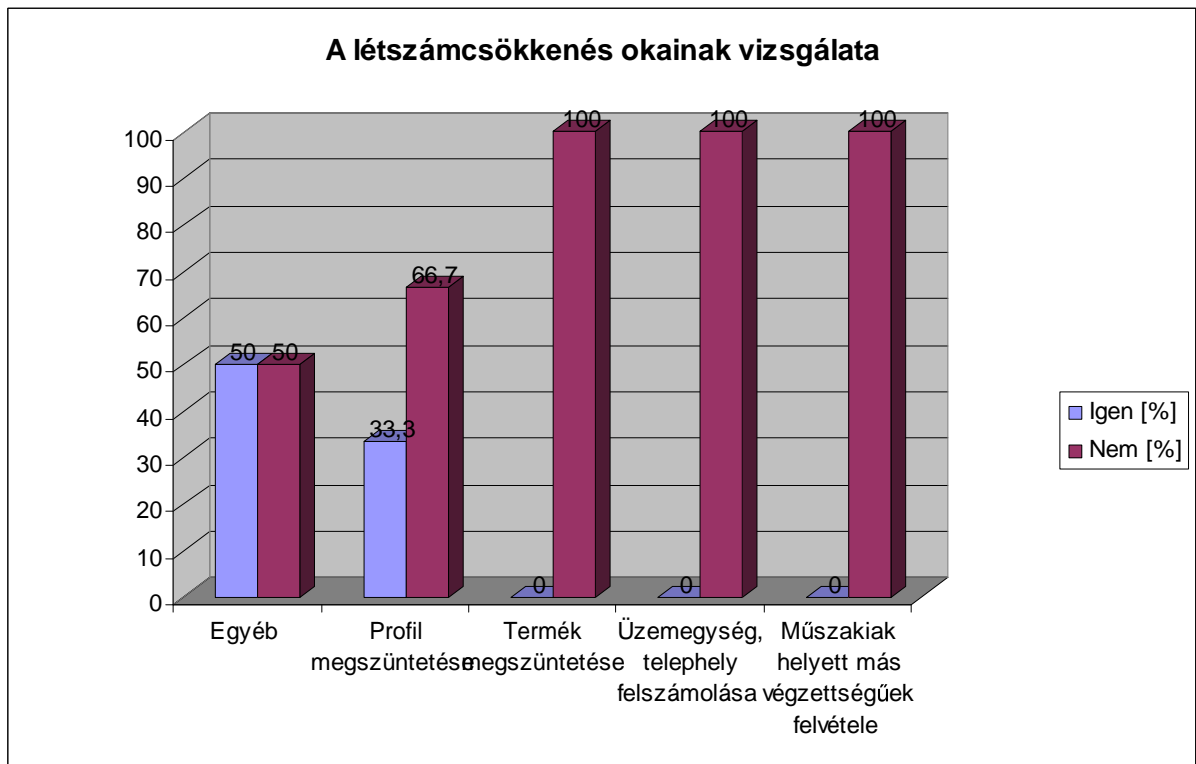


17. ábra

A megkérdezett vállalkozások 90%-a nem válaszolt arra a kérdésre, hogy milyen okok vezettek a létszámbővítéshez. A válaszolók 50%-a a létszámbővítést egyéb okokkal magyarázta. 73,3%-a beruházást, termelés bővítést növekedés, míg 64,7% új profil bevezetését jelölte meg a létszámbővítés okaként. A válaszadók véleménye alapján a termékfejlesztés és a technológiai fejlesztés nem indokolja a létszámbővítési szándékot.

7; A létszámcsökkentés okainak vizsgálata

A megkérdezett szervezetek 97%-a nem válaszolt arra a kérdésre, hogy melyek a létszámcsökkentés okai. A kapott vélemények alapján azonban egyértelműen meghatározható, hogy a termék/ek megszüntetése, az üzemegység, telephely felszámolása a műszaki végzettségű munkatársak helyett más szakirányú/szakmai végzettségű munkavállalók felvétele valamint a profil megszüntetése nem játszik szerepet a létszámcsökkentés folyamatában.



18. ábra

3. 5. 3. A diplomás munkaerő továbbképzése

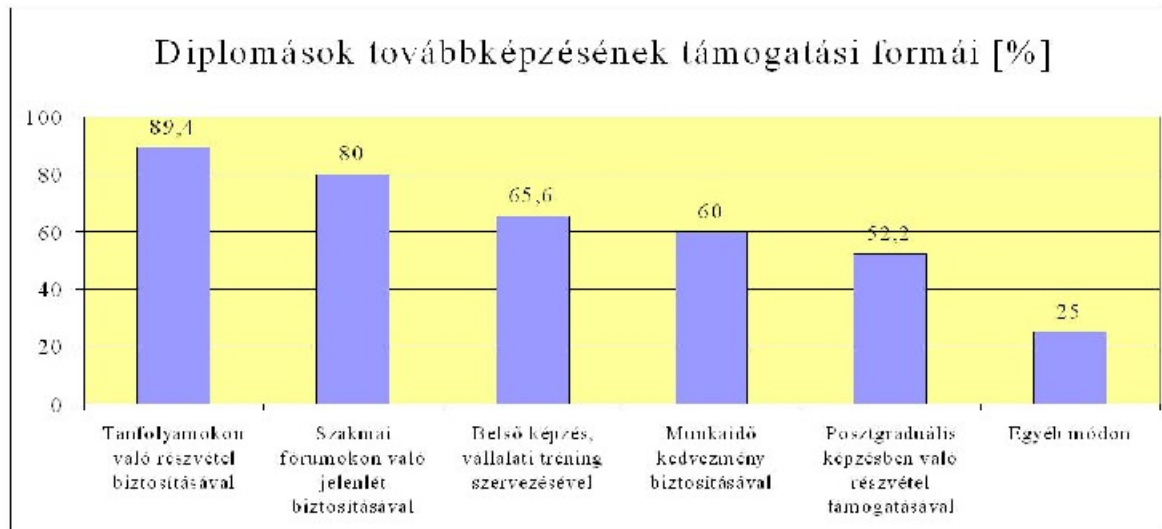
1; Támogatja-e a szervezet a diplomások továbbképzését?

A mintában szereplő vállalkozások 59,3%-a (86 szervezet) nem támogatja a diplomások továbbképzését. A diplomások továbbképzését támogató szervezetek közül 41,2% 1-2 főt, 41,2% 3-5 főt 32,4%, 6-10 főt 8,7%, több mint 10 főt 5,8 % támogat. A 171 megkérdezett vállalkozás közül mindösszesen 34-en válaszolt a feltett kérdésre.

| | Gyakoriság | Százalék |
|--------------|------------|----------|
| 0 | 0 | 0 |
| 1-2 | 14 | 41,2 |
| 3-5 | 11 | 32,4 |
| 6-10 | 3 | 8,7 |
| több mint 10 | 2 | 5,8 |
| Teljes | 34 | 100 |
| Hiányzó adat | 137 | |
| Teljes | 171 | |

10. táblázat

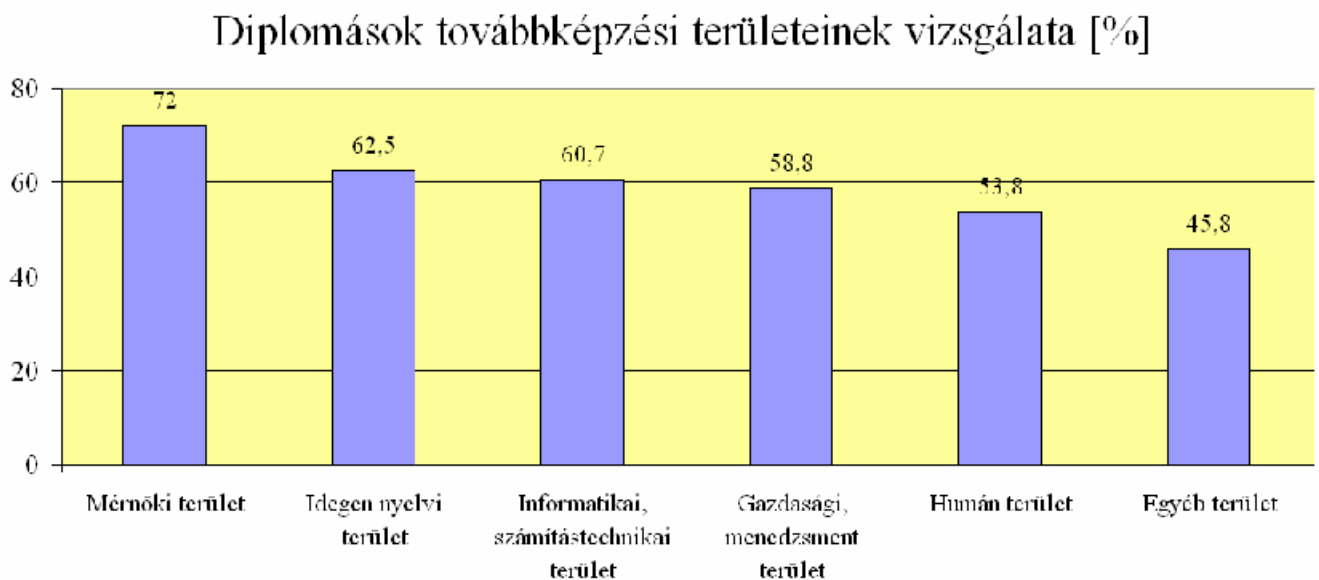
2; Diplomások továbbképzésének támogatási formái



31. ábra

Átlagosan a válaszoló szervezetek 62%-a támogatja munkavállalóit különböző képzési formákkal. A támogatási formák közül a legnépszerűbb a megkérdezett cégek körében a tanfolyamokon való részvétel biztosítása a munkavállalók számára. Ezt követi a szakmai fórumokon való részvétel (80%) és a belső képzések. A megkérdezettek 60%-a nyilatkozta, hogy szükség esetén munkaerő-kedvezmény lehetőségével támogatja a munkavállalóját. 52,5% a posztgraduális képzésben való részvételt illetve 25 % egyéb módot jelölt meg támogatási formaként.

3; Diplomások továbbképzési területeinek vizsgálata

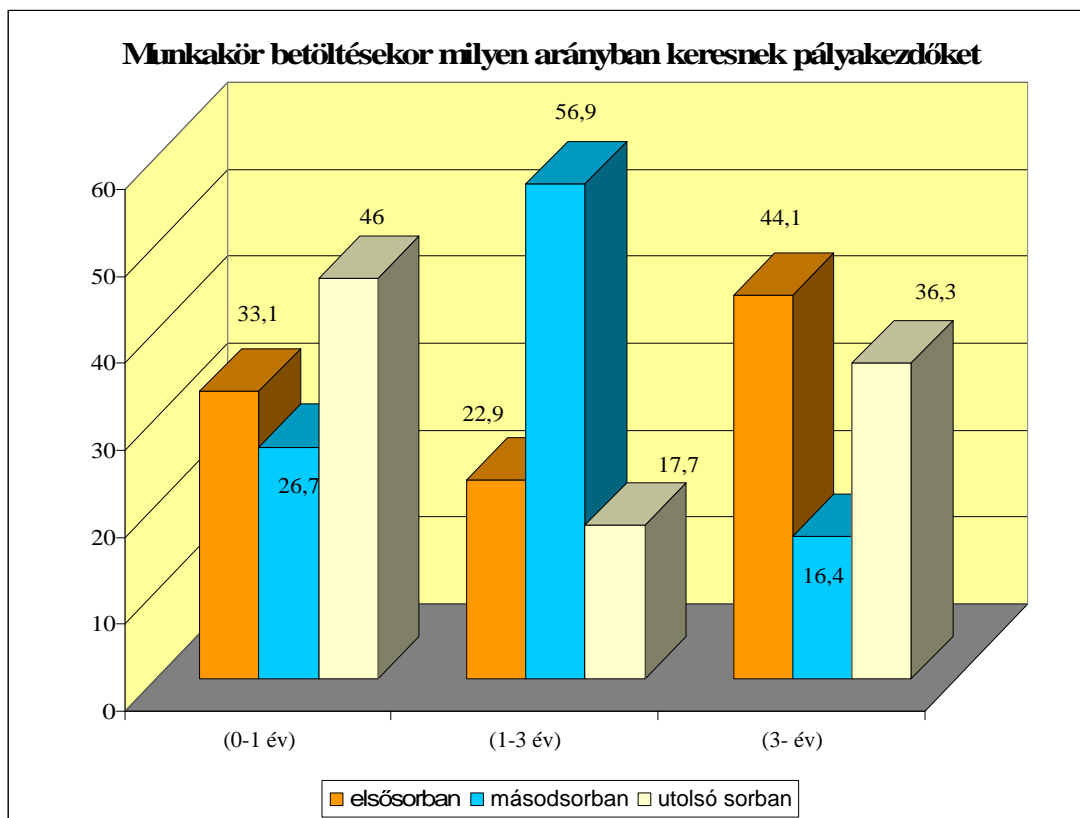


32. ábra

A megkérdezett szervezetek saját bevallásuk szerint leginkább mérnöki terület körébe tartozó ismeretekre képzik tovább. Legkevésbé a humán területre; 45,8%-uk pedig egyéb területre.

3. 5. 4. A munkaerő-kiválasztás gyakorlata

1; Munkakör betöltésekor milyen arányban keresnek pályakezdőket?



