

# **FRISSDIPLOMÁSOK FOGLALKOZTATHATÓSÁGA VÁLLALATI SZEMSZÖGBŐL, AVAGY MIT PREFERÁLNAK A MUNKAADÓK?**

*ANALYSIS OF YOUNG GRADUATES EMPLOYABILITY IN  
CORPORATE PERSPECTIVE, WHAT KIND OF PREFERENCES  
EMPLOYER HAVE?*

**KISS ZSUZSANNA** egyetemi tanársegéd  
Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Kar  
**MÁTÉ DOMICIÁN** egyetemi adjunktus  
Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Kar

## **ABSTRACT**

The literature of employability is based on the experiences of primary graduates follow-up researches. Among higher education institutions are the graduates tracking studies increasingly common practice. The experience can help shape the content of training in order to promote employment. But how the employers have an opinion? The research aims to determine whether employers reveals the experiences and expectations of young graduates on. The authors trying to point out what characteristics has a good employable young graduate based on the experiences of the primary corporate survey research. 120 employers were interviewed in the survey mainly in the Northern Plains region. We try to shed light on the basis of experience, what factors can be an advantage among the graduates during the corporate recruitment-selection period.

## **1. Bevezetés**

Hazánkban a rendszerváltás jelentős gazdasági-társadalmi változásokat eredményezett. A foglalkoztatottak arányának csökkenése magas munkanélküliséggel párosult. Ezzel egy időben, és részben ezzel összefüggésben elindult a felsőoktatás expanziója. A felsőoktatás tömegesedésének hatására a munkaerőpiac is átalakult. Ilyen átalakulás után fontos és érdekes kutatási terület a felsőfokú végzettséggel rendelkezők munkaerő-piaci integrációjának sikerességét elemezni. Csath (2004) szerint a felsőoktatás a magyar gazdaság versenyképességének növeléséhez is hozzájárul hosszú távon. A felsőoktatási szektor képes hozzájárulni a nemzetgazdasági mutatók, az általános jólét javításához. Ezt támasztja alá Máté (2013) elemzése is, aki rámutat arra, hogy a magas képzettségi szintet igénylő

ágazatokban igen jelentős gazdasági növekedés következett be. A téma szakirodalmának olvasásakor találkozhatunk a foglalkoztathatóság kifejezéssel, esetenként a diplomások körére szűkített értelmezési keretben, vagy ennél tágabb kontextusban. A szakirodalomban több megközelítése létezik a foglalkoztathatóságnak, a téma kutatói különböző nézőpontokból vizsgálják a fiatal diplomások elhelyezkedésének körülményeit. Számos szerző a munkaerő-piaci sikeresség szinonimájának tekinti (lásd például Teichler 2002, Schomburg 2010, Veroszta 2010, Varga 2010, Csehné Papp 2010, Vincze 2013). A foglalkoztathatóság témaköre már hosszú ideje foglalkoztatja a társadalomtudósokat, köztük a közgazdászokat is. Az idők során hol a keresleti-, hol a kínálati oldali megközelítések kerekedtek felül (erről bővebben lásd például Gazier 1998, McQuaid – Lindsay 2004). A keresleti és kínálati oldali elkülönítés mellett számos más megközelítés is létezik, melyek csak bizonyos korlátok között értelmezhetők, mégis mindegyik hozzájárul valamilyen a koncepció értelmezéséhez. Oktatáspolitikai megközelítésben a kulcskérdés az, hogy mit kellene tanulniuk a felsőoktatásban részt vevő hallgatóknak, hogy a munkaerőpiacon sikeresek lehessenek. Foglalkoztatáspolitikai megközelítésben a különböző foglalkoztatást ösztönző kormányzati intézkedések sikerességét értik alatta. A munka világába való átmenetet hangsúlyozó kutatók a transzformációs időszakra fókuszálnak. A különböző megközelítések szintéziseként megfogalmazva, a foglalkoztathatóság annak a valószínűsége, hogy az egyén munkát talál, melyet a következő tényezők befolyásolnak: foglalkoztatáspolitikai intézkedések, az oktatás során elsajátított ismeretek, az idő, képességek, készségek, az iskolából a munkába való átmenet körülményei, a munka során szükséges tudások típusa, munkaerő-piaci lehetőségek (Kiss 2014).

