

„MIT VÁRUNK EL A PÁLYAKEZDŐKTŐL?” VÉLEMÉNYEK ÉS SZEMPONTOK A CÉGEK OLDALÁRÓL

"WHAT DO WE EXPECT FROM ENTRANTS?" OPINIONS AND ASPECTS FROM THE
SIDE OF COMPANIES

Czegledi Csilla PhD¹, Juhász Tímea PhD²

(¹) egyetemi docens, (²) szabadúszó
Gazdaság-és Társadalomtudományi Kar, Szent István Egyetem
Email: czegledi.csilla@gtk.szie.hu, juhasz.timi@hotmail.com

Összefoglalás

Napjainkban a pályakezdők munkaerő-piaci helyzete az egyik legkérdésesebb. Gyakran e társadalmi csoport elvárásai és képességei nem igazán találkoznak a munkáltatók elvárásaival, és ez is az oka annak, hogy a pályakezdők munkaerő-piaci elhelyezkedése sok problémát és feladatot vet fel. Ez volt az egyik indoka annak, hogy a 2013-2014-es évben egy kérdőíves felmérés készült annak érdekében, hogy megvilágításra kerüljön a foglalkoztató cégek véleménye és alkalmazási szempontjai a pályakezdőkkel szemben. A vizsgálatban kimondottan magyar szervezetek voltak, így jellemzően a hazai vállalatok véleményéről, hozzáállásáról adunk képet a publikációnkban. Habár az adott vizsgálat nem tekinthető reprezentatívnak, ám jól mutathatja a hazai foglalkoztatóknak a pályakezdőkkel szembeni elvárásait. A kutatási eredmények azt igazolják, hogy a vizsgálatban résztvevő szervezetek mérete csak részben determinálja, hogy milyen a viszonyulásuk és a megítélésük a pályakezdőkkel szemben.

Abstract

The labour-market situation of entrants at present is one of the most questioned issues. The expectations and skills of this social group do not often meet the expectations of the employers; and this can also be one reason why the labour-market employment of entrants raises several problems and tasks. This was one cause for carrying out a questionnaire-type research in 2013-2014 in order to reveal the opinions of employing companies and their aspects for employing entrants. Only Hungarian organisations took part in the research, therefore mainly the opinions of Hungarian organizations were revealed. Although the given research cannot be considered representative, it is able to give a clear view about the Hungarian employers' expectations towards entrants. The results of the research justify that the size of the companies participating in the research just partly determines their attitude and judgement towards entrants.

Kulcsszavak: pályakezdők, munkaerőpiac, foglalkoztatók, tudás, tapasztalat

JEL besorolás: J29

Bevezetés

Manapság már egyre inkább átértékelődik a tudás, a felgyorsult és radikálisan kiszélesedő információszerezés korában a hosszú évekig folytatott tanulmányok már nem tűnnek magától értetődőnek és célszerűnek, de egyben gazdaságossági kérdéseket is felvet a tanulmányi idő hossza, a tanulmány jellege/típusa (Mikáczó-Varga, 2015).

„A megszerzett tudás csak úgy nem vész el, ha a végzett hallgató a felsőoktatásban szerzett végzettségéhez, szakterületéhez illeszkedő állásba tud elhelyezkedni. ...a felsőoktatás rendszerét a munkaerőpiachoz kell igazítani, mert az egyének emberitőke-beruházásainak megtérülése és a társadalmi veszteségek elkerülése csak így biztosított” (Petőné Csuka, 2014 311.o.). A statisztikák azt mutatják, hogy az iskolapadból kikerülő fiatalok csak nehezen és gyakran nem a képzettségüknek megfelelő munkalehetőségeket találnak. Igaz, vannak tudomány területek, így például az informatika, ahol a végzetek az átlagnál gyorsabban tudnak elhelyezkedni és magasan értékelt munkát tudnak végezni, de a többség gyakran küzd elhelyezkedési nehézségekkel.

A fiatalok munkaerő-piaci boldogulását egyrészt a tömegképzés, másrészt a gazdasági élet felgyorsult tempója is nehezíti. A szabályozási környezet is folyamatosan változik, amely nem az elhelyezkedésnél, hanem a továbbtanulásnál, a megfelelő szakválasztásnál jelent nehézséget.

