

TARTALOM

TANULMÁNYOK

- **Böcskei Elvira – Bács Zoltán – Kovács Barnabás – Tarnóczi Tibor – Fenyves Veronika:** A nemzetközi diplomamobilitás stratégiai irányvonalai – a Magyarországon tanulmányokat folytató külföldi hallgatók motiváció, valamint a külföldi tanulmányokat befolyásoló tényezők vizsgálata 3
- **Hablicsek László – Hablicsekné Richter Mária – Lángi Tamás:** A magyarországi romák népességszámának prognózisa regionális szinten 2061-ig 39
- **Tóthné Téglás Tünde – Hlédik Erika:** Munkáltatói kompetenciaelvárások vizsgálata piaci környezetben 75

KUTATÁS KÖZBEN

- **Almási Anikó:** A szervezeti tényezők szerepe a magyarországi KKV szektor sikerességében 108

RECENZIÓK

- **Kovács Kármén:** Konferenciabeszámoló (ASFEE, 2019 – Toulouse) 126
- **Tőkés Tibor – Erdey László:** Az újjáalakult Világgazdasági Tudományos Tanács első évének legfontosabb eredményei (Szanyi Miklós – Török Ádám /szerk./: *Trendek és töréspontok.* Akadémiai Kiadó. Budapest, 2019, 277 oldal.) 129

ABSTRACTS IN ENGLISH 141

A nemzetközi diplomamobilitás stratégiai irányvonalai – a Magyarországon tanulmányokat folytató külföldi hallgatók motiváció, valamint a külföldi tanulmányokat befolyásoló tényezők vizsgálata

BÖCSKEI ELVIRA

*Egyetemi docens, Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem, Pénzügyek Tanszék
E-mail: dr.bocskei.elvira@gmail.com*

BÁCS ZOLTÁN

*Egyetemi tanár, Debreceni Egyetem, Számvitel Tanszék
E-mail: bacs.zoltan@econ.unideb.hu*

KOVÁCS BARNABÁS

ETOKI kutatási igazgató, e-mail: info@etoki.hu

TARNÓCZI TIBOR

*Egyetemi docens, Debreceni Egyetem, Pénzügy Tanszék
E-mail: tarnoczi.tibor@econ.unideb.hu*

FENYVES VERONIKA

*Egyetemi docens, Debreceni Egyetem, Controlling Tanszék
E-mail: fenyves.veronika@econ.unideb.hu*

Kutatásunk során a Magyarországon tanulmányokat folytató külföldi hallgatók motivációit vizsgáltuk. Kérdőíves kutatásunk célja az volt, hogy mind a keresleti, mind a kínálati oldalon feltárjuk azokat a lehetőségeket, amelyek alapján a hazájukon kívül tanulmányokat folytatni kívánó fiatalok Magyarországot, mint lehetséges célországot jelölik meg.

A kutatás első fázisában a befelé irányuló hallgatói mobilitás statisztikai vizsgálatát végeztük el. A magyar felsőoktatásról alkotott kép azért is érdekes, mert ugyan a legtöbb hallgatót küldő országok között ma még a közvetlen szomszédos országokat találjuk (Szlovákiát, Romániát, Szerbiát és Ukrajnát), ugyanakkor Norvégia

mellett az ázsiai (Kína, Irán) és afrikai (Nigéria) országok hallgatóinak dinamikus növekedése figyelhető meg (Oktatási Hivatal statisztikai adatbázisa).

A kutatás második fázisában került sor a kérdőíves felmérésre, amellyel arra kerestük a választ, hogy:

- milyen tényezők játszottak szerepet abban, hogy a külföldi hallgató hazáján kívül folytasson tanulmányokat (mikor döntött a külföldi tanulás mellett, honnan szerezte információit, melyek voltak azok a tényezők, amelyek befolyásolták ország- és intézményválasztását stb.),
- mennyiben elégedett a választott képzéssel, az oktatásszervezéssel, továbbá a képzés befejezését követően mik a jövőbeni tervei,
- a képzési, megélhetési költségek alakulására vonatkozó milyen előzetes információkkal rendelkezett, melyek voltak a finanszírozás forrásai, hogyan alakultak a megélhetési költségei, illetve megtérültek-e ezek a költségek, milyen volt a szabadidő és a tanulás aránya, valamint a szabadidő eltöltésének lehetőségei,
- mennyiben elégedett az intézményi szolgáltatásokkal (technikai felszereltséggel, oktatótermek felszereltségével, könyvtári szolgáltatással, intézményi programokkal).

Cikkünkben, a terjedelmi korlátokra való tekintettel, a külföldi tanulmányokat befolyásoló tényezők vizsgálatára térünk ki.

Journal of Economic Literature (JEL) kódok: I2, J1

Kulcsszavak: nemzetközi hallgatói mobilitás; felsőoktatás; bolognai folyamat; diplomakredites képzés; diploma-mobilitás

1. Bevezetés

A nemzetközi hallgatói mobilitás három pólusa¹ jól tükrözi a hallgatói mobilitásban rejlő gazdasági, politikai erőfölényt. A Csendes óceániai térség piaci dominanciája töretlen, ugyanis számos külföldi diák részére a világ legnevesebb egyetemlein való tanulás olyan befektetés, amelyért képesek komoly anyagi áldozatokat is hozni (Börjesson 2017). Az Egyesült Államok, az Egyesült Királyság és Ausztrália felsőoktatási intézményei fogadják a világon a legtöbb külföldi hallgatót. A gazdasági és politikai erőfölény mellett, a magas szintű, kiemelkedő oktatási és tudományos tevékenység az, amely egyben magyarázatot ad arra, hogy miért ezekben az országokban érkeznek a legtöbben, amennyiben külföldön szeretnének diplomát

¹ A nemzetközi hallgatói mobilitás három pólusa: 1. Csendes óceániai csoport (az Egyesült Államok, az Egyesült Királyság, Ausztrália és Új Zéland); 2. Közép-európai pólus (Közép- és Nyugat-európai országok); 3. Ibériai pólus (Franciaország, Spanyolország és Portugália)

szerezni, mert a világ felsőoktatási intézményeinek rangsorában való vezető pozíciójuk évtizedek óta töretlen.

A másik két – közép-európai és az ibériai – pólusra érkezők esetében elsősorban a történelmi gyökerek (utóbbival kapcsolatban a gyarmati országok dominanciái figyelhetők meg), továbbá a kismértékű földrajzi távolságok (közép-európai országok) voltak azok, amelyek befolyásolták azokat a hallgatókat, akik a külföldi diploma megszerzését részesítették előnyben, az otthoni továbbtanulással szemben (Börjesson 2017).

Az elkövetkező évtizedek nagy kérdése, hogy a demográfiai trendek mennyiben alakítják, alakíthatják át a nemzetközi mobilitás jelenlegi pólusait, amikor ma már a földrajzi távolságoknak is egyre kisebb a szerepük? A demográfiai problémákkal küzdő közép-európai országok irányába vajon mennyiben nyitottak az ázsiai és afrikai országok hallgatói? Ugyanakkor nyilvánvaló, hogy Európának is nyitottnak kell lennie. Amikor a bolognai rendszer bevezetésre került, azzal elsősorban Európán belüli hallgatói mobilitás volt a fő célkitűzés. Ma már elmondhatjuk, hogy 30 évvel a bolognai folyamat bevezetése óta a hallgatói mobilitás Európában megvalósult.

A gazdasági, társadalmi viszonyok az elmúlt évtizedekben gyökeresen megváltoztak. A nemzetközi hallgatói mobilitás terén a fő kérdés az, hogy az eltérő történelmi múlttal rendelkező országok milyen lépéseket tesznek annak érdekében, hogy a távoli kontinens hallgatóit is felsőoktatási intézményeikben fogadhassák? Különösen igaz ez a posztkommunista közép-kelet európai országokra, ahol nem egészen négy évtizeddel ezelőtt az országhatárok egyfajta falat képeztek, nem csak a tanulás, de a be- és kiutazás terén is, akár mint egyszerű turista. Kérdés, hogy e négy évtized elég volt-e arra, hogy felsőoktatási intézményeiket nemzetközivé tegyék?

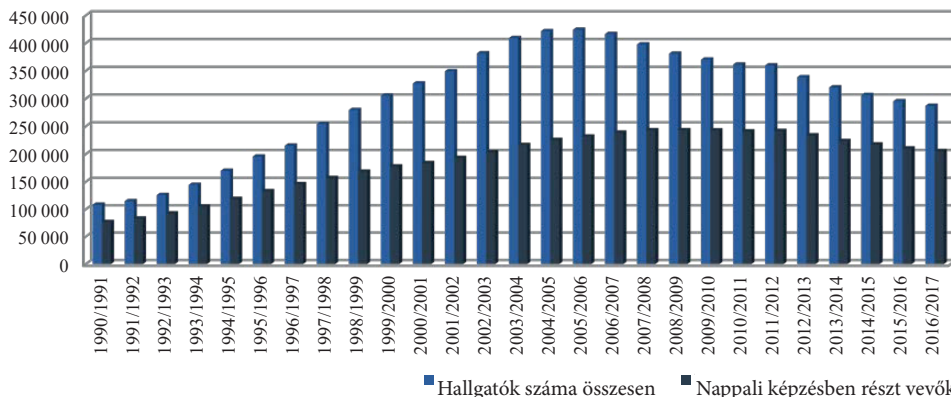
A fő hangsúly ugyan az oktatás kiváló minőségének megteremtése, de ugyanolyan fontos a társadalmi nyitottság, a biztonságos környezet, továbbá a kulturált magas színvonalú szórakozási lehetőségek biztosítása is.

2. A múlt és a jelen – a hallgatói létszám alakulása az elmúlt évtizedek tükrében

2.1. A magyar felsőoktatási intézmények hallgatói létszámának alakulása

A magyar felsőoktatási intézmények hallgatói létszámát az 1990-as évektől 2005-ig a dinamikus növekedés jellemezte (1. ábra). 2005-ben 424.161 fő folytatott tanulmányokat, amely időszakot követően folyamatos csökkenés tapasztalható, ami egyrészt demográfiai okokra, másrészt a nem nappali munkarendben tanulók számának jelentős csökkenésére vezethető vissza.

1. ábra: Hallgatói létszám alakulása



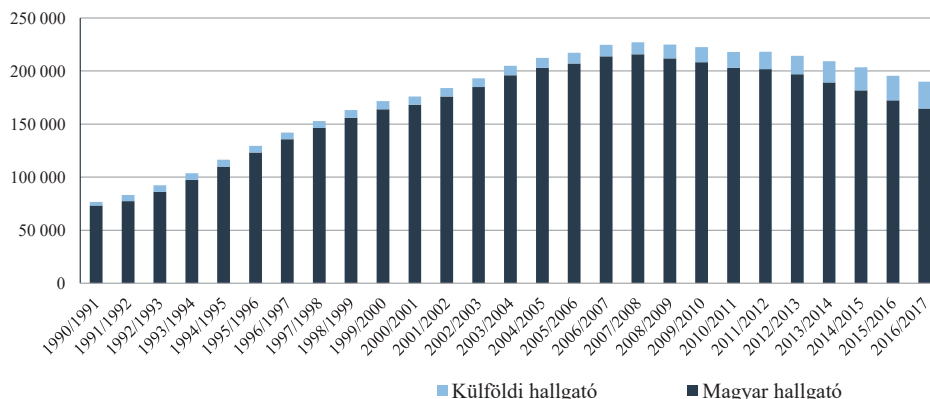
Forrás: KSH adatbázisa alapján: https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_zoi007a.html

A levelező, esti vagy a távoktatás munkarendben tanulók számának csökkenése várható volt, ugyanis azon felnőtt lakosság számára, akik a '90-es években nem kerültek be a felsőoktatásba, a 2000-es években megnyílt a lehetőség a diploma megszerzésére, majd ezt követően a hallgatói létszám folyamatosan csökkent. A 2005-ös évhez viszonyítva 10 év elteltével közel 128.845 fővel kevesebb hallgató tanult a felsőoktatási intézményekben. A létszámcsökkenés elsősorban a levelező, esti és a távoktatás munkarendben tanulmányokat folytatók esetében volt jelentős (107.466 fő). A nappali munkarendben tanulmányokat folytatók esetében jóval kisebb mértékű volt a visszaesés, a vizsgált időszakban 21.379 fővel csökkent a hallgatói létszám (2015-ben 210.103 fő hallgató folytatta tanulmányait, míg 2005-ben ez a szám elérte a 231.482 főt).

A kérdés az, hogy mennyiben állítható meg a negatív tendencia? A csökkenő hallgatói létszámot mennyiben mérsékelheti a külföldi hallgatók számának növekedése? A külföldi hallgatói létszám növekedésében érdekeltek vagyunk, ugyanis nem hagyhatjuk figyelmen kívül e hallgatói kör bevételgeneráló potenciálját, ami az egyes intézmények számára meghatározó jelentőségűvé válhat.

Ugyanakkor a nemzetköziesedés (2. ábra) számos lehetőséget és előnyöket is kínál, nem csak a felsőoktatási intézményeknek, hanem a tágabb régióknak, az országnak is. Ez nagyon komplex összetett feladat, amely sikeres megvalósításához valamennyi érintettnek szerepet kell vállalnia. Ahhoz, hogy a jövőt reálisan tudjuk tervezni, mind országos, mind intézményi szinten, a jelenlegi helyzet ismerete elengedhetetlen.

2. ábra: Hallgatói létszám megoszlása a magyar és a külföldi hallgatók arányában (alap- és mesterképzés) nappali munkarendben



Forrás: KSH adatbázisa alapján: https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_zoi008.html

2.2. A külföldi hallgatói létszám alakulása képzésenként

A külföldi hallgatói létszám évről évre növekszik, és az alapképzések mellett az osztatlan képzések hallgatói létszáma alakul a legkedvezőbbben. Az alapképzésben résztvevők esetében említést érdemel, hogy arányaiban itt a legmagasabb a rész-képzésben tanulók száma. A részképzések közül a legismertebbek a nemzetközi képzési programok – CEEPUS, EGT/Norvég, EU-Erasmus, EU-egyéb – keretében érkezők, akik hazánkban folytatnak résztanulmányokat.

1. táblázat: Külföldi hallgatói létszám alakulása képzésenként (teljes és részképzésben részt vevők létszáma)

KÉPZÉSEK	2013	2014	2015
Alapképzések (B) ²	11 003	12 298	12 692
Mesterképzések (M)	2 281	2 454	2 838
Osztatlan (O)	8 719	8 793	9 308
Felsőoktatási szakképzések (S)	43	83	90
Szakirányú továbbképzések (T)	337	246	338
Hagyományos egyetemi, főiskolai képzés (E+F)	0	0	56
Doktori (PhD) képzés (D)	624	635	852

Forrás: Oktatási Hivatal statisztikai adatbázisa alapján

Jelen tanulmányban a diplomakredites (teljes) képzésben részt vevő külföldi hallgatók vizsgálatára térünk ki.

² A kutatást a Pallas Athéné Geopolitikai (PAGEO) Alapítvány támogatásával valósult meg. A szerzők köszönetüket fejezik ki az Oktatási Hivatal által rendelkezésre bocsátott statisztikai adatbázisért.

3. A diploma-mobilitás keretében Magyarországon tanulmányokat folytató külföldi hallgatók motivációinak vizsgálata

Kutatásunk során egy kis európai országban (Magyarországon) tanulmányokat folytató külföldi hallgatók motivációit vizsgáltuk.³ A kérdőíves kutatás célja az volt, hogy mind a keresleti, mind a kínálati oldalon feltárásra kerüljenek azok a lehetőségek, amelyek alapján a hazájukon kívül tanulmányokat folytatni kívánó fiatalok Magyarországot, mint lehetséges célországot jelölik meg.

3.1. A kérdőíves kutatás módszertana

A kérdőíves kutatás az adott tudományterület sajátosságait kívánta vizsgálni (nem intézményi szinten). Módszertani szempontból fontosnak tartjuk kiemelni, hogy külön vizsgáltuk a diplomakredites (a diploma megszerzése érdekében)⁴ és a rész-képzésben⁵ tanulmányokat folytató külföldi hallgatókat. Kutatásunk kezdetekor azzal a feltételezéssel élünk, hogy e két hallgatói kör eltérő motivációval érkezik hazánkba, így részükre külön kérdőívet készítettünk.

A diplomakredites (teljes) képzésben részt vevők esetében a kérdőív öt nagy témakört érintett. Jelen cikkben – a terjedelmi korlátokra való tekintettel – a külföldi tanulmányokat befolyásoló tényezők vizsgálatára térünk ki, amely témakörön belül az alábbi területeket érintettük:

- melyek voltak azok a tényezők, amelyek befolyásolták, hogy külföldön tanuljon;
- mely tényezők segítettek a külföldi tanulás választását (internet, oktatási kiállítások, prospektusok, személyes tájékoztatás, szülők, diáktoborzó ügynökség);
- melyek voltak azok a tényezők, amelyek befolyásolták az ország választását;
- melyek voltak azok a tényezők, amelyek befolyásolták az intézmény választását;
- mely tényezők domináltak az intézmény által nyújtott szolgáltatásoknál;
- melyek voltak azok a tényezők, amelyek az adott képzés (szak) választásában szerepet játszottak;

³ A kutatást a Pallas Athéné Geopolitikai (PAGEO) Alapítvány támogatásával valósult meg. A szerzők köszönetüket fejezik ki az Oktatási Hivatal által rendelkezésre bocsátott statisztikai adatbázisért.

⁴ A diplomakredites képzésben résztvevőket homogén csoportként kezeltük, ők azok, akik a diploma megszerzése érdekében folytattak tanulmányokat.

⁵ A részképzés esetében a kérdőív négy nagy témakört érintett, így a teljes képzésben részt vevők kérdőívével 80 százalékos egyezőséget mutatott. Az eltérés az oktatásszervezésre és a képzésre vonatkozó nyolc témakörre vonatkozik, ez volt az a témakör, amely – a részképzés esetén – egyrészt beépült a második és negyedik részbe, másrészt a nem releváns kérdések (pl. költségterítésre vonatkozó) kikerültek.

- a képzés nyelvével és a szak választásával való elégedettség;
- az intézményi honlapra, annak informatív jellegére vonatkozó elégedettség.

A hazánkba tanulmányokat folytató külföldi hallgatók⁶ közül összesen 3.042 fő töltötte ki a kérdőívet, amely a Magyarországon tanulmányokat folytató külföldi hallgatók 11,46%-a. A kérdőív kitöltésének lehetőségéről az ún. egységes tanulmányi rendszeren (Neptun/ETR) keresztül értesülhettek a hallgatók. Kiemelt figyelmet fordítottunk arra, hogy a többszöri kitöltés lehetőségét kiszűrjük. A kérdőív kitöltője az Egységes Tanulmányi Rendszerben nyilvántartott kódját írta fel a kérdőívre, így ezzel egyrészt elkerültük a többszöri kitöltés lehetőségét, másrészt a kitöltő személye a kívülállók számára sem volt beazonosítható, ezáltal a személyes adatok védelme biztosított volt.

Az adattisztítást követően a kérdőívek 86%-át dolgoztuk fel, így összesen 2.616 db kérdőív került a mintába, amelyek közül a *részképzésre* vonatkozóan 1.165 db, míg a *teljes képzésre* vonatkozóan 1.451 db került feldolgozásra. A kérdőív összesen öt nyelven volt elérhető, angol, német, portugál, spanyol és magyar nyelven (2. táblázat).

A kérdőíves kutatás mellett összesen 215 fő külföldi hallgatóval folytattunk interjút.⁷ Az interjú során *nyolc témakört érintettünk*, és a kapott válaszokból számos oktatással, integrációval, szolgáltatás-portfólióval kapcsolatos vélemény fogalmazódott meg, amely megerősítette a kérdőíves kutatás során kapott eredményeket.

2. táblázat: Kérdőívek száma képzési típusonként

MEGNEVEZÉS	KÉPZÉS	ELEMZÉSRE ALKALMAS KÉRDŐÍVEK SZÁMA (kitöltött kérdőívek 86 százaléka)	
RÉSZISMERETI KÉPZÉSBEN RÉSZT VEVŐK	Részismereti képzés (angol)	598	1 165
	Részismereti képzés (portugál)	567	
DIPLOMAKREDITES KÉPZÉSBEN RÉSZT VEVŐK	Diplomakredites képzés (angol)	1 083	1 451
	Diplomakredites képzés (magyar)	266	
	Diplomakredites képzés (német)	102	
ÖSSZESEN:		2 616	2 616

Forrás: Diplomamobilitás kutatás 2016-2017. év (kitöltött kérdőív alapján)

⁶ Módszertani szempontból fontosnak tartjuk kiemelni, hogy a statisztikai adatgyűjtés során kik azok, akik külföldi hallgatóként kerülnek nyilvántartásba. Amennyiben a hallgatónak sem az első, sem a második állampolgársága nem magyar, ebben az esetben külföldi hallgatóként kerül a nyilvántartásba, és az állampolgársága alapján kerül az ország megnevezésre (FIR füzetek 12. 2015).

⁷ Félig strukturált interjú: A strukturált interjúkhoz hasonlóan jelen vannak az előzetesen kialakított kérdések, amelyek meghatározott sorrendben követik egymást. A strukturálatlan interjúkkal azonos módon lehetőség van az aktuális diskurzus során felmerült fontos témakörök továbbvitelére (Molnár 2010).

3.2. A diploma-mobilitásos képzésben részt vevő külföldi hallgatói létszám alakulása

A magyar egyetemekre 2015-ben összesen 156 országból érkeztek hallgatók. A top 20 országból érkezők adják a hazánkban tanulmányokat folytató külföldi hallgatói létszám több mint 76%-át.

Németországból érkeztek a legtöbben, számuk meghaladta a 3.100 főt, amelynek több mint 66%-a az orvoscépzésben folytatta tanulmányait. Ugyancsak a legtöbb hallgatót küldő országok között találjuk, a közvetlen szomszédos országok közül, Szlovákiát, Romániát, Szerbiát és Ukrainát. Ez utóbbiak esetében az ország választásban a magyar nyelv és kultúra iránti elkötelezettség játszott szerepet, több mint 90%-uk magyar nyelvű képzésben vett részt.

A hallgatói létszámok alapján a TOP 10-es listába még helyet kapó országok azok, ahol a hallgatói létszámok meghaladják az ezer főt. Ezen küldő országok között található Kína, Irán, Nigéria és Norvégia. Kína kivételével mindegyik felsorolt országról elmondható, hogy az orvoscépzés volt a meghatározó – Irán (70%), Norvégia (60%), Nigéria (45%) –, amit az arányszámok is jól érzékeltetnek.

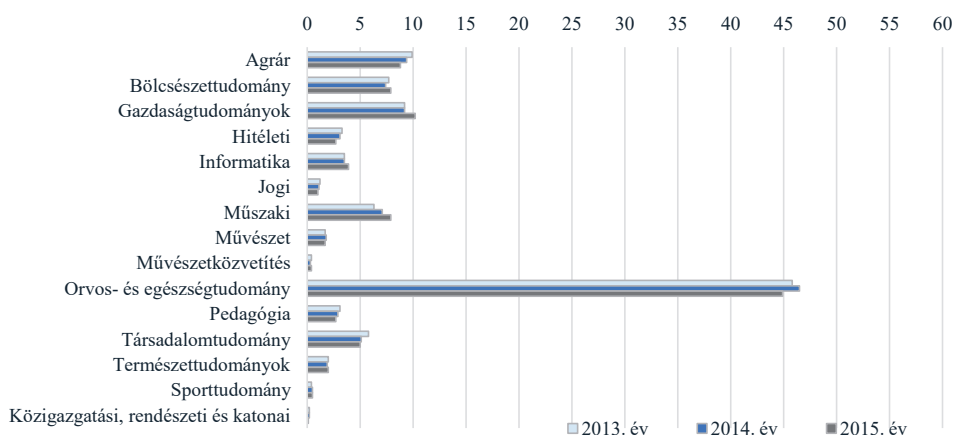
A kitöltési arányokat kontinensenként vizsgálva megállapítható, hogy a populáció nagyságával összhangban a legtöbben az „öreg” kontinensről Európából érkeztek (46,3%), majd Ázsiából (34,5%) és Afrikából (14,2%). Az amerikai (4,7%) kontinensről, Ausztráliából és Óceániáról (0,3%) érkezők száma ma még viszonylag csekélynek mondható.

3.2.1. A diploma-mobilitásos képzésben részt vevő külföldi hallgatói létszám alakulása képzési területenként

Képzési területenként⁸ vizsgálva a nemzetközi mobilitást megállapítható (3. ábra), hogy a vizsgált három évben (2013-2015) a hazánkban tanulmányokat folytató külföldi hallgatók körében az orvos- és egészségtudomány a legnépszerűbb képzési terület. Az évtizedek óta nagy presztízsű, orvos- és egészségtudomány mellett a gazdaság, a műszaki, a bölcsészettudományok képzési területeken szerény mértékű növekedés figyelhető meg. A képzeletbeli dobogó harmadik helyén levő agrártudományok iránt az elmúlt években arányaiban kevesebben érdeklődtek, azonban jelentősége vitathatatlan.

⁸ Képzési terület statisztikai létszámába nem kerültek beszámításra a doktori képzésben résztvevők, mert a 15 képzési terület doktori képzését 8 tudományterület látja el. Képzési területek: agrártudomány; bölcsészettudomány; társadalomtudomány; informatika, jogi; közigazgatási, rendészeti és katonai; gazdaságtudományok; műszaki; orvos- és egészségtudomány; pedagógusképzés; sporttudomány; természettudomány; hitéleti; művészet; művészetközvetítés. Doktori képzések tudományterületei: agrártudományok; bölcsészettudományok; társadalomtudományok; műszaki tudományok; orvos- és egészségtudományok; természettudományok; hitélettudomány; művészetek.

3. ábra: A diplomakredites képzésben részt vevő külföldi hallgatói létszám megoszlása képzési területenként



Forrás: Oktatási Hivatal Felsőoktatási Információs Rendszer; Diplomamobilitás kutatás 2016-2017. év

A képzési terület speciális jellegéből adódóan a legkevesebb külföldi hallgató a közigazgatási, rendészeti és katonai képzési területen tanul⁹.

A sporttudomány képzési területen is igen szerény mértékű a nemzetközi részvétel, így ez a szak jövőre vonatkozóan jelentős tartalékokkal rendelkezik. Ez lehet az a képzési terület, amely dinamikus növekedésnek indulhat (Forrás: Oktatási Hivatal Felsőoktatási Információs Rendszer).

A mintába került válaszadók megoszlási aránya (képzési területenként vizsgálva) összhangban van a hazánkban tanulmányokat folytató külföldi hallgatói létszám megoszlásával.

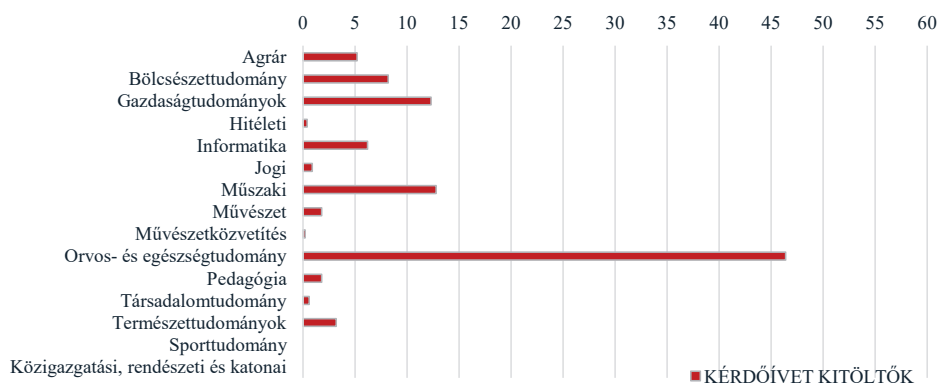
3.2.2. A diploma-mobilitásos képzésben résztvevő külföldi hallgatói létszám alakulása kontinensenként és képzési területenként

Az európai kontinensről érkezők az orvos- és egészségtudomány (53,1%) képzési terület mellett a legtöbben a bölcsészettudomány (13%) képzési terület választották (4. ábra). Az ázsiai kontinensről érkezők az orvostudomány (39,4%) mellett a műszaki (21%) és a gazdaságtudományi (18,4%) képzéseket részesítik előnybe. Afrikából érkezők az orvostudomány (43%) mellett a műszaki (16,4%), az agrár (15,5%) és az informatika (15%) képzést választották. Az amerikai kontinensről érkezők az orvos-

⁹ A statisztikai adatbázist az Oktatási Hivatal bocsátotta a kutatók rendelkezésére (Forrás: Oktatási Hivatal Felsőoktatási Információs Rendszer)

képzés (41,2%) mellett a műszaki (16,2%) és az agrárképzést (16,2%) részesítették előnybe a gazdasági képzések (10,3%) mellett (3. táblázat).

4. ábra: A kérdőívet kitöltő – diplomakredites képzésben résztvevő – külföldi hallgatói létszám megoszlása képzési területenként



Forrás: Diplomamobilitás kutatás 2016-2017. év (kitöltött kérdőív alapján)

3.3. A diploma-mobilitásos képzésben résztvevők döntés meghozatala a külföldi tanulmányokra vonatkozó képzési területenként

A külföldi továbbtanulás melletti elkötelezettséget számos motivációs tényező befolyásolja, így kérdésként merül fel, hogy az egyes tudományterületek esetében van-e időbeli különbség a külföldi tanulmányokra vonatkozó döntés meghozatala tekintetében. A hallgatók tudatosan készültek a nemzetközi kihívásokra, ugyanis a megkérdezettek több mint fele már *legalább egy-két évvel* a tanulmányok megkezdése előtt elhatározta, hogy külföldön szeretne tanulni. Legalább két évvel a tanulmányok megkezdése előtt a hallgató 22%-a, a tanulmányok előtt legalább egy évvel a hallgatók 31,2%-a készült a nemzetközi megmérettetésre. Ugyanakkor a hallgatók 38,3%-a viszonylag rövid idő alatt, hat hónappal a tanulmányok kezdete előtt hozta meg döntését (4. táblázat).

Képzési területenként vizsgálva jól látható (4. táblázat), hogy az *informatikusok több mint 50%-a* már két évvel a tanulmányok megkezdése előtt meghozza döntését. A műszaki, a művészetközvetítő, a társadalomtudomány és a természettudomány területei iránt érdeklődők *legalább egy évvel* a tanulmányok előtt határozzák el az országhatáron túli továbbtanulást. A gazdaság és pedagógus terület iránt érdeklődők esetében viszonylag kiegyenlített a döntéshozatal, azonban e területek esetében is legalább hat hónappal már megszületik a döntés. *Legalább hat hónappal a tanulmányok előtt (66,7%) vagy annál rövidebb idő (33,3%) alatt* hozzák meg döntésüket az orvos- és egészségtudomány iránt érdeklődők. Ez az a képzési terület, ahol meglegősen rövid idő előzi meg döntéshozatalt.

3. táblázat: A különböző képzési területeken tanulmányokat folytatók megoszlása kontinensenként és képzési területenként¹⁰

KÉPZÉSI TERÜLET	KONTINENS (%)					ÖSSZESEN (%)
	AFRIKA	AMERIKA	ÁZSIA	EURÓPA	AUSZTRÁLIA ÓCEÁNIA	
Agrár	15,5	16,2	4,2	1,6	0,0	5,2
Bölcsészettudomány	2,4	7,4	4,4	13,0	0,0	8,2
Gazdaságtudományok	5,8	10,3	18,4	9,9	20,0	12,3
Hitéleti	0,0	0,0	0,0	0,9	0,0	0,4
Informatika	15,0	4,4	5,0	4,6	0,0	6,2
Jogi	0,0	0,0	1,0	1,2	0,0	0,9
Műszaki	16,4	16,2	21,0	5,2	0,0	12,8
Művészet	1,0	0,0	2,6	1,6	0,0	1,8
Művészetközvetítés	0,0	0,0	0,0	0,4	0,0	0,2
Orvos- és egészségtudomány	43,0	41,2	39,4	53,1	80,0	46,4
Pedagógia	0,0	0,0	0,0	3,9	0,0	1,8
Társadalomtudomány	0,0	0,0	0,2	1,2	0,0	0,6
Természettudományok	0,9	4,3	3,8	3,4	0,0	3,2
ÖSSZESEN (%):	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Forrás: Diplomamobilitás kutatás 2016-2017. év (kitöltött kérdőív alapján)

3.4. A külföldi tanulmányokat befolyásoló tényezők vizsgálata

3.4.1. A külföldi tanulmányokat befolyásoló tényezők vizsgálata – stratégiai döntések

Kutatásunk központi kérdése volt, hogy milyen stratégiák rajzolhatók fel a diákok azon döntése mögött, hogy külföldön szeretnének tanulni, melyek voltak azok a tényezők, amely alapján a külföldi tanulás mellett döntöttek (5. ábra).

A hallgatóknak a kérdésekre adott válaszaik során rangsorolniuk kellett, vagyis a nagyon fontos, a fontos, a kevésbé fontos és a nem releváns jelzők között választhattak.

¹⁰ Az összefüggések vizsgálatára a Pearson-féle Khi-négyzet és a Cramer-mutatót használtuk. A Pearson-féle Khi-négyzet értéke 0,000 szignifikancia szintű. A valószínűségi arány (Likelihood Ratio) hasonló a Khi-négyzetével (0,000 szignifikancia szintű). A Cramer V is szignifikáns (0,228***). Erős kapcsolat figyelhető meg a különböző képzési területeken tanulmányokat folytatók kontinensenkénti megoszlásának vizsgálatakor.

4. táblázat: Külföldi tanulmányokra vonatkozó döntés meghozatala képzési területenként

KÉPZÉSI TERÜLET	KÜLFÖLDI TANULMÁNYOKRA VONATKOZÓ DÖNTÉS MEGHOZATALA (%)				
	Legalább két évvel a tanulmányok megkezdése előtt	Legalább egy évvel a tanulmányok megkezdése előtt	Legalább hat hónappal a tanulmányok megkezdése előtt	Kevesebb mint hat hónappal a tanulmányok megkezdése előtt	ÖSSZESEN
Agrár	26,7	32,0	34,7	6,6	100,0
Bölcsészettudomány	32,8	28,6	29,4	9,2	100,0
Gazdaságtudományok	26,3	30,7	38,0	5,0	100,0
Informatika	50,0	0,0	33,3	16,7	100,0
Jogi	27,5	31,8	37,4	3,3	100,0
Műszaki	15,4	46,2	30,8	7,6	100,0
Művészet	18,9	28,1	40,0	13,0	100,0
Művészetközvetítés	15,4	46,2	34,6	3,8	100,0
Orvos- és egészségtudomány	0,0	0,0	66,7	33,3	100,0
Pedagógia	17,8	30,6	42,3	9,3	100,0
Társadalomtudomány	38,5	46,2	11,5	3,8	100,0
Természettudományok	30,4	37,0	28,3	4,3	100,0
ÁTLAG (%):	22,1	31,2	38,3	8,4	100,0
ÖSSZESEN (fő):	320	453	556	122	1 451

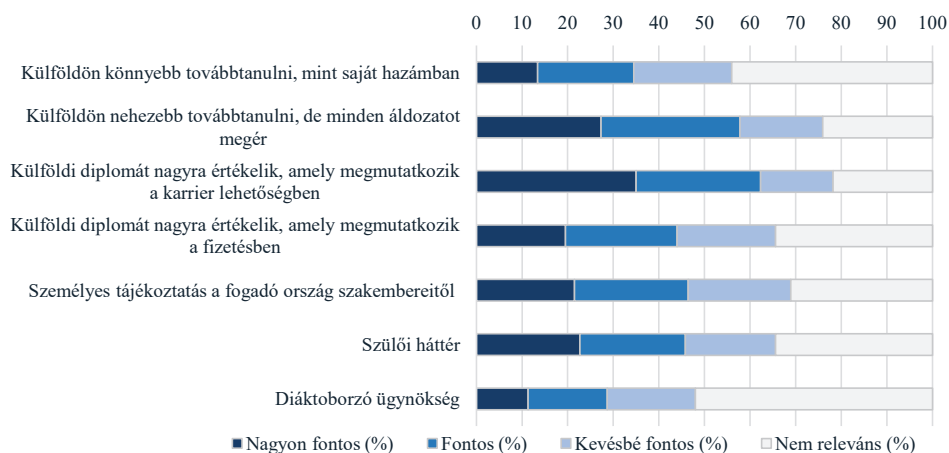
Forrás: Diplomamobilitás kutatás 2016-2017. év Saját adatbázis SPSS-es feldolgozása (kitöltött kérdőív alapján)

A külföldi tanulást befolyásoló tényezők vizsgálatakor (5. ábra) a válaszadók szubjektív értékítélete nyilvánult meg abban, hogy annak ellenére, hogy 57,8%-uk úgy érezte, külföldön nehezebb továbbtanulni, mégis a továbbtanulás e formáját választották. Ennek okaként a *karrier-lehetőséget* jelölték meg, vagyis fontosabb motivációs tényezőnek tartották, mint a fizetést. A nemzetközi tapasztalatot, a külföldi diplomát – a külföldön eltöltött egyetemi éveket – a munka világában nagyra értékelik, így jövőbeni karrierjük szempontjából meghatározó jelentőségű lehet (62,3%).

3.4.2. A külföldi tanulmányokat befolyásoló tényezők vizsgálata – a karrier szerepe, jelentősége¹¹

A külföldi diploma értékét, a karrier szempontjából vizsgálva (6. ábra) – mint a továbbtanulás egyik meghatározó motivációs eszköze – azt látjuk, hogy az afrikai, az amerikai és az ázsiai hallgatók preferencia-sorrendjében igen nagy súllyal szerepel. Afrika esetében a válaszadók 82%-a, Amerika esetében 71,3%-a, Ázsia esetében a 75,7%-a tartotta nagyon fontosnak és fontosnak. Ugyanakkor meglepő, hogy az európaiak 35%-a nem tartja releváns tényezőnek a külföldi tanulást a karrier szempontjából.

5. ábra: A külföldi tanulást befolyásoló tényezők I.



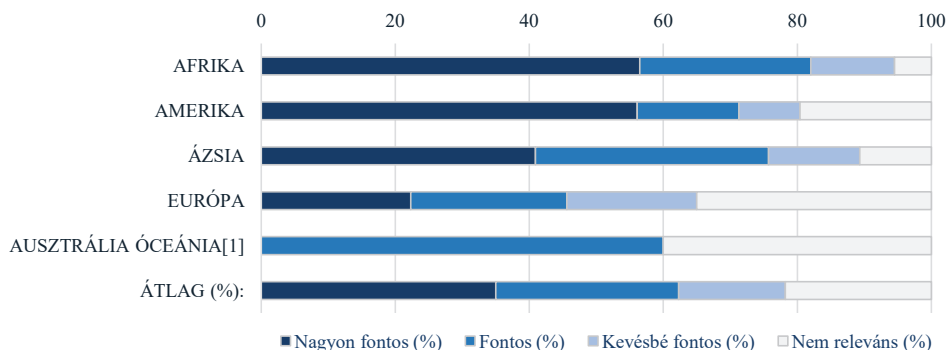
Forrás: Diplomamobilitás kutatás 2016-2017. év (kitöltött kérdőív alapján)

A karrier, mint a külföldi tanulást befolyásoló tényezők egyik meghatározó eleme, egybecseng azon kutatásokkal, amelyekben azt vizsgálták, hogy mely tényezőkkel lehet növelni a munkavállalók elkötelezettségét. Ez utóbbi témában számos nemzetközi kutatás eredményeit kiértékelő publikáció látott napvilágot, azonban mindegyikben közös motivációs tényezőként jelent meg a karrier lehetősége, megelőzve a közvetlen anyagi ösztönzőket. A fizetésnek jóval kevesebb az ösztönző szerepe, az egyén preferencia-sorrendjében csak a negyedik, ötödik helyre rangsorolták, illetve Európában és Észak-Amerikában az öt legfontosabb ösztönzési

¹¹ A karrier súlyának kontinensenkénti vizsgálatára a Pearson féle Khi négyzet mutatót ($\chi^2 = 206,223^a$; $df=12$; $p=0,000$) használtuk, ami szignifikáns értéket mutat. A Cramer V is szignifikáns ($0,221^{***}$). Ennek eredményeként megállapítható, hogy kapcsolat figyelhető meg a külföldi tanulást befolyásoló tényezők közül a karrier lehetőség kontinensenkénti vizsgálatokor.

lehetőség között nem is kapott helyet. Így a hagyományos anyagi ösztönzők kevésbé, míg a karrierlehetősége komoly erővel bírt az egyéni preferencia-sorrendben (Poór 2013; Tóth - Kondorosiné 2014).

6. A karrier, mint a továbbtanulás egyik meghatározó motivációs elemének vizsgálata kontinensenként



Forrás: Diplomamobilitás kutatás 2016-2017. év (kitöltött kérdőív alapján)

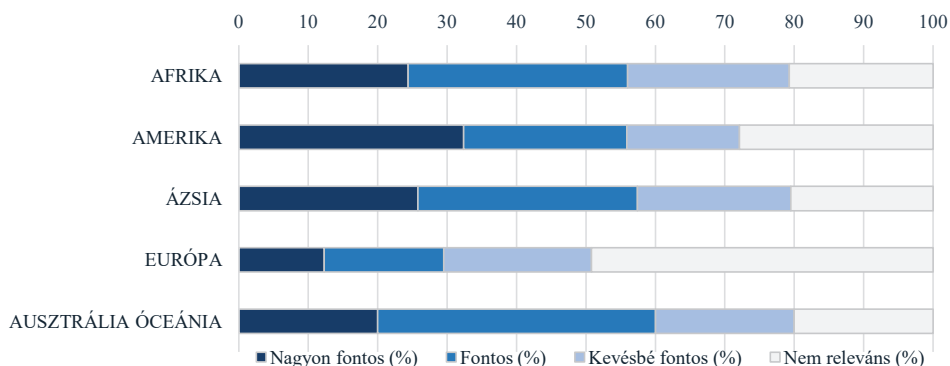
A külföldi továbbtanulás szemszögéből nézve a karrier súlyának kontinensenkénti preferenciái mellett a „fizetés súlyát” is vizsgáltuk, mint döntést befolyásoló motivációs tényezőt.

3.4.3. A külföldi tanulmányokat befolyásoló tényezők vizsgálata – a fizetés szerepe, jelentősége¹²

A külföldi diploma értékének a jobb fizetés elérésének lehetősége szempontjából történő kontinensenkénti vizsgálata során (7. ábra) – mint a továbbtanulás egyik motivációs eszköze –, azt látjuk, hogy az afrikai, az amerikai, és az ázsiai hallgatók preferencia-sorrendjében fele-fele arányban szerepel, mint nagyon fontos (és fontos) továbbá kevésbé fontos (és nem releváns) tényező. Az európaiak esetében pedig a kevésbé fontos, továbbá a nem releváns tényezők a dominánsabbak. Megállapítható, hogy a pénz, mint jövőbeni jobb kereseti lehetőség kevésbé fontos tényező a külföldi továbbtanulás szempontjából, szemben a karrier lehetőségével, amelynek a szerepe és a súlya egyértelműen meghatározó.

¹² A fizetés súlyának kontinensenkénti vizsgálatára a Pearson féle Khi négyzet ($\chi^2 = 142,395$; $df=12$; $p=0,000$) mutatót használtuk, amely szignifikáns értéket mutat (0,000 szignifikancia szintű). A Cramer V is szignifikáns (0,185***). Ennek eredményeként megállapítható, hogy kapcsolat figyelhető meg a külföldi tanulást befolyásoló tényezők közül a fizetés kontinensenkénti vizsgálatakor.

7. ábra: A fizetés, mint a továbbtanulás egyik motivációs tényezőjének kontinensenkénti vizsgálata



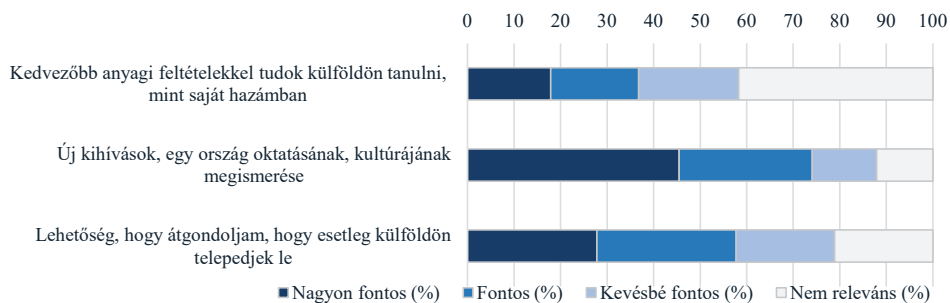
Forrás: Diplomamobilitás kutatás 2016-2017. év (kitöltött kérdőív alapján)

A fizetés súlyának kontinensenkénti vizsgálata eredményeként megállapítható, hogy kapcsolat figyelhető meg a fizetés és a külföldi tanulást befolyásoló tényezők között, a továbbtanulás egyik lehetséges motivációs eszközeként megjelenik.

3.4.4. A külföldi tanulmányokat befolyásoló tényezők vizsgálata –egyéb tényezők szerepe, jelentősége

A külföldi tanulást befolyásoló tényezők tekintetében az új kihívások, egy ország oktatásának, kultúrájának megismerése az, amely leginkább motiválja a hallgatókat (74,1% tartotta nagyon fontosnak és fontosnak) (8. ábra).

8. ábra: A külföldi tanulást befolyásoló egyéb tényezők



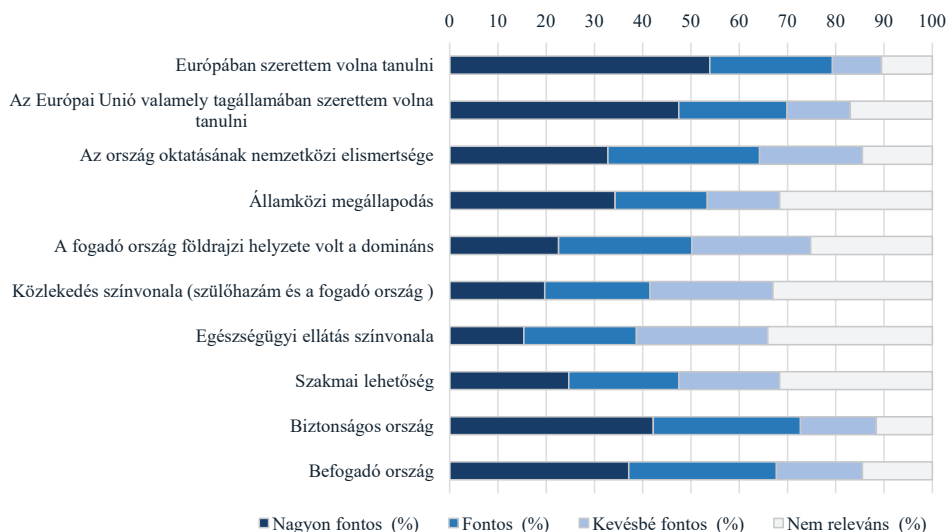
Forrás: Diplomamobilitás kutatás 2016-2017. év (kitöltött kérdőív alapján)

A külföldi letelepedés lehetőségét a válaszadók közel 60%-a tartotta meghatározónak (57,8% tartotta nagyon fontosnak és fontosnak). Ugyanakkor a hallgatók

36,8%-ának döntését befolyásolták a költségek, többségük számára ez kevésbé fontos és/vagy nem releváns (63,2%).

Az ország választását figyelembe véve (9. ábra), fontossági szempontból vezető helyet foglal el, hogy Európában (79,3%) és az EU valamely tagállamában (69,9%) szerettek volna tanulni a fiatalok. Emellett fontosnak tartják, hogy biztonságos (72,7%) és befogadó (67,7%) országban tanuljanak. Ugyanakkor meglepő, hogy az ország oktatásának nemzetközi elismertsége (64,2%) a preferencia-sorrendben kissé háttérbe szorult, a képzeletbeli rangsornak csak az ötödik helyén szerepel.

9. ábra: Az ország választását befolyásoló tényezők I.

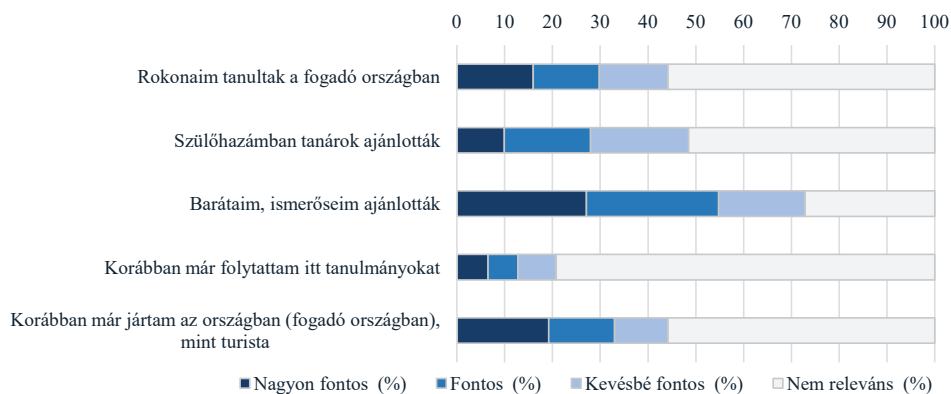


Forrás: Diploma-mobilitás kutatás 2016-2017. év (kitöltött kérdőív alapján)

Az ország választásában a barátoknak (54,8%) nagyobb szerepük volt, mint a rokonoknak vagy a tanári ajánlásnak (10. ábra).

Emellett figyelemre méltó az ország választását befolyásoló tényezők esetében, hogy a *tanulmányukat megelőzően, korábban szereztek-e már személyes tapasztalatokat az országról, például turistaként.*

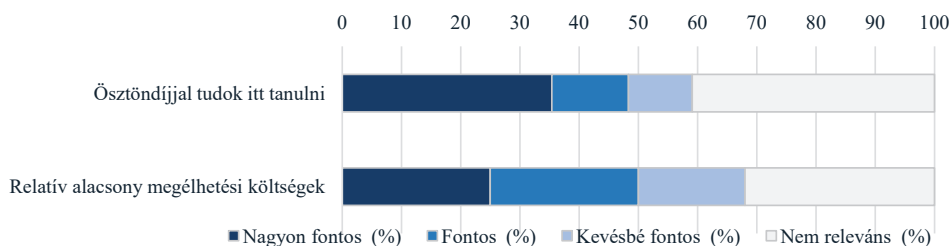
10. ábra: Az ország választását befolyásoló tényezők II.



Forrás: Diploma-mobilitás kutatás 2016-2017. év (kitöltött kérdőív alapján)

A válaszadók 30,8%-a korábban már járt az országban turistaként, továbbá több mint 15%-uk már folytatott tanulmányokat a fogadó országban. Így vélhetően a fogadó országról szerzett pozitív tapasztalatok és élmények is szerepet játszhatnak az ország választásában. Ezt erősíti a hallgatói válaszok több mint 33%-os aránya, amely szerint nagyon fontosnak (és fontosnak) tartották, hogy korábban már jártak az országban (11. ábra).

11. ábra: Az ország választását befolyásoló tényezők II.



Forrás: Diploma-mobilitás kutatás 2016-2017. év (kitöltött kérdőív alapján)

A diploma megszerzése érdekében tanulmányokat folytatók esetében az ösztöndíj és a relatív alacsony megélhetési költségek szerepet játszanak ugyan az ország választásában. A válaszok alapján 50-50%-os súlyt képviselnek a várható megélhetési költségek a döntésük meghozatalában.

Az intézmény választása szempontjából (12. ábra) a legfontosabb tényezők között szerepelt az intézmény hírneve, a diploma értéke (88,1%), továbbá ezekkel szoros összefüggésben az, hogy a felsőoktatási intézmény rendelkezzen nemzetközi akkreditációval (70%).

12. ábra: Az intézmény választását befolyásoló tényezők



Forrás: Diploma-mobilitás kutatás 2016-2017. év (kitöltött kérdőív alapján)

A hazai felsőoktatási intézmények azon törekvése, hogy már nemcsak a hazai, hanem a *nemzetközi akkreditációs feltételeknek is megfeleljenek* – megjegyzendő, hogy ugyan maga a nemzetközi akkreditációs eljárás igen költségvonzattal jár, de vélhetően közép és hosszú távon megtérül(het) – követendő példának bizonyul. Az elkövetkező években várhatóan még nagyobb súllyal fog érvényre jutni a külföldi hallgatók választásában a nemzetközi akkreditáció megléte.

Az *intézmény földrajzi helyzete* ugyan geo-térsgégi adottság, azonban jellemzően egyetemeink a nagyvárosokban találhatóak, *széles képzési kínálattal*, ami szintén meghatározó (67,3%, továbbá 64,1%) a külföldi hallgatók számára.

3.4.5. Az intézmény választását befolyásolta – szakmai jellemzők

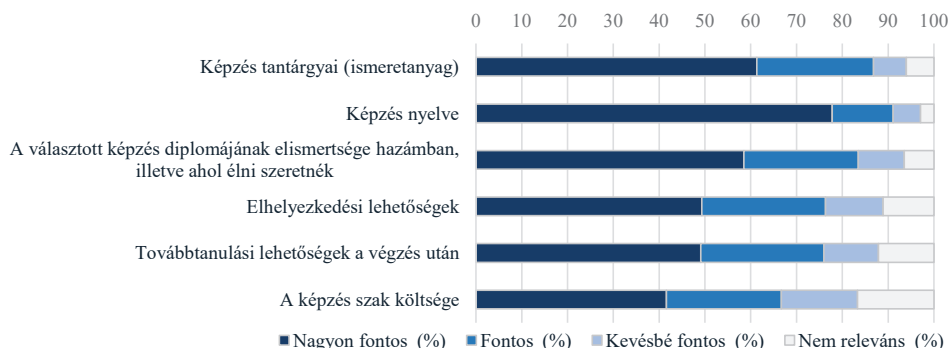
Az intézmény választásában a szakmai, oktatási tényezőket vizsgálva megállapítható, hogy a képzés nyelve az, amely egyértelműen meghatározó (13. ábra). A képzésben részt vevő hallgatók több mint 75%-a angol nyelven hallgatja a képzést, a fennmaradó 25% pedig elsősorban magyar nyelven. A magyar nyelvű kurzusokat közvetlenül a határon túli országokból érkezők választják. Így nem meglepő, hogy a válaszadók több mint 90%-a nagyon fontosnak (és fontosnak) tartotta a tanul-

mányok választása során a nyelvi szempontokat. A tanulás, képzés szempontjából, ami a további karrier szempontjából meghatározó jelentőségű lehet – a diploma elismertsége, elhelyezkedési lehetőségek, továbbtanulási lehetőségek – nagyon fontosnak (és fontosnak) tartották (80%).

3.4.6. Az intézmény választását befolyásolta – képzés nyelve

A válaszadók 59,7%-a *anyanyelvén* szeretett volna tanulni, míg 29,1%-uk *nyelvtanulás céljából nem az anyanyelvén* folyó kurzust kereste. Az előbbieket esetében a hallgatók közel 28,8%-a azért választotta az adott képzést, mert az anyanyelven való tanulás lehetősége mellett érdekelte is a képzési terület. Ugyanakkor viszonylag magas aránynak tekinthető a válaszadók azon 30,9%-a, akik csak azért döntöttek az adott képzés mellett, mert ez volt számukra az anyanyelvükön (is) meghirdetve (14. ábra).

13. ábra: Az intézmény választását befolyásolta – szakmai jellemzők



Forrás: Diploma-mobilitás kutatás 2016-2017. év (kitöltött kérdőív alapján)

Azoknak, akik a nyelvtanulást preferálták (29,1%), 17%-a esetében a képzés és a nyelv választása is terveiknek megfelelően alakult.