A téma szakértőinek egy csoportja a képességekre, készségekre helyezi a hangsúlyt. Harvey (2001) szerint a foglalkoztathatóság szempontjából két dimenzió fontos: a diáknak az a képessége, hogy végzés után munkát kap, melyet meg tud tartani, és fejlődik általa, valamint hogyan fejleszthetőek a diákok képességei, készségei, tudása, és képessé válnak-e az élethosszig tartó tanulásra. Hillage és Pollard (1998) értelmezésében a jól foglalkoztatható végzett hallgató az első állását megszerzi, fenntartja, és szükség esetén egy új állás kap. Az egyén számára a tudásban, képességekben és attitűdben megtestesülő előnyöket jelenti, ezen képességek alkalmazását és fejlesztését, jelzését a potenciális munkáltatónak, valamint a munkaerő-piaci és az egyéni körülmények közötti kontextust. Dearing (1997) a következő képességeket tekinti fontosnak: a kommunikációs képesség, a számolási képesség, az ITC használata, és a tanulni tudás. Az egyik legrészletesebb összetevőkre való felbontást Knight és Yorke (2006) végzi el. A szakirodalomban igen elterjedt modelljük (USEM-modell) értelmezésében a foglalkoztathatóság fogalma négy fő komponensből tevődik össze. Ezek a szakértelem, képességek, öntudat és önbizalom, illetve a stratégiai gondolkodásra való képesség és hajlam. Míg a szakértelem a tudás elméleti megalapozottságát jelenti, addig a képességek, készségek a gyakorlati tudásra vonatkoznak. Öntudat és önbizalom dimenziója

arra vonatkozik, hogy az elméleti és gyakorlati tudást mennyire tudja alkalmazni az egyén a fellépő problémák kezelésére és a lehetőségek kihasználására. A stratégiai gondolkodásra való hajlam a releváns ismeretek megszerzésének képességét és gyakorlatba való átültetését jelenti.

## 2. Anyag és módszer

Kutatásunk során arra a kérdésre kerestük a választ, hogy a munkáltatók milyen tulajdonságokkal rendelkező jelentkezőket részesítenek előnyben a kiválasztás során. A Diplomás Pályakövetési Rendszer adatainak elemzése során azt a következtetést sikerült levonni a frissdiplomások válaszai alapján, hogy a munkaadók preferálják a jobb tanulmányi eredménnyel végzeteket, a magasabb szinten nyelvet beszélő, szakmai illetve külföldi munkatapasztalattal rendelkező frissdiplomás jelentkezőket (Kiss 2014). Vajon a vállalati tapasztalat összhangban van ezzel? A kérdés megválaszolását saját adatgyűjtésünk eredményei alapján igyekszünk megválaszolni. 120 vállalatot kérdeztünk meg kérdőíves formában. Az adatfelvétel 2012. szeptembere és 2013. májusa között történt hallgatók bevonásával. A kérdőívet Kiss Zsuzsanna és Kapitány Anna állították össze, és ők felügyelték az adatfelvételt, valamint rögzítették és összesítették az adatokat. A megkérdezett vállalatok döntően az Észak-Alföldi Régióból kerültek ki. A megkérdezett vállalkozások különböző tevékenységi körrel rendelkeznek, a bányászat és háztartási munkaadó kivételével mindegyik TEÁOR főtevékenység megjelenik a mintában. A szervezetek 2011-es éves nettó árbevétele a megkérdezettek 9,9%-ánál 10 millió forint alatti, 11,6%-a esetében 10 és 100 millió forint között, 29,7%-ban 100 millió és 1 milliárd forint között, 35,5%-ban 1 milliárd forint fölött alakult. A megkérdezettek 13,2%-a nem válaszolt a kérdésre. A minta nagy arányban tartalmaz magas árbevétellel rendelkező vállalkozásokat. Ennek oka az, hogy nagyobb vállalatoknál a HR szervezet általában önálló strukturális egységként jelenik meg, a toborzás-kiválasztási rendszer formalizáltabb, mint kis vállalkozások esetében, így a jelentkezőkkel szembeni elvárások is könnyebben értelmezhető formában jelennek meg. A megkérdezett szervezetek alkalmazotti létszáma a néhány tíztől a több ezerig terjedt, jellemzően 100 fő fölötti. Az alapítás dátuma 1951 és 2001 közötti a mintában, vannak tehát több évtizede létező és csupán néhány éves vállalatok is. A tulajdonosi szerkezet tekintetében 75%-ban hazai magánszemély, önkormányzat vagy a magyar állam tulajdonos.