A tömegképzés hatására egyre több és több felsőfokú végzettséggel rendelkező kerül be a munkaerőpiacra, amely nagyobb versenyt eredményez. A felsőoktatási expanzió két egyértelmű hatása volt: egyfelől ki kellett elégíteni a munkaerőpiac igényeit, aminek olyan képzett munkaerőre volt szüksége, amelyik rögtön alkalmazható, másfelől megnyílt a lehetőség a hátrányos helyzetű rétegek vagy a szakmai középiskolában érettségizettek felsőoktatási részvételére is (Csehné, 2014). A felgyorsult gazdasági élet pedig gyorsan változó, sokszínű környezetet eredményez kihívásként. Mind a két nehezítő tényező ellen hathat a tanulás melletti munkavégzés. „Az üzlet és az oktatás közötti szakadék áthidalása”¹ című európai kutatásból az is kiderül, hogy a pályakezdő fiatalok esetében hiányosak az úgynevezett "softskillek", azaz a jó kommunikációs képesség, a csapatmunkára való készség, a magabiztosság vagy a kreativitás.

Több hazai kutató számos oldalról vizsgálta a szükséges készségeket, képességeket. Hazánkban a problémamegoldó képesség és a konfliktuskezelési készség vonatkozásában mutattak hasonló eredményeket az egyetemisták körében végzett kutatások, és a témakörben megtartott strukturált csoportfoglalkozások (J. Klér 2013, J. Klér - Budavári-Takács, 2010, Budavári-Takács-J. Klér, 2012). Budavári-Takács, Suhajda egyik munkájában az álláshirdetések vizsgálatával megállapította, hogy a cégek az álláshirdetések megfogalmazásakor korlátozott számú kompetenciákkal dolgoznak. A képzettségi szinttől függetlenül ugyanazokat a kompetenciákat várják el a jelölttől (Budavári-Takács, Suhajda, 2015, 56.o.). Másrészt a tanulás melletti munkavégzés során kapcsolatokat, ismeretségeket lehet építeni.

Az oktatási idő kitolódásával a fiatalok pályaegettsége is változott. Az oktatás, a gyakorlat összehangoltabb együttműködésére lenne szükség ahhoz, hogy egy pályaegettebb, épp az aktuális piaci igényeknek megfelelő kompetenciákkal rendelkező pályakezdők jelenjenek meg a munkaerőpiacon (Czeglédi-Juhász, 2013).

Anyag és módszertan

A munkáltatókat célzó kutatás 2013-2014-ben volt, amely alapvetően több részből állt. Egyrészt szekunder kutatással a témában készült szakirodalom tanulmányozása történt meg (amelyből rövid összefoglaló az irodalmi részben bemutatásra került), illetve primer kutatás zajlott a cégek bevonásával. A primer vizsgálatok szintén két részből álltak. Egyrészt egy kvalitatív kutatásból, amely a probléma megfogalmazását, bemutatását célozta meg, majd ezt

¹Closing the Gap Between Business and Education, 2012.

követően a kvantitatív felmérés következett, ahol lehetőség volt statisztikai módszerekkel az egyes összefüggések, különbségek feltárására, valamint a következtetések levonására.

Jelen tanulmány a kvantitatív vizsgálat néhány eredményét mutatja be. A kutatás során internetes kérdőívet kellett a felmérésben résztvevő cégeknek kitölteniük, anonim és önkéntes módon. A mintagyűjtés nem volt reprezentatív, a hólabda elv alapján 105 cég vállalkozott a kérdőívek megválaszolására. A kérdőívek kiértékelése során valamennyi kitöltött kérdéssor értékelhető volt, így a kutatásban az összes cég részt tudott venni.

A kérdőívben alapvetően zárt kérdések voltak, amelyek metrikus és nominális változókra épültek. A struktúráját tekintve három részre tagolódott. Az első csoportba azok a kérdések tartoztak, amelyek a szervezetek jellemzőire kérdeztek rá, azaz a cég elhelyezkedésére, méretére, tulajdonosi formájára, stb. A következő része a kérdőívnek a pályakezdők szakmai és érzelmi kompetenciáját vizsgálta a munkáltatók szemszögéből, vagyis hogy e tekintetben mennyire felelnek meg a munkaadók elvárásainak. Végezetül a kérdőív harmadik része azokat a kérdéseket tartalmazta, amely a munkavállalók és a munkaadók elvárásainak kompatibilitását, különbözőségeit vizsgálta különös tekintettel a foglalkoztatóknak a pályakezdőkkel szemben meglévő pozitív és negatív előítéleteire. A kiértékelések egy-és többváltozós statisztikai módszerek felhasználásával valósultak meg, így keresztábra-elemzés, variancia-analízis alkalmazása történt.

A továbbiakban az alábbi hipotézis vizsgálatával történik az eredmények bemutatása.

Hipotézis

Azt feltételezzük, hogy a vizsgálatban szereplő cégek esetében a vállalatok mérete befolyásolja, hogy milyenek az elvárásaik és a viszonyulásuk a pályakezdő fiatalokhoz.

Eredmények

Mint említésre került 105 magyarországi szervezet vett részt a kutatásban. A regionális elhelyezkedésüket illetően 61,9%-ban közép-magyarországi, 16,2%-uk észak-magyarországi szervezet volt, 9,5%-uk a Közép-Dunántúlról, 5,7%-uk a Nyugat-Dunántúlról, és 1,9%-uk a Dél-Dunántúlról származott, míg 4,8%-a a mintának az Észak- és Dél-Alföldön volt megtalálható.

A cégek méret szerint 36,2%-ban nagyvállalatok (250 vagy annál több embert foglalkoztatók) voltak, 22,9%-ban középvállalatok (50-249 fővel működők), 19%-ban a kisvállalatok (9-49 alkalmazottal rendelkezők) és 21,9%-ban mikro vállalkozások vettek részt a vizsgálatban (2-8 dolgozóval).

A szervezeti tevékenységek szerint a kereskedelmi (17,1%) és a pénzügyi szolgáltatást (19%) nyújtó cégek voltak legnagyobb arányban a kutatásban, ugyanakkor a legkisebb részben a bányászat, az egészségügyi és szociális szolgáltatást végző szervezetek voltak képviselve (0%, 1,9%).

A tulajdonosi viszonyok szerint a cégek 65,7%-a kizárólag magyar tulajdonban volt, 23,8%-uk teljesen külföldi tulajdonosi szerkezettel rendelkezett, míg 10,5%-uk vegyesvállalatként működött.

A kutatásban részvevő cégek közül 13,3%-uknál a kutatás időpontjában nem volt alkalmazásban pályakezdő, míg 48,6%-uknál 5 főt, vagy annál kevesebbet, 16,2%-uk viszont 20 főt, vagy annál több frissen végzetten foglalkoztatott.

A felmérésben megvizsgálásra került, hogy a pályakezdőket a képzettségüknek megfelelően alkalmazták-e a szervezetek. 65,7%-uk a cégeknek a képzettségük alapján biztosított munkát a frissen végzetteknek, 21%-uk nem a végzettségnek megfelelő állásban alkalmazta a fiatalokat, míg 13,3%-uknál nem volt pályakezdő. A keresztábra-elemzés azt mutatta, hogy nem volt szignifikáns összefüggés a vállalati méret és a képzettség szerinti alkalmazás között.

A vizsgálat során kiderült az is, hogy a cégek 76,2%-ban beosztottként foglalkoztatják a fiatal végzetteneket, 20%-uknál alsó szintű vezetői pozícióban vannak, 2,9%-uk középvezetői pozíciót tud nekik biztosítani, míg 1%-uk felső szintű vezetőként ad nekik állást. A vállalati méret alapján e kérdésben a szervezetek szignifikánsan nem voltak eltérő gyakorlaton.

A vállalatok több mint harmada (35,2%) érezte úgy a kutatás során, hogy egy pályakezdő nem tudna felső szintű vezetői pozíciót ellátni, 22,9%-uk a középvezetői szintet értékelte így, 25,7%-uk az alsó szintű vezetői beosztást, míg 10,5%-uk beosztottként sem tudná elképzelni, hogy mint legmagasabb pozíciót, el tudja látni egy pályakezdő. E kérdést vizsgálva sem volt igazolható a vállalati méret alapján a szignifikáns véleménykülönbség.

A kutatásban számos kérdés vonatkozott a pályakezdők szaktudásának a megítélésére. Egy ötfokozatú Likert-skálán kellett a válaszadóknak értékelniük, hogy miképpen látják a frissen végzettek tudását. Az 1-es az elégtelent, az 5-ös a teljesen megfelelőt jelentette. Az alábbi táblázatban a vállalati méret alapján került összefoglalásra, hogy miképpen vélekedtek a munkáltatók a pályakezdők ismereteiről:

1. Táblázat: A pályakezdők tudásának megítélése a vállalati méret alapján (N, átlag, szórás, standard hiba)

		N	Átlag	Szórás	Std. Hiba
Szaktudásuk korszerűsége	Mikro vállalat 2-8 fő	23	3,26	,864	,180
	Kisvállalat 9-49 fő	20	2,85	,875	,196
	Középvállalat 50-249 fő	24	3,79	,833	,170
	Nagyvállalat 250 fő vagy annál több	38	3,55	1,201	,195
	Összesen	105	3,41	1,035	,101
Elméleti tudásuk hasznosíthatósága	Mikro vállalat 2-8 fő	23	3,17	,834	,174
	Kisvállalat 9-49 fő	20	2,95	,686	,153
	Középvállalat 50-249 fő	24	3,71	,806	,165
	Nagyvállalat 250 fő vagy annál több	38	3,34	,938	,152
	Összesen	105	3,31	,870	,085
Képzettségük gyakorlati alkalmazhatósága	Mikro vállalat 2-8 fő	23	2,52	,994	,207
	Kisvállalat 9-49 fő	20	3,00	1,170	,262
	Középvállalat 50-249 fő	24	3,29	,859	,175
	Nagyvállalat 250 fő vagy annál több	38	3,13	1,044	,169
	Összesen	105	3,01	1,042	,102
	Mikro vállalat 2-8 fő	23	2,74	,810	,169

Sikeres szakmai pályakezdésük megalapozottsága	Kisvállalat 9-49 fő	20	3,00	,858	,192
	Középvállalat 50-249 fő	24	3,50	,933	,190
	Nagyvállalat 250 fő vagy annál több	38	3,26	,860	,140
	Összesen	105	3,15	,896	,087
Nyelvismeretük gyakorlati hasznosíthatósága	Mikro vállalat 2-8 fő	23	3,17	,834	,174
	Kisvállalat 9-49 fő	20	3,20	1,056	,236
	Középvállalat 50-249 fő	24	3,71	,908	,185
	Nagyvállalat 250 fő vagy annál több	38	3,13	1,298	,211
	Összesen	105	3,29	1,089	,106

Forrás: saját táblázat

A táblázat adatai alapján látható, hogy átlagban közepesnek minősítik a szervezetek a pályakezdők tudását. Az F próba segítségével kimutatható, volt, hogy a vállalati méret és a tudás megítélése között 3 változó esetében volt szignifikáns összefüggés: a szaktudás korszerűsége, az elméleti tudás hasznosíthatósága, valamint a sikeres szakmai pályakezdés megalapozottsága kapcsán. Ezekben az esetekben a mikro- és kisvállalatok jellemzően alacsonyabbra értékelték a frissen végzettek tudását, mint a közép-és nagyvállalatok.

A kutatás során kérdésként merült fel, hogy milyen kompetenciákkal rendelkeznek a pályakezdő. Itt is ötfokozatú Likert-skálán kellett a válaszadóknak értékelniük, hogy mennyire megfelelő számukra a fiatalok kompetenciája: az 1-es az elégtelent, az 5-ös a teljesen megfelelőt jelentette. A számos felsorolt kompetencia közül, átlagban közepesnél gyengébbnek értékelték (3-as átlag alatti értékek voltak) a szervezetek a frissen végzetteknél a kezdeti önálló döntéshozatalt, a kritikus szemléletet, a lehetőségek feltárásának képességét, a vezetői képességeket, az analitikus készséget, a nemzetközi tapasztalatot.

Ugyanakkor átlagosan közepesnél erősebbnek értékelték (3,5 feletti átlag értékek voltak) a rugalmasságukat, a csapatmunka és a közös célokért való együttműködési készséget, a tanulási képességet. F próbával kimutatás történt, hogy a szervezeti méret mennyire befolyásolja a kompetenciák megítélését. Az alábbi táblázatba olyan kompetenciák kerültek, amelyeknél szignifikáns összefüggés volt kimutatható a megítélés és a vállalati méret között:

2. Táblázat: A pályakezdők kompetenciái, ahol szignifikáns volt az összefüggés a megítélés és a vállalati méret között (N, átlag, szórás, standard hiba)

		N	Átlag	Szórás	Std. Hiba
Kreativitás	Mikro vállalat 2-8 fő	2	3,1	,694	,145
	Kisvállalat 9-49 fő	20	3,15	,813	,182
	Középvállalat 50-249 fő	24	3,79	,658	,134
	Nagyvállalat 250 fő vagy annál több	38	3,32	,873	,142
	Összesen	105	3,35	,808	,079
Vezetői képességek	Mikro vállalat 2-8 fő	23	2,17	,834	,174
	Kisvállalat 9-49 fő	20	1,95	,759	,170
	Középvállalat 50-249 fő	24	2,79	,658	,134
	Nagyvállalat 250 fő vagy annál több	38	2,66	,878	,143

	Összesen	105	2,45	,855	,083
Megfelelés, beilleszkedés a cégek kultúrába	Mikro vállalat 2-8 fő	23	3,04	,825	,172
	Kisvállalat 9-49 fő	20	3,50	,607	,136
	Középvállalat 50-249 fő	24	3,79	,721	,147
	Nagyvállalat 250 fő vagy annál több	38	3,50	,923	,150
	Összesen	105	3,47	,833	,081
Sokoldalúság	Mikro vállalat 2-8 fő	23	2,83	,834	,174
	Kisvállalat 9-49 fő	20	3,00	,858	,192
	Középvállalat 50-249 fő	24	3,50	,659	,135
	Nagyvállalat 250 fő vagy annál több	38	2,95	,837	,136
	Összesen	105	3,06	,830	,081
Pontosság, precizitás	Mikro vállalat 2-8 fő	23	3,09	,848	,177
	Kisvállalat 9-49 fő	20	3,50	1,000	,224
	Középvállalat 50-249 fő	24	3,71	,624	,127
	Nagyvállalat 250 fő vagy annál több	38	3,13	,875	,142
	Összesen	105	3,32	,872	,085

Forrás: saját táblázat

A táblázat adatai alapján megfogalmazható, hogy a középvállalatok a vezetői képességet kivéve, közel jónak ítélték meg a fenti kompetenciákat, szemben például a mikro- és kisvállalatokkal, akik sokkal kritikusabban értékelték a pályakezdők kompetenciáit

További kérdésként merült fel, hogy mi az oka annak, hogy a táblázatban bemutatott kompetenciák esetében eltérően vélekednek a szervezetek. Magyarozatként a kutatás megvizsgálta, hogy mennyire szükségesek ezek a kompetenciák ahhoz, hogy az adott cégnél egy pályakezdő ellássa a feladatát. E kérdés megválaszolására, szintén egy ötfokozatú Likert-skálán kellett értékelniük a válaszadóknak, hogy az adott kompetencia mennyire fontos e tekintetben. Az öt kompetencia közül egyedül a kreativitás esetében volt az tapasztalható, hogy a cégek méretük alapján nem nyilatkoztak szignifikánsan eltérően (F próba: $F: 1,542$, szign.: $0,208$ $p > 0,05$). A kreativitás megítélési átlaga $3,76$ volt, azaz a frissen végzettek esetében ez igen fontos egy munka teljesítése során. A másik 4 kompetenciát tekintve a cégek eltérő véleményen voltak. E kompetenciák esetében a szórás és az átlag értékeket a 3. táblázat mutatja:

3. Táblázat: A pályakezdők kompetenciái, amelyek szükségesek egy munka elvégzéséhez (N, átlag, szórás, standard hiba)

		N	Átlag	Szórás	Std. Hiba
Vezetői képességek	Mikro vállalat 2-8 fő	23	2,17	,887	,185
	Kisvállalat 9-49 fő	20	2,50	1,000	,224
	Középvállalat 50-249 fő	24	3,04	,955	,195
	Nagyvállalat 250 fő vagy annál nagyobb	38	2,87	1,095	,178
	Összesen	105	2,69	1,041	,102
	Mikro vállalat 2-8 fő	23	3,78	,951	,198
	Kisvállalat 9-49 fő	20	3,75	,786	,176

Megfelelés, beilleszkedés a cégek kultúrába	Középvállalat 50-249 fő	24	4,42	,717	,146
	Nagyvállalat 250 fő vagy annál nagyobb	38	3,84	,916	,149
	Összesen	105	3,94	,886	,086
Sokoldalúság	Mikro vállalat 2-8 fő	23	3,78	,902	,188
	Kisvállalat 9-49 fő	20	4,10	,852	,191
	Középvállalat 50-249 fő	24	4,00	,722	,147
	Nagyvállalat 250 fő vagy annál nagyobb	38	3,47	1,006	,163
	Összesen	105	3,78	,920	,090
Pontosság, precizitás	Mikro vállalat 2-8 fő	23	4,52	,730	,152
	Kisvállalat 9-49 fő	20	4,10	,968	,216
	Középvállalat 50-249 fő	24	4,71	,464	,095
	Nagyvállalat 250 fő vagy annál nagyobb	38	4,37	,675	,109
	Összesen	105	4,43	,732	,071

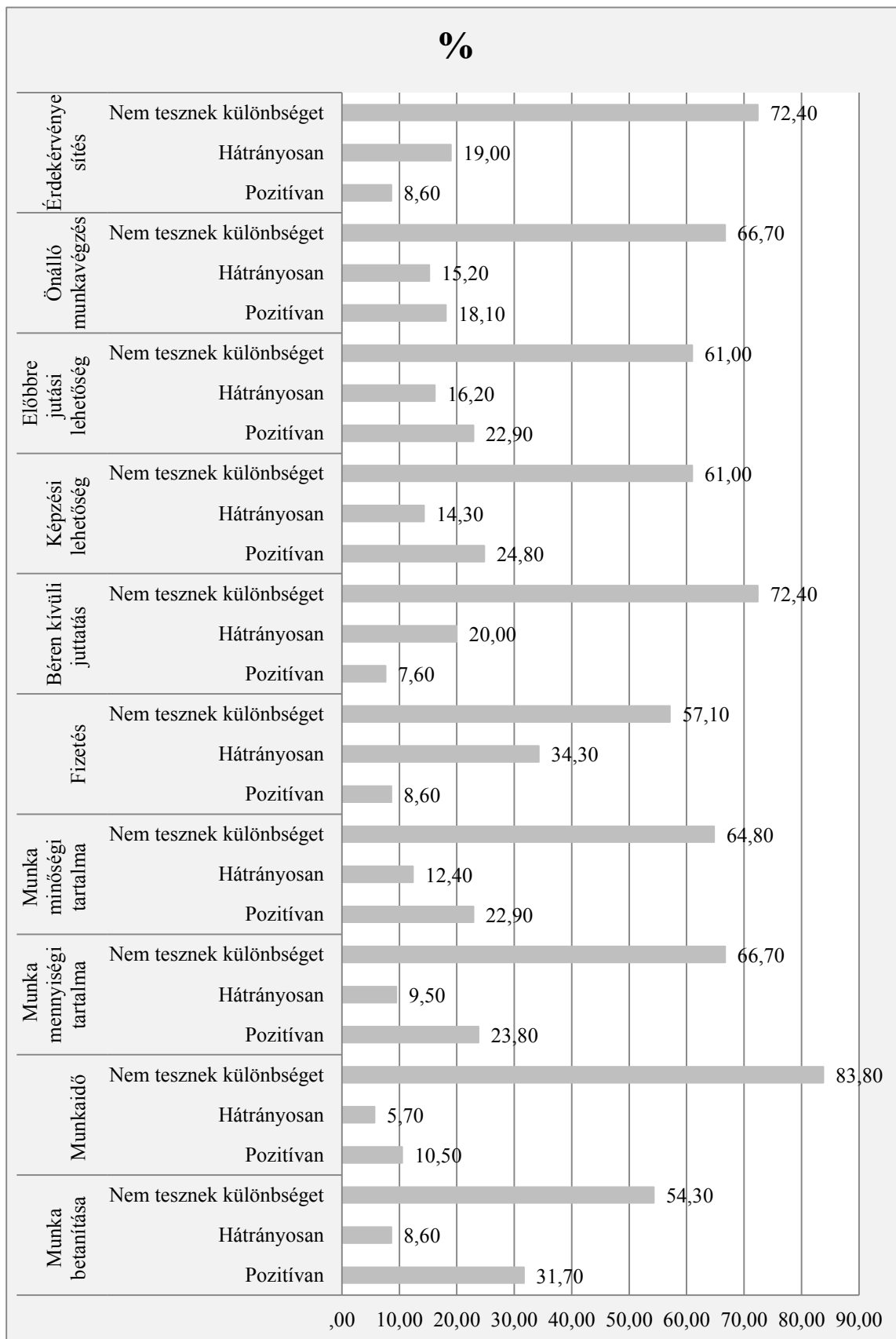
Forrás: saját táblázat

A táblázat adatai azt mutatják, hogy vezetői képességet kevésbé várnak el a munkáltatók, szemben a pontossággal, beilleszkedési készséggel, a sokoldalúsággal. Első kettőnél a legmagasabb átlagok a középvállalatok esetében voltak, míg a sokoldalúságot a kis-és közép vállalatok tartották igen fontosnak, a precizitást viszont minden szervezeti típus magasra értékelte.

Kérdésként szerepelt a kérdőívben, hogy mennyire tartják fontosnak, hogy a pályakezdőknek szakmai tapasztalatuk legyen a munkavállalásuk előtt. A szakmájuknak megfelelő szakmai tapasztalat szerepét jelentősnek ítélték meg a szervezetek, a válaszok átlaga 4,03 volt (egy ötfokozatú Likert-skála alkalmazásával történt a megítélés, amelyen az 1-es az egyáltalán nem fontosat, az 5-ös a nagyon fontosat jelentette). E tekintetben nem voltak eltérő véleményen a különböző méretű szervezetek, azaz minden cég fontosnak tulajdonította a tapasztalat szerepét.

Ugyanakkor nem igazán tartották meghatározónak, hogy a diákok a tanulmányaik alatt nem a szaktudásuknak megfelelő munkát végezzenek (az átlag 2,77 volt), avagy külföldön szerezzenek gyakorlatot még a diákevek alatt (az átlag 2,71 volt), vagy önkéntes munkát lássanak el a hallgatók (az átlag 2,43 volt). E három gyakorlatszerzési lehetőség esetében sem voltak szignifikánsan eltérő véleményen a vizsgálatban szereplő cégek.

A kutatás kitért arra, hogy milyen módon kezelik a vállalatok a pályakezdőket. Számos tényező felsorolása során a válaszadóknak meg kellett állapítaniuk, hogy az adott változó tekintetében hátrányosan vagy pozitívan kezelik, avagy esetleg nem tesznek különbséget a pályakezdők esetében. Az 1. ábra a tényezőkkel kapcsolatos válaszok gyakoriságát mutatja be:



1. ábra: „Az Önök cégénél milyen módon kezelik a pályakezdőket az alábbi tényezőket tekintve a többi munkavállalóhoz képest?” kérdésre adott válaszok gyakorisága

Forrás: saját szerkesztés

A diagram adatai azt mutatják, hogy többségében a vizsgált tényezők esetében nem tesznek különbséget a munkáltatók a pályakezdők és a többi munkatárs között. Érdekes ugyanakkor megfigyelni, hogy igen magas az arány a hátrányos megkülönböztetést tekintve a javadalmazás (bér és béren kívüli juttatás), az érdekérvényesítés, avagy az előbbre jutási lehetőség dimenziójában. Igen pozitívan viszonyulnak a cégek a munka betanítása során, valamint a képzési lehetőségek tekintetében a pályakezdőkhöz. A kutatásban Khi-négyzet próba vizsgálat történt, hogy a vállalati méret, valamint ezeknek a tényezőknek a dimenziójában a szervezetek viszonyulása a pályakezdőkhöz mutat-e szignifikáns kapcsolatot, de az elemzés nem igazolta ezt.

Végezetül a kutatás rákérdezett arra a vizsgálatban résztvevőknél, hogy szerintük létezik-e pozitív, avagy negatív diszkrimináció a munkáltatóknál a pályakezdőkkel szemben. A pozitív diszkriminációt a válaszadók 57,1%-a ítélte meg, míg a negatív előítélet meglétét a résztvevők 60%-a gondolta. Mindkét vélemény esetében a szervezetek között nem volt szignifikáns eltérés a vállalati méret tükrében.

Következtetések

A tanulmány a pályakezdő fiatalok munkáltatói megítélését vizsgálta azaz, hogy milyenek az elvárásaik és a véleményük az iskolapadból kikerült fiatalokkal szemben. A vizsgálati kérdések a vállalati méret dimenziójában is elemzésre kerültek. A tanulmányban megfogalmazott hipotézis a fenti eredmények tükrében csak részben fogadható el.

A kutatás során számos kompetencia esetében igazolható volt, hogy a vizsgálatban szereplő eltérő méretű cégek számos esetben másképpen ítélik meg a hozzájuk jelentkező, vagy náluk dolgozó pályakezdők kompetenciáit, amely alapvetően azzal volt magyarázható, hogy az adott kompetenciának milyen szerepe van a munka elvégzésében. A vállalati mérettől függetlenül fontosnak tartották a megkérdezettek a tapasztalat jelentőségét, ám számos szempont alapján a hozott tudás értékét eltérően ítélték meg.

A kutatás egyik fontos üzenete lehet azonban, hogy habár igen magas volt a pályakezdőkkel szembeni negatív előítéletek megítélésének az aránya a válaszolók között, a pozitív előítéletek is erősen élnek a szervezetekben és úgy, mint a negatív esetében, ez utóbbi is független volt a vállalati mérettől.

Ebben a publikációnkban a fő fókusz nem az oktatási rendszer vizsgálata volt, ám a következtetésben azt az álláspontunkat is szeretnénk kiemelni, miszerint az oktatási rendszer szerepénél tisztán kell körvonaloznunk, hogy mit várunk el az iskoláktól: fiatal embereket, akik nemcsak tudással és gyakorlattal rendelkeznek, hanem megfelelőjellelemzőkkel és tulajdonságokkal, amelyek sikerre viszik őket az életben és a munkában.

A magas hozzáadott értékű termékek és szolgáltatások dominanciája a gazdaságban egyre inkább nő. Ez a gazdasági tendencia magával hozza, hogy nőni fog a kereslet a gyakorlattal rendelkező, magas képzettségű szakemberek iránt. Egyre fontosabbá válik a kapcsolat a képző intézmények és a cégek között. A hatékony karrier/pályatanácsadás és ösztönzés összekötőkapocs lehet az oktatási intézmény és a munkavállalás között. A jelenlegi munkaerőpiaci szituációt látva a felsőoktatási intézményeknek többet kellene tenniük azért, hogy a fiatalok munkába állhassanak. Feltétlenül szükséges a megfelelő gyakorlati alapok biztosítása, ha támogatni szeretnénk a magas értékkel és gyakorlati lehetőséggel bíró tevékenységeket, amelyek megerősítik a fiatalok szerepét a munka piacán.

Irodalomjegyzék

2. Budavári-Takács I.- Suhajda Cs. J. (2015): A munkavállalótól elvárt kompetenciák vizsgálata álláshirdetések elemzése alapján. In: Csehné Papp Imola, Budavári-Takács Ildikó, Mészáros Aranka, Iliás Anikó, Poór József (szerk.) *Innováció – növekedés – fenntarthatóság*, Budapesti Kereskedelmi és Iparkamara, Budapest, pp. 50-56. ISBN978-963-89734-1-2
3. Budavári-Takács I.-J. Klér Andrea (2012): Az emberi erőforrás tanácsadók képzése strukturált csoportfoglalkozás segítségével. In: Poór József, Karoliny Mártonné, Berde Csaba, Takács Sándor (szerk.) *Átalakuló emberi erőforrás menedzsment*. Budapest: Complex Kiadó Kft.,pp. 238-247. ISBN978-963-295-083-9
4. Czeglédi Cs. - Juhász T. (2013): A pályakezdekők munkaerő-piaci megfelelése a pályakezdekők szemszögéből. Kaposvári konferencia 2013.10.13. Taylor VI. évfolyam 3-4.szám No:16-17 pp. 91-97. ISSN 2064-4361
5. Csehné Papp I. (2014): Munkaerő-piaci álmok. In: *Kulturális és társadalmi sokszínűség a változó gazdasági környezetben*. szerk.Karlovitz J T, International Research Institute, Komarno, pp. 235-242, ISBN 978-80-89691-10-4
6. MikáczóA.-Varga E. (2015): Diploma vs. szakma – avagy a tudás érvényesülésének dilemmái. Nyitra, ISC2015 Nemzetközi Konferencia <http://spu.fem.uniag.sk/fem/ISC2015/>
7. Juhászné Klér A. - Budavári-Takács I. (2010): A Study of the Problem Solving Strategies of University Students. *Practice and Theory in Systems of Education* 5:(4) pp. 399-406.
8. Petőné Csuka I. (2014): A minőségi felsőoktatás kérdése a felsőoktatás és a munkaerőpiac illeszkedésén keresztül. In: *Vállalkozásfejlesztés a XXI. században (IV. tanulmánykötet)* (szerk.): Dr. habil Nagy Imre Zoltán OE KGGK, Budapest pp. 311-325. ISBN 978-615-5460-04-3