

*Kőműves Zsolt – Hollósy-Vadász Gábor – Szabó Szilvia*

## *PÁLYAKEZDŐK A MUNKAERŐPIACON*

---

### Absztrakt

Évente a felsőoktatás padjaiból frissen kikerült fiatalok tízezrei keresik életük első munkaadóját. Nem könnyű a helyzetük, számos kompromisszumot kell, hogy kössenek, meg kell felelniük a munkaadók elvárásainak, és gyakran szembesülnek készségeik, képességeik hiányával. Kutatásunk során azt vizsgáltuk, hogy a volt Kaposvári Egyetem hallgatói (jelenleg MATE) milyen szempontokat vesznek figyelembe a munkahelykeresés során, illetve melyek azok a tényezők, amelyek befolyásolják, vagy gátlólag hatnak az elhelyezkedésre. Kérdőíves felmérésünkben – amely nem volt reprezentatív, de ok-okozati összefüggések megfogalmazására lehetőséget biztosított – 223 fő vett részt, önkéntes alapon, az anonimitás megőrzése mellett. Az eredmények megerősítették, hogy a javadalmazás, a motiváció, az inspiráló munkakörnyezet és a munkáltatók által kínált karrierlehetőségek nagy szerepet játszanak a jövőbeli munkahely kiválasztásában. A hallgatók válaszaiból kiderült, hogy úgy érzik, nem eléggé felkészültek a munkaerőpiac kihívásaira, amely megoldását a gyakorlati órák számának növelésében látják. Az is egyértelműen megállapítást nyert, hogy a válaszadók piacképesnek tartják a diplomájukat, és jó esélyt látnak arra, hogy rövid időn belül elhelyezkedjenek az új szakmájukkal.

---

*Kulcsszavak: munkaerőpiac; készségek és képességek; munkahelykeresési szempontok*

### **Bevezetés**

A frissen végzett diplomások munkaerőpiaci helyzetének egyik mutatója a végzettség megszerzését követően annak az időszaknak a hossza, ami alatt a végzett egyetemisták megtalálják immár első diplomához kötött állásukat. Az iskolából a munka világába történő zökkenőmentes átmenet a társadalmi beilleszkedés egyik legfontosabb feltétele, amely hosszú távon meghatározza az egyén társadalmi pozícióját, munkaerőpiaci helyzetét. Gazdasági és szociális szempontból rendkívül fontos, hogy az iskolapadból kikerülő fiatalok szakmailag felkészülten jelenjenek meg a munkaerőpiacon, elsajátított ismereteik összhangban legyenek a technológiai követelményekkel, piaci igényekkel (KSH, 2011). Fontos azonban kiemelni azt is, hogy a felsőoktatásból a munkaerőpiacra vezető út egyre összetettebb és bonyolultabb, mert sokan már az egyetemi, főiskolai évek alatt is dolgoznak, míg másoknak hónapokba telik a végzés utáni elhelyezkedés (Borza, 2013; Szabó-Szentgróti & Végvári, 2020). Az egyetemi diploma vagy abszolutórium megszerzése és a munkahely megtalálása közötti időszakról nagyon keveset tudunk. Vannak számadatok, statisztikák a témával kapcsolatban, azonban ezek tanulmányozása után sem kapunk átfogó képet erről az átmeneti állapotról. Sokak szerint ezt az állapotot külön életszakaszként is lehet értelmezni, ugyanis az itt eltöltött idő és a megszerzett tapasztalatok nagyban meghatározzák a diplomás karrier kezdetét. Felmerülhet bennünk a kérdés, hogy vajon

ebben a szakaszban milyen szempontok alapján próbálnak munkahelyet keresni maguknak a fiatalok, melyek azok a közvetlenül vagy közvetetten befolyásoló tényezők, amelyek növelik az álláskeresési motivációt és melyek csökkentik azt. Tanulmányunkban arra keressük a választ, hogy egy vidéki kisváros egyetemén végzett hallgatók hogyan indulnak el a diplomaszerezést követően a munkaerőpiac irányába.

### **Oktatás és a munka világának kapcsolata**

A felsőoktatás és a munkaerőpiac kapcsolatát vizsgálva a legfontosabb kérdés a végzés utáni elhelyezkedés sikeressége, esetleg kudarca. Az utóbbi iránti aggodalmak elmélyültek az oktatás expanziójaként ismeretes folyamat kiszélesedésével (Teichler, 2002). A felsőoktatás expanziója számos új kihívás elé állítja/állította az oktatási rendszereket, többek között a hallgatók tudásában, képességeiben és motivációiban jelentkező különbségek miatt. A gyengébb képességű hallgatók diplomaszerezése elhúzódhat, esetleg lemorzsolódhatnak, de az oktatás tömegessé válásával a jobb képességű hallgatók azonosítása is nehezebbé válik. A hatások összegződésével jelentősen romolhat az egyetemek felkészítő munkája a munkaerőpiac elvárásait illetően (Pásztor, 2019). Annak érdekében, hogy a hallgatók megismerhessék a munkaerőpiac által támasztott követelményeket, egyöntetű mind a felsőoktatás, mind a gazdasági élet szereplőinek állásfoglalása, hogy a felkészítő munkának szerves részét kell, hogy képezze a pályaorientáció és a piaci technikák elsajátíttatása. Kóródi (2006) a leírtakkal kapcsolatban kiemeli a gyakorlati tapasztalatszerzés fontosságát a cégeknél, vállalatoknál, amelyet Berke (2010) az önismereti és önfejlesztési ismeretek átadásának szükségességével egészít ki. A munkaerőpiacon végbement technikai és technológiai változások különböző készségek, valamint képességek meglétét igénylik. Ezeknek a készségeknek a birtokában válhatnak a hallgatók potenciális munkaerővé (Pogátsnik, 2019). A készségek elsajátításához nagymértékben hozzájárul a munka alapú tanulás (Khine & Areepattamannil, 2016). A munkaerőpiac és a felsőoktatás közötti kapcsolat erősítésében fontos szerepe lehet a duális képzésnek, melynek célja, hogy a hallgatók ne csak végzettséget szerezzenek, hanem a képzés által potenciális munkaerővé is váljanak (Kocsis, 2020). A gazdaság szerepvállalása tehát nagyon fontos e téren, hiszen a felsőoktatási intézmények külső segítség nélkül nem képesek sem a finanszírozásra, sem a megfelelő gyakorlóhelyek biztosításának feladatára (Kóródi, 2005). 2015-ben jelent meg a Kaposvári Egyetemen a duális képzés mint új képzési forma. Fontos kérdésként merül fel, hogy a végzett hallgatók munkaerőpiaci kompetenciái megfelelnek-e a gazdaság, munkaerőpiac elvárásainak, a fiatalok használható versenyképes korszerű tudással rendelkeznek-e? Az oktatáspolitikai és a foglalkoztatáspolitikai összhangja megvalósul-e a gazdasági igényekhez jobban igazodó felsőoktatási képzési szerkezet kialakításával? Fontos azonban azt is kiemelnünk, hogy nemcsak a munkáltatói elvárások változtak meg az elmúlt évtized során, hanem ezzel együtt a munkavállalói attitűdök is. 2016 tavaszán elvégzett országos DPR (Diplomás Pályakövetési Rendszer) kutatás, több érdekességet tárt elénk. Online kutatási kérdőív segítségével közel 2800 fiatalot kérdeztek meg arról, hogy szerintük milyen az ideális munkahely. A kutatás eredményei szerint az X és az Y generáció munkahely választási szempontjai között kiemelt helyen szerepelnek

az anyagi juttatások, a hosszabb távú perspektívák és az előre lépési lehetőségek. Megállapításra került az is, hogy a generációk tagjai nem csak egy jól fizető, presztízzsel rendelkező állást szeretnének, ahol van jövőkép, hanem a munkavégzést izgalmasnak és érdekesnek, kihívást jelentőnek szeretnék megélni. Nem akarják a munkát nyomásként, stresszként felfogni, mindenki számára fontos, hogy az eltöltött munkaidő jó hangulatban teljen (Girasek, Hosznyák, & Veres, 2018). Meier és Crocker (2010) rámutatnak arra, hogy a frissdiplomások számára a munkájuk és magánéletük egyensúlya a leghangsúlyosabb. Sujansky és Ferry (2009) az elvárt munkahelyi körülményeket „cool-faktorként” definiálják, melyek közül kiemelik a kreatív kommunikáció és korszerű informatikai eszközök, a rugalmas munkaszobák meglétét, a közös vállalati értékekkel történő azonosulást. Vannak olyan kutatók (pl. Soulez & Soulez, 2011), akik a friss diplomásokat nem homogén csoportként azonosítják, hanem a munkahellyel kapcsolatos elvárásaik alapján bontják őket további csoportokra. A kutatók empirikus eredményekkel is rávilágítanak arra, hogy mennyire különbözőek lehetnek az egy generációhoz tartozó pályakezdők a munkával kapcsolatos elvárásaik tekintetében. A kutatásban a legnagyobb csoportot az úgynevezett „karrier-orientált” fiatalok adták, céljuk a magas presztízsű munkahely megtalálása, ahol gyorsan haladhat előre a ranglétrán. Fontos számukra a magas fizetés és a határozatlan idejű szerződés. A második csoportba kerültek az „egyensúlykeresők” itt a munka-magánélet egyensúly és a munka minősége kerül előtérbe a munkahelyválasztásnál, de megjelenik az igény az otthonukhoz közeli munkahelyre, fix munkaidőre és változatos feladatokra. A harmadik csoport a „biztonságkeresők”, ők a stabilitást, illetve a határozatlan idejű szerződést és a fix munkaidőt várják a munkáltatótól. A negyedik csoportot alkotják a „megúszók”, akik számára az informális munkakörnyezet a legfontosabb elvárás, nem vágnak vezetői pozícióra (Csutorás, 2020).

## Anyag és módszer

Munkánk során célul tűztük ki, hogy egy általunk összeállított kérdőív segítségével bemutatjuk a megkérdezett hallgatók elhelyezkedését befolyásoló közvetett és közvetlen tényezőket. A kutatásban való részvétel önkéntesen működött, az identitás titokban tartása mellett. Kizárólag olyan személyes információkat tartalmazott kutatási kérdőívünk, mint a nem, életkor, illetve a szak típusa. A kérdések a személyes tulajdonságokra, készségekre, képességekre, a munkavállalás során szükséges kompetenciákra, a képzés szerepére vonatkoztak. Felmérésünkben 223 fő vett részt, akiket a dolgozat elkészítésének céljáról tájékoztattunk. Vizsgálatunk nem volt reprezentatív, de a minta nagyságából kifolyólag okozati összefüggések megfogalmazására lehetőséget biztosított.

Mintavételi mód:

- Mintavételi egység: Magyar Agrár és Élettudományi Egyetem Kaposvári Campusának végzős hallgatói.
- Mintavétel ideje: A 2017/2018-as tanév és a 2019/2020-as tanév
- Mintavétel helye: Dél-Dunántúli régió
- Adatforrás: primer adatok
- Kutatási módszer: megkérdezéses vizsgálat
- Kutatási eszköz: online kérdőív

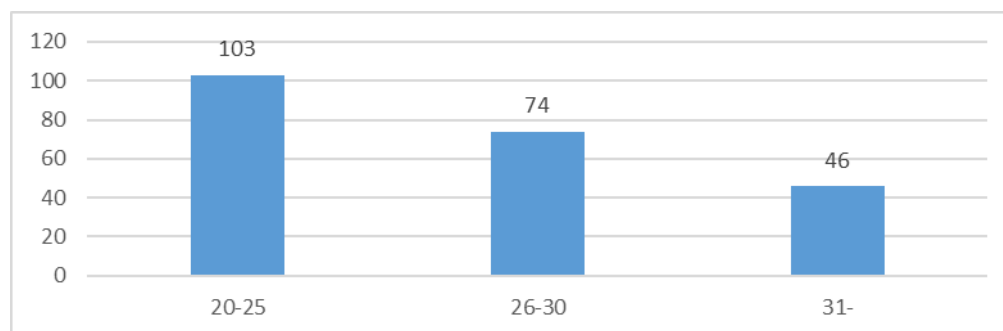
- Megosztó felület: facebook
- Mintavételi eljárás: hólabda módszer

Az alkalmazott kérdőív két fő részre tagolódott. Az első rész a háttérváltozókat tartalmazta, a második pedig a munkakeresés szempontjait és a jövőbeni lehetőségeket igyekezett feltárni (A kérdőívet lásd az 1. sz. mellékletben). A mintavételezett adatok statisztikai elemzésére, kimutatás diagramot, valamint SPSS 26.0 programokat használtunk fel. A feldolgozó program kiválasztását az indokolta, hogy lehetőséget teremtett a kapott adatok gyors áttekintésére, az adatok korrekt, pontos megjelenítésére. Az ábráknak, táblázatoknak az elkészítéséhez Microsoft Office Program csomagot használtuk fel. Szekunder információk összegyűjtéséhez szakirodalmi cikkeket, publikációkat, tanulmányokat és internetes forrásokat elemeztünk.

### Eredmények értékelése

A kérdőívünk eredményeinek kiértékelését háttérváltozók bemutatásával kezdjük, annak érdekében, hogy releváns eredményekkel rendelkezünk az ok-okozati összefüggések megalapozására. Az első adatunk a megkérdezettek nem szerinti megoszlása volt, amelyet próbáltunk úgy beállítani, hogy a mintában 50-50%-ban szerepeljenek a hölgyek és az urak, de sajnos a férfiak megszólítása nem hozta meg a várt sikereket, hiszen a minta mindössze 1/3-át (67 fő) alkották. A következő háttérváltozó, az életkor szerinti megoszlás volt, amelyre azért volt szükségünk, mert a kutatási résztvevők között voltak levelezős hallgatók is, így a minta életkor szerinti megoszlása széles sávon mozgott (1. számú ábra).

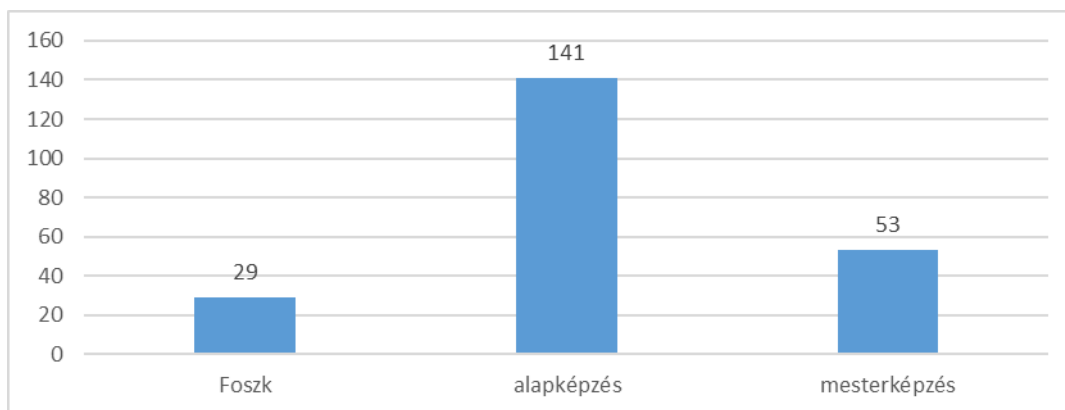
1. ábra: Életkor szerinti megoszlás (N=223)



*Forrás: saját forrás*

Az 1. sz. ábra alapján megállapítható, hogy a legtöbb válaszadó a 20-25 évesek közül került ki, kisebb hányaduk a 26-30 év közöttiek közül, még a 30 év feletti 46 fővel képviselték magukat a mintában. Utolsó háttérváltozónk a képzési forma szerinti megoszlás volt (2. ábra).

2. ábra: Képzési forma szerinti megoszlás (N=223)

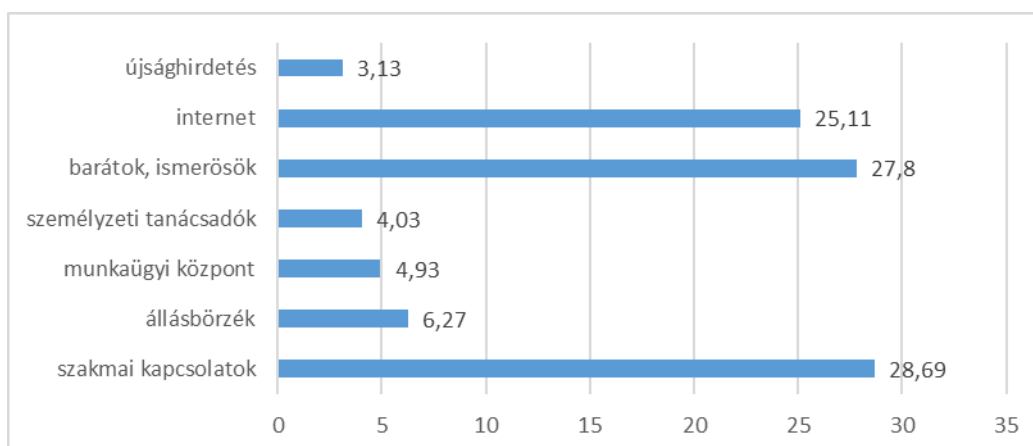


Forrás: saját forrás

A válaszadásra felkért interjúalanyok döntő többsége alapképzésben vett részt (141 fő), a mesterszakon végzett válaszadók száma 53 fő volt, 29 fő pedig felsőoktatási szakképzési szakon végzett.

A háttérváltozók értékelését követően áttérünk a vizsgálat központi témájára, a munkahely választási szempontok vizsgálatára. Egy pályakezdő számára nagyon fontos, hogy első munkahelyén, milyen feltételek mellett, kezdheti meg munkavállalói karrierjét, hiszen az ott megszerzett tudás, a megalapozott kapcsolatok további pályafutását alapvetően meghatározhatják. Többnyire ritka (csak hiányszakmák esetében megfigyelhető), hogy egy pályakezdő kedve szerint válogathat az állásajánlatok között, és olyan munkahelyet talál, mely minden szempontból megfelel valamennyi igényének. Az esetek többségében a fiatalok valamiféle kompromisszumra törekcszenek az első állás megszerzésekor. Az álláskeresési folyamat elemzése magába foglalja az álláskeresés információs csatornáinak feltárását. A Kaposvári Egyetem frissdiplomásai által alkalmazott álláskeresési információs csatornák megoszlását a 3. ábra mutatja be.

3. ábra: Az álláskeresés információs csatornái, % (N=223)



Forrás: saját forrás

Az 3. ábra eredményei alapján megállapíthatjuk, hogy a hallgatók álláskeresési magatartásában meghatározó szerepet tölt be a kapcsolati tőke alkalmazása, ezen belül is a

személyes vagy szakmai kapcsolatok (28,69%) szerepe a domináns. Nagyon sok cég felismerte a hallgatókban rejlő lehetőségeket, ennek megfelelően nagy hangsúlyt helyeztek a megfelelő motivációs stratégiák kidolgozására, az inspiráló munkakörnyezet kialakítására, a dolgozói elégedettséget befolyásoló tényezők javítására. A barátok vagy ismerősök ajánlása (27,8%) az álláskeresésben továbbra is jelentős, hiszen minden ismerős egyben potenciális információhordozó is, kölcsönösen és gyorsan tájékoztathatják egymást adokkapok alapon, hiszen bármikor hozzájuthat valamelyikük olyan hírhez, amely számára nem jelent segítséget, de ismerőse ugyanezt felhasználhatja. Megközelítőleg azonos súllyal jelenik meg az álláskeresés eszköztárában az internet (25,11%). A gazdagabb online kapcsolati hálóval rendelkező hallgatók jobb eredményeket érnek el a kapcsolatfelvételek és az állásajánlatok számát tekintve, mint a kiterjedt offline hálóval rendelkezők. Az ábra alapján az is megállapítható, hogy az újsághirdetéseknél, a munkaügyi központoknak, állásbörzéknek a szerepe elenyésző az álláskeresési csatornák igénybevétele során. Hatalmas erőforrásokat fordítanak a szervezetek arra, hogy vonzóvá tegyék a fiatalok számára az általuk preferált munkaköröket. Ehhez a HR tevékenységhez azonban ismernünk kell a fiatalok munkahelyválasztási preferenciáit, azaz fel kell tennünk a kérdést: mi alapján választ céget egy frissen végzett hallgató/pályakezdő? Így a kutatás folytatásában az ideális munkahely ismérveit vizsgáltuk. Nézzünk egy összefoglaló táblázatot a munkahely keresési szempontok rangsora alapján (1. táblázat)!

1. táblázat: Munkahely választási preferenciák korcsoportokra bontva (N=223)

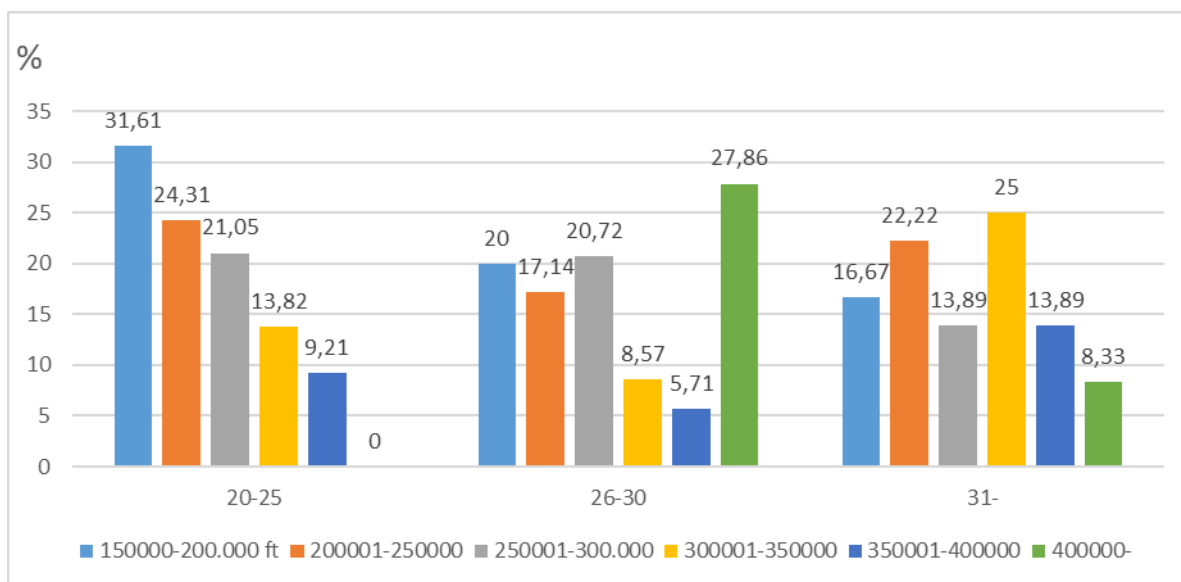
	20-25 év között	26-30 év között	31-
1.	bérezés	bérezés	bérezés
2.	Karrierlehetőségek	modern munkakörnyezet	munkahely biztonsága
3.	Cafetéria	fejlesztési, előrelépési lehetőségek, csapatépítés	vezető személye, stílusa
4.	bonusz lehetőségek	jó munkahelyi légkör,	teljesítményértékelés
5.	rugalmas munkavégzés	közös programok, rendezvények	munkatársak

*Forrás: saját forrás*

A táblázatot elemezve szembetűnő, hogy a három korcsoport munkahely választási preferenciái jelentősen eltérnek egymástól. A bérezés első helyen történő megjelenése talán nem meglepő, hiszen mindenkinek a napi létfenntartásához megfelelő jövedelemre van szüksége, egyfajta biztonságérzetet nyújt az emberek számára. Életkori sajátosságukból adódóan a legfiatalabb korcsoport számára a gyorsabb karrier megvalósítása nagyon fontos, ezért ha nem tud a vezetés felkínálni tervezhető, kiszámítható karrierpályát, a fiatalok máshol keresik boldogulásuk lehetőségét. Ezt a korosztályt különösen jellemzi a türelmetlenség, akár a szakmai előrelépésről, akár az anyagi juttatásokról van szó, ezért ezekre a tényezőkre érdemes nagy hangsúlyt fektetni a toborzás alkalmával. Erre utal a 2.

és a 3. helyen megjelenő karrierlehetőségek és a cafeteria/bonusz említése. A 26-30 év közötti korosztálynál szinte majdnem mindenki megemlítette, hogy fontos a modern munkakörnyezet, illetve kiemelten hangsúlyos, hogy a cég elfogadó legyen, és mindenkit egyenlően kezeljen, rendszeresen legyenek olyan rendezvények, melyek nem köthetők szorosan a képzéshez és a fejlesztéshez („csapatépítő programok”). A tapasztaltabbak számára fontos a vezető személye, stílusa, hiszen tapasztalatból tudják, mennyire sokat számít egy jó vezető a mindennapokban. Felértékelődnek az olyan soft faktorok, mint az elismerés, konstruktív vezetői kommunikáció. Válaszaikban megjelenik a munkahelybiztonsága és a munkatársak támogató szerepe iránti igény. Fontosnak és motiválónak tartják a valós teljesítményen alapuló teljesítményértékelési rendszer (TÉR) alkalmazását a leendő szervezetüknél. Ehhez a kérdéshez szorosan kapcsolódott az álláskereső bérigényének a vizsgálata (4. ábra) azaz, hogy szakterülettől függetlenül mekkora az a havi nettó bér, ami számukra a megfelelő életszínvonalat, a megélhetést biztosítaná.

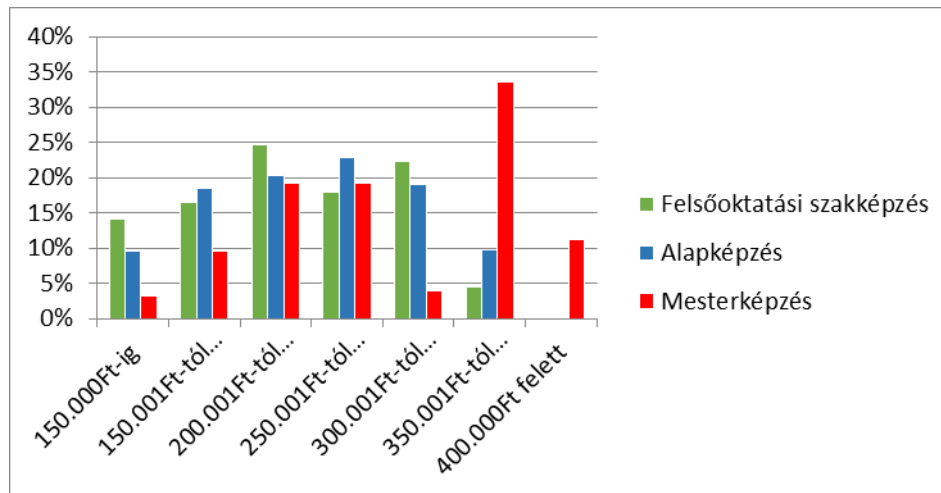
4. ábra: Mekkora az a (nettó) bér, amiért hajlandó lenne munkába állni? (életkor szerint) (N=223)



Forrás: saját forrás

Érdekes volt, hogy a válaszadók között sokan a feltüntetett legalacsonyabb bérigényt (150.000-200.000 forint) jelölték meg, amely a diplomás minimálbérrel esik egybe. Azt is megállapítottuk, hogy szignifikáns összefüggés áll fenn az életkor és a megjelölt bérigény között (ahol a  $p=,000$ , és a  $c=,000$ ). Ez alapján azt mondhatjuk, hogy az életkor befolyásolja a választott bérigényt. A kapott eredményt a kimutatás diagram segítségével összevetettük a válaszadók képzési formájával is (5. ábra).

5. ábra: Mekkora az a (nettó) bér, amiért hajlandó lenne munkába állni? (Képzés formája szerint) (N=223)



Forrás: saját forrás

A bérigény és a képzési forma között szintén szignifikáns kapcsolat volt kimutatható, ahol a  $p=,001$ , és a  $c=,001$ . A kapott eredmények alapján megállapítottuk, hogy az alapképzésben és a felsőoktatási szakképzésben részt vevő hallgatók alacsonyabb bérigény mellett hajlandóak munkát vállalni, erre utal, hogy a válaszadók nagy része 1-4-es kategóriáig jelölt. A mesterképzésben tanulók talán képzésük értékének magasabb voltát feltételezve magasabb elhelyezkedési jövedelmet határoztak meg. Volt olyan válaszadó közöttük, aki 1.000.000 forintos kezdő bérigénnyel lenne elégedett. Összességében elmondhatjuk, hogy a válaszadók fizetési igényüket szakmai és munkatapasztalatuknak megfelelően határozták meg. A későbbiekben érdekes kutatási témát szolgáltathat annak vizsgálata, hogy vajon más régióban lévő egyetem hallgatói, milyen kezdő bérigényt jelölnének meg. Azaz van-e szerepe a régióknak a bérigények meghatározásában? A következő lépésben tekintsük át a munkahelyválasztást befolyásoló egyéb tényezőket, amelynek eredményeit a 2. táblázatban foglaltuk össze!

2. táblázat: Egyéb munkahely választási szempontok (N=223)

	átlag	módusz	medián	szórás
munka-magánélet egyensúly	4,30	5	5	0,80
kihívást jelentő feladatok	3,90	4	4	0,86
biztonságos állás	4,56	5	5	0,68
cég hírneve	3,50	4	4	0,96

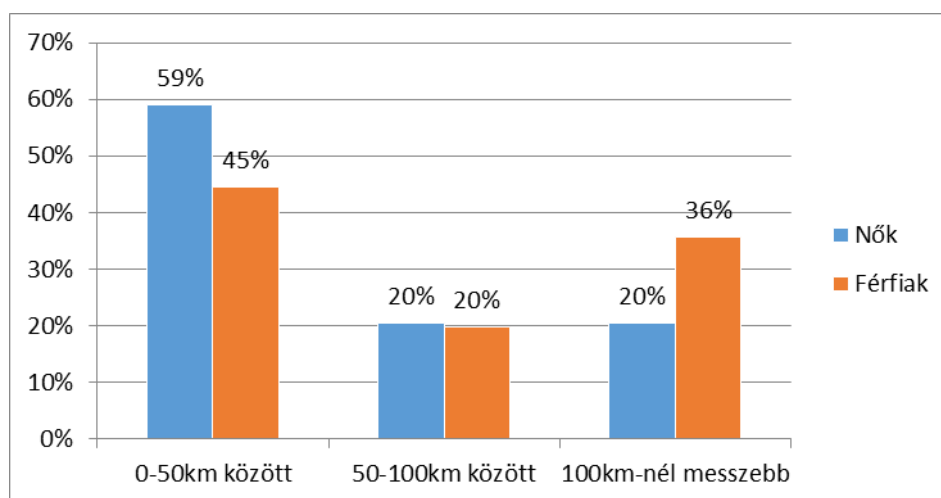
Forrás: saját forrás

A munka és a magánélet egyensúlyának a megteremtése láthatóan fontos szerepet tölt be a megkérdezettek munkahelyválasztási szempontjai között, hiszen a válaszok módusz és medián értéke is 5. A keresztművelés vizsgálatok során megállapítottuk, hogy a nem és a



munka-magánélet egyensúly között szignifikáns kapcsolat fedezhető fel, ahol a  $c=,220$ , és a  $p=,029$ . Az eredményekből arra következtethetünk, hogy a munka és a magánélet összeegyeztetése a nők számára nagyobb nehézséget jelent, mint a férfiak esetében. A hölgyek 86%-a kiemelten fontosnak tartja, hogy legyen elegendő szabadideje, míg az urak esetében ez az arány 73%. Természetesen ez az eredmény a nemi identitásból adódó kötelezettségekkel is magyarázható, hiszen a hölgyeknek egy második „fronton” is helyt kell állniuk, ez pedig a család. A következő vizsgálati szempont a kihívást jelentő feladatok áttekintése volt. A megváltozott gazdasági-társadalmi rendszer, valamint a robbanásszerű informatikai fejlődés odáig vezetett, hogy napjainkban elvárás lett a frissdiplomás/pályakezdők részéről a kihívást jelentő feladatok delegálása. A keresztábrák vizsgálatok alkalmával nem találtunk kapcsolatot a nem, az életkor és a képzési forma tekintetében. Látható, hogy a válaszok módusz és medián értéke 4 volt, amely arra utal, hogy e szempontokat valamennyi megkérdezett figyelembe veszi az álláskeresés során. A hallgatók a munkahely keresés alkalmával az olyan állásokat preferálják és keresik, ahol folyamatosan képezhetik magukat. Fontos számukra, hogy olyan készségeket sajátítsanak el munkájuk során, amely alkalmassá teszik őket a megváltozott munkaerőpiaci igények teljesítésére. E feltételek azonban csak stabil, biztonságos munkahelyen képesek teljesülni. A biztonságos állás ( $c=,250$ ,  $p=,008$ ) és a nem között szintén szignifikáns kapcsolat mutatható ki. Legyen szó akár pályakezdőről vagy több éves tapasztalattal rendelkező álláskeresőről, az anyagi juttatások mellett ma már döntő szempont a vállalat jó hírneve is. Így e szempontokat is vizsgálat alá vontuk. A megkérdezettek 63,5 százaléka (hölgyek 68%-a, az urak 59%-a) nézne utána, hogy a jövőbeli munkahelyéről kialakult általános kép, hírnév, cégkultúra mennyire illeszkedik az elképzeléseihez. A munkahelykeresés szempontjainak vizsgálata során fontos szempont annak ismerete is, hogy a leendő munkavállaló vajon hajlandó-e nagyobb távolságot megtenni az otthona és a munkahelye között (6. ábra).

6. ábra: Mekkora az a távolság, amelyet hajlandó megtenni naponta otthona és munkahelye között? (N=223)



Forrás: saját forrás

A 6. sz. ábra jól tükrözi, hogy a női munkavállalók az ideális munkahely megszerzése érdekében csak kisebb távolság megtételét vállalják be az otthonuk és a munkahelyük között. A férfiak 55%-a egy jól fizető álláslehetőség esetén nem zárkózik el a nagyobb távolság megtételétől sem. A keresztábrás vizsgálatok során a távolság és a képzési forma között gyenge szignifikáns kapcsolatot találtunk, ahol  $p=,003$  volt. A 3. táblázat az SPSS program segítségével készült, amelyről az olvasható le, hogy a válaszadók 74%-a maximum 50 km-t tenne meg munkahelye és lakóhelye között oda – vissza, és a válaszadóknak csupán 24%-a vállalna ennél nagyobb távolságot.

3. táblázat: A képzési forma kapcsolata a munkahely és az otthon távolsága között (N=223)

	0-50 km	50-100 km	100 km-nél messzebb
Felsőoktatási szakképzés	72,22%	22,22%	5,56%
Alapképzés	73,33%	10,37%	16,30%
Mesterképzés	82,35%	14,71%	2,94%
Total	74,44%	13,90%	11,66%

Forrás: saját adatgyűjtés

100 km-nél nagyobb távolság esetén érdemes foglalkoznunk a külföldi munkavállalás kérdésével is. Így a soron következő kérdésünk arra irányult, hogy a végzett hallgatók tervezik-e a külföldi munkavállalást rövidebb vagy hosszabb időtartamban? A válaszokat a 4. számú táblázatban szemléltetjük.

4. táblázat: Azon hallgatók válaszai, akik tervezik a külföldi munkavégzést (%) (N=42)

	Németország	Anglia	Ausztria	Egyéb ország
nő	10	7	8	6
férfi	4	3	2	2
összesen	14	10	10	8

Forrás: saját forrás

A válaszadók 18,83%-a nyilatkozott úgy, hogy az elkövetkező 5 évben szóba jöhet akár külföldi munkavállalás is. Meglepett minket az eredmények értékelése során, hogy a 42 külföldi munkavállalást fontolgató válaszadó közül 31 nő volt. Életkori bontás tekintetében a 20-25 évesek 11%-a, 26-30 évesek 15%-a és a 30 év felettek 6%-a tervez határon túl munkát vállalni. A külföldi munkavégzés leggyakoribb célországaként a válaszadók Németországot, Ausztriát és az Egyesült Királyságot jelölték meg. A külföldön történő munkavállalás fontos feltétele a megfelelő, gyakorlatban is használható nyelvtudás, amely a hazai elhelyezkedési lehetőségeket is nagyban elősegíti. Sokan multinacionális vállalatokhoz kívánnak felvételt nyerni, ahol gyakran minimum középfokú nyelvtudási szintet követelnek meg. Aki jól (középfokon) beszél legalább egy nyelvet, annak már komoly esélyei vannak egy jó állásra.

5. táblázat: A használható nyelvtudás alakulása a megkérdezettek körében (N=223)

	Igen	Nem
18-25 év közötti	84,21%	15,79%
26-30 év közötti	91,43%	8,57%
30 évnél idősebb	52,78%	47,22%
összesen	80,27%	19,73%

*Forrás: saját forrás*

A frissdiplomások nyelvtudásában az angol vagy német nyelv ismerete szinte teljes körű (80%). A hölgyek 83,33%-a, az urak 73,13%-a nyilatkozott úgy, hogy magabiztosan képes használni a nyelvet. Az nyelvtudás és az életkor összevetése szignifikáns kapcsolatot mutat, ahol a  $c=,310$  és a  $p =,000$ . A 20-25 éves korosztályba tartozók 84%-a, a 26-30 éves korcsoport 91%-a, a 30 évnél idősebbek 52%-a számolt be használható nyelvtudásról. Kérdőívünk utolsó részében azt vizsgáltuk, hogy vajon a sikeres elhelyezkedésben milyen — az előzőekben nem említett — tényezők játszanak még szerepet. Ennek felderítésére szófelhőt készítettünk, amelynek eredményeit a 7. ábrán mutatjuk be.

7. ábra: A frissdiplomások elhelyezkedését gátló tényezők (N=223)



*Forrás: saját forrás*

A szófelhő egy nagyon fontos, elhelyezkedést befolyásoló tényezőre hívja fel a figyelmet, ez pedig a szakmai tapasztalat hiánya. Fontos, hogy a pályakezdők tanulmányaik során milyen készségeket sajátítottak el és azt a gyakorlatban hogyan tudják használni. A változó munkaerőpiaci körülmények miatt az egyének kompetenciaköre kulcsfontosságú követelménynek tekinthető a munkaerőpiaci szereplők számára (Sipos, Kuráth, & Gyarmatiné Bányai, 2020). E tekintetben a felsőoktatási intézményekre is jelentős szerep hárul, hiszen a végzett hallgatók sikeres elhelyezkedése és helytállása marketing értékkel

is bír, mind a munkaerőpiac mind a leendő hallgatói számára. Ennek ellenére válaszdóink úgy érzik, hogy az egyetemnek jobban fel kellene készítenie őket a munka világának kihívásaira és a munkakeresés folyamatára. Hiányolták a gyakorlati órákat, illetve alacsonynak tartották azok számát. A megkérdezettek ugyan nem kritizálták a képzéseket mégis úgy érezték, hogy egyre kevésbé felkészültek. Javaslatokban a gyakorlati szakemberek nagyobb számban történő bevonását fogalmazták meg, illetve a felesleges elméleti jellegű tantárgyak óraszámának csökkentését. A fejlesztendő készségek között említették: a kommunikációs és problémamegoldó készséget, rugalmasság, együttműködési és szervezőkészséget. Természetesen e javaslatok a tantárgyi tematikák felülvizsgálatát teszik szükségsszerűvé.

### **Következtetések és javaslatok**

Kutatásunk során azt vizsgáltuk, hogy a Kaposvári Egyetem hallgatói milyen szempontokat vesznek figyelembe a munkahelykeresés során, illetve melyek azok a tényezők, amelyek befolyásolják az elhelyezkedésüket.

Munkánk során az alábbi következtetésekre jutottunk:

- A munkahelyválasztás során a legfontosabb szempontok az alábbiak szerint határozhatóak meg:
- 20-25 éves korcsoport esetén: bérezés, karrierlehetőségek, cafetéria, bonuszok, rugalmas munkavégzés lehetősége.
- 26-30 éves korcsoport esetén: bérezés, modern munkakörnyezet, jó munkahelyi légkör, közös programok.
- 31- éves korcsoport esetén: bérezés, munkabiztonság, vezető személye, munkatársak, teljesítményértékelés.
- Az alapképzésben és a felsőoktatási szakképzésben részt vevő hallgatók alacsony bérigény mellett is hajlandóak munkát vállalni (150.000 - 300.000 Ft).
- A munka és a magánélet egyensúlyának megteremtése kulcsfontosságú kérdés valamennyi vizsgált válaszdói korcsoport tekintetében, hiszen bármerre billen el a mérleg nyelve, sérülhet a közérzetünk, túlhajszolttá, motiválatlanná válhatunk, ami hosszú távon veszélybe sodorhatja a karrierünket és testi-lelki egészségünket is.
- A válaszdók 74%-a maximum 50 km hajlandó megtenni naponta a munkahely és az otthona között.
- A külföldi munkavégzés leggyakoribb országai Németország, Ausztria és az Egyesült Királyság. A külföldön munkát vállaló interjúalanyaink rövidtávon maximum 5 évben gondolkodnak, majd hazatérésüket tervezik.
- A válaszdók rendelkeznek szakmailag megalapozott, gyakorlatban is használható nyelvtudással.
- A hallgatók úgy érzik, hogy az egyetemnek jobban fel kellene készítenie őket a munka világának kihívásaira és a munkakeresés folyamatára. Hiányolták a gyakorlati órákat illetve keveselték azok számát.
- A fejlesztendő készségek között szerepelnek: jó kommunikációs és problémamegoldó készség, rugalmasság, együttműködési készség, szervezőkészség.

Az alábbi javaslatokat kívánjuk megfogalmazni:

- A meglévő tantárgyi tematikák harmonizációja megoldást jelenthet a gyakorlatorientált oktatásra való törekvés elősegítésében.
- A duális képzés lehetőségeinek kiszélesítése, több gyakorlati partner bevonásával jó alapot adhat a szakmai tapasztalatok megszerzéséhez/ növeléséhez.

A karrierirodák népszerűsítése, újraindítása segítséget nyújthat a hallgatóknak a munkaerőpiaci szolgáltatások megismerésében, az álláskereső nehézségeinek leküzdésében.

## Irodalomjegyzék

- Berke, S. (2010). *Az életkerék és a TLS életstílus modell szerepe a személyes hatékonyságban*. Lifelong Learning Magyarország Alapítvány.
- Borza, B. (2013). Felsőoktatás és a munka közötti átmenet. *Metszetek*, 2(1), 213-216.
- Csutorás, G. (2020). *Az Y generációs munkatársak megtartási lehetőségei a közigazgatási szerveknél*. Forrás: [https://nkerepo.uni-nke.hu/xmlui/bitstream/handle/123456789/16245/csutoras\\_gabor\\_akos\\_doktori\\_disszertacio.pdf;jsessionid=6EA44B31C00211FE189F2982999A8CCD?sequence=1](https://nkerepo.uni-nke.hu/xmlui/bitstream/handle/123456789/16245/csutoras_gabor_akos_doktori_disszertacio.pdf;jsessionid=6EA44B31C00211FE189F2982999A8CCD?sequence=1)
- Khine, M., & Areepattamannil, S. (2016). *Non-cognitive skills and factors in educational attainment*. Sense-Publishers
- Kocsis, Z. (2020). A duális képzés hatékonysága és a képzéssel való elégedettség egy komplex kutatás tükrében. *Új Munkaügyi Szemle*, 1(3) 64-77.
- Kóródi, M. (2006). *Munkaértékek vizsgálata egyetemi és főiskolai hallgatók körében*. Doktoranduszok Kiss Árpád Közhasznú Egyesülete.
- Kóródi, M. (2005). *A munkaattitűdők vizsgálatának szerepe*, *Magiszter* 3(2) 65-91.
- KSH (2011. október). *A fiatalok munkaerő-piaci helyzete. A munkaerő-felmérés alap-, illetve a 2010. IV. negyedévi kiegészítő felvétele alapján*. Forrás: [https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/pdf/ifjusag\\_munkaero\\_piac.pdf](https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/pdf/ifjusag_munkaero_piac.pdf)
- Meier, J., & Crocker, M. (2010). Generation Y in the workplace: Managerial Challenges. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 6(1) 68-78.
- Girasek, E., Hosznyák, A., & Veres, E. (2018). *Diplomás Pályakövetés 2017. Adminisztratív Adatbázisok Integrációja – Gyorsjelentés*. Oktatási Hivatal. [https://www.felvi.hu/pub\\_bin/dload/felsooktatasisimuhely/DPR/DPR\\_Gyorsjelentés\\_2017.pdf](https://www.felvi.hu/pub_bin/dload/felsooktatasisimuhely/DPR/DPR_Gyorsjelentés_2017.pdf)
- Pásztor, A. (2019). Induktív és kombinatív gondolkodás fejlettségének online vizsgálata egyetemi tanulókat kezdő hallgatók körében. *Iskolakultúra*, 29(1) 42-54.
- Pogátsnik, M. (2019). The impact of dual higher education on the development of noncognitive skills. In G. Kovács, & Z. Rónay (Eds.), *Search of excellence in higher education* (pp. 179-190). Corvinus University of Budapest.
- Sipos, N., Kuráth, G., & Gyarmatiné Bányai, E. (2020). A frissdiplomások kompetenciái és a bérek kapcsolata. *Közgazdasági Szemle*, 67(11) 1130-1153.?
- Soulez, S., & Soulez, G. (2011). Recruitment marketing and generational segmentation: a critical analysis based on a sub-segment of generation Y. *Recherche et Application en Marketing*, 26(1) 39-55.
- Sujansky, J., & Ferry, R. (2009). *Keeping the Millennials. Why companies are losing billions in turnover to this generation and what to do about it*. Hoboken.
- Szabó-Szentgróti, G., & Végvári, B. (2020). Munkavállalói attitűdök és az ipar 4.0. *Taylor Gazdálkodás és Szervezéstudományi Folyóirat*, 12(1) 109-122.
- Teichler, U. (2002). Graduate Employment and Work in Europe: Diverse Situations and Common Perceptions. *Tertiary Education and Management*, 8(3) 199-216.

## Mellékletek

### 1. sz. melléklet: Kérdőív a friss diplomások munkaerőpiaci elhelyezkedéséről

1. kérdés: Az Ön neme:

- A. nő
- B. férfi

2. kérdés: Az Ön életkora:

- A. 20-25 év
- B. 25-30 év
- C. 31 év feletti

3. kérdés: Képzésének formája:

- A. Alapképzés
- B. Felsőoktatású szakképzés
- C. Mesterképzés

4. kérdés: A diploma megszerzését követően milyen információs forrásokat tervez igénybe venni az elhelyezkedés érdekében? Maximum hármat jelölhet!

- A. újsághirdetés
- B. internet
- C. barátok, ismerősök
- D. személyzeti tanácsadók
- E. munkaügyi központ
- F. állásbörzék
- G. szakmai kapcsolatok

5. kérdés: Kérem rangsorolja 1-5-ig terjedő skálán az alábbi szempontokat, hogy azokat mennyire tartja fontosnak, az első munkahely kiválasztása során! (1- abszolút nem fontos, 5-nagyon fontos)

	abszolút nem fontos	nem fontos	fontos is meg nem is	fontos	abszolút fontos
Idő a magánéletre					
Fizetés és juttatás					
Tartalmasabb, kihívóbb munkafeladatok					
Szakmai fejlődés lehetősége					
Biztonságos álláslehetőség					
Beosztás, karrierlehetőség					
Munkakörnyezet					

Piacvezető					
Továbbképzés lehetősége					
Teljesítmény-értékelés					
Társadalmi felelősségvállalás					
Cafeteria					
Határozott imázs és értékrend					
Munkatársak					
Vezető személye					
Mentor program a szervezetnél					
Munkahely infrastruktúrája					
Közel legyen az otthonomhoz (max. 10 km)					
Rugalmas munkaidő beosztás					
Állás presztízse					
Nemzetközi háttér					
Közös programok					

6. kérdés: Mekkora az a (nettó) bér, amiért hajlandó lenne munkába állni

- A. 150-200.000 Ft
- B. 200.001-300.000 Ft
- C. 300.001-400.000 Ft
- D. 400.001-550.000 Ft
- E. 550.001-600.000 Ft
- F. 600.001-

-

7. kérdés: Mekkora az a távolság, amelyet hajlandó megtenni naponta otthona és munkahelye között?

- A. max 10 km
- B. 10-20 km
- C. 20-50 km
- D. 50-100 km
- E. 100 km-

8. Véleménye szerint mely tényezők befolyásolják a frissdiplomások elhelyezkedését?  
.....

9. kérdés: Tervezi-e, hogy külföldön munkát vállal az elkövetkezendő egy évben?

A. igen

B. nem

10. kérdés: Ha tervezi melyik országban tudná elképzelni a jövőjét?  
.....

Köszönjük megtisztelő válaszát!