A megkérdezett vállalkozások 5,8%-a alkalmaz 8 általános vagy annál alacsonyabb végzettséggel, 41,3% a szakmunkás, 48,8%-a középiskolai, 33,1%-a felsőfokú szakképzettséggel, 38%-a BSc vagy főiskolai diplomával, 32,2%-a MSc vagy egyetemi diplomával, 3,3%-a PhD vagy DLA fokozattal rendelkezőket.

A foglalkoztatásra vonatkozó kérdések elemzése során a minta jellegének figyelembe vételével, valamint a megfogalmazott kérdés jellegére való tekintettel a gyakoriságok elemzésére hagyatkozunk, melynek segítségével visszajelzést

kapunk arról, hogy a vállalatok a kiválasztás során mely jellemzőket, tulajdonságokat tartanak fontosnak.

Az eredmények általánosíthatósága azonban korlátozott, hiszen a minta nem tekinthető reprezentatívnak, arra viszont alkalmas, hogy a korábbi elemzésüket a vállalati oldal véleményével kiegészítsük.

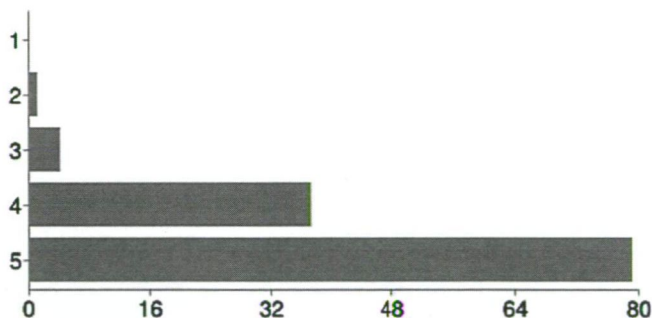
### 3. A munkaadók elvárásai

A munkaerő felvételre vonatkozó kérdéscsoportban arról kérdeztük a vállalatokat, hogy milyen szempontokat vesznek figyelembe a jelentkezők kiválasztása során. A munkaadók 50,4%-a előnyben részesíti a diplomával rendelkezőket, 43,8% ellenkezően vélekedik, 5,8% nem válaszolt a kérdésre. A megkérdezettek nyilatkozata alapján azt mondhatjuk, hogy elsősorban munkakörtől függ, hogy elvárás illetve előny-e ha a jelentkező diplomával rendelkezik. A felsőoktatási intézmény jó híre a megkérdezettek 35,5% szerint fontos, 38% közepesnek ítélte, 26,4% nem tartja fontosnak ezt a jellemzőt. Ez alapján azt mondhatjuk, hogy az intézmény hírneve a legtöbb munkaadónál legalább közepes jelentőséggel bír.

A jelölt korábbi munkatapasztalatáról is kérdeztük a munkaadókat. Az 1. diagram a hasonló munkakörben szerzett tapasztalat fontosságát mutatja (1-es érték: egyáltalán nem fontos, 5-ös érték: nagyon fontos).

