

# Mit ér a diploma, ha magyar?

## *Egy magyarországi felsőoktatási intézményben végzett hallgatók munkaerőpiaci pozícióinak elemzése*

**Tanulmányunkban egy magyarországi felsőoktatási intézmény végzős hallgatóinak munkaerőpiaci pozícióit vizsgáljuk. A kérdőíves empirikus kutatás bemutatja azokat a munkavállalói csoportokat, amelyek a pályakezdők esetében a mai Magyarországon megtalálhatók, és ismerteti az egyes klaszterek jellemzőit. Arra is választ kerestünk, hogy a felsőoktatási intézmények mennyire készítik fel a hallgatókat a munka világára, illetve hogyan értékeli a megszerzett ismeretek hasznosíthatóságát az érintettek.**

**A**z oktatás a világon mindenütt részben állami feladat, és annak finanszírozása az állampolgárok adóbefizetéseiből történik. Éppen ezért nem mindegy, hogy ezeket a pénzeket rentábilisan használják-e fel, azaz az oktatásból kilépők hasznosítani tudják-e ismereteiket, megfelelnek-e a munkaerő-piaci elvárásoknak. Az oktatási rendszer kibocsátása és a munkaerőpiaci igényeknek való megfelelés évtizedek óta foglalkoztatja a magyarországi kutatókat, és az inkongruencia kérdése máig megoldatlan feladat. A kormányzat különböző rendeletekkel, foglalkoztatási előrejelzésekkel igyekszik megteremteni a harmóniát, ám úgy tűnik, hogy ezek az erőfeszítések csak részben vezetnek eredményre. A közoktatás problémái mellett komoly gondot okoz a felsőoktatás szabályozása, hiszen az innen kikerülő végzősöket a társadalom megbecsült diplomásokként kezeli, és számít tudásukra, szakmai felkészültségükre.

Kutatásunkban egy hazai felsőoktatási intézmény végzős hallgatóinak első lépéseit követtük nyomon a munkaerőpiacon. Az intézmény már több éve folytat olyan vizsgálatokat, amelyek az aktív hallgatói állomány igényeinek és az intézmény oktatási-szolgáltatási palettájával kapcsolatos elégedettségének felmérésére irányulnak, de csak az elmúlt két évben végzett olyan kutatást, mely az intézményből kilépő hallgatók munkaerőpiaci helyzetére, az anyaintézménnyel való kapcsolatára, illetve az intézményi szolgáltatások megítélésére irányult. Jelen tanulmány a két empirikus kutatás közül a 2006-ban végzett vizsgálat segítségével arra keres választ, hogy a vizsgált intézmény végzős hallgatói az idő távlatában hogy értékelik a felsőoktatási intézmény teljesítményét, és milyen szerencsével jártak a munkaerőpiacon. Terjedelmi korlátok miatt a kutatás eredményeiből csak részleteket közlünk, és a hangsúlyt az egyetemen szerzett ismeretek hasznosíthatóságára, valamint a végzetek munkaerő-piaci pozíciójára helyezzük.

### **AZ OKTATÁSI SZOLGÁLTATÁSOK SAJÁTOSÁGA**

Az oktatási szolgáltatásokat nyújtó intézmények felépítése hierarchikus, szervezeti kultúrája pedig a hagyományon nyugszik. Az oktatási szerve-

zetek olyan több évszázadra visszanyúló, mélyen gyökerező tradíciókkal rendelkeznek (pl. a tudományágakon alapuló tanszéki felépítés, a fakultáshoz és a szabályokhoz való ragaszkodás), amelyek következtében ellenállnak a változásoknak, és azok a piaci elvárások, melyek a hallgatókkal szemben megfogalmazódnak, másodlagos jelentőséggel bírnak számukra (Sirvanci 2004).

Az oktatási szolgáltatással való elégedettség mérésének kiinduló problémája a fogyasztói kör meghatározása a felsőoktatásban, ugyanis a fogyasztó azonosítása a felsőoktatási intézményekben sokkal bonyolultabb, mint az üzleti életben. Sem a felsőoktatással foglalkozó kutatók, sem a szolgáltatást nyújtó intézmények különböző csoportjai között nincs egyetértés abban, hogy kik tekinthetők fogyasztóknak. Míg egyesek csak a hallgatókat tekintik fogyasztóknak, addig más megközelítésekben a fogyasztói kör sokkal differenciáltabban jelentkezik, ide sorolják például a hallgatókon túl az intézményi munkatársakat, a szülőket, a volt diákokat, a munkaadókat, a helyi közösséget, illetve a tágabb értelemben vett társadalmat. Ugyanakkor látható, hogy a fentiekben felsorolt csoportok egy része inkább tekinthető érintettnek (stakeholder), mint közvetlen fogyasztónak.

A felvetett problémák feloldásához az igénybevevő fogalmának feloldása szükséges. Amennyiben ugyanis az igénybevevőt nem úgy közelítjük meg, mint vevő, fogyasztó, vagy ügyfél, sokkal inkább, mint az oktatás transzformatív folyamatának alanya, melynek során fogyaszt, dolgozik, eredményeként pedig értéként jelentkezik, úgy a hallgatót azonosíthatjuk a szolgáltatás igénybevétele során jelentkező valamennyi szerep jellegzetességével (Veress 1999).

## A VÉGZETT HALLGATÓK PÁLYAKÖVETÉSÉNEK KUTATÁSI HÁTTERE

A külföldi szakirodalomban az 1980-as évektől több tanulmány foglalkozott a végzett hallgatók munkaerőpiaci helyzetével. A Bologna folyamat különösen fontossá tette az ilyen jellegű vizsgálatokat, így nemzetközi összehasonlító kutatások is indultak, pl. a CHEERS projekt 2000-ben.

A végzett hallgatók pályakövetésének hazai szakirodalmában a téma jelentőségéhez képest szegényes.

Készülnek ugyan szervezeti tanulmányok, de a felsőoktatási intézmények többsége inkább a meglévő hallgatók elégedettségének vizsgálatára fókuszál, semmint az oktatómunka eredményességére a hallgatók kilépése után. Hosszú távon azonban ez a szemlélet nem tartható, hiszen a piac és a munkaadók értékítélete lesz a meghatározó (Barakonyi 2004). Az intézményi szintű szisztematikus kutatások ugyanakkor egyre fontosabbá válnak, mivel az egy-egy ország felsőoktatásával kapcsolatos szakértői elemzések nem képesek a sokféleséget, az intézmények diverzifikáltságát érzékeltetni.

A hazai szakértői kutatások egyik fő iránya a diplomás pályakezdők munkaerőpiaci helyzete, mivel a hazánkban a kilencvenes években bekövetkezett oktatási expanzió lehetséges következményei a felsőoktatásban tanulókat, vagy az oda jelentkezőket, de a társadalom más csoportjait is élenként foglalkoztatják (Lannert 2004). Rendszeresen jelennek meg aggodalmas nyilatkozatok arra vonatkozóan, hogy hazánkban hamarosan drámai mértékben fog nőni a diplomás munkanélküliség, az oktatás szerkezete nem követi a munkaerőpiaci igényeket, és a mennyiségi szemlélet megjelenése az oktatásban a minőség rovására megy. Egyes jelentések már a 2000-es évek elején a munkaerőpiaci inkongruen-

*„A felsőoktatási intézmények többsége inkább a meglévő hallgatók elégedettségének vizsgálatára fókuszál, semmint az oktatómunka eredményességére a hallgatók kilépése után. Hosszú távon azonban ez a szemlélet nem tartható, hiszen a piac és a munkaadók értékítélete lesz a meghatározó.”*

ciára hívták fel a figyelmet: arra, hogy a felsőoktatási intézmények képzési struktúrája nem illeszkedik a munkaerőpiaci igényekhez (Palócz 2001). Több kutató is vizsgálta, hogy mennyiben kell tartani a diplomások munkaerőpiaci helyzetének romlásától, illetve a középfokú végzettségűek munkanélküliségének növekedésétől (ez az ún. kiszorító hatás, mikor az eddig középfokúak által betöltött munkahelyeket felsőfokú végzettségűek foglalják el) (ld. pl. Galasi – Tímár – Varga 2001; Galasi 2004; Kertesi – Köllő 2005). E kutatások szerint a nagymértékű diplomás beáramlás ellenére nem nőtt a diplomás munkanélküliség. Ennek részben az volt az oka, hogy a gazdasági sokk után újonnan keletkező állások 48%-a diplomás



állásokban keletkezett, illetve a már létező állásokat tekintve is megemelkedtek a képzettségi igények: egyre inkább a felsőfokú végzettségűeket keresték. A kilencvenes évek közepén még jelentős volt azon munkavállalók aránya, akik a munkakörükhöz viszonyítva alulképzettek voltak, 2002-re azonban az alulképzettek aránya kevesebb lett, mint 20%, míg a túlképzetteké 24% (Galasi 2004, p.77), 2003-ra pedig a diplomás foglalkozások csaknem teljesen megtelek diplomás végzettségű foglalkoztatottakkal (Kertesi – Köllő 2005, p.19). A fiatal diplomások számos olyan munkahelyet foglaltak el, melyet korábban érettségizettek töltöttek be, azonban ez nem növelte a középfokú végzettségűek munkanélküliségét, mivel a képzettségi szint növekedés a munkaerőpiac más szegmenseiben is jellemző volt: a diplomás foglalkozásokban elveszített mintegy 47 ezer állással szemben 125 ezer érettségizetteket foglalkoztató munkahely jött létre más szakmákban 1995–2003-ban (Kertesi – Köllő 2005). A 2004–2006-os éve tendenciái még nem rajzolódna ki világosan, de valószínűleg ezen időszakban nőttek a diplomások elhelyezkedési nehézségei (Kertesi – Köllő 2006).

A diplomások sikerességét vagy sikertelenségét azonban nemcsak elhelyezkedési esélyekkel, hanem a szerzett kereseti előnyökkel is lehet mérni. Az árák (azaz a relatív bérek) alakulása jelzi a piacnak, hogy mekkora a kereslet. Az iskolázottság kereseti hozamait több hazai és nemzetközi kutatás vizsgálta. Egy tíz európai országban végzett vizsgálat szerint hazánkban a diplomások bérelőnye meglehetősen magas. Míg egy osztrák felsőfokú végzettségű férfi 45%-kal keres többet középfokú végzettségű társánál, Magyarországon ez 103% (Kertesi – Köllő 2005, p.7). Egyes kutatások szerint a piac a túlképzettséget (azaz, ha az állást betöltő a szükségesnél több osztállyal rendelkezik) egészen 2001-ig többre értékelte, mint az épp szükséges végzettséget.

Számos hazai kutatás foglalkozik a végzős hallgatók készségeinek, képességeinek, megszerzett ismereteinek értékelésével is. A Gazdaság-és Vállalkozáselemző Intézet 2007 elején egy országos empirikus felmérés keretében 1000 vállalkozás vezetőjét, illetve humán erőforrás vezetőjét kérdezte meg a diplomás pályakezdők elhelyezkedési esélyeiről, a kereslet várható alakulásáról és készségeikkel, tudásukkal való elégedettségükről. A kutatás eredményei szerint Magyarországon a munkaadók a végzettek szakmájától szinte teljesen függetlenül nagyon fontosnak tartják a precíz munkavégzést, az új készsé-

gek elsajátítására való hajlamot, az önállóságot, a szakmai elméleti alapokat, a számítógépes ismereteket, a csapatmunkára való készséget, és a szervezési ismereteket (Selmeczy 2007).

## KUTATÁSI CÉLKITŰZÉSEK

Vizsgálatunk során arra kerestünk választ, hogy hogyan értékeli a hallgatók az egyetemi éveket, és hogy szerepelnek a munkaerőpiacon? Kutatási koncepciónk értelmében az alábbi célokat fogalmaztuk meg:

- mennyire volt elégedett a hallgató az egyetemmel a végzés időpontjában, változott-e ez a munkaerő-piaci tapasztalatok fényében, hogyan ítéli meg az intézmény hírnevét más hazai egyetemekéhez képest, hasznosnak érzi-e az itt tanultakat és milyen a visszatérési hajlandóság az intézménybe;
- mennyiben készítette fel az egyetem a végzősöket azokra a készségekre, ismeretekre (pl. nyelvismertet, gyakorlati problémák megoldása), melyeket a munkaerőpiac magasra értékeli, ugyanakkor a hagyományos képzési struktúrában általában kisebb hangsúllyal vannak jelen;
- mik voltak az intézmény legfontosabb erősségei az oktatás, a kiegészítő szolgáltatások és a diákélet területén;
- milyen a kimenő hallgatók kapcsolata az anyaintézménnyel;
- végzőseink hogyan tették meg az első lépéseket a munkaerő-piacon: mennyi idő alatt sikerült munkát találniuk, milyen toborzási csatornákon keresztül próbáltak elhelyezkedni (mekkora szerepe volt ebben az egyetem által nyújtott szolgáltatásoknak, így az állásbörzének), hányadik munkahelyükön dolgoznak, milyenek jelenlegi foglalkoztatási körülményeik (fizetés, pályaelhagyás, szervezeti méret, regionális elhelyezkedés);
- hogyan ítélik meg saját felkészültségüket a volt hallgatók a munka különböző területein és milyen tudományterületeken, hogyan képzelik el ismereteik frissítését, új tudás megszerzését, vajon számítanak-e ebben Alma Materükre.

Jelen tanulmányban a kutatás eredményeinek csak néhány részletét ismertetjük: arra térünk ki, hogy vajon a munkaerőpiacon különböző módon helytálló csoportok mennyiben voltak elégedettek az intézményben kapott oktatáshoz kapcsolódó szolgáltatásokkal.

## A KUTATÁS MÓDSZERTANA

A vizsgált intézmény Magyarország második legnagyobb egyeteme, a vizsgálat idején 11 kar működött az egyetemen, a hallgatók száma pedig meghaladja a 30 ezret. A rendkívül széles kínálattal bíró intézményben végzettek elhelyezkedési lehetőségei a fentiek alapján nagyon fontos társadalmi-gazdasági kérdésként jelennek meg, ugyanis az intézményből kilépő hallgatók nemcsak a régióban, hanem az ország egész területén munkaerő-kínálatot jelentenek.

Alapsokaságnak a 2002-es illetve a 2003-as évben végzett hallgatókat tekintettük, így nem az oktatási éveket, hanem a naptári évet vettük alapul. Az alapsokaságot ennek alapján a vizsgált években végzett 11 305 hallgató jelentette.

A mintát úgy állítottuk össze, hogy az a végzés éve, karok, illetve tagozatok szerint reprezentatív legyen. A kutatás során postai úton kiküldött önkitöltős kérdőíveket használtunk, összesen 3600 végzettnek küldtünk kérdőívet, azaz az adott időszakban az egyetemről kikerülő hallgatók csaknem egyharmadát (32%-át) megpróbáltuk elérni.

## A KUTATÁS EREDMÉNYEINEK ELEMZÉSE

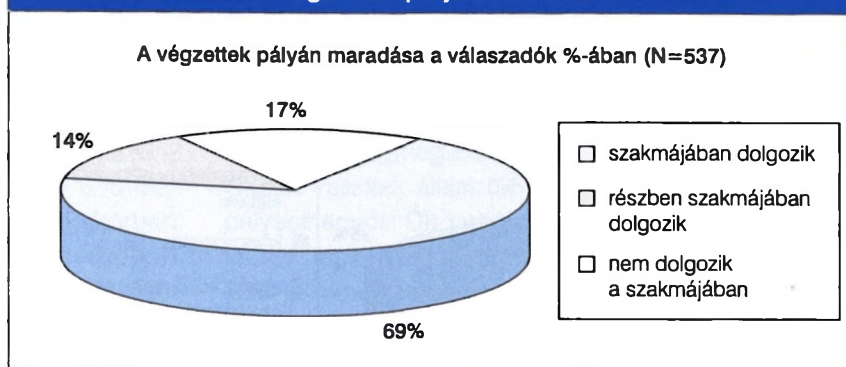
A kiküldött kérdőívekből 566 érkezett vissza. A 16%-os válaszadási arány jónak mondható, a hasonló jellegű kutatásokban sehol sem sikerült elérni a 20%-os válaszadói arányt. A kérdőívvel igyekeztünk minél több adatot begyűjteni, ezért a legtöbb kérdést zárt formában tettük fel, melyek többségére 5 fokozatú skálával válaszolhattak a volt hallgatók. Összesen 99 változót dolgoztunk fel. Tanulmányban a felmérés néhány olyan szeletét ismertetjük, amelyek megítélésünk szerint fontos információkkal szolgálhatnak az intézmény menedzsmentje számára, és jelzésértékűek lehetnek a felsőoktatási döntéshozók részére is.

### A végzettek munkaerő-piaci pozíciója

A 2002/2003-ban végzettek 89%-a folytat kereső tevékenységet, nagy többségüknek (62%) ez az első munkahelye, további 26% pedig második munkahelyén tevékenykedik. A 3 állást kipróbálók teszik ki a

1. ábra

### A végzettek pályán maradása



mintá 9%-át és mindössze 17 fő dolgozik negyedik-hatodik munkahelyén. A válaszadók több mint kétharmada dolgozik szakmájában, míg 17% a pályaelhagyók aránya. Csaknem háromnegyedük szerint végzettségük megfelel munkakörüknek, ugyanakkor több mint ötödüket (23%) olyan munkakörben foglalkoztatják, mely alacsonyabb végzettséggel is ellátható lenne, és 4% jelezte, hogy magasabb végzettség lenne szükséges ahhoz, hogy megfelelően el tudja látni munkakörét. (1. ábra)

Szakmájuk erkölcsi megbecsülését a legtöbben (37%) közepesnek tartják, 35% azt jónak vagy nagyon jónak értékeli, míg 28% szerint tanult szakmája a rosszul vagy a legkevésbé elismert szakmák közé tartozik, az erkölcsi megbecsültséget pedig átlagosan 3,06-nak minősítették. Az anyagi megbecsültségről jóval kevésbé nyilatkoztak pozitívan (átlag=2,73): 39%-uk tartja azt közepesnek, míg 41% szerint a szakmája a rosszul vagy nagyon rosszul elismert szakmák közé tartozik. (2. ábra)

A válaszadók jelentős része (35%) az oktatásban dolgozik – ez elsősorban a mintában jelentős súllyal bíró tanárképzős végzősöknek köszönhető –, de sokan találtak munkát az egészségügyben (17%), illetve a közigazgatásban (10%). 16%-uk egyéb társadalmi, közösségi, személyi szolgáltatást nyújtó szervezeteknél helyezkedett el. Mindezek mellett csak a pénzügyi tevékenység és kiegészítő szolgáltatásai valamit a kereskedelem éri el az 5%-ot, a többi ágban ennél kevesebben dolgoznak.

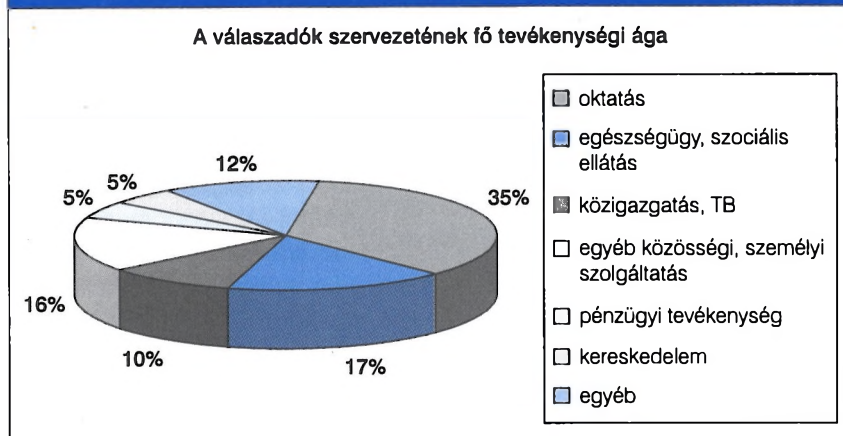
### A végzettek munkaerő-piaci pozíció szerinti csoportjainak jellemzői

A végzettségből a munkaerő-piaci pozíciójukat leginkább jellemző változók alapján csoportokat képeztünk. A csoportosítás alapját jelentő kilenc változó a



2. ábra

A válaszadókat alkalmazó szervezetek fő tevékenységi ágak szerinti megoszlása %-ban (N=522)



következő: hány hónap alatt sikerült elhelyezkednie, hányadik munkahelyén dolgozik, végzettsége mennyiben felel meg a munkakörének, mennyi a havi nettó jövedelme, melyik megyében, milyen méretű szervezetnél dolgozik, milyen tanult szakmájának erkölcsi és anyagi megbecsülése, szakmájában dolgozik-e vagy pályaelhagyó<sup>1</sup>. A klaszterezést Ward módszerrel végeztük el, hat nagyobb csoportot alakítottunk ki. A klaszterek létszámát az 1. táblázat tartalmazza.

Az első csoportba tartozókat *munkaerőpiaci elitnek* nevezhetjük. A kialakított klaszterek közül egyedül erre a csoportra mondható el, hogy mindegyik csoporttag a fővárosban helyezkedett el. Egyikük sem váltott állást háromnál többször (felüknek a jelenlegi az első munkahelye, és valamivel több mint negye-

tékelik: 60% adott 4-es, vagy 5-ös minősítést és anyagi megbecsülésükkel is a többiekénél elégedettebbek: 45% szerint ez jó vagy kiemelkedő. E csoport tagjainak 37%-a már a végzés időpontjában is dolgozott, 47%-uk 1–3 hónapon belül helyezkedett el, de ezzel nem különböznek jelentősen a minta arányaitól.

A második csoport a *munkaerőpiaci-vesztesek* csoportja. E csoportban viszonylag magas (18%) azoknak az aránya, akik több mint fél év alatt találtak maguknak állást, de a 4–6 hónapig munkát keresőket is ebben a csoportban találjuk a legmagasabb arányban (12%). Többségük első vagy második munkahelyén dolgozik, 94%-uk szerint munkájuk alacsonyabb végzettséggel is ellátható lenne. Bár többségük vidéken dolgozik, viszonylag nagy arányban (20%) vannak köztük a fővárosban elhelyezkedők. Ebben a csoportban dolgoznak a legnagyobb arányban 1–20 fős kis szervezetekben. Több mint felüknek (52%) nem sikerült saját szakmájában elhelyezkednie, itt a legkisebb azok aránya az összes csoport közül, akik szakmájukban maradtak (24%). Jelentős részük gondolja úgy, hogy szakmája erkölcsi értelemben alig, vagy egyáltalán nincs elismerve (42%). Ennél rosszabb véleménye csak a 6. csoportnak van. Anyagi megbecsülésüket átlagosnak vagy alacsonynak tartják.

A harmadik csoport a legkisebb létszámú, mindössze 21 fő tartozik ide. Ez a *helyüket keresők* cso-

1. táblázat

A klaszterek létszáma és megoszlása

Klaszterek	N	%
1. klaszter	70	16
2. klaszter	95	21
3. klaszter	21	5
4. klaszter	92	20
5. klaszter	76	17
6. klaszter	96	21
Összesen	450	100

<sup>1</sup> Többfajta klaszterező módszert is kipróbáltunk, és a klaszterezés alapját képező változók csoportját is változtattuk, de a csoportlétszámok alapján ez a módszer adta a legmegfelelőbb megoszlást. Megjegyzendő, hogy több módszerrel is hasonló eredményre jutottunk.

portja. Egyik legfőbb jellegzetességük, hogy nagyon gyakran váltottak állást. Míg más csoportokban nem találunk olyanokat, akik háromnál többször váltottak volna, itt mindenki legalább a harmadik munkahelyén dolgozik, de csaknem felük (10 fő) már a negyedik állásában van. Jellemzően 1–3 hónap alatt sikerült elhelyezkedniük. Nagy részük – a 21-ből 13 fő – végzettségének megfelelő állásban van, de 6 fő alacsonyabb végzettséggel is ellátható munkakörben dolgozik. Pályaelhagyás szempontjából a csoport elég vegyes képet mutat: a 21-ből 11 fő dolgozik szakmájában, míg 8-an váltottak pályát. Saját szakmáját 9 fő közepesre értékeli, 5-en rosszul, míg 6-an inkább jól elismert szakmának gondolják. Anyagi elismertség tekintetében azonban pesszimistábbak, 11 fő a rosszul elismert szakmák közé sorolja tanult szakmáját, és senki sincs, aki jól vagy kiválóan elismertnek tartaná azt.

A negyedik csoport a *jól kereső középréteg*. Itt viszonylag magas azoknak az aránya, akik még nem akartak elhelyezkedni a végzés után (11%), és a legkisebb azoké, akik már dolgoztak a végzés időpontjában is (20%). (A mintában ez az arány egyharmad.) Nagy részük (96%) első vagy második munkahelyén dolgozik, sőt ebben a csoportban az egyik legmagasabb (70%) az első munkahelyesek aránya, e tekintetben csak az 5. csoport előzi meg őket, ahol ez 84%. Itt a legmagasabb azoknak az aránya, akik végzettségüknek megfelelő munkakörben dolgoznak (97%). Egyikük sem dolgozik a fővárosban, akárcsak az ötödik és a hatodik csoport tagjai. E csoportban legmagasabb azok aránya, akiket nagy szervezetekben foglalkoztatnak, e tekintetben még az elitet is megelőzik. A két legnagyobb kategóriában – az 500 főnél többet foglalkoztató, valamint a 100–500 fő munkahelyeken – 40% illetve 39% talált állást. Sokan dolgoznak (90%) eredeti szakmájukban, mindössze 2 fő váltott pályát. Többségük jól, vagy legalább közepesen elismert szakmának tartja a sajátját (46–44%), és anyagi megbecsültségükről is hasonlóan, bár kevésbé pozitívan vélekednek.

Az ötödik csoport az *elhivatottaké*. Ez a leggyorsabban állást találók csoportja: több mint felük már a végzés időpontjában is dolgozott és további 28% helyezkedett el az első hónapban. Az ide tartozók ritkán váltanak állást: több mint négyötödük (84%) első munkahelyén dolgozik, és 13% a másodikon. Bár 91% olyan állásban dolgozik, ami megfelel végzettségének, ebben a csoportban a legmagasabb azok aránya (9%), aki szerint magasabb végzettség kellene

ahhoz, hogy betöltsék munkakörüket. Többségük fizetése az alsó-közepes jövedelemkategóriába sorolható (41–45%), csakúgy, mint a harmadik csoport tagjaié. Mindegyikük vidéken helyezkedett el, nagy részük (71%) 1–50 fős, azaz főként a két legkisebb szervezetméreti kategóriába tartozó munkahelyeken talált állást. Itt a legmagasabb azok aránya, akik szakmájukban vállaltak állást (95%), és nem találunk köztük pályaelhagyót. Ők tartják szakmájukat erkölcsi tekintetben leginkább elismertnek, 15% adott kiváló és 45% jó minősítést. Fizetés tekintetében a közepes és jól elismert szakmák közt tartják számon sajátjukat.

A hatodik csoport a *kevés megbecsülést élvezők* csoportja. Nagy részük az első három hónapban talált munkát, harmaduk a végzés időpontjában is dolgozott. 35%-uk már túl van egy állás-váltáson, bár 63% még mindig első munkahelyén tevékenykedik. Végzettségük és munkakörük összhangban van, 96% nyilatkozott így. Ez a legrosszabbul kereső csoport, mindegyikük vidéken talált állást, és elsősorban kisebb szervezetekben dolgoznak, kevesen vannak, akiket 100 főnél nagyobb szervezetek foglalkoztatnak. A pályán maradók aránya hasonló a mintában jellemző arányokhoz: 77% dolgozik a szakmában, 9% a pályaelhagyó. A klasztertagok több mint fele úgy érzi, hogy szakmája erkölcsi megbecsültsége alacsony (53%), vagy nagyon alacsony (9%). Ez a csoport tartja erkölcsileg a legkevésbé elismertnek szakmáját. Anyagi értelemben még rosszabb a helyzet: 12% szerint a legkevésbé, 55% szerint pedig rosszul elismert a tanult szakmája.

### ***Az egyes munkaerő-piaci csoportok elégedettsége***

Az egyetemen való elégedettség tekintetében nincs szignifikáns különbség a klaszterek között: a leginkább a 4., a legkevésbé pedig a harmadik csoport tagjai elégedettek. A hírnév kérdésében a második csoport fogalmazta meg a legrosszabb véleményt (átlag = 3,92), míg a többi csoport átlagában nincs igazán eltérés. A második és harmadik csoportnak teljesültek legkevésbé a képzéssel kapcsolatos elvárásai, de itt sem szignifikáns a klaszterek átlagának különbsége.

Egyedüli eltérést az egyetemen tanultak hasznosságának megítélésében tapasztaltunk: míg a munkaerő-piaci vesztesek csoportja ezt 2,87-re értékelte – ők azok, akik közül sok elhagyta szakmáját és végzettségénél alacsonyabb munkakörben kénytelen dolgozni – a negyedik csoport, a viszonylag jól kereső közép-



2. táblázat

## A klaszterek egyetemről alkotott véleménye, átlagok

	Mennyire volt elégedett az intézménnyel a végzés időpontjában? (1=egyáltalán nem, 7=teljes mértékben)	Az egyetem hírneve más intézményekhez képest (1=nagyon rossz, 5=kiemelkedő)	Mennyiben felelt meg korábbi elvárásainak a képzés (1= lényegesen alulmúlt, 5=lényegesen felülmúlt)	Mennyire érzi hasznosnak az egyetemen tanultakat jelenlegi munkájában? (1=egyáltalán nem, 5=elengedhetetlen)
Első csoport: munkaerő-placi éltt	5,10	4,03	2,90	3,56
Második csoport: munkaerő-placi vesztesek	5,15	3,92	2,86	2,87
Harmadik csoport: helyüket keresők	4,90	4,14	2,86	3,00
Negyedik csoport: jól kereső középréteg	5,38	4,15	3,12	3,74
Ötödik csoport: elhivatottak	5,34	4,16	3,03	3,62
Hatodik csoport: kevés megbecsülést élvezők	5,32	4,12	3,07	3,53
Összesen	5,25	4,08	2,99	3,43

réteg átlaga a legmagasabb (3,74). Érdeemesnek tartjuk megjegyezni, hogy az a csoport, amelyik a legjobb munkaerő-piaci pozícióval dicsekedhet, nem különösebben elégedett az intézménnyel, e kérdésblokk átlagai a klaszter-átlagok középmézőnyében helyezkednek el. Valószínűleg az elért sikereket inkább saját maguknak tulajdonítják, mint az anyaintézménynek. A legrosszabb helyzetben lévő csoport ugyanakkor jel-

lemzően a leginkább elégedetlenek közé tartozik több területen. (2. táblázat)

Érdeemesnek tartottuk azt is megvizsgálni, hogy az egyetem és a munkaerőpiac kapcsolatát leginkább érintő kérdésekben – melyek arra vonatkoztak, hogy mennyire készítette fel az intézmény a végzősöket egyes gyakorlatorientált területekre – találunk-e különbséget a klaszterek között (3. táblázat). Az átlago-

3. táblázat

## Mennyire készítette fel az egyetem a végzetteket az egyes területekre, klaszter-átlagok

	Elméleti problémák	Gyakorlati problémák	Munkaerő-plac	Nyelvtudás	Csapatmunka	Technológia	Vezetésszervezés
Első csoport: munkaerő-placi éltt	3,84	2,54	2,43	2,26	2,93	2,86	2,55
Második csoport: munkaerő-placi vesztesek	3,41	2,65	2,27	2,16	3,13	2,69	2,72
Harmadik csoport: helyüket keresők	3,20	2,45	2,45	2,50	3,15	2,60	2,30
Negyedik csoport: jól kereső középréteg	3,83	2,99	2,38	2,29	3,07	2,79	2,78
Ötödik csoport: elhivatottak	3,89	3,05	2,44	2,15	3,00	2,99	2,64
Hatodik csoport: kevés megbecsülést élvezők	3,87	2,94	2,26	2,41	3,18	2,87	2,67
Összesen	3,74	2,82	2,35	2,27	3,07	2,82	2,67

kat tekintve csak az első két esetben, azaz az elméleti és gyakorlati problémákra való felkészítés megítélésében van szignifikáns különbség. A hét kérdésből háromban – így a gyakorlati és az elméleti problémákra való felkészítés, valamint a modern technológia alkalmazása terén – az elhivatottak a leginkább elégedettek, és a munkaerő-piaci elvárásokra is az egyik legfelkészültebb csoportnak érezték magukat. A legtöbb területtel a helyüket keresők csoportja volt a legelégedetlenebb, ugyanakkor két kérdésben – a nyelvtudás és munkaerő-piaci elvárások tekintetében – a legfelkészültebbnek gondolták magukat. A munkaerőpiaci-vesztesek és a kevés megbecsülést élvezők csoportja pedig joggal érezhette úgy, hogy az intézmény nem készítette fel őket a munka világára. Az első csoport – ahogy az eddig tárgyalt kérdések esetén is – jellemzően sem pozitív, sem negatív véleményt nem fogalmazott meg, bár a munkaerő-piaci ismeretek tekintetében nem maradnak el jelentősen a legelégedettebb csoport véleményától, míg a csapatmunkára való felkészítést ők hiányolták a leginkább.

## ÖSSZEZGÉS, LEHETSÉGES KUTATÁSI IRÁNYOK

A kutatási eredmények kapcsán bemutatott pályakezdői munkavállalói klaszterek jelzik, hogy az egyetemről kikerülő hallgatók elhelyezkedési lehetőségei, a munka világában megélt tapasztalataik, munkaerőpiaci pozíciójuk meglehetősen heterogének, és a különböző helyzetben lévő csoportok megítélése is eltérő az egyetemről, az ott kapott ismeretek hasznosíthatóságáról. Nem azonosítható egyértelmű kapcsolat a munkaerőpiaci helyzet és az intézményi elégedettség között. Feltételezhető, hogy az elégedettséget sokkal inkább az intézmény imázsa, illetve az ott eltöltött évek milyensége, és nem a munkaerőpiaci helyzet alapján értékelik a válaszadók. Az intézmény számára fontos információkat adtak az egyes csoportok véleménymegoszlásai, és iránytűként szolgálhatnak a különböző szegmensek oktatási problémáinak kezelésére.

A vizsgálat több módszertani problémát is felvet. A kutatás eredményei egyértelműen jelzik, hogy az állapotfelmérés kevés, és további vizsgálatokra lesz szükség. Kutató stábunk a vizsgálat megismétlése során, hosszas vitákon keresztül finomította a kérdőívet, és a megkérdezés módján is változtattunk. Hosszú távon szükséges lenne az ilyen jellegű vizs-

gálatok hazai és nemzetközi harmonizálása, és egy – ha nem is általánosítható, de – megközelítően hasonló modell kidolgozása az alumni vizsgálatokra.

## FELHASZNÁLT IRODALOM:

- BARAKONYI K. (2004): Egyetemek rangsorolása és a teljesítményértékelés. *Vezetéstudomány*, Június, pp. 2–7.
- GALASI P. – TÍMÁR J. – VARGA J. (2001): *Pályakezdő diplomások a munkaerő-piacon = Oktatás és munkaerőpiaci érvényesülés*. Budapest: MTA KTK, pp. 73–89.
- GALASI P. (2004): *Túlképzés, alulképzés és bérhozam a magyar munkaerőpiacon 1994–2002*. Budapesti Munkagazdaságtani Füzetek 2004/4 Budapest: MTA KTK, BKÁE
- KERTESI G. – KÖLLŐ J. (2005): *Felsőoktatási expanzió, „diplomás munkanélküliség” és a diplomák piaci értéke*. Budapesti Munkagazdaságtani Füzetek 2005/3 Budapest: MTA KTK, BCE
- KERTESI G. – KÖLLŐ J. (2006): A diplomások keresete 1992–2005-ben. In Fazekas K. – Kézdí G. (szerk.) (2006): *Munkaerőpiaci tükrök 2006*. Budapest: MTA KTI, OFA
- LANNERT J. (2004): Alapvető tények az oktatási expanzióról. In Fazekas K. – Varga J. (szerk.): *Munkaerőpiaci tükrök 2004*. Budapest: MTA KTK OFA, pp.64–68
- PALÓCZ É. (2001): A pályakezdők iránti vállalati kereslet és a velük való elégedettség egy vállalati felmérés tükrében. MKIK-GVI. Letöltés helye: <http://www.gvi.hu/Hungarian/tanulmanyok.html>, Letöltés ideje: 2007. 02. 02.
- SELMECZY I. (2007): *Diplomás pályakezdők helyzete és kilátásai*. Gazdaság- és Vállalkozáselemző Intézet. (Hungarian Chamber of Commerce and Industry, Research Institute of Economics and Enterprises). [www.gvi.hu](http://www.gvi.hu)
- SIRVANI, M. B. (2004): Critical issues for TQM implementation in higher education. *The TQM Magazine*, No.6., pp. 382–386.
- VERESS G. (1999) *A Felsőoktatási Intézmények Minőség-menedzsmentje*. Budapest: Műszaki Könyvkiadó

Kürtösi Zsófia, egyetemi adjunktus,  
Heti Erzsébet, egyetemi docens  
Szegedi Tudományegyetem  
Gazdaságtudományi Kar