33. ábra

A szervezetek közel egyharmada nem válaszolt a pályakezdők alkalmazására vonatkozó kérdésre. A válaszadó szervezetek elsősorban (46%) 3 évnél hosszabb időre keresnek pályakezdő munkavállalókat. Másodsorban (56,9%) 1-3 évre és 44,1% 1 évre keresnek pályakezdőket.

| | Munkakör betöltésekor milyen arányban keresnek pályakezdőket | | | | | |
|---------------|--|----------|------------|----------|------------|----------|
| | (0-1 év) | | (1-3 év) | | (3- év) | |
| | Gyakoriság | Százalék | Gyakoriság | Százalék | Gyakoriság | Százalék |
| elsősorban | 39 | 33,1 | 31 | 26,7 | 52 | 46,0 |
| másodsorban | 27 | 22,9 | 66 | 56,9 | 20 | 17,7 |
| utolsó sorban | 52 | 44,1 | 19 | 16,4 | 41 | 36,3 |
| Teljes | 118 | 100,0 | 116 | 100,0 | 113 | 100,0 |
| Hiányzó adat | 53 | | 55 | | 58 | |
| Teljes | 171 | | 171 | | 171 | |

11. táblázat

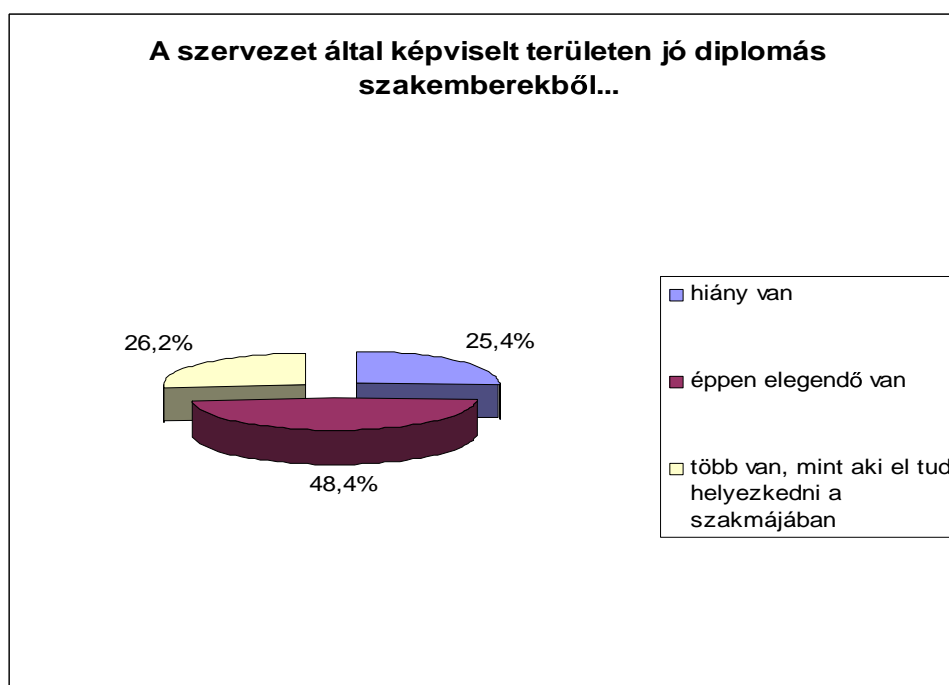
2; Milyen módon elégítik ki munkaerőigényeiket?

| | Hirdetés útján | Intézményi vagy tanszéki kapcsolatok révén | Egyéb módon elégítik ki | Munkaügyi központon keresztül | Tanulmányi szerződéssel | Személyzeti tanácsadók, fejtudás cégek révén | Online állásközvetítők révén | Állásbörzéken |
|---------------------------|----------------|--|-------------------------|-------------------------------|-------------------------|--|------------------------------|---------------|
| | % | % | % | % | % | % | % | % |
| gyakran használják | 25,2 | 8,3 | 7,7 | 6,7 | 6,2 | 4,9 | 3,8 | 2,2 |
| nem használják | 28,2 | 72,6 | 92,3 | 55,6 | 74,1 | 82,7 | 75,0 | 61,3 |
| használják | 46,6 | 19,0 | 0 | 37,8 | 19,8 | 12,3 | 21,3 | 36,6 |
| Teljes | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

12. táblázat

A szervezetek átlagosan 67% -ban nem veszik igénybe a felsorolt lehetőségeket munkaerő-igényük kielégítése. A szervezetek több mint 50%-a nem használja ki az intézményi vagy tanszéki kapcsolatait, nem köt tanulmányi szerződéseket. Nem veszi igénybe az állásbörzék, az online állásközvetítők, a munkaügyi központok, személyzeti tanácsadók, fejtudás cégek szolgáltatásait. A rendszert használók leginkább hirdetés útján és munkaügyi központon keresztül valamint állásbörzéken keresztül elégítik ki munkaerő-igényeiket.

3; A szervezet által képviselt területen jó diplomás szakemberekből...



34. ábra

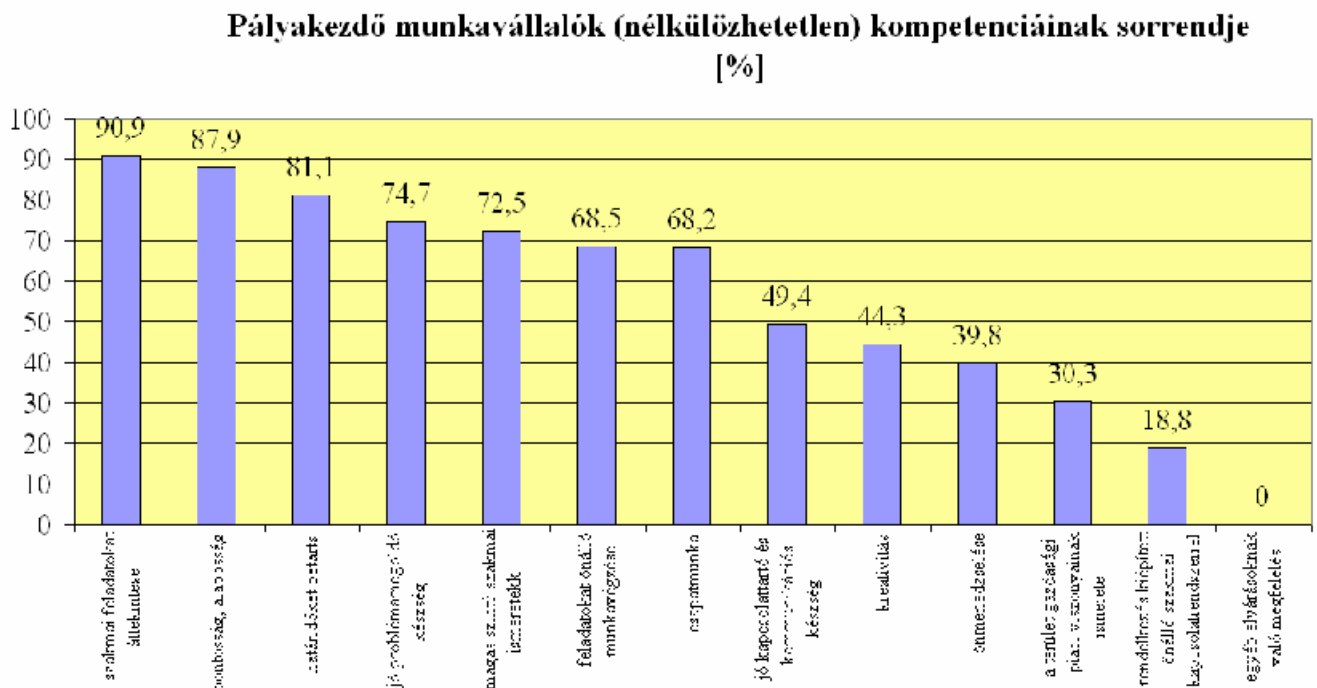
A válaszadó szervezetek közel fele (48,4%-a) elegendőnek ítélte meg a szervezet által képviselt területen a jó diplomás szakemberek létszámát. A megkérdezettek negyede szerint hiány van, negyede szerint több szakember van.

4; Amikor a szervezet új diplomás munkatársat keres (a végzettségen túl), melyek azok az elvárások, amelyeknek mindenképpen meg kell, hogy feleljen a jelölt?

Értékelhető információt nem kaptunk a megkérdezett szervezetektől arra kérdésre, hogy melyek azok az elvárások melyeknek mindenképpen meg kell felelni a jelöltnek.

5, A pályakezdő munkavállalók kompetenciáinak fontossága:

A választ adó szervezetek összegzett véleménye alapján megállapítható, hogy a pályakezdő munkavállalók kompetenciáinak fontossága az alábbiak szerint alakult:

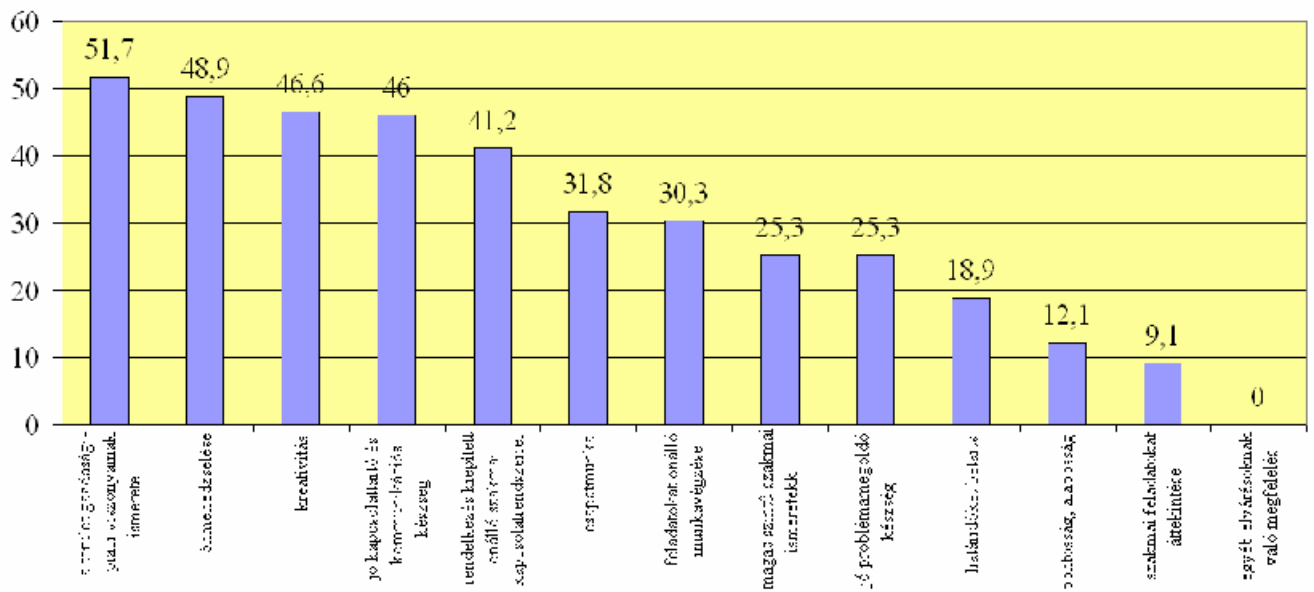


35. ábra

A pályakezdő munkavállalók legfontosabb kompetenciáit az alábbiak szerint rangsorolták:

- szakmai feladatok áttekintése (90,9%),
- alaposág (87,9%),
- határidők betartása (81,1%),
- jó problémamegoldó készség (74,7%),
- pontosítás magas szintű szakmai ismeretek (72,5%),
- feladatok önálló munkavégzése (68,5%),
- csapatmunka (68,2%),
- jó kapcsolattartó és kommunikációs készség (49,4%).

Pályakezdő munkavállalók (kevésbé fontos) kompetenciáinak sorrendje [%]

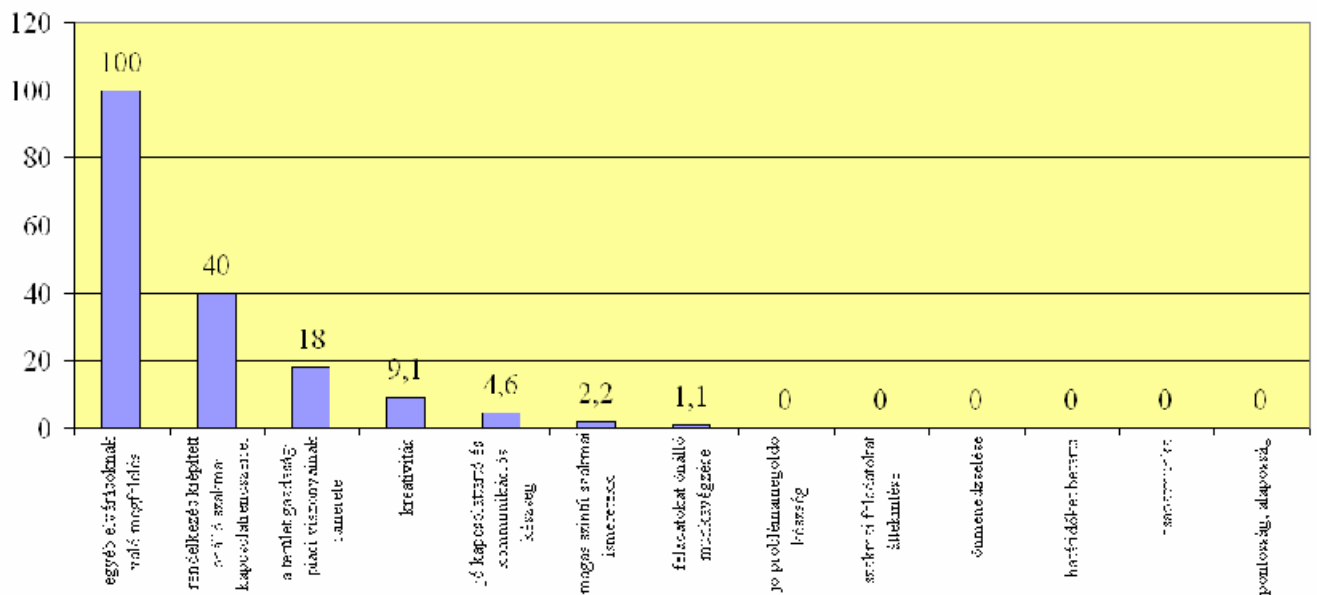


36. ábra

Kevésbé fontos, de nem elhanyagolható pályakezdő munkavállalói kompetencia:

- a terület gazdasági-piaci viszonyainak ismerete (51,7%),
- önmenedzselés (48,9%),
- kreativitás (46,6%),
- kiépített önálló szakmai kapcsolatrendszerrel való rendelkezés (41,2%)

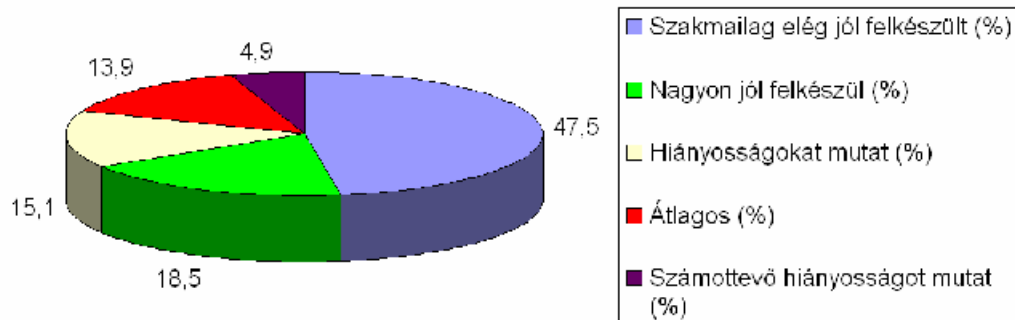
Pályakezdő munkavállalók (nem fontos) kompetenciáinak sorrendje



37. ábra

3. 5. 5. A Dunaújvárosi Főiskolán végzett pályakezdőkkel kapcsolatos vélemények
1; A DF-en végzett pályakezdők szakmai felkészültségének vizsgálata (100% arányosítása)

A DF-en végzett pályakezdők szakmai felkészültségének vizsgálata



38. ábra

A válaszadó szervezetek összesített válasza alapján megállapítható, hogy a Dunaújvárosi Főiskolán végzett pályakezdők szakmai felkészültsége az alábbiak szerint alakul:

A felmérésben részt vevők 47,5%-a szerint a DF-en végzett hallgatók szakmailag elég jól felkészültek, 18,5%-a szerint nagyon jól felkészültek. 34% gondolja, hogy a DF-en végzett pályakezdők szakmai felkészültsége hiányosságot mutat (15,1%), felkészültsége átlagos (13,9%), illetve számottevő hiányosságot mutat (4,9%).