#### 1. diagram: A jelölt hasonló munkakörben szerzett tapasztalatának fontossága

#### 1. diagram: The importance of candidate's experience in similar job



*Forrás: saját kutatás 2013*

A hasonló munkakörben szerzett tapasztalat tehát a kiválasztás során kiemelt jelentőségű. A más munkakörben szerzett tapasztalatról a szervezetek 81,8%-a úgy nyilatkozott, hogy közepesen vagy annál kevésbé veszik figyelembe a kiválasztás során. Felsőfokú végzettséggel rendelkező munkavállalókra vonatkozóan külön kérdést tettünk fel. A 2. diagram a nem vezetői és vezetői pozíciókra vonatkozóan mutatja a korábbi szakmai tapasztalat szerepét. Nem vezetői pozíció esetén az

ugyanolyan munkakörben szerzett tapasztalat 70, a hasonló munkakörben szerzett tapasztalat 47 megkérdezett szerint jelent előnyt, vezetői pozíció esetén az ugyanolyan- 54, a hasonló munkatapasztalat 60, a más munkakörben szerzett tapasztalat 1 esetben jelentett előnyt. A nyelvtudás a megkérdezettek 71,1%-a szerint közepes vagy annál fontosabb, a vélemények szerint egyes munkakörök esetén kifejezetten elvárás, más munkakörök esetén előnyt jelent.

Ezek az eredmények összhangban van korábbi, a frissdiplomások válaszait elemző eredményeinkkel (Kiss 2014). A kiválasztás során tehát előnyt jelent, ha a jelölt diplomás, jó hírű intézményben szerezte végzettségét, ha ugyanolyan vagy hasonló munkakörben szerzett tapasztalata van, valamint ha jól beszél nyelveket.

Ez a nézőpont azonban csupán rövidtávú, a kutatás során kíváncsiak voltunk arra is, hogy a foglalkoztatók hogyan vélekednek a hosszú távú foglalkoztathatósággal kapcsolatban. Megkérdeztük a vállalkozásokat arról, hogy véleményük szerint mi a tartós foglalkoztathatóság záloga. Az eredményeket a 3. diagram mutatja. A munkaadók kiemelten fontosnak tartják a szakmai gyakorlati tudást, a rugalmasságot (munkakörülményekhez való alkalmazkodást), az önálló munkavégzést, az ismeretek alkalmazásának és az információk rendszerezett alkalmazásának képességét valamint a szabályokhoz való alkalmazkodást, a legkevésbé ítélik fontosnak a monotonitástűrést és a mobilitási hajlandóságot. A szakmai gyakorlati tudás fontosságát erősíti ez az eredmény is, ezért fontos ennek jelentőségét hangsúlyozni már a felsőoktatásban jelen lévő hallgatók körében is, ösztönözni őket arra, hogy vállaljanak munkát akár a nyári időszakban, akár részmunkaidőben már tanulmányaik ideje alatt is, a kötelező szakmai gyakorlatok idején pedig igyekezzenek minél több tapasztalatot szerezni, hiszen ez megkönnyítheti belépésüket a munkaerőpiacra.

#### 4. Összefoglalás

A tanulmányban arra a kérdésre kerestük a választ, hogy vajon hogyan vélekednek a munkaadók a jelentkezőkről, amikor munkaerő felvételre kerül a sor. Korábbi kutatásaink arra mutattak rá, hogy a frissdiplomások elhelyezkedését jelentősen elősegíti, ha rendelkeznek munkatapasztalattal, jó hírű intézményben végeztek, jól beszélnek idegen nyelveket. Jelen kutatás célja az volt, hogy feltárja a foglalkoztatók tapasztalatait, elvárásait a fiatal diplomásokkal szemben. A primer kérdőíves kutatás segítségével igyekeztünk rávilágítani arra, hogy milyen jellemzőkkel bír a vállalati szakemberek szerint egy jól foglalkoztatható frissdiplomás. Az adatfelvétel során 120 munkaadót kérdeztünk meg elsősorban az Észak-Alföldi régióban. A tapasztalatok alapján rávilágítunk arra, hogy a kiválasztás során bizonyos tényezők milyen előnyt jelenthetnek a pályakezdő diplomásoknak. Ezen túl arról is megkérdeztük a foglalkoztatókat, hogy mit gondolnak a tartós foglalkoztathatóság zálogának.

Az eredmények megerősítették korábbi kutatásunkat, a munkaadói oldal szerint is lényeges jellemző a kiválasztás során a korábbi munkatapasztalat illetve a nyelv-

tudás. Hosszú távon a foglalkoztathatóság szempontjából a munkaadók a szakmai gyakorlati tudást, a rugalmasságot (munkakörülményekhez való alkalmazkodást), az önálló munkavégzést, az ismeretek alkalmazásának és az információk rendszerezett alkalmazásának képességét valamint a szabályokhoz való alkalmazkodás tekintik leginkább fontosnak.

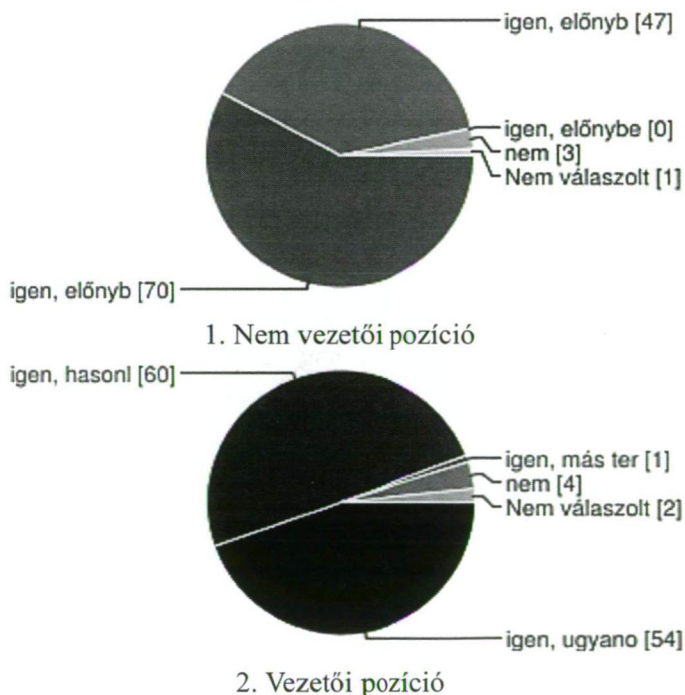
### Köszönetnyilvánítás

A kutatás a TÁMOP-4.2.4.A/2-11/1-2012-0001 azonosító számú Nemzeti Kiválóság Program – Hazai hallgatói, illetve kutatói személyi támogatást biztosító rendszer kidolgozása és működtetése konvergencia program című kiemelt projekt keretében zajlott. A projekt az Európai Unió támogatásával, az Európai Szociális Alap társfinanszírozásával valósul meg.

## MELLÉKLET

### 2. diagram: Szakmai tapasztalat fontossága nem vezetői és vezetői pozíciókban

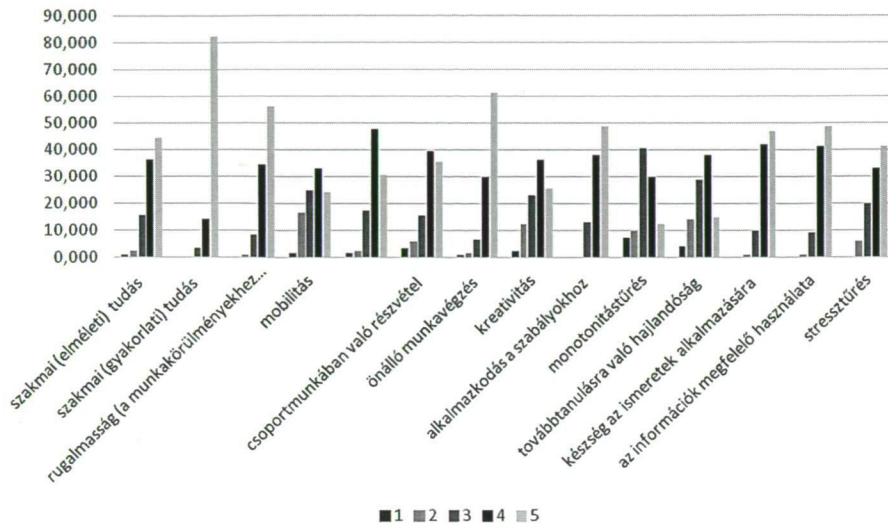
### 2. diagram: Importance of professional experience management and non-management positions



Forrás: saját kutatás 2013



**3. diagram: A tartós foglalkoztathatóság záloga a munkaadók szerint**  
**3. diagram: The key to long-term employability according to employers**



*Forrás: saját kutatás 2013*

## FELHASZNÁLT IRODALOM

- Csath Magdolna (2004): A nemzetek és hazánk versenyképessége. Valóság, XLVII. évfolyam. 9. szám
- Csehne Papp Imola (2010): Munkaerő-piaci elképzelések Gödöllőn és Kecskeméten In: Juhász Erika (szerk.): Harmadfokú képzés, felnőttképzés és regionalizmus. Center for Higher Education Research and Development Hungary, Debrecen, pp. 317-322.
- Dearing, R. (1997): Higher Education in the Learning Society Report of the National Committee of Inquiry into Higher Education, London: HMSO, 1997
- Gazier, B. (1998): Employability: definitions and trends. In: Gazier, B. (ed.): Employability: Concepts and Policies. European Employment Observatory, Berlin.
- Harvey, L. (2001): Defining and measuring employability, Quality in Higher Education, VII. évfolyam 2. szám pp. 97-109.
- Hillage, J.,– Pollard, E. (1998): Employability: developing a framework for policy analysis, Research Brief 85, Department for Education and Employment
- Knight, P. T. – Yorke, M. (2006): Embedding employability into the curriculum, Learning and Employability Series One, The Higher Education Academy, 2006 <http://www.qualityresearchinternational.com/esecttools/esectpubs/yorkeknighembedding.pdf> utoljára letöltve 2011. 12. 29.
- Kiss Zsuzsanna (2014): Job search time: the indicator of employability. Quest Journals, Journal of Research in Business and Management, II. évfolyam 4. szám pp. 1-9.
- Máté Domicián (2013): A képzettség szerepe a gazdasági növekedésben ágazati megközelítésben. Educatio, XXII. évfolyam 3. szám pp. 424-432.

- McQuaid, R. W. – Lindsay, C. (2004): The Concept of Employability. *Urban Studies*, XLII. évfolyam 2. szám pp. 197-219.
- Schomburg, H. (2010): Felsőfokú diplomások szakmai sikeressége. *Felsőoktatási Műhely* 2010/1. pp. 27-49.
- Teichler, U. (2002): „Graduate employment and work in Europe: diverse situations and common perceptions”, *Tertiary Education and Management*, VIII: évfolyam 3. szám pp. 199-216
- Veroszta Zsuzsanna (2010): A munkaerő-piaci sikeresség dimenziói friss diplomások körében, in: Garai Orsolya – Horváth Tamás – Kiss László – Szép Lilla – Veroszta Zsuzsanna (szerk.): *Diplomás pályakövetés IV. – Frissdiplomások 2010*, Budapest: Educatio Társadalmi Szolgáltató Non-profit Kft. Felsőoktatási Osztály, 2010. pp. 11-36.
- Vincze Szilvia (2013): *A felsőoktatás és a munkaerőpiac inkongruenciája*. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest