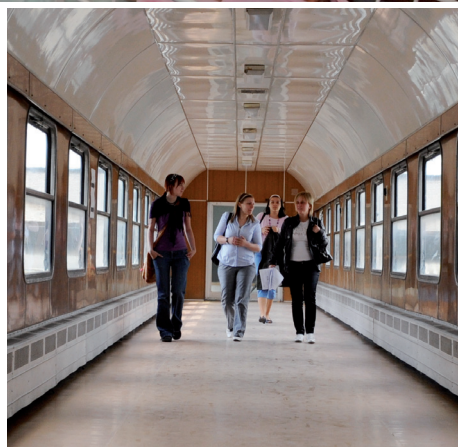
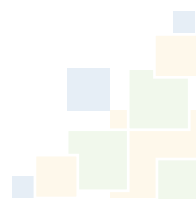


DPR Füzetek III.

Kompetencia felmérés az
észak-dunántúli munkáltatók körében







DPR Füzetek III.

**Kompetencia felmérés az
észak-dunántúl munkáltatók körében**

Szerkesztő:
Tamándl László



Széchenyi István Egyetem
Győr, 2011

A kiadvány az Új Magyarország Fejlesztési Terv Társadalmi Megújulás Operatív Programjának 4.1.1. konstrukciója keretében a Széchenyi István Egyetem által elnyert TÁMOP 4.1.1-08/1-2009-0006 azonosítójú és „SZErvicé21” – 21. századi felsőoktatási intézménnyé válás hallgatói – öregdiák kultúra és vezetői menedzsment szolgáltatás fejlesztéssel a Széchenyi István Egyetemen című pályázati támogatásból valósult meg.

Kiadja:

Universitas-Győr Nonprofit Kft.

A felmérést a Magyar Tudományos Akadémia Regionális Kutatások Központja Nyugat-magyarországi Tudományos Intézete végezte.

Szerkesztő:

Tamándl László

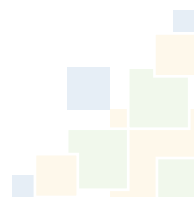
Szerzők:

**Horváthné Dr. Barsi Boglárka
Dr. Nári Márta**

A tartalmi szerkesztésben közreműködött az Universitas - Győr Nonprofit Kft. részéről Szőke Imréné.

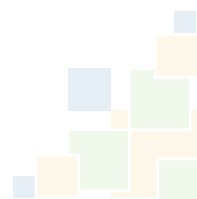
A kiadvány ISSN száma: 2062-2333

Nyomdai munka: PALATIA Nyomda és Kiadó Kft.



TARTALOM

1. Bevezetés	7
2. A kutatás módszertana.....	8
2.1. A mintakiválasztás módja.....	8
2.2. A kutatás módszertana a kompetenciák meghatározásának oldaláról.....	9
3. A kutatás eredményei.....	11
3.1. A minta alapjellemezői.....	11
3.2. Kapcsolat a Széchenyi István Egyetemmel	14
3.3. A Széchenyi István Egyetemen végzett jelenlétének valószínűsége.....	16
3.4. A pályakezdő diplomások toborzásának, felvételének módja.....	18
3.5. A pályakezdők foglalkoztatásának előnyei és hátrányai.....	20
3.6. A pályakezdő diplomásokkal szembeni elvárások.....	22
3.6.1. Szakmai kompetenciákkal kapcsolatos elvárások.....	22
3.6.2. Különböző készségekkel, képességekkel, magatartásjegyekkel kapcsolatos elvárások.....	25
3.7. A Széchenyi István Egyetemen végzett pályakezdő diplomások értékelése	29
3.7.1. A SZE Műszaki Tudományi Karán végzett pályakezdők értékelése.....	29
3.7.2. A SZE Kautz Gyula Gazdaságtudományi Karán végzett pályakezdők értékelése.....	33
4. Összegzés	38
5. Irodalomjegyzék	39
6. Melléklet.....	40



1. BEVEZETÉS

Az elmúlt években megszorodtak a felsőoktatási intézményekben tanuló hallgatók, illetve a munkáltatók körében végzett azon munkaerő-piaci vizsgálatok, amelyek alapvetően a munkaadók és/vagy a hallgatók elvárásainak feltárására irányulnak (pl. Bíró–Csányi–Vincze 2007; Diplomás pályakezdők... 2007; Selmeczy 2007; Filep et al. 2009; HR-igények és... 2009; Tarjányi–Várhalmi 2009 stb.). Ezekhez csatlakozik jelen kutatásunk is, melynek alapvető célja annak kiderítése volt, hogy a munkáltatók hogyan értékelik a diplomás pályakezdőket, célzottan a Széchenyi István Egyetemen végzett hallgatókat.

Munkánk egyrészt arra irányult, hogy feltárjuk azokat a munkaerő-piaci/munkáltatói elvárásokat, mind ismeretekre, mind készségekre, képességekre, magatartásjegyekre (kompetenciákra) vonatkozóan, amelyekkel a felsőoktatásból kikerülő hallgatóknak szembesülniük kell, másrészt a Széchenyi István Egyetemen végzett pályakezdőkkel kapcsolatos tapasztalatokat kívántuk megismerni. Pályakezdőnek az elmúlt három évben diplomát szerzett szakembert tekintettük. Az elvárások és a tapasztalatok mellett olyan kérdésekre is választ kerestünk, hogy melyek a pályakezdő diplomás munkatársak kiválasztásának leggyakoribb módjai. Az új munkatársak kiválasztása során mennyire veszik figyelembe a munkaadók azt, hogy melyik képzőintézményben folytatta a pályázó felsőoktatási tanulmányait? Milyen előnyei, illetve hátrányai vannak a pályakezdők alkalmazásának? De a Széchenyi István Egyetemmel való kapcsolatokra is rákérdeztünk.

Az ilyen és hasonló kutatások jó lehetőséget nyújtanak arra, hogy összehasonlíthassuk, vajon a munkaadók által elvárt készségek, képességek, ismeretek összhangban vannak-e a hallgatók meglévő kompetenciáival, továbbá önmagukkal, illetve a munkaerőpiaccal szembeni elvárásaikkal. A felmérés eredményei lehetőséget biztosítanak a fejlesztendő területek meghatározására, melyek képzésbe történő beépítésével az Egyetem hozzájárulhat a kibocsátott hallgatók munkaerő-piaci sikerességének növeléséhez. Annál is inkább, mivel a hallgatók általában vagy irreális, vagy hiányos ismeretekkel rendelkeznek arról, hogy a munkáltatók/szakmabeliek milyen elvárásokat támasztanak eléjük (HR-igények és... 2009).

Jelen vizsgálattal egy pillanatkép megalkotására van lehetőségünk, de a munkaerő-piaci, gazdasági folyamatok gyors változása az elvárások tekintetében is gyors változásokat eredményezhet, így az azokhoz való alkalmazkodás segítéséhez szükséges ezen vizsgálatok rendszeres megismétlése.

2. A KUTATÁS MÓDSZERTANA

2.1. A mintakiválasztás módja

A Széchenyi István Egyetem hallgatóinak körében végzett korábbi vizsgálatok eredményeit a hallgatók többsége (több mint 2/3-a) a Nyugat-Dunántúlról, illetve a közép-dunántúli területekről érkezik, másrészt az itt végzettek több mint 60%-a Győrben, illetve a régióban kíván elhelyezkedni (Filep et al. 2009, 4–5), azaz az Egyetem erős regionális szerep- és hatókörrel rendelkező intézmény – figyelembe véve kutatásunkat a Nyugat-dunántúli és a Közép-dunántúli régióban, valamint a fővárosban működő cégek, szervezetek körében végeztük. Az Egyetem képzési területeinek kibocsátási adatait figyelembe véve (1. táblázat) – és azt is mérlegelve, hogy egyes karok/intézetek végzett hallgatóinak egy része nem a piaci szektorban helyezkedik el –, a minta kialakítása során arra törekedtünk, hogy ne csak a versenyszféra szereplőire terjedjen ki a felmérés, hanem a közszféra, a közszolgálati szektor (pl. közigazgatás, humán-egészségügyi, szociális, illetve kulturális szféra) is értékelhető elemszámban képviseltesse magát. A versenyszféra és a közszféra mintában tervezett 80–20%-os megoszlása lehetőséget kínált arra, hogy felderítsük, vajon a versenyszféra más kompetenciákat vár-e el a (pályakezdő) diplomás szakemberektől, mint a közszolgálati szektor. Ugyanakkor kutatásunk során nem törekedtünk ágazati és méretnagyság szerinti reprezentativitásra.

A versenyszféra és a közszféra mintában tervezett arányánál figyelembe vettük a Központi Statisztikai Hivatal által közölt, az alkalmazásban állók létszámának ágazati, illetve a gazdasági szervezetek gazdálkodási forma szerinti megoszlására vonatkozó adatokat. Számításaink szerint 2008-ban a Közép-dunántúli régióban az alkalmazásban állók 79%-a, a Nyugat-Dunántúlon 77%-a dolgozott a versenyszférát adó vállalatoknál, cégeknél, országos viszonylatban ez az arány 74%, Budapesten pedig 73% volt. Emellett még elmondható az is, hogy a vizsgált régiókban a gazdasági szervezetek 81–82%-a profitorientált gazdasági vállalkozás.

- 1. táblázat: A Széchenyi István Egyetemen diplomát szerzett hallgatók megoszlása kari/intézeti bontásban, 2007–2010 (%)

Széchenyi István Egyetem	2007	2008	2009	2010
Deák Ferenc Állam-és Jogtudományi Kar	4,9	8,4	7,2	11,6
Kautz Gyula Gazdaságtudományi Kar	30,1	32,7	31,2	24,9
Műszaki Tudományi Kar	58,9	53,3	51,3	55,0
Petz Lajos Egészségügyi és Szociális Intézet	3,2	3,7	7,9	5,4
Varga Tibor Zeneművészeti Intézet	2,9	1,9	2,4	3,1
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0

Forrás: Felsőoktatási... (2008; 2009) és Karrier Iroda adatai alapján saját számítás.

A kutatás során mintegy 1220 szervezetet kerestünk meg felmérési szándékunkkal. Összességében 20,5%-os válaszadási hajlandóságot értünk el – ami a hasonló technikával készülő felmérések körében jónak mondható –, így mintánk elemszáma 251 volt.



A kutatás alapját jelentő kérdőíves felmérés elsősorban on-line módon, valamint személyes megkeresés útján történt 2010 novembere és 2011 januárja között. A személyesen felkeresett szervezetek (40) a 251 szervezetből álló minta 16%-át teszik ki. Törekedtünk arra, hogy a vizsgált térség legmeghatározóbb munkáltatói ott legyenek a mintában. Az on-line lekérdezés ugyanakkor nem adott lehetőséget a minta iparág, illetve méretnagyság szerinti reprezentativitásának biztosítására, ellenben igyekeztünk minél többfajta szervezet bevonására annak érdekében, hogy a munkaerőpiac minél szélesebb szegmensének véleményét megismerhessük, és árnyaltabb, sokrétűbb képet alkothassunk a munkáltatók elvárásait illetően. A kérdőív kitöltésére elsődlegesen a szervezet személyügyekért felelős vezetőjét, illetve ilyen pozíció hiányában a szervezet általános vezetőjét, vagy annak a szakterületnek a vezetőjét kértük fel, akinek osztályán pályakezdő diplomás munkatárs dolgozik.

2.2. A kutatás módszertana a kompetenciák meghatározásának oldaláról

A kompetenciák a szakirodalomban bármennyire is széles skálán értelmezettek, abban közösek a meghatározások, hogy alapvetően az oktatásban megszerzett tudásra és a személyes tulajdonságokra vonatkoztatják őket. A vonatkozó szakirodalmak alapján a kutatás során a munkáltatók által elvárt kompetenciákat két nagy csoportba soroltuk:

- Szakmai kompetenciák: az oktatás során megszerzett tudások, ismeretek
- Személyes készségek, képességek, viselkedésjegyek.

A kérdőívben két irányból közelítettük meg a kompetenciák vizsgálatát: egyrészt megkérdezésre került, hogy az adott munkáltató mit vár el általában a pályakezdőktől, másrészt, hogy a konkrétan a Széchenyi István Egyetemen végzett hallgatók milyen mértékben rendelkeznek a megadott kompetenciákkal, azaz a munkáltatóknak milyen tapasztalatai vannak e tekintetben. Ezáltal választ kapunk egyrészt arra, hogy az adott szakterületen működő vállalkozás, intézmény milyen kompetenciákat vár el, másrészt arra is, hogy ezek mennyire jelennek meg a pályakezdőknél, amiből az egyetemen folyó képzés minőségére is választ lehet kapni.

A szakmai kompetenciák között az alábbiakat tartottuk fontosnak:

1) adott szakterület gyakorlati, illetve 2) elméleti ismeretanyaga; 3) pénzügyi ismeretek, 4) számviteli ismeretek; 5) jogi ismeretek; 6) szervezési ismeretek; 7) pedagógiai ismeretek; 8) társadalomismeret; 9) nyelvtudás; 10) informatikai, számítástechnikai ismeretek; 11) általános műveltség.

A vizsgált szakmai kompetenciák teljes mértékben lefedik azokat az ismereteket, amelyeket a Széchenyi István Egyetemen végzettekől elvárhatnak.

A nem szakmai kompetenciák között 36 került meghatározásra, melyek egy része köthető az egyetemen folyó képzéshez is, másik részük viszont olyan tulajdonságokat jelöl meg, amelyeket a pályakezdő fiatal korábbi tanulmányai, társas életben történő viselkedése során sajátít el. A nem szakmai kompetenciákat három alcsoportba osztottuk:

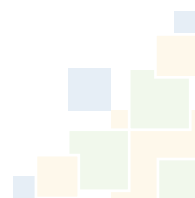
- a) Általános humán kompetenciák: nem kizárólag a munka világához köthető, hanem az élet valamennyi területén megnyilvánuló képességek, készségek, magatartásmódok;
- b) Munkavégzéshez kapcsolódó kompetenciák: elsősorban a munkavégzés kontextusában értelmezhető – egy adott munkakör betöltéséhez, illetve a munkavégzéshez való viszonyt magukban foglaló – készségek, képességek;
- c) Vezetői kompetenciák: vezetői munkakörrel kapcsolatos magatartásmódok, készségek és képességek.

Az alcsoportok létrehozásánál, beosztásánál alapvetően a Bíró–Csányi–Vincze (2007) szerzőpáros által használt beosztást vettük figyelembe, azzal az eltéréssel, hogy a mi kutatásunkban bővebb a vizsgált személyiségjegyek, készségek, képességek listája.

- 2. táblázat: A kérdőívünkben szereplő nem szakmai kompetenciák listája

Általános humán kompetenciák	Munkavégzéshez kapcsolódó kompetenciák	Vezetői kompetenciák
együttműködő képesség,	csapatmunkára való alkalmasság képessége,	döntési képesség,
becsületesség,	megbízhatóság,	felelősségvállalás képessége,
tisztesség,	pontosság,	hibákból való tanulás képessége (önreflexió),
hitelesség,	lojalitás,	eredményközpontú szemlélet,
konfliktuskezelő képesség,	motiváltság,	emberekkel való bánásmód képessége,
problémaelemző és -megoldó képesség,	munkához való hozzáállás,	változtatások, újítások kezdeményezése
stressztűrés,	kitartás,	tudatosság, célorientáltság.
kommunikációs készség,	szakmai szemléletmód,	
logikus gondolkodás,	teljesítőképeség,	
rugalmasság,	terhelhetőség,	
segítőképeség,	rendszer szemlélet, struktúrákban való gondolkodás képessége,	
pozitív beállítódás,	kreativitás	
információfeldolgozás képessége,		
önismeret,		
folyamatos fejlődés igénye, önfejlesztés készsége,		
nyitottság,		
önállóság		

Forrás: Saját szerkesztés



3. A KUTATÁS EREDMÉNYEI

3.1. A minta alapjellemzői

A minta alapjellemzőit tekintve elmondható, hogy a válaszadó szervezetek jelentős része (41,4%) Győr-Moson-Sopron megyében, ezen belül is elsősorban Győrben (teljes minta 30,3%-a) található, de meghatározó a budapesti (12,4%), illetve a Vas megyei (12%) – különösen Szombathelyt kell kiemelni – cégek jelenléte is. A vizsgált térség többi megyéjének részvétele 7–8% körül alakul. A minta területi megoszlását az 1. ábra szemlélteti.

- 1.ábra: A kérdőívet kitöltő szervezetek területi elhelyezkedése



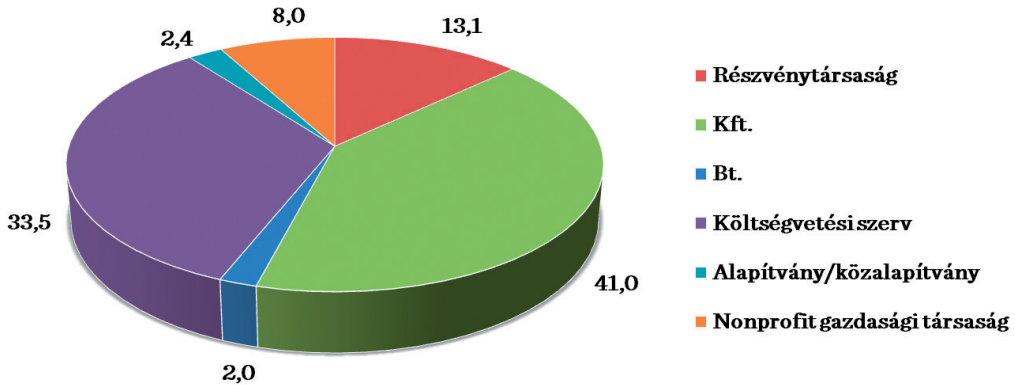
Forrás: Kompetencia felmérés a munkáltatók körében (2010). A térképet készítette: Dr. Hardi Tamás.

A válaszadó cégek, intézmények *gazdálkodási forma szerinti* megoszlását tekintve a minta 56%-át teszik ki a társas vállalkozások (kft., rt., bt.), a kérdőívet kitöltő szervezetek relatíve legnagyobb hányada kft.-ként működik (41%). A kft. után a másik leggyakrabban előforduló működési forma a költségvetési szerv kategória volt (33,5%) (2. ábra). Ez egyben azt is jelenti, hogy a minta közel felét (44%-át) a nem profitvezérelt, tehát alapvetően a közszférához köthető szervezetek alkotják, ami lényegesen magasabb arányt jelent, mint amit a kutatás kezdetén terveztünk (minimum 20%). Ezt támasztják alá a szervezetek *ágazat (tevékenységi terület)* szerinti mutatói is (3. ábra). A cégforma és a tevékenységi terület között szignifikáns, erős kapcsolat áll fenn (Cramer $V^{[1]}$: 0,707). Közel 50%-os arányt képviselnek együttesen a termelő (ipari) és az üzleti alapon működő szolgáltatásó-

[1] A Cramer V együttható kapcsolódik a Khi-négyzet statisztikához, a két változó közötti kapcsolat erősségét jelzi. Értéke 0 és 1 között mozog, minél közelebb van az egyhez, annál erősebb kapcsolatot jelent az adott két változó között. A Cramer V tekinthető az egyik legmegbízhatóbb mutatónak (Sajtos–Mitev 2007).

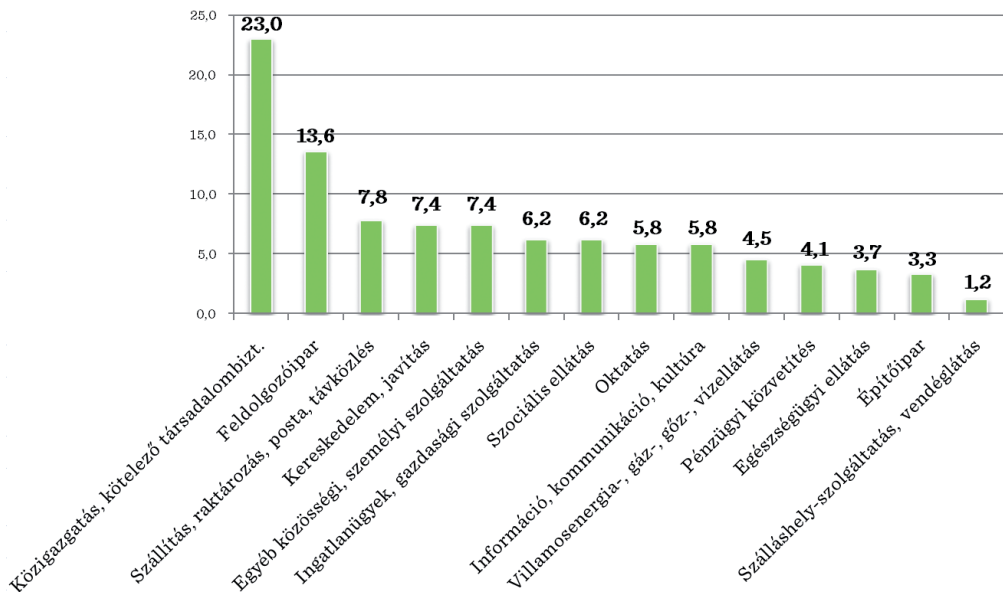
kat (pl. szállítás, kereskedelem, ingatlanügyek, pénzügyi szolgáltatás stb.) nyújtó cégek, vállalatok, amelyek szinte kizárólag társas vállalkozási formában működnek. A kérdőívet kitöltő szervezetek relatíve legnagyobb hányadát (23%) a közigazgatás, társadalombiztosítás területén működő, 93%-ban a költségvetési szerv kategóriájába tartozó intézmények teszik ki, amelyek egyértelműen a közszférához tartoznak (3. ábra). E szervezetek körét gyarapítja a hagyományosan a jóléti ellátások közé tartozó szociális ellátás, az oktatás, illetve az egészségügy területén működő cégek, intézmények többsége is.

- 2. ábra: A válaszadó szervezetek gazdálkodási forma szerinti megoszlása, %



Forrás: Kompetencia felmérés a munkáltatók körében (2010), saját szerkesztés.

- 3. ábra: A válaszadó szervezetek tevékenységi terület szerinti megoszlása, %

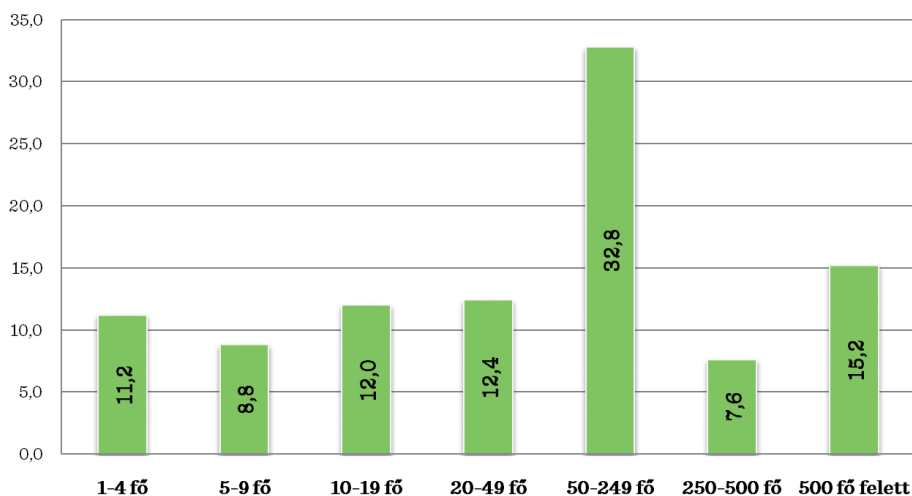


Forrás: Kompetencia felmérés a munkáltatók körében (2010), saját szerkesztés.



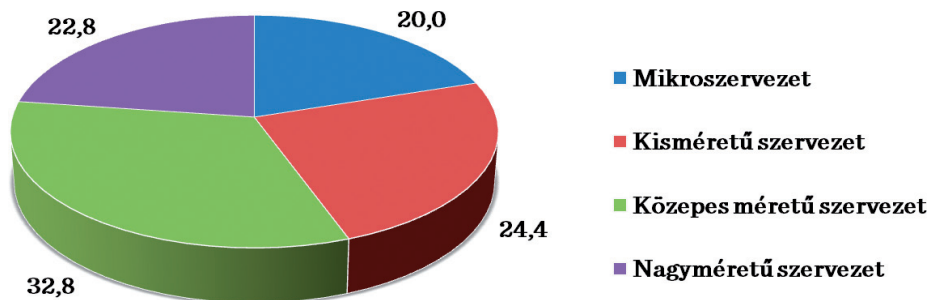
A szervezetek nagyságát a foglalkoztatottak száma alapján határoztuk meg, melyhez a KSH által is használatos kategóriákat alkalmaztuk. A kérdőívet kitöltő cégek, intézmények relatíve legnagyobb hányadában (harmadában) a foglalkoztatottak létszáma 50–249 fő közé esik, közepes méretűnek tekinthető. A minta negyedét a kisméretű cégek (foglalkoztatottak létszáma 10–49 fő), ötödét a maximum 9 főt foglalkoztató mikroszervezetek teszik ki, ugyanakkor meghatározó a 250 főnél több alkalmazottal dolgozó nagyvállalatok, nagyméretű szervezetek aránya is (22,8%) (4. és 5. ábra).

- 4. ábra: A válaszadó szervezetek foglalkoztatottak száma szerinti megoszlása, részletes bontásban, %



Forrás: Kompetencia felmérés a munkáltatók körében (2010), saját szerkesztés.

- 5. ábra: A válaszadó szervezetek méretnagyság szerinti megoszlása, összevont kategóriák, %

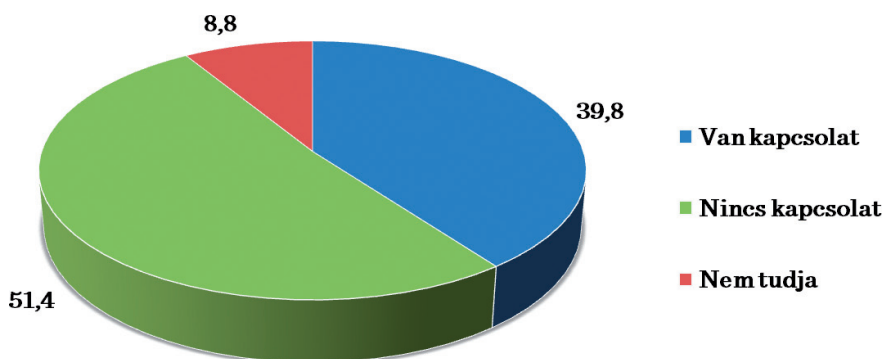


Forrás: Kompetencia felmérés a munkáltatók körében (2010), saját szerkesztés.

3.2. Kapcsolat a Széchenyi István Egyetemmel

A válaszadók több mint egyharmada (39,8%) valamilyen módon kötődik az Egyetemhez, alig valamivel több, mint felük (51,4%) viszont semmilyen módon nem áll kapcsolatban az intézménnyel (6. ábra). A szervezet mérete és az Egyetemhez való kötődése között közepes erősségű szignifikáns kapcsolatot találtunk: minél nagyobb a vállalkozás, szervezet mérete, annál inkább feltételezhetjük, hogy van kapcsolata az Egyetemmel. Míg a mikroszervezetek 28%-a, addig a közepes méretű szervezeteknek már 40,8%-a, a nagyméretű szervezeteknek pedig háromnegyede kötődik valamilyen formában a Széchenyi István Egyetemhez.

- 6. ábra: A mintát alkotó szervezetek megoszlása a Széchenyi István Egyetemmel való kapcsolat alapján, %

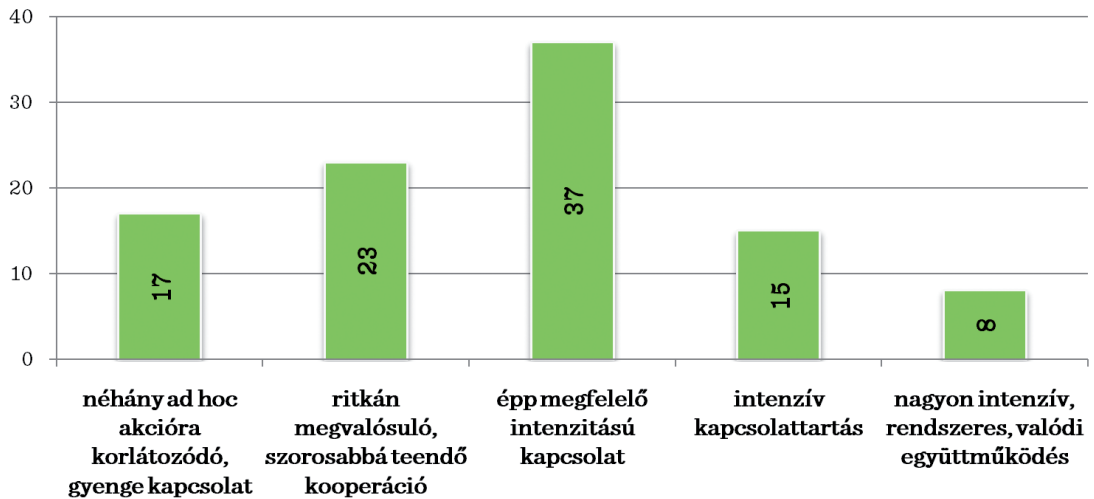


Forrás: Kompetencia felmérés a munkáltatók körében (2010), saját szerkesztés.

Az Egyetemmel való érintkezés mélysége és intenzitása természetesen nagyon eltérő lehet. Válaszadóink jelentős része (40%) inkább ritkának és gyengének érzi az együttműködést, igen intenzív kapcsolatot, kooperációt csupán 8%-ukra jellemző (7. ábra). A legtöbb kapcsolat személyes kötődéseken és interakciókon alapszik, ezért az öregdiákokkal való kapcsolat felvétele és ápolása elengedhetetlen. Ehhez erősíteni kell a hallgatóknak az Egyetemhez való kötődését is.

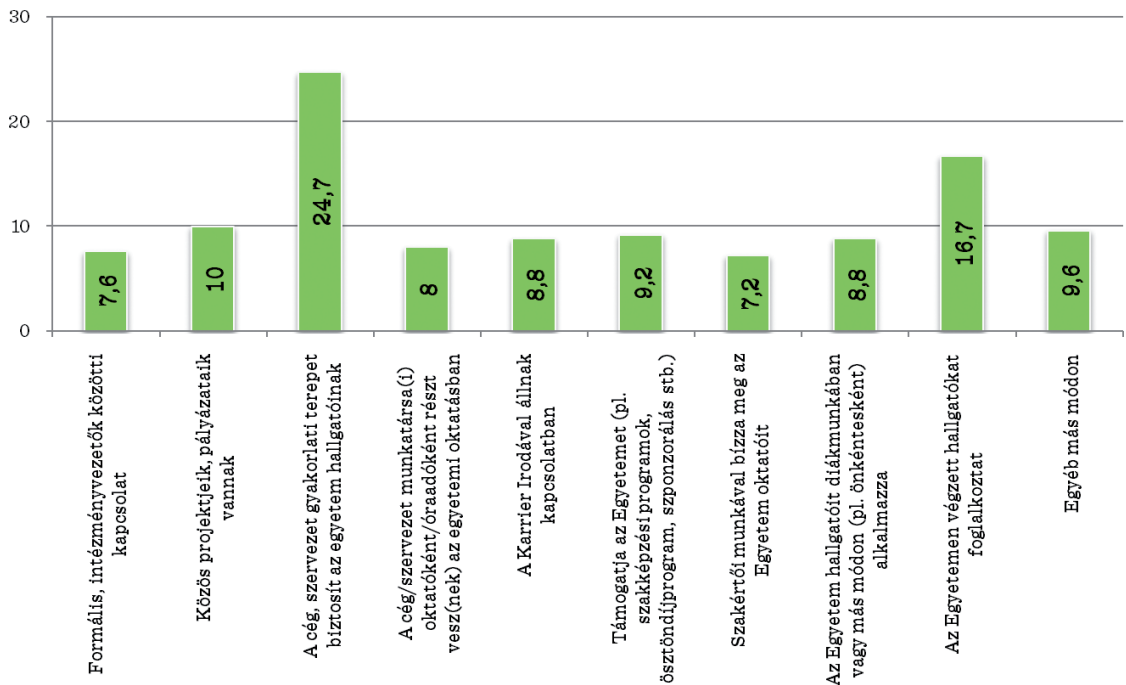
A legjellemzőbb érintkezési forma az, hogy az adott vállalkozás, intézmény *gyakorlati terepet biztosít az Egyetem hallgatói számára*, de ez is csupán a válaszadók negyedére jellemző (8. ábra). A gyakorlati terep szerepkör betöltése szintén nem független a mérettől, bár az összefüggés nem túl erős, de fennáll, *minél nagyobb a szervezet, annál inkább fogad gyakorlati képzésre, szakmai gyakorlatra diákokat* (mikroszervezetek 18%-ára, közepes méretűek 20,7%-ára, a nagyvállalatoknak 45,6%-ára jellemző). A szakmai gyakorlatnak nagyon fontos szerepe van a hallgatók későbbi munkavállalási esélyeinek megteremtésében (lásd később). Egyrészt biztosít egy minimális munkaerőpiaci tapasztalatot (a munka világába való betekintés), másrészt lehetőséget biztosít arra, hogy a hallgatók személyes kapcsolatokat szerezzenek, illetve bizonyítsanak. A gyakorlati terep biztosítása mellett a leggyakrabban említett kapcsolat az Egyetemen végzett hallgatók foglalkoztatása volt (16,7%). Az összes többi módozat említése csekély, 8–10% közötti (8. ábra). *Meglepően kevesen* – mindössze 8,8%-nyian – *állnak kapcsolatban a Karrier Irodával*. Több válaszadó említette, hogy nem tudott az Iroda létezéséről és, hogy gondot okoz számára az, hogy kit keressen meg egy-egy lehetséges állásajánlattal. A jövőben nagyobb hangsúlyt kellene helyezni arra, hogy az Egyetem megkeresse végzőseinek potenciális munkaadóit, a kisebbeket is, és folyamatosan kapcsolatban álljon velük.

• 7. ábra: A Széchenyi István Egyetemmel való kapcsolat megítélése, %



Forrás: Kompetencia felmérés a munkáltatók körében (2010), saját szerkesztés.

• 8. ábra: Az Egyetemmel való kapcsolatok típusai, %

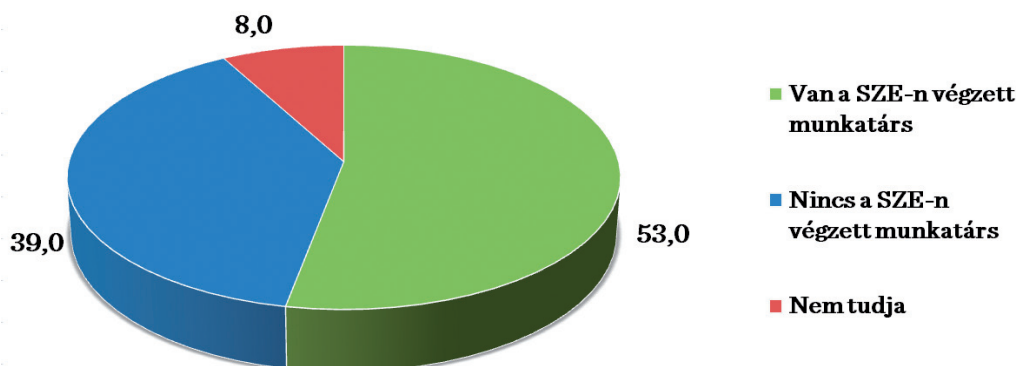


Forrás: Kompetencia felmérés a munkáltatók körében (2010), saját szerkesztés.

3.3. A Széchenyi István Egyetemen végzett szakemberek jelenlétének valószínűsége

A mintát alkotó összes szervezet foglalkoztat diplomás szakembereket, és *több mint felüknél (53%-ában) dolgoznak a Széchenyi István Egyetemen végzett munkatársak (9. ábra)*. Szignifikáns, bár a közepesnél gyengébb erősségű kapcsolat fedezhető fel a cégek mérete és a között, hogy a cég, intézmény foglalkoztatottai között találunk-e a győri egyetemen végzett szakembert. Minél nagyobb szervezetről van szó, annál nagyobb a valószínűsége ennek. Az egyetem fő képzési profiljainak köszönhetően a kereskedelem, szállítás, turizmus, illetve az ipar, valamint a pénzügyi, gazdasági szolgáltatások és az IKT, média, kultúra területeken tevékenykedő cégek, szervezetek körében jellemzőbb, a mintaátlagnál lényegesen magasabb a Széchenyin végzettek jelenléte, foglalkoztatása (74,4–61,5%-uknál). Lényegesen alacsonyabb viszont az oktatás, egészségügy, szociális ellátás, illetve az egyéb közösségi szolgáltatások területén, ezen ágazatokban működő szervezeteknek csupán 26,5–39%-a alkalmaz a győri egyetemről kikerült diplomás szakembert. A tevékenységi terület és a széchenyis munkatárs alkalmazása között fennálló kapcsolat szignifikáns és közepes erősségű.

- 9. ábra: A Széchenyi István Egyetemen végzett szakemberek foglalkoztatásának gyakorisága, %



Forrás: *Kompetencia felmérés a munkáltatók körében (2010), saját szerkesztés.*

A megkérdezett *munkáltatók háromnegyede alkalmaz pályakezdő diplomásokat*. A pályakezdő diplomások alkalmazása és a foglalkoztatottak létszáma között szignifikáns kapcsolatot találtunk, minél nagyobb egy szervezet, annál nagyobb a valószínűsége a frissdiplomások jelenlétének, illetve minél nagyobb létszámban való jelenlétének. Arra a kérdésre, hogy *az adott szervezet foglalkoztat-e a Széchenyi István Egyetemen végzett pályakezdőt*, a válaszadók közel tizede „nem tudom”-mal válaszolt, de sajnálatos módon kiugróan magas volt a nem válaszolók aránya (25,5%) (3. táblázat), feltehetőleg bizonytalanok voltak a választ illetően. A cégvezetők, HR vezetők egy része nem tartja számon, hogy alkalmazottai, munkatársai mely képzőintézményben végezték tanulmányaikat, hol szereztek diplomájukat, a számukra a lényeges csak az, hogy a megfelelő végzettséggel, képzettséggel rendelkezzenek. Az összes szervezet közel 40%-a, a pályakezdőket alkalmazóknak a fele azonban *biztosan foglalkoztat széchenyis pályakezdőt*, többségük maximum négy főt, de vannak olyan cégek is, ahol 10–20 fő közötti, illetve 20 fő feletti számban vannak jelen a Széchenyi István Egyetemen végzett frissdiplomások (3. táblázat). Ez utóbbiak mindegyike 500 főnél több főt foglalkoztató nagyvállalat.

• 3. táblázat: Pályakezdő diplomások jelenléte a mintában

	Nincs	Biztosan van					Nem tudta a kérdőívet kitöltő személy	Nem érkezett válasz a kérdésre
		1–4 fő	5–9 fő	10–20 fő	20 főnél több	Összesen		
Pályakezdő(k) általánosságban	54 (21,5%)	119 (47,4%)	36 (14,3%)	18 (7,2)	16 (6,4)	189 (75,3)	8 (3,2)	0 (0,0%)
Széchenyi István Egyetemen végzett pályakezdő	72 (28,7%)	74 (29,5%)	13 (5,2%)	5 (2,0%)	2 (0,8%)	94 (37,4%)	21 (8,4%)	64 (25,5%)

Forrás: Kompetencia felmérés a munkáltatók körében (2010), saját szerkesztés.

A Széchenyi István Egyetemről az elmúlt három évben kikerült diplomás szakembert foglalkoztató vállalkozások, intézmények (94) többsége a Műszaki Kar volt hallgatóit alkalmazza, de jelentős a Gazdaságtudományi Karon végzettek foglalkoztatása is. A szociális, illetve egészségügyi, valamint a zeneművészeti képzést nyújtó intézetek volt hallgatóinak foglalkoztatása viszont a mintát alkotó szervezetek körében elenyésző, de az Állam- és Jogtudományi Karon képzetteké sem túl magas (4. táblázat). Mindezek az adatok azt is jelentik, hogy a kérdőívet kitöltő, főként közszférába tartozó szervezetek körében – közigazgatás, szociális ellátás, egészségügy, kultúra, egyéb közösségi szolgáltatások területe –, amelyek együttesen jelentős súllyal képviselik magukat a mintában, nem igazán jellemző napjainkban a Széchenyi István Egyetemen végzett pályakezdő diplomások foglalkoztatása. Annál is inkább kijelenthető ez, mivel a frissdiplomások alkalmazása körükben is megfigyelhető, az említett területen működő intézmények, szervezetek döntő többségénél is, csakúgy, mint a profitorientált területeken működő cégek esetében találunk pályakezdő diplomás szakembert. A működési terület és aközött, hogy foglalkoztat-e a szervezet széchenyis pályakezdőt szignifikáns, de a közepesnél gyengébb erősségű kapcsolatot találtunk.

A Mérnöki karon végzeteket elsősorban az iparban, illetve a kereskedelem, turizmus és szállítás területén működő cégek foglalkoztatják: az egyetem e karán végzett frissdiplomásokat alkalmazó cégek 43,4%-a az előbbi, míg ötöde az utóbbi kategóriába tartozik. De a mérnököket, informatikusokat foglalkoztató szervezetek 15%-a a közigazgatás, kilencede pedig pénzügyi, gazdasági szolgáltatás területén működik. Gyakorlatilag ugyanezen területeken kerül alkalmazásra a Gazdaságtudományi kar végzettjeinek többsége is: az őket foglalkoztató cégek relatív többsége (közel harmada) ipari cég, negyede a kereskedelem, turizmus, szállítás, míg 14–14%-a a közigazgatás, illetve a pénzügyi, gazdasági szolgáltatások területén működik. Mindkét kar végzettjei esetében elmondható az is, hogy a legkisebb méretű szervezetektől kezdve a nagyvállalatokig mindenhol jellemző a foglalkoztatásuk, de legmeghatározóbb mindkét esetben a nagyméretű szervezeteknél való jelenlétük. A gazdaság-végzettségű pályakezdőket foglalkoztatók 36,4%-a, míg a mérnököket, informatikusokat alkalmazók több mint 40%-a (44,4%) 250 főnél többet foglalkoztató nagyvállalat. A jogi végzettségűek döntő többsége a közigazgatásban helyezkedik el: az őket foglalkoztató szervezetek közel háromnegyede a közigazgatás, társadalombiztosítás területén működik.

- 4. táblázat: A Széchenyi István Egyetem egyes karain/intézeteiben végzett pályakezdők alkalmazásának gyakorisága

Kar/intézet	... karon/intézetben végzett pályakezdőt alkalmazó szervezetek			
	száma	aránya a minta összes szervezetén belül (%)	aránya a pályakezdőket foglalkoztató szervezeteken belül (%)	aránya a SZE-en végzett pályakezdőt foglalkoztató szervezeteken belül (%)
Deák Ferenc Állam-és Jogtudományi Kar	14	5,6	7,4	14,9
Kautz Gyula Gazdaságtudományi Kar	44	17,5	23,3	46,8
Műszaki Tudományi Kar	54	21,5	28,6	57,4
Petz Lajos Egészségügyi és Szociális Intézet	3	1,2	1,6	3,2
Varga Tibor Zeneművészeti Intézet	2	0,8	1,0	2,1
Összesen	94 (117)^x	37,4	49,7	100,0

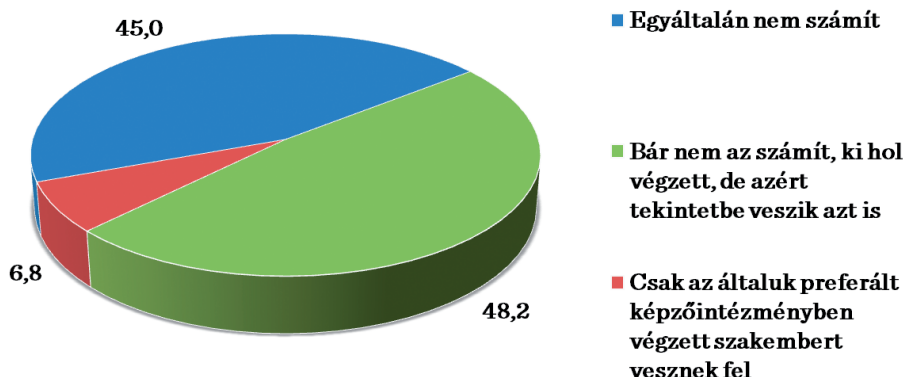
^x 94 szervezet válaszolta azt, hogy foglalkoztat széchenyis pályakezdőt, ugyanakkor az egyes karokra/intézetekre lebontva együttesen 117 válasz érkezett. Az eltérés abból adódik, hogy vannak olyan szervezetek, amelyek több, általában kettő, de előfordult, hogy három különböző karon/intézetben végzett frissdiplomást is alkalmaznak.

Forrás: Kompetencia felmérés a munkáltatók körében (2010), saját szerkesztés.

3.4. Pályakezdő diplomások toborzásának, felvételének módja

Az új munkatársak kiválasztásakor – annak ellenére, hogy nem ez a kiválasztás alapja – a munkáltatók fele nem hagyja figyelmen kívül azt a tényezőt, hogy a jelentkező mely felsőoktatási intézményben folytatta tanulmányait. Minden tizenötödik válaszadónkra pedig az a jellemző, hogy csak a cég (illetve a cégvezetők, cégmenedzsmen, HR vezetők) által preferált képzőintézményben végzett szakembert vesznek fel. Ugyanakkor a válaszadók jelentős hányada (45%-a) nem foglalkozik ezzel a dologgal, számukra az a fontos, hogy a pályázónak meglegyen a szakterületnek megfelelő végzettsége, a képzőintézmény maga nem számít (10. ábra). Úgy tűnik, hogy a versenyszféra szereplőit jobban érdekli, melyik képzőintézményből jön a pályakezdő, bár sem a szervezet méretével, sem a tevékenységi területtel nem találtuk szignifikánsnak a kapcsolatot.

- 10. ábra: Számít-e egy új diplomás munkatárs kiválasztásánál, hol végzett a jelentkező? (%)

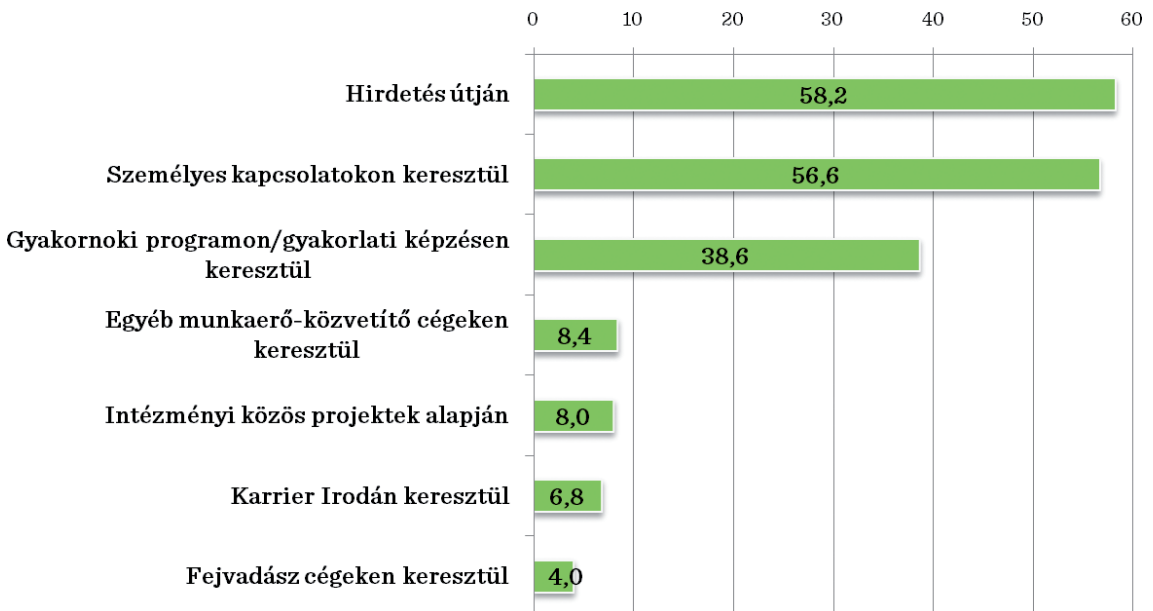


Forrás: Kompetencia felmérés a munkáltatók körében (2010), saját szerkesztés.

A szervezetek, cégek méretétől és tevékenységi területétől függetlenül a jelentkezők toborzásában, kiválasztásában messze *legkiemelkedőbb szerepe a hirdetéseknek, illetve az informális, személyes kapcsolatoknak* van (11. ábra). Ez utóbbi mód ily magas aránya jól mutatja, hogy a személyes networknek milyen meghatározó szerepe van az egyén munkaerő-piaci esélyeire. A személyes kapcsolatok és a hirdetés mellett meghatározó még azoknak az aránya is (38,6%), akik a *gyakornoki programon/gyakorlati képzésen keresztül választják ki új alkalmazottaikat*. Szignifikáns, ugyanakkor nem túl erős kapcsolat áll fenn a pályakezdők kiválasztásának eme módja és a szervezetek mérete között, legkevésbé a mikro- (csupán hetedük), leginkább pedig a nagyméretű szervezetekre (54,4%-uk) jellemző. A tevékenységterülettel is kimutatható szignifikáns kapcsolat, főként a feldolgozóipar, a szociális ellátás, az IKT területein jut szerephez a pályakezdők felvételénél, kiválasztásánál a gyakorlati képzés/gyakornoki program. Természetesen e lehetőséggel csak azok a cégek tudnak élni, amelyek gyakorlati terepül szolgálnak az egyetemi képzések számára. Ugyanakkor az, hogy e kiválasztási mód a harmadik legjelentősebb, mutatja, hogy milyen *nagy befolyása van a munkaerő-piaci esélyekre az egyetem gyakornoki programjaiban való részvételnek, illetve a gyakorlati képzéseknek*, ahol a cégeknek lehetőségük van megismerni a hallgatókat és már előre kiválasztaniuk azokat, akiket szívesen látnának fizetett munkatársként is. A hallgatók elhelyezkedési esélyeinek növelése érdekében megfontolandó minél több szakterületre kiterjeszteni e programokat, illetve a cégek, szervezetek minél szélesebb körét bevonni az egyetem gyakornoki programjaiba, gyakorlati terepei közé.

A vizsgált cégek, szervezetek az egyetem Karrier Irodájának nem szánnak jelentős szerepet a pályakezdő diplomások kiválasztásában, közvetítésében, mely bizonyára nem független attól, hogy a munkáltatók jelentős része nem tud az Iroda létéről, illetve nem áll velük kapcsolatban.

- 11. ábra: A pályakezdő diplomások kiválasztásának módjai, %



Forrás: *Kompetencia felmérés a munkáltatók körében (2010), saját szerkesztés.*

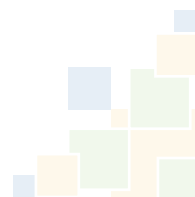
3.5. A pályakezdő diplomások foglalkoztatásának előnyei és hátrányai

A felmért cégek, intézmények döntő többsége (80,5%-a) véli úgy, hogy a frissdiplomások foglalkoztatása előnyökkel jár, ugyanakkor közel háromnegyedük (72%-a) nem titkolja, hogy hátrányai is vannak annak, ha a cég pályakezdőt alkalmaz. *A mikroszervezeteket kivéve a többi méretkategóriába tartozó vállalkozások rendre nagyobb hányada gondolja úgy, hogy a frissdiplomások foglalkoztatásának vannak előnyei, mint amekkora része hátrányát látja ennek.* Az előnyök létének vagy nem létének megítélése és a szervezet tevékenységi területe, illetve a cégforma között szignifikáns, bár nem túl erős kapcsolat áll fenn. A versenyszféra szereplői, illetve a közigazgatás területén működő költségvetési szervezetek körében lényegesen magasabb azoknak az aránya, akik pozitívumokat tulajdonítanak a pályakezdők foglalkoztatásához, mint a civil/nonprofit szektor szereplői körében (83% versus 57,7%). Ugyanakkor a *hátrányok megítélésében is a piaci szféra cégei járnak az élen*, a társas vállalkozások körében 80%-ot is eléri azoknak az aránya, akik azt választották, hogy a pályakezdők alkalmazása bizonyos hátrányokkal jár a cég számára, a költségvetési szervek, illetve a nonprofit szervezetek körében alacsonyabb e hányad (63, ill. 57,7%). A kapcsolat szignifikáns, de nem túl erős.

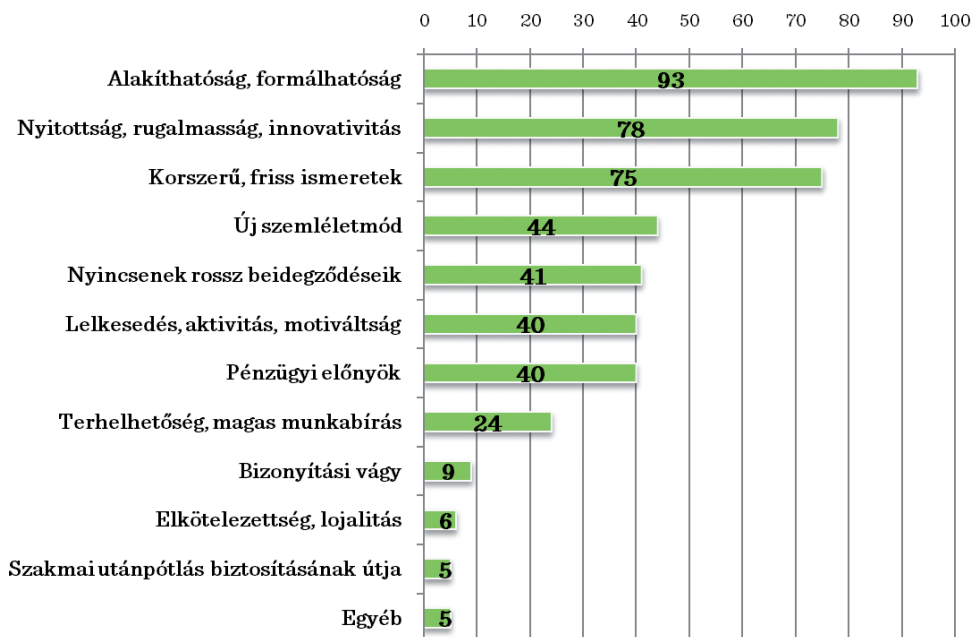
A pályakezdők foglalkoztatásának egyik *legjelentősebb előnye, hogy alakíthatók, formálhatók*, a cég a „saját képére” tudja formálni, a „szervezeti igényekhez tudja igazítani” a korábbi tapasztalatokkal nem, vagy alig rendelkező fiatalot, azaz szervezeti szocializációjuk könnyebb, mint egy már rögzült rutinnal érkező, többéves, évtizedes munkatapasztalattal bíró kollégának. Nagyon meghatározó az is, hogy a felsőoktatási intézményt éppen, hogy csak elhagyó fiatalokat *rugalmasnak és nyitottnak, az új dolgok iránt fogékonyabbnak, illetve lelkesebbnak, aktívabbnak, terhelhetőbbnek tartja* a munkáltatók jelentős része, mint az idősebb kollégákat. Egyúttal *friss, naprakész tudással* és gyakran *új szemléletet követve* lépnek be a munkaerő-piacra, ami *segítheti az adott céget a megújulásban is*. Az előnyök között *megjelennek a pénzügyi előnyök is*, úgymint alacsonyabb bérigény, illetve mint alacsonyabb járulékkerhek (azaz központi támogatásokkal segítik foglalkoztatásukat; pl. START kártya) (12. ábra).

A *hátrányok között legmarkánsabban a gyakorlat, illetve (munka)tapasztalat hiánya jelenik meg*, ami miatt a pályakezdők *betanítása általában nagyon hosszú időt vesz igénybe*, amely a szervezet számára jelentős költség- és energia-befektetéssel jár. Komoly mentorálást igényelnek, amely „a régi kollégák kapacitását több hónapon keresztül leköti”, ugyanakkor többen hangsúlyozták azt is, hogy nehéz hosszú távon megtartani a rugalmas, mobil fiatal munkaerőt, különösen a kisebb szervezeteknél jelent(het) ez komoly problémát (13. ábra).

Össességében azonban sokkal több előnyét látják a munkáltatók a pályakezdők alkalmazásának, mint hátrányát.



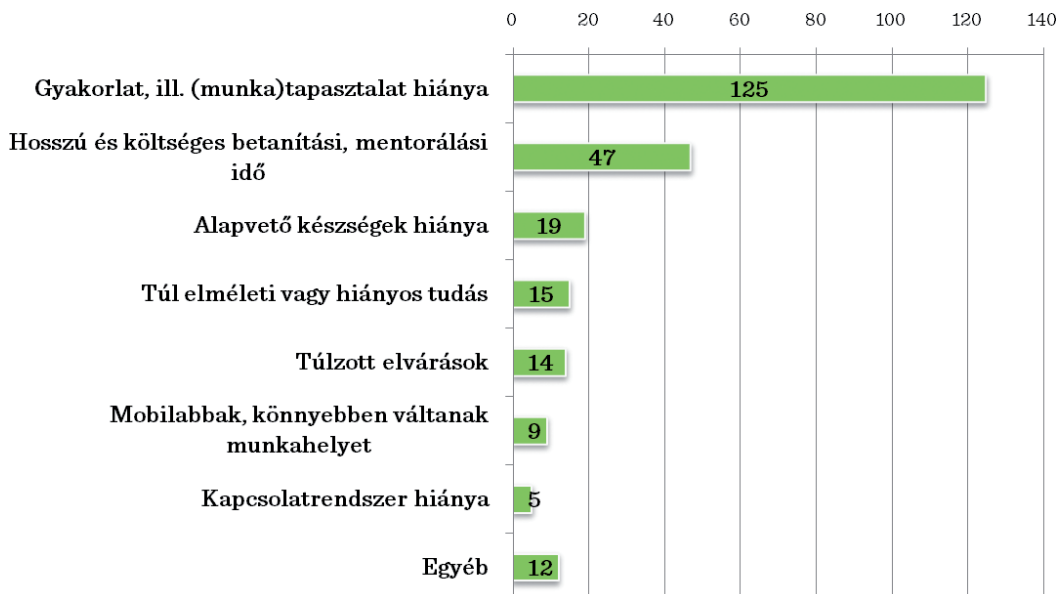
- 12. ábra: A pályakezdő diplomások foglalkoztatásának előnyei*



Adott kategóriába sorolt válaszok száma alapján.

Forrás: *Kompetencia felmérés a munkáltatók körében (2010), saját szerkesztés.*

- 13. ábra: A pályakezdő diplomások foglalkoztatásának hátrányai*



Adott kategóriába sorolt válaszok száma alapján.

Forrás: *Kompetencia felmérés a munkáltatók körében (2010), saját szerkesztés.*

3.6. A pályakezdő diplomásokkal szembeni elvárások

Kutatásunk meghatározó részét alkotta a munkaerő-piaci elvárások feltérképezése mind a szakmai jellegű kompetenciákat tekintve, melyek alatt alapvetően konkrét ismereteket, tudásokat értettünk, mind pedig a nem szakmai jellegű kompetenciákat tekintve, melyek közé a különböző általános jellegű, tehát szinte az élet valamennyi területén megnyilvánuló, valamint a munkavégzéshez kapcsolódó, továbbá a vezetői munkakörrel kapcsolatos készségeket, képességeket, magatartásmódokat soroltuk.

3.6.1. Szakmai kompetenciákkal kapcsolatos elvárások

Az ismeretekkel, tudásokkal kapcsolatos elvárások mértékét kilenc területen vizsgáltuk, melyek döntő részben felölelik, lefedik azokat a szakmai kompetenciákat, amelyeket a munkáltatók a diplomás szakemberektől, pályakezdőktől (is) elvárhatnak (5. táblázat, 14. ábra). A szakmai ismereteket ötfokozatú skálán kellett értékelnie a válaszadóknak a szerint, hogy az általuk képviselt szervezetnél, cégnél mennyire várják el azok meglétét a diplomás pályakezdőktől. A skála értékei a következők voltak: szükségtelen (1); ritkán szükséges (2); jó, ha van (3); gyakran szükséges (4); elengedhetetlen (5).

A kapott átlagértékek alapján elmondhatjuk, hogy *leginkább a számítástechnikai, informatikai ismereteket várják el a munkáltatók a pályakezdő diplomásoktól*, napjaink e-világában gyakorlatilag az e területen alkalmazandó tudásra van – működési területtől függetlenül – leginkább szükség; a válaszadók abszolút többsége (59%) elengedhetetlennek tartja az IKT eszközök használatának magas szintű alkalmazását, ismeretét (14. ábra). A második leggyakrabban elvárt szakmai kompetencia a *megfelelő tájékozottság, általános műveltség*. Harmadik helyre került a *nyelvtudás*, a cégek többsége szükségesnek, illetve elengedhetetlennek tartja az idegen nyelvek megfelelő szintű használatát – nemcsak a nyelvvizsga papír meglétét (együttesen 59,1% – 14. ábra), ugyanakkor e tekintetben már lényegesen megosztottabbak a vizsgált szervezetek: sokkal inkább elvárás ez a piaci szférában (főként az ipar, a kereskedelem, a szállítmányozás területén), mint a közszférában. Annak ellenére, hogy a személyesen felkeresett cégek többségénél hiányolták a szakmai gyakorlat meglétét, illetve válaszadóink az egyetemről frissen kikerülő végzősök alkalmazásának legnagyobb hátrányát a tapasztalat, gyakorlat hiányában látják, ez az elvárások között csak a 4. helyre került. A szervezetek többsége nem várja el a pályakezdőktől, hogy rendelkezzenek szakmai gyakorlattal, legtöbbször a 'jó, ha van' kategóriát jelölték be az értékelés során, ugyanakkor azért meghatározó (41%) azoknak az aránya is, akiknek elvárás-rendszerében a szakmai tapasztalatok (is) magas prioritást élveznek. A cégek jelentős része – elmondásuk szerint – igencsak érzi annak hiányát, hogy a jelentkezők nagy része tanulmányai alatt nem került közvetlen kapcsolatba élő munkahellyel, ami nemcsak a szakmai tudásban nyilvánul meg, hanem abban is, hogy nincs munkatapasztalatuk, azaz nem tudják milyen egy munkahelyen dolgozni, mit jelent pontosan a munka világa (alázat, pontosság, együttműködés, alkalmazkodás, tisztelet a másik iránt stb.).

Kevésbé elvárt szakmai kompetenciának bizonyultak a szervezési, illetve a számviteli, pénzügyi ismeretek, amelyek meglétét a munkáltatók többsége nem várja el, de örül, ha az újonnan felvett diplomás szakember rendelkezik megbízható tudásanyaggal e területeken.

A legalacsonyabbra értékelt területek a jogi ismeretek, a társadalom-ismeret, illetve a pedagógiai ismeretek voltak (5. táblázat), melyek a vállalkozások, szervezetek többségének elvárás-rendszerében nem szerepelnek, szükségtelennek vagy ritkán szükségesnek értékelték e kompetenciákat (14. ábra). Ugyanakkor a legnagyobb szórást ezen tudásterületek esetében tapasztaltuk.

Az elvárásokat illetően jól láthatóak sajátosságok és eltérések egyes tevékenységi területek között, az elemszámok alacsony volta miatt azonban nem lehet teljes mértékben megbízható eredményeket

kapunk az összefüggésekre vonatkozóan, de az adatok több esetben szignifikáns kapcsolatot jeleznek az elvárások és a tevékenységi terület között, illetve a szervezettípussal, cégformával.

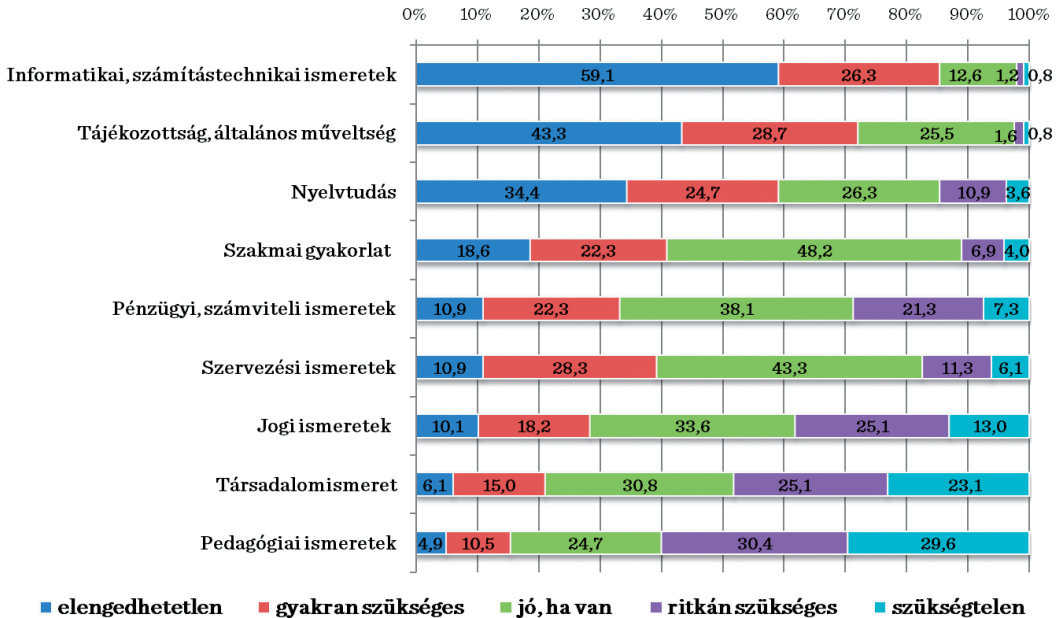
Az idegennyelv-ismeretet főként a versenyszféra cégei várják el a pályakezdőktől, pl. a szállás-hely-szolgáltatás, vendéglátás területén, illetve a feldolgozóipari vállalatok körében általánosan elvárják e kompetencia meglétét, ezzel szemben viszont a szociális ellátásban csupán a szervezetek 6,7%-a érzi ennek szükségességét, míg az egészségügyben a szervezetek valamivel több mint ötöde (22%), a közigazgatásban pedig harmada vár el a pályakezdőktől idegennyelv-ismeretet. A szakmai gyakorlat meglétét leginkább az építőipar, a gazdasági szolgáltatások, a feldolgozóipar, illetve az egészségügy, legkevésbé pedig a közigazgatás és a szállítás, szállítmányozás területén várják el a pályakezdőktől a szervezetek. A társadalom-ismeret elvárása szociális területen jelenik meg főként, az e körbe tartozó szervezetek fele szükségesnek, illetve elengedhetetlennek tartja e tudást. A pénzügyi ismeretek a pénzügyi közvetítéssel foglalkozó bankok, biztosítók körében határozottan elvárás, más területeken kevésbé fontos, sőt a szociális ellátással foglalkozó szervezetek egyáltalán nem várnak el ilyen jellegű tudást. A jogi ismeretek meglétét a szervezetek többsége nem várja el a diplomás pályakezdőktől, kivétel ez alól a közigazgatás, társadalombiztosítás, ahol az intézmények, szervezetek közel fele (46,4%-a) gyakran szükségesnek, ötöde elengedhetetlennek értékelte e kompetencia meglétét. De a szociális ellátásban és az egészségügyben is a szervezetek harmada feltételezi ezen irányú tudások meglétét. A pedagógiai ismeretek az oktatás területén működő szervezetek körében bírnak magas relevanciával, 57%-uknál kitüntetett helyen van e tudásterület (elengedhetetlennek tartják), de a szociális ellátással foglalkozó szervezetek harmadánál is elvárás.

- 5. táblázat: Mennyire elvárás az Önök szervezeténél, hogy a pályakezdők rendelkezzenek az alább felsorolt ismeretekkel, tudással? kérdésre adott válaszok átlagértékei

Szakmai kompetenciák	Teljes minta		Ipar	Kereskedelem, szállítás	Pénzügy, ingatlan, gazdasági szolg.	Közigazgatás	Egészségügy, oktatás, szociális	Egyéb közösségi szolg.	IKT, média, kultúra
	Átlag	Szórás							
Informatikai, számítástechnikai ismeretek	4,42	,817	4,57	4,54	4,52	4,38	4,11	4,44	4,42
Tájékozottság, általános műveltség	4,12	,902	4,00	4,00	4,00	4,25	4,26	4,33	3,92
Nyelvtudás	3,75	1,148	4,31	4,13	3,96	3,20	3,05	4,00	4,00
Szakmai gyakorlat	3,45	1,002	3,73	3,36	3,64	3,05	3,58	3,11	3,83
Szervezési ismeretek	3,27	1,005	3,59	3,18	3,24	3,13	3,32	3,11	3,00
Pénzügyi, számviteli ismeretek	3,08	1,079	3,08	3,21	3,84	3,13	2,47	3,50	2,25
Jogi ismeretek	2,87	1,160	2,43	2,54	2,76	3,75	2,84	3,11	1,75
Társadalom-ismeret	2,56	1,174	2,33	2,15	2,40	2,80	3,00	2,89	2,00
Pedagógiai ismeretek	2,31	1,145	2,14	2,00	1,88	2,38	3,26	2,06	2,17

Forrás: Kompetencia felmérés a munkáltatók körében (2010), saját szerkesztés.

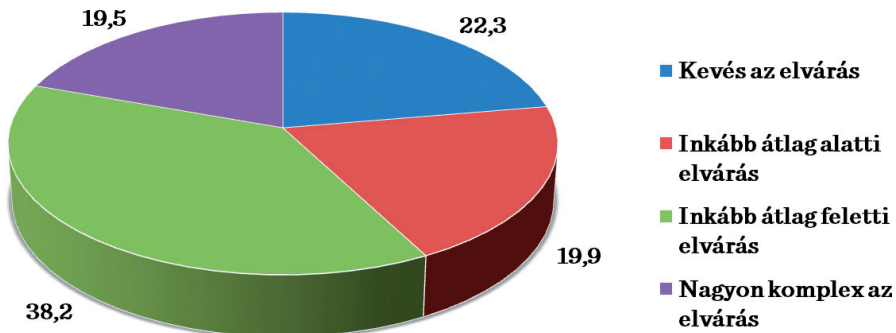
- 14. ábra: Az egyes szakmai kompetenciákra vonatkozó elvárási szintek előfordulási gyakorisága, %



Forrás: Kompetencia felmérés a munkáltatók körében (2010), saját szerkesztés.

A felmérésben szereplő *munkaerő-piaci szereplők nagy része viszonylag összetett elvárás-rendszerrel bír a pályakezdő diplomásokkal szemben*, a válaszadók közel 40%-áról elmondható, hogy 5–6 kompetenciaterület, további ötödükről pedig, hogy szinte az összes felsorolt tudásterület (7–9) esetében szükségesnek vagy elengedhetetlennek tartják, hogy a felsőoktatásból kikerülő magasan kvalifikált szakemberek rendelkezzenek megfelelő ismeretekkel, tudásokkal (15. ábra).

- 15. ábra: A válaszadók megoszlása a pályakezdőkkel kapcsolatos szakmai elvárások komplexitása szerint, %



Forrás: Kompetencia felmérés a munkáltatók körében (2010), saját szerkesztés.

Eredményeink alapján úgy tűnik, hogy a *legösszetettebb elvárás-rendszert a kisméretű szervezetek állítják a pályakezdő diplomások elé*, körükben a legmagasabb (együttesen 72%) az átlag feletti (41%), illetve a nagyon komplex (31,1%) elvárású szervezetek hányada.

3.6.2. Különböző készségekkel, képességekkel, magatartásjegyekkel kapcsolatos elvárások

A nem szakmai kompetenciákkal kapcsolatos elvárások vizsgálatát 36 tényezőre végeztük el, a különböző készségeket, képességeket alapvetően három csoportba soroltuk: általános humán kompetenciák; munkavégzéshez kapcsolódó kompetenciák; vezetői kompetenciák (lásd 2. táblázat). A 36 kompetenciát ötfokozatú skálán kellett értékelnie a válaszadóknak a szerint, hogy az általuk képviselt szervezetnél, cégnél azok mennyire fontosak, mennyire várják el azok meglétét a frissdiplomás szakemberektől. A skála értékei a következők voltak: egyáltalán nem fontos, szükségtelen (1); nem fontos (2); jó, ha bír vele az illető (3); fontos (4); nagyon fontos, elengedhetetlen (5).

Felmérésünk tapasztalatai alapján azt a megállapítást tehetjük, hogy a felsorolt készségek, képességek, magatartásmódok többségét elvárás, fontosság tekintetében magasra értékelték a mintát alkotó szervezetek, vállalkozások. A 36 tagból álló kompetencialista 29 tétele esetében a kapott mintaátlag eléri, illetve meghaladja a négyes értéket, ami azt jelenti, hogy a válaszadók többsége legalább fontosnak ítéli az adott kompetenciát (6. táblázat, 16. ábra). Az összesített mintaátlag 4,25 (a legalacsonyabb átlagérték 3,31), ami az ötfokozatú skálán igen magasnak tekinthető. Leginkább a becsületességet, a megbízhatóságot, a munkához való megfelelő hozzáállást, a tisztességet és a pontosságot, illetve az együttműködő képességet várják el egy frissdiplomás szakembertől (is) a munkaerő-piac szereplői. Ezen kompetenciák mindegyike 4,5 feletti átlagértéket kapott, ami egyértelműen jelzi, hogy a munkáltatók szinte mindegyike nagyon fontosnak, elengedhetetlennek tartja ezen magatartásjegyek meglétét (6. táblázat, 16. ábra). De elvárt képességnek tűnik a hitelesség, a csapatmunkára való alkalmasság képessége, a felelősségvállalás képessége, az információk megértésére és megfelelő szintű feldolgozására való képesség, a megfelelő kommunikációs készség, illetve az emberekkel való bánásmód képessége is, illetve a motiváltság és a kitartás is. Legkevésbé a kreativitást és az innovativitást (változtatások, újítások kezdeményezése), illetve a rendszer-szemléletet, a struktúrákban való gondolkodás képességét és a megfelelő önismeretet várják el a pályakezdőktől, de a sorrend alapján található a rugalmasság, a nyitottság és döntési képesség is. Ezek mindegyike, bár négy közeli átlagértéket kapott, alatta maradt annak (6. táblázat), és a 16. ábrán jól látható, hogy a szervezetek jelentős (kétötödnyi-harmadnyi) része a 'jó, ha bír vele az illető' kategóriát jelölte meg, tehát nem értékeli annyira fontosnak, nem várja el e kompetenciák meglétét a magasán kvalifikált pályakezdő szakemberektől.

Úgy tűnik tehát, hogy – más kutatásokhoz hasonlóan – válaszadóink körében az erkölcsi tulajdonságok iránti igény határozottan magas, amelyek elvárásához társul a munkavégzéshez alapvetően szükséges képességek, készségek elvárása is, ugyanakkor ma még kevésbé jellemző a tudásalapú gazdaságban oly fontosnak ítélt kompetenciák (pl. kreatív képességek, új iránti fogékonyság [pl. nyitottság], rugalmasság, problémaelemző-, megoldó képesség) (Drucker 2000 – Laáb 2010) iránti igény.

Bár a legtöbb kompetencia esetében magas értékeket kaptunk és viszonylag alacsony a szórások értéke, fellelhetőek lényeges különbségek, eltérések az egyes cégek elvárás-rendszerében főként tevékenységi terület, illetve a szervezet mérete alapján, ugyanakkor a legtöbb kompetenciátényező esetében nem találtunk szignifikáns kapcsolatot a nevezett változók között. Összefüggés mutatható ki azonban a logikus gondolkodás, a célorientáltság, az eredményközpontú szemlélet és az emberekkel való bánásmód képessége kompetenciák elvárása és a szervezet tevékenységi területe között, ugyanakkor a kapcsolat a közepesnél kicsit gyengébb erősségű. Az utóbbi két kompetencia, valamint a konfliktuskezelés képesség szükségességének megítélése a cégformával is, bár gyenge, de szignifikáns kapcsolatban áll.

Az alábbiakban a legmarkánsabb eltéréseket mutatjuk be. Az egyik legmagasabb elvárás-rendszerű szektornak az IKT, kultúra, média területe tűnik, az e csoportba tartozó cégek csupán egyetlen

képességet – önismeret – értékelték kevésbé fontosnak, ugyanakkor lényegesen több kompetencia ért el 4,5, illetve afeletti átlagértéket, mint amennyi a teljes mintát tekintve. A *mintaátlagnál lényegesen magasabb értéket kaptak* olyan képességek, mint pl. eredményközpontú szemlélet, logikus gondolkodás, nyitottság, rugalmasság, tudatosság, célorientáltság, kreativitás, újítások kezdeményezése, tehát *azok a kompetenciák, amelyek a tudásalapú gazdaságban ezt a szektort kiemelik az ipar és a szolgáltatások más területei közül*. Míg pl. a kreativitást a teljes mintát alkotó szervezetek 38,3%-a tartja fontosnak, negyede pedig elengedhetetlennek, az IKT cégek feléről, illetve valamivel több, mint harmadáról mondható ez el. A nyitottságot, a változtatásra való fogékonyságot, az újításra való törekvést, valamint a problémaelemző, -megoldó képességet és a kitartást az IKT-k 93%-a, az eredményközpontú szemléletet és a pozitív beállítódást, illetve a célorientáltságot és a rugalmasságot 100%-uk várja el a pályakezdő diplomásoktól, ami a teljes mintát tekintve kiemelkedő (16. ábra).

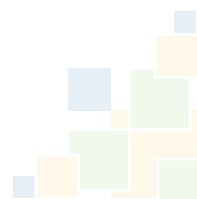
Az eredményközpontúság és a rendszerszemlélet, valamint a tudatosság, célorientáltság, a kitartás, illetve az innovativitás képességének és a folyamatos fejlődés igényének fontosságát tekintve egyértelműen kiemelhetők még az ipari cégek. De az eredményközpontú szemléletre és a hitelességre, illetve a tisztességre a pénzügyi szolgáltatások területén is nagy szükség van, előbbi e vállalkozások fele, a két utóbbit 71–75%-a elengedhetetlennek, fennmaradó része fontosnak tartja. A különböző humán szolgáltatásokat biztosító, alapvetően a közsférába tartozó oktatási, egészségügyi, szociális intézmények nagy része is elvárja az eredmény-központúságot, azonban csak kis részük (5,7%) tartja e készséget elengedhetetlennek.

A rugalmasság vagy az újítások, változtatások kezdeményezésének elvárása legkevésbé a közigazgatás területén jelentkezik, bár e szervezetek, intézmények többsége is fontosnak tartja ezeket a kompetenciákat, de nem érzik azt elengedhetetlennek; e képességek kibontakoztatására gyakran úgyszincs lehetőség. Kiemelten fontos számukra viszont a *megbízhatóság*, háromnegyede elengedhetetlennek tartja.

A konfliktuskezelő képesség, csakúgy, mint az emberekkel való bánásmód képessége, valamint a kommunikációs készség, a segítőkészség és a felelősségvállalás képessége, illetve a megfelelő önismeret leginkább az oktatás, egészségügy, szociális ellátás területén elvárás, míg a munkához való megfelelő hozzáállást az ipari vállalkozások értéklik leginkább elengedhetetlennek.

A legalacsonyabb elvárásai jellemzőket a nem szakmai kompetenciákat illetően a kereskedelem, szállítás és az egyéb közösségi szolgáltatások területén működő szervezetek körében tapasztaltuk, számos készség, képesség (pl. önismeret, önfejlesztés képessége, kreativitás, problémaelemző, -megoldó képesség, célorientáltság, tudatosság) tekintetében négyes alatti átlagértékkel találkozhatunk, lényegesen több esetben, mint a teljes mintát tekintve.

Ha méretnagyság szerint próbálunk különbségeket találni az elvárt készségeket, képességeket, magatartásjegyeket illetően, megállapíthatjuk, hogy 5%-os hibahatár mellett a *változtatásra, újításra való törekvés, a kreativitás, illetve a döntési képesség, továbbá a problémamegoldó képesség és a pozitív beállítódás elvárása nem független a szervezet méretétől,* bár a kapcsolat gyenge. E képességek a mikro- és kisméretű szervezetek elvárás-rendszerében értékelődnek magasabbra, döntő többségük fontosnak, elengedhetetlennek tartja kompetenciák meglétét, míg a nagyméretű szervezeteknek lényegesen kisebb hányadára jellemző ez.



6. táblázat: A nem szakmai kompetenciák fontosságának megítélése (átlagértékek)

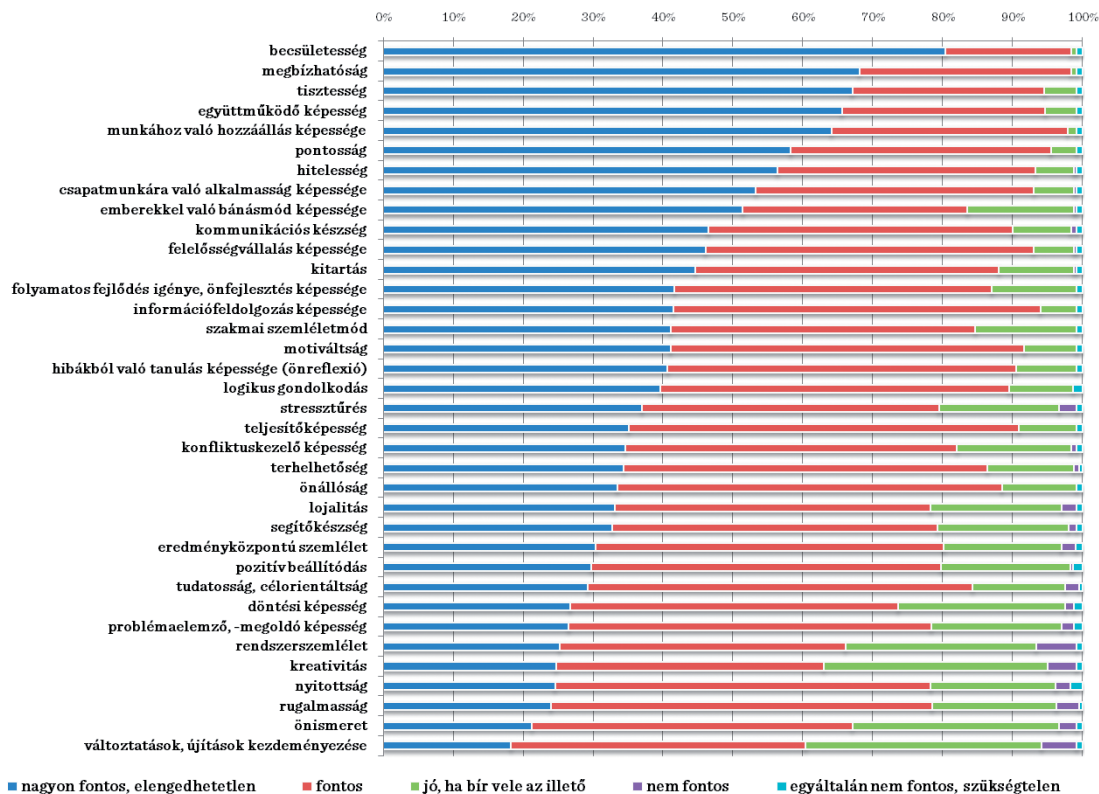
Szakmai kompetenciák	Teljes minta		Ipar	Kereskedelem, szállítás	Pénzügy, ingatlan, gazdasági szolg.	Közigazgatás	Egészségügy, oktatás, szociális	Egyéb közösségi szolg.	IKT, média, kultúra
	Átlag	Szórás							
becsületesség	4,77	,541	4,76	4,76	4,75	4,79	4,75	4,89	4,57
megbízhatóság	4,65	,589	4,54	4,69	4,50	4,73	4,62	4,67	4,79
munkához való hozzáállás képessége	4,60	,605	4,67	4,44	4,46	4,65	4,65	4,59	4,57
tiszteesség	4,60	,658	4,58	4,57	4,58	4,59	4,54	4,67	4,64
együttműködő képesség	4,59	,658	4,65	4,43	4,46	4,63	4,63	4,61	4,71
pontosság	4,52	,652	4,46	4,51	4,42	4,56	4,60	4,28	4,69
hitelesség	4,47	,699	4,46	4,31	4,54	4,52	4,50	4,41	4,57
csapatmunkára való alkalmasság képessége	4,44	,697	4,48	4,32	4,38	4,41	4,49	4,50	4,64
felelősségvállalás képessége	4,37	,688	4,35	4,39	4,29	4,45	4,34	4,22	4,43
információfeldolgozás képessége	4,34	,654	4,33	4,33	4,18	4,47	4,29	4,28	4,38
kommunikációs készség	4,34	,736	4,21	4,36	4,29	4,42	4,49	4,11	4,31
emberekkel való bánásmód képessége	4,33	,807	<u>3,83</u>	4,38	4,33	4,54	4,77	4,33	4,08
motiváltság	4,31	,682	4,42	4,14	4,17	4,33	4,26	4,33	4,43
kitartás	4,31	,744	4,47	4,19	4,33	4,25	4,26	4,33	4,50
hibákból való tanulás képessége (önreflexió)	4,29	,695	4,39	4,28	4,33	4,29	4,14	4,22	4,36
folyamatos fejlődés igénye, önfejlesztés képessége	4,27	,736	4,41	<u>3,83</u>	4,38	4,27	4,26	4,44	4,43
logikus gondolkodás	4,27	,730	4,42	4,30	4,25	4,15	4,03	4,28	4,50
teljesítőképesség	4,24	,671	4,20	4,16	4,29	4,24	4,29	4,11	4,36
szakmai szemléletmód	4,24	,758	4,25	4,08	4,21	4,25	4,31	4,06	4,50
önállóság	4,20	,691	4,06	4,08	4,13	4,27	4,31	4,22	4,50
terhelhetőség	4,19	,711	4,18	<u>3,97</u>	4,33	4,25	4,14	4,22	4,29
konfliktuskezelő képesség	4,14	,774	4,00	4,06	4,00	4,31	4,31	<u>3,94</u>	4,38
stressztűrés	4,12	,841	4,00	<u>3,89</u>	4,04	4,20	4,34	4,11	4,23
tudatosság, célorientáltság	4,11	,732	4,31	<u>3,81</u>	4,21	4,05	4,06	3,94	4,43
segítőkézség	4,09	,796	<u>3,92</u>	<u>3,92</u>	4,00	4,15	4,40	4,22	4,00
lojalitás	4,08	,822	4,10	4,14	4,04	4,05	<u>3,94</u>	<u>3,89</u>	
eredményközpontú szemlélet	4,07	,792	4,31	4,08	4,29	<u>3,80</u>	<u>3,83</u>	<u>3,83</u>	4,57
pozitív beállítódás	4,07	,782	4,10	<u>3,92</u>	<u>3,91</u>	4,04	4,14	4,06	4,36

problémaelemző, -megoldó képesség	4,01	,796	4,08	<u>3,89</u>	4,04	<u>3,98</u>	4,26	<u>3,78</u>	4,15
rugalmasság	<u>3,98</u>	,767	4,13	<u>3,83</u>	4,13	<u>3,69</u>	4,09	<u>3,78</u>	4,36
nyitottság	<u>3,98</u>	,813	<u>3,98</u>	<u>3,81</u>	<u>3,92</u>	<u>4,00</u>	4,09	<u>3,83</u>	4,29
döntési képesség	<u>3,97</u>	,818	4,04	<u>3,76</u>	<u>3,88</u>	<u>3,98</u>	4,14	<u>3,61</u>	4,00
önismeret	<u>3,84</u>	,813	<u>3,90</u>	<u>3,51</u>	<u>3,83</u>	<u>3,82</u>	4,11	<u>3,67</u>	<u>3,93</u>
rendszer szemlélet	<u>3,84</u>	,899	4,08	<u>3,73</u>	<u>3,79</u>	<u>3,60</u>	<u>3,91</u>	<u>3,61</u>	4,36
kreativitás	<u>3,82</u>	,881	<u>3,92</u>	<u>3,59</u>	<u>3,67</u>	<u>3,73</u>	<u>3,91</u>	<u>4,06</u>	4,21
változtatások, újítások kezdeményezése	<u>3,72</u>	,849	<u>3,90</u>	<u>3,78</u>	<u>3,63</u>	<u>3,47</u>	<u>3,83</u>	<u>3,50</u>	4,21

Forrás: Kompetencia felmérés a munkáltatók körében (2010), saját szerkesztés.

Összességében elmondható, hogy a megkérdezettek közel ötöde (17,2%) (az IKT területén 28,6%-a) a kompetencialistánkban szereplő legtöbb készséget, képességet, magatartásjegyet fontosnak tartja a pályakezdő diplomások esetében. Ugyanakkor létezik egy olyan csoport is, a válaszadók kb. hetede (a nagyméretű, illetve a kereskedelmi és szállítmányozási cégek közel negyede), akik a legtöbb kompetenciát nem várják el a frissdiplomásoktól, de úgy gondolják, hogy jó, ha bír velük a náluk munkát vállaló személy. A munkáltatóknak csak elenyésző része (1–3 szervezet) utasította el határozottan a nem szakmai kompetenciák kívánalmát, ítélte többségüket nem fontosnak vagy szükségtelennek (16. ábra).

- 16. ábra: A nem szakmai kompetenciákra vonatkozó elvárási szintek előfordulási gyakorisága, %



Forrás: Kompetencia felmérés a munkáltatók körében (2010), saját szerkesztés.

3.7. A Széchenyi István Egyetemen végzett pályakezdő diplomások értékelése

A frissdiplomásokról szerzett tapasztalatokat módszertani szempontból szükségesnek tartottuk karonkénti bontásban vizsgálni. A mintát alkotó szervezetek közel 40%-a (94) alkalmazott a győri Egyetemen végzett pályakezdőt, közülük mindenki meg is osztotta velünk a tapasztalatait. Több munkáltató esetében előfordult, hogy kettő, esetenként három különböző karról is foglalkoztatott széchenyis pályakezdőt, így karokra/intézetekre lebontva a 94 helyett összesen 117 értékelhető kérdőívblokkunk született. Az Egyetem képzési profiljának megfelelően a válaszadók zömmel a Műszaki (54 kérdőív) és a Gazdaságtudományi Karon (44 kérdőív) végzetteket foglalkoztattak. A vizsgált további szervezeti egységekhez ennél lényegesen alacsonyabb elemszámok adódtak, ami nem tette lehetővé adott karra, intézetre (Deák Ferenc Állam- és Jogtudományi Kar, Petz Lajos Egészségügyi és Szociális Intézet, Varga Tibor Zeneművészeti Intézet) vonatkozó általános érvényű következtetések levonását (lásd 4. táblázat).

3.7.1. A SZE Műszaki Tudományi Karán végzett pályakezdők értékelése

A Műszaki Tudományi Karon végzettek nagyobb eséllyel helyezkednek el bizonyos ágazatokban, legnagyobb arányban az építőiparban (62,5%) és a feldolgozóiparban (48,5%) találhatunk műszaki végzettségű pályakezdőket, de jelentős még jelenlétük a szállítás, raktározás, posta, távközlés területén is (36,8%). Bár mintánk jellemzői miatt számosságában viszonylag sok volt a közigazgatás területén a műszaki friss diplomás, valójában arányaiban jelenlétük ezen a területen nem olyan jelentős (14,3%).

A velük kapcsolatos munkaerő-piaci tapasztalatokról elmondhatjuk, hogy a felsorolt szakmai kompetenciák közül *legjobb*nak (átlag 4,17) az *informatikai, számítástechnikai ismeretek területén* értékelték a pályakezdő műszakiakat a mintát alkotó cégek. Ezt követte a *tájékozottság, általános műveltség* (3,72) és az *adott szakterület elméleti ismeretanyagának tudása* (3,7), melyeket jónak értékelték a munkaadók. *Megfelelőnek ítélték* a következő területeket: szakmai gyakorlat (3,19), az adott szakterület gyakorlati ismeretanyaga (3,19), szervezési ismeretek (3,02), nyelvtudás (2,98), társadalom-ismeret (2,9), pénzügyi, számviteli ismeretek (2,63).

Más, a témában korábban elvégzett kutatással szemben (Selmeczy 2006; 2007; Dávid 2009) a Széchenyi István Egyetem Műszaki Tudományi Karáról kikerült pályakezdők szakmai gyakorlatát és gyakorlati ismeretanyagát megfelelőnek ítélték a munkaadók, köszönhetően annak is, hogy az Egyetem egyre nagyobb hangsúlyt fektet a vállalkozásokkal, cégekkel való gyakorlati kapcsolatok kialakítására, gyakornoki programokra. Ugyanakkor a *válaszok szórása* pont ezen a területen volt a *legnagyobb* (1,134), ami azért *mutatja, hogy a gyakorlati ismeretek és munkatapasztalatok terén (is) van még mit fejleszteni*. Annál is inkább, mivel a nyitott kérdések esetén a legtöbben szorgalmazták a szakmai gyakorlat fontosságát és mélyítésének szükségességét. A válaszadók 27,8%-a ugyanis nem megfelelőnek, vagy hiányosnak érezte a pályakezdők szakmai gyakorlatát, és mindössze 7,4%-uk minősítette kiválóan a frissdiplomások gyakorlati ismereteit. Ugyanakkor jelen kutatás is megerősíti más felmérések eredményeit (Selmeczy 2007), miszerint a munkáltatók és a felsőoktatási intézmények közötti kapcsolat a műszaki területeken a legszorosabb.

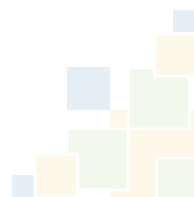
A munkaadók 40%-a *nem megfelelőnek vagy hiányosnak* találta a Széchenyin végzett pályakezdő műszaki szakemberek *nyelvi kompetenciáját*. A nyelvtudás fejlesztése tehát nagyon fontos feladat, annál is inkább, mivel a korábbi munkaadói felmérések is azt mutatták, hogy nagyon nagy szükség van a kiváló nyelvismerettel rendelkező mérnökökre. Saját vizsgálatunkban is az elvárt szakmai kompetenciák között a harmadik helyen áll a használható nyelvismeret. Felmérésünk szerint a mérnökök nagy része nagyvállalkozásnál helyezkedett el, egy multinacionális vállalati környe-

zetben felértékelődik a nyelvtudás szerepe. A gazdasági képzésben részt vevők jobban tudatában vannak a nyelvtudás fontosságának, az ő nyelvtudásukat sokkal jobbnak ítélték meg a munkaadók (mintaátlag 3,75 pont).

A *nem szakmai kompetenciák esetén* összességében jobbnak találták a friss diplomás mérnökök teljesítményét a munkáltatók, mint a szakmai kompetenciák esetén. Még a legrosszabbnak ítélt kompetenciák is a „megfelelő” kategóriába estek. Legjobbnak a *becsületesség* (4,12) és a *tisztesség* (4,08) terén értékelték a pályakezdőket. A vezetői kompetenciák terén teljesítettek gyengébben a pályakezdők; az ebbe a körbe tartozó kompetenciák zömmel a rangsor második felében helyezkednek el (7. táblázat), de kutatásunk megerősítette más empirikus felmérések azon eredményeit is, mely szerint a frissen végzettek az *önismeret, az önállóság, valamint a rendszerszemlélet, struktúrákban gondolkodás terén nem teljesítenek annyira jól*. Ezt az eredményt a személyesen lekérdezett interjúk során szerzett tapasztalataink, az ott megkérdezett munkáltatók is alátámasztották. Az egyetemről frissen kikerülők nincsenek tisztában saját magukkal, képességeikkel, tudásukkal, azaz, hogy milyen terület elvégzésére lennének alkalmasak. Ez az oka annak is, hogy hiányzik belőlük a szakmai alázat és az esetleges hierarchikus struktúrákban való mozgás képessége. Nehezebben kezelik a konfliktusokat és stressz-helyzeteket is. Ugyanakkor az előbb felsorolt kompetenciák az elvárás-listában is hátrébb sorolódtak, bár az átlagpontoszámok szerint általában fontosnak értékelték őket a munkáltatók, a szervezetek, cégek egy jelentős része (ötöde–negyede) nem várja el a pályakezdőktől e képességeket (lásd 6. táblázat, 16. ábra).

Lemaradás mutatkozik a kommunikációs készségek terén is. A mai egyetemi képzés kevés lehetőséget biztosít a szóbeli megjelenésre, az érvelésre, prezentációra, különösen igaz ez a műszaki képzések esetén, holott ezen a pályán is elengedhetetlen a jó kommunikációs készség, hiszen – egyik interjúalanyunk szavaival élve – „gépekkkel, de emberek között dolgoznak”.

Ugyanakkor *biztató, hogy a pályakezdők szakmai szemléletmódját és a munkához való hozzáállását jónak értékeli a munkaadók*, a nem szakmai kompetenciák rangsorában viszonylag előkelő helyen szerepelnek (kilencedik és hetedik hely). A Műszaki Tudományi Karon végzettek tehát birtokában vannak annak a látásmódnak, mely a munkájukhoz elengedhetetlen, akarnak és képesek keményen dolgozni.



- 7. táblázat: A nem szakmai kompetenciák átlagpontszáma és szórása a Műszaki Tudományi Karon végzettek esetén

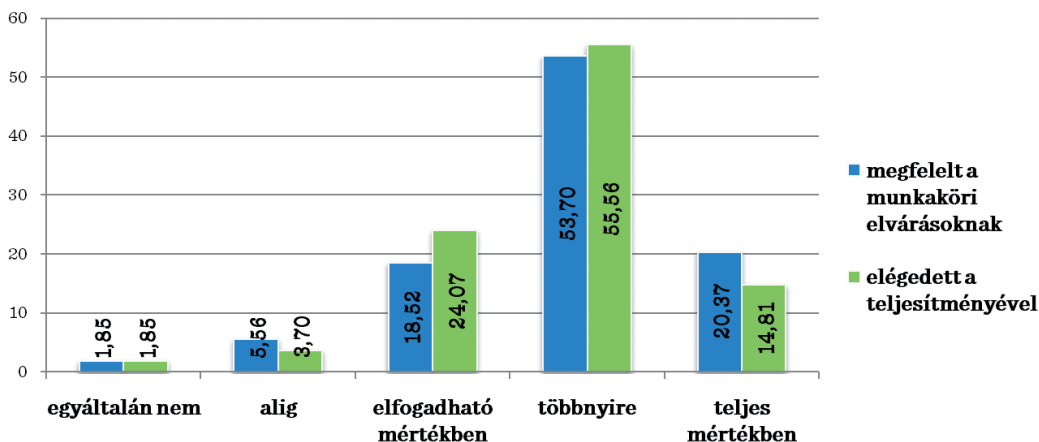
Kompetencia	Átlag pontszám	Szórás
becsületesség	4,12	,689
tisztesség	4,08	,665
megbízhatóság	3,96	,662
teljesítőképeség	3,88	,765
segítőkézség	3,88	,739
folyamatos fejlődés igénye, önfejlesztés képessége	3,86	,775
munkához való hozzáállás	3,86	,749
együttműködő képesség	3,86	,736
szakmai szemléletmód	3,84	,903
kitartás	3,84	,758
csapatmunkára való alkalmasság képessége	3,82	,842
terhelhetőség	3,80	,825
motiváltság	3,78	,783
tudatosság, célorientáltság	3,76	,716
rugalmasság	3,73	,750
lojalitás	3,73	,777
hitelesség	3,72	,671
információfeldolgozás képessége	3,69	,787
pontosság	3,69	,761
pozitív beállítódás	3,63	,747
hibákból való tanulás képessége (önreflexió)	3,62	,780
nyitottság	3,61	,802
logikus gondolkodás	3,59	,829
változtatások, újítások kezdeményezése	3,57	,806
felelősségvállalás képessége	3,52	,839
problémaelemző, -megoldó készség	3,47	,833
kreativitás	3,47	,809
önállóság	3,45	,879
rendszer szemlélet, struktúrákban való gondolkodás	3,43	,922
kommunikációs készség	3,41	,804
eredményközpontú szemlélet	3,41	,853
stressztűrés	3,35	,805
konfliktuskezelési képesség	3,22	,708
emberekkel való bánásmód képessége	3,22	,808
önismeret	3,16	,612
döntési képesség	3,14	,849

Forrás: Kompetencia felmérés a munkáltatók körében (2010), saját szerkesztés.

Összességében a válaszoló munkaadók úgy vélték, hogy a Széchenyi István Egyetem Műszaki Tudományi Karán végzett pályakezdők *többnyire megfelelnek a munkaköri követelményeknek, és a teljesítményükkel is többnyire elégedettek voltak* (17. ábra).

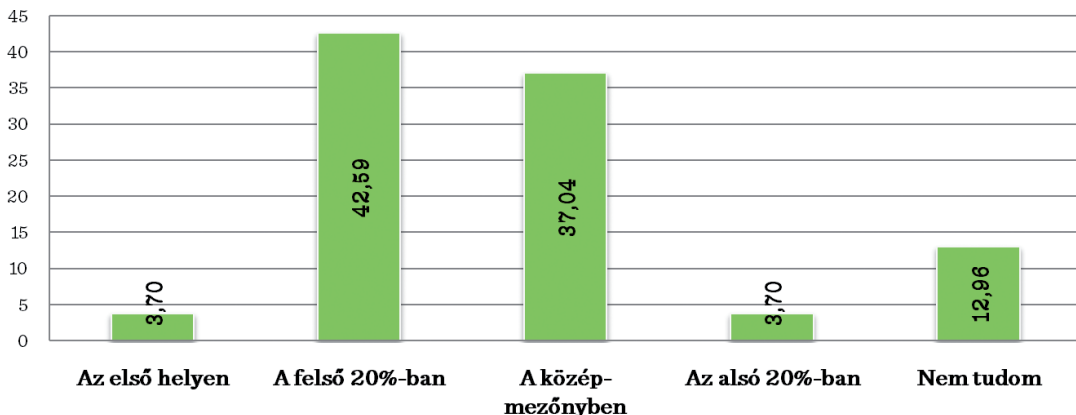
Az Egyetem Műszaki Tudományi Karán végzett hallgatókat foglalkoztató cégek, szervezetek a Kar képzését a más, hasonló magyarországi képzőintézményekhez képest *igen kedvezőnek ítélik meg*, a munkaadók 42,6%-a a felső 20 százalékba helyezi a képzést, további 37% pedig a középmezőnybe (18. ábra). Ha ezt az eredményt összevetjük azzal a kérdéssel, ahol a munkaadóknak a leginkább preferált képzőintézményeket kellett megjelölniük, akkor hasonló eredményt kapunk. Azok közül a szervezetek közül, amelyek alkalmaznak a műszaki karon végzett pályakezdőt, legszívesebben a Budapesti Műszaki- és Gazdaságtudományi Egyetemről és a Széchenyi István Egyetemről vennének fel jelentkezőt, ha új állást hirdetnének meg. *A munkaadók preferencialistájának első helyét 51,1%-ban a BME, 24,4%-ban a SZE foglalja el* (19. ábra).

- 17. ábra: A Műszaki Tudományi Karról felvett pályakezdő(k) képzettségével, illetve teljesítményével való elégedettség mértéke, %



Forrás: Kompetencia felmérés a munkáltatók körében (2010), saját szerkesztés.

- 18. ábra: A Műszaki Tudományi Kar képzési programjai, illetve az ott szerzett diploma helyének megítélése a többi hazai egyetem által kínált hasonló képzéshez viszonyítva, %

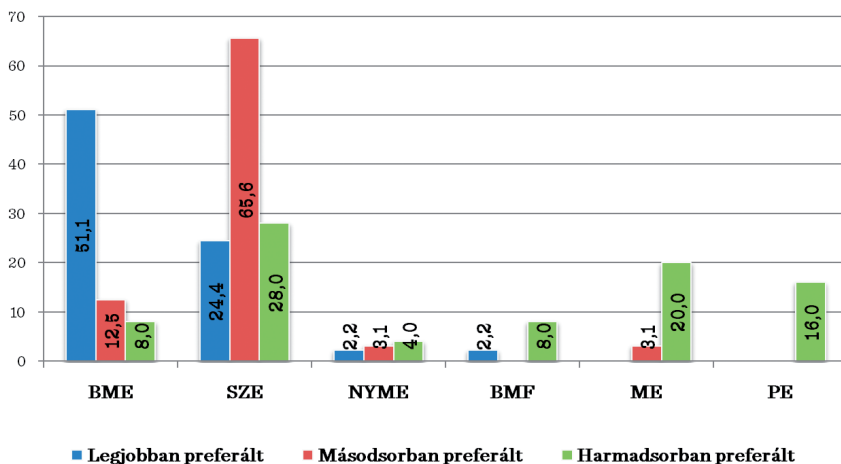


Forrás: Kompetencia felmérés a munkáltatók körében (2010), saját szerkesztés.

A Gazdaság és Vállalkozáskutató Intézet (GVI) által készített műszaki egyetemi presztízslistán (Tóth–Várhalmi 2010) is a BME van az élén, a többi egyetem messze leszakadva követi. A vidéki egyetemek közül a Széchenyi Műszaki Karát megelőzi a Miskolci Egyetem, a Pécsi Tudományegyetem és a Debreceni Tudományegyetem műszaki kara is.

Azt azonban a GVI és a Széchenyin korábban végzett felmérések is megerősítik (Filep et al. 2009), hogy a vidéki egyetemek erőteljes regionális hatás- és vonzáskörrel rendelkeznek, ennek megfelelően az adott régióban, városban szerepük, megítélésük teljesen más, mint az országos presztízsről. Ezt mutatja kutatásunk is, tehát a vizsgált két régióban (Nyugat-Dunántúl, Közép-Dunántúl) igen erőteljes a Széchenyi István Egyetem Műszaki Tudományi Karának presztízse, a munkaadók szívesen választják az itt végzett pályakezdeket a meghirdetett álláshelyekre.

- 19. ábra: A Műszaki Tudományi Karon végzetteket alkalmazók preferenciái (a hazai műszaki egyetemi képzések közül), %



Forrás: Kompetencia felmérés a munkáltatók körében (2010), saját szerkesztés.

3.7.2. A SZE Kautz Gyula Gazdaságtudományi Karán végzett pályakezdeők értékelése

A Kautz Gyula Gazdaságtudományi Karon végzettek alkalmazására legnagyobb hányadban a feldolgozóipar területén kerül sor (20,9%), ezt követi a kereskedelem, javítás, valamint a közigazgatás, kötelező társadalom-biztosítás (14–14%), ugyanakkor legnagyobb arányban a pénzügyi közvetítés (40%) és az építőipar (37,5%) területén vannak jelen.

A gazdaság végzettségű, frissdiplomások szakmai kompetenciáinak értékelésével kapcsolatosan elmondhatjuk, hogy a *lelegetedettebbek* a pályakezdeők *informatikai, számítás-technikai ismereteivel* (átlagérték: 4,23), illetve *tájékozottságukkal, általános műveltségükkel* (3,84) voltak a munkaadók, majd a *nyelvtudás* (3,75) következett (8. táblázat). A gazdaságok nyelvtudásával jóval elégetedettebbek voltak a munkáltatók, mint a mérnökökével, több, mint háromnegyed pontnyi különbség volt a Gazdaságtudományi Karon végzettek javára. Összességében a gazdaságok szakmai kompetenciáit magasabban értékelték a válaszadók, mint a mérnökökét. Kivételt képez a szakmai gyakorlat és az adott szakterület elméleti ismeretanyaga, melyben a műszakiak jobban teljesítettek. A *szakmai gyakorlat hiányát erőteljes problémának ítélték meg a szervezetek*, a válaszadók 38,6%-a vélte úgy, hogy nem megfelelő, vagy hiányos e kompetencia terén a Széchenyin végzett gazdaságok teljesítménye. Az elvárásokkal (lásd 5. táblázat) összevetve a tapasztalatokat, elmondhatjuk, hogy a szakmai kompetenciák tekintetében alapvetően jól teljesítenek a Gazdaságtudományi Kar végzettjei, nincs olyan terület, ahol az elvárásoktól messze elmaradna a frissdiplomások értékelése.

- 8. táblázat: A Kautz Gyula Gazdaságtudományi Karon végzettek szakmai kompetenciáinak értékelése

Szakmai kompetencia	Átlagérték
Informatikai, számítástechnikai ismeretek	4,23
Tájékozottság, általános műveltség	3,84
Nyelvtudás	3,75
Az adott szakterület elméleti ismeretanyaga	3,66
Pénzügyi, számviteli ismeretek	3,48
Szervezési ismeretek	3,40
Társadalomismeret	3,26
Az adott szakterület gyakorlati ismeretanyaga	3,23
Jogi ismeretek	3,05
Szakmai gyakorlat	2,82
Pedagógiai ismeretek	2,68

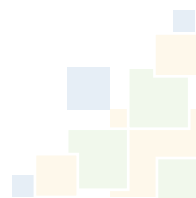
Forrás: Kompetencia felmérés a munkáltatók körében (2010), saját szerkesztés.

Akárcsak a Műszaki kar esetén, a Gazdaságtudományi karon végzeteknél is a *nem szakmai kompetenciákban jobbnak* értékelték a hallgatókat (9. táblázat). Hasonlóan a Műszaki karon végzetekhez, a *gazdászok is a vezetői képességek terén teljesítettek a legrosszabbul*. Elgondolkodtató, hogy az önismeret *ismét a listánk legalsó felében helyezkedett el*.

A személyes lekérdezések során több válaszadó kiemelte, hogy a pályakezdőkből hiányzik a megfelelő önértékelés és a szakmai alázat. Kevés a hajlandóság a frissdiplomásokban az alulról kezdésre, túl magasak az elvárásaik a bérek és a pozíciók tekintetében, nem látják reálisan helyüket a világban.

A *rendszer szemlélet, struktúrákban való gondolkodás képessége* az utolsó előtti helyre került, bár a 3,23-as érték megfelelő szintet takar, de jelzi, hogy ezen a területen sok fejleszteni való van még. A közgazdász szakmák többsége komplex gondolkodást igényel, átfogó társadalom-ismerettel, holisztikus világgéppel, mely több válaszoló szerint is nagyon hiányzik a friss diplomásokból, kevés az ismeretük a „valós” világról, nem olvasnak napilapokat, nem követik a világ eseményeit. Ma már mindegyik szakma nagyon átfogó ismereteket kíván meg. Ugyanakkor ismét hangsúlyoznunk kell, hogy a munkáltatók elvárás-rendszerében a rendszer szemlélet fontossága, bár átlagértéke négyes körüli, egyáltalán nem szerepel kitüntetett helyen (lásd 6. táblázat). Szorosan kapcsolódik a komplex gondolkodáshoz a *problémamegoldó készség* is, mely szintén a nem szakmai kompetenciák listájának alsó harmadában helyezkedik el.

Kedvező viszont, hogy *pozitívan értékelték a pályakezdő gazdászok megbízhatóságát, csapatmunkára való képességét, munkához való hozzáállását is, és az élen*, hasonlóan a friss-diplomás műszakiak értékeléséhez, a *becsületességet és a tisztességet* találjuk.



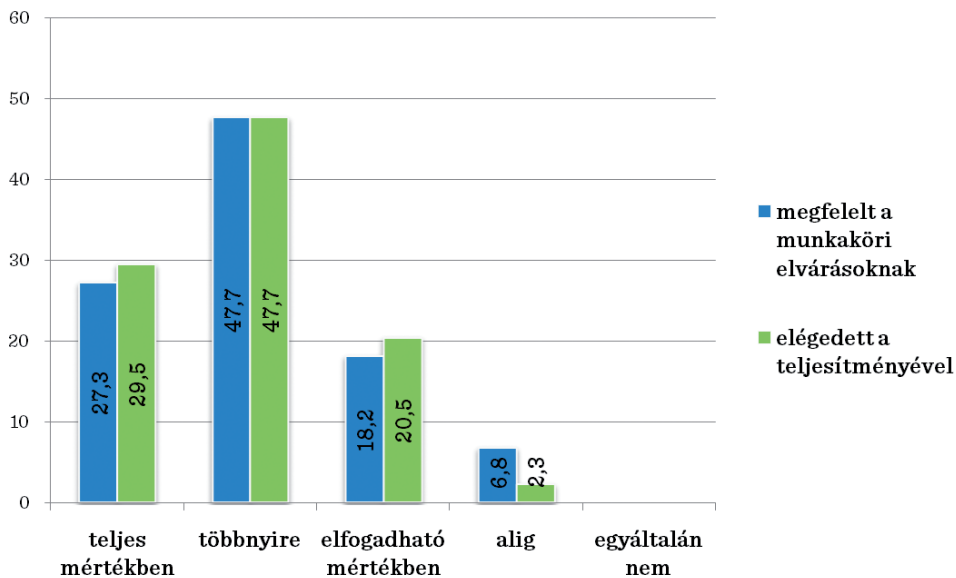
- 9. táblázat: A nem szakmai kompetenciák átlagpontszáma és szórása a Kautz Gyula Gazdaságtudományi Karon végzettek esetén

Kompetencia	Átlag pontszám	Szórás
becsületesség	4,21	,577
tisztesség	4,20	,608
segítőkézség	4,08	,664
megbízhatóság	4,08	,694
csapatmunkára való alkalmasság képessége	4,03	,768
együttműködő képesség	4,02	,758
munkához való hozzáállás képessége	4,00	,751
kitartás	3,98	,698
nyitottság	3,95	,714
kommunikációs készség	3,93	,656
terhelhetőség	3,92	,664
rugalmasság	3,90	,672
teljesítőképeség	3,89	,689
pozitív beállítódás	3,88	,723
motiváltság	3,87	,732
információfeldolgozás képessége	3,83	,803
lojalitás	3,82	,730
logikus gondolkodás	3,77	,742
pontosság	3,75	,776
eredményközpontú szemlélet	3,75	,742
szakmai szemléletmód	3,74	,715
tudatosság, célorientáltság	3,72	,759
folyamatos fejlődés igénye, önfejlesztés képessége	3,68	,850
önállóság	3,65	,802
problémaelemző, -megoldó képesség	3,65	,770
stressztűrés	3,62	,673
felelősségvállalás képessége	3,62	,935
hitelesség	3,59	,715
kreativitás	3,54	,790
hibákból való tanulás képessége (önreflexió)	3,53	,640
változtatások, újítások kezdeményezése	3,51	,823
önismeret	3,48	,679
emberekkel való bánásmód képessége	3,48	,847
konfliktuskezelő képesség	3,38	,807
rendszer szemlélet, strukturákban való gondolkodás képessége	3,23	,862
döntési képesség	3,20	,723

Forrás: Kompetencia felmérés a munkáltatók körében (2010), saját szerkesztés.

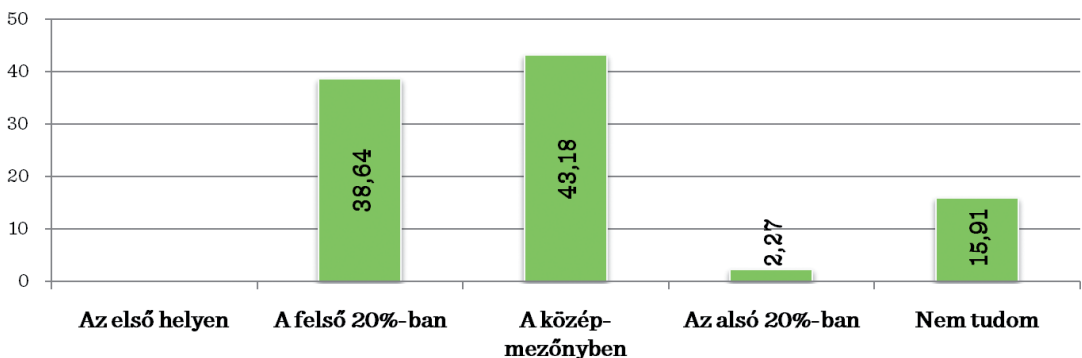
Összességében a munkaadók kedvezően ítélték meg a Kautz Gyula Gazdaságtudományi Karon végzett pályakezdeők teljesítményét és az adott munkaköri elvárásoknak való megfelelést (20. ábra). A Kar megítélése jónak mondható, a munkaadók 38,6%-a a felső 20 százalékba helyezte a más, hasonló képzést folytató felsőoktatási intézményekhez képest, további 43,3% pedig a középmezőnybe (21. ábra).

- 20. ábra: A Kautz Gyula Gazdaságtudományi Karról felvett pályakezdeő(k) képzettségével, illetve teljesítményével való elégedettség mértéke, %



Forrás: Kompetencia felmérés a munkáltatók körében (2010), saját szerkesztés.

- 21. ábra: A Kautz Gyula Gazdaságtudományi Kar képzési programjai, illetve az ott szerzett diploma helyének megítélése a többi hazai egyetem által kínált hasonló képzéshez viszonyítva, %



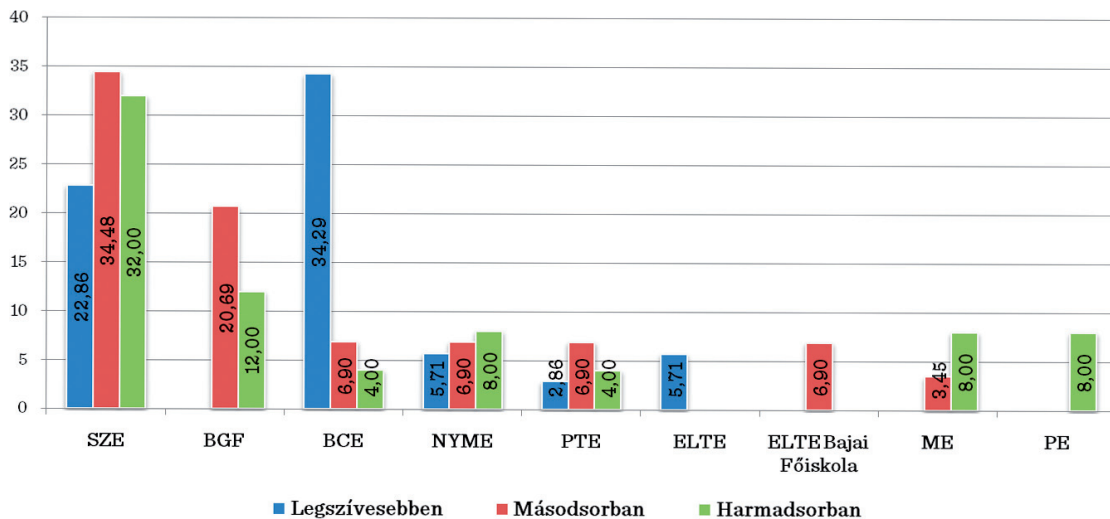
Forrás: Kompetencia felmérés a munkáltatók körében (2010), saját szerkesztés.

Ha ezt az eredményt összevetjük az arra a kérdésre adott válasszal, hogy melyik hasonló képzési profilú felsőoktatási intézményből választanának jelentkezőt egy esetleges üres állás helyre, hasonló eredményt kapunk (22. ábra). Legszívesebben a Budapesti Corvinus Egyetemről (BCE) érkező pályakezdeőket fogadnának a mintánkat alkotó cégek, szervezetek (34,3%), de a válaszolók több



mint egyötöde (22,9%) a Széchenyi István Egyetemet preferálta leginkább. Másodsorban pedig már egyértelműen a győri Egyetemről választanának frissdiplomást (34,5%).

- 22. ábra: A Kautz Gyula Gazdaságtudományi Karon végzetteket alkalmazók preferenciái (a hazai gazdasági felsőoktatási képzések közül), %



Forrás: Kompetencia felmérés a munkáltatók körében (2010), saját szerkesztés.

A Gazdaság és Vállalkozáskutató Intézet (GVI) által készített gazdasági felsőoktatási intézmények presztízslistáján (Tóth–Várhalmi 2010) is a Budapesti Corvinus Egyetem van az élen, a többi egyetem messze leszakadva követi. A vidéki intézmények közül a Széchenyi I. Egyetem Gazdaságtudományi Karát megelőzi a Pécsi Tudományegyetem és a Debreceni Tudományegyetem, a Budapesti Gazdasági Főiskola Salgótarjáni Intézete és a Pannon Egyetem is. Összességében a vidéki gazdasági karok megítélése rosszabb volt, mint a vidéki műszaki karoké, így a SZE műszaki kara is magasabb pontszámot ért el, mint a gazdasági kara.

Ahogy a Műszaki kar esetén már megjegyeztük, az egyes egyetemek jelentős regionális hatáskörrel és vonzáskörrel rendelkeznek. Ezért fordulhat elő, hogy az országos presztízslista ilyen mértékben eltér kutatásunk preferencia listájától. A SZE-n ráadásul a gazdaságtudományi képzés még nem tekint vissza nagy múltra, ismertsége alacsonyabb, rosszabb helyezése ennek is „köszönhető”.

4. ÖSSZEĞZÉS

A magyar diplomások helyzete mind a munkanélküliség, mind pedig a bérelőny szempontjából igen kedvezőnek tekinthető – a többi országhoz hasonlóan – emelkedő felsőoktatási kibocsátás és gyakorlatilag változatlan (magyar) foglalkoztatási szint mellett (*Galasi 2008*). A megnövekedett felsőoktatási kibocsátás mellett a felsőfokú végzettségűek egyre nagyobb arányban helyezkedtek el olyan foglalkozásokban, amelyekben a felsőfokú végzettség bérhozama rendkívül magas. De vajon mi az, amit annyira értékelnek a munkáltatók a diplomában, hogy ezért magasabb bért hajlandók fizetni: a tudást, a felsőoktatásban megszerzett egyéb kompetenciákat vagy azokat a személyes kompetenciákat, amelyek az egyént a diplomához elvezették? Kutatásunk eredményei alapján, a munkáltatók elvárásait látva, e kérdésre azt válaszolhatjuk, hogy mindhárom tényező szerepe fontos, azonban úgy tűnik, hogy az általános humán (szociális) készségek, képességek, illetve a munkavégzéshez kapcsolódó kompetenciák elvárása tekintetében magasabbra teszik a mércét, mint a különböző ismeretek, tudások birtoklása tekintetében. A fontosság tekintetében legalacsonyabbra értékelt nem szakmai kompetenciák átlagértékei is alig maradnak el a legmagasabbra értékelt szakmai kompetenciák átlagértékei mögött. És a szakmai tudások, ismeretek között is nem a speciálisabb ismereteket értékelték magasabbra, hanem egyrészt az informatikai, számítástechnikai ismereteket, valamint a tájékozottságot, általános műveltséget, melyek mindegyike olyan kompetencia, ami a világban, illetve az e-világban való boldoguláshoz elengedhetetlen, és amelyre építeni lehet a többi tudást.

Napjainkban a munkaerőpiac gyorsan változik, ezért a munkavállalóknak gyorsan és rugalmasan kell alkalmazkodniuk az új követelményekhez és kihívásokhoz. Ezt pedig megfelelő készségekkel, képességekkel felvértezve tudják csak megtenni, ezért értékelődnek fel e kompetenciák annyira. A diploma gyakorlatilag csak belépőjegyet jelent a munkaerőpiacra, ami valóban megkülönböztetheti egymástól a pályakezdőket, az a meglévő vagy hiányzó kompetenciák. Ennek kiemelkedő szerepére mutatnak rá a Fiatal Diplomások Munkaerő-piaci Életpálya Vizsgálata (FIDÉV) eredményei is, melyek szerint egyes szakemberek lehetnek hosszú ideig munka nélkül még akkor is, ha az adott szakmában összességében alacsony a munkanélküliség (*Galasi-Nagy 2006; Berde et al. 2006*). Épp ezért a felsőoktatásnak (is) egyre nagyobb hangsúlyt kell fektetnie a kompetencia-alapú képzésre, a hallgatók készségeinek, képességeinek javítására, fejlesztésére, hiszen elsősorban a kompetenciák azok, amelyek lehetővé teszik az alkalmazkodást, azt hogy a pályakezdő/munkavállaló a munkáltatók változó igényeire és szükségleteire gyorsan és rugalmasan reagáljon, könnyebben tudjon megfelelni a vele szemben támasztott elvárásoknak.

Hogy ez minél hatékonyabban megvalósulhasson, egyrészt szükséges az Egyetem és a munkaerőpiac szereplői közötti kapcsolatok – nemcsak a legnagyobb és nemcsak a versenyszféra cégeivel – szélesítése és mélyítése, másrészt a munkáltatók elvárásainak minél szélesebb körű figyelembe vétele, beépítése a képzésbe, azaz nemcsak az elvárt tudásra, ismeretekre vonatkozóan, hanem a nem szakmai kompetenciákra vonatkozóan is.

A kompetencia-alapú tanulás, tanítás bevezetése meglehetősen sok szellemi és anyagi ráfordítással valószínűleg csak meg, de az Egyetem hallgatói munkaerő-piaci esélyeinek növelése és általa az intézmény mutatóinak, megítélésének javulása lehet az eredmény.

Ugyanakkor ne felejtjük el, hogy – bár a felsőoktatás sokat tehet az egyes felsorolt kompetenciák fejlesztése érdekében – a nem szakmai kompetenciák egy részét „otthonról” hozzák a fiatalok, nem az egyetemen szerzik meg azokat. A felmérésben részt vevő munkáltatók közül többen felhívták a figyelmet arra, hogy maguk a hallgatók is felelősek a munka világában szükséges kompetenciák fejlesztéséért, nyitottabb szemmel kellene járniuk a világban, és jóval türelmesebbnek lenni; a tudás, a gyakorlati tapasztalatok megszerzéséhez, a ranglétrán való előrelépéshez idő kell.

5. IRODALOMJEGYZÉK

- Berde É.–Czenky K.–Györgyi Z.–Híves T.–Morvay E.–Szerepi A. (szerk.) (2006) *Diplomával a munkaerőpiacon*. FKI, Budapest.
- Bíró K.–Csányi Zs.–Vincze Sz. (2007) *A hallgatók elhelyezkedéséhez kötődő kompetenciák vizsgálata*. Készült a Regionális Operatív Program keretében a BDF megbízásából. www.felvi.hu Letöltve: 2010. szeptember 10.
- Dávid J. (2009) Pályára föl! A pályakezdő diplomások munkaerő-piaci fogadtatása. – Fábri I.–Horváth T.–Nyerges A. (szerk.) *Diplomás pályakövetés II. Elhelyezkedés, alumni, jó gyakorlatok*. Educatio Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság Országos Felsőoktatási Információs Központ (OFIK), Budapest. 37–61. o.
- Diplomás pályakezdők és egyetemi, főiskolai karok vállalati szemszögéből – 2007*. (2007) GVI Kutatási Füzetek 2007/1. MKIK Gazdaság- és Vállalkozáselemző Intézet, Budapest.
- Drucker, P.F. (2000) Önmagunk menedzselése. – *Harvard Businessmanager*. 2.
- Felsőoktatási Statisztikai Kiadvány, 2007. (2008) Oktatási és Kulturális Minisztérium, Budapest.
- Felsőoktatási Statisztikai Kiadvány, 2008. (2009) Oktatási és Kulturális Minisztérium, Budapest.
- Filep B.–Kovács Zs.–Tamándl L. (2009) *Munkaerő-piaci felmérés a Széchenyi István Egyetem gazdasági partnerei körében 2009*. Széchenyi István Egyetem Karrier és Öregdiák Iroda, Győr.
- Galasi P. (2008) A felsőfokú végzettségű munkavállalók munkaerő-piaci helyzete és foglalkozásuk, iskolai végzettségük illeszkedése. – *Budapesti Munkagazdaságtani Füzetek*. 3. MTA KTI – BKAE – BWP, Budapest.
- Galasi P.–Nagy Gy. (2006) A fiatal diplomások munkaerő-piaci helyzetének változása 1999–2003. – *Educatio*. Nyár. 268–287. o.
- HR-igények és kompetenciák a soproni informatikai szektorban*. (2009) MKW Wirtschaftsforschung GmbH., Sopron.
- Laáb Á. (2010) *Kompetenciaga(rá)zdálkodás*. Typotex, Budapest.
- Sajtos L.–Mitev A. (2007) *SPSS kutatási és adatelemzési kézikönyv*. Alinea Kiadó, Budapest.
- Selmeczy I. (2006) *Az üzleti szféra felsőfokú végzettségű pályakezdők iránti kereslete, ennek várható alakulása és a pályakezdők tudásával való elégedettség 2005-ben*. MKIK GVI, Budapest.
- Selmeczy I. (2007) *Diplomás pályakezdők és egyetemi, főiskolai karok vállalati szemszögéből – 2007*. MKIK GVI, Budapest.
- Tarjányi J.–Várhalmi Z. (2009) *Diplomás pályakezdők a versenyszektorban 2009*. MKIK GVI, Budapest.
- Tóth I.J.–Várhalmi Z. (2010) *Diplomás pályakezdők a versenyszektorban 2008–2010*. – Elhangzott: „Felsőoktatás és foglalkoztathatóság” Műhelykonferencia a Budapesti Corvinus Egyetem Nemzetközi Felsőoktatási Kutatások Központja és a Magyar Szociológiai Társaság Oktatásszociológiai Szakosztálya közös rendezésében, 2010. október 21. <http://www.gvi.hu/index.php/hu/research/showItem.html?id=136>

6. MELLÉKLET

MUNKÁLTATÓI KÉRDŐÍV

a pályakezdő diplomásokkal szembeni elvárásokról, a velük kapcsolatos tapasztalatokról

A válaszadás önkéntes. Az adatszolgáltatás kizárólag statisztikai célra történik.
Köszönjük, hogy a kérdőív kitöltésével segíti munkánkat!

Információ a kitöltőről

1. Milyen beosztásban dolgozik Ön?

1. A szervezet vezetője (pl. ügyvezető, igazgató, polgármester)
2. Személyzeti (HR) vezető
3. Személyzeti (HR) munkatárs
4. Valamely szakterület vezetője (pl. valamely területért felelős vezető, főosztályvezető)
5. Egyéb, és peddig:.....

2. Ön melyik felsőoktatási intézményben szerzett diplomát?

.....

9. nincs felsőfokú végzettségem (diploma)

InformációK a szervezetről

3. Mely területen működik az Önök cége/szervezete?

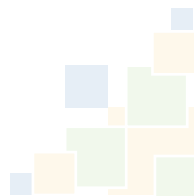
1. Mezőgazdaság, vad-, erdő-, halgazdálkodás
2. Feldolgozóipar
azon belül:.....(kérjük, írja be!)
3. Bányászat
4. Építőipar
5. Villamosenergia-, gáz-, gőz-, vízellátás
6. Kereskedelem, javítás
7. Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás
8. Szállítás, raktározás, posta, távközlés
9. Pénzügyi közvetítés
10. Ingatlanügyek, gazdasági szolgáltatás
11. Közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítás
12. Oktatás
13. Egészségügyi ellátás
14. Szociális ellátás
15. Egyéb közösségi, személyi szolgáltatás
16. Egyéb, és peddig:.....

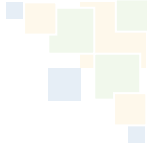
4. Cég/szervezet székhelye/telephelye:

.....

5. A Cég/szervezet típusa:

- | | |
|------------------------|---------------------------------|
| 1. Részvénytársaság | 5. Alapítvány/közalapítvány |
| 2. Kft. | 6. Nonprofit gazdasági társaság |
| 3. Bt. | 7. Egyéb, és peddig:..... |
| 4. Költségvetési szerv | |





6. Jelenleg hány főt foglalkoztat az Önök cége/szervezete?

- | | |
|-------------|------------------|
| 1. 1–4 fő | 5. 50–249 fő |
| 2. 5–9 fő | 6. 250–500 fő |
| 3. 10–19 fő | 7. 500 fő felett |
| 4. 20–49 fő | 8. nem tudom |

7. Hány felsőfokú végzettséggel rendelkező alkalmazott dolgozik az Önök szervezeténél?

- | | |
|-------------|------------------|
| 1. 1–4 fő | 5. 50–249 fő |
| 2. 5–9 fő | 6. 250–500 fő |
| 3. 10–19 fő | 7. 500 fő felett |
| 4. 20–49 fő | 8. nem tudom |

8. Hány pályakezdő diplomás dolgozik az Önök szervezeténél? (Pályakezdőnek azt tekintve, aki az elmúlt 3 évben szerzett diplomát!)

- | | |
|-----------|------------------|
| 1. 0 fő | 4. 10–20 fő |
| 2. 1–4 fő | 5. 20 főnél több |
| 3. 5–9 fő | 6. nem tudom |

9. Az Önök cégénél/szervezeténél dolgoznak a győri Széchenyi István Egyetemen végzett munkatársak?

1. Igen 2. Nem 3. Nem tudom

10. Hány olyan pályakezdőt foglalkoztat az Önök szervezete, aki az elmúlt 3 évben szerzett diplomát a Széchenyi István Egyetemen?

- | | |
|------------|--------------------|
| 1. 0 fő | 4. 10–20 főt |
| 2. 1–4 főt | 5. 20 főnél többet |
| 3. 5–9 főt | 6. nem tudom |

11. Az Önök cégénél/szervezeténél a pályakezdő diplomás munkatársak kiválasztásának melyek a leggyakoribb módjai? (Maximum 3 választ jelöljön be!)

1. személyes kapcsolatokon keresztül
2. fejevadász cégeken keresztül
3. egyéb munkaerő-közvetítő cégeken keresztül
4. gyakornoki programon/gyakorlati képzésen keresztül
5. intézményi közös projektek alapján
6. Karrier Irodán keresztül
7. hirdetés útján
8. egyéb módon, éspedig:.....

12. Az Önök cégénél/szervezeténél egy új, diplomás munkatárs kiválasztásánál mennyire veszik figyelembe azt, hogy melyik felsőoktatási intézményben folytatta a tanulmányait (természetesen a szakterületnek megfelelő képzőintézmények közül)?

1. Egyáltalán nem, az a fő, hogy meglegyen a megfelelő végzettsége
2. Bár a felvételnél nem az számít, hogy az illető hol végzett, de azért tekintetbe vesszük azt is
3. Csak az általunk preferált képzőintézményben végzett szakembert veszünk fel

13. Ha most hirdetne állást diplomás pályakezdő(k) részére, akkor a felvételi elbeszélgetésre melyik egyetemről vagy főiskoláról hívna be jelentkezőt legszívesebben, melyikről másod- illetve harmadsorban? Aszerint döntsön, hogy Ön szerint melyik intézmény végzősei rendelkeznek a szervezet elvárásainak leginkább megfelelő tudással.

- Legszívesebben:.....
- Másodsorban:.....
- Harmadsorban:.....

Kapcsolat a Széchenyi István Egyetemmel

14. Az Önök cégének/szervezetének van valamilyen kapcsolata a Széchenyi István Egyetemmel?

- 1. Igen
- 2. Nincs ebben az esetben kérjük, folytassa a 18. kérdéssel!
- 3. Nem tudom ebben az esetben kérjük, folytassa a 18. kérdéssel!

15. Ha igen, milyen típusú kapcsolata van? (Több válasz is adható!)

- 1. Formális, intézményvezetők közötti kapcsolat
- 2. Közös projektjeik, pályázataik vannak
- 3. A cég/szervezet gyakorlati terepet biztosít az egyetem hallgatóinak
- 4. A cég/szervezet munkatársa(i) oktatóként/óraadóként részt vesz(nek) az egyetemi oktatásban
- 5. A Karrier Irodával állnak kapcsolatban
- 6. Támogatja az Egyetemet (pl. szakképzési támogatás, ösztöndíjprogram, szponzorálás stb.)
- 7. Szakértői munkával bízza meg az Egyetem oktatóit
- 8. Az Egyetem hallgatóit diákmunkában vagy egyéb módon (pl. önkéntesként) alkalmazza
- 9. Az Egyetemen végzett hallgatókat foglalkoztat
- 10. Egyéb módon, éspedig:.....

16. A cégüknek/szervezetüknek mely szakokon tanuló hallgatókkal van kapcsolata?

.....

.....

.....

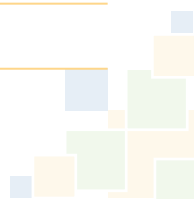
17. Ön hogyan értékelné cégük/szervezetük Széchenyi István Egyetemmel való kapcsolatát? (Kérjük, csak egy választ jelöljön meg!)

- 1. néhány ad hoc akcióra korlátozódó, gyenge kapcsolat
- 2. ritkán megvalósuló, szorosabbá teendő kooperáció
- 3. épp megfelelő intenzitású kapcsolat
- 4. intenzív kapcsolattartás
- 5. nagyon intenzív, rendszeres, valódi együttműködés

Elvárások a pályakezdő diplomásokkal szemben

18. Mennyire elvárás az Önök szervezeténél, hogy a pályakezdők rendelkezzenek az alább felsorolt ismeretekkel, tudásanyaggal?

	SZÜKSÉGTELEN	RITKÁN SZÜKSÉGES	JÓ, HA VAN	GYAKRAN SZÜKSÉGES	ELENGEDHETETLEN
szakmai gyakorlattal					
pénzügyi, számviteli ismeretekkel					
jogi ismeretekkel					
szervezési ismeretekkel					
pedagógiai ismeretekkel					
társadalom-ismerettel					
nyelvtudással					
informatikai, számítástechnikai ismeretekkel					
tájékozottsággal, általános műveltséggel					



18. Mennyire elvárás az Önök szervezeténél, hogy a pályakezdők rendelkezzenek az alább felsorolt ismeretekkel, tudásanyaggal?

	EGYÁLTALÁN NEM FONTOS, SZÜKSÉGTELEN	NEM FONTOS	JÓ, HA BÍR VELE AZ ILLETŐ	FONTOS	NAGYON FONTOS, ELEGEDHETETLEN
döntési képesség					
becsületesség					
csapatmunkára való alkalmasság képessége					
együttműködő képesség					
emberekkel való bánásmód képessége					
eredményközpontú szemlélet					
felelősségvállalás képessége					
olyamatos fejlődés igénye, önfejlesztés készsége					
hibákból való tanulás képessége (önreflexió)					
hitelesség					
információfeldolgozás képessége					
kitartás					
kommunikációs készség					
konfliktuskezelő képesség					
kreativitás					
logikus gondolkodás					
lojalitás					
megbízhatóság					
motiváltság					
munkához való hozzáállás					
nyitottság					
önállóság					
önismeret					
pontosság					
pozitív beállítódás					
problémaelemző, -megoldó képesség					
rendszer szemlélet, struktúrákban való gondolkodás képessége					
rugalmasság					
segítőkézség					
stressztűrés					
szakmai szemléletmód					
teljesítőkézség					
terhelhetőség					
tisztesség					
tudatosság, célorientáltság					
változtatások, újítások kezdeményezése					

20. Ön szerint milyen előnyei vannak a pályakezdő diplomások alkalmazásának?

.....
.....

9. Nincs előnye

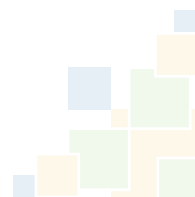
21. Ön szerint milyen hátrányai vannak a pályakezdő diplomások alkalmazásának?

.....
.....

9. Nincs hátránya

A kérdőív további részében a Széchenyi István Egyetemen végzett pályakezdők értékelésére kérjük kari, intézeti bontásban.

Kérjük, csak azokat a karokat/intézeteket értékelje, amelyeken az elmúlt három évben végzett hallgató(i)nkkel kapcsolatosan munkatapasztalata van!



Deák Ferenc Állam-és Jogtudományi Kar

Kérjük, értékelje a Széchenyi István Egyetem Deák Ferenc Állam-és Jogtudományi Karának oktatói tevékenységét a karon diplomát szerzett pályakezdő munkatárssakkal kapcsolatos tapasztalatai alapján!

22. A Deák Ferenc Állam-és Jogtudományi Karról kikerülő pályakezdők milyen szinten rendelkeznek a felsorolt ismeretekkel, tudásanyaggal?

	NEM RENDELKEZNEK	HIÁNYOS	MEGFELELŐ	JÓ	KIVÁLÓ	TÚLKÉPZETTEK
Az adott szakterület gyakorlati ismeretanyaga						
Az adott szakterület elméleti ismeretanyaga						
Szakmai gyakorlat						
Pénzügyi, számviteli ismeretek						
Jogi ismeretek						
Szervezési ismeretek						
Pedagógiai ismeretek						
Társadalomismeret						
Nyelvtudás						
Informatikai ismeretek						
Tájékozottság, általános műveltség						

23. Az alább felsorolt készségekkel, képességekkel, viselkedéssjegyekkel kapcsolatosan kérjük, jelölje be, hogy a Deák Ferenc Állam-és Jogtudományi Karról kikerülő pályakezdők milyen mértékben birtokolják azokat?

	NAGYON GYENGE	GYENGE	MEGFELELŐ	JÓ	KIVÁLÓ
döntési képesség					
becsületesség					
csapatmunkára való alkalmasság képessége					
együttműködő képesség					
emberekkel való bánásmód képessége					
eredményközpontú szemlélet					
felelősségvállalás képessége					
folyamatos fejlődés igénye,					
önfejlesztés készsége					
hibákból való tanulás képessége (önreflexió)					
hitelesség					
információfeldolgozás képessége					
kitartás					
kommunikációs készség					
konfliktuskezelő képesség					
kreativitás					

logikus gondolkodás					
lojalitás					
megbízhatóság					
motiváltság					
munkához való hozzáállás					
nyitottság					
önállóság					
önismeret					
pontosság					
pozitív beállítódás					
problémaelemző, -megoldó képesség					
rendszer szemlélet, struktúrákban való gondolkodás képessége					
rugalmasság					
segítőkézség					
stressztűrés					
szakmai szemléletmód					
teljesítőképeség					
terhelhetőség					
tisztesség					
tudatosság, célorientáltság					
változtatások, újítások kezdeményezése					

24. Van-e olyan ismeretanyag vagy készség, amelyet hiányol a fenti felsorolásból, és amelyet nagyon fontosnak tartana?

.....

25. Összességében milyen mértékben felel meg a Deák Ferenc Állam-és Jogtudományi Karról felvett pályakezdő(k) képzettsége a vele(velük) szemben támasztott munkaköri elvárásoknak?

- | | |
|--------------------------|---------------------|
| 1. egyáltalán nem | 4. többnyire |
| 2. alig | 5. teljes mértékben |
| 3. elfogadható mértékben | |

26. Összességében mennyire elégedett a Deák Ferenc Állam-és Jogtudományi Karon végzett pályakezdő(k) teljesítményével?

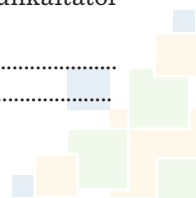
- | | |
|--------------------------|---------------------|
| 1. egyáltalán nem | 4. többnyire |
| 2. alig | 5. teljes mértékben |
| 3. elfogadható mértékben | |

27. Ön szerint a Deák Ferenc Állam-és Jogtudományi Kar képzési programjai, illetve az ott szerzett diploma hol helyezkedik el a többi hazai egyetem által kínált hasonló képzéshez viszonyítva?

- | | |
|---------------------|---------------------|
| 1. Az első helyen | 4. Az alsó 20%-ban |
| 2. A felső 20%-ban | 5. Az utolsó helyen |
| 3. A középmezőnyben | 6. Nem tudom |

28. Ön szerint a Deák Ferenc Állam-és Jogtudományi Kar hogyan segíthetné, hogy a karon végzett hallgatók még inkább megfeleljenek a velük szemben támasztott munkaerő-piaci/munkáltatói elvárásoknak?

.....



Kautz Gyula Gazdaságtudományi Kar

Kérjük, értékelje a Széchenyi István Egyetem Kautz Gyula Gazdaságtudományi Karának oktatási tevékenységét a karon diplomát szerzett pályakezdő munkatárssakkal kapcsolatos tapasztalatai alapján!

29. A Kautz Gyula Gazdaságtudományi Karról kikerülő pályakezdők milyen szinten rendelkeznek a felsorolt ismeretekkel, tudásanyaggal?

	NEMREN- DELKEZ- NEK	HIÁ- NYOS	MEGFE- LELŐ	JÓ	KIVÁLÓ	TÚLKÉP- ZETTEK
Az adott szakterület gyakorlati ismeretanyaga						
Az adott szakterület elméleti ismeretanyaga						
Szakmai gyakorlat						
Pénzügyi, számviteli ismeretek						
Jogi ismeretek						
Szervezési ismeretek						
Pedagógiai ismeretek						
Társadalomismeret						
Nyelvtudás						
Informatikai ismeretek						
Tájékozottság, általános műveltség						

30. Az alább felsorolt készségekkel, képességekkel, viselkedéssjegyekkel kapcsolatosan kérjük, jelölje be, hogy a Kautz Gyula Gazdaságtudományi Karról kikerülő pályakezdők milyen mértékben birtokolják azokat?

	NAGYON GYENGE	GYENGE	MEGFE- LELŐ	JÓ	KIVÁLÓ
döntési képesség					
becsületesség					
csapatmunkára való alkalmasság képessége					
együtműködő képesség					
emberekkel való bánásmód képessége					
eredményközpontú szemlélet					
felelősségvállalás képessége					
flyamatos fejlődés igénye,					
önfejlesztés készsége					
hibákból való tanulás képessége (önreflexió)					
hitelesség					
információfeldolgozás képessége					
kitartás					
kommunikációs készség					
konfliktuskezelő képesség					
kreativitás					
logikus gondolkodás					

lojalítás					
megbízhatóság					
motiváltság					
munkához való hozzáállás					
nyitottság					
önállóság					
önismeret					
pontosság					
pozitív beállítódás					
problémaelemző, -megoldó képesség					
rendszer szemlélet, struktúrákban való gondol- kodás képessége					
rugalmasság					
segítőkézség					
stressztűrés					
szakmai szemléletmód					
teljesítőképeség					
terhelhetőség					
tisztesség					
tudatosság, célorientáltság					
változtatások, újítások kezdeményezése					

31. Van-e olyan ismeretanyag vagy készség, amelyet hiányol a fenti felsorolásból, és amelyet nagyon fontosnak tartana?

.....

32. Összességében milyen mértékben felel meg a Kautz Gyula Gazdaságtudományi Karról felvett pályakezdő(k) képzettsége a vele(velük) szemben támasztott munkaköri elvárásoknak?

- | | |
|--------------------------|---------------------|
| 1. egyáltalán nem | 4. többnyire |
| 2. alig | 5. teljes mértékben |
| 3. elfogadható mértékben | |

33. Összességében mennyire elégedett a Kautz Gyula Gazdaságtudományi Karon végzett pályakezdő(k) teljesítményével?

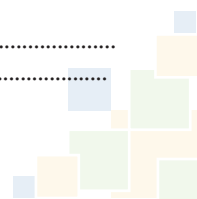
- | | |
|--------------------------|---------------------|
| 1. egyáltalán nem | 4. többnyire |
| 2. alig | 5. teljes mértékben |
| 3. elfogadható mértékben | |

34. Ön szerint a Kautz Gyula Gazdaságtudományi Kar képzési programjai, illetve az ott szerzett diploma hol helyezkedik el a többi hazai egyetem által kínált hasonló képzéshez viszonyítva?

- | | |
|---------------------|---------------------|
| 1. Az első helyen | 4. Az alsó 20%-ban |
| 2. A felső 20%-ban | 5. Az utolsó helyen |
| 3. A középmezőnyben | 6. Nem tudom |

35. Ön szerint a Kautz Gyula Gazdaságtudományi Kar hogyan segíthetné, hogy a karon végzett hallgatók még inkább megfeleljenek a velük szemben támasztott munkaerő-piaci/munkáltatói elvárásoknak?

.....



Műszaki Tudományi Kar

Kérjük, értékelje a Széchenyi István Egyetem Műszaki Tudományi Karának oktatási tevékenységét a karon diplomát szerzett pályakezdő munkatárssakkal kapcsolatos tapasztalatai alapján!

36. A Műszaki Tudományi Karról kikerülő pályakezdők milyen szinten rendelkeznek a felsorolt ismeretekkel, tudásanyaggal?

	NEM RENDELKEZNEK	HIÁNYOS	MEGFELELŐ	JÓ	KIVÁLÓ	TÚLKÉPZETTEK
Az adott szakterület gyakorlati ismeretanyaga						
Az adott szakterület elméleti ismeretanyaga						
Szakmai gyakorlat						
Pénzügyi, számviteli ismeretek						
Jogi ismeretek						
Szervezési ismeretek						
Pedagógiai ismeretek						
Társadalomismeret						
Nyelvtudás						
Informatikai ismeretek						
Tájékozottság, általános műveltség						

37. Az alább felsorolt készségekkel, képességekkel, viselkedésszempontokkal kapcsolatosan kérjük, jelölje be, hogy a Műszaki Tudományi Karról kikerülő pályakezdők milyen mértékben birtokolják azokat?

	NAGYON GYENGE	GYENGE	MEGFELELŐ	JÓ	KIVÁLÓ
döntési képesség					
becsületesség					
csapatmunkára való alkalmasság képessége					
együttműködő képesség					
emberekkel való bánásmód képessége					
eredményközpontú szemlélet					
felelősségvállalás képessége					
flyamatos fejlődés igénye,					
önfejlesztés készsége					
hibákból való tanulás képessége (önreflexió)					
hitelesség					
információfeldolgozás képessége					
kitartás					
kommunikációs készség					
konfliktuskezelő képesség					
kreativitás					
logikus gondolkodás					

lojalítás					
megbízhatóság					
motiváltság					
munkához való hozzáállás					
nyitottság					
önállóság					
önismeret					
pontosság					
pozitív beállítódás					
problémaelemző, -megoldó képesség					
rendszer szemlélet, strukturákban való gondol- kodás képessége					
rugalmasság					
segítőkézség					
stressztűrés					
szakmai szemléletmód					
teljesítőképeség					
terhelhetőség					
tisztesség					
tudatosság, célorientáltság					
változtatások, újítások kezdeményezése					

38. Van-e olyan ismeretanyag vagy készség, amelyet hiányol a fenti felsorolásból, és amelyet nagyon fontosnak tartana?

.....

.....

39. Összességében milyen mértékben felel meg a Műszaki Tudományi Karról felvett pályakezdő(k) képzettsége a vele(velük) szemben támasztott munkaköri elvárásoknak?

- | | |
|--------------------------|---------------------|
| 1. egyáltalán nem | 4. többnyire |
| 2. alig | 5. teljes mértékben |
| 3. elfogadható mértékben | |

40. Összességében mennyire elégedett a Műszaki Tudományi Karon végzett pályakezdő(k) teljesítményével?

- | | |
|--------------------------|---------------------|
| 1. egyáltalán nem | 4. többnyire |
| 2. alig | 5. teljes mértékben |
| 3. elfogadható mértékben | |

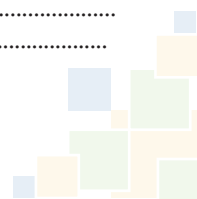
41. Ön szerint a Műszaki Tudományi Kar képzési programjai, illetve az ott szerzett diploma hol helyezkedik el a többi hazai egyetem által kínált hasonló képzéshez viszonyítva?

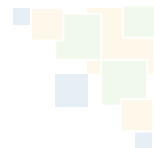
- | | |
|---------------------|---------------------|
| 1. Az első helyen | 4. Az alsó 20%-ban |
| 2. A felső 20%-ban | 5. Az utolsó helyen |
| 3. A középmezőnyben | 6. Nem tudom |

42. Ön szerint a Műszaki Tudományi Kar hogyan segíthetné, hogy a karon végzett hallgatók még inkább megfeleljenek a velük szemben támasztott munkaerő-piaci/munkáltatói elvárásoknak?

.....

.....







Nemzeti Fejlesztési Ügynökség
www.ujszechenyiterv.gov.hu
06 40 638 638



A projekt az Európai Unió támogatásával, az Európai Szociális Alap társfinanszírozásával valósul meg.