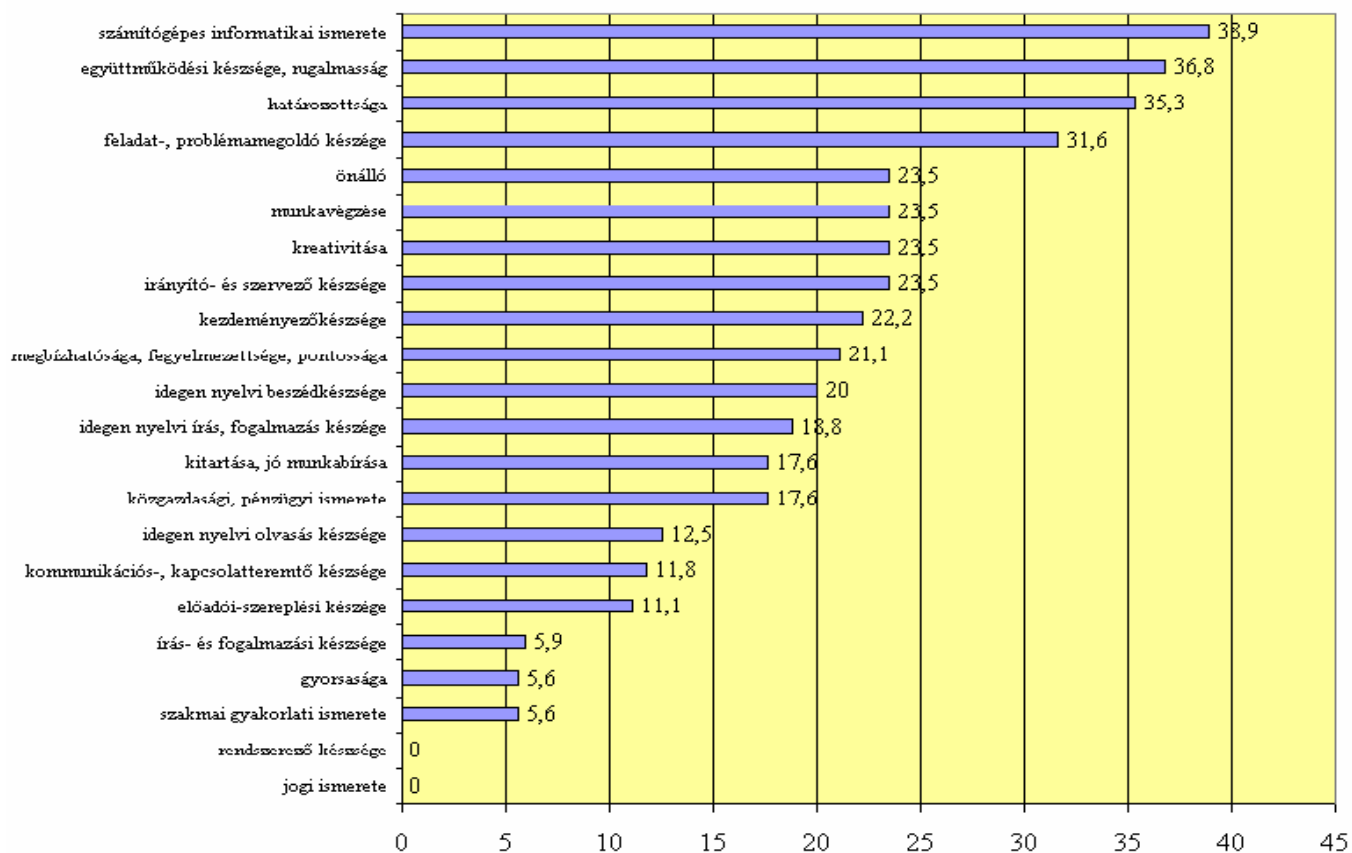
Amikor ezt részletesebben kívántuk vizsgálni, sajnos nem kaptunk értékelhető választ arra, hogy a DF-en végzett pályakezdőknek melyek az erősségeik, hiányosságaik, gyengeségeik.

2; DF-en végezett pályakezdők kompetenciáinak értékelése

A Dunaújvárosi Főiskolán végzett pályakezdők kompetenciáinak értékelése kapcsán a megkérdezett szervezetek az alábbi megállapításokat tették.

Kiválóan értékelték a számítógépes informatikai ismereteket (38,9%) és a határozottságot (35,3%).

DF-en végzett pályakezdekők kompetenciáinak értékelése (kiváló)

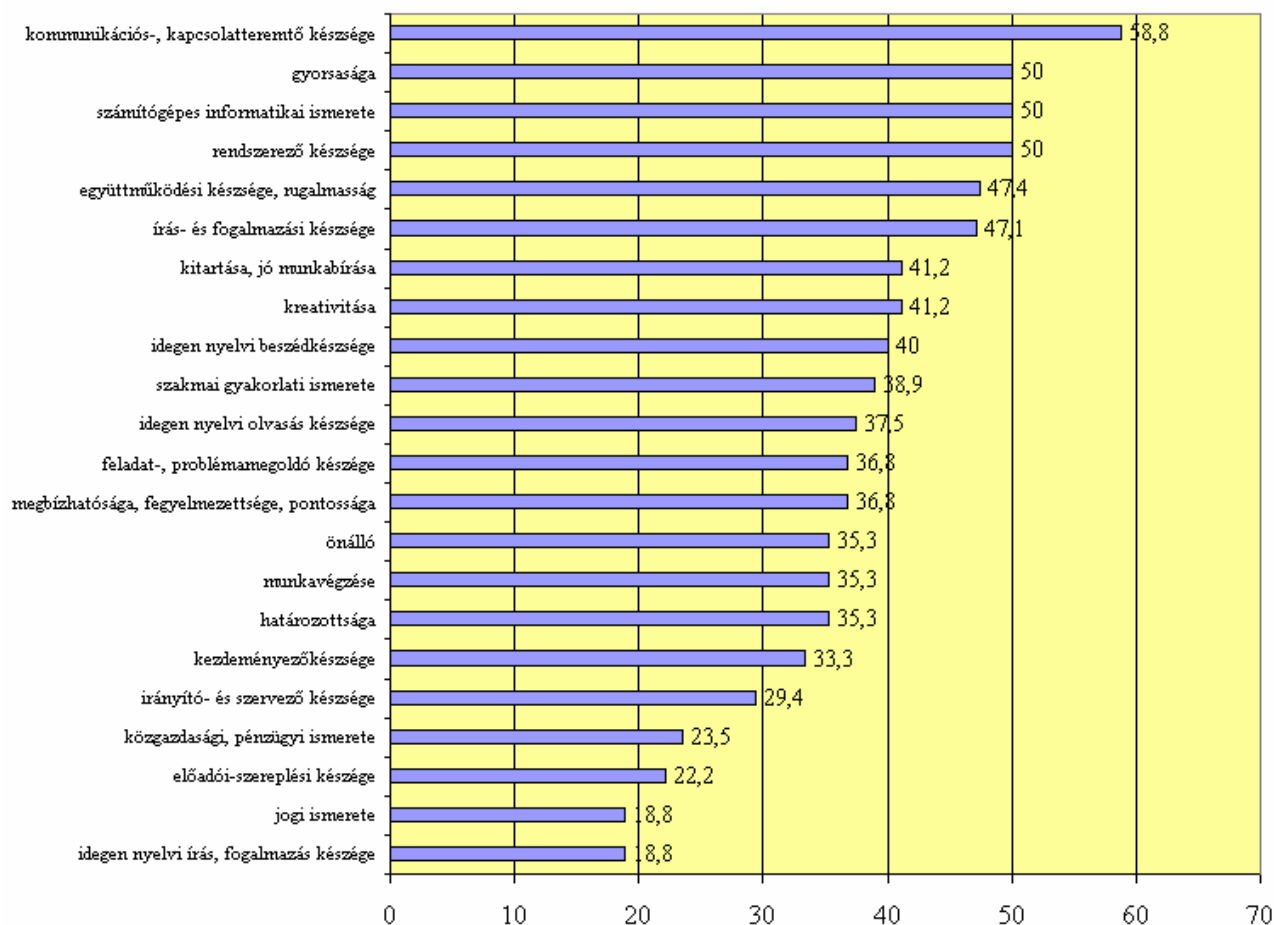


39. ábra

Többségében jóra értékelték:

- a kommunikációs-, kapcsolatteremtő készségeket (58,8%),
- a gyorsaságot (50%),
- a számítógépes informatikai ismereteket (50%),
- a rendszerező készséget (50%),
- az együttműködési készséget, rugalmasságot (47,4%),
- az írás- és fogalmazási készségeket (47,1%),
- a kitartást, a jó munkabírást (41,2%),
- a kreativitást (41,2%),
- idegen nyelvi olvasás készséget (37,5%),
- a feladat-, problémamegoldó készséget (36,8%),
- és az önállóságot (35,3%).

DF-en végzett pályakezdekők kompetenciáinak értékelése (jó)

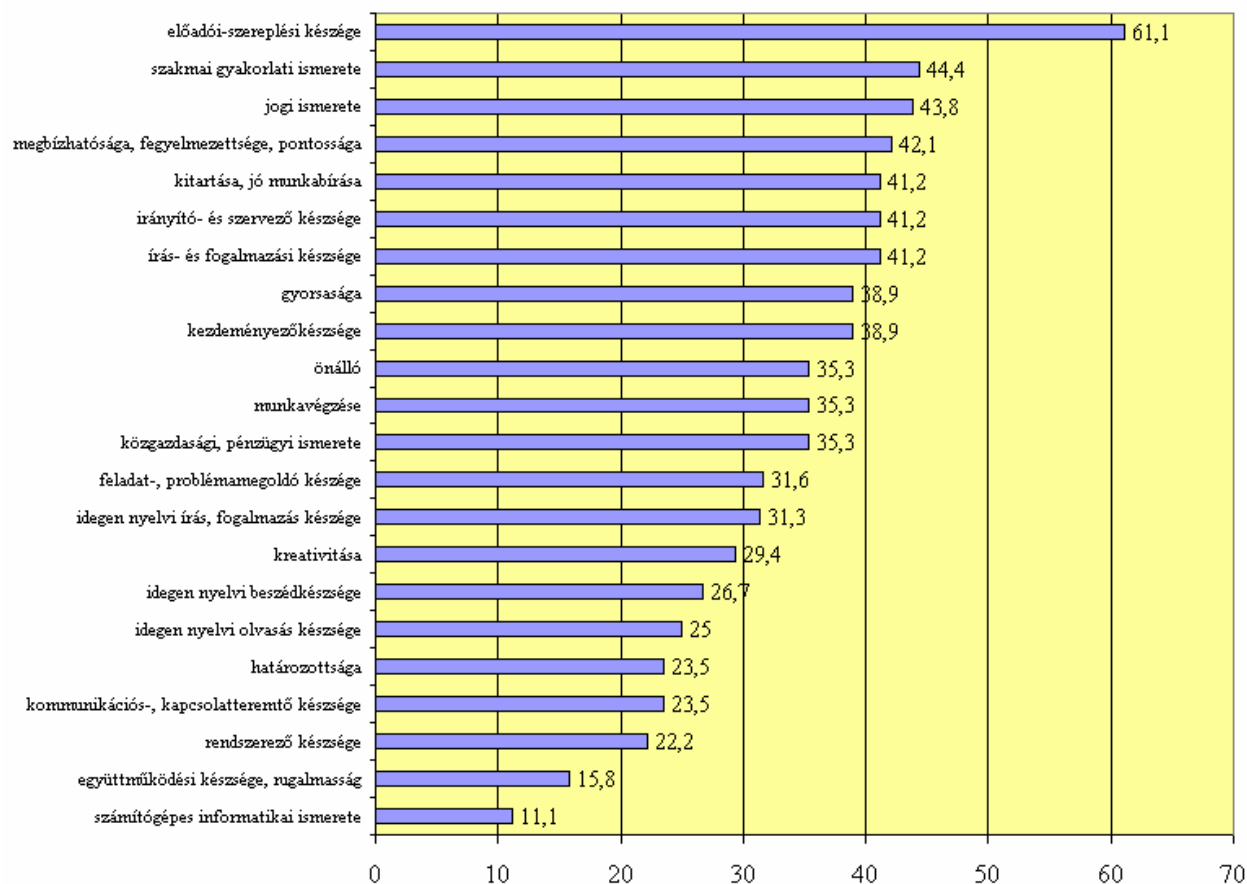


40. ábra

Többségében közepesre értékelték:

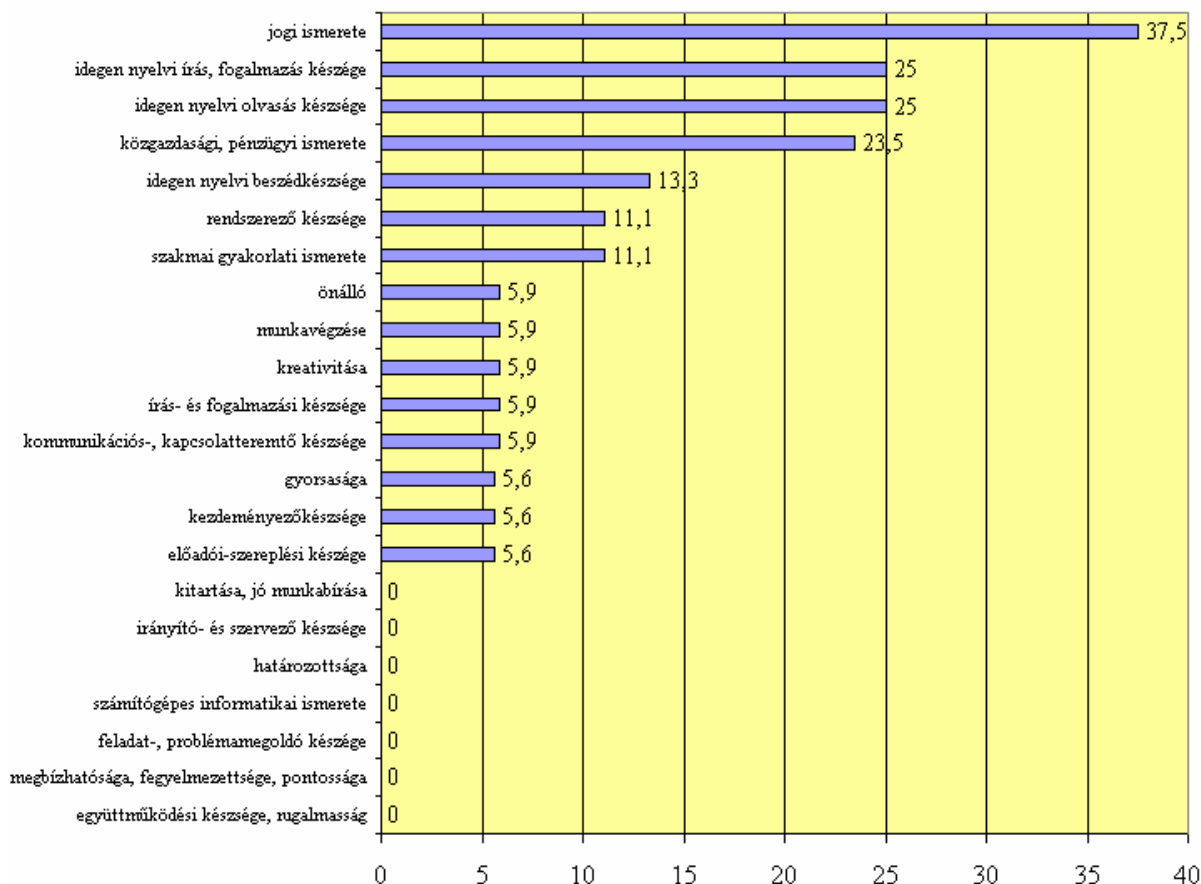
- az előadói-szereplési készséget (61,1%),
- a szakmai gyakorlati ismereteket (44,4%),
- a jogi ismereteket (43,8%),
- a megbízhatóságot, fegyelmezettséget, pontosságot (42,1%),
- az irányító- és szervező készséget (41,2),
- kezdeményező-készséget (38,9%),
- a közgazdasági, pénzügyi ismereteket (35,3%),
- valamint az idegen nyelvi írás, fogalmazás készségeket (31,3%).

DF-en végzett pályakezdekők kompetenciáinak értékelése (közepes)



19. ábra

DF-en végzett pályakezdekők kompetenciáinak értékelése (elégséges)



20. ábra

3. 5. 6. A Dunaújvárosi Főiskolával való kapcsolat

1; A szervezet és a Dunaújvárosi Főiskola kapcsolatának vizsgálta:

| | Tanszéki szintű kapcsolat | Intézeti szintű kapcsolat | Főiskolai szintű kapcsolat | Főiskolai rendezvényeken való részvétele | Karrier Iroda szolgáltatásainak igénybevétele | Egyéb módon |
|--------|---------------------------|---------------------------|----------------------------|--|---|-------------|
| | Százalék | Százalék | Százalék | Százalék | Százalék | Százalék |
| igen | 13,7 | 36,4 | 44,4 | 60,0 | 20,0 | |
| nem | 86,3 | 63,6 | 55,6 | 40,0 | 80,0 | 100,0 |
| Teljes | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | |

13. táblázat

A szervezetek és a Dunaújvárosi Főiskola kapcsolatának típusait vizsgáló kérdésekre a megkérdezett szervezetek átlagosan 80 %-ban nem válaszoltak. A válaszoló szervezetek nem használják a tanszéki szintű (86,3%), intézeti szintű (63,6%), főiskolai szintű (55,6%) kapcsolatokat. A Karrier Iroda szolgáltatásait (80%), sem az egyéb kapcsolattartás formáit (100%).

A válaszadó szervezetek szinte kizárólag a főiskolai rendezvényeken való részvételt jelölték meg a Dunaújvárosi Főiskolával való kapcsolattartás fórumaként.

2; Alkalmazna-e az Ön cége a DF-en végzett hallgatót munkavállalóként?

A megkérdezett szervezetek 57,2%-a nem alkalmazna a Dunaújvárosi Főiskolán végzett hallgatót munkavállalóként a saját szervezeténél.
Válaszukat a szervezetek nem indokolták.

3; Alkalmazna-e az Ön cége a DF-en tanuló hallgatót gyakorlati időre gyakornokként?

A mintában részt vevő szervezetek 35,8%-a alkalmazna gyakornokot a DF hallgatói közül. A megkérdezett szervezetek 64,2%-a nem alkalmazna a Dunaújvárosi Főiskolán tanuló hallgatót gyakorlati időre gyakornokként szervezeténél.

4; Cége szeretne-e részt venni a DF kariernapján, állásbörzén?

A megkérdezett szervezetek 89,9%-a nem kíván részt venni Dunaújvárosi Főiskola által szervezett kariernapon, állásbörzén.

5; Hozzájárul-e, hogy az Ön cégének adatai bekerüljenek a DF karrier adatbázisába?

A mintában szereplő szervezetek 73,1%-a nem szeretné ha szervezetének adatai bekerülnének a Dunaújvárosi Főiskola karrier adatbázisába.

6; Hajlandó lenne-e a témáról a véleményét megosztani egy rövid interjú keretében?

A válaszadók 72,7%-a nem hajlandó a témáról véleményét megosztani egy rövid interjú keretében. Az igennel válaszoló körével szakmai interjút is készítettünk, melynek eredménye a későbbiekben kerül részletes kifejtésre

3. 6. A Közép - Dunántúli Régió munkáltatói körében elvégzett kvalitatív kutatás eredményei

A főiskolán nem készült átfogó adatbázis, amely tartalmazza a potenciális foglalkoztató szervezetek adatait. A szakmai gyakorlati helyek és álláslehetőségek adatbázisa kiemelkedő fontosságú az intézmény fejlesztési stratégiájának kialakításához.

A partneri igényekre alapozva nagymértékben befolyásolható a képzési struktúra. A szakmai gyakorlatot és álláslehetőségeket kínáló szervezetek felméréseivel az intézmény információt szerezhet a munkaerő-piaci elvárásokról. Egy ilyen jellegű adatbázis kialakítása multiplikatíván hat a Dunaújvárosi Főiskola fejlődésére.

Foglalkoztatási szempontból számos kérdés alapja az oktatás és a gazdaság kapcsolata, a munkaerőpiacon megjelenő kereslet és az oktatási rendszer által teremtett kínálat összefüggései.

A végzettség szintjében, a szakmai képzés szerkezetében és területi eloszlásában fellelhető ellentmondások feltárásához a DF interjúkat készítette a térség néhány vállalkozásának érintettjeivel.

A vezérfonal az oktatás és a gazdaság között érzékelhető "szakadék" áthidalása volt.

A kutatás eredményei hozzájárulnak az:

- anyagi források koordinációjához,
- szereplők együttműködési lehetőségeinek feltárásához,
- a szükséges változások menedzseléséhez,
- a hallgatók gyakorlati tapasztalatszerzésének előmozdításához,
- a szakmai gyakorlati helyek felkutatásához,

25 ország felsőoktatását vizsgáló OECD jelentésből kiderült, hogy a legtöbb ország kiemelten kezeli a munkaerőpiac és a felsőoktatás kapcsolatának erősítését. Ezen törekvés a régióban is érezhető. Az intézményeknek lehetőségük van a gyakorlati tárgyak túlsúlya felé orientálni a képzést, a megfelelő elméleti háttéranyag biztosítása mellett.

A felsőoktatási alapképzésnek elsősorban az a feladata, hogy az elméleti tudáson túl olyan kompetenciák elsajátítását tegye lehetővé, amelyeket a végzett hallgatók bármilyen szakterületen tudnak majd alkalmazni. A képző intézmények egyik legfontosabb célkitűzése megtalálni az elméleti és gyakorlati órák egészséges egyensúlyát.

A Dunaújvárosi Főiskolán folyó képzések tematikáinak kidolgozása során az intézmény figyelembe vette a munkaerő-piaci kihívásokat, a nélkülözhetetlen gyakorlatközpontú személetet. Megvalósításhoz nélkülözhetetlen a PPP konstrukcióban megvalósított infrastrukturális fejlesztések integrálása a képzésbe.

Ez intézmény célja a a képzés kialakításában a hallgatók piacképes végzettséggel való felvértezése volt, így nem lehetett kérdés a gyakorlati szerepe az oktatásban.

A főiskola az OECD vizsgálatból kirajzolódott másik problémára is választ talált, miszerint a régiós igényekre kevésbé koncentrálnak a felsőoktatás, így azok gazdasági versenyképességét kisebb mértékben növeli, mint arra ideális esetben lehetősége lenne.

3. 6. 1. Alapadatok vizsgálata

Az interjúút vállaló szervezetek alapítása a rendszerváltás (1990) évétől 2007-ig terjed. A szervezetek alapításának éve átlagosan: 1991.

Fő tevékenységi ágként az alábbi területeket jelölték meg:

- Egyéb közösségi és személyi szolgáltatás 3
- Fémalapanyag, fémfeldolgozási termék gyártása 2
- Pénzügyi közvetítés 2
- Kereskedelem, javítás 2
- Építőipar
- Máshová nem sorolt feldolgozóipar
- Ingatlan ügyletek, gazdasági szolgáltatás
- Villamos energia-, gáz- gőz- vízellátás

Jól láthatóan csak azok a területek kerültek ide, amelyek a kérdőíves vizsgálatnál is megjelentek, valamint ott nagyobb számban képviseltették magukat.

A megkeresett vállalkozások többségében magántulajdonban vannak, Bt-k, Kft-k, de találunk önkormányzati és állami tulajdonú céget is.

A tulajdonosi szerkezetet vizsgálva megállapítható, hogy többségében belföldi magántulajdonúak. A mintában szereplő szervezetek közül 1 többségében külföldi tulajdonú, 1 esetben a fenntartó szerepét a Dunaújváros Megyei Jogú Város Önkormányzata látja el.

Az alkalmazásban álló személyek létszámát tekintve elmondható, hogy átlagosan 20 főt foglalkoztatnak. A mintában szereplő legnagyobb foglalkoztató 75 főt, a legkisebb 2 főt alkalmaz.

Sajnos a kérdőíves vizsgálatunk nem tudta elérni a térség két legnagyobb foglalkoztatóját a az ISD Dunaferr Zrt-t, valamint a Hankook Tire Magyarország Kft..

3. 6. 2. A diplomás munkavállalókkal kapcsolatos kérdések elemzése

A vállalkozások munkaerejének iskolai végzettségét áttekintve az alábbi megállapítások tehetők: egy esetben nyilatkozták, hogy nincs felsőfokú végzettségű munkavállalójuk, a vállalat mintába kerülését a cég diplomások iránti igénye, kereslete indokolta. A 11 szervezetből 9 szervezet foglalkoztat legalább 1 legfeljebb 50 fő diplomás munkavállalót. Két cég nyilatkozott arról, hogy munkavállalóinak felsőfokú képzése jelenleg is tart.

A Dunaújvárosi Főiskolán végzett hallgató a szervezetek 50%-ánál megtalálható. Számuk 1-től 15 főig terjed. A területek természetesen a megkérdezett szervezet profiljától függően alakultak.

„Igen, nyilván tanár pályára diplomásokat fogunk keresni. A Dunaújvárosi Főiskola képzéseivel egy gondunk van, hogy mi a mérnök pályára építész-mérnök végzettségűeket keresünk, ami nyilván itt nincsen, de a Dunaújvárosi Főiskoláról szoktak hozzánk jönni olyan kollégák, akik itt szerezték meg a műszaki szakoktatói vagy a mérnök-tanári képesítést az adott mérnök vagy szakmunkás technikus bizonyítványuk mellé, tehát nyilván ilyen végzettségűeket továbbra is tudnánk fogadni”

További diplomás felvételtől az alábbiak szerint nyilatkoztak a megkérdezettek:

- 30%-uk nem tervezi,
- 38%-uk igény szerint,
- 20%-uk tervezi, de nem a Dunaújvárosi Főiskoláról, mert a szakstruktúra nem egyezik meg az igényekkel,
- 20%-uk piaci alapokra alapozva bizonytalan.

Indokai között az alábbiak szerepeltek főként:

„Nem tervezünk, mert a cég méretei nem teszik lehetővé”

„Nem tervezek további diplomás alkalmazását, jelenlegi kolléganőm munkájával tökéletesen elégedett vagyok. Másrészt, a jelenlegi piaci helyzet sem igényli, illetve engedi a további munkaerő alkalmazását.”

A bizonytalan válaszadók úgy nyilatkoztak, hogy elképzelhető a DF-en végzett munkavállalók alkalmazása, főleg műszaki szakoktató-mérnök tanári alapidplomával.

„Végül is, ha a munkák mennyisége úgy hozza, akkor kívánok létszámot bővíteni, és mindenféleképpen szakirányú főiskolai végzettségűt fogunk keresni gazdasági vonalról.”

A DF-en végzett munkavállalók alkalmazásának okai között szerepelt, hogy könnyen leinformálhatóak a végzett hallgatók, kötődnek a városhoz, és mobilizálhatóak.

„Az elsődleges szempont mindig az, ha valakinek nincs meg a megfelelő képzettsége. Például csak főiskolai diplomája van, de egyetemire lenne szükség, akkor ilyen irányban szoktuk támogatni a képzésüket. Illetve azokat, akiknek csak mérnöki végzettsége van, a pedagógiai képesítés megszerzését szoktuk elsősorban támogatni. Ilyenkor van akivel tanulmányi szerződést is kötünk, tehát anyagilag is támogatjuk továbbtanulásukat”

3. 6. 3. A munkaerő-kiválasztás gyakorlata, főbb szempontjai

A diplomások továbbképzésére irányuló interjúkérdésre a megkérdezettek 90%-ban igennel válaszoltak, azaz támogatják a diplomás munkavállalók továbbképzését.