14. ábra: Az intézmény választását befolyásolta – képzés nyelve



Forrás: Diplomamobilitás kutatás 2016-2017. év (kitöltött kérdőív alapján)

4. A külföldi tanulás és az ország választása közötti korrelációs kapcsolat vizsgálata

A külföldi tanulás és az ország választása között korrelációs kapcsolat mutatható ki, így az ország választását és a külföldön való tanulást mérő 23 attitűd skálát faktoranalízissel elemeztük. A *faktorelemzés* során négy jól interpretálható faktort képeztünk. Így a faktorelemzéssel négydimenziós teret tudtunk kialakítani a 23 változó varianciáival. A faktorok számát a Scree-teszt segítségével határoztuk meg. A főkomponens-elemzés a teljes varianciát figyelembe veszi. Ugyan egyedi variancia minden faktorban van, de ennek szintje az első faktoroknál nagyon alacsony, és a közös variancia dominál. A Scree Plot-ábrát a faktordimenziók számának meghatározásához használtuk, a „könyökszabály” alkalmazásával¹³.

4. 1. Faktor 1 – Multikulturális társadalmi környezet – geopolitikai térség

E körbe tartozó hallgatók motivációi között a multikulturális társadalmi környezethez való tartozás és alkalmazkodás, a határok nélküli, nemzetközi térben való mozgás dominál. A változók értékei azon válaszadók esetében magasak, akik számára fontos, hogy egy olyan európai országban tanulhatnak, ahol az ország oktatása nemzetközileg elismert.

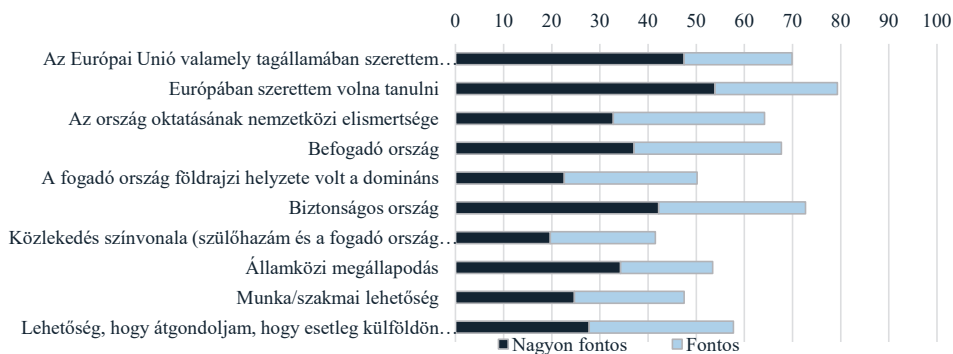
A válaszadók számára fontos a fogadó ország földrajzi helyzete, továbbá a közlekedés színvonala. Emellett fontos számukra, hogy egy befogadó, biztonságos országban járjanak egyetemre (5. táblázat).

¹³ A *faktorelemzéshez* tartozó KMO értéke 0,789, amely szerint a parciális korreláció nem túl magas, ezért az adathalmaz alkalmas volt a faktoranalízisre. A Bartlett teszthez tartozó szignifikancia 0,000, azaz a változók korrelációs mátrixa szignifikánsan különbözik az egységmátrixtól. Összességében a KMO és a Bartlett-teszt azt igazolják, hogy változóink alkalmasak a faktorelemzésre. A kommunalistasok alapján minden változó esetében a faktorok a változók heterogenitásából többet magyaráztak meg, mint 20%, azaz a változók heterogenitásából többet őriztek meg, mint 20%. A faktorok minden esetben egynél magasabb sajátértékkel rendelkeznek, és a 23 változó összes információtartalmából 44,77 százalékot őriztek meg a transzformáció során, ami alapján a faktorok jól magyarázzák a 23 változót. A Rotated Component Matrix alapján mindegyik változó egyértelműen, valamelyik faktorhoz köthető és a négy faktor egyértelműen megjelenít valamilyen attitűd stratégiát.

5. táblázat: Multikulturális társadalmi környezet – geopolitikai térség

MULTIKULTURÁLIS TÁRSADALMI KÖRNYEZET – GEOPOLITIKAI TÉRSÉG	Rotált összetétel mátrix ^a
Az Európai Unió valamely tagállamában szerettem volna tanulni	0,720
Európában szerettem volna tanulni	0,710
Az ország oktatásának nemzetközi elismertsége	0,648
Befogadó ország	0,600
A fogadó ország földrajzi helyzete domináns	0,594
Biztonságos ország	0,574
Közlekedés színvonala (szülőhazám és a fogadó ország között)	0,503
Államközi megállapodás	0,421
Munka/szakmai lehetőség	0,384
Lehetőség, hogy átgondoljam, hogy esetleg külföldön telepedjek le	0,260

Forrás: Diploma-mobilitás kutatás 2016-2017. év

15. ábra: Preferenciák: Multikulturális társadalmi környezet – geopolitikai térség

Forrás: Diploma-mobilitás kutatás 2016-2017. év

4.1.1. Lineáris regressziós modell 1 – Geopolitikai térség – multikulturális társadalom megismerésének a stratégiája

A regressziós modellel arra a kérdésre keressük a választ, hogy mely tényezők befolyásolták az egyéni motivációt, mely tényezők játszottak szerepet a hallgatók azon döntésében, hogy a külföldön való tanulást válasszák. A geopolitikai térség, a *multikulturális társadalom megismerésének stratégiáját* választók döntését mennyiben befolyásolták a különböző változók (6. és 7. táblázatok).

6. táblázat: Regressziós modell 1 – eredmények¹⁴

Eredmények ^b					
Modell	R	R ²	Küigazított R ²	Becslés standard hibája	Durbin-Watson próba
1	0,419 ^a	0,175	0,170	0,89624	1,958
a. Magyarázó változók: Az intézmény nagyvárosban helyezkedjen el; az intézmény hírneve, diploma értéke; az intézmény által nyújtott képzések széles skálája; az intézmény által nyújtott szolgáltatások széles skálája; adott képzés választásában meghatározó volt az elhelyezkedés lehetősége; Európában levő munkalehetőség.					
b. Eredményváltozó: REGR faktorpont					

Forrás: Diplomamobilitás kutatás 2016-2017. év

7. táblázat: Regressziós modell 1 – Együtthatók

Modell 1	Együtthatók				
	Nem standardizált együtthatók		Standardizált együtthatók	t-próba értéke	Szig. szint
	B	Standard hiba	Béta		
Konstans	-1,294	0,095		-13,552	0,000
Az intézmény nagyvárosban helyezkedjen el	0,134	0,028	0,151	4,783	0,000
Az intézmény által nyújtott szolgáltatások széles skálája	0,127	0,038	0,137	3,301	0,001
Az intézmény hírneve, diploma értéke	0,125	0,041	0,101	3,019	0,003
Európában levő munkalehetőség	0,091	0,028	0,096	3,222	0,001
Az intézmény által nyújtott képzések széles skálája	0,084	0,035	,094	2,380	0,018
Elhelyezkedési lehetősége	0,089	0,031	,092	2,854	0,004

Forrás: Diploma-mobilitás kutatás 2016-2017. év

¹⁴ A modellt összefoglaló táblázatból leolvasható a Pearson-féle korrelációs együttható értéke ($r = 0,419$). A modell magyarázó ereje 17,5% ($R^2 = 0,175$), ami azt jelenti, hogy a független változók együttesen 17,5%-ot magyaráznak meg a függő változó heterogenitásából. A becslés standard hibája (SEE 0,89624). A modell F próbájának szignifikancia-szintje 0,000 ($< 0,05$) a kapcsolat meglétét igazolja.

A t-próba szignifikancia-szintjeinek értékei 0,05 alatti értéket vettek fel. A modellben a standardizált béta együtthatót használtuk, az eltérő változók miatt. A modell alapján, a hazánkban tanulmányokat folytató külföldi hallgatók döntésében a multikulturális környezet, a geopolitikai térség szerepet játszott abban, hogy Magyarországot választották tanulmányaik célországává. Ezen stratégiát választók prioritásként kezelték, hogy a választott felsőoktatási intézmény nagyvárosban helyezkedjen el (béta 0,151), továbbá döntésükben meghatározó volt az adott intézmény által nyújtott szolgáltatások széles skálája (béta 0,137). Továbbtanulásuk során figyelembe vették az intézmény hírnevét, a diploma értékét (béta 0,101), továbbá azt, hogy Európában legyen munkalehetőségük (béta 0,096). Az intézmény által nyújtott szolgáltatások mellett szerepet játszott a választásban a képzések széles skálája (béta 0,094), és a végzés utáni elhelyezkedési lehetőség is (béta 0,092).

4.2. Faktor 2 – Külföldi tanulmányok jelentősége a karrier szempontjából

A változók értékei azon válaszadók esetében magasak, akik a nemzetközi tanulmányokban, esetlegesen külföldön megszerzett diplomában látják karrierjük kibontakozását. Úgy ítélik meg, hogy a külföldi diplomának van elismertsége. Ők azok, akik úgy vélekednek, hogy nemzetközi tapasztalatokkal jobb munkalehetőséghez tudnak jutni (8. táblázat és 16. ábra).

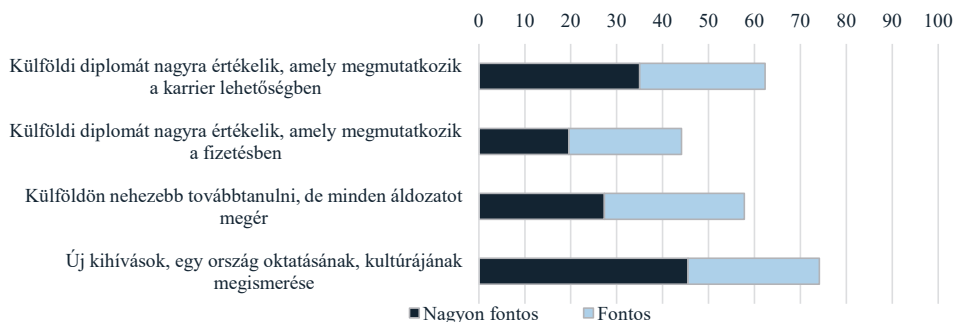
8. táblázat: Nemzetközi karrier lehetősége

KARRIER LEHETŐSÉGE (NEMZETKÖZI)	Rotált komponens mátrix ^a
Külföldi diplomát nagyra értékelik, amely megmutatkozik a karrier lehetőségben	0,796
Külföldi diplomát nagyra értékelik, amely megmutatkozik a fizetésben	0,714
Külföldön nehezebb továbbtanulni, de minden áldozatot megér	0,649
Új kihívások, egy ország oktatásának, kultúrájának megismerése	0,424

Forrás: Diploma-mobilitás kutatás 2016-2017. év

A válaszadók szubjektív értékítélete nyilvánult meg abban, hogy annak ellenére, hogy közel 57,8%-uk úgy érezte, külföldön nehezebb továbbtanulni, de mégis a továbbtanulás e formáját választották. A fiatalok tehát keresik az új kihívásokat, nyitottak a világra, így 74,1%-uk esetében a kihívásokkal való szembenézés fontos attitűdként jelenik meg.

16. ábra: Preferenciák: nemzetközi karrier lehetősége



Forrás: Diploma-mobilitás kutatás 2016-2017. év

4.2.1. Lineáris regressziós modell 2 – a karrier lehetőségének stratégiája

A regressziós modellel arra a kérdésre keressük a választ, hogy a *karrierépítés stratégiáját* előtérbe helyezők döntését mennyiben befolyásolják a különböző változók (9. és 10. táblázatok).

9. táblázat: Regressziós modell 2 – Eredmények¹⁵

Eredmények ^b					
Modell	R	R ²	Kiugazított R ²	Becslés standard hibája	Durbin-Watson próba értéke
2	0,513 ^a	0,263	0,260	0,8613	1,749
a. Magyarázó változók: Akadémiai háttér, kutatás lehetősége; A választott képzés diplomájának elismertsége szülőhazámban, illetve ahol élni szeretnék; Külföldi tanulás választását segítő tényező: Workshop; Külföldi tanulás választását segítő tényező: Ügynökség; Az intézmény hírneve, diploma értéke; Külföldi tanulás választását segítő tényező: Személyes tájékoztatás a fogadó ország szakembereinek a részéről; Külföldi tanulás választását segítő tényező					
b. Eredményváltozó: REGR faktorpontok					

Forrás: Diploma-mobilitás kutatás 2016-2017. év

¹⁵ A modellt összefoglaló táblázatból leolvasható a Pearson-féle korrelációs együttható értéke ($r = 0,513$). A modell magyarázó ereje 26,3% ($R^2 = 0,263$), ami azt jelenti, hogy a független változók együttesen 26,3%-ot magyaráznak meg a függő változó heterogenitásából. A becslés standard hibája (SEE) 0,8613. A modell F-próbájának szignifikancia-szintje 0,000 ($< 0,05$) a kapcsolat meglétét igazolja.

10. táblázat: Regressziós modell 2 – Együtthatók

Modell 2	Együtthatók				
	Nem standardizált együtthatók		Standardizált Együtthatók	t-próba értéke	Szig. szint
	B	Standard hiba	Béta		
Konstans	-1,663	0,097		-17,122	,000
Akadémiai háttér, kutatás lehetősége	0,221	0,029	0,228	7,714	,000
Külföldi tanulás választását segítő tényező: Workshop	0,177	0,027	0,200	6,639	,000
A választott képzés diplomájának elismertsége szülőhazámban, illetve ahol élni szeretnék	0,172	0,031	0,160	5,647	,000
Külföldi tanulás választását segítő tényező: Ügynökség	0,097	0,026	0,105	3,707	,000
Személyes tájékoztatás a fogadó ország szakembereinek a részéről	0,069	0,025	0,078	2,714	,007

Forrás: Diploma-mobilitás kutatás 2016-2017. év

A t-próba szignifikancia-szintjeinek értékei 0,05 alatti értéket vettek fel. A modellben a standardizált béta együtthatót használtuk, az eltérő változók miatt. A modell alapján, a hazánkban tanulmányokat folytató külföldi hallgatók döntésében a karrier lehetősége fontos szempontként jelent meg akkor, amikor Magyarországot választották tanulmányaik célországává. Ezen stratégiát választók prioritásként kezelték az akadémiai háttér meglétét, a kutatási lehetőségeket (béta 0,228). Fontos szempont volt, hogy a választott képzést szülőhazájukban elismerjék, illetve ott, ahol majd élni szeretnének (béta 0,160). Döntésüket nagymértékben segítették a workshopok (béta 0,200), és az ügynökségek ajánlatai (béta 0,105). Ugyanakkor a fogadó ország szakembereinek tájékoztatása (béta 0,078) is megerősítette döntésüket.

4.3. Faktor 3 – Társadalmi kapcsolatok

A harmadik faktorba azon hallgatói kör tartozik, akiket nem feltétlenül a multikulturális környezet megismerése és a karrier lehetősége motiválta akkor, amikor a külföldi tanulás mellett döntöttek. Ők azok, akik esetében a rokonok, a barátok, a szülők és a tanári ajánlás volt a meghatározó a választásukban. A társadalmi kapcsolatokra fókuszálnak, azonban kevésbé kockáztatnak, ugyanis vagy a saját tapasztalatokra – korábban már folytattak tanulmányokat, vagy turistaként jártak az országban –, vagy a közvetlen környezet ajánlására hozzák meg döntéseiket.

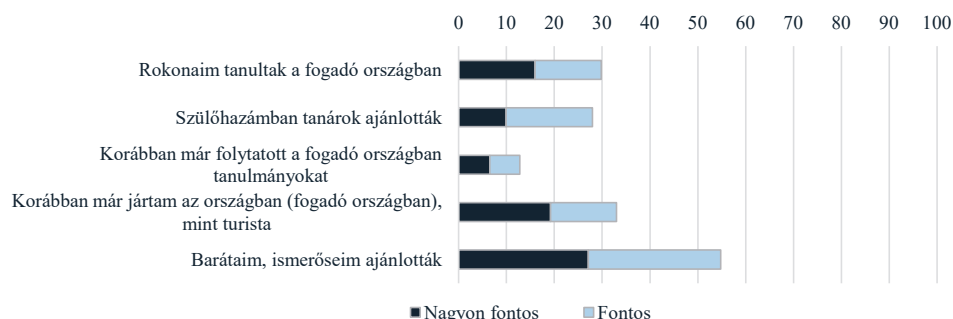
Érdekes a barátok erőteljes hatása, a válaszadók közel 55%-ánál fontos szempontként jelent meg (11. táblázat és 17. ábra).

11. táblázat: Társadalmi kapcsolatok

TÁRSADALMI KAPCSOLATOK	Rotált kompetens mátrix ^a
Rokonaim tanultak a fogadó országban	0,644
Szülőhazámban tanárok ajánlották	0,630
Korábban már folytattam itt tanulmányokat	0,627
Korábban már járt az országban, mint turista	0,564
Barátaim, ismerőseim ajánlották	0,466

Forrás: Diplomamobilitás kutatás 2016-2017. év

17. ábra: Preferenciák: társadalmi kapcsolatok



Forrás: Diploma-mobilitás kutatás 2016-2017. év

4.3.1. Lineáris regressziós modell 3 – Társadalmi kapcsolatok stratégiája

A regressziós modellel arra a kérdésre keressük a választ, hogy a (szűken vett) társadalmi kapcsolatokat előtérbe helyezők döntését mennyiben befolyásolják a különböző változók (12. és 13. táblázatok)

12. táblázat: Regressziós modell 3 – Eredmények¹⁶

Eredmények ^b					
Modell	R	R ²	Kiigazított R ²	A becslés standard hibája	Durbin-Watson próba
3	0,533 ^a	0,284	0,277	0,8575	1,785
a. Magyarázó változók: Barátaim az adott intézményben tanulnak; Külföldi tanulás választását segítő tényező: Szülői háttér; Külföldi tanulás választását segítő tényező: Promóciós anyagok; Szórakoztató programok színvonala; Külföldi tanulás választását segítő tényező: Workshop; Európában levő munkalehetőség; Nemzetközi akkreditáció, kutatás; Külföldi tanulás választását segítő tényező: Prospektus; Külföldi tanulás választását segítő tényező: Személyes tájékoztatás a fogadó ország szakembereinek a részéről; Sportolási lehetőség.					
b. Eredményváltozó: REGR faktorpont					

Forrás: Diploma-mobilitás kutatás 2016-2017. év

13. táblázat: Regressziós modell 3 – Együtthatók

Model 3	Együtthatók				
	Nem standardizált együtthatók		Standardizált együtthatók	t-próba értéke	Szig. szint
	B	Standard hiba	Béta ¹⁷		
Konstans	-1,803	0,135		-13,395	0,000
Barátaim az adott intézményben tanulnak	0,204	0,026	0,237	7,834	0,000
Külföldi tanulás választását segítő tényező: Szülői háttér	0,177	0,025	0,207	7,011	0,000
Külföldi tanulás választását segítő tényező: Promóciós anyagok	0,150	0,035	0,152	4,299	0,000
Szórakoztató programok színvonala	0,124	0,024	0,151	5,192	0,000
Külföldi tanulás választását segítő tényező: Workshop	-0,123	0,031	-0,139	-3,926	0,000
Európában levő munkalehetőség	-0,120	0,028	-0,123	-4,284	0,000
Nemzetközi akkreditáció, kutatás	-0,090	0,026	-0,098	-3,443	0,001
Külföldi tanulás választását segítő tényező: Prospektus	0,095	0,034	0,097	2,794	0,005
Külföldi tanulás választását segítő tényező: Személyes tájékoztatás a fogadó ország szakembereinek a részéről	0,071	0,028	0,080	2,521	0,012
Sportolási lehetőség	0,063	0,028	0,068	2,215	0,027

Forrás: Diploma-mobilitás kutatás 2016-2017. év

¹⁶ A modellt összefoglaló táblázatból leolvasható, hogy a modell magyarázó ereje 26,4% (R² = 0,284), ami azt jelenti, hogy a független változók együttesen 26%-ot magyaráznak meg a függő változó heterogenitásából. A becslés standard hibája (SEE 0,8575). A modell F próbájának szignifikancia-szintje 0,000 (< 0,05), ami a kapcsolat meglétét igazolja.

¹⁷ A (negatív) béták esetében azok abszolút értékeit vizsgáltuk, az előjeltől eltekintettünk.

A t-próba szignifikancia szintjeinek értékei 0,05 alatti értéket vettek fel. A modellben a standardizált béta együtthatót használtuk, az eltérő változók miatt. A modell alapján, a hazánkban tanulmányokat folytató külföldi hallgatók döntésében a társadalmi kapcsolatok fontos szempontként jelentek meg akkor, amikor Magyarországot választották tanulmányaik célországává. Ezen stratégiát választók *prioritásként kezelték, hogy az általuk választott intézményben már a barátaik ott tanulnak* (béta 0,237). Vélhetően érdeklődtek az intézmény, a képzés iránt a barátaiktól. A társadalmi kapcsolatokon belül is *a személyes tapasztalat az, amely jellemzi e stratégiát követőket. A szülői megerősítésnek, a szülői háttérnek is kiemelkedő szerepe van* (béta 0,207).

Döntéseiket vélhetően nagyon alapos utánajárás előzi meg, ugyanis a barátaik és a szülők támogatása mellett, a promóciós anyagokat (béta 0,152) is áttanulmányozzák, személyes tájékoztatást is igényelnek a fogadó ország szakemberei részéről (béta 0,080). A „*minőségi*” társadalmi kapcsolatokat keresik, ami hosszú távon sikeres, jövőbeni karrier kiindulópontja lehet. Bizonyos keretek között nyitottak a világra is, fontos számukra a nemzetközi akkreditáció, a kutatás (béta 0,98), de ugyancsak fontos (ha nem is ugyan olyan súllyal) a színvonalas szórakozás (béta 0,151) és a sport (béta 0,068).

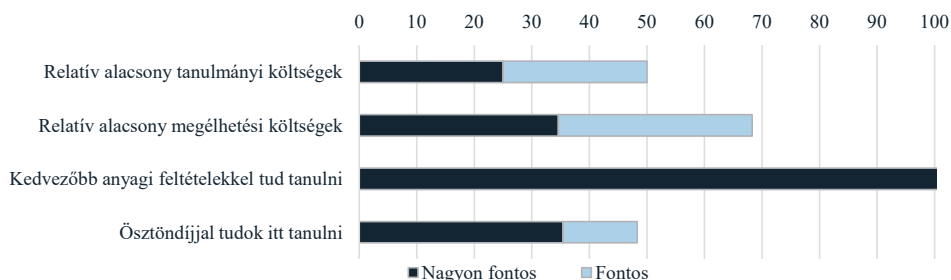
4.4. Faktor 4 – Költség-haszon elv

A diploma megszerzése érdekében (teljes képzésben) tanulmányokat folytatók esetében *az ösztöndíj és a relatív alacsony tanulmányi, megélhetési költségek szerepet játszanak az ország választásában*. A válaszok alapján 50-50 százalékos súlyt képviselnek a várható megélhetési költségek alakulásai a döntésük meghozatalában 14. táblázat és 18. ábra).

14. táblázat: Költség-haszon elv (megtérülés)

KÖLTSÉG-HASZON ELV (MEGTÉRÜLÉS)	Rotált komponens mátrix ^a
Relatív alacsony tanulmányi költségek	0,798
Relatív alacsony megélhetési költségek	0,725
Kedvezőbb anyagi feltételekkel tud tanulni	0,610
Ösztöndíjjal tudok itt tanulni	0,459

Forrás: Diploma-mobilitás kutatás 2016-2017. év

18. ábra: Preferenciák: költség-haszon elv (megtérülés)

Forrás: Diploma-mobilitás kutatás 2016-2017. év

4.4.1. Lineáris regressziós modell 4 -Költség-haszon elv stratégiája

A regressziós modellel arra a kérdésre keressük a választ, hogy a költség-haszon elv képviselői, vagyis az oktatásba, a tanulásba fektetett költségek alakulását (azok megtérülését) előtérbe helyezők döntéseit mennyiben befolyásolják a különböző változók (15. és 16. táblázatok)

15. táblázat: Regressziós modell 4 – Eredmények¹⁸

Eredmények ^b					
Modell	R	R ²	Kiigazított R ²	A becslés standard hibája.	Durbin-Watson próba
4	0,663 ^a	0,440	0,438	0,7479	1,918
a. Magyarázó változók: Kedvezőbb anyagi feltételekkel tud tanulni; A képzés, a szak költsége; Intézmény földrajzi helyzete, fővárosban található.					
b. Eredményváltozó: REGR factorpont					

Forrás: Diplomamobilitás kutatás 2016-2017. év

¹⁸ A modellt összefoglaló táblázatból leolvasható a Pearson-féle korrelációs együttható értéke ($r = 0,663$). A modell magyarázó ereje 44,0% ($R^2 = 0,440$), ami azt jelenti, hogy a független változók együttesen 44%-ot magyaráznak meg a függő változó heterogenitásából. A becslés standard hibája (SEE ,7479). A modell F próbájának szignifikancia szintje 0,000 ($< 0,05$), a kapcsolat meglétét igazolja.

16. táblázat: Regressziós modell 4 – Együtthatók

Modell 3	Együtthatók				
	Nem standardizált együtthatók		Standardizált együtthatók	t-próba értéke	Szig. szint
	B	Std. Error	Béta		
(Constant)	-2,018	0,079		-25,527	0,000
Kedvezőbb anyagi feltételekkel tud tanulni	0,504	0,020	0,573	25,372	0,000
A képzés, a szak költsége	0,235	0,020	0,260	11,545	0,000
Intézmény földrajzi helyzete, fővárosban található	0,047	0,018	0,060	2,660	0,008

Forrás: Diplomamobilitás kutatás 2016-2017. év

A t-próba szignifikancia szintjeinek értékei 0,05 alatti értéket vettek fel. A modellben a standardizált béta együtthatót használtuk, az eltérő változók miatt. A modell alapján a hallgatók számára a képzés megtérülése fontos szempontként jelent meg akkor, amikor Magyarországot választották tanulmányaik célszágává. Ezen stratégiát választók *prioritásként kezelték*, hogy kedvezőbb anyagi feltételekkel tudjanak tanulni (béta 0,573). A képzés választásában szerepe volt a képzés költségének (béta 0,260). Az intézmény választása szempontjából a felsőfokú intézmény földrajzi helyzete meghatározó volt, a fővárost részesítették előnybe (béta 0,60), a nagyvárossal szemben.

5. Következtetések

Számos publikáció foglalkozik a nemzetközi hallgatói mobilitás kérdésével, kutatva, hogy melyek azok a tényezők, amelyek befolyásolják a hallgatók azon döntéseit, hogy külföldön szerezzenek diplomát¹⁹. A motivációk ugyan egyénekenként eltérőek, azonban a pólusok egyedi dominanciái meghatározóak a külföldi tanulás szempontjából (Börjesson 2017).

A *Csendes-óceániai térség* piaci dominanciája töretlen, ugyanis számos külföldi diák részére a világ legnevesebb egyetemén való tanulás egy olyan befektetés, amelyért képesek komoly anyagi áldozatokat is hozni. A másik két pólusra ér-

¹⁹ A nemzetközi hallgatói mobilitás a tőke olyan formájának tekintendő, amely gazdasági tőkében ölt testet akkor, amikor a diplomások kilépnek a munkaerőpiacra (Leung 2013; Brooks - Waters 2011).

kezők esetében elsősorban a *történelmi gyökerek*, továbbá a *kismértékű földrajzi távolságok* voltak azok, amelyek komoly befolyásoló tényezővel bírtak.

A *közép-európai pólus* esetében a bolognai folyamat elősegítette, hogy a kisebb európai országok is bekapcsolódjanak a nemzetköziesedés folyamatába. Ez elsősorban a rövidtávú (egy-két féléves) programokon való részvételt jelenti, amelynek keretében ösztöndíjjal tudnak a hallgatók egy-egy félévet egy másik országban tanulással eltölteni. A rövidtávú programok megvalósításával előtérbe kerültek a diplomakredites képzések is, és a közép-európai régióra korábban jellemző, az oktatás nyelvét meghatározó német és szláv nyelvek mellett ma már az angol nyelven történő kurzuskínálat is megtalálható. Az angol, mint a tudomány, az oktatás nemzetközi nyelve évtizedekkel ezelőtt a hallgatói mobilitás szempontjából meghatározónak bizonyult. Ma már a nyelvi tényezők nem jelenthetnek akadályt azon országokban sem, ahol nem az angol a hivatalos nyelv.

A *nemzetköziesedés Európában is előtérbe került*, a felsőoktatás Közép-Kelet Európában is átalakult. Európa számára stratégiai kérdéssé vált a nemzetközi mobilitásban rejlő lehetőségek kiaknázása, a tudás, a készségek, az interkulturális és nyelvi kompetenciák fejlesztése mellett a közös európai értékek, az európai identitás megőrzése, közvetítése.

A geopolitikai adottságot is figyelembe véve kutatásunk kezdetekor azzal a feltételezéssel éltünk, hogy a földrajzi távolságok ugyan szerepet játszanak az ország választásakor, azonban hosszú távon „puha” tényezőként kell kezelni, ugyanis megfigyelhető egy nyitottság a távoli földrészek irányába is. A geopolitikai adottságok mellett a gazdasági együttműködések és politikai kapcsolatok hatással vannak a hallgatói mobilitásra. A határok nélküli multikulturális társadalom megismerésének igénye egyre inkább előtérbe kerül. Így az évtizedekkel ezelőtt politikailag zárt, de mára már gazdaságilag és politikailag is nyitott közép-európai országok egyetemei megteremthetik a határok nélküli nemzetközi felsőoktatás stratégiáját.

Európa és azon belül Magyarország gazdaságpolitikája nagy hangsúlyt fektet az ún. keleti nyitás politikájára, amely során meghatározó multinacionális ázsiai vállalatokkal létesít együttműködési megállapodást. Az európai és ázsiai *gazdasági kapcsolatok felerősödésének egyik multiplikátor hatásának tekintjük* a hallgatói mobilitás irányába való elmozdulást is. Az európai felsőoktatási intézményekben évről évre nő az ázsiai országokból érkezők száma.

Magyarország esetében is az ázsiai gazdasági kapcsolatok bővülésével párhuzamosan megnövekedett az ázsiai országokból érkező hallgatók száma, és ma már a legnagyobb küldő országok között találjuk Kínát. A magyar egyetemekre közel 160 országból érkeznek hallgatók. A top 20 országból érkezők adják a Magyarországon tanulmányokat folytató külföldi hallgatói létszám több mint 76%-át.

A multikulturális társadalmi környezethez való tartozás és alkalmazkodás, a határok nélküli, nemzetközi térben való mozgás stratégiájára jellemző, hogy a

hallgatók motivációjában prioritásként jelent meg, hogy olyan biztonságos európai országban tanulhassanak, ahol az ország oktatása nemzetközileg elismert, a választott felsőoktatási intézmény nagyvárosban helyezkedik el, az intézményi szolgáltatások és a képzés széles skálája jellemzi.

Ugyanakkor az is nyilvánvaló, hogy a globális felsőoktatási térséget jellemző három pólus még évtizedekig meghatározó lesz, azonban vélhetően kismértékű elmozdulással számolni kell.

További feltételezésünk szerint a karrier fontos szempontként jelenik meg akkor, amikor a hallgatók a külföldi tanulás mellett döntenek. A hallgatók a külföldön megszerzett diplomában látják karrierjük kibontakozásának egyik lehetőségét.

A külföldi hallgatók döntésében a karrier lehetősége fontos szempontként jelent meg akkor is, amikor Magyarországot választották tanulmányaik célországává. A lineáris regressziós modell alátámasztotta feltevésünket, ugyanis azoknak a külföldi hallgatóknak az esetében, akik Magyarországot választották tanulmányaik célországává, meghatározó volt az akadémiai háttér megléte, a kutatási lehetőségek biztosítása, továbbá, hogy a választott képzést szülőhazájukban is elismerjék, illetve ott, ahol majd élni szeretnének.

A kérdőíves vizsgálat alátámasztotta, hogy a nemzetközi tanulmányok mellett elkötelezett hallgatók elsősorban kontinenst (geopolitikai térséget) választanak, majd csak ezt követően választanak országot és intézményt. A magyarországi tanulmányokat választó hallgatók is *elsősorban Európában és (vagy) az Európai Unió valamely tagállamában szerettek volna tanulni, tehát elsősorban kontinenst, majd azt követően választottak országot, intézményt.*

A külföldi tanulás döntését nagymértékben befolyásolhatják a társadalmi kapcsolatok, a barátok és a szülők támogatása. A társadalmi kapcsolatok azonban csak abban az esetben kerülnek előtérbe, amennyiben előzetesen már döntés született arról, hogy külföldön folytassák tanulmányaikat, továbbá a geopolitikai térség kiválasztásra került. Így az ország, majd ezt követően az intézmény választásakor kerül előtérbe a társadalmi kapcsolatok kérdése.

A hallgatók által választott ország, intézmény választásában a szülői megerősítésnek, a szülői háttérnek is kiemelkedő szerepe van. Döntéseiket a barátaik és a szülők támogatása mellett a promóciós anyagok is megerősítik, továbbá személyes tájékoztatást is igényelnek a fogadó ország szakemberei részéről.

Amikor a hallgatók a külföldi továbbtanulás mellett döntenek, mérlegelik az oktatásba fektetett költségek megtérülését. A geopolitikai térség választását követően, az ország választásában szerepet játszik az oktatási és megélhetési költségek várható alakulása vagy esetlegesen a kínált ösztöndíj-lehetőségek. A hallgatók, amikor az oktatási és a megélhetési költségek várható alakulását számba veszik, a költségeket a saját hazájukban felmerülő költségekkel vetik

össze. Amennyiben közel hasonlóak a költségtényezők, a külföldi továbbtanulás mellett döntenek.

A *költség-haszon elv stratégiáját szem előtt tartók részére* a képzés megtérülése fontos szempontként jelent meg. Ezen stratégiát választók *prioritásként kezelték*, hogy kedvezőbb anyagi feltételekkel tudjanak tanulni, így a képzés választásában szerepe volt a képzés szak költségeinek, továbbá a megélhetési költségeknek.

A magyar kormány komoly erőfeszítéseket tesz annak érdekében, hogy minél több külföldi hallgató számára tegye vonzóvá felsőoktatási intézményeit. A képzések jellemzően fizetősek, azonban az önköltséges képzések mellett a tehetséges külföldi hallgatók részére különböző ösztöndíjprogramokat is kínál.

Jogos kérdésként merül fel, hogy ott, ahol az adott ország hallgatói számára is korlátozott az ösztöndíjjal való továbbtanulás lehetősége, mennyiben biztosítható a külföldi hallgatók támogatása.

Ma már egy térség, egy ország gazdasági fejlődéséhez nélkülözhetetlenek a különböző országok közötti gazdasági, társadalmi kapcsolatok, és különösen igaz ez egy kis közép-kelet-európai ország esetében. Az oktatás finanszírozása a világ valamennyi országában hosszú távú befektetés, amelynek megtérülése csak számokban nem (vagy legalábbis nehezen) mérhető.²⁰

A kiválóságok emelik az intézmény, az ország hírnevét, új sikeres kutatási eredményekhez járulhatnak hozzá, amely kiváló befektetés lehet. Másrészt az oktatás, a tudomány mellett épp oly fontos a magyar értékek, a kultúra megismertetése, ami egyúttal elősegítheti a szélesebb társadalmi kapcsolatok kiépítését, nem csak Európában, de a világ többi országában is.²¹

Kutatási eredményeink alátámasztották, hogy a külföldi továbbtanulás és az ország választása között korrelációs kapcsolat mutatható ki. Kutatásunk eredményeként négy stratégiai irányvonalat azonosítottunk:

²⁰ Kutatásunk részét képezte a megélhetési költségek, a szabadidő eltöltésének vizsgálata is (a cikk terjedelmi korlátaira való tekintettel csak a téma szempontjából jelentősebb eredmények kerülnek ismertetésre). Tételesen elemeztük a hallgatók költési preferenciáit, amely során képet kaptunk arról, hogy a szülők anyagi segítségét és a diákhitel nyújtotta lehetőségeket is igénybe veszik. Emellett számos multiplikátor tényezővel is számolhatunk, amelyek hozzájárulnak a nemzetgazdaság bevételeéhez. A hallgatók több mint fele (55,3%) tanulmányai alatt meghívja látogatóba a szűken vett családot. A szülőhazából származó barátok meghívása is (31,9%) jelentősnek mondható. A megkérdezettek közül nem éri el az 1%-ot azok aránya, akik egyáltalán nem hívnak meg senkit a külföldön töltött évek alatt. Kutatásunk további eredménye, hogy a hallgatók közel 70%-ka szeretne visszatérni egy újabb szemeszterre, sőt közel 20%-uk terveiben szerepel újabb diploma megszerzése. Azon válaszadók, akik nem a továbbtanulásban gondolkodtak, azok turistaként mindenképpen vissza szeretnének térni a befejezést követő 5 éven belül.

²¹ A külföldi tanulást befolyásoló tényezők vizsgálatával számos kutató foglalkozott (P. G. Altbach, U. Teichler; Haijing (Helen) de Haan; Svensson, L., Wihlborg, M.; Bartell, M.; De Vita, G.; Case, P. Arum, S., Van de Water, J.; Knight, J., Rashim Wadhwa; Rudzki, R. E. J.; Jones, G.; Soutar, G. N.; Mazzarol)

1. A geopolitikai térség előnyének felismerését, a határok nélküli, multikulturális társadalom megismerésének stratégiáját;
2. A karrier lehetőségének stratégiáját;
3. A társadalmi kapcsolatok stratégiáját;
4. A költség-haszon elv stratégiáját.

A négy stratégiai irányvonalon belül a hallgatók motivációs döntései terén ugyan vannak árnyalatnyi különbségek, azonban a külföldi tanulmányok melletti választást illetően számos hasonlóságot mutat Mazzarol és szerzőtársai kutatási eredményeivel. Mazzarol és szerzőtársai indonéziai, taivani, indiai, kínai hallgatókat kérdezték meg arról, hogy melyek azok az ún. húzó (push) tényezők, amelyek szerepet játszottak abban, hogy tengerentúli egyetemeken folytassák tanulmányaikat. Kutatásuk többek között azért is figyelemre méltó, mert az Ázsiai térség hallgatói – Kína, India és Dél-Korea – évtizedek óta meghatározó szerepet játszanak a mobilitásban, a legnagyobb küldő országok között tartják őket számon.

Mazzarol és szerzőtársai a döntéshozatal folyamatát három meghatározó szakaszra bontották:

- a nemzetközi tanulmányok folytatása, külföldi továbbtanulás iránti igény (1. szakasz),
- a fogadó ország (2. szakasz), és végül az
- intézmény választása (3. szakasz).

Kutatási eredményeink alapján a három szakaszt kiegészítettük egy további szakasszal is, ugyanis amikor felmerül a külföldi továbbtanulás igénye (1. szakasz), utána a geopolitikai térség választása is felmerül (2. szakasz), majd ezt követi a fogadó ország (3. szakasz) és az intézmény választásának kérdése (4. szakasz).

Mazzarol és szerzőtársai *hat olyan motivációs tényezőt azonosítottak* – fogadó ország/intézmény ismerete, diploma elismertsége; személyes ajánlások; költségek; környezet, éghajlat; földrajzi közelség; társadalmi kapcsolatok –, amelyek szerepet játszottak az intézmény kiválasztásában.

A felsorolt hat motivációs tényező és az általunk azonosított, a külföldi tanulást befolyásoló négy stratégiai irányvonal motivációs tényezői nagyon hasonlóak, szinte azonosak, csak árnyalatnyi különbségeket tapasztaltunk, amelyek elsősorban a fogadó ország geopolitikai helyzetéből (Ausztrália, illetve európai ország [Magyarország]), továbbá a mélységében eltérő (nem azonos) kérdésekből adódtak.

Összefoglalóan megállapíthatjuk, hogy a multikulturális társadalmi környezethez való tartozás és alkalmazkodás, a határok nélküli, nemzetközi térben való mozgás a hallgatók motivációjában prioritásként jelent meg. A gazdasági (politikai) kapcsolatok egyre nagyobb súllyal játszanak szerepet, ugyanis a nagy multinacionális vállalatok szívesen fogadják szakmai gyakorlatra a hazájukból érkező fiatalokat. A nagyvállalatok jelenléte az adott térségben a fiatalok számára is köz-

vetlen kapcsolatot jelent(het), ami esetlegesen későbbi karrierjük kibontakozására is hatással lehet. Az, hogy a felsőoktatási intézmény nagyvárosban helyezkedjen el, fontos prioritásként jelent meg, ami összefügg azzal, hogy a multinacionális vállalatok központjai is ezekben a nagyvárosokban találhatóak. Így lassan a kontinensek közötti távolság már csak „földrajzi távolságként” lesz értelmezhető, a nemzetközi tanulmányok terén egyre inkább háttérbe szorul. A modern közlekedési hálózatok a földrajzi távolságokat puha tényezővé emelik.

Hivatkozások

- Altbach, P.G. – Teichler, U. (2001): Internationalisation and exchanges in a globalized University Journal of Studies in International Education, Vol. 5 No. 1, Spring pp. 5-25.
- Arum, S. - Van de Water, J. (1992): The need for a definition of international education in U.S. universities. In C. Klasek (Ed.), Bridges to the futures: Strategies for internationalizing higher education.
- Bartell, M (2003): Internationalisation of universities: A university culture-based framework. Higher Education, 45:1), pp. 43-70.
- Börjesson, M. (2017): The global space of international students in 2010, Journal of Ethnic and Migration Studies, 05 May 2017, pp. 1256-1275.
- Brooks, R. - Waters, J. (2018): Materialities and Mobilities in Education, Routledge.
- Crystal, D. (2003): English as a Global Language. Cambridge: Cambridge University Press. de Swaan, Abram. “The Emergent World Language System: An Introduction.” International Political Science Review 14 (3): 219–226.
- de Haan, H. (2014): Internationalization: Interpretations Among Dutch Practitioners Journal of Studies in International Education 2014, Vol. 18(3) pp. 241–260.
- De Vita, G. - Case, P. (2003): Rethinking the internationalisation agenda in UK higher education. Journal of Further and Higher Education, 27(4), 383-398.
- Jones, G. (2010): Managing student expectation: The impact of top-up tuition fees. Perspectives, 14(2), 44–48.
- Knight, J. (1994): Internationalization: Elements and checkpoints. Ottawa: Canadian Bureau for International Education.
- Knight, J. - de Wit, H. (1995): Strategies for internationalisation of higher education: Historical and conceptual perspectives. In H. de Wit (Ed.), Strategies for internationalisation of higher education (Amsterdam: EAIE)
- Knight, J. (2014): Changing landscape of crossborder higher education. In Trends in internationalization of higher education in India pp. 29–44. <http://www.cii-uc.in/pdf/Trends%20in%20Inter%20Higher%20Education.pdf>.

- Mazzarol, T. - Soutar, G. N. (2002): "Push-pull" factors influencing international student destination choice. *International Journal of Educational Management*, 16(2), 82-90.
- Petri, B (2017): A hallgatói mobilitás stratégiai jelentősége a felsőoktatás nemzetközivé válásában, *Absztraktkötet*, pp. 62-67; Debreceni Egyetem.
- Poór J. (2013): *Nemzetköziesedés és globalizáció az emberi erőforrás menedzsmentben*, Budapest, 2013. Complex Kiadó, 493 p.
- Rudzki, R.E.J. (1995): The application of a strategic management model to the internationalization of higher education institutions. *Higher Education*, 29, 421-441.
- Svensson, L. - Wihlborg, M. (2010): (Internationalising the content of higher education: The need for a curriculum perspective. *Higher Education*, 60(6), pp. 595-613. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/40930313>
- Tóth, R. – Kondorosi, F-né (2014): A javadalmazás ösztönzők alkalmazása a társaságirányításban., *CONTROLLER INFO*. II évf/1: p. 51
- Van der Wende, M. (2012): The role of US higher education in the global e-learning market. <http://cshe.berkeley.edu/publications/docs/ROP.WendePaper1.02.pdf>
- Wadhwa R. (2016): New Phase of Internationalization of Higher Education and Institutional Change Higher Education for the Future 3(2) 227–246. The Kerala State Higher Education Council SAGE Publications sagepub.in/home.nav <http://hef.sagepub.com>
- Wadhwa, R. (2016): New Phase of Internationalization of Higher Education and Institutional Change Higher Education for the Future 3(2) 227–246. The Kerala State Higher Education Council SAGE Publications sagepub.in/home.nav <http://hef.sagepub.com>

KSH adatbázisa alapján:

https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_zoi007a.html

KSH adatbázisa alapján:

https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_zoi008.html

Oktatási Hivatal statisztikai adatbázisa

(kutatási célokra kikért adatbázis 2013-2015)

Oktatási Hivatal Felsőoktatási Információs Rendszer- (FIR füzetek 12. 2015).

http://www.bologna-bergen2005.no/Docs/00_Main_doc/990719BOLOGNA_DECLARATION.PDF

A magyarországi romák népességszámának prognóza regionális szinten¹ 2061-ig²

HABLICSEK LÁSZLÓ

matematikus, demográfus, a KSH NKI néhai igazgatóhelyettese

HABLICSEKNÉ RICHTER MÁRIA

biztosításmatematikus, maria.richter@hu.inter.net

LÁNGI TAMÁS

biztosításmatematikus, tplangi@yahoo.co.uk

Tanulmányunkban megkísérelünk átfogó képet adni a magyarországi roma³ népesség országos és területi demográfiai jellemzőiről, előreszámítást készíteni a következő évtizedekre 2061-ig, régiók szerinti bontásban. A vizsgálat aktualitását jelzi, hogy az elmúlt évtizedekben a hazai roma népesség létszáma, illetve a népességen belüli aránya folyamatosan és jelentősen emelkedett. A következő évtizedekben mindkét téren további emelkedés várható, viszont a növekedés üteme lelassul. A roma népesség esetében a termékenység tovább csökken, a halálozás is mérséklődik, a várható élettartam emelkedik, ezek következményeként az idősek aránya egyre jobban nő. Becslésünk azt mutatja, hogy 2061-re a besorolás szerinti cigányság⁴ korfája átalakul, egyre inkább hasonlóvá válik a jelenlegi, teljes magyarországi népességéhez.

Journal of Economic Literature (JEL) kódok: C82, J11, J13, J19

Kulcsszavak: etnikum, népesség-előreszámítás, népességstruktúra, regionális demográfia, roma népesség

¹ A megyei adatokat egy későbbi tanulmányban tervezzük közzétenni.

² Ezen cikk az Országos Nyugdíjbiztosítási Főigazgatóság megrendelésére készült kutatásra támaszkodik. Köszönetünket fejezzük ki Prof. Dr. Mészáros Józsefnek, az ONyF főigazgatójának.

³ A roma és cigány elnevezéseket cikkünkben egymás szinonimájaként fogjuk használni.

⁴ Azaz a lakókörnyezet véleménye alapján cigánynak tartott.

1. Bevezetés

A tanulmány célja Hablicsek László⁵ (2007) 2021-ig történt előreszámításának a folytatása, a roma népesség létszámának prognosztizálása 2061-ig. A becsléseket a tanulmányban terjedelmi okokból régiós területi egységekre adjuk meg.

A demográfiai átmenet Európában körülbelül a 19. század utolsó évtizedeitől kezdődő és országoként eltérően több évtizedig tartó folyamat volt, amelynek során a magas termékenységgel és magas halandósággal jellemezhető társadalom többlépcsős változás eredményeként alacsony gyermekszámú és alacsony halandósággal jellemezhető társadalommá alakult (Pakot 2016).

A magyarországi roma népesség demográfiai jellemzői régóta jelentősen eltérnek az átlagtól, létszámuk is évtizedről évtizedre növekszik, ezért célszerűnek látszik megvizsgálni, hogy 2061-re feltehetőleg milyen arányban szerepelnek majd az ország teljes lakosságában.

De kiket is tekintünk romának, illetve cigánynak Magyarországon? A statisztikai előrejelzésekben a nem roma népességtől való megkülönböztetésre általában négyféle módszert alkalmaznak:

1. cigány anyanyelvű résznépesség,
2. cigány nemzetiségű résznépesség,
3. a kérdezőbiztos véleménye alapján statisztikai adatfelvételkor,
4. a lakókörnyezet véleménye alapján.

A négyféle adatfelvételi eljárás nem ad összehasonlítható eredményeket. A roma népesség nagymértékben elveszítette ősei nyelvét, míg a nemzetiségükre vonatkozó kérdésre is jóval kevesebben jelölik meg a cigányt, mint az valószínűsíthető lenne.

Hablicsek László 2007-ben megjelent tanulmányában a 2. és 4. módszer szerinti roma népességet tanulmányozta. Megvizsgálta a magukat romának valló népességet, illetve megpróbálta megbecsülni a lakókörnyezet véleménye – tehát a 4. módszer – szerinti cigányság demográfiai paramétereit, és kísérletet tett létszámuk 2021-ig bekövetkező változásának becslésére.

Amennyiben igazolódik az az előfeltevés, hogy a 4. módszer szerinti roma népesség jelentős részében hátrányos helyzetű, a kormánynak a népszámlálásokból kapott 2. módszer szerinti roma nemzetiségű népességhez képest a jövőben egy lényegesen nagyobb, legalább 2-szer vagy 3-szor akkora népességcsoporttal kell foglalkoznia.

⁵ Hablicsek László (1953-2010) a matematikai demográfia és a népesség-előreszámítás elkötelezett kutatója és tudományos képviselője, a KSH NKI igazgatóhelyettese volt.

2. A nyelvi-nemzetiségi roma népesség

Hablicsek László az 1980-as, az 1990-es és a 2001-es népszámlálás adatainak feldolgozásával létrehozta a roma nemzetiségű népesség adatbázisát. Ez az alábbiakat tartalmazza:

- roma nemzetiségű népesség nemek és 5 éves korcsoportok (0–4, 5–9, 80–84, 85+ évesek) szerint, budapesti kerületek (23 db), a főváros és a megyék (20 egység), a 7 régió és Magyarország összesen.

Az 1980. évi adatok a téma szempontjából *értékelhetetlennek* bizonyultak. A roma nemzetiség bevallása ugyanis oly csekély volt, hogy abból eljutni az 1990. évi népszámlálásig lehetetlennek bizonyult. Így további vizsgálatait az 1990. és a 2001. évi népszámlálásra korlátozta, *amelyet jelen tanulmányban már kiegészítettük az utolsó, 2011-es népszámlálás eredményeivel is.*

Tátrai és szerzőtársai (2017) vizsgálták a roma lakosság körében a cigány nyelv ismeretének a hatását a népszámláláskor magukat romának vallók létszámára. Arra a következtetésre jutottak, hogy mivel „A népszámlálási kategóriák között is igen nagy az eltérés: a cigány nemzetiséget vallók ötször annyian vannak, mint a cigány (lovári, beás stb.) anyanyelvűek, tehát a cigánysághoz tartozásnak egyáltalán nem feltétele a nyelvismeret.”

2. 1. Létszámtrendek, 1941–2011

Nézzük meg visszamenőlegesen a cigány nemzetiségű népesség létszámának alakulását! Nemzetiségre vonatkozó kérdés 1941-től szerepel a népszámlálási kérdőíveken, az eredményeket az 1. táblázat mutatja be.

A roma nemzetiségű lakosság száma több mint tizenegyszeresére nőtt 1941 és 2011 között. Mitől emelkedett ilyen gyors ütemben és ilyen nagymértékben a roma nemzetiségű népesség? Világos, hogy a demográfiai tényezők (magas természetes szaporodás) adják a növekedés fő forrását, de emellett szóba kerülhet a nemzetközi vándorlás és az identitásvállalás mértékének *jelentős* változása (emelkedése) is.

A 2011-es népszámlálásban módszertani változások következtek be, amelyeket részletesen leír Pénzes és szerzőtársai (2018) tanulmánya is. 2011-ben a nemzetiségi hovatartozást két kérdésben is kérdezték, emellett kikerült a kulturális kötődés kategóriája, és a válaszlehetőségek száma mindhárom kategóriában kettőre csökkent. A későbbiekben részletesen foglalkozunk azzal, hogy a „roma nemzetiségű” és a „roma nemzetiséghez tartozó” két külön fogalom, és a hozzájuk tartozó létszámadatok eltérőek. Az alábbi, 1. táblázat a roma nemzetiségű népesség 1941 és 2011 közötti létszámadatait adja meg.

**1. táblázat: A roma nemzetiségű népesség száma
a népszámlálásokban, 1941–2011**

Megnevezés	1941	1949	1960	1980	1990	2001	2011
Roma nemzetiségűek száma	27 033	37 598	56 121	6 404 (?)	142 683	189 984	308 957
Ebből:							
férfi	13 196	18 135	27 306	2 998	71 432	96 273	156 094
nő	13 837	19 463	28 815	3 406	71 251	93 711	152 863

Nagy valószínűséggel a nemzetközi vándorlás keretében hazánkba érkezők között is vannak magukat romának vallók még akkor is, ha nehezen elképzelhető, hogy az utóbbi időszakban jelentősebb létszámú roma nemzetiségű bevándorló érkezett volna Magyarországra.

Ezt a megállapítást támasztja alá Tátrai Patrik (2014) tanulmánya, amelyben a külföldön születettek arányát vizsgálta a hazai nemzetiségeknél. Számításai szerint a 2001-es és a 2011-es népszámlálás adatai azt mutatják, hogy a cigány lakoságnak csupán 0,5%-a született külföldön: azaz a cigányság gyarapodásának nem a nemzetközi vándorlás az elsődleges forrása.

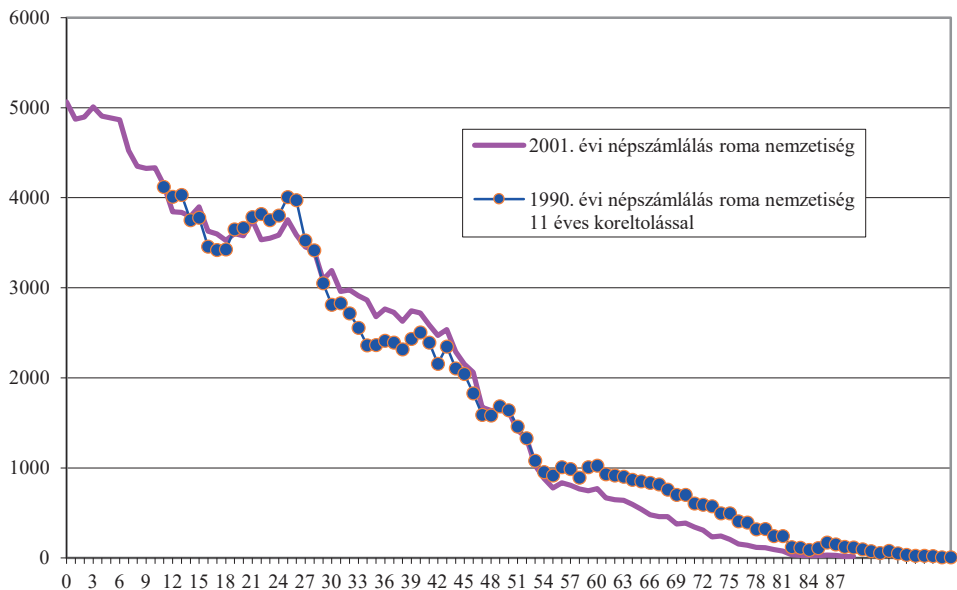
A létszámnövekedésnek sokkal inkább lehet részleges forrása az identitásválalás mértékének emelkedése (Ladányi – Szelényi 1997). 1990 óta *megnövekedett* a roma népesség öntudatossága, és nagyobb gyakorisággal vállalták romaságukat 2001-ben és 2011-ben, mint korábban. Ha összehasonlítjuk az 1990. évi és a 2001. évi népszámlálás életkoros adatait, találunk is erre a magatartás-változásra vonatkozó markáns utalást. Hasonló eredményre jutunk a 2001-es és 2011-es népszámlálási adatok vizsgálatánál is.

Amennyiben az identitásvállalás mértéke nem változik, a roma nemzetiség létszámát csak a halandóság és a termékenység alakítja, továbbá, ha a népszámlálások adatai pontosak, úgy a 2001. évre „öregített” 1990. évi létszámoknak *nagyobbaknak* kellene lenniük a 2001. évi census adatainál. Ezzel szemben 25 és 50 éves kor között a 2001. évi értékek *meghaladják* az 1990. évi, 11 évvel eltolt értékeket. Erősen vélelmezhető tehát az önbevállás módosulása (gyakoróságának emelkedése), illetve másik lehetőségként a *határon túlról történő bevándorlás* emelkedése (Hablicsek 2000).

Ezzel együtt – az 1. ábrából is jól látható – *a létszámemelkedés döntő tényezője a magas természetes szaporodás.*

Hablicsek László (2007) *exponenciális, illetve harmadfokú* trendet illesztett az 1941–2001 közötti népszámlálási adatokra. Ezek alapján úgy becsülte, hogy 2011-

1. ábra: A 2001-es és az 1990-es népszámlálás roma nemzetiségű népessége életkoronként (az 1990. évi adatok 11 éves koreltolással ábrázolva)



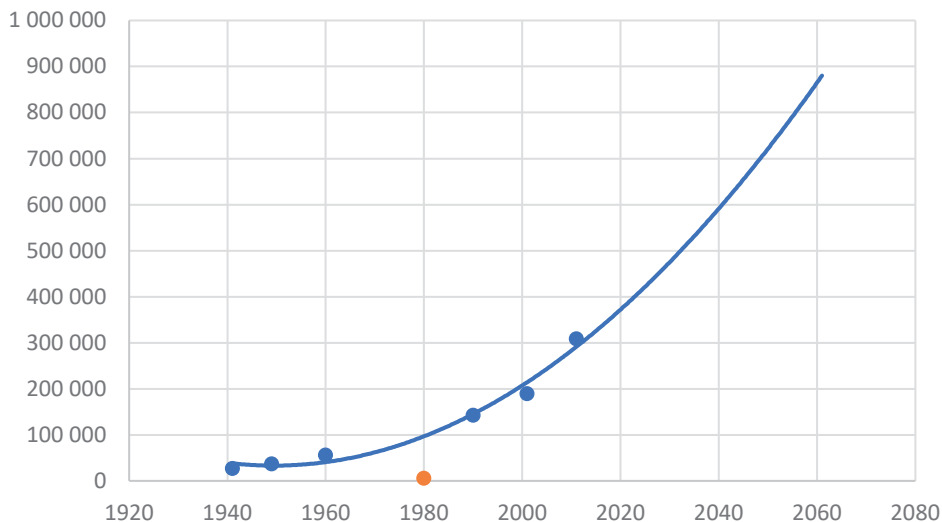
Forrás: Habclicsek 2007.

re a magyarországi cigányság létszáma eléri a 240–280 ezer főt. A szintén az 1. táblázatban látható legfrissebb, 2011-es népszámlálási adatok szerint ennél jóval magasabb, 309 ezer fő volt azok száma, akik romának vallották magukat. A két adat közötti lényeges eltérés véleményünk szerint elsősorban szintén az identitásváltással emelkedésével magyarázható (Ladányi – Szelényi 1998a, 1998b).

A korábbi népszámlálási adatokhoz a 2011-es létszámot is hozzáadva, a másodfokú polinomiális trend már jobban illeszkedik, mint a Habclicsek László által használt harmadfokú trend. Így mi másodfokú polinomiális trendet illesztettünk, amelynek eredménye a 2. ábrán látható.

2. ábra: A roma/cigány nemzetiségű népesség száma a népszámlálásokban, 1941–2011

Másodfokú polinominális görbe illesztése



Forrás: KSH népszámlálás adatai alapján saját számítás és szerkesztés.

2.2. A roma nemzetiségű népesség nemek, korcsoportok szerinti megoszlása a népszámlálások adatai szerint, 1941–2011

Az 1941-es népszámlálás alkalmával 27033 személy vallotta magát roma nemzetiségűnek, ebből 48,8%-uk férfi, 51,2%-uk nő volt. 1980-ban a nemek szerinti megoszlás hasonlóan alakult, a férfiak aránya 46,8%, a nőké 53,2% volt. Az 1990. évi népszámlálás szerint a megoszlás közel megegyező volt. Viszont a 2001. évi adatfelvételtől megfordult a trend. A magát romának valló férfiak aránya 50,7%, míg a nőké 49,3% lett, miközben a teljes magyarországi népességben a férfiak voltak kisebb arányban (47,6%). Ehhez hasonló arányokat kaptunk a 2011. évi adatok alapján is, a magukat roma nemzetiségűnek vallók közül a férfiak aránya ekkor 50,5%, a nőké 49,5% volt.

2. táblázat: A roma nemzetiségű népesség korcsoportonként

Megnevezés	-14	15-39	40-59	60-	Összesen	-14	15-39	40-59	60-	Összesen
	évesek					évesek				
						megoszlás, %				
1941										
Népesség	2 420 401	3 786 763	2 111 465	997 445	9 316 074	26,0	40,6	22,7	10,7	100,0
Ebből: cigány	12 187	9 926	3 553	1 367	27 033	45,1	36,7	13,1	5,1	100,0
1980										
Népesség	2 341 173	3 832 516	2 705 642	1 830 132	10 709 463	21,9	35,8	25,3	17,1	100,0
Ebből: cigány	2 058	2 835	1 041	470	6 404	32,1	44,3	16,3	7,3	100,0
1990										
Népesség	2 130 549	3 687 555	2 596 873	1 959 846	10 374 823	20,5	35,5	25,0	18,9	100,0
Ebből: cigány	56 496	61 042	18 954	6 191	142 683	39,6	42,8	13,3	4,3	100,0
2001										
Népesség	1 694 936	3 574 493	2 847 327	2 081 559	10 198 315	16,6	35,0	27,9	20,4	100,0
Ebből: cigány	67 652	82 004	31 985	8 343	189 984	35,6	43,2	16,8	4,4	100,0
2011										
Népesség	1 447 659	3 403 983	2 754 875	2 331 111	9 937 628	14,6	34,3	27,7	23,5	100,0
Ebből: cigány	101 204	131 499	62 191	14 063	308 957	32,8	42,6	20,1	4,6	100,0

A továbbiakban megnézzük a vizsgált népszámlálások alkalmával a magukat roma nemzetiségűnek vallók népességen belüli arányát. A részletes adatokat a 3. táblázat mutatja.

3. táblázat: A magukat roma nemzetiségűnek vallók népességén belüli aránya

Népszámlálás éve	-14	15-39	40-59	60-	Összesen
évesek					
Összesen					
1941	0,50	0,26	0,17	0,14	0,29
1980	0,09	0,07	0,04	0,03	0,06
1990	2,65	1,66	0,73	0,32	1,38
2001	3,99	2,29	1,12	0,40	1,86
2011	6,99	3,86	2,26	0,60	3,11
Férfiak					
1941	0,50	0,25	0,17	0,14	0,29
1980	0,09	0,07	0,03	0,03	0,06
1990	2,61	1,68	0,73	0,32	1,43
2001	3,99	2,31	1,19	0,43	1,98
2011	6,99	3,84	2,38	0,67	3,31
Nők					
1941	0,50	0,27	0,17	0,14	0,29
1980	0,09	0,08	0,04	0,03	0,06
1990	2,69	1,63	0,73	0,31	1,32
2001	4,00	2,28	1,06	0,38	1,75
2011	7,00	3,89	2,15	0,56	2,93

Az 1941-es népszámláláskor a népesség 0,29%-a vallotta magát roma nemzetiségűnek, 1980-ban 0,06% (?). Az 1990-es népszámlálás esetében az arányuk 1,38%, 2001-ben 1,86% volt. A 2011-es adatok alapján tovább növekedett az arány értéke (3,11%).

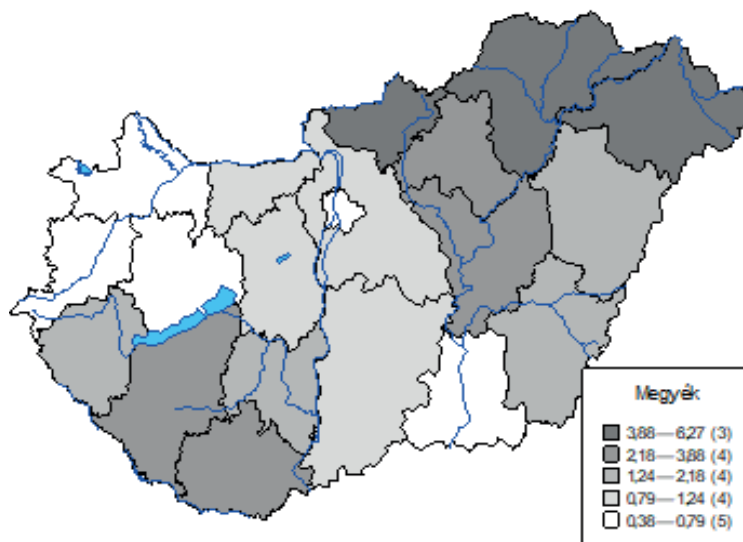
A népesség összetételét a nemzetiségi hovatartozást befolyásoló tényezők szerint részletesen vizsgálja a népszámlálás.

Felhívjuk a figyelmet arra, hogy a „roma nemzetiségű” és a „roma nemzeti-séghez tartozó” két külön fogalom. Utóbbinak a tartalma tágabb, mert magában foglalja a „roma nemzetiségűeken” kívül a „roma anyanyelv”, a „családi, baráti közösségben használt nyelv” valamint a „kulturális kötődés” bármelyike szerint magukat romának vallókat is.

A népszámlálások alkalmával a nemzetiséghez tartozás a nemzetiség, az anyanyelv, a családi, baráti közösségben használt nyelv kérdésekre adott válaszok legalább egyike szerint 2001-ben 205 720, 2011-ben már 315 583 fő vallotta magát romának.

2001-ben a teljes népesség 2,02%-a vallotta magát roma nemzetiséghez tartozónak, a 2011-es népszámláláskor ez az érték 3,18%-ra emelkedett. Ezen arányok megyénkénti értékeit mutatják az alábbi térképek. Mindkét népszámlálás alkalmával Borsod-Abaúj-Zemplén megyében volt ez az arány a legmagasabb, 2001-ben 6,27%, míg 2011-ben 8,51%. A legkisebb érték mindkét adatfelvétel esetén Győr-Moson-Sopron megyében volt, 2001-ben 0,38%, 2011-ben 0,78%.

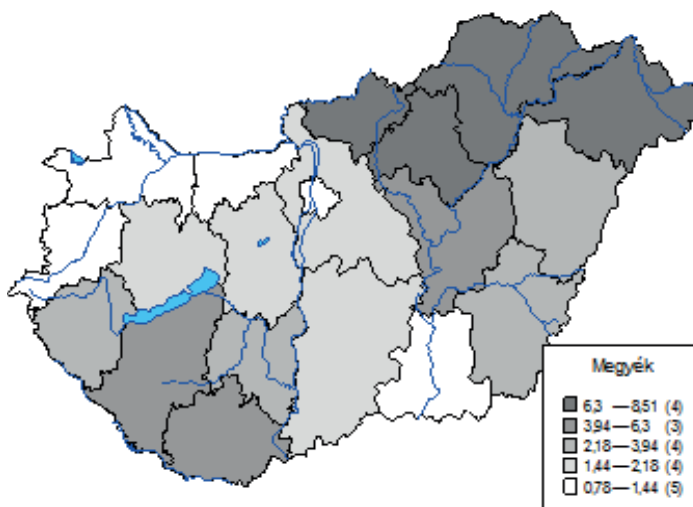
3. ábra: A roma nemzetiséghez tartozók népességén belüli aránya megyék szerint 2001-ben



Forrás: KSH népszámlálás, 2001 adatai alapján saját számítás és szerkesztés.

A 2001-es népszámlálás adatai szerint a roma nemzetiséghez tartozók népességén belüli aránya Nógrád, Borsod-Abaúj-Zemplén és Szabolcs-Szatmár-Bereg megyékben volt a legmagasabb. 2011-ben az előzőek mellett Heves megyében is hasonlóan magas lett ez az érték (4. ábra).

4. ábra: A roma nemzetiséghez tartozók népességen belüli aránya megyék szerint 2011-ben



Forrás: KSH népszámlálás, 2011 adatai alapján saját számítás és szerkesztés.

2.3. A 15 éves és idősebb nők az élve született gyermekek száma szerint 2011-ben

A 15 éves és idősebb nők a 2011. évi népszámlálás adatai szerint száz nőre számolva átlagosan 147 gyermeket szültek. A magukat roma nemzetiséghez tartozónak (a nemzetiség, az anyanyelv, a családi, baráti közösségben használt nyelv válaszok legalább egyike szerint) valló nők esetében a száz nőre jutó élve született gyermekek száma 233 volt.

4. táblázat: A 15 éves és idősebb nők az élve született gyermekek száma szerint, 2011

Megnevezés	15 éves és idősebb nő összesen	Összes élve született gyermek	Száz nőre jutó élve született gyermek
Teljes népesség	4 514 735	6 654 492	147
Ebből: cigány	106 115	247 297	233

A 15 éves és idősebb nőket, valamint a cigány (roma) nőket családi állapot szerint vizsgáljuk a továbbiakban. A népesség egészére és a roma nemzetiségűekre kapott értékek nagymértékben különböznek. A hajadon családi állapotúak között

a roma nők aránya jóval magasabb, de ez összefügg azzal, hogy a romák között lényegesen nagyobb a fiatalok aránya, mint a teljes népességben. Az özvegy családi állapotú roma nők átlagosan közel négy gyermeknek adtak életet. A házas családi állapotban lévők is több mint 3 gyermeket szültek. Az 5. táblázat adatai érdekes és értékes információkhoz juttatják az olvasót. Ezek közül is felhívniuk a figyelmet az alábbiakra:

- 2011-ben a 15 éves és idősebb női népességnek csupán a 41,9%-a házas, 27%-uk pedig hajadon. A romáknál ez a két szám 32% és közel 50%, ami a teljes népesség és a roma népesség eltérő korelációsából adódik.
- A teljes népességben belül az összes élve született gyermek 6,45%-át szülte hajadon családi állapotú nő, míg ez a szám a romák esetében lényegesen magasabb, 30,14%.
- A teljes népességben belül száz 15 éves vagy idősebb nőre 147 élve született gyermek jut, ugyanez a szám a romák esetében 233.

5. táblázat: A 15 éves és idősebb nők, valamint a cigány (roma) nők családi állapot, élettársi kapcsolat, az élve született gyermekek száma szerint, 2011

Megnevezés	Hajadon	Házas	Özvegy	Elvált	Össze- sen	Ebből: élettársi kap- csolatban él
	Szám					
15 éves és idősebb női népesség	1 220 925	1 892 388	822 376	579 046	4 514 735	451 660
ebből: cigány	52 961	33 911	8 740	10 503	106 115	28 829
Összes élve született gyermek	428 888	3 554 625	1 652 713	1 018 266	6 654 492	606 287
ebből: cigány	74 533	107 677	34 425	30 662	247 297	71 950
Száz nőre jutó élve született gyermek	35	188	201	176	147	134
ebből: cigány	141	318	394	292	233	250
	Megoszlása, %					
15 éves és idősebb női népesség	27,04	41,92	18,22	12,83	100,00	10,00
ebből: cigány	49,91	31,96	8,24	9,90	100,00	27,17
Összes élve született gyermek	6,45	53,42	24,84	15,30	100,00	9,11
ebből: cigány	30,14	43,54	13,92	12,40	100,00	29,09
Száz nőre jutó élve született gyermek	23,83	127,44	136,35	119,31	100,00	91,07
ebből: cigány	60,52	136,48	169,10	125,32	100,00	107,30

3. A kiindulási demográfiai adatok meghatározása⁶

Hablicsek László (2007) részletesen leírta az 1991-es és a 2001-es kiindulási demográfiai adatok megállapításának módszerét, amelynek lényegét az alábbiakban foglaljuk össze.

A magát romának valló népesség adatait az 1990-es és a 2001-es népszámlálás eredményei adták. A besorolás szerinti (azaz a lakókörnyezet véleménye alapján romának tartott) roma népesség adataihoz a Kemény István nevéhez fűződő 1971-es (Kemény 1976), 1993-as (Kemény 1997) és 2003-as (Kemény–Janky 2003) cigányösszeírások jelentettek kiindulópontot. Végül a területi létszámokhoz a KSH Népeségtudományi Kutató Intézete 2001-es demográfiai panelfelvételének (DPA) eredményeit is felhasználta (Spéder 2002).

A fentiek figyelembevételével megállapította a besorolás szerinti roma népesség 1991-es és 2001-es létszámát megyénként, nemenként és 5 éves korcsoportonként. Kiszámolta többek között a valószínű születési arányszámokat, a területi vándorlások mutatóit, a halálzási valószínűségeket 1991-re és 2001-re. Ezekből a sarokszámokból kiindulva becslést adott a paraméterek következő években, évtizedekben történő változásaira, amelyek segítségével kiszámolta 2021-ig a besorolás szerinti roma népesség alakulását megyénként, nemenként és 5 éves korcsoportonként.

A besorolás szerinti roma népesség területi korcsoportos létszámait az alábbi módszerrel határozta meg (Hablicsek 2007: 30):

„Jelölje az országos létszámukat⁷ R_x^{ORSZ} , a t terület összlétszámát R_{mind}^t , a területi korcsoportos létszámokat R_x^t . A nemzetiségi népesség ugyanezen indexű létszámait jelöljük N betűvel. Olyan λ_x^t szorzószámokat keresünk, amivel

$$R_x^t = N_x^t \cdot \lambda_x^t,$$

és teljesül a következő két feltétel:

$$\sum_t R_x^t = R_x^{\text{ORSZ}} \text{ és } \sum_x R_x^t = R_{\text{mind}}^t.$$

Az egyértelműség kedvéért tételezzük fel, hogy a λ_x^t szorzószámokat felbonthatjuk sor- és oszlop-összetevőkre, $\lambda_x^t = \alpha_x \cdot \beta^t$. Ez utóbbiak megkeresése a legegyszerűbben iterációval történhet. Kiindulva a csupa 1,0-s szorzókból, és he-

⁶ Megjegyezzük továbbá, hogy Péntes és szerzőtársai (2018) tanulmányukban megállapítják, hogy a magyarországi cigány, illetve annak vélt népességnek nincs egyetlen objektív és tudományos definíciója, így szükségszerűen szubjektív, becslésen alapuló adatbázisokra lehet támaszkodni, amelyek részletes területi és dinamikai vizsgálatokra adnak lehetőséget.

⁷ A minősített roma népesség létszámát.

lyettesítve azokat a feltételekből kapott korrekciós arányokkal, néhány lépés után megkapjuk a végleges becsléseket.

A nemek szerinti bontásnál a nemzetiségi népesség terület-korcsoport szerint bontott nemi arányait használhatjuk fel.”

A 6. táblázat vastagon szedett oszlopában találjuk területi egységenként azt az adatsort, amelyet Habclicsek László (2007) a roma népesség 2003-as létszámaként elfogadott. Jelen munkánál is ez az adatsor a számítások kiindulási alapja.

6. táblázat: A roma népesség területi létszáma különböző források és becslések alapján, 2003

Területi egység	Kemény–Jan- ky 2003. évi felvételtől ^{a)}	Nemzetiségi statisztika alap- ján ^{b)}	Automatikus becslés a DPA- felvételtől ^{c)}	DPA-becslés korrekcióval ^{d)}	Kemény–Kertesi 1993. évi felvétel
Budapest	60 000	59 127	63 800	64 000	44 000
Baranya	28 900	29 894	29 300	28 000	25 600
Bács-Kiskun	11 500	17 625	19 200	16 500	15 700
Békés	43 300	17 544	10 900	17 000	12 700
Borsod-Abaúj-Zemplén	99 300	104 440	98 700	98 000	81 100
Csongrád	15 800	10 432	9 600	9 500	8 500
Fejér	17 800	9 379	9 900	10 500	7 000
Győr-Moson-Sopron	11 900	5 489	9 500	6 000	5 200
Hajdú-Bihar	31 300	34 786	28 900	32 000	27 000
Heves	52 000	32 947	26 600	28 500	24 900
Jász-Nagykun-Szolnok	25 700	37 482	29 100	35 000	31 700
Komárom-Esztergom	3 500	11 736	8 900	11 000	8 300
Nógrád	31 300	31 257	30 900	30 500	22 700
Pest megye	20 400	40 100	36 800	40 000	27 500
Somogy	29 600	26 477	32 200	29 000	25 200
Szabolcs-Szatmár-Bereg	38 500	57 170	67 200	65 000	58 500
Tolna	11 900	20 789	12 800	16 500	14 500
Vas	7 500	4 482	10 000	7 000	5 500
Veszprém	15 800	9 752	16 200	11 000	9 000
Zala	13 300	14 202	15 200	14 000	12 400
Magyarország összesen	569 300	575 110	565 700	569 000	467 000

Megjegyzések:

a) A 2003. évi szociológiai adatfelvétel megyei szinten nem reprezentatív.

- b) A nemzetiségi népességre az 1990. és a 2001. évi népszámlálásból kiindulva a különböző évekre exponenciális becslést készítettünk. Így képeztük az 1993. évre a teljes roma népesség és a roma nemzetiségű népesség arányát területenként, majd ezt az arányt 2003-ra is vonatkoztattuk.
- c) A biztos megítélés mellé pontosan annyi bizonytalant véve, mint ahányan a potenciális (biztos+bizonytalan) személyek között a biztos megítélésűek vannak.
- d) Szakértői becslés, tekintetbe véve, hogy a különböző jelzések szerint a roma lakosság száma minden területi egységben emelkedett az 1990-es években. (A DPA automatikus becslés viszont Békés és Jász- Nagykun- Szolnok megyékben némi létszámcsökkenést jelzett.)

Forrás: Hablicsek 2007: 28. oldal

4. Hipotézisek: a roma népesség demográfiai magatartása

A demográfiai előreszámítások hipotéziseken alapulnak, a számítások helyessége ezektől és az alkalmazott módszerektől függ. A népesség-előreszámítások bizonytalansága csökkenthető az *alkotóelem-módszer* alkalmazásával (Hablicsek L. 1996.). Ennél a módszernél a demográfiai folyamatok és a népesség változása összefüggő, konzisztens rendszert alkot, és ez nem engedi meg, hogy az előrebecslések egyik-másik eleme „elszaladjon”, mint ahogyan az a trendbecsléseknél oly gyakran előfordul. Ezáltal a népesség-előreszámításra épülő más, társadalmi-demográfiai előrebecslések is megbízhatóbbakká válnak, feltéve, hogy a hipotézisek nem esnek messze a valóságosan bekövetkező folyamatoktól (de Beer–van Wissen 1999). A módszer – amit más néven kohorsz-komponens módszernek is neveznek – figyelembe veszi a népmozgalmi komponenseket: a születéseket, a halálozásokat, a vándorlást és a népesség öregedését.

Fontos további elv, hogy a hipotézisek egységesek és kellően általánosak legyenek, különös tekintettel a területi egységekre (Kučera et al. 2000). Ebben a munkában – a különböző feltételek elégtelensége miatt – nem lehet célunk „teljesen pontos” prognózisok készítése, inkább csak kísérletről beszélhetünk. A finomításokat egy következő kutatási szakaszban végezhetjük el.

4.1. Termékenység

A gyermekszámra vonatkozó feltételezés az alkotóelem-eljárásnál mindig két elemet tartalmaz:

- Mekkora lesz az átlagos gyermekszám?
- Hogyan alakul a gyermekvállalás időzítése?

A területi előreszámításnál ezen kívül lényeges szempont még, hogy:

- Miként változnak a területi különbségek?

Hangsúlyozandó: ez a tanulmány a roma népesség területi demográfiai előreszámításának inkább csak kísérlete, így a gyermekvállalás lehetséges időzítésével nem foglalkozunk. Tehát az előreszámítási időszakban végig ugyanazzal a termékenységi naptárral számítjuk a születéseket.

Változik viszont a termékenység szintje, azaz az átlagos gyermekszám. Az 1996–2001 között becsült teljes termékenységi arányból indultunk ki, és kisebb-nagyobb mértékű fogyást tételeztünk fel országos szinten (Gyukits 2003). A csökkenés okának elsősorban az iskolai végzettség emelkedését gondoljuk.

Három termékenységi hipotézist alkalmaztunk, amelyek az 1996–2000-es időszak átlagos gyermekszámához képest kisebb-nagyobb csökkenést feltételeznek:

Alapváltozat

Az átlagos gyermekszám országos szintje romák esetében a 2056–2060-as időszakig 1,75-ra csökken, a területi különbségek pedig 25%-kal mérséklődnek.

Alacsony változat

Az átlagos gyermekszám országos szintje romák esetében a 2056–2060-as időszakig 1,55-ra csökken, a területi különbségek 50%-kal visszaesnek.

Magas változat

Az átlagos gyermekszám országos szintje romák esetében a 2056–2060-as időszakig 2,05-ra csökken a területi különbségek változatlansága mellett.

A területi különbségeket iteratív módon úgy alakítjuk, hogy az előreszámításból adódó termékenységi értékek reprodukálják a hipotézist. A következő táblázat a hipotéziseink szerinti átlagos gyermekszámokat mutatja az egyes régiókban.

7. táblázat: Az átlagos gyermekszám hipotézisei régiók szerint

<i>Alapváltozat</i>							
Területi egység	1996–2000	2006–2010	2016–2020	2026–2030	2036–2040	2046–2050	2056–2060
Közép-Magyarország	2,63	2,57	2,19	1,73	1,48	1,46	1,46
Közép-Dunántúl	2,34	2,35	1,99	1,55	1,31	1,30	1,31
Nyugat-Dunántúl	2,23	2,24	1,86	1,40	1,14	1,11	1,09
Dél-Dunántúl	2,10	2,13	1,78	1,32	1,06	1,04	1,03
Észak-Magyarország	3,72	3,43	2,96	2,48	2,20	2,16	2,13
Észak-Alföld	3,41	3,17	2,73	2,25	1,98	1,94	1,91
Dél-Alföld	2,73	2,67	2,31	1,90	1,67	1,68	1,70
Magyarország összesen	3,00	2,87	2,47	2,02	1,77	1,75	1,75

Területi egység	2016–2020			2056–2060		
	alacsony változat	alapváltozat	magas változat	alacsony változat	alapváltozat	magas változat
Közép-Magyarország	1,88	2,19	2,35	1,35	1,46	1,69
Közép-Dunántúl	1,74	1,99	2,09	1,23	1,31	1,50
Nyugat-Dunántúl	1,65	1,86	1,91	1,11	1,09	1,18
Dél-Dunántúl	1,60	1,78	1,80	1,06	1,03	1,11
Észak-Magyarország	2,39	2,96	3,37	1,82	2,13	2,55
Észak-Alföld	2,23	2,73	3,07	1,66	1,91	2,27
Dél-Alföld	1,95	2,31	2,52	1,49	1,70	2,03
Magyarország összesen	2,06	2,47	2,72	1,55	1,75	2,05

4.2. Halandóság

A halandóságra vonatkozó feltételezés az alkotóelem-eljárásnál a termékenységhoz hasonlóan szintén két elemet tartalmaz:

- Mekkora lesz a születéskor várható átlagos élettartam?
- Hogyan alakulnak a kor szerinti elhalálzási valószínűségek?

A területi előreszámításnál ezen kívül lényeges szempont még, hogy:

- Miként változnak a területi különbségek?

Tekintettel arra, hogy specifikus halandósági tábla a roma népességre nem létezik, az 1991–1995 közötti országos átlaghalandóságból (a születéskor várható élettartam ebben az időszakban a férfiaknál 61,2, a nőknél 68,6 év) indultunk ki, és azt módosítottuk a területi élettartamoknak megfelelően. A módosítás alapja a hatványmódszer, vagyis a továbbélési valószínűségek hatványozása (Pollard 1973). Technikai „trükköt” alkalmaztunk a női halandóság számításánál, nevezetesen nem engedjük meg, hogy a nők nagyobb kockázattal haljanak, mint a férfiak (a hatványmódszernek ez az egyik kritikus pontja). Az előreszámítási időszakban végig ugyanabból a halandósági alaptáblából számítottuk az elhalálzási valószínűségeket a feltételezett élettartamoknak megfelelően.

Ami az élettartamokat illeti, feltételeztük, hogy a roma népesség életkilátásai követik a hivatalos országos népesség-előreszámítás élettartam-hipotézisét.⁸ Az 1996–2001 között becsült élettartamokból kiindulva kisebb-nagyobb mértékű

⁸ KSH Népeségtudományi Kutató Intézet előreszámítási adatbázis 2004. Készítette: Hablicsek László (www.demografia.hu, 2006. évi állapot).

csökkenést tételeztünk fel országos szinten. A csökkenés mögött egyrészt az általános egészségügyi modernizáció, másrészt a népesség összetételének kedvező alakulása áll. Ez utóbbi hatásnál ismét az iskolai végzettség – számításaink szerinti – emelkedésére utalunk.

Három halandósági hipotézist alkalmaztunk, amelyek az 1996–2000 közötti időszakra becsült, a férfiaknál 62,0, a nőknél 69,3 évet elérő születéskor várható átlagos élettartamhoz képest kisebb-nagyobb emelkedést feltételeznek:

Alapváltozat

A várható élettartam országos szintje romák esetében a 2056–2060-as időszakig a férfiaknál 76,5, a nőknél 82,5 évre emelkedik. A területi különbségek 25%-kal csökkennek.

Alacsony változat

A várható élettartam országos szintje romák esetében a 2056–2060-as időszakig a férfiaknál 69,3, a nőknél 75,5 évre emelkedik. A területi különbségek 50%-kal visszaesnek.

Magas változat

A várható élettartam országos szintje romák esetében a 2056–2060-as időszakig a férfiaknál 83,1, a nőknél 88,6 évre emelkedik, míg a területi különbségek változatlanok maradnak.

A területi különbségeket itt is úgy alakítjuk, hogy az előreszámításból adódó termékenységi értékek reprodukálják a hipotézist.

4.3. Belföldi és nemzetközi vándorlás

A belföldi és a nemzetközi vándorlás (illetve egy adott területi egység esetében az összevont vándorlási egyenleg) a legbizonytalanabb tényező, ezért csak „elnagyolt” hipotézist készítettünk. A hipotézis alapját a *nettó vándorlási arányszámok* képezik, amelyeket – az 1991–2001 közötti időszakra szóló továbbszámításból – megyei és régiós szinteken is kiszámítottunk. Azért szükséges arányszámokra és nem abszolút számokra építeni a vándorlási hipotézist, mert a gyorsan növekvő népességben arányosan több vándorlóval indokolt számolni.

A vándorlás nagyságrendje és bizonytalansága miatt fokozott óvatossággal kell eljárunk. Három hipotézist alkalmaztunk a nettó vándorlási arányszámok szintjére. A főváltozatban a nettó vándorlási arányszámok 25%-kal mérséklődnek; az alacsony változat szerint, amikor a gyermekszám erősebben csökken, 50%-os a visszaesés (kisebb az elvándorlási nyomás), a magas változatban pedig a nettó vándorlás nem változik.

Két korlátozó feltételt is alkalmaztunk. Az egyik arra vonatkozik, hogy a vándorlási veszteség nem terjedhet a továbbélő korcsoport-létszám felén túl (nem fogyhat el a népesség). A másik a férfi–nő különbségeket egyenlíti ki, amikor mindkét nemre ugyanazt az (átlagos) nettó vándorlási arányszámot alkalmazzuk.

4.4. A népesség-előreszámítás változatai

A három-három termékenységi, halandósági és vándorlási hipotézis kombinálásával számos *előreszámítási változat* képezhető. Célunk a roma lakosság létszámának, a létszámváltozás határainak kitapintása volt, ezért a hipotéziseket úgy szerveztük változatokká, hogy azok az összlétszámra képezzenek intervallumot. Ennek megfelelően alap-, alacsony- és magasváltozatot számítottunk:

Változat	Termékenység	Élettartam	Nettó vándorlás
<i>Alap</i>	Alap	Alap	Alap
Alacsony	Alacsony	Alacsony	Alacsony
Magas	Magas	Magas	Magas

5. Eredmények: A roma népesség előreszámítása a nemek és életkor szerint

A nemek és korcsoportok szerinti előrebecslés esetében régiós és országos eredményekkel foglalkozunk, kiegészítve azzal, hogy Közép-Magyarországon belül Budapestet külön is vizsgáljuk.

5.1. A létszámok alakulása: gyors emelkedés

A (minősített) roma népesség létszáma 1991-ben 448 ezer fő, 2001-ben becslésünk 550 ezer főről szól, míg 2016-ban 698 és 723 ezer fő közé becsüljük a létszámukat, az alapváltozatban 714 ezer főre. 2061-ben az előreszámítás 815 és 1359,5 ezer fő közötti számot ad, *1066 ezer fős közéértékkel*. 2001-hez képest 2061-ig az alapváltozatban a növekedés 94%, a magas változatban csaknem 147%, az alacsony változat szerint pedig csupán 48%.

Legnagyobb a növekedés Közép-Magyarországon, ahol a létszám közel 220 ezer fővel, 228%-kal bővül. Nem sokkal kisebb a budapesti gyarapodás: 110 ezer fő, 184%, ezt követi Közép-Dunántúl (143%). A létszám abszolút bővülését tekintve Észak-Magyarország áll a második helyen 162 ezer fővel (8. táblázat).

Mindhárom változat szerint 2061-re Budapest roma lakossága eléri, illetve meghaladja a 120 ezer, Észak- és Közép-Magyarországon a 200 ezer főt.

8. táblázat: A roma lakosság létszáma

<i>Alapváltozat</i>									
Területi egység	1991	2001	2011	2016	2021	2031	2041	2051	2061
Budapest	40 400	59 600	80 700	91 800	102 500	123 100	141 300	157 200	169 500
Közép-Magyarország	65 800	97 000	133 000	152 500	171 800	210 800	248 400	284 900	318 000
Közép-Dunántúl	22 800	31 000	40 000	44 700	49 100	57 000	64 100	70 400	75 200
Nyugat-Dunántúl	22 200	26 400	30 200	31 800	33 300	35 200	35 800	35 700	34 700
Dél-Dunántúl	63 500	72 400	79 400	82 300	84 000	84 500	81 600	76 500	69 400
Észak-Magyarország	123 800	151 500	182 000	197 700	213 800	244 400	270 100	293 500	313 300
Észak-Alföld	114 500	129 600	145 100	152 500	159 700	170 400	175 900	178 500	178 000
Dél-Alföld	35 500	41 800	48 800	52 500	55 800	61 800	67 400	72 600	77 600
Magyarország összesen	448 100	549 700	658 500	714 000	767 500	864 100	943 300	1 012 100	1 062 200

Területi egység	2021			2061		
	alacsony változat	alpváltozat	magas változat	alacsony változat	alpváltozat	magas változat
Budapest	96 400	102 500	107 400	121 000	169 500	228 000
Közép-Magyarország	160 400	171 800	181 400	219 800	318 000	443 900
Közép-Dunántúl	46 200	49 100	51 400	52 600	75 200	102 700
Nyugat-Dunántúl	32 000	33 300	34 200	26 100	34 700	46 100
Dél-Dunántúl	83 000	84 000	84 000	61 600	69 400	75 500
Észak-Magyarország	204 900	213 800	219 800	247 400	313 300	384 800
Észak-Alföld	155 700	159 700	161 000	150 000	178 000	203 600
Dél-Alföld	53 600	55 800	57 100	57 500	77 600	102 900
Magyarország összesen	735 800	767 500	788 900	815 000	1 066 200	1 359 500

A továbbiakban külön is foglalkozunk a legfiatalabb és a legidősebb korcsoportokba tartozók létszámadataival. A magas gyermekszám és a fiatal korösszetétel hatására a 0–19 éves fiatal roma népesség száma az alapváltozatban 2026-ig továbbra is nő, utána viszont a gyermekszám csökkenése és a korösszetétel megváltozása miatt mérséklődni fog. Az alacsony változatban a csökkenés már 2016-tól megfigyelhető. A magas változatban 2061-ig a 0–19 éves népesség folyamatos

növekedése a jellemző. Országosan az alapváltozatban 2061-ig a korcsoport létszáma visszaesik nagyjából a 2001-es szintre. Két régióban, Nyugat- és Dél-Dunántúlon még a magas változat szerint is drasztikusan visszaesik a fiatalok száma.

9. táblázat: A 0–19 éves roma lakosság létszáma

<i>Alapváltozat</i>									
Területi egység	1991	2001	2011	2016	2021	2031	2041	2051	2061
Budapest	16 500	21 200	27 200	29 200	30 800	30 700	27 800	25 700	24 000
Közép-Magyarország	29 200	38 000	49 600	54 200	58 300	61 400	60 500	60 700	61 400
Közép-Dunántúl	11 600	13 200	14 800	15 600	16 400	15 900	14 500	13 400	12 700
Nyugat-Dunántúl	10 900	10 400	10 300	10 000	9 500	8 100	6 100	4 900	3 900
Dél-Dunántúl	26 600	25 900	25 400	24 200	23 000	18 900	13 900	10 400	8 000
Észak-Magyarország	60 400	72 500	87 700	92 600	96 400	100 100	99 900	99 000	99 100
Észak-Alföld	58 900	63 400	69 400	69 800	69 700	66 300	60 300	54 700	50 200
Dél-Alföld	16 400	17 500	19 000	19 700	20 300	20 000	19 100	18 600	18 800
Magyarország összesen	214 000	240 900	276 200	286 100	293 600	290 700	274 300	261 700	254 100

Az időszak vége felé a 20–39 éves fiatal munkavállalási korúak létszáma is csökkenni kezd, kivéve a magas változatot, ahol 2061-ig folyamatosan nő. A 2001-es értékhez képest két régió, Nyugat- és Dél-Dunántúl létszáma mindhárom változatnál visszaesik.

A 40–59 éves idősebb munkavállalási korúak száma mindhárom előreszámítási változatnál, még az alacsony változat esetében is folyamatosan emelkedik, az előreszámítás alapváltozatában 101 ezerről 165 ezer főre változik. Tekintettel arra, hogy feltételeztük az országos roma népesség zártágát (a határokat átszelő vándorlást kismértékűnek vettük), a létszámbővülésnek két forrása van: döntően a korcsoportba bekerülő nagy létszámú korosztályoknak, illetve kisebb mértékben a halandóság javulásának.

A MAGYARORSZÁGI ROMÁK NÉPESSÉGSZÁMÁNAK PROGNÓZISA

Területi egység	2021			2061		
	alacsony változat	alapváltozat	magas változat	alacsony változat	alapváltozat	magas változat
Budapest	28 700	30 800	31 800	17 000	24 000	35 000
Közép-Magyarország	52 600	58 300	62 100	38 700	61 400	98 300
Közép-Dunántúl	15 100	16 400	17 100	8 600	12 700	19 600
Nyugat-Dunántúl	9 400	9 500	9 300	3 400	3 900	4 700
Dél-Dunántúl	22 900	23 000	22 200	7 700	8 000	8 800
Észak-Magyarország	86 100	96 400	103 800	66 300	99 100	142 700
Észak-Alföld	64 300	69 700	72 600	37 600	50 200	65 500
Dél-Alföld	18 800	20 300	21 400	12 100	18 800	29 600
Magyarország összesen	269 200	293 600	308 500	174 400	254 100	369 200

A roma összlakosság növekedését meghaladó bővülés több mint 60 ezer fővel növeli a korcsoport létszámát, ugyancsak szélsőséges területi változások mellett. A változások fő jellemzője, hogy míg a Dunán innen és Dél-Dunántúlon 40% körüli a gyarapodás, addig Budapesten, a központi régióban, Közép- és Nyugat-Dunántúlon megduplázódik ennek a korcsoportnak a létszáma.

Ez a növekedés is eltörpül azonban az idősek várható létszámbővüléséhez képest. A roma lakosság öregedése ugyanis *alapvetően felgyorsul* a következő időszakban (Kertesi–Kézdi 1998, 1999). A 60 éves és annál idősebbek száma – az alapváltozat szerint – a 2001-es mintegy 30 ezerről 2016-ra 57 ezer főre, 2061-ig 237 ezer főre (a 2016-os érték több mint 4-szeresére) emelkedik. Budapesten 2001-ben az idős roma lakosok száma 2700 fő, 2016-ban 9000 volt, míg 2061-re elérheti az 50 ezret, tehát az emelkedés a mai értékhez képest 5,5-szeres. A legnagyobb arányú növekedés Közép-Dunántúlon és Közép-Magyarországon várható, a legkisebb (2,5-szeres) pedig Dél-Dunántúlon.

10. táblázat: A 60 éves és annál idősebb roma lakosság létszáma

<i>Alapváltozat</i>									
Területi egység	1991	2001	2011	2016	2021	2031	2041	2051	2061
Budapest	1 400	2 700	6 100	9 000	12 100	18 700	28 700	38 000	50 000
Közép-Magyarország	2 400	4 400	8 900	12 900	17 100	26 700	41 800	57 200	77 300
Közép-Dunántúl	1 100	1 400	2 400	3 200	4 400	6 900	11 300	16 100	20 500
Nyugat-Dunántúl	1 200	1 700	2 400	3 100	4 100	5 900	9 300	11 300	13 900
Dél-Dunántúl	3 900	5 200	7 500	9 900	11 900	15 600	19 900	22 300	24 600
Észak-Magyarország	6 500	8 500	10 800	14 100	17 100	22 400	30 400	38 700	51 200
Észak-Alföld	5 700	6 200	7 900	9 500	12 000	15 200	20 800	26 200	33 800
Dél-Alföld	1 700	2 100	3 300	4 300	5 200	6 900	9 600	12 700	15 500
Magyarország összesen	22 500	29 500	43 200	57 000	71 800	99 600	143 100	184 500	236 800

Területi egység	2021			2061		
	alacsony változat	alapváltozat	magas változat	alacsony változat	alapváltozat	magas változat
Budapest	11 600	12 100	12 600	36 000	50 000	65 000
Közép-Magyarország	16 600	17 100	17 800	56 500	77 300	99 100
Közép-Dunántúl	4 100	4 400	4 900	13 600	20 500	27 400
Nyugat-Dunántúl	3 600	4 100	4 700	8 200	13 900	22 500
Dél-Dunántúl	11 600	11 900	12 100	19 600	24 600	28 300
Észak-Magyarország	16 900	17 100	17 600	44 700	51 200	55 000
Észak-Alföld	11 000	12 000	12 800	26 700	33 800	40 200
Dél-Alföld	4 800	5 200	5 200	12 100	15 500	18 600
Magyarország összesen	68 600	71 800	75 100	181 400	236 800	291 100

5.2. A korösszetétel változása: gyorsuló öregedés

Az idősebb korcsoportok átlagot meghaladó növekedése is jelzi, hogy a magas termékenység fennmaradása mellett – helyenként annak ellenére – a hazai roma népesség demográfiai öregedése a következő évtizedekben felgyorsul. Csökkenni fog a fiatalok és a fiatal munkavállalási korúak aránya, növekedni az idősebb munkavállalási korban lévők és az idősek súlyaránya a korösszetételben. Belső

arányokra lefordítva, a fiatalkori függőség (fiatalok / aktív korúak) csökken, az időskori függőség (idősek / aktív korúak) viszont emelkedik. Nagy kérdés, hogy a teljes függőségi arány milyen irányban mozdul el. Ha még csökken, akkor a roma lakosságra az öregedési folyamatnak még a kezdeti szakasza a jellemző, míg növekedés mellett már az új, a modern társadalmakban legújabbban érvényesülő öregedési szakaszról van szó.

Az öregedési folyamat felgyorsulását egyértelműen jelzi a lakosság átlagos korának (korátlagának) emelkedése. Országos szinten a 2016-os 28,7-ről 2061-re 40,1 évre emelkedik a roma népesség átlagos kora, vagyis négyévente egy évvel nő. A csúcs Nyugat-Dunántúlon mutatkozik, 18,7 (!) évnyi emelkedéssel, míg – számításaink szerint – legkevésbé Észak-Magyarországon növekszik a roma lakosság átlagos életkora, összesen 8,8 évet. Ez összhangban van a hipotéziseink szerinti átlagos gyermekszámmal, amely Nyugat-Dunántúlon alacsony, Észak-Magyarországon pedig a legmagasabb.

11. táblázat: A roma lakosság átlagos kora

(korév)

<i>Alapváltozat</i>									
Területi egység	1991	2001	2011	2016	2021	2031	2041	2051	2061
Budapest	26,0	28,4	30,7	32,0	33,4	36,6	39,9	43,2	46,4
Közép-Magyarország	25,2	27,2	29,2	30,2	31,5	34,2	37,1	39,9	42,6
Közép-Dunántúl	23,8	26,3	28,7	30,0	31,5	34,9	38,3	41,6	44,5
Nyugat-Dunántúl	24,9	27,6	30,8	32,5	34,3	38,5	42,9	47,2	51,2
Dél-Dunántúl	27,3	29,8	32,6	34,0	35,5	39,1	42,8	46,3	49,7
Észak-Magyarország	24,6	24,9	25,6	26,2	26,9	28,6	30,8	32,9	35,0
Észak-Alföld	23,7	24,2	25,3	26,1	27,1	29,3	32,0	34,6	37,2
Dél-Alföld	25,3	26,9	28,4	29,3	30,3	32,5	34,9	37,1	39,2
Magyarország összesen	24,9	26,1	27,7	28,7	29,8	32,3	35,0	37,6	40,1

(korév)

Területi egység	2021			2061		
	alacsony változat	alapváltozat	magas változat	alacsony változat	alapváltozat	magas változat
Budapest	33,7	33,4	33,3	46,7	46,4	45,3
Közép-Magyarország	32	31,5	31,2	43,8	42,6	40,6
Közép-Dunántúl	31,7	31,5	31,7	44,2	44,5	43,5
Nyugat-Dunántúl	33,8	34,3	35,2	47,3	51,2	55,3
Dél-Dunántúl	35,4	35,5	36	48,1	49,7	50,2
Észak-Magyarország	27,9	26,9	26,2	37,4	35	32,2
Észak-Alföld	27,6	27,1	26,8	38	37,2	36,2
Dél-Alföld	30,8	30,3	30	40,8	39,2	36,6
Magyarország összesen	30,3	29,8	29,5	41	40,1	38,5

Csökken a fiatalok aránya országos szinten a 2016-os 40,1%-ról 2061-ig 23,8%-ra. Az átlagot meghaladó a roma fiatalok arányvesztése a dunántúli régiókban, illetve Budapesten. Ez szintén a hipotéziseink szerinti átlagos gyermekszámmal függ össze.

12. táblázat: A 0–19 évesek aránya a roma lakosságon belül

(%)

Területi egység	Alapváltozat								
	1991	2001	2011	2016	2021	2031	2041	2051	2061
Budapest	40,8	35,6	33,7	31,8	30,0	24,9	19,7	16,3	14,2
Közép-Magyarország	44,4	39,2	37,3	35,5	33,9	29,1	24,4	21,3	19,3
Közép-Dunántúl	50,9	42,6	37,0	34,9	33,4	27,9	22,6	19,0	16,9
Nyugat-Dunántúl	49,1	39,4	34,1	31,4	28,5	23,0	17,0	13,7	11,2
Dél-Dunántúl	41,9	35,8	32,0	29,4	27,4	22,4	17,0	13,6	11,5
Észak-Magyarország	48,8	47,9	48,2	46,8	45,1	41,0	37,0	33,7	31,6
Észak-Alföld	51,4	48,9	47,8	45,8	43,6	38,9	34,3	30,6	28,2
Dél-Alföld	46,2	41,9	38,9	37,5	36,4	32,4	28,3	25,6	24,2
Magyarország összesen	47,8	43,8	41,9	40,1	38,3	33,6	29,1	25,9	23,8

A MAGYARORSZÁGI ROMÁK NÉPESSÉGSZÁMÁNAK PROGNÓZISA

Területi egység	2021			2061		
	alacsony változat	alapváltozat	magas változat	alacsony változat	alapváltozat	magas változat
Budapest	29,8	30,0	29,6	14,0	14,2	15,4
Közép-Magyarország	32,8	33,9	34,2	17,6	19,3	22,1
Közép-Dunántúl	32,7	33,4	33,3	16,3	16,9	19,1
Nyugat-Dunántúl	29,4	28,5	27,2	13,0	11,2	10,2
Dél-Dunántúl	27,6	27,4	26,4	12,5	11,5	11,7
Észak-Magyarország	42,0	45,1	47,2	26,8	31,6	37,1
Észak-Alföld	41,3	43,6	45,1	25,1	28,2	32,2
Dél-Alföld	35,1	36,4	37,5	21,0	24,2	28,8
Magyarország összesen	36,6	38,3	39,1	21,4	23,8	27,2

Az aktív korúak aránya ellentmondásos képet mutat. Országosan az arány kezdetben emelkedik, de ez az emelkedés szerény mértékű, és a 2061 előtti utolsó évtizedekben elkezd enyhén csökkenni. A régiókban növekedés és csökkenés egyaránt előfordul. Erősen emelkedik az aktív korúak aránya Észak-Magyarországon és Észak-Alföldön, a csökkenés pedig Nyugat- és Dél-Dunántúlon a legjelentősebb. A többi régióban nincsen számottevő változás 2016 és 2061 között, bár az enyhe emelkedés, majd csökkenés mindegyik régióban megfigyelhető lesz.

Egyértelműen, jelentősen emelkedik a roma népességen belül az idősek aránya. Az alapváltozatban országosan a 2016-os 8,0%-ról 2061-ig 22,2%-ra, közel megháromszorozódik a 60 évesek és annál idősebbek súlya. Az idősek különösen Közép- és Nyugat-Dunántúl roma lakosságában gyarapodnak: arányuk 7,2%-ról 27,3%-ra, illetve 9,7%-ról 40,1%-ra változik.

**13. táblázat: A 60 évesek és annál idősebbek aránya
a roma lakosságon belül**

(%)

<i>Alapváltozat</i>									
Területi egység	1991	2001	2011	2016	2021	2031	2041	2051	2061
Budapest	3,5	4,5	7,6	9,8	11,8	15,2	20,3	24,2	29,5
Közép-Magyarország	3,6	4,5	6,7	8,5	10,0	12,7	16,8	20,1	24,3
Közép-Dunántúl	4,8	4,5	6,0	7,2	9,0	12,1	17,6	22,9	27,3
Nyugat-Dunántúl	5,4	6,4	7,9	9,7	12,3	16,8	26,0	31,7	40,1
Dél-Dunántúl	6,1	7,2	9,4	12,0	14,2	18,5	24,4	29,2	35,4
Észak-Magyarország	5,3	5,6	5,9	7,1	8,0	9,2	11,3	13,2	16,3
Észak-Alföld	5,0	4,8	5,4	6,2	7,5	8,9	11,8	14,7	19,0
Dél-Alföld	4,8	5,0	6,8	8,2	9,3	11,2	14,2	17,5	20,0
Magyarország összesen	5,0	5,4	6,6	8,0	9,4	11,5	15,2	18,2	22,2

Területi egység	2021			2061		
	alacsony változat	alapváltozat	magas változat	alacsony változat	alapváltozat	magas változat
Budapest	12	11,8	11,7	29,8	29,5	28,5
Közép-Magyarország	10,3	10	9,8	25,7	24,3	22,3
Közép-Dunántúl	8,9	9	9,5	25,9	27,3	26,7
Nyugat-Dunántúl	11,3	12,3	13,7	31,4	40,1	48,8
Dél-Dunántúl	14	14,2	14,4	31,8	35,4	37,5
Észak-Magyarország	8,2	8	8	18,1	16,3	14,3
Észak-Alföld	7,1	7,5	8	17,8	19	19,7
Dél-Alföld	9	9,3	9,1	21	20	18,1
Magyarország összesen	9,3	9,4	9,5	22,3	22,2	21,4

A teljes függőségi arány a nem aktív korcsoportok (fiatalok és idősek, esetünkben a 0–19, illetve a 60 évesek és annál idősebbek) viszonyát mutatja az aktív korcsoporthoz (munkavállalási korúak, esetünkben a 20–59 évesek). A függőségi arány jelzi az eltartási kötelezettség mértékét. Ez azonban távolról sem a valós eltartási teher, ami egy munkavállalóra jut, hiszen az aktív korosztályokban sem (a roma lakosságban pedig különösen nem) mindenki foglalkoztatott.

A legfontosabb megállapításunk az, hogy a függőségi arányok a roma népességben *magasak* (lásd 14. táblázat). Az 1-hez közeli vagy az azt meghaladó arányok olyan népességekre jellemzőek, amelyek valamilyen „kényszer” hatása alatt állnak. Ilyen „kényszer” lehet a modernizációs elmaradottság (agrárnépességek), de vallási-kulturális sajátosságok is okozhatnak ilyen eredményeket. Mindenesetre azt mondhatjuk, hogy a roma lakosság még távolról sem mutatja azokat a függőségi szinteket (0,5–0,6 körül), amelyek az ún. demográfiai átmenetüket folytató, éppen befejező népességek sajátjai. A roma népesség jövőjének nagy kérdése, hogyan alakulnak ezek az arányok. A gyors csökkenés azt jelentené, hogy a potenciális eltartási kötelezettség mérséklését a gyermekszám visszafogásával oldja a népesség. A stagnálás pedig egy elhúzódó, magas szintű tehervállalást jelez, esetleg olyan specifikummal, hogy *egyáltalán nem fog csökkenni a függőségi arány*. Hiszen a modern, (első) demográfiai átmenetüket befejezett népességekben is emelkedés van, célozva a korábbi magas szinteket!

A 14. táblázat adataiból láthatjuk, hogy míg országosan a roma népességre vonatkozó függőségi arány valamelyest mérséklődik, vannak olyan régiók, ahol a csökkenés igencsak számottevő, és vannak olyanok is, ahol növekedés látszik. Elsősorban Nyugat-Dunántúlon, kisebb mértékben Dél-Dunántúlon figyelhető meg emelkedés, míg a legnagyobb visszaesést Észak-Magyarországon és Észak-Alföldön mutatja a függőségi arány.

14. táblázat A teljes függőségi arány alakulása a roma lakosságban

<i>Alapváltozat</i>									
Területi egység	1991	2001	2011	2016	2021	2031	2041	2051	2061
Budapest	0,80	0,67	0,70	0,71	0,72	0,67	0,67	0,68	0,77
Közép-Magyarország	0,92	0,78	0,79	0,79	0,78	0,72	0,70	0,71	0,77
Közép-Dunántúl	1,26	0,89	0,75	0,73	0,73	0,67	0,67	0,72	0,79
Nyugat-Dunántúl	1,20	0,85	0,73	0,70	0,69	0,66	0,75	0,83	1,05
Dél-Dunántúl	0,92	0,75	0,71	0,71	0,71	0,69	0,71	0,75	0,89
Észak-Magyarország	1,18	1,15	1,18	1,17	1,13	1,00	0,93	0,88	0,92
Észak-Alföld	1,29	1,16	1,14	1,08	1,05	0,92	0,86	0,83	0,89
Dél-Alföld	1,04	0,88	0,84	0,84	0,84	0,77	0,74	0,76	0,79
Magyarország összesen	1,12	0,97	0,94	0,93	0,91	0,82	0,79	0,79	0,85

Területi egység	2021			2061		
	alacsony változat	alapváltozat	magas változat	alacsony változat	alapváltozat	magas változat
Budapest	0,72	0,72	0,70	0,78	0,77	0,78
Közép-Magyarország	0,76	0,78	0,79	0,76	0,77	0,80
Közép-Dunántúl	0,71	0,73	0,75	0,73	0,79	0,84
Nyugat-Dunántúl	0,68	0,69	0,69	0,80	1,05	1,44
Dél-Dunántúl	0,71	0,71	0,69	0,80	0,89	0,97
Észak-Magyarország	1,01	1,13	1,23	0,81	0,92	1,06
Észak-Alföld	0,94	1,05	1,13	0,75	0,89	1,08
Dél-Alföld	0,79	0,84	0,87	0,73	0,79	0,88
Magyarország összesen	0,85	0,91	0,95	0,77	0,85	0,94

Végül az öregedési index, vagyis az idősek (60 évesek és annál idősebbek) és a fiatalok (0–19 évesek) arányának alakulására hívjuk fel a figyelmet. Az 1990-es évek elején mindegyik régióban 0,1 körül járt az index, vagyis az idősek száma a fiata-

lokének 10%-át tette ki. 2016-ban országosan 20%-os a mutató, Dél-Dunántúlon 40%, Nyugat-Dunántúlon 30% (!!). 2061-re országosan a mutató megközelíti az 1-et, az előbb említett két dunántúli régióban pedig a 3-at is meghaladja. Ez új súlypontokat jelöl ki a roma népességben belül az eltartási kérdésekben.

5.3. A népmozgalom alakulása: természetes szaporodás

A roma népességben – elsősorban a magas gyermekszám és a fiatal korösszetétel hatására – az ütemes növekedés jellemző, ennek megfelelően a születésszámok a népességhez viszonyítva szintén magasak. 1996–2000 között becslésünk szerint 68 ezer gyermek született, ami éves átlagban 13–14 ezer főnek, 3,2%-os aránynak felel meg. Emlékeztetőül, Magyarország összlakosságára nézvést a születési arány ebben az időszakban 1% alatt van.

Úgy becsüljük, hogy a legmagasabb születésszám, 75 ezer gyermek a 2011–2015 közötti időszakban volt, amely éves átlagban 15 ezer főnek felel meg. Várhatóan a születésszámok mostantól már inkább csökkennek, ez így is van az alap- és az alacsony változatban is. A születésszám reális nagysága a 2050-es évek második felében megközelítőleg 60 ezer, éves átlagban 12 ezer fő lesz. A magas változatban az öt év alatti születésszám meghaladja a 90 ezer főt, évente 18 ezer gyermeket.

A legnagyobb befogadó régióban (Közép-Magyarországon) a bevándorlóktól származó születési többlet, a kibocsátó Észak-Magyarországon pedig az átlagosnál jóval magasabb termékenység növeli az utánpótlást, így ebben a két régióban az alapváltozat szerint a jelenlegihez képest nem lesz jelentős csökkenés, a többiben viszont az alacsonyabb gyermekvállalás és a kevésbé fiatal korösszetétel miatt igen.

Itt jegyezzük meg, hogy ebben a kísérleti előreszámításban azt feltételeztük, hogy a vándorlók azonnal felveszik a fogadó hely jellemzőit. Tehát a magas termékenységű régiókból az alacsonyabb termékenységű régiókba történő mozgás – az előreszámítások szempontjából – a költözők demográfiai magatartásának azonnali megváltozásával jár együtt. Országos szinten ez (is) – legalábbis technikai értelemben – a termékenység-csökkenés irányába mutat, hiszen a feltételezés verifikálása még várat magára.

**15. táblázat: Az élve születések alakulása a roma lakosságban
1996 és 2060 között**

<i>Alapváltozat</i>							
Területi egység	1996–2000	2006–2010	2016–2020	2026–2030	2036–2040	2046–2050	2056–2060
Budapest	6 000	7 100	7 100	6 300	5 800	5 500	4 900
Közép-Magyarország	10 800	12 900	13 800	13 400	13 300	13 600	13 400
Közép-Dunántúl	3 000	3 700	3 500	3 200	3 000	2 800	2 600
Nyugat-Dunántúl	2 600	2 700	2 300	1 600	1 200	1 100	800
Dél-Dunántúl	6 400	6 600	5 600	4 000	2 900	2 300	1 600
Észak-Magyarország	22 100	23 900	25 500	25 500	24 700	25 100	24 600
Észak-Alföld	18 600	19 300	18 600	16 900	14 900	13 900	12 500
Dél-Alföld	4 500	5 400	5 100	4 700	4 400	4 400	4 300
Magyarország összesen	68 000	74 500	74 400	69 300	64 400	63 200	59 800

Területi egység	2016–2020			2056–2060		
	alacsony változat	alapváltozat	magas változat	alacsony változat	alapváltozat	magas változat
Budapest	6 100	7 100	7 600	3 500	4 900	7 500
Közép-Magyarország	11 500	13 800	15 200	8 400	13 400	22 400
Közép-Dunántúl	3 200	3 500	3 800	1 800	2 600	4 100
Nyugat-Dunántúl	2 000	2 300	2 300	800	800	1 000
Dél-Dunántúl	5 100	5 600	5 600	1 600	1 600	1 900
Észak-Magyarország	20 700	25 500	28 800	15 900	24 600	37 100
Észak-Alföld	15 500	18 600	20 700	9 000	12 500	17 300
Dél-Alföld	4 200	5 100	5 500	2 700	4 300	7 100
Magyarország összesen	62 200	74 400	81 900	40 200	59 800	90 900

A *halálozások* száma alacsony, hiszen az idősebb (40 év feletti) népesség, amelyben az elhalálozások zöme bekövetkezik, a roma lakosságban ma még viszonylag kis létszámú. Az idősebbek számának előrebecsült növekedése azonban – a várható élettartamok emelkedése által fékezve ugyan, de – növeli az elhunytak számát. 1996–2000 között összesen 17500 halálozást (éves átlagban 3500 főt) számíthatunk, és ez – az élettartam emelkedésétől függően – 22–28 ezer között lehet a 2010-es években, míg 39–52 ezer között a 2050-es évek második felében. Az emelkedés minden területi egységben tendencia, bár a mértékek némileg eltérnek.

A születések és a halálozások együttes hatása jelentős természetes szaporodást eredményez, amely csak az alacsony változatban fordul át negatív irányba a 2040-es évek második felétől. 1996–2000 között a roma népesség több mint 50 ezer fővel gyarapodott a születési többlet miatt, és bár ez a mérték az előttünk álló időszakban egyre csökken, az alap- és a magas változatban egyaránt pozitív a természetes növekedés az általunk becsült időszak végéig. Vagyis évtizedenként több mint 100 ezer fős a természetes növekedés nagysága. A roma népesség annyira fiatal, hogy még az erősen csökkenő gyermekszám és a népesség fokozatos idősödése ellenére is évi 3 ezer fős többlet várható.

Területi szinten a természetes szaporodás erősen változó mértékű. Csökken a népesség Budapesten és a Dunántúlon, nő, illetve stagnál a Dunán innen. Egyértelmű, hogy a szaporodás relatív nagyságai drasztikusan visszaesnek. A természetes szaporodás arányszáma országosan az 1996–2000 közötti 24,1%-ról még a magas változatban is 10% alá csökken.

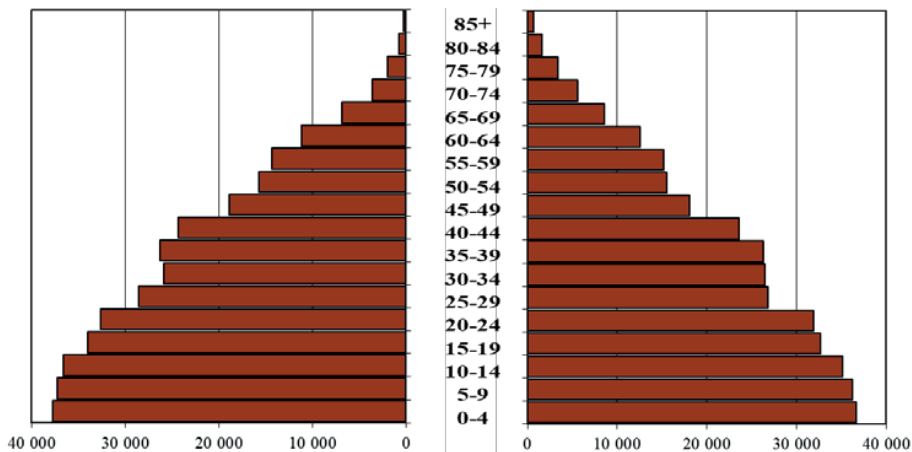
A továbbiakban bemutatjuk, hogy számításaink alapján 2016-ra, 2031-re, valamint 2046-ra és 2061-re hogyan alakul a roma népesség korfája. A roma népesség korösszetételének változása szembeűnő. 2016-ban még a fiatal korcsoportokban a legmagasabb a létszám, az idősek száma alacsony. A korfa alakja fokozatosan megváltozik, 2061-re már kevesebb fiatal, sok középkorú, és a 2016-oshoz képest lényegesen több időskorú lesz. A cigányság korfája egyre inkább hasonló lesz a mai teljes magyarországi népesség korfájához.

A roma népesség korfája (alapváltozat)

2016

Férfiak

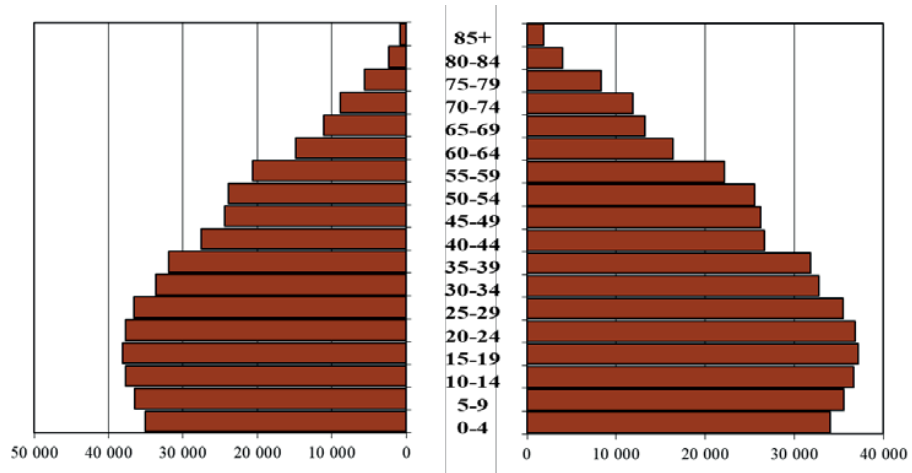
Nők



2031

Férfiak

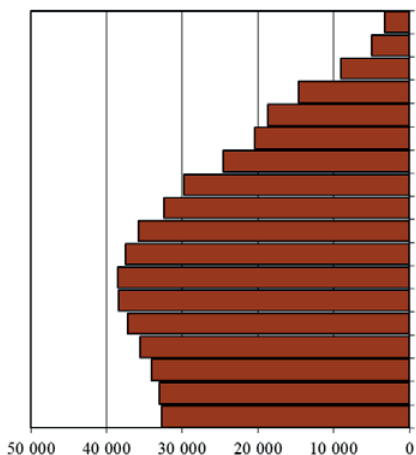
Nők



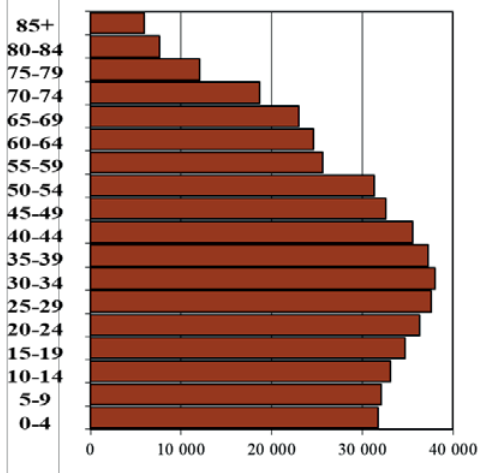
A MAGYARORSZÁGI ROMÁK NÉPESSÉGSZÁMÁNAK PROGNÓZISA

2046

Férfiak

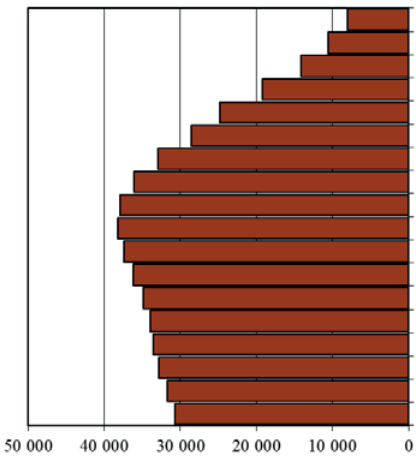


Nők

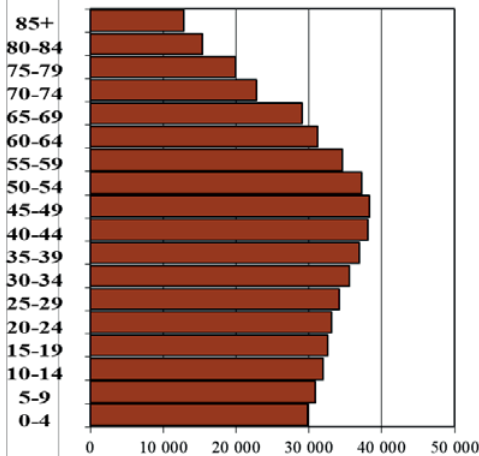


2061

Férfiak



Nők



6. Összefoglalás

Tanulmányunkban megkíséreltünk átfogó képet adni a besorolás szerinti roma népesség országos és területi demográfiai jellemzőiről, és a tendenciák vizsgálata alapján előreszámítást készíteni a következő évtizedekre egészen 2061-ig, régiók szerinti bontásban.

Az 1930-as népszámlálás szerint a lakosságnak csupán 0,09%-a vallotta magát anyanyelv és nemzetiség szerint cigánynak. Ez az érték 1970-ben 0,34, míg a legutolsó, 2011-es adatfelvétel esetében 3,11% volt.

Az elmúlt évtizedekben a magyarországi romák létszáma jelentősen emelkedett, a népességen belüli arányuk is folyamatosan nőtt, amit mindenekelőtt az országos szintnél lényegesen magasabb termékenységük eredményezett. Ezen magas termékenység az országos népesség korösszetételétől eltérő fiatalabb roma népességet idéz elő.

Kiemeljük azt a tényt, hogy a roma népesség a demográfiai fejlődés más szakaszában van, mint a nem roma népesség. Az előbbi – az első demográfiai átmenet elméletének terminológiáját használva – az ún. átmeneti fázis elején halad. Még fiatal a korösszetétele, még magas a termékenysége, viszonylag magas a halandósága is (becslésünk szerint a 2011–2016-os időszakban a férfiak születéskor várható élettartama 64,6, a nőké 72 év), így a következő időszakban a résznépesség további jelentős létszámnövekedése várható.

Véleményünk szerint a cigányság 2061-ig túljut a második átmeneti fázison is, a születésszám tovább csökken, és a termékenységi arányszám 2 alá esik. Feltételezhetően a halálozás is tovább mérséklődik, a várható élettartam pedig emelkedik. A roma népesség létszáma a kiindulási évben (1991-ben) 448 ezer fő volt, ez napjainkra (2016-ra számított érték) 714 ezer főre nőtt, 2061-ig pedig becslésünk szerint meghaladja az 1 millió főt (az alapváltozatnál 2061-re 1066 ezer főt prognosztizálunk).

Várhatóan a roma népesség növekedése a következő évtizedekben a termékenységük további csökkenésével lelassul, a halálozás mérséklődésével és a várható élettartam emelkedésével az idősök aránya pedig egyre jobban nő. Előrebecslésünk azt mutatja, hogy 2061-re a besorolás szerinti cigányság korfája átalakul, egyre inkább hasonlóná válik a mostani teljes magyarországi népességéhez.

Az alapváltozat szerint 2061-ig folyamatosan nő a roma népesség, de ez – a közben megváltozó demográfiai jellemzőknek köszönhetően – előbb-utóbb csökkenésbe vált át. Az alacsony változatnál ez a csökkenés már a 2050-es évektől elkezdődik.

Egyre fontosabb lenne olyan hosszú távú politika érvényre juttatása, amely a roma kisebbség minél gyorsabb integrálódását (esetünkben a demográfiai különbségek mérséklődését) eredményezi. *Csak megismételni tudjuk, amit mások már oly sokszor leírtak, elmondtak: az iskolázottságot, a foglalkoztatottságot, a létbizton-*

ságot erősítő, a kirekesztettség állapotának kialakulását kölcsönös erőfeszítésekkel gátló, a létező anomáliákat fokozatosan feloldó hosszú távú politikára van szükség, ami lehetőséget ad a hazai cigányságnak arra, hogy – demográfiai és általános értelemben is – felelősen dönthessen a jövőjéről. Megítélésünk szerint a tanulmányban vázolt területi folyamatok mindennek szükségességét messzemenően alátámasztják.

Irodalom

- de Beer, Joop – van Wissen, Leo (1999): *Population Scenarios for the 21st Century*, European Association for Population Studies, Kluwer Academic Publishers, Dordrecht / Boston / London, 189 p.
- Gyukits György (2003): Gyermekvállalás a nagyvárosi szegénynegyedben élő fiatalkorú roma nők körében. *Szociológiai Szemle*, 2. sz. 59–83.
- Hablicsek László (1992): *A magyarországi demográfiai átmenet vizsgálata*. KSH NKI Kutatási Jelentések 42. KSH Népeségtudományi Kutatóintézet, Budapest.
- Hablicsek László (1996) Lásd: Kovacsicsné Nagy Katalin (szerk.) (1996): *Demográfia*, Központi Statisztikai Hivatal, Budapest, (3.6. fejezet), 580 p.
- Hablicsek László (2000): Kísérlet a roma népesség előreszámítására 2050-ig. In Horváth Ágota et al. (szerk.): *Cigánynak születni. Tanulmányok, dokumentumok*. Aktív Társadalom Alapítvány & Új Mandátum Kiadó, Budapest, 243–276.
- Hablicsek László (2007): Kísérleti számítások a roma lakosság területi jellemzőinek alakulására és 2021-ig történő előrebecslésére. *Demográfia*, Budapest, 2007. 50. évf. 1. szám 7–54.
- H. Richter Mária – Várfalvi Marianna: Gyorsjelentés a dzsumbujban végzett 2005. évi felmérés adatai alapján. Budapest Főváros Ferencvárosi Önkormányzat, 2005.
- Janky Béla (2007): A korai gyermekvállalást meghatározó tényezők a cigány nők körében. *Demográfia*, 2007. 50. évf. 1. szám 55–73.
- Kemény István (szerk.) (1976): *Beszámoló a magyarországi cigányok helyzetével foglalkozó, 1971-ben végzett kutatásról*. MTA Szociológiai Kutató Intézet, Budapest.
- Kemény István (1997): A magyarországi roma (cigány) népességről. *Magyar Tudomány*, 6. sz. 641–655.
- Kemény István – Janky Béla (2003): A 2003. évi cigány felmérésről. – Népesedési, nyelvhasználati és nemzetiségi adatok. *Beszélő*, 2003. október, 64–76.
- Kertesi Gábor – Kézdi Gábor (1998): *A cigány népesség Magyarországon*. Sociotypo, Budapest.
- Kertesi Gábor – Kézdi Gábor (1999): A cigány népesség lélekszáma Magyarországon a kilencvenes évek elején. In Kemény István (szerk.): *A cigányok Magyarországon*. MTA, Budapest. 45–72.

- Kučera T. – Kučerová O. – Opara O. – Schaich E. (editors) (2000): *New Demographic Faces of Europe*, Springer-Verlag, Berlin, 420 p.
- Ladányi János – Szelényi Iván (1997): Ki a cigány? *Kritika*, 1997. december.
- Ladányi János – Szelényi Iván (1998a): Az etnikai besorolás objektivitásáról. *Kritika*, 1998. március.
- Ladányi János – Szelényi Iván (1998b): Még egyszer az etnikai besorolás objektivitásáról. *Replika*, 30.
- Pakot Levente (2016): *Társadalmi státusz és gyermekvállalás a Nyugat-Dunántúlon: Bük, 1850–1939*. Korall Társadalomtörténeti Folyóirat, 63. 130–157. <http://real.mtak.hu/id/eprint/40913>
- Pénzes J. – Tátrai P. – Pásztor I. Z. (2018): *A roma népesség területi megoszlásának változása Magyarországon az elmúlt évtizedekben*. Területi Statisztika, Budapest, 58. évf. 1. 3–26. <https://doi.org/10.15196/TS580101>
- Pollard, J. H. (1973): *Mathematical Models for the Growth of Human Populations*, Cambridge University Press, 1973, 186 p.
- Tátrai Patrik (2014): *Etnikai folyamatok Magyarországon az ezredforduló után*. Területi Statisztika, Budapest, 2014. 54. 5. 506-523.
- Tátrai P. – Pálóczi Á. – Pásztor I. Z. – Péntzes J. (2017): *Etnikai besorolási gyakorlatok. A cigányság külső kategorizálását befolyásoló tényezők*. socio.hu, 2. 45–65. <https://doi.org/10.18030/socio.hu.2017.2.45>
- Népszámlálás. A magát roma (cigány) nemzetiségűnek vallók statisztikai adatai: népesség, iskolázottság, gazdasági aktivitás és inaktivitás, 1980, 1990, 2001, 2011 (adatfeldolgozás).
- Spéder Zsolt (szerk.) (2002): *Demográfiai folyamatok és társadalmi környezet. Gyorsjelentés*. KSH Népeségtudományi Kutatóintézet, Budapest.

Munkáltatói kompetenciaelvárások vizsgálata piaci környezetben

TÓTHNÉ TÉGLÁS TÜNDE

tanársegéd, Óbudai Egyetem, Keleti Károly Gazdasági Kar
E-mail: tothne.teglas.tunde@kgk.uni-obuda.hu

HLÉDIK ERIKA

egyetemi adjunktus, ELTE Gazdálkodástudományi Intézet
email: hledik.erika@gti.elte.hu

A vállalati körökben készített felmérések, munkaerőpiaci prognózisok arra hívják fel a figyelmet, hogy a munkaerőpiacon megfigyelhető változások a munkavállalás minőségi követelményeit is jelentősen átalakítják. A szakértők ezen kompetenciaelvárások bővülését és átrendeződését prognosztizálják. A munkavállalók ugyanakkor elhelyezkedésük során nagyon eltérő követelményeket tapasztalhatnak. Vannak munkáltatók, akiknek kifejezetten magasak az elvárásaik, de természetesen nem mindenhol érezhetők ezek. Tanulmányunkban a diplomás pályakezdőkkel szembeni kompetenciaelvárások megismerését szolgáló kvalitatív kutatásunk eredményei alapján arra keressük a választ, hogy vajon a hazai vállalatok hogyan reagálnak a változásokra munkavállalóikkal szemben támasztott követelményeik megfogalmazása során. Azt vizsgáljuk a prognózisok tükrében, hogy mely kompetenciák mentén tapasztalható már napjainkban is, hogy új, bővülő tartalommal gondolkodnak a munkáltatók. Munkánkban a kompetenciákat dinamikus változóként kezelve a diplomás pályakezdőkkel szembeni kompetenciaelvárások alakulását a keresleti oldal, azaz a munkáltatók szervezeti működésükhöz szükséges kompetenciaigényei, valamint a kínálati oldal, azaz a pályakezdők felkészültségével kapcsolatos tapasztalataik kölcsönhatásában vizsgáljuk.

Journal of Economic Literature (JEL) kódok: J23, J24, J53

Kulcsszavak: munkaerőpiaci kompetenciaelvárások, munkaerőpiaci tendenciák, 21. századi sikerkritériumok, dinamikusan változó kompetenciaelvárások, diplomás pályakezdők elhelyezkedése

1. Kutatási kérdések

A makrogazdasági változások hatására a munkaerőpiacokon jelentős átrendeződés tapasztalható az elmúlt években, amelynek eredményeként a vállalatok gyakran a munkaerőhiányt üzleti sikerüket akadályozó tényezőnek érzik (IFTF 2011, Cedefop 2018, PWC 2017, Manpower 2016, EURYDICE 2010, World Economic Forum 2016, GVI 2017). Kutatásunk aktualitását mutatja, hogy a nemzetközi piacokhoz hasonlóan a hazai vállalatok képviselői is arról számolnak be, hogy a megfelelő munkaerő megtalálása egyre nagyobb gondot jelent a számukra, a munkaerőhiány a jövőbeli terveik megvalósítását veszélyeztetheti (PWC, Manpower, GVI). A probléma jelentőségét mutatja, hogy amíg 2012-ben még csak a hazai vállalatvezetők 46%-a számolt be szakember- és tehetséghiányról, addig 2017-ben ez már 92% volt (PWC, 2017). A munkaerőhiány mennyiségi és minőségi értelemben is tapasztalható. Szabó (2011) már 2011-ben felhívta a figyelmet a jelenségre: *„A minőségi hiány még a munkaerő-túlkínálattal jellemezhető területeken is általánosnak mondható. Talán nincs olyan gazdasági vagy non-profit szervezet, amely ne szembesülne azzal, hogy kénytelen-kelletlen betölti ugyan az üres álláshelyeket, de a felvett munkavállalókat csak jobb híján foglalkoztatja”* (Szabó, 2011, 6. o.).

A munkaerő- vagy tehetséghiány egyrészt létszámprobléma, azaz új munkaerő felvételét vagy a meglévők átrendeződését igényli. A technológiai és gazdasági változások hatására ugyanakkor új készségek, kompetenciák iránti igények megjelenésével is együtt járhat, amelyről ezen munkaerőpiaci átfogó kutatások kevesebb részlettel szolgálnak. Jelen tanulmányunkban kvalitatív kutatás során feltárt frissdiplomásokkal szembeni munkáltatói elvárásokat vizsgáljuk piaci szemléletben. Célunk egy átfogó, kvantitatív kutatás előkészítése. Kvalitatív kutatásunkban feltárt kompetenciaelvárások tartalmi összetevőit elemezve két kérdésre keressük a választ. Az első kérdésünkben arra keressük a választ, hogy a munkáltatók kompetenciaelvárásaiban mely kompetenciák mentén figyelhető meg a jövőbemutató tendenciák szerint elmozdulás, elindult-e a kompetenciaelvárások átrendeződése, milyen változások tapasztalhatók a keresleti oldalon a munkáltatók kompetenciaelvárásaiban. A másik kérdésben a munkáltatók diplomás pályakezdők felkészültségével kapcsolatos tapasztalatait vizsgáljuk annak érdekében, hogy megismerjük, hogyan érzékelik a munkaerőpiacon megjelenő kínálatot, milyen könnyen találnak a kompetenciaelvárásaiknak megfelelő pályázókat, mennyiben jelent akadályt a kínálati oldal lassú reagálása a jövőbeni terveik megvalósításában. Tekintettel arra, hogy elemzéseinket kvalitatív kutatási eredményekre építettük, kutatási kérdéseink alapján is látszik, hogy elsősorban a munkaerőpiacon megjelenő gondolkodási mintázatokat kívánunk feltárni.

Kutatási kérdéseink:

1. *A hazai munkáltatók frissdiplomásokkal szemben jelenleg támasztott elvárásaiban tükröződnek-e a prognózisokban azonosított kompetenciák?*
2. *Milyennek látják a munkáltatók a frissdiplomások jelenlegi felkészültségét elvárásaikhoz képest?*

2. A kutatás elméleti háttere

A munkaerőkereslet és a munkaerőkínálat illeszkedését a gazdasági alapmodellek a foglalkoztatási szerkezet és a regionális eltérések mentén vizsgálják, amelyben az eltérés oka a bérek rugalmatlansága és az alkalmazkodás költségeiben, nehézségeiben keresendő (Ehrenberg, Smith, 2008). A munkapiaci egyensúly hiánya megnyilvánulhat munkaerőhiányban és munkanélküliségben is. Kornai a gazdaságban tapasztalható hiány jelenségét úgy jellemzi, mint „*a szűk keresztmetszetet képező erőforrásból hiány, a komplementer erőforrásokból pedig felesleg mutatkozik. A hiány és a felesleg tehát – a termelés egészét és hosszabb időszakot tekintve – nem egymást kizáró jelenségek, hanem szükségképpen együtt mutatkoznak.*” (Kornai, 2014, 1142. o.). Feltételezhetően a kompetenciákkal kapcsolatos kereslet és kínálat viszonylatában is egyszerre jelentkeznek hiány és többlet jelenségek, amelyekhez a munkaerőpiac szereplői különbözőképpen alkalmazkodnak. A munkaerőpiaci hiányjelenségek vizsgálatai során (Czibik és társai, 2013) megkülönböztethetők a munkaerőpiaci illeszkedésre és a minőségi illeszkedésre visszavezethető problémák. Az első esetben a munkaerőpiacon megtalálhatóak olyanok, akik rendelkeznek a munkakörhöz szükséges alapvető készségekkel, de ezen munkavállalók az adott munkavállalási feltételekkel nem jelentkeznek a betöltetlen álláshelyekre. A minőségi rés esetében ugyan elegendő a megadott képzettségi szintnek megfelelő szabad munkavállaló van a piacon, de „*a munkaadók véleménye szerint híján vannak bizonyos, a szóban forgó állások betöltéséhez fontos tulajdonságoknak, készségeknek*” (Czibik és társai, 2013, 191. o.).

A képességek hasznosíthatósága szempontjából az illeszkedés vizsgálata a képességek szintjeinek és típusainak figyelembe vételével történhet. (Cedefop, 2010) Képességihiányról abban az esetben beszélhetünk, ha az adott képességek iránti munkaerőpiaci kereslet meghaladja az adott képességgel rendelkező munkavállalói kínálatot. Ezzel hasonló tartalmú fogalmak (Czibik és társai, 2013) az underskilling és a képességbeli rés, amikor a munkavállaló képességeinek szintje vagy típusa nem megfelelő az adott munkához. Képességtöbbletről vagy overskilling-ről akkor beszélhetünk, amikor a munkavállaló olyan munkát végez, ahol nem tudja a képességeit teljesen hasznosítani. Az inkongruencia (Zerényi, 2017) a képességek elavulása szempontjából is vizsgálható, amelyet a keresleti és a kínálati oldalon tapasztalható változások is okozhatnak. Az idő előrehaladásával a

technikai fejlődésnek köszönhetően egyes képességek feleslegessé válnak. Fizikai vagy mentális elavulás pedig az idő előrehaladtával amiatt is bekövetkezhet, hogy a munkavállalók egyes képességeiket már nem tudják a korábbiaknak megfelelően alkalmazni. Zerényi elemzésében rámutat, hogy „*az utóbbi évtizedekben növekvő inkongruencia miatt a speciális tudás mellett egyre nagyobb szerepe lenne a konvertálható, szélesebb körben felhasználható transzfertudásnak.*” (Zerényi, 2017, 105. o.). A jó képességű munkavállalók iránti kereslet ennek megfelelően valójában az egyes szervezetek számára kiemelkedő fontosságú képességek és tudások iránti igényként értelmezhető. Az elvárásrendszerben ugyanakkor a munkakörhöz való alkalmasságon túl a szervezet működését hatékonyabbá tevő általános egyéni képességek szerepe is egyre fontosabbá válik. Koncz Katalin rámutat, hogy ezen személyes képességek szerepének növekedése a kompetenciafogalom segítségével kezelhető: „*A kompetencia alapú munkaerőtervezés követelménye átértékeli a szűkösség fogalmát, a hangsúly nem a globális, hanem a strukturális egyensúlyra tevődik át.*” (Koncz, 2004, 232. o.).

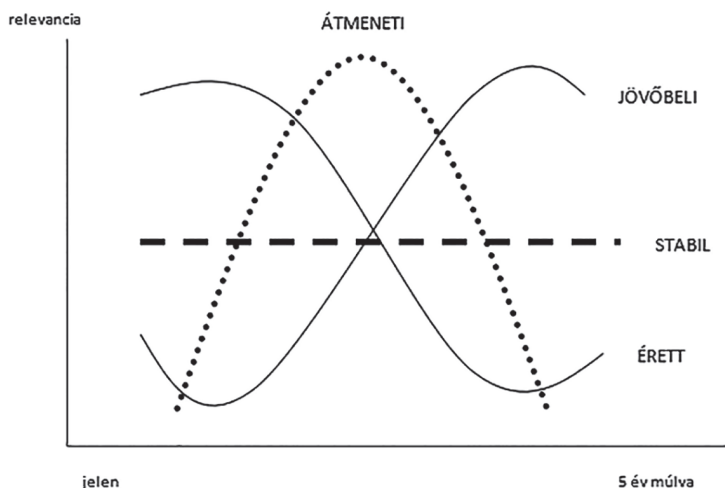
A minőségi hiányra rámutató munkaerőpiaci felmérések nem különböztetik meg a tehetség, a tudás és a képességek iránti keresletet, ezek a tényezők ugyanis a gyakorlatban nehezen szétválaszthatók (Szabó, 2011). A tehetség komplex jelenség, többféle értelmezése található a szakirodalomban. Renzulli például kimagasló intellektuális képességek, kreativitás és erős motiváltság közös halmazaként írja le A tehetség meghatározható adottságként, potenciálként, és megragadható kiemelkedő teljesítményként is (Szabó, 2011). Utóbbi definíció szoros kapcsolatot mutat a menedzsmentben használt kompetenciafogalommal, amely a kompetenciát a kiváló teljesítményhez köti (McClelland, 1973). A munkáltatók „*a tehetséget csomagban vásárolják*” (Szabó, 2011), azaz különböző kompetenciák kombinációjával rendelkező embereket keresnek, akik képesek megbirkózni egy feladattal. Ehhez a fajta általános cselekvőképességhez (Wilkens, 2004) ismeretekre, jártaságokra, adottságokra, képességekre, készségekre, motiváltságra van szükség. A kompetencia ezen sokféle személyes jellemző gyűjtőfogalma, amely Leplat megfogalmazásában strukturált, dinamikus módon kombinálja összetevő elemeit (Szelestey, 2008). Pedagógiai megközelítésben ezen összetevők öröklött motívumai és tanult komponensei különbözőek (Nagy, 2007, Csapó, 2001), amely meghatározza azok fejleszthetőségét. Vállalati nézőpontból azonban a kimagasló teljesítményhez szükséges személyes sikerkritériumok azonosításán van a hangsúly (Tóthné Téglás, 2016)¹ Kutatásunkban ezen a munkáltatók által azonosított, szervezeti sikert biztosító kompetenciaigények megismerésére helyezzük a hangsúlyt.

¹ A kompetencia-konstrukum pedagógiai megközelítésben és a munka világában gyökeresen eltérő tartalommal jelenik meg, ennek részletes bemutatása Tóthné Téglás, 2015 munkájában található.

A versenyben maradás feltétele Porter meghatározásában az, hogy a szervezet képes legyen valamiben jobban teljesíteni a versenytársaknál, miközben egyéb tevékenységeit is megfelelő színvonalon végzi (Kotler-Keller, 2012). Boyatzis (1982) az egyéni elvárások vizsgálata során is elkülönít küszöb- és megkülönböztető kompetenciákat. Versenyelméleti értelmezésben a vállalat meghatározza a stratégiai célkitűzései megvalósításához szükséges szervezeti kompetenciákat (Prahalad, Hamel, 1990). Majd tovább bontja azt csoport szintű és egyéni kompetenciaelvárásokra, amelyek a szervezet tagjai felé egyértelműen közvetítik a szervezet céljaihoz illeszkedő, sikert biztosító személyes elvárásokat (Srivastava, 2005)².

A kompetenciák érvényessége ugyanakkor az üzleti környezet változásával együtt módosulhat. A kompetenciák relevanciájának időbeli változását mutatja az 1. ábra. Lehetnek olyan tényezők, amelyek fontos szerepet játszottak a szervezet életében, de egy stratégiai váltás következtében kevésbé fontosak a jövőben, vagy éppen fordítva. Vannak, amelyek éppen a változások során válnak különösen fontossá, és beszélnünk kell olyan kompetenciákról is, amelyek időtállóak, szerepük most és a jövőben is meghatározó (Sparrow-Bognano, 1995).

1. ábra: Kompetenciák időbeli változása



Forrás: Sparrow-Bognanno, 1995, 51. o.

Piaci szemléletben vizsgálva a munkahelyi kompetenciaelvárások a munkaadók és a munkavállalók dinamikusan változó kapcsolatában alakulnak ki és változnak

² A szervezetek azon képességét, hogy képes a szervezete céljaihoz szükséges szervezeti, csoport és egyéni kompetenciák azonosítására kritikus kompetenciának nevezi a szakirodalom. (Tóthné Téglás, 2011)

a piaci változások hatására. A szervezetekben a munkatársakkal szemben támasztott elvárások így valójában nem egy statikus változóként jelentkeznek, hanem a kereslet és a kínálat viszonyrendszerében folyamatosan változnak. Jelen tanulmányunkban a kompetenciákat dinamikus változóként kezelve, a diplomás pályakezdőkkel szembeni kompetenciaelvárások alakulását a keresleti oldal, azaz a munkáltatók szervezeti működésükhöz szükséges kompetenciáiigényei, valamint a kínálati oldal, azaz a pályakezdők felkészültségével kapcsolatos tapasztalataik kölcsönhatásában vizsgáljuk. A vállalatok kompetenciaeresletük kialakítása során döntenek arról, hogy stratégiai céljaik megvalósításához milyen kompetenciákra lesz szükségük, és arról is, hogy ezt a szervezeten belülről nevelik ki vagy a munkaerőpiacról szerzik be. A munkavállalókkal szembeni kompetenciaelvárásaikat, valamint a kiválasztási és képzési stratégiájukat ugyanakkor nemcsak belső folyamataik határozzák meg, hanem a munkaerőpiaci kínálathoz igazodva is formálják. A munkáltatók munkavállalóikkal szembeni kompetenciaelvárásaikról elsősorban szervezeti igényeik alapján döntenek, ugyanakkor kiválasztási kritériumaikat annak függvényében választják meg, hogy a keresett kompetenciákat megtalálják-e a munkaerőpiacon. A munkavállalók a munkaerőpiacon tapasztalható kompetenciaeresletnek megfelelően szintén eltérő munkába állási és tanulási stratégiákat választhatnak, amely alakítja kompetenciakészletüket, kompetenciaérzésüket, azaz a munkaerőpiacon megjelenő kompetenciakínálatot.

Az, hogy egy szervezet milyen pontosan képes kompetenciaelvárásait megfogalmazni stratégiai szemléletben aképpen értelmezhető, hogy a vállalat által a munkavállalói felé támasztott elvárások milyen mértékben biztosítják a magasabb egyéni teljesítményt és a kitűzött jövőbeli vállalati célok megvalósítását. A munkaerőpiaci prognózisok általában a munkaerőpiacon tevékenykedő vállalati szakemberek jövőbeni várakozásain alapulnak (IFTF 2011, Cedefop 2018, PWC 2017, Manpower 2016, EURYDICE 2010, World Economic Forum 2016, GVI 2017). Az, hogy egyes munkáltatók különbözőképpen érzik a jövőbemutató kompetenciák szerepét a saját szervezetük jelenlegi működése során azonban felveti, hogy az idődimenzió a követelmények meghatározása során sem hanyagolható el. A személyes sikerkritériumok azonosítása alapvetően a jelenlegi teljesítmény alapján történik, a gyorsan változó makrogazdasági változások azonban bizonytalaná teszik, hogy vajon ezen kritériumok a jövőbeli teljesítményben is meghatározók lesznek. Mindezt nyilvánvalóan a szervezet árupiaci helyzete, a makrogazdasági változások üteme és a szervezet rugalmassága, alkalmazkodó képessége is jelentősen befolyásolhatja. Ezen ellentmondás alapján vetődött fel a kutatás során, hogy érdekes lenne tovább vizsgálni a munkáltatók követelményprofiljai közti eltéréseket, és azt, hogyan alkalmazkodnak a cégek a munkaerőpiaci áttrendeződéshez, milyen mértékben követik a trendeket. Vizsgálataink során ennek megfelelően a mélyinterjúk kutatásunkban feltárt kompetenciaelvárásokat a munkaerőpiaci prognózisokkal összehasonlítva elemezzük.

A kutatásban a munkáltatók kínálattal kapcsolatos tapasztalatainak vizsgálatát azért tartjuk fontosnak, hogy azonosíthatók legyenek azok a kompetenciaelvárások, ahol a munkáltatók feltehetően a kínálati oldal nem megfelelő felkészültsége miatt kénytelenek alább adni a kiválasztási kritériumokból a felvétel során. A kiválasztási folyamatban feltételezhetően azok a kompetenciaelvárások, amelyekkel kapcsolatban az a tapasztalata a munkáltatóknak, hogy szinte minden pályázó megfelel ezen kritériumnak, a kiválasztás során nem jelennek már meg szűrőfeltételként, hanem helyettük újakat választanak, amelyek a még jobb képességű pályázók kiszűrését teszik lehetővé. Egyes kompetenciaterületeken ugyanakkor lehetséges, hogy éppen ezzel ellenkező piaci helyzet alakul ki, és a magasabban képzett, jobb képességekkel rendelkező munkaerőállományra épülve készülnek ambiciózusabb vállalati tervek, felhajtva ezzel a többi munkavállalóval szembeni elvárásaikat. A kompetencia menedzsmentben használt fogalma éppen ezt az időben változó sikerkritériumot keresi, a munkában nyújtott teljesítmény és a személy közötti kapcsolatban értelmezi a vizsgált jelenséget. A kutatás során ezen dinamikus értelmezés alkalmazásával gondolkodva a munkáltatók munkaerőpiaci helyzetének megítélését vizsgáljuk.

3. Munkaerőpiacon tapasztalható változások

A munkaerőpiacon érezhető változások megnövelték az igényt az olyan kutatások iránt, amelyek segítenek megérteni a változások részleteit, kiváltó okait és feltárják a változások várható irányait, tendenciáit. Jelen tanulmányunk szempontjából különösen azok a felmérések, elemzések érdekesek, amelyek arra vállalkoznak, hogy prognosztizálják, milyen újfajta képességek, tudások, személyes munkavállalói jellemzők határozzák meg a jövőben a munkaerőpiaci sikert. Természetesen annak pontos meghatározása, hogy a kompetenciaelvárások átrendeződése során mely képességek és tudások szerepe növekszik, és melyeké csökken, nem jósolható meg pontosan. Jövőre vonatkozó előrejelzéseiket a munkaerőpiaci elemzések (IFTF 2011, Cedefop 2018, PWC, 2013, PWC 2017, Manpower 2016, EURYDICE 2010, World Economic Forum 2016, GVI 2017) általában nagy elemszámú nemzeti és a nemzetközi mintán készített vállalati kutatások alapján készítik, amit időnként munkavállalók megkérdezésével és a munkaerőpiacra rálátó szakértők bevonásával egészítenek ki. A munkaerőpiaci változások elemzésével és a várható tendenciák prognózisával számos tudományos kutatás is foglalkozik (Benade, 2014, Hilton, 2008, McNamara, 2009, Allen-Velden, 2012, Velden-García 2010, Schomburg, 2010, Teichert, 2007, Saviskas et al, 2009, Rosenbaum-Binder, 1997, ACT, 2011, Harangi, 2010, Szabó, 2011, Tongori, 2012, Sági, 2013, Polónyi, 2010, Kiss-Répatzky, 2012, Veroszta, 2016, Tóth és társai, 2017) .

Széles vállalati minta megkérdezésére épülő prognózisokban (IFTF 2011, Cedefop 2018, PWC 2017, Manpower 2016, EURYDICE 2010, World Economic Forum 2016, GVI 2017) számottevő újfajta tudás- és képességénnyekkel találkozhatunk, amelyek a korábbiaknál összetettebb, magasabb szintű kompetenciaprofilú körvonalaznak. A munkavállalók által érezhető új elvárások az ipari társadalmak alapvető elvárásaival sokszor gyökeresen ellentétes attitűdöket, sokkal kiegyensúlyozottabb önértékelést, alkalmazható szaktudást, kreativitást, szociális képességeket és maximális rugalmasságot, tanulási képességeket követelnek. Harangi (2010) úgy véli, hogy „a tudásgazdaságok meghatározó jelentőségű szereplői a naprakész (upskilled) kompetenciával felvértezett munkavállalók”. Ezen belül kiemelkedő szerepe van a tudásmunkásoknak (knowledge workers), „*akik problémamegoldó képességükkel, kreativitásukkal még inkább húzóerői a legfejlettebb technikára épülő gazdaságnak.*” (Harangi, 2010, 21. o.)

A széles körű, sokszor új szakterületek megismerését is igénylő ismeretek és képességek magas szintű általános képzettségre épülve folyamatos tanulással szerzhetők meg, ami többféle munka ellátására is alkalmassá teszi a munkavállalót. A munkakörök kiterjesztése és gazdagítása többféle kompetencia együttes jelenlétét igényli, mely a sokoldalú (verzatil) és tanulni képes (docilis) munkavállalókat preferálja (Szabó-Hámori, 2006). A tanulás új tartalmat kap, már nemcsak a külső irányításra végzett tanulásról, hanem – ahogy Cserné (2017) megfogalmazza – az „önirányított tanulásról” beszélünk, amely „*az egyén számára lehetővé teszi, hogy befogadjon, elemezze az új információkat, amelyek szükségessé teszik, hogy saját élet-helyzetén változtasson, és ezt végre is tudja hajtani.*” (Cserné, 2017, 1. o.) A tanulás tanulása szűkebb értelmezésben tanulási készségeket és technikákat jelent. Habók (2004) a tanulást tágabban értelmezi: „*magasabb szintű kognitív képességek, problémamegoldás és az információfeldolgozás magasabb szintű alkalmazását jelenti. Ebben az értelmezésben maga a tanulás jelenti az eszközt.*” (Habók, 2004, 443. o.) Az új elvárás a nemzetközi DPR kutatások alapján Sági (2013) így összegezte: „*nem csak arra kell képessé válniuk, hogy a saját szakterületükön gyors tempóban újítsák meg tudásukat, hanem gyakran multidiszciplináris jártasságokkal is fel kell, hogy »tárazzák« magukat – és főképp képesnek kell lenniük arra, hogy a folyamatosan változó kihívásoknak ne egyszerűen csak megfeleljenek, hanem azokban az új lehetőségeket lássák.*” (Sági, 2013, 111. o.)

A növekvő igényeket a nemzetközi munkaerőpiaci felmérések is igazolják, a felsőfokú végzettséggel rendelkezők aránya folyamatosan emelkedik a foglalkoztatásban (Cedefop, 2015), és a magasabb igények terjedése előreláthatólag a jövőben is folytatódik (Szabó, 2011). A magasán képzett munkaerőigény 44,1%-os szintjéről egy előrejelzés szerint 2025-re 90%-os lesz a képzett munkakörök aránya (Cedefop, 2013). Ezt a vállalatvezetők várakozásai is alátámasztják (PWC, 2017), akik nemcsak a magas iskolai végzettség, a kognitív jellemzők, hanem a személyes és szociális kompetenciák terén is magasabb szintű elvárásokat támasztanak már.

Várhatóan ezen különböző munkaszituációkban is alkalmazható, a tapasztalatokkal tovább vihető, transferable képességek szerepe növekszik leginkább a jövőben (McNamara, 2009). A Manpower (2013) vállalati körben végzett kutatásában a vállalatok a megfelelő munkaerő megtalálása során a legfőbb akadályozó tényezőként a tapasztalat hiányát, hard és soft skills hiányokat, valamint az ipárgspecifikus képzés hiányát említették. A PWC Talent programjában a vállalatvezetők arról számoltak be, hogy olyan munkaerőt keresnek, akik rendelkeznek ambícióval, lelkesek, érdeklődők, erős a teljesítményorientációjuk, a kihívások felé néznek és képesek együttműködni (PWC, 2017).

Kérdéses lehet ugyanakkor, hogy vajon minden munkavállalónak rendelkeznie kell majd ezekkel a tulajdonságokkal, vagy ebben a tekintetben is kialakulnak majd különböző megoldások, eltérő munkáltatói elváráscsomagok, különböző munkavállalói stratégiák a munkaerőpiacokon? Igen hosszú a jövőbeli sikerkövetelmények sora, magasra teszi a szintet a munkavállalókkal szemben, de vajon képes-e mindenki ennek megfelelni? A specializáció vagy a sokoldalúság dominál majd inkább a munkahelyi sikerességben? Az európai diplomás pályakövető kutatásokban részt vett kutatók (Allen-Velden, 2012) a kompetenciák átrendeződésére hívják fel a figyelmet. Prognózisukban a technológiai újítások közötti eligazodást segítő készségeket emelik ki, és egyre speciálisabb kompetenciaelvárások megjelenését vetítik előre az erősödő munkamegosztás hatására bekövetkező szakmaszerkezeti átalakulásoknak köszönhetően. Egyes prognózisok a munkaerőpiac polarizációját várják, eszerint egyes munkahelyi szituációkban az elvárások bővülni, máshol pedig csökkenni fognak (Hilton, 2008). Ezt támasztják alá az egyes munkakörök eltűnéséről és újak megjelenéséről szóló prognózisok (Manpower, 2016), mely szerint a szakmai elvárások gyökeres átrendeződésére lehet számítani. A vállalatok belső folyamatiból is következhet ilyen kettősség (Taródy, 2012), ahol a profittermelő, megvalósítói és a stratégiai szinten gondolkodó, kreatív munkakörökben az ellátandó feladatok összetettségéből adódóan nagyon eltérő kompetenciaprofilokat igényelnek.

A munkaerőpiacon megfigyelhető átrendeződés háttérben részben a keresleti oldalon tapasztalható változások hatása figyelhető meg. A technológiai, gazdasági és társadalmi változások a vállalatok jelentős átalakulását teszik szükségessé, amely szerveztük és emberi erőforrás gazdálkodásuk újragondolására, jelentős átalakítására ösztönzi a munkáltatókat. Csokorba szedve azokat a makrováltozásokat, amelyek erősen meghatározzák a munka tartalmának és formai kereteinek jelentős átalakulását, igen szerteágazók az okok. A minőségi munkavállalók iránti keresletet növelő tényezők közül a technológiai fejlődés hatása látszik a legerőteljesebben. Az automatizálásnak köszönhetően hosszú távon a munkakörök teljes átalakítását eredményezheti, ahol a gépek elsősorban a rutinfeladatok ellátására alkalmazhatók, így az élőmunka a magasabb szintű kognitív és szociális képességeket igénylő feladatok terén növekszik (Manpower 2016). A PWC széles munka-

vállalói körben végzett kutatásában a résztvevők 64 % nyilatkozott arról, hogy az új technológia jelentősen megváltoztatja a munkájukat (PWC, 2014). A technológia fejlődése lehetővé teszi nagy mennyiségű adat tárolását és kezelését, így egyre több munkafolyamat foglalható adatokba, aminek következtében programozhatóvá válik, és ez újfajta képességeket követel a munkafolyamatokban résztvevőktől is. Az új médiatechnológia átalakítja az emberek közötti kommunikációt, az együttműködés módozatait és így a munkájukat is. Az új évtizedet „*teremtve romboló (disruptive) innovációk*” fogják meghatározni a PWC (2014) szerint, amelyek újfajta szervezeti és együttműködési formákat, megoldásokat eredményeznek majd. A „*teremtve romboló innováció*” gondolata Clayton Christensen nevéhez köthető, és azt a szituációt írja le, amelyben egy kisebb cég képes a piacvezető vállalatok piacát szétrombolni relatíve egyszerű, alacsony költségű innováció által (Christensen-Roth-Antony, 2004). A prognózis szerint a globalizáció tovább folytatódik, a nemzetközi kapcsolatok és lehetőségek sokszínűsége meghatározó lesz. Ezek a folyamatok jelentősen átalakítják a meglévő piaci viszonyokat, és újfajta szervezeti és együttműködési formákat, megoldásokat eredményeznek majd. Az új kihívásokra a vállalatok különböző üzleti stratégiával, emberi erőforrás stratégiával reagálhatnak. A különböző vállalati megoldások (PWC, 2014) általában sokkal nagyobb rugalmasságot és önállóságot követelnek a munkavállalóktól a korábbiakhoz képest. Ez összhangban van Kiss-Répátszky (2012) megállapításával, mely szerint „*napjaink munkahelyei sokkal inkább egyfajta felelősségteljes, öngondoskodó attitűdöt várnak el a dolgozóiktól, arra törekszenek, hogy a dolgozók azonosuljanak a szervezeti értékekkel és célokkal.*” (Kiss-Répátszky, 2012, 16. o.) A munkavégzés „lazább” kapcsolataiban a hangsúly a feladat elvégzésére irányul. (Szabó – Hámori, 2006.) A horizontális vezetési struktúra nagyobb autonómiát ad korábbi hierarchikus szervezetekben tapasztaltakhoz képest minden munkavállalónak. Mindezek jelentősen „*befolyásolják a szükséges kompetenciák értékét és tartalmát*”, írják a diplomás az európai pályakövető kutatások tapasztalatai alapján a kutatók (García-Velden, 2010; 49. o.).

A munkáltatók alkalmazkodási nehézségei azt a kérdést is felvetik, hogy vajon hasonlóan érzékelik-e ezeket a változásokat az egyes szervezetek. Czibik és társai (2013) versenyszférában készült kutatásában azt láthatjuk, hogy a vállalatok nagyon eltérő mértékben érzik a prognózisokban leírt hatásokat a saját vállalatuknál jelenleg: „*A vállalatok a gazdaság egészére vonatkozóan minden foglalkozási csoportra erősen felülbecsülik a képzettségi követelmények növekedésének gyakori vagy nagyon gyakori megjelenését, elterjedtségét a saját vállalatra vonatkozó tényleges tapasztalatok csoportonkénti átlagaihoz képest. Ennek alapján kicsit úgy tűnik mintha a jelenség elterjedtsége egyfajta »városi legenda« lenne: az érintettek ezt általában sokkal elterjedtebbnek érzik, mint amennyire közvetlen tapasztalataik indokolnák.*” (Czibik és társai, 2013, 205. o.) A prognózisok és ezen vállalati tapasztalatok ellentmondása alapján úgy tűnik, a különböző munkáltatók eltérően

értékelik az egyes kompetenciák szerepét jelenleg és a jövőben, azaz a keresleti oldal eltérően reagál a makrogazdasági és technológiai változásokra. Egyes vállalatok hamarabb belekezdnek a várható makrogazdasági változásokhoz illeszkedő személyes és szervezeti feltételek kiépítéséhez. Míg mások lassabban reagálnak, továbbra is a jelenbeli teljesítményük biztosításához szükséges korábban bevált sikerkritériumokra támaszkodnak. A munkavállalókkal szembeni elvárások átalakulásának időbeli „lefolyása” ennek megfelelően nagyon különböző lehet az egyes vállalatoknál. Természetesen a különböző piacokon működő vállalatok számára értékes képességek és tudások is nagyon eltérők lehetnek, és a gazdálkodó szervezetek választott stratégiái is más képességeket, tudást igényelhetnek.

A tapasztalható képességhiány kialakulását azonban nemcsak a vállalatok részéről megjelenő új kompetenciaigények, hanem a kínálati oldal felkészületlensége, lassú reagálása is erősítheti. Velden-García (2010) értelmezésében a jobb és kevésbé jó képességű munkavállalók között megjelenő bérkülönbségek arra hívják fel a figyelmet, hogy *„a gazdaságban megjelent a nagyobb képességintenzitású munkaerő iránti igény... Az egyenlőtlen bérezés abból ered, hogy a kínálati oldal nem képes tartani a lépést a keresleti oldal igényeivel”* (Velden-García, 2010, 49. o.). A változó elvárási rendszerhez egyesek könnyebben, más munkavállalók nehezebben képesek alkalmazkodni. Az új „korban” felnőtt generációk munkaerőpiaci jelenléte, a korábbiaktól eltérő munkához való hozzáállása (Kolnhofer-De-recskei–Reichert, 2016), új digitális képességei ugyanakkor akár húzóerőként is jelentkezhetnek. A technológiai változások hatására egyrésztől bővülnek a munkáltatók kompetenciaigényei, de a kínálat egyes kompetenciák esetében nehezen tart lépést az új elvárásokkal, más kompetenciák mentén meg éppen túlteljesítheti azokat. Az európai diplomás pályakövetési kutatások kutatói így fogalmazták meg ezt a jelenséget