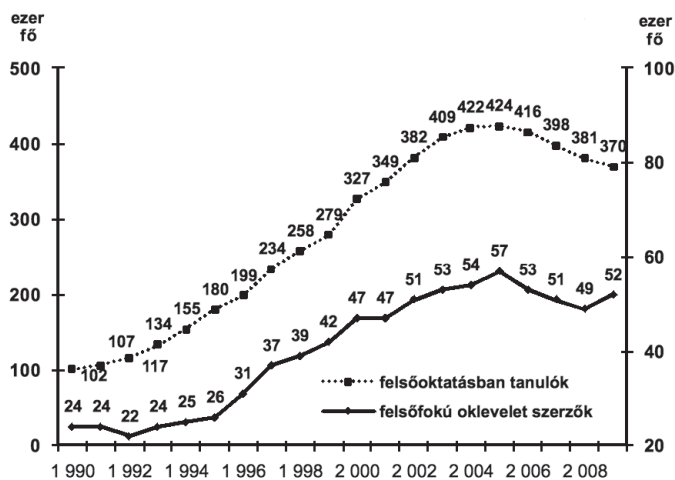


DIPLOMÁS PÁLYAKEZDŐK A VERSENYSEKTORBAN

AGAZDASÁG ÉS VÁLLALKOZÁSKUTATÓ INTÉZET 2005-ben kezdte el a „Diplomás pályakezdők a versenyszektorban” elnevezésű kutatási programot, amelynek keretében évente felmérést készít a diplomás pályakezdők – legfeljebb két éves munkaviszonnyal rendelkezők – jelenlegi és jövőbeli foglalkoztatásának jellemzőiről, a foglalkoztatottság trendjeiről, nehézségeiről, beleértve a diplomás pályakezdők bérezését, kompetenciáit, illetve a felsőoktatási intézmények elfogadottságát és „jó hírnevét”. Az adatfelvételekre rendszerint tavasszal kerül sor, amikor a személyzeti ügyekért felelős vállalatvezetők vagy – kisebb cégek esetében – az általános vállalati vezetők kerülnek megkérdezésre, kiválasztásuk a KSH-tól kapott hivatalos statisztikák alapján összeállított kvóta alapján történik. Az adatok gazdasági ágazat és vállalati létszám együttes megoszlása szerint súlyozásra kerültek, így reprezentatívnak tekinthetők ezen ismérvek tekintetében. Az alábbi elemzések a legutóbbi három adatfelvétel eredményein, összesen 6246 vállalati képviselő válaszain (n2008 = 3508, n2009 = 1306, n2010 = 1432), valamint a HR tanácsadókkal és fejedelmekkel készült szakértői interjúkon alapszanak.

A kilencvenes évek elejétől 2005-ig a különböző felsőoktatási intézményekben tanulók száma 102 ezerrel 424 ezerre, a felsőfokú oklevelet szerzők száma 24 ezerrel 57 ezerre növekedett. 2005 után némileg csökkenésnek indult a felsőoktatásban hallgatók száma, és 2009-re a 2002-es szint alá süllyedt (1. ábra).

1. ábra: A felsőoktatásban tanulók, illetve felsőfokú oklevelet szerzők számának változása, 1990–2009



Forrás: KSH 1990–2009.



Felmerülhet a kérdés, hogy a felsőoktatás ilyen mértékű expanziója mellett a friss diplomások hol találják meg első munkaadójukat, hogyan fogadják őket a versenyszektorban.

Jelen dolgozatban a diplomás pályakezdők helyzetét a versenyszférában három, egymással szorosan összefüggő terület mentén mutatjuk be. Részletezzük a friss diplomások iránti kereslet differenciáltságát és a gazdasági válság keresletre gyakorolt hatását, bemutatjuk a pályakezdők bérezésének jellegzetességeit, egyenlőtlenségeit, majd végül szót ejtünk arról, hogy pályakezdő pozíciók betöltésekor mi okozza a toborzási nehézségeket a vállalatok számára.

A diplomás pályakezdők iránti kereslet differenciáltsága

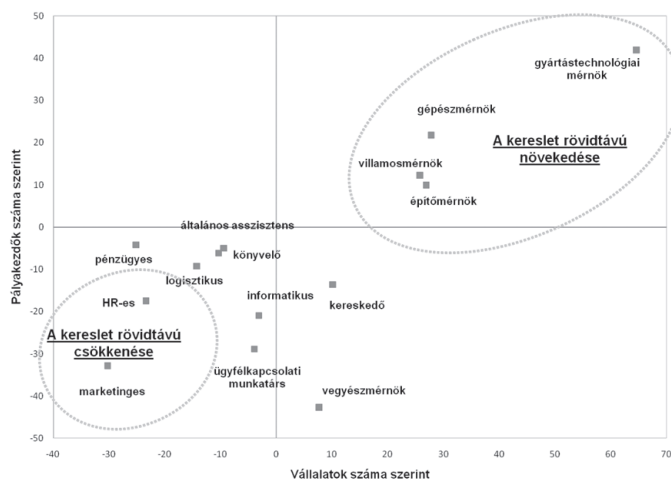
Már korábban is érezhető volt, de 2008-ra egyértelműen kikristályosodott az a jelenség, hogy a mérnöki végzettség iránti piaci kereslet markánsan különbözik a puhább, inkább gazdasági végzettségek iránti kereslettől. Az olyan mérnöki munkakörök esetében, mint például a villamos-, és gépészmérnök, a rövid távú kereslet jelentős növekedésére lehetett számítani, de a vegyész-, és gyártástechnológiai mérnökök, illetve az informatikusok is kedvező lehetőségekkel találkozhattak. A mérnöki végzettséggel szemben az olyan divatos területeken elhelyezkedni vágyók, mint a marketing, humán erőforrás vagy turisztika nehezebb feltételek között találhatták magukat a munkaerő-piacon. A differenciálódás mögött feltételezhetően az húzódik meg, hogy a legnagyobb keresletet a multinacionális vállalatok generálják, és nekik elsősorban műszaki végzettséggel rendelkezőkre van szükségük.

Az eddigieket jól szemlélteti a második ábra, amely a 2010 első felében megfogalmazott, következő egy évre vonatkozó keresleti indikátorok szerint jeleníti meg a különböző végzettségek piaci keresletét.

Eszerint a gyártástechnológiai-, gépész-, építő-, és villamosmérnökök körében prognosztizálható a kereslet növekedése. A másik végletet a marketing és humán erőforrás területe jeleníti meg – itt a kereslet mérséklődésére lehet számítani. Az origóhoz közel eső általános asszisztens, könyvelő vagy logisztikus keresletében szolid csökkenésre lehet számítani. A vegyész-mérnökök kereslete némileg ellentmondásosnak mutatkozik, hiszen az ábra szerint a tavalyinál több vállalat keres ilyen pozícióra pályakezdő jelölteket, a kiöregedés miatt azonban csökkenni látszik munkaerő-piaci jelenlétük.

A nem mérnöki végzettséggel bíró friss diplomások munkaerő-piacán az utóbbi években tehát kiélesedett a verseny. Ez, a karrierjüket tudatosabban építő, idegen nyelveket beszélő, külföldi vagy munkaerő-piaci tapasztalatokkal rendelkező, elismertebb intézményekben tanuló fiataloknak kedvez. Ezen a helyen fontosnak tartjuk hangsúlyozni, hogy önmagában egy keresett mérnöki diploma sem nyitja meg a munkaerőpiac kapuit. A szaktudás mellett fontos – és egyre fontosabbá válik –, hogy a diploma mellé az élethosszig tartó tanuláshoz szükséges kompetenciák és megfelelő szintű nyelvtudás is párosuljon.

2. ábra: Diplomás pályakezdők iránti kereslet, 2010



Forrás: GVI 2010 (n = 1432).

Ábraértelmezés: Az ábra tengelyei becslések eredményeképpen előálló mutatószámokat jelenítenek meg.

A pozitívok növekedést, a negatívok pedig csökkenést jelentenek a friss diplomások keresletében. Minél messzebb vagyunk az origótól, annál nagyobb mértékű növekedés vagy csökkenés prognosztizálható a keresletben. Az ábra x tengelye a friss diplomásokat alkalmazó vállalatok száma, az y pedig a friss diplomások száma szerint tudósít a kereslet változásáról. A tengelyek értékei statisztikai számítások eredményei: absztrakt mutatók, így viszonyzámként értelmezendők. Ezek szerint az ábra jobb felső részében olyan munkakörök találhatók, ahol rövidtávon a jelenleginél több vállalat tervezi, hogy a mostaninál több friss diplomást fog alkalmazni.

Megjegyzés: A pályakezdő diplomások rövid távú foglalkoztatási prognózisának értelmezéséhez fel kell tennünk a kérdést, hogy a jelenleg foglalkoztatottak számához hány új diplomás pályakezdőt kell a szervezeteknek felvenni ahhoz, hogy a kereslet stabil maradjon. Az alkalmazott definíció szerint diplomás pályakezdőnek a foglalkozás végzéséhez releváns diplomával legfeljebb két éve rendelkező munkavállalók számítanak, és ennek megfelelően tettük fel kérdéseinket a munkáltatóknak. E mögött a definíció mögött az az elgondolás áll, hogy egy frissen végzett pályakezdő a munkahelyén hozzávetőlegesen két év alatt éri el azt a szakmai színvonalat, amellyel lehetőséget kaphat, hogy a cég szakmai ranglétráján egy fokkal feljebb lépjen. Ennek következtében a pályakezdő státusból kilépő alkalmazott korábbi feladatainak ellátására a szervezet hozzávetőlegesen két évente kényszerül egy új pályakezdő felvételére. Ez természetesen csak feltételezés. A munkáltatók nem feltétlenül kényszerülnek két évente a pályakezdők pótlására. A pályakezdő betöltheti három, vagy akár öt évig is ugyanazt a munkakört, feladatait egyre jobban ellátva. Ettől eltekintve, a két éves pótlási ciklust feltételezve arra következtethetünk, hogy ha a munkáltatók nem vennének fel új pályakezdőket, akkor számuk egy év alatt a pályakezdő státusból kikerülő diplomások számával, azaz hozzávetőlegesen a felével csökkenne le. A bemutatott eredmények ezen megfontolást is magukba foglalva születtek. Egy példával: A kereseti indikátorok szerint az ábra bal, alsó részén azok a foglalkozások szerepelnek, amelyek esetében a kereslet rövid távú csökkenésével kell számolni. Ezen foglalkozások esetében elmondható, hogy kevesebb vállalat, kevesebb friss diplomást kíván felvenni a következő egy év során.

A kutatási programban megkérdezett HR tanácsadók és fejevadászok közül többen elmondták, hogy manapság a felvételizők nem a munkaerő-piaci realitások, nem is feltétlenül az érdeklődés, hanem inkább a „kisebb ellenállás” alapján választanak felsőoktatási intézményt. Olyan intézményekbe és szakokra jelentkeznek, ahová könnyű bekerülni, és könnyű azt elvégezni – a műszaki egyetemek pedig nem ezekkel a jellemzőkkel bírnak. Az eddigiek alapján felmerülhet a kérdés, hogy bizonyos végzettségek esetében beszélhetünk-e túlkínálatról, túlképzésről.



A kutatási program keretében megszólaltatott szakértők véleménye megoszlik ebben a kérdésben, három véleménycsoportot sikerült azonosítani.

Az első véleménycsoportba tartozó szakértők kifejtették, hogy a túlkínálat egy létező káros jelenség. Káros a nemzetgazdaság szempontjából, mert feleslegesen képeznek számos diplomást, és káros az egyén szempontjából is, mert sokan már pályájuk elején kudarcokkal szembesülnek. A szakértők például elmondták, hogy az utóbbi időben a versenyszférában a műszaki végzettségűek iránt nőtt meg az igény, ennek ellenére a felsőoktatás „humán irányba” terjeszkedik, és nem vagy nagyon lassan reagál a piaci igényekre. A túlkínálat okát egyfelől az állami szintű koordináció hiányában, másfelől pedig a profitorientált, de alacsony színvonalú felsőoktatási intézmények megjelenésében látják, amelyek hangzatos elnevezésű, trendi képzéseket kínálnak.

A második véleménycsoportba tartozók szerint lehet ugyan túlkínálatról beszélni bizonyos végzettségek esetében, de nem ez a lényeg. Szerintük több képzőintézmény alacsony színvonala vagy a végzősök elégtelen tudása és kompetenciái okozzák az elhelyezkedési nehézségeket.

A harmadik csoportba tartozók elmondták, hogy a túlkínálat kérdése értelmezési kérdés. Véleményük szerint nem feltétlenül probléma, hogy bizonyos területeken túlképzés folyik – ha egyáltalán beszélhetünk ilyesmiről. A kevésbé keresett végzettséggel rendelkezők munkaereje ugyanis más területeken fog hasznosulni, esetlegesen persze az is elfordulhat, hogy a végzettségüknél alacsonyabb szinten. A pályaelhagyás nem feltétlenül jelent visszalépést, amire példa lehet a nyelvszakos bölcsészek esete. Ők a nyelvtudás miatt még relatív előnyt is élvezhetnek, és akár nemzetközi karrierlehetőségek is várhatnak rájuk.

A gazdasági válság hatása a friss diplomások iránti keresletre

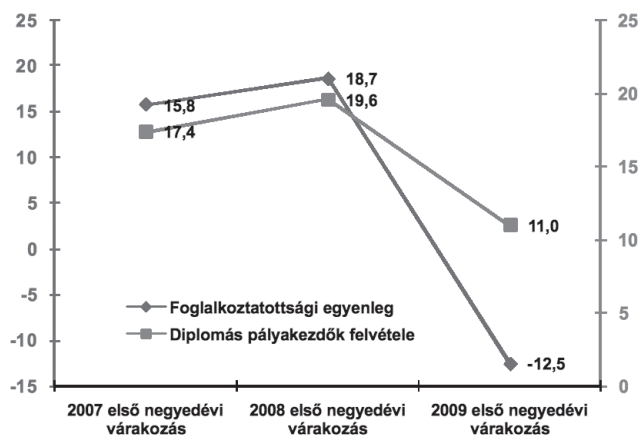
A 2009-es év több szempontból is új jelenségeket eredményezett a friss diplomások munkaerő-piacán. Változásokhoz vezetett egyfelől a gazdasági válság foglalkoztatásra gyakorolt hatása, másfelől pedig a BA diplomások megjelenése. Röviden összefoglalva, 2009-ben csökkent a kereslet, miközben a kínálat egyszerre növekedett és differenciálódott.

A gazdasági válságra, a romló konjunkturális várakozásokra, a versenyszféra szereplőinek egy lehetséges válasza lehetett a kiadások csökkentése és a beruházások elhalasztása – értelemszerűen mindez a munkaerő iránti kereslet mérséklődését is eredményezte, ami természetes módon kihatott a diplomás pályakezdők iránti keresletre is. Míg 2008 első félévében a vállalatok közel 20 százaléka számolt friss diplomás egy éven belüli alkalmazásával, addig 2009 első félévére ez az arány 11 százalékra csökkent (3. ábra).

A gazdasági válság elsősorban a friss diplomások foglalkoztatásában kiemelkedő szerepet játszó vállalati szegmensek üzleti helyzetét rontotta. A külföldi tulajdonban lévő, a 100 főnél nagyobb, a döntően exportra termelő vagy szolgáltató, illetve Közép-Magyarországon tevékenykedő vállalatok körében, különböző kutatások

(FSZH-GVI: Rövid távú munkaerő-piaci prognózis, GVI: Konjunktúra kutatások) egybehangzó eredményei szerint, jelentős mértékben csökkent a termelés volume-ne és a rendelésállomány, illetve elhalasztódtak a korszerűsítő és kapacitásbővítő beruházások, továbbá, nem meglepő módon a jövőre vonatkozó üzleti várakozások is borús képet festettek. Ezért 2009-ben a külföldi tulajdonban lévő, 100 főnél nagyobb, Közép-Magyarországon tevékenykedő vállalatok körében 10 százalékponttal, a döntően exportra termelő piaci szereplők között pedig 13 százalékponttal csökkentek a friss diplomások felvételére irányuló szándékok.

3. ábra: Munkaerő-felvételi szándékok, 2007–2009



Forrás: GVI 2009.

Megjegyzés: az ábra bal oldali y tengelyén az értékek -100 és $+100$ közötti értékeket vehetnek fel. -100 -at akkor, ha minden cég létszámcsökkenéssel, $+100$ -at akkor, ha minden cég létszámnövekedéssel számol. A bal oldali y tengely egyszerűen a friss diplomások felvételét tervező vállalatok arányát jeleníti meg.

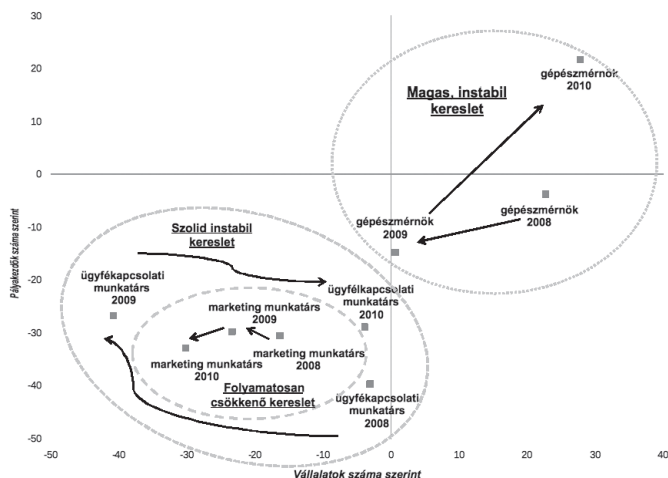
A gazdasági válság persze eltérő mértékben érintette az egyes képesítések iránti piaci keresletet. Az elmúlt három év keresleti indikátorait figyelembe véve, hierarchikus klaszterező eljárás eredményeképpen, három markáns típus képe rajzolódott ki. A *magas, instabil kereslettel* jellemezhető szegmensbe tartoznak például az olyan mérnöki munkakörök, mint a gépészmérnök, építőmérnök vagy gyártástechnológiai mérnök. Esetükben az alapvetően növekedő keresletet különböző mértékben ugyan, de megtörte a válság. A kereslet visszaesésének mértéke egyik esetben sem volt drasztikus, illetve 2010-ben, tehát rendkívül hamar már ismételt jelentős mértékben növekvő keresletről beszélhetünk. A második csoportot a *szolid, instabil kereslettel* jellemezhetjük. Ebbe a szegmensbe tartoznak az ügyfélkapcsolati és humán erőforrás munkatársak, illetve a kereskedők, értékesítők. Esetükben az amúgy is szolid kereslet jelentős mértékben csökkent a válság tetőzésekor, 2010-re azonban helyzetük ismét konszolidálódott, a kereslet ismét egy szolid szinten állapodott meg. A harmadik csoportot *folymatosan csökkenő* kereslettel jellemezhetjük. Ide tartoznak például a marketing, logisztikai és turisztikai végzettséggel



elhelyezkedők. Esetükben az amúgy is alacsony keresletet érdemben nem befolyásolta a gazdasági válság.

A negyedik ábrán az egyes csoportok iránti kereslet változásai követhetők nyomon egy-egy kiemelt munkakörrel illusztrálva.

4. ábra: Diplomás pályakezdők iránti kereslet változása, 2008–2010



Forrás: GVI 2008, 2009, 2010 (n = 6246).

Ábraértelmezés: Az ábra tengelyei becslések eredményeképpen előálló mutatószámokat jelenítenek meg.

A pozitívak növekedést, a negatívok pedig csökkenést jelentenek a friss diplomások keresletében. Minél messzebb vagyunk az origótól, annál nagyobb mértékű növekedés vagy csökkenés prognosztizálható a keresletben. Az ábra x tengelye a friss diplomásokat alkalmazó vállalatok száma, az y pedig a friss diplomások száma szerint tudósít a kereslet változásáról. A tengelyek értékei statisztikai számítások eredményei: absztrakt mutatók, így viszonyszámként értelmezendők. Ezek szerint az ábra jobb felső részében olyan munkakörök találhatók, ahol rövidtávon a jelenleginél több vállalat tervez, a jelenleginél több friss diplomást alkalmazni.

Diplomás pályakezdők bérezése

Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat bértarifa felmérése alapján elmondható, hogy 2009-ben, a nemzetgazdaság egészét tekintve, felsőfokú végzettséggel bruttó 273 ezer forint, a versenyszférában pedig 351 ezer forint volt az átlagos alapbér. Ehhez képest milyen bérezésre számíthatnak a friss pályakezdők?

Három év béradatait vizsgálva elmondható,¹ hogy a friss diplomások² kezdő bruttó alapbére 209 ezer forint. Ez az összeg két év után mindegy 22 százalékkal növekszik.

¹ A 2008-as és 2009-es béradatokat az éves inflációval korrigáltuk.

² 29 vizsgált foglalkozás alapján: adószakértő, adótanácsadó; humán erőforrás gazdálkodási és személyügyi munkatárs; turisztikai és vendéglátó munkatárs; kereskedő, értékesítő, üzletkötő; könyvelő, controller, számviteli munkatárs; gazdaságelemző; logisztikus, beszerző, anyaggazdálkodó; pénzügyes; piackutató, piacelemző; termelésirányító közgazdász; reklám- és marketing területen dolgozó munkatárs; ügyfélkapcsolati munkatárs; jogász; élelmiszeripari mérnök; építésmérnök; építőmérnök; fa- és könnyűipari mérnök; földmérő és térinformatikai mérnök; gyártástechnológiai mérnök; környezetmérnök; közlekedési mérnök; mezőgazdasági mérnök; vegyészmérnök; minőségbiztosító mérnök; informatikus, programozó; gépészmérnök; termelésirányító mérnök; villamosmérnök; általános asszisztens.

szik bruttó 255 ezer forintra. Az átlag azonban, mint sok más esetben, itt is félrevezető lehet, hiszen ha megvizsgáljuk a bérek szórását, akkor láthatóvá válik, hogy azok meglehetősen széles skálán mozoghatnak. A pályakezdők „kevésbé szerencsés” 25 százaléka legfeljebb bruttó 156 ezer, a „szerencsés” 25 százaléka pedig legalább bruttó 250 ezer forinttal áll munkába (1. táblázat). Természetesen a szerencse sem elhanyagolható, lényegében azonban az egyéni kompetenciák, a végzettség, a vállalat földrajzi elhelyezkedése, illetve más vállalati jellemzők jelentős mértékben meghatározhatják a fizetési ajánlatokat. A következőkben egy regressziós statisztikai modell³ segítségével bemutatjuk, hogy a könnyen megragadható, külső tényezők mennyiben befolyásolják a friss diplomások bérezését.

1. táblázat: Friss diplomások kezdő és két év utáni alapbére

	Kezdő alapbér (ezer forint)	Két év utáni alapbér (ezer forint)
Átlag	209	255
Szórás	69	86
Első kvartilis	156	197
Medián	208	241
Harmadik kvartilis	250	307

Forrás: GVI 2008, 2009, 2010 (n = 5907).

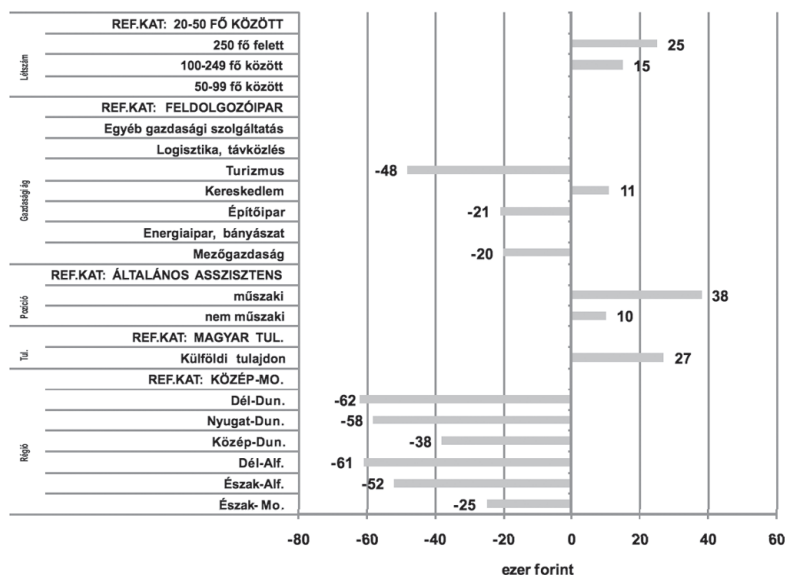
A vizsgált tényezők közül a földrajzi régió bír a legnagyobb hatással (5. ábra). A vállalat méretét, tulajdonosi hátterét, tevékenységi körét és a pályakezdő által betöltött munkakört kontroll alatt tartva elmondhatjuk, hogy a Közép-Magyarországon tevékenykedő vállalatok kínálják a legmagasabb alapbért. A másik végletet a Dél-Dunántúl és Dél-Alföld jelenti, ahol a több mint bruttó 60 ezer forinttal alacsonyabb kezdőbérré számíthatnak a pályakezdők. Általánosságban elmondható továbbá, hogy 20 és 50 fő közötti vállalatokhoz képest, a 100 főnél több foglalkoztatottal rendelkezők esetében már érződik a bérkülönbség, illetve a legjobban fizető gazdasági ág a kereskedelem, a legalacsonyabb bérekre pedig a turizmus területén lehet számítani. Itt a feldolgozóiparhoz képest bruttó 48 ezer forinttal alacsonyabb a kezdőbér. A többségében külföldi tulajdonban lévő vállalatok átlagosan bruttó 27 ezer forinttal magasabb kezdőbért kínálnak, mint a döntően hazai tulajdonban lévő társaik.

A betöltött pozíció jellege is meghatározza a bérszínvonalat: műszaki végzettséget igénylő munkakörrel bruttó 38 ezer, gazdasági végzettséggel bruttó 10 ezer forinttal magasabb alapbérré lehet számítani, mint a speciális szakképzést nem igénylő általános asszisztensi munkakörökben.

³ A lineáris regressziós modellben független változóként stepwise eljárással szerepeltettük a vállalat méretét, földrajzi elhelyezkedését, gazdasági tevékenységét, tulajdonosi hátterét, export tevékenységének mértékét, illetve, hogy a betöltött pozíció milyen jellegű szakmai tudást igényel. A regressziós modell részletezése a függelékben található.



5. ábra: Pályakezdő diplomások kezdő alapfizetését meghatározó tényezők



Forrás: GVI 2008, 2009, 2010 (n = 5907).

Az ábra értelmezéséhez: Az ábrán a lineáris regressziós modell szignifikáns B együtthatói szerepelnek.

Megjegyzés: Az ábrán látható összegek kerekített értékek.

Egy példával: Az ábra tetején a 250 fő feletti vállalkozások sorban a 25-ös szám szerepel. Ez azt jelenti, hogy, ha kontroll alatt tartjuk a vállalat gazdasági tevékenységét, a pozíciót, a tulajdonosi háttérét és földrajzi elhelyezkedést, akkor a 250 főnél nagyobb vállalatok bruttó 25 ezer forinttal magasabb kezdőbért kínálnak a pályakezdőknek, mint a 20 és 50 fő közötti vállalatok.

A regressziós modell segítségével az alaphérek varianciájának a 35 százalékát⁴ sikerült megmagyarázni – azaz a vizsgált tényezők (vállalat mérete, tulajdonosi háttér, földrajzi elhelyezkedés, gazdasági tevékenység és a betöltött pozíció jellege) ilyen mértékben határozzák meg a friss diplomások kezdőbérét. A fennmaradó részt nyilván a konkrét pozíció, a nyelvtudás, a tapasztalat, a kompetenciák, és persze nem utolsósorban a szerencse határozhatja meg.

Toborzási nehézségek a diplomás pályakezdők körében

Az elmúlt három évben a vállalatok 18 százaléka számolt be arról, hogy nehézségeket tapasztal egy-egy pályakezdő pozíció betöltése esetében – ez az arány a 250 fő feletti (33 százalék), külföldi (28 százalék) és döntően exportra termelő, szolgáltató (29 százalék) vállalatok esetében magasabb. A gazdasági válság elmélyülésének időszakában nem csökkent a toborzási nehézségekkel szembesülő vállalatok aránya. A toborzási nehézségek tehát nem feltétlenül a kereslet és kínálat változási dinamikájának tudhatóak be: a kínált és igényelt bérek közötti inkonzisztencia, a nem megfelelő idegen-nyelv vagy szaktudás, a szakmai gyakorlat és tapasztalatok

⁴ Adjusted R-squared.

hiánya, illetve a jelöltek alacsony mobilitási hajlandósága is okozhat fejtörést a vállalatoknak (2. táblázat).

2. táblázat: Toborzási nehézségek okai a friss diplomások körében

	Említést tevő vállalatok aránya (%)
Magas bérigény	37
Szakmai gyakorlat hiánya	36
Elégtelen szakmai tudás	35
Kevés jelentkező	29
Nem megfelelő szintű nyelvtudás	27

Forrás: GVI, 2008, 2009, 2010 (n = 1309).

Megjegyzés: Bázisnak a toborzási nehézséget jelző vállalatok tekinthetők.

Az alábbiakban korrespondencia-elemzés segítségével mutatjuk be, hogy a toborzási nehézségek attribúciója milyen mintázatokat eredményez, illetve, hogy az egyes végzettségek milyen pozíciót foglalnak el a mintázatban.

A korrespondencia-elemzés elsősorban a piac- és médiakutatásban alkalmazott eljárás, a társadalomtudományi *locus classicus* Bourdieu „Az elkülönülés” (1979) című művéhez⁵ kötődik. A módszer elsősorban exploratív és leíró eljárás, nem hipotézisek megerősítésére alkalmas. Így jelen elemzés célja nem egy statisztikailag validált modell *kinyerése*, pusztán vizuális formában benyomások szerzése bonyolult összefüggésekről.⁶

Az eljárás tehát több szempontból is vonzó lehet a kutatók számára. Mindenekelőtt képes számos, kategóriás változót egyszerre kezelni, a létrejövő asszociációs struktúrát pedig két- vagy többdimenziós térben megjeleníteni – így elsődleges alkalmazási területe a komplex összefüggések egyszerűsített térbeli bemutatása. Ezért rendhagyó módon a statisztikai összefüggések, a toborzási nehézségek attribúciós mintázata nem számokon keresztül, hanem a hatodik ábra értelmezésével kerül bemutatásra.

Az attribúciós mintázat értelmezése elsősorban a közelségek és távolságok alapján történik: minél közelebb vannak egymáshoz az ábra elemei, annál erősebb az összefüggés közöttük – azaz annál gyakrabban említették őket együtt. Eszerint a mintázat alapvetően három komponensre osztható fel. Az ábra felső részén a szakmai kompetenciák szerepelnek. A tömb jobb oldalán a *nem megfelelő idegennyelvtudás*, bal oldalán pedig a *nem elégséges szakmai tudás*, közöttük pedig a *szakmai gyakorlat hiánya* helyezkedik el. Mindez azt jelenti, hogy a vállalatvezetők gyakran azonosítják a toborzási nehézségek okaiként a *szakmai gyakorlat hiányát* párban a

5 Bourdieu, P. (1979) *Distinction: A Social Critique of the Judgement of Taste*. Routledge.

6 A korrespondencia-elemzés alacsony mérési szintű változók kategóriái között lévő közelséget, hasonlóságot jeleníti meg. A technikát gyakran hasonlítják a faktorelemzéshez. Míg a faktorelemzés azt mutatja meg, hogy milyen változók *mozognak együtt*, addig a korrespondencia-elemzés a kategóriák közötti összefüggéseket képezi le a tengelyek segítségével értelmezhető távolságokra. A korrespondencia-elemzés a többdimenziós skálázással is mutat hasonlóságokat, az eljárásba bevont változók mérési szintje azonban különbözik, illetve jelen eljárásnál az origótól vett távolság nem értelmezhető, mindössze a kategóriák egymástól való távolságának van jelentősége: minél közelebbi a kategóriák pozíciója, annál erősebb a köztük lévő kapcsolat.

Elmondható, hogy jelentős különbségek tapasztalhatóak a földrajzi elhelyezkedés és a tulajdonosi háttér szerint a toborzási nehézségek attribúciójában. A közép-magyarországi vállalatoknál elsősorban a magas bérigény, az elégtelen szak-, és nyelvtudás, a nem Közép-Magyarországon tevékenykedők körében pedig a szakmai gyakorlat hiánya és a kevés jelentkező okoz toborzási nehézségeket. A döntően magyar tulajdonú vállalatok elsősorban a kevés jelentkezőre, a külföldiek pedig a nem megfelelő szak-, és idegennyelvtudásra vezették vissza toborzási problémáikat (3. táblázat).

3. táblázat: Toborzási nehézségek okai és vállalati profil összefüggései (%)

	Földrajzi elhelyezkedés		Tulajdonosi háttér		Teljes minta
	Közép-Magyarország	Nem Közép-Magyarország	Többségében külföldi	Többségében hazai	
Magas bérigény	43	34	–	–	37
Kevés jelentkező	26	32	25	33	29
Nem megfelelő szintű nyelvtudás	30	25	38	22	27
Elégtelen szakmai tudás	45	30	47	29	35
Szakmai gyakorlat hiánya	28	39	–	–	36

Forrás: GVI, 2008, 2009, 2010 (n = 1309).

Megjegyzés: A táblázatban csak a szignifikánsan eltérő arányok lettek megjelenítve. Bázisnak a toborzási nehézséget jelző vállalatok tekinthetők.

Összefoglalás helyett

A felsőoktatási rendszerek hatékony működésében egyre nagyobb a szerepük az olyan kutatásoknak, amelyek a vállalati oldalt vizsgálva nyújtanak információt a diplomás pályakezdők iránti keresletről, a tudásukkal kapcsolatos elégedettségről, a felsőoktatási intézmények elismertségéről, vagy az oktatás színvonaláról. Ezek a felmérések hozzájárulnak a kereslet és kínálat közötti egyensúly javulásához vagy fenntartásához a diplomások és diplomás pályakezdők munkaerő-piacán. A hosszabb távú előrejelzések mellett a legtöbb európai országban egyre nagyobb hangsúlyt fektetnek a hatékony információszolgáltatásra és a karrier-tanácsadásra is. Miután a moduláris, flexibilis programok elterjedésével a hallgatók önállóbban alakíthatják felsőfokú tanulmányaikat, nemcsak a felsőoktatásba való jelentkezéskor vagy a tanulmányok befejezésekor, hanem a tanulmányi évek alatt is egyre fontosabb szerepük van ezeknek az információknak.

A vállalati kutatásoknak nem az az elsődleges céljuk, hogy az oktatáspolitikát és a felsőoktatási intézményrendszer központi döntéshozó szerveire hatást gyakorolva (pl. a felvételi keretszámokon keresztül) közvetlenül befolyásolják a felsőoktatás bemeneti, azaz a diplomás munkaerőpiac évekkal későbbi kínálati oldalát. Sokkal inkább arra irányulnak, hogy tájékoztassák a felsőoktatás szereplőit, a döntéshozókat, az intézmények vezetőit, a továbbtanulás vagy szakosodás előtt álló fiata-



lokát és a munkáltatókat, s ezzel segítséget nyújtsanak az egyéni döntések meghozatalához.

A hangsúly a felsőoktatás merev, központi irányítása helyett egy olyan önszabályozó mechanizmusra helyeződhet át, amelynek egyik részét alkotják az említett vállalati felmérések, de hasonlóan fontos szerepet töltenek be a makrogazdasági előrejelzések, a karrierépítő és -tanácsadó szolgáltatások, valamint a vállalati szféra és a felsőoktatás közötti kapcsolatok és együttműködések. Ezek az információforrások támpontként szolgálhatnak azokhoz az egyéni döntésekhez, amelyek aggregátuma a diplomás munkaerőpiac kínálatát, a képzés tartalmát és színvonalát a piaci és társadalmi elvárásoknak megfelelően alakíthatja. Ilyen egyéni döntések születnek akkor, amikor a felvételi jelentkezés előtt álló fiatalok kiválasztják, hogy melyik egyetemen, főiskolán szeretnének továbbtanulni, amikor a felsőoktatási intézmények vezetői kialakítják a programkínálatot és meghatározzák az oktatótantárgyakat, amikor a hallgatók a szakosodásról, vagy éppen más intézményben való továbbtanulásról döntenek, vagy amikor a munkáltatók diplomás pályakezdeket hívnak be állásinterjúra.

Ez a rendszer – a piaci alapokra épülő mechanizmusokhoz hasonlóan – akkor működhet hatékonyan, ha a szereplők egyrészt hozzáférhetnek a szükséges információkhoz, másrészt nyitottak az információk befogadására és szolgáltatására, illetve felismerik az együttműködésben rejlő kölcsönös előnyöket.

TÓTH ISTVÁN JÁNOS & VÁRHALMI ZOLTÁN

IRODALOM

- BOURDIEU, P. (1979) *Distinction: A Social Critique of the Judgement of Taste*. Routledge.
- GALASI PÉTER (2003) *Estimating wage equations for Hungarian higher-education graduates*. BKAÉ, MTA KTI, Budapesti Munkagazdaságtani Füzetek, BWP 2003/4.
- GALASI PÉTER (2004) *Valóban leértékelődtek a felsőfokú diplomák? A munkahelyi követelmények változása és a felsőfokú végzettségű munkaválalók reallokációja Magyarországon 1994–2002*. MTA KTI, BKAÉ, Budapesti Munkagazdaságtani Füzetek, BWP 2004/3.
- KISS LÁSZLÓ (2008) *Diplomás Pályakövetés: várakozások és realitások*. In: FÁBRI, HORVÁTH, KISS & NYERGES (eds) *Diplomás pályakövetés I. Hazai és nemzetközi tendenciák*. Budapest, Educatio Kht. – OFIK. pp. 1–82.
- KERTESI GÁBOR & KÖLLŐ JÁNOS (2001) *A gazdasági átalakulás két szakasza és az emberi tőke átértékelődése*. BKAÉ, MTA KTI, Budapesti Munkagazdaságtani Füzetek, BWP 2001/6.
- KÖRÖSI GÁBOR (2005) *A versenyszféra munkapiacának működése*. Budapest, MTA KTI, KTI Könyvek 4.
- RUDAS TAMÁS (1998) *Hogyan olvassunk közvélemény-kutatásokat?* Budapest, Új Mandátum.
- SZÉKELYI MÁRIA & BARNA ILDIKÓ (2002) *Túlélőkészlet az SPSS-hez. Többváltozós elemzési technikákról társadalomkutatók számára*. Budapest, Typotex.

FÜGGELÉK

4. táblázat: A pályakezdő diplomások kezdő alapbérét „magyarázó” regressziós modell részletei

Source	SS	df	MS	Number of obs	4667
Model	7.3696e+12	19	3.8787e+11	F(19, 4647)	= 132.32
Residual	1.3622e+13	4647	2.9313e+09	Prob > F	= 0.0000
				R-squared	= 0.3511
				Adj R-squared	= 0.3484
Total	2.0991e+13	4666	4.4988e+09	Root MSE	54142
fiz_most_inf	Coef.	Std. Err.	t	P>t	[95 % Conf. Interval]
REF.KAT: KÖZÉP-MO.					
Észak- Mo.	-24915.44	2271.767	-10.97	0.000	-29369.18 -20461.7
Észak-Alf.	-52162.34	3529.722	-14.78	0.000	-59082.27 -45242.41
Dél-Alf.	-60610.62	3795.715	-15.97	0.000	-68052.02 -53169.22
Közép-Dun.	-37815.87	2879.579	-13.13	0.000	-43461.21 -32170.52
Nyugat-Dun.	-58478.76	3391.1	-17.24	0.000	-65126.92 -51830.59
Dél-Dun.	-61624.77	4376.928	-14.08	0.000	-70205.63 -53043.91
REF.KAT: MAGYAR TUL.					
Külföldi tulajdon	27333.05	1906.547	14.34	0.000	23595.31 31070.78
REF.KAT: ÁLTALÁNOS ASSZISZTENS					
nem műszaki	9652.375	5282.487	1.83	0.048	-703.8072 20008.56
műszaki	38004.53	5337.78	7.12	0.000	27539.94 48469.11
REF.KAT: FELDOLGOZÓIPAR					
Mezőgazdaság	-20474.68	4802.694	-4.26	0.000	-29890.24 -11059.12
Energiaipar, bányászat	-4797.363	5992.109	-0.80	0.423	-16544.74 6950.015
Építőipar	-20777.25	3805.403	-5.46	0.000	-28237.65 -13316.86
Kereskedlem	11358.68	2456.039	4.62	0.000	6543.678 16173.68
Turizmus	-47902.48	4581.883	-10.45	0.000	-56885.14 -38919.81
Logisztika, távközlés	-5680.636	3175.499	-1.79	0.074	-11906.12 544.8501
Egyéb gazdasági szolgáltatás	-2806.061	2474.826	-1.13	0.257	-7657.894 2045.772
REF.KAT: 20-50 FŐ KÖZÖTT					
50-99 fő között	-1773.539	3724.315	-0.48	0.634	-9074.965 5527.887
100-249 fő között	15271.89	3385.3	4.51	0.000	8635.098 21908.69
250 fő felett	25378.53	3200.553	7.93	0.000	19103.93 31653.14
_cons	181204	6351.699	28.53	0.000	168751.7 193656.4

Forrás: GVI 2008, 2009, 2010 (n = 5907).



5. táblázat: Az egyes foglalkozási csoportok iránti keresletet bemutató második ábra koordinátái

	Pályakezdekők száma szerint	Vállalatok száma szerint
HR munkatárs	-23,37	-17,43
Értékesítő	10,09	-13,60
Könyvelő	-9,43	-5,04
Logisztikus	-14,29	-9,27
Pénzügyes	-25,16	-4,22
Marketinges	-30,24	-32,84
Ügyfélkapcsolati munkatárs	-3,92	-28,87
Építőmérnök	26,90	9,94
Vegyésszmérnök	7,67	-42,65
Informatikus	-3,14	-20,95
Gépésszmérnök	27,75	21,75
Villamosmérnök	25,71	12,26
Gyártástechnológiai mérnök	64,56	41,95

Forrás: GVI 2010 (n = 1432).

6. táblázat: Az egyes foglalkozások kapcsán említett toborzási nehézségek aránya (%)

	Kevés jelentkező	Nem megfelelő tudás	Idegennyelv-tudás hiánya	Magas bér
Értékesítő	13,0	38,2	20,2	36,4
Könyvelő	19,4	42,6	18,3	36,2
Építőmérnök	38,5	23,2	24,0	32,9
Informatikus	16,6	47,8	23,5	40,0
Gépésszmérnök	39,0	29,2	30,5	31,7
Villamosmérnök	40,2	27,3	29,7	33,3
Gyártástechnológiai mérnök	33,7	28,1	31,0	33,3
Asszisztens	12,5	28,4	21,3	25,9
Pénzügyes	14,2	41,8	22,1	35,7
Logisztikus	22,5	24,2	21,8	48,0

Forrás: GVI, 2008, 2009, 2010 (n = 1309).

Megjegyzés: Bázisnak a toborzási nehézséget jelző vállalatok tekinthetők.