A képzés alapja azonban a szükségszerűség, és a piaci profil.

„Semmilyen munkatapasztalattal rendelkezőt nem keresünk. Tehetséges, megfelelő affinitású embereket keresünk. Nem várjuk el, hogy kigyúrt rádiós legyen. Fontosabb,

hogy legyen hozzá affinitása, legyen tehetséges és mi majd megmondjuk merre menjen.”

A támogatás anyagi és más jelegű (munkaidő-kedvezmény, szabadság) egyaránt lehet.

A Rop projekt sikerességének egyik mutatója a Karrier Irodánk „felépítése” és hatékony működése, ehhez elengedhetetlenek azok az információk, hogy hogyan is választják ki a régió szervezetei az alkalmazni kívánt munkaerőt, mely ismervek azok, amelyek – bekerülve a főiskolai képzésbe- növelik a kibocsátott diplomások munkaerő-piaci értékét, azaz, hogyan is készüljünk a vállalatok igényeire.

A munkaerő-kiválasztás legfőbb alapjaiként az alábbi ismervek és elvárások fogalmazódtak meg a válaszadó cégektől, szervezetektől:

- alkalmazkodóképesség,
- elméletileg felkészült munkavállaló,
- felsőfokú végzettség, vagy mérlegképes könyvelői végzettség,
- fiatal,
- gyakorlat,
- kapcsolatépítés,
- képezze magát,
- minimum 5 éves szakmai gyakorlat- szakmai szakoktatóknál,
- műszaki érzék,
- nyitott,
- szakirányú végzettség,
- tehetséges.

„Nagyon fontos lenne, hogy elhivatott legyen az illető, legyen nyitott arra, hogy más tapasztaltabb kollégák véleményét elfogadja, figyelembe vegye és megfontolja. Nagyon lényeges lenne, hogy meglegyen a hajlam benne, hogy képezze magát tovább, és amit elméletben megszerzett tudást főiskolán vagy egyetemen, azt a gyakorlatban is kipróbálja, és ha szükséges, akkor a megfelelő korrigációkkal alkalmazza. Alkalmazkodóképes legyen, s emellett megfelelő kapcsolatot létesítsen a kollégáival, ne legyen elzárkózott, kapcsolatokat építsen és ápoljon. Ezen kívül nem árt, ha úgy tudja kezelni a gyerekeket, mintha a sajátja lenne, nagyobb megértéssel, odafigyelve rá.”

„Alapvetően jobb ha gyakorlott, bár a mi álláspontunk az, hogy ha nálunk kezd valaki, és itt megy lépcsőről lépcsőre ismerve meg a cégnél a kisebb feladatok ellátásától a komolyabb feladatok ellátásáig terjedően a tennivalókat, az sem hátrány, hogyha valaki mondjuk érettségizettként itt kezd, és közben végzi el a főiskolát estin, vagy levelezőn.”

A megkérdezett cégek, ugyan változatosan használják a munkaerő-keresési technikákat pl. személyes kapcsolatok útján (ami a felsőoktatásból kikerültek körében igen gyakori - gondoljunk a kapcsolati tőke szerepére), hirdetések, fejevadász cégek révén. Azonban a toborzás - kiválasztás kérdését a szervezetek elsősorban a munkaügyi központokon keresztül, valamint online kereséssel, próbálják megvalósítani, s csak ezután következnek a már említett bevett módszerek, mint pl. a személyes kapcsolatokon keresztüli, a hirdetés útján való állásbetöltés. Hogy mi az oka ennek, azt egy későbbi vizsgálatban érdemes lenne feltárni, főként, ha aARRIER

irodák által szervezett állásbörzék hatékonyságát, eredményességét szeretnék növelni.

Arra a kérdésre, hogy az adott szervezet foglalkoztatási területein elegendő-e a diplomás szakemberek létszáma árnyalt válaszok születtek. A gyakorlat függvényében elmondható, hogy a válaszadók képzik a saját munkavállalóikat, ha szükséges, hiányról nem számoltak be az interjú során.

„A végzettség nyilván szükséges dolog, de elsősorban úgy gondoljuk – tehát pedagógus pályára, ha most arról beszélünk – ez az egyik tényező, de a másik, ami lehet, hogy még fontosabb, hogy az illető milyen személyiségjegyekkel, milyen mentalitással rendelkezik, milyen kapcsolatteremtő-, illetve milyen kommunikációs képessége van. Ezek nagyon fontosak.”

Az új belépő diplomás munkatárssal szemben a végzettségen túl az alábbi elvárásokat fogalmazták meg:

- 2-3 év gyakorlat,
- együttműködő készség,
- kapcsolatteremtő-, és kommunikációs képesség,
- lojalitás
- megbízhatóság.
- mentalitás
- precizitás,
- rátermettség,
- rugalmasság,
- szakmában való jártasság,
- számítógépes ismeretek,
- személyiségjegyek

Kiemelték interjúalanyaink a már sokszor hangoztatott ténytet, hogy előny a gyakorlatiasság és a meglévő gyakorlati ismeretek, még, ha azok nem is igazolt munkaviszonyok. Sok szervezet szerencsésnek tartaná, ha növelhetné a gyakorlati időt a felsőoktatási intézmény és lehetőséget kapnának a munkaadók a leendő munkavállalók előzetes megismerésére, kiképzésére vagy képzésük valamely szakaszába való bekapcsolódásra pl. szakdolgozatok révén.

„Az új munkatárs egyik legfontosabb tulajdonsága – az ingatlan szakmából eredően – ,hogy rátermettnek kell lenni, amellet legyenek jó kommunikációs és tárgyaló képességei. Valamint a számítógépes ismeretek és a megbízhatóság sem elhanyagolható szempont.”

„Legfontosabb elvárásunk a pályakezdő diplomással szemben: Akarjon dolgozni, és jól akarjon dolgozni!”

„A cég felé a lojalitás, a titoktartás, mert azért itt olyan adatokkal dolgoznak, ami ezt megköveteli, és a rugalmas, önálló munkavégzés egy fontos dolog.”

3. 6. 4. A Dunaújvárosi Főiskolán végzett pályakezdőkkel kapcsolatos vélemények

A Dunaújvárosi Főiskolán végzett pályakezdők szakmai felkészültségét az interjú kérdésekre válaszolók az alábbiak szerint értékelték: a 11 megkérdezett szervezet közül 5 esetében releváns a kérdés. 1 szervezet jelentette ki kategorikusan, hogy véleménye szerint a DF-en végzett pályakezdők nem felkészültek. 4 szervezet elégedetten nyilatkozott.

„Inkább a pedagógiai képzettségben vannak némi hiányosságok. Ezeket sorolnám inkább a hátrányok közé, illetve talán a szakmai gyakorlatukat kellene valahogy hangsúlyosabbá tenni.”

„Véleményünk szerint műszaki vonalon manapság már nem annyira felkészültek a diplomások, mint a korábbi időkben, kissé felpuhult a követelményrendszer nehézsége.”

Összességében az általánosan ismert és sokat idézett problémákat vetették fel a megkérdezett, miszerint a képzés nem a gyakorlatot tartja szem előtt, túl elméletise, nagyon elválik a gyakorlati képzés az elméleti képzéstől. Nem hatékony a DF a pályaorientációban, azaz szakirányok kialakításában és szakmai tartalmuknak frissítésében.

Az ipari kapcsolatok beszűkülését is kiemelték, azaz azt, hogy nem találkoznak megfelelő ipari helyzetekkel a munkavállalók, amelyek nemcsak szakmai tudásukat, hanem a munkában való helytállásukat, a helyes munkavállalói magatartásuk kialakítását is eredményezné.

3. 6. 5. A Dunaújvárosi Főiskola és a vállalatok közötti kapcsolat

A Dunaújvárosi Főiskola és a munkaerő-piac együttműködése nemcsak jelen projektünk szempontjából kiemelkedő fontosságú, hanem a Főiskola jövőjét és jelenét is erőteljesen meghatározza.

Általában a felsőoktatás és a munkaerő-piac saját érdekének is nevezhető e kapcsolatrendszer kialakítása és működtetése, hiszen hosszú távon a felsőoktatási intézményeknek a munkaerő-piac gyorsan változó szempontjait előtérbe helyezve kell képeznie a leendő munkavállalókat, valamint a munkaerő-piaci szereplőknek is érdeke, hogy a felsőoktatásból kilépők azonnal „munkára foghatóak” legyenek.

A kapcsolat nem ennyire leegyszerűsített, hiszen változatos formában és tartalomban jelenik meg, pl. a vállalatok gyakorlati képzőhelyek, szakdolgozati témavezető-helyek, a munkaerő-piac szereplői bekapcsolódnak a képzés folyamatába, pl. szakmai feladatok irányítása, záróvizsgák elnöki feladatainak ellátása.

A szervezetek a szakképzési hozzájárulásukkal is támogatják és támogathatják a felsőoktatási intézményeket.

Ugyanakkor a z intézmények tanszéki, intézeti vagy intézményi szinten a munkaerő-piaci kutatások elindítói és szakmai megvalósítói is lehetnek.

A Dunaújvárosi Főiskola és a mintában szereplő vállalkozások kapcsolattartása összességében a kis minta miatt nem jelentős.

„Nagyon vékonyka. Hiszen az ott dolgozó partner rádió minden eddigi működést a lehető legteljesebben lehetetlenné tette. A partner rádió kizáró szankciókat alkalmazott, illetve befenyítette az ott dolgozókat. Nekünk volt több olyan jelentkezőnk, akik azért nem dolgoztak itt, mert rossznéven vették volna ott.”

„Igen van kapcsolatunk, hiszen nagyon sok pedagógus kolléga végzett a főiskolán. Szoktuk a segítségüket kérni a pedagógiai tanszéknek például óraadók biztosításában, illetve a főiskola is szokta a mi segítségünket kérni gyakornokok fogadására.”

„A főiskolai kapcsolataink jók, ha szükséges lenne ezt a lehetőséget is kihasználva próbálnánk új munkatársakat, szakembereket keresni.”

A kapcsolat bővítésének lehetőségeit tekintve is informálódtunk.

A Főiskolán a képzésben részt vevő hallgatók gyakornoki alkalmazásáról 4 vállalkozás nem nyilatkozott, 3 szívesen alkalmazna gyakornokot. 1 vállalkozás elzárkózott és 1 esetben a képzés nem releváns a cég profiljához. 1 interjúalany pedig arról számolt be, hogy ez idáig nem keresték meg ez ügyben, de foglalkoztatna gyakornokot, ha van rá igény.

„Gyakorlati helyként ez idáig nem keresték meg a céget, de a lehetőség adott és szívesen biztosítunk gyakorlati helyet a DF-es hallgatóknak, ha van rá igény.”

„Természetes szívesen fogadjuk. Ami talán még előnyt jelenthet másokkal szemben, hogy valamilyen szinten kötődnek a városhoz, mobilizálhatóbbak, azokhoz képest, akik távolabbi főiskolákról érkeztek.”

„Gyakornokokat ritkán szoktuk alkalmazni. Mi elsősorban építész jellegű gyakornokokat tudnánk alkalmazni. Egy-egy esetben volt rá példa, hogy informatikus gyakornokokat fogadtunk. Adott esetben nem zárkoznánk el előre, de nem igazán tudjuk biztosítani számukra a megfelelő gyakorlatot.”

A vállalatok és a Dunaújvárosi Főiskola vagy általánosságban a munkáltatók és a felsőoktatási intézmények közötti kapcsolat leglátványosabb és legnagyobb szabásúbb megjelenési formája a felsőoktatási intézmények által szervezett álláskereső vagy karrier nap.

A megkérdezettek vettek már részt állásbörzéken, a Dunaújvárosi Főiskola Karrier Napján / állásbörzéjén való részvételről a megkérdezett közül néhányan nemmel válaszoltak, sajnos elenyésző volt az igen válasz, s volt olyan szervezet, amely pedig úgy nyilatkozott, hogy felkérés esetén nem utasítja vissza a részvételt.

„A Dunaújvárosi Főiskolán végzett hallgatók közül mi sajnos nagyon kevés hallgatót tudnánk foglalkoztatni, hiszen más a szakirányunk, mint amit itt a főiskolán tanítanak. Én úgy gondolom, hogy ezzel a lehetőséggel mi nem fogunk élni a későbbiekben”

„Felkérés esetén nem utasítjuk vissza az állásbörzén, kariernapon való részvételt”

4. Összegzés, javaslatok

A szekunder kutatás és a primer vizsgálati szakasz lezárása nyomán sikerült választ kapnunk a vizsgálat során feltett kérdésekre, így a munkát eredményesnek tekinthetjük.

A kitűzött vizsgálati célokat sikerült elérnünk.

A kutatás során a legfőbb témakörökre nézve a következő összegző véleményt és javaslatokat fogalmazhatjuk meg.

4. 1. Felsőoktatás és munkaerő-piac

Magyarországon a felsőoktatás és a munkaerő-piac viszonyát elemző kutatások az alábbi hipotéziseket fogalmazzák meg összefoglalóan:

1. A felsőoktatásnak vannak olyan szegmensei, képzési irányai, amelyek kevésbé piacképes képzést nyújtanak, és ezeket a képzési formákat a fiatalok számos esetben pusztán az azonnali munkanélküliség elkerülése érdekében veszik igénybe.
2. Ez a karrier-választás jelentősen nem javít a fiatal munkaerő-piaci pozícióján, pusztán újratermeli ugyanazt a problémát egy későbbi időpontban, vagy egy másik szinten.
3. Ez a folyamat egybevághat a diplomák inflálódásával, amelynek során a társadalomban folyamatosan közvetített kép (a diploma fontossága) és a felsőfokú végzettségre építő munkaerő-piac bővülése egymással nincs összhangban.

A szakemberek egyetértenek abban, hogy a felsőoktatásnak vannak olyan szegmensei, amelyek új, kevésbé piacképes diplomát adnak. Általánosságban elmondható, hogy a fiatalokat nem csak a munkanélküliségtől való félelem, hanem a döntés halogatása is jellemzi. Egy részük nem akar kilépni a munkaerő-piacra.

A diploma társadalmi megítélésének köszönhetően a fiatalok nagy része felsőoktatási intézményben kíván továbbtanulni. Hazánkban a pályakezdő diplomások elhelyezkedésének esélyei az utóbbi években fokozatosan romlottak. A munkanélküliség a 15-24 éves korosztályt veszélyezteti leginkább (22,3%).

A munkaerő-piac elvárásait a hallgatók azonban csak abban az esetben tudják teljesíteni, ha a képző intézmények célkitűzései közé tartozik a korszerű ismereteket közvetítő, szupranacionális, rugalmas és átlátható felsőoktatás kiépítése.

4. 2. Kompetencia - elvárások

Vizsgálataink során megállapítottuk, hogy a munkáltatók fontosabb szakmai kompetencia elvárásai a pályakezdőkkel szemben

- általános szakmai cselekvőkészség, innovációs készség;
- önszabályozó tanulás, élethosszig tartó fejlődés;
- önálló munkavégzés, tervezés, végrehajtás-készség;
- idő- és erőforrások menedzselése;
- felelősségteljes cselekvés és döntés;

- követelményorientáltság;
- célorientált viselkedés;
- szervezési-vezetési készség;
- problémamegoldó, -kezelő készség, kooperáció- és konszenzusképes szakember;
- konfliktusmenedzselés;
- saját gondolatok és cselekvések értékelése a problémamegoldás és döntéshozatal érdekében;
- elmélet önálló gyakorlati alkalmazása;
- vitaszempontok objektív értékelése;
- saját álláspont hiteles és vitaképes bizonyítása.

Szakirodalmi elemzéseink alapján a munkáltatók fontosabb szociális kompetencia elvárásait is meghatározhatjuk a pályakezdőkkel szemben

- Világos írásbeli és szóbeli kommunikáció,
- Információtechnológiai tudás, hálózatok intelligens kezelése;
- Információ befogadása, értékelése és adaptálása saját munkájába;
- Kommunikációs technikák ismeret és alkalmazása;
- Idegen nyelv tudása;
- Mentális kultúra és interkulturális műveltség, eligazodni tudás képessége a világban, a társadalom szolgálata;
- Team munka, kooperációs modellekben gondolkodni tudás képessége.

A szakképzettség gyakorlásához szükséges személyes adottságok és készségek:

- Kreativitás, rugalmasság,
- Probléma felismerő és megoldó készség,
- Intuíció és módszeresség,
- Tanulási készség és jó memória,
- Széles körű műveltség,
- Információ feldolgozási képesség,
- Környezettel szembeni érzékenység,
- Elkötelezettség és igény a minőségi munkára.
- A szakmai továbbképzéshez szükséges pozitív hozzáállás.

A pályakezdő diplomások/magyar felsőoktatás erősségei/gyengeségei:

| | |
|---|---|
| A pályakezdő diplomások erősségei: | A magyar felsőoktatás erősségei: |
| <ul style="list-style-type: none"> - friss látásmód, - új ötletek, - lelkesedés, - megfelelés igénye, - terhelhetőség, - rugalmasság. | <ul style="list-style-type: none"> - intézmény-specifikus, szakterületenként változó |
| A pályakezdő diplomások gyengeségei: | A magyar felsőoktatás gyengeségei: |
| <ul style="list-style-type: none"> - szakmai gyakorlatlanság, - idegen nyelvismeret hiánya, - kommunikációs nehézségek. | <ul style="list-style-type: none"> - a gyakorlati képzés hiánya, - az elméleti ismeretek túlsúlya, - tananyag esetenkénti korszerűtlensége, - a nyelvi képzés alacsony színvonal. |

14. táblázat

A pályakezdők megítélése szerint a XXI század munkaerő piacán egyre inkább érvényesülni látszik az a tézis, hogy nem a papír, hanem a tényleges tudás számít, nem a diplomákat, hanem a szakmai tapasztalatot érdemes halmozni. Az, hogy valaki a saját szakterületén tud-e elhelyezkedni, egy részt attól függ, hogy milyen szakot végzett, más részt pedig attól, hogy az ország mely területén kíván elhelyezkedni.

A kis mobilitási hajlandóság ezért, gyakran akadály az elhelyezkedésnél. A fiatalok szembesültek azzal, hogy a cég nyitva hagyja a végzettségre vonatkozó megkötéseket, és csak az a célja, hogy tehetséges diplomást találjon az adott állásra, akit majd különböző belső tanfolyamokon képez tovább. Ezt a megoldást viszonylag kevesebb cég, és csak a nagyvállalatok választják.

A fiatalok elvárásai nagyon magasak többen is beszámoltak arról, hogy nem ritka az irreális elvárás a jövedelmek vagy pozíciók tekintetében. Sok fiatal úgy gondolja, hogy mivel diplomája van, azonnal vezető állásba fog kerülni. Elvárás, hogy érdekes, izgalmas állást kapjanak. Vannak, akik inkább továbbtanulnak, vagy elmennek külföldre, hogy ne kelljen végzettségüknek nem megfelelő munkát elvállalniuk.

A tapasztalatok szerint a munkaadók nem tesznek különbséget a levelező, nappali, távoktatási tagozaton szerzett diplomák között, sem a különböző finanszírozási formák között. A divatos szakok: a marketing, PR, HR, kommunikáció, média szakok, nemzetközi kommunikáció, gazdálkodási szakok. Sok fiatal választja az olyan hagyományos szakokat: jog, közgazdaságtan, informatika, mérnökképzés. Saját bevallásuk szerint a legkevésbé a bölcsész szakok vonzzák a fiatalokat.

Összefoglalva: a fiatalok munkaerő-piaci elképzelései, elvárásai gyakran nem találkoznak a valósággal. Kevésbé rugalmasak, mint ahogy azt a munkaadók elvárják, irreális bér- és pozíció-elvárásaik vannak, viszont nem rendelkeznek azokkal a készségekkel, amelyek alapvető elvárásnak számítanak a munkaadók körében. Nincsenek felkészülve arra, hogy mi vár rájuk a munkaerő-piacon.

Az oktatási szakemberek ezen megállapításokat a következőkkel egészítik ki:

- Az oktatás struktúrájában bekövetkezett szerkezeti átalakulás következtében a felsőoktatásban résztvevők aránya jelentősen megnőtt.
- Sok gyengébb tanulási képességű, szakmájában viszont ügyes fiatal a munkaerő-piacra való belépés helyett felsőoktatási intézmény felé orientálódik.
- A szülők és a fiatalok tervei számos esetben nem adekvátak a piaci igényekkel.
- A felsőoktatási intézmények piaci szereplésének egyik fontos eleme a menedzser-felfogású, kapcsolatépítő, forrásteremtő vezetés. Ennek megléte vagy hiánya érezhető a cégek felsőoktatási intézményekről alkotott megítélésében is.
- A vállalatok szerint a képző intézmények képtelenek gyors változtatásokkal, illetve hosszú távú szerkezetváltással reagálni a - cselekvésüket és megoldási mintáikat megkövetelő bonyolult - szempontrendszer miatt.
- Az intézményvezetők egy részének véleményéből kitűnt, hogy nem látják pontosan át a térség gazdaságpolitikai stratégiáját, amire alapozva képzési palettájukat hosszú távra meghatározhatnák.

- Problémás a cégek és az intézmények közötti koordináció és tervszerű együttműködések, valamint a hallgatók sorsának alakulásáról való reális kép, az adekvát visszajelzések alacsony aránya miatt.

4.3 A kutatás során nyert általános, regionális és helyi munkaerő-piacra vonatkozó ismeretek

A kutatás eredménye egy rendhagyó helyzetkép a Dunaújvárosi Főiskola partnereiről a felsőoktatás gazdasági munkaerő-piaci szféra kapcsolatáról.

Általánosságban elmondható, hogy a felsőoktatási intézmények stratégiájában szerepel az egyre nagyobb volumenű szerepvállalás az adott város, illetve régió fejlesztésében. A folyamat természetesen fordítva is végbemegy, tehát a város illetve a régió támogatja felsőoktatási intézményeit.

Ennek alapvető oka a felsőoktatásra fordított állami támogatások radikális csökkenése.

A Közép-Dunántúli Régió lakosságának korösszetétele alapvetően nem tér el az országostól.

A gazdasági aktivitást és a foglalkoztatottságot jelző régiós mutatók kedvezőbbek az országosnál. Fejér megye foglalkoztatási adatainak alakulása a régiós átlag közelében, a másik két megyei érték között mozgott.

A nyilvántartott álláskeresők számának vizsgálata kapcsán megállapítottuk, hogy a Közép-Dunántúli Régióban (*Állami Foglalkoztatási Szolgálat adatai*) a pályakezdők havi átlagos száma Veszprém megyében volt a legmagasabb (1.047 fő). Ettől nem sokkal maradt el Fejér megye adata. A nyilvántartott álláskeresők 6,9 %-a Főiskolai diplomával, 3,2 %-a egyetemi oklevéllel rendelkezik.

A foglalkoztatás elsősorban az oktatás és képzés révén növelhető. A munkaerő keresletének és kínálatának összehangolását a munkaerő-piaci környezet fejlesztésével célszerű elérni. Ehhez nélkülözhetetlen, hogy az oktatás és a képzés szerkezete és tartalma rugalmasan alkalmazkodjon a gazdaság szereplőinek igényeihez. Cél továbbá a közvetítő rendszerek hatékonyabbá tétele annak érdekében, hogy mindenki hozzájusson a képzéssel és foglalkoztatással kapcsolatos információkhoz, értesüljön a munkalehetőségekről, s mindenki számára biztosítva legyen az átmenet zökkenőmentessége.

Prognózisok szerint közép- és hosszú távon egyaránt folytatódik a szolgáltatási szektor térnyerése, valamint a mezőgazdaság és az ipar létszámvesztése. A jövőben a legdinamikusabb létszámfelszívó gazdasági ágak az ingatlanügyletek, gazdasági tevékenységet segítő szolgáltatások, a kereskedelem és az építőipar lesznek. A munkaerő-szükséglet növekvő hányada a tudás-intenzív szektorokban, illetve olyan szervezetekben keletkezik, amelyekre a korszerű technológiák alkalmazása jellemző. A tudás-intenzív területeken a gyorsütemű változások mellett fokozottan jellemző a korszerű technológiák és munkaszervezési elvek alkalmazása, ami által folyamatosan növekednek a munkaerő minőségével, alkalmazkodóképességével,

szakmai tudásának és kompetenciáinak folyamatos megújításával kapcsolatos követelmények.

A munkaadók inkább gyakorlattal rendelkező munkavállalókat keresnek, és nem szívesen vállalják a pályakezdekők betanítását. A munkaerő minőségével szemben támasztott megnövekedett követelmények teljesítése a formális, valamint a nem formális tanulás és képzés szabályozási és intézményi feltételeinek a további folyamatos célirányos javítását igényli. A munkaerő minőségével kapcsolatos igények megváltoztak (lásd élvonalbeli multinacionális cégek betelepülése és új technológiák bevezetése).

A térség meghatározó gumiabroncsokat gyártó nagyvállalatának humánerőforrás igazgatójával lefolytatott interjú az alábbi tanulságokkal szolgált a tanulmány készítői számára.

A Hankook Tire Magyarország Zrt. humánerőforrás igazgatója szerint,

„A magyar munkaerő mobilitása nagyon sok tényezőtől függ. Akkor lesz nagyobb a mobilitásuk, ha az életterüket, a lakhatásukat meg tudják oldani, s a cégek hozzá fognak járulni ún. letelepedési támogatással ahhoz, hogy el tudjanak költözni. És legyen megfizethető árú a bérelt lakások kínálata.”

A multinacionális vállalat elsősorban saját szervezésű képzési programjait priorizálja. Munkaerő igénye az elvándorlás miatt folyamatos. Körülbelül további 500 fő foglalkoztatását tervezi a későbbiekben. Alapvetően a műszaki végzettségű érettségizett munkatársakat keres. Hiányként jelenti a gumiiipari szakmunkások képzését. A szakmai gyakorlat előnyt jelent foglalkoztatásban. A munkaerőigényt a vállalat 2010-ig előre tervezi. A munkaerő-kölcsönzőket, közvetítő cégek szolgáltatásait és az ajánlás rendszerét egyaránt alkalmazzák a toborzási, kiválasztási folyamatban. Pályakezdekő szakmunkásokat nagy számban alkalmaznak, friss diplomások mellett. A Dunaújvárosi Főiskoláról is sok végzést vettek fel.

„Elégedettek vagyunk az onnan kibocsátott hallgatók tudásával. Ha nagyon kritikusak vagyunk, akkor még alaposabb elméleti tudást és gyakorlatot várunk el tőlük.”

A Hankook Tire Magyarország Zrt. humánerőforrás igazgatója kifejtette, hogy a vállalat szívesen fogad szakmai gyakorlatra hallgatókat.

„Minden szakterületen alkalmazzuk őket, főleg szellemi munkakörben, egyetemi és főiskolai hallgatókat. Nagyon motiváltak és nagyon akarnak dolgozni. Alkalmazásba is kerültek olyanok, akik nálunk töltötték a gyakorlatukat.”

A cég által preferált képességek és készségek:

- számítástechnikai tudás
- mechanikai ismeretek
- tolerancia
- csapatmunka
- műszaki kompetenciák

A Dunaújvárosi Főiskola stratégiájában fontos helyen szerepel a helyi humán tőke erősítése a diplomások helybenntartása, a meglévő munkaerő szinten tartása, valamint az egész életen át tartó tanulás biztosítása.

A legtöbb regionális munkahelyet a magán és közszférában nyújtott szolgáltatások biztosítják. A nem termelő szektorok közül a turizmus jelenthet fontos elhelyezkedési lehetőséget a diplomásoknak.

A vállalatok olyan jelentkezőket várnak, akik alapos munkát végeznek és szorgalmasak, azaz a rájuk bízott munkát az elvárásoknak megfelelően képesek elvégezni. Kiemelten fontos a pályakezdők számára a tudatosság, az álláskeresés megtervezése, a saját preferenciák tisztázása, a felkészülés a kiválasztási folyamatra.

Ezeket az elveket támasztják alá a Dunaújvárosi Főiskola korábbi kutatásai is, melyeket az operatív program keretein belül végzett.

A cégek elsősorban nem a pályakezdőket keresik manapság, hanem a fiatal, de már tapasztalattal rendelkezőket, akik már valahol bizonyítottak, ismertek a képességeik, a szükséges (át)képzésük rövidebb ideig tart és költséghatékonyabb. A helyzetre szakmai gyakorlatok jelenthetnek megoldást ennek keretében a hallgatók beemelhetők egy szervezet életébe, és szembesülhetnek azzal, hogy milyen tudás, ismeret szükséges az érvényesüléshez, emellett szakmai tapasztalatot is szerez(het)nek.

Közgazdasági, pénzügyi területen még mindig nagyon népszerűek a marketing, a PR és a HR pozíciók, viszont érezhetően túlképzés van ezeken a területeken. A pénzügyi szektorban a kereslet és a kínálat találkozik, sok gyakornoki program indul pályakezdőknek.

A friss diplomásoknak szóló állásajánlatok mennyisége ugyan nem csökken, de tartalma átalakul. A munkaadók érdeklődése szegmentált. Legnehezebben az általános iskolai tanítók találnak munkát, de rengeteg a mezőgazdasági mérnök és a jogász végzettségű a munkanélküliek között.

Új igény a foglalkoztatók részéről az ügyfélszolgálati tevékenységek ellátása, ezért kereslet mutatkozik a call-centerben dolgozó munkatársak iránt. A gazdasági szakmák folyamatosan telítődnek. A helyzetet pozitív irányba befolyásolja a így ilyen végzettséggel ma nehezebb elhelyezkedni, mint korábban, és természetesen inkább az alacsonyabb pozíciókra keresnek jelentkezőt. A legtöbb felsőoktatási intézményben működik már karrier iroda, ahol kiadványokkal, állásbörzék szervezésével, munkaerő-közvetítéssel támogatják a végzősök elhelyezkedését. Emellett a pályakezdők elhelyezkedését a munkaügyi központok is kiemelten támogatják.

A pályakezdőknek tehát komolyan kell venni az álláskeresést, a munkavállalásra való felkészülést. Érdemes látogatniuk az állásbörzét, felkeresni a karrier irodákat, a munkaügyi kirendeltségeket. Kiemelten fontos a pályakezdők számára a tudatosság, az álláskeresés megtervezése, a saját preferenciák tisztázása, a felkészülés a kiválasztási folyamatra.

4. 4. A kvantitatív és kvalitatív vizsgálat legfontosabb megállapításai

- A megkérdezett vállalatok jó gazdasági helyzetűek, hiszen többségük nyereséges volt, ugyanakkor vállalati profiljuk nem elsősorban a hagyományos műszaki területekhez kapcsolódik, nagyobb felvevő piacot jelenthetnek a nem műszaki végzettségű diplomásaink számára.
- A megkérdezett szervezetek alkalmaznak diplomás munkavállalókat, többségében főiskolai diplomásokat, egynegyedük Dunaújvárosi Főiskolán végzett munkavállalót is alkalmaz, ugyanakkor minimális a pályakezdő DF-es diplomás.
- 14 szervezet jelezte összesen 28 diplomás iránti igényét a megkérdezés évében.
- A szervezetek a létszámbővítést elsősorban beruházáshoz, profil bővítéshez, és létszám pótláshoz kapcsolják; míg az elbocsátás fő szempontjai közé a profil megszüntetés került, bár e témában nem szívesen nyilatkoztak a megkérdezett gazdasági szervezetek.
- A kutatásban szereplő vállalatok többségében nem támogatják a diplomások továbbképzését, azt várják a kibocsátó felsőoktatási intézményektől, hogy minden szempontból kész” munkára fogható és kapható” munkavállalót bocsásson rendelkezésére. A 171 szervezetből csupán 30 jelezte, hogy támogatja diplomás munkavállalóját továbbképzés céljából, s e kedvezmény illetve támogatás elsősorban a tanfolyamokon és szakmai fórumokon való részvételt jelenti.
- Ugyanakkor a válaszadók jelezték, hogy a következő területeken szükség lenne a továbbképzésre: mérnöki terület, informatikai terület és idegen nyelvi terület.
- A megkérdezett szervezetek elsősorban 3 évnél hosszabb időre, azaz középtávra keresnek pályakezdő munkavállalókat.
- A szervezetek leginkább hirdetés útján és munkaügyi központon és állásbörzéken keresztül elégítik ki munkaerő-igényeiket.
- A válaszadó szervezetek közel fele elegendőnek ítélte meg a szervezet által képviselt területen a jó diplomás szakemberek létszámát, csupán a megkérdezettek negyede szerint van hiány az általa képviselt területen.
- A pályakezdő munkavállalók legfontosabb kompetenciáit az alábbiak szerint rangsorolták:
 - szakmai feladatok áttekintése,
 - alaposság,
 - határidők betartása,
 - jó problémamegoldó készség,
 - pontosság magas szintű szakmai ismeretek,
 - feladatok önálló munkavégzése,
 - csapatmunka,
 - jó kapcsolattartó és kommunikációs készség.

- A felmérésben részt vevők kb. fele szerint a DF-en végzett hallgatók szakmailag elég jól felkészültek.

- A Dunaújvárosi Főiskolán végzett pályakezdők kompetenciáinak értékelése kapcsán a megkérdezett szervezetek kiválóan értékelték a számítógépes és informatikai ismereteket és a határozottságot.

Többségében jóra értékelték:

- a kommunikációs-, kapcsolatteremtő készségeket,
- a gyorsaságot,
- a számítógépes informatikai ismereteket,
- a rendszerező készséget,
- az együttműködési készséget, rugalmasságot,
- az írás- és fogalmazási készségeket,
- a kitartást, a jó munkabírást,
- a kreativitást,
- idegen nyelvi olvasás készséget,
- a feladat-, problémamegoldó készséget,
- és az önállóságot.

Többségében közepesre értékelték:

- az előadói-szereplési készséget,
- a szakmai gyakorlati ismereteket,
- a jogi ismereteket,
- a megbízhatóságot, fegyelmezettséget, pontosságot,
- az irányító- és szervező készséget,
- kezdeményező-készséget,
- a közgazdasági, pénzügyi ismereteket,
- valamint az idegen nyelvi írás, fogalmazás készségeket.

- A megkérdezett vállalatok fele alkalmazna DF-en végzett diplomást munkavállalóként, s kb. ugyanennyien jelezték azt is, hogy gyakornokokat is szívesen várnak a Főiskolától.

- Sajnos meg kell állapítanunk, hogy a Főiskolával való kapcsolatuk a megkérdezett szervezeteknek nem erős és esetlegese, sokkal inkább csak a főiskolai rendezvények látogatásában merül ki.

- A megkérdezett munkáltatók nem zárkoznak el a Dunaújvárosi Főiskolán végzett hallgatók alkalmazásától.

- A foglalkoztató cégek amennyiben rendelkeznek referenciákkal, illetve személyes kapcsolatokkal szívesen alkalmazzák a DF végzett hallgatóit. Megfogalmazták azonban fenntartásaikat is. A „szakstruktúra” nem egyezik meg minden esetben a piaci igényekkel.

- Általánosságban elmondható, hogy a megkérdezett szervezetek 50%-a nem tervezi célzottan a munkaerő felvételét.

- A munkaerő kiválasztásának gyakorlatában a munkáltatók a munkaügyi központ szolgáltatásait, online keresést, és személyes kapcsolatokat egyaránt igénybe vesznek.
- A Dunaújvárosi Főiskolán végzett pályakezdők szakmai felkészültségét megfelelőnek értékelték.
- A Dunaújvárosi Főiskola és a mintában szereplő vállalkozások kapcsolattartása összességében fejlesztésre szorul.
- Dunaújváros és térségére jellemző tendencia, hogy három nagy, a térségben meghatározó foglalkoztató folyamatosan fejleszti kapacitását, termelését (Dunaferr, Papírgyár, Hankook). Ez alátámasztja a közép- és felsőfokú, műszaki szakmákkal rendelkezők iránti keresletet.

5. Zárszó

Mind szakirodalmi áttekintésünkkel, azaz szekunder kutatásunkkal, mind primer vizsgálatunkkal igazoltuk, hogy a felsőoktatási intézmények vevőik – hallgatóik elégedettsége mellett, legfontosabb minősítői a hallgatókat felvevő munkaerő-piac, annak szereplői, a felsőoktatási intézmény környezetében élő vállalatok, cégek, szervezetek.

A mai piaci (munkaerő-piaci) elvárásoknak való megfelelés számtalan kihívást hoz, mind a felsőoktatási intézmények, mind a felsőoktatásban résztvevő: oktatók, kutatók, mind a felsőoktatás alanyai: a hallgatók számára.

Egy felsőoktatási intézmény életképessége, sikeressége nagymértékben és elengedhetetlenül összefonódik tehát az ott folyó szakmai és tudományos munka minőségétől, a munkaerő-piaci elvárásoknak való megfeleléstől.

A vizsgálat nyomán megpróbáltuk felvázolni mindazokat a hallgatói kiindulópontokat, amelyek közelebb viszik egymáshoz a felsőoktatás és a munka világát, ezáltal erősítik a Dunaújvárosi Főiskola munkaerő-piaci pozícióit.

6. Irodalomjegyzék

A következő kutatások alapján:

- Dr. Bán Anetta: A vonzaskörzetben eddig, a témában folytatott kutatások összegyűjtése
- Innopark Kht. (Illéssy István) A vonzaskörzetben eddig, a témában folytatott kutatások összegyűjtése
- Harazin Tibor –Varga Anita: A fellelhető kutatási anyagok elemzése
- Harazin Tibor –Varga Anita: A kiadott szakmai anyagok áttekintése és elemzése Innopark Kht. (Illéssy István): A kiadott szakmai anyagok áttekintése és elemzése
- Harazin Tibor –Varga Anita: Nemzetközi gyakorlatok – best practice – összegyűjtése és feldolgozása (az adaptálhatóság vizsgálatával)
- Laboris Kft. : : Nemzetközi gyakorlatok – best practice – összegyűjtése és feldolgozása (az adaptálhatóság vizsgálatával)

A BME friss diplomásainak elhelyezkedési esélyei, 2004 <http://karrier.bme.hu>

A Dunaújvárosi Főiskola által bonyolított kutatás, HEFOP-3.3.1.-P.-2004-06-0043/1.0 „Partnerközpontú önértékelési modell megalkotása és továbbképzések a felsőoktatási intézmények humán erőforrásainak fejlesztésért” Varga Anita, Harazin Tibor, Dr. Bán Anetta, 2006

A Dunaújvárosi Főiskola elsőéves hallgatók felmérése (2004-2006), Minőségirányítási Iroda

Ahola, S. – Honkanen, V.: Entrepreneurship Education in Finnish Politechnics (Public private co-operation or business to business relationships?), 17th Annual CHER Conference, Enschede 17-19 September, 2004, Conference Track D: Consortia, networks, entrepreneurship, stakeholders

Az európai gyakorlathoz illeszkedő munkaerő-piaci készségigény-felmérés a magyar oktatás-képzés fejlesztése szolgálatában, www.oki.hu

Bachelor Welcome – Német vezető vállalatok összehangolt akciója 2004 06. 07., <http://www.ftt.hu/BSCWELCOME.html>

Bajusz Klára: A tanári kompetenciák szerepe az iskolarendszerű felnőttoktatásban, 2006. Tudásmenedzsment 12. sz.

Bán Anetta: Eredmények, problémák és teendők a mérnöktanár-képzésben egy bevérlás-vizsgálat tapasztalatai alapján Doktori disszertáció, Bp., 2006.

Berde Éva - Czenky Klára - Györgyi Zoltán - Híves Tamás - Morvay Endre - Szerepi Anna: Diplomával a munkaerő-piacon FKI Budapest, 2006.

Billik István: Hallgatókövetés, ahogy az intézmények csinálják, FIDÉV workshop, 2003. június 13.

Blaskó Zsuzsa: Pályakezdő diplomások a munkapiacra, *Educatio* 2002/2., 301-312.

Csák, R. (2004a): Áttekintés a kis- és középvállalkozások együttműködéséről, hálózatairól a magyar gazdaságpolitikában, Budapest: MTA Szociológiai Kutatóintézet, 2004.

Csák, R. (2004b): Számítástechnikai kiskereskedések együttműködő hálózata, Budapest: MTA Szociológiai Kutatóintézet (STILE munkaanyag), 2004.

Csapóné Riskó Tünde: Karrierkövetés, intézmény-megítélés és –rangsorolás, *Agrártudományi Közlemények* 2004/14.

Egri Imre: Gazdaságfejlesztési és Európai Uniós Integrációs foglalkoztatást segítő munkaügyi kutatás Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében és a határmenti régióban, www.ofakht.hu

European Foundation for Improvement of Living and Working and Working Conditions Quality of Life in Europe, 2004.

Fábri György: A felsőoktatás munkaerő-piaci visszajelzései, A kutatások tükrében, *Magyar Felsőoktatás* 2001/3., 33-34.

Fábri György: A diploma utáni elhelyezkedés segítése a hallgatók szemszögéből (2005. 04. 29.)

http://www.unipresszo.hu/kell/felugro.php?mi=rovat&id=44&cikk_id=1981&a=ok

Falus Iván; Tanári képesítési követelmények – kompetenciák – sztenderdek, 2005. Pedagógusképzés, 1. sz.

Fazekas, K.: Transition of the Hungarian Labour Market – Age, Skill and Regional Differences, PIE Discussion Paper Series No. 241, 2005

Federkeil, G: The Lack of National policy Regime of Quality Assurance in Germany – Implications and Alternatives. Higher education management and policy, *Journal of the programme of IMHE, Paris*, 2003, 15.2.

Felföldi Helga: Beilleszkedés, beválás az ME DFK-án végzett Műszaki Tanárok esetében (1987-1991 között), szakdolgozat, Dunaújvárosi Főiskola, Dunaújváros, 1994.

Ferenczi Z: Hallgatói életút- és véleményelemzés az 1998-ban végzett diplomások körében. A Széchenyi István Egyetem hatása a régió fejlődésére, Széchenyi István Egyetem Gazdaság- és Társadalomtudományi Intézet, *Tudományos Füzetek*, Győr, 2003/5., 95-127.

Fiatál diplomások munkaerő-piaci helyzetének változása 1999-2003, (Jelentés a FIDÉV kutatás első követéses felvételének eredményeiről) Budapest, 2004.

FIDÉV-jelentés: Jelentés a felsőoktatás nappali tagozatán 1999-ben végzett fiatal diplomások munkaerő-piaci életpálya vizsgálatának eredményeiről. Budapesti

Közgazdaságtudományi és Államigazgatási Egyetem, Emberi Erőforrások Tanszék, FIDÉV kutatócsoport, Budapest, 2001.

F. Tóth B.: Egyetemek, főiskolák a mérlegen. Az első magyar felsőoktatási presztízsrangsor, Világgazdaság 2002/11., 6.

Fülöp Zsoltné: Az ipari háttérű képzés struktúrája, Dunaújváros, Nehézipari Műszaki Egyetem Kohó- és Fémipari Kara, 1986.

Galasi P. (2004b): Valóban leértékelődtek a felsőfokú diplomák? A munkahelyi követelmények változása és a felsőfokú végzettségű munkavállalók reallokációja Magyarországon 1994-2002. Budapest: MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont – BKÁE Emberi Erőforrások Tanszék. /Budapest Munkagazdaságtani füzetek, 3/

Galasi P. - Nagy Gy.: A fiatal diplomások munkaerő-piaci helyzetének változása 1999-2003. Educatio, 2006 nyár

Galasi P. - Timár J. - Varga J.: Pályakezdő diplomások a munkarőpiacon. Budapest: MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont, 2004.
<http://econ.core.hu/index.php?cmd=60&lang=hu>

Grabher, G.: The Weakness of Strong Ties – The Lock-in of Regional Development in the Ruhr Area, in: Grabher (1993): The Embedded Firm. On the Socioeconomics of Industrial Networks, Routledge, London, 1993. p. 255-277.

Green Paper 'Entrepreneurship in Europe' (2003), Bruxelles: Commission of the European Communities, letölthető:
http://ec.europa.eu/enterprise/entrepreneurship/green_paper/green_paper_final_en.pdf

Hajba, F.: Városok, szerepek, gazdasági erő – Rechnitzer János térségkutató-professzor egy vizsgálat tapasztalatairól, Népszabadság, 2003. okt. 9.,
<http://www.nol.hu/cikk/129915/>

Hajdú Csongor: Egyetemről a munkaerő-piacra, Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetemkarrier iroda, 2006

Hallgatói felmérésekkel kapcsolatos kutatási anyagok, és gyakorlatok összegzése – tanulmány; Dunaújvárosi Főiskola; ROP - 3.3.1. - 05/1 - 2006 – 04 - 0001/36; 2007

Hans F. van Aalet: A holnap számára történő iskoláztatás irányító erői; részletes ország tanulmányok, <http://www.oki.hu>

Héra G.: Társadalomtudományi végzettséggel a munkaerő-piacon. Budapest: Kurt Lewin Alapítvány, 2006. (Kézirat)

Illéssy, M.: Foglalkoztatási viszonyok a Dunaújvárosi kistérségben, in: Makó, Csaba – Simonyi, Ágnes (szerk): A munka és a párbeszéd új paradigmái, Budapest: Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, 2003.

Kakukné Katona Ágnes: Pályakezdő diplomások elhelyezkedési esélyei és lehetőségei Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében, 2001.
<http://www.ofakht.hu/muh/p/p216.html>

Kárpáti Andrea: Az informatikai kompetencia fejlesztése. Új Pedagógiai Szemle; 2001. 7-8 sz.

Kekkonen, K.: Polytechnic Reform: A Response to the Learning Economy, In: Schienstock, G. (ed.) Embracing the Knowledge Economy, (The Dynamic Transformation of the Finnish Innovation System), Cheltenham: Edward Elgar, 2004. 219-241. o.

Kerékgyártó Gy. – Sugár A. – Szarvas B. – Varga I.: Az elmúlt években végzett hallgatók véleménye az egyetemi oktatásról, az ott szerzett tudás felhasználhatóságáról I., Magyar Felsőoktatás 2002/9., 55-56.

Keszi, R. – Makó, Cs. – Simonyi, Á.: Termelési paradigmák körvonalai a dunaújvárosi felmérés alapján, in: Makó, Csaba – Simonyi, Ágnes (szerk): A munka és a párbeszéd új paradigmái, Budapest: Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, 2003.

Keszi, R.: Termelési paradigmák mint a szervezetek tudásfelhasználásának meghatározói, in: Makó Csaba és Simonyi Ágnes (szerk): A munka és a párbeszéd új paradigmái, Budapest: Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, 2002.

Keszi, R.: Létszámfejlesztés, versenyképesség és az emberi erőforrás gyakorlat jellemzői – kutatási jelentés, „Kistérségi modell a gazdaság és a szakképzés együttműködésére, különös tekintettel a nagy foglalkoztatók képzési igényeire és az Új Gazdaság kihívásaira” c. Közép-Dunántúli Regionális Fejlesztési Tanács valamint a Földművelésügyi és Vidékfejlesztési Minisztérium által támogatott kutatás, Budapest: MTA Szociológiai Kutatóintézet., 2003

Keszi, Roland: Termelési paradigmák mint a szervezetek tudásfelhasználásának meghatározói, megjelent: Makó Csaba és Simonyi Ágnes (szerk): A munka és a párbeszéd új paradigmái, OFA, Budapest, 2003.

Keszi, Roland: Létszámfejlesztés, versenyképesség és az emberi erőforrás gyakorlat jellemzői – kutatási jelentés, „Kistérségi modell a gazdaság és a szakképzés együttműködésére, különös tekintettel a nagy foglalkoztatók képzési igényeire és az Új Gazdaság kihívásaira” c. Közép-Dunántúli Regionális Fejlesztési Tanács valamint a Földművelésügyi és Vidékfejlesztési Minisztérium által támogatott kutatás, 2003.

Kőpatakiné Mészáros Mária: Motivál az egész világ..., www.oki.hu

Központi Statisztikai Hivatal: A működő gazdasági szervezetek száma, 2004. III. negyedév, Gyorstájékoztató a Központi Statisztikai Hivatal legfrissebb adataiból, sorszám: 187, közzététel: 2004. október 29.,
<http://portal.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/xftp/gyor/gaz/gaz20409.pdf>

Központi Statisztikai Hivatal: Innováció 2003. Budapest: Központi Statisztikai Hivatal, 2005.

KSH: A működő gazdasági szervezetek száma, 2004. III. negyedév, Gyorstájékoztató a Központi Statisztikai Hivatal legfrissebb adataiból, sorszám: 187, közzététel: 2004. október 29., <http://portal.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/xftp/gyor/gaz/gaz20409.pdf>

Kun A.: A Debreceni Egyetem Közgazdaságtudományi Karán végzetek karrierekövetéses vizsgálata, Competitio, Debrecen, 2003/2., 105-113.

Laki László: Foglalkoztatás és Unió, www.poltudszemle.hu

Lakner Z. – Vizvári B. – Hajdu I. – Kocsondi J. – Lőrincz S.: Hogyan gondolkodnak, tanulnak, élnek napjaink egyetemi-főiskolai hallgatói? I.. Magyar Felsőoktatás 2002/8. 46-48. <http://www.ph.hu/ph/mf/22.08/46.html>

Lam, A.: Tacit Knowledge, Organisational Learning and Societal Institutions – An integrated framework, Organizational Studies, 2000, 21, 3, 487-513.

Lorenz, E: Organisational Change in Europe: National Models or the Diffusion of New „One Best Way”? – paper prepared for the workshop: Theories of Transformation on Evolution, Learning and Institutional Change, Erasmus University, Rotterdam, 25-26 November 2004.

Lukács Péter: Felsőoktatás új pályán, OKI, Budapest, 2002.

Makó Csaba és Simonyi Ágnes (szerk): A munka és a párbeszéd új paradigmái, Budapest: Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, 2003.

Makó, Cs. – Melles, K. – Tamási, P.: Szervezeti innováció és a munkavégzés formái: a távmunka példája. A kis- és középvállalkozók és a távmunka – egy nemzetközi összehasonlítás perspektívájában, Budapest: MTA Szociológiai Kutatóintézet, 2004

Makó, Cs. – Simonyi, Á. – Melles, K. – Illéssy, M.: Kistérségi vállalkozók inkrementális innovációs környezetben, az OFA által támogatott „Foglalkoztatási esély- és kapacitásnövelés komplex fejlesztési eszközök együttes alkalmazásával” című projekt keretében készített kutatási jelentés, Budapest: MTA Szociológiai Kutatóintézet, 2005.

Makó, Cs.: A munkaerő felhasználásának alakulása. In: Educatio, 1997/2. 191-209. o.

Melles, K.: A Dunaújvárosi kistérség munkaerő-piaci prognózisa, kutatási jelentés, Budapest: MTA Szociológiai Kutatóintézet, 2005.

Dr. Molnár László: Összefoglaló jelentés: A kooperatív háttérű (IH) kísérleti üzemmérnök-képzés bevalás-vizsgálata című témához, Dunaújváros, Nehézipari Műszaki Egyetem Kohó- és Fémipari Főiskolai Kara, 1984.

Dr. Molnár László: Az elmélet és a gyakorlat viszonya a magyar műszaki felsőoktatásban, Dunaújváros, 1987.

Munkaerő-piaci elvárások felmérése 1.; 2005. www.felvi.hu

Munkaerő-piaci elvárások felmérése 2.; 2005. www.felvi.hu

Munkaerő-piaci integráció a Közép-Magyarországi régióban, Kurt Lewin Alapítvány - Eötvös Loránd Tudományegyetem Társadalmi Kapcsolatok Intézete, ROP kutatás, 2005.

Nagy Mária: Új kompetencia-elvárások és új képzési gyakorlatok a tanári szakmában, Új Pedagógiai Szemle

Nielsen, P. – Lundvall, B.-A.: Innovation, Learning Organization and Industrial Relations, DRUID Working Paper 2003.,N° 03-07.

Nielsen, P. (2006a). The Human Side of Innovation Systems (Innovation, New Organization Forms and Competence Building in a Learning Perspective), Aalborg: Aalborg University Press, 2006.

Pais Ella Regina: pályaszocializáció a mérnöki diplomán innen és túl, PhD értekezés, Pécs, 2000.

Dr. Pais Ella Regina: Eredménytáblán egy önvizsgálat, Az oktatás mint befektetés, Pécsi Tudományegyetem Pollack Mihály Műszaki Főiskolai Kar Pedagógiai Tanszék, Pécs 2002.

Patkós András.: Tömegképzés és pedagógia. „A tömegképzés pedagógiai kihívásai a felsőoktatásban” című konferenciáról. Magyar Felsőoktatás, Budapest 2002/10.,34-36.

Polónyi István: A felsőoktatás és a gazdasági szféra kapcsolata – egy empirikus vizsgálat, Budapest. 2006

Polónyi I.: Tömegképzés és pedagógia, A „tömegképzés pedagógiai kihívásai a felsőoktatásban” című konferenciáról. Magyar Felsőoktatás, Budapest 2002/10., 34-36.

Raviola et. al. Producing Competencies for the Learning Society, SITRA Reports Series 9, Helsinki: SITRA, 2001.

Román, Z.: Small and Medium Sized Enterprises in the Hungarian Economy, Central Statistical Office, Budapest, 2002.

Schienstock, G. – Hamalainen, C.: Transformation of the Finnish Innovation System (A network approach), SITRA Reports series No. 7., Helsinki: SITRA, 2001.

Schienstock, G.: From Path Dependency to Path Creation: A New Challenge to Systems of Innovation Approach, In: Schienstock, G. (ed.) Embracing the Knowledge

Economy, (The Dynamic Transformation of the Finnish Innovation System), Cheltenham: Edward Elgar, 2004.

Schienstock, G.: Organizational Innovations: Some Reflections on the Concept, Tampere: University of Tampere – Research Institute for Social Sciences – Work Research Centre, 2004.

Schienstock, G: From Path Dependency to Path Creation: Finland as a Case in Point, Work Research Centre – University of Tampere, 2006.

Selmeczy I.: Az üzleti szféra felsőfokú végzettségű pályakezdők iránti kereslete, ennek várható alakulása és a pályakezdők tudásával való elégedettség 2005-ben. Egy empirikus vállalati felvétel és szakértői interjúk elemzése. Budapest: Magyar Kereskedelmi és Iparkamara, 2005.

Selmeczy Iván: Növekvő különbségek és stabil kereslet a diplomás pályakezdők piacán, Gazdaság- és Vállalkozáselemző Intézet, 2005

Selmeczy Iván: Diplomás pályakezdők helyzetes és kilátásai GVI 2007. április

Solymosi Zs. – Székelyi M.: A mérnökök jövedelmi helyzete In: A magyar értelmiség a nyolcvanas években, Kossuth Kiadó, Budapest, 1986.43-60

Sorge, A.: Les relations entre l'apprentissage des connaissances et les systemes de formation en Europe. In: Hámori, B. – Czeglédi, P. – Jankovics, L. – Sági, B. (eds) Paradigm Shift – Information, Knowledge and Innovation in the New Economy, Competitio könyvek, university of Debrecen, Faculty of Economics and Business Administration, 2005., pp. 91-114.

Szabó Csaba: Diplomások elhelyezkedési esélyei (1998) <http://www.neumann-haz.hu/digiatl/educatio/1998osz/research/szabo.html>

Szanyi Ágnes: Kényszerből a felsőoktatásba – kutatási beszámoló, ECHO Survey Szociológiai Kutatóintézet, 2005.

A Széchenyi István Egyetem hallgatóinak véleménye (2005. 04. 26.)
http://www.unipresszo.hu/kell/felugro.php?mi=rovat&id=44&cikk_id=1979&a=ok

Székelyi M. – Solymosi Zs.: Vállalkozói vagy alkalmazotti mentalitás, Szociológiai Szemle 1994/4.

Szesztay András: Az egyetem után..., Akadémiai Kiadó, Bp., 1970.

Tóth Sándor: Pályakezdők munkaerő-piaci helyzete; www.consultationmagazin.hu

Tuomi, I. C.: Theory of Innovation. Change and Meaning in the age of Internet (working title), SITRA Reports series, Helsinki: SITRA, 2005.

UnivPRESS-ranking©: Szakértői tanulmány és az UnivPRESS-ranking prezentációja a magyar egyetemek és főiskolák presztízsrangsorainak kialakításáról. Budapest, 2002.

Vajdai I.: Az agrárértelmiség helyzete és javaslatok az agrárgazdaság fejlesztésére a Gödöllőn végzett agrármérnökök véleményének felmérése alapján. GTTSZ Agrárpolitikai Füzetek, Budapest 2002., 5-63

Vámos Dóra: A hatékonysági kérdések a felsőoktatásban I. Magyar Felsőoktatás, Bp., 2002/4., 36-38.

What Schools for the Future? OECD 2001., OECD felmérés

Wintermantel Zsolt: A Budapesti Műszaki Egyetem friss diplomásainak elhelyezkedési esélyei (1998) www.ofakht.hu/muh/p/p125.html

Zapf, W.: Über soziale Innovationen, 1989., Soziale Welt 40: 170—183.

http://www.felvi.hu/index.ofi?mfa_id=414&hir_id=7262

http://www.felvi.hu/index.ofi?mfa_id=414&hir_id=7352

http://www.felvi.hu/index.ofi?mfa_id=414&hir_id=7353

http://www.felvi.hu/index.ofi?mfa_id=414&hir_id=7354

http://www.felvi.hu/index.ofi?mfa_id=414&hir_id=7355

This document was created with Win2PDF available at <http://www.daneprairie.com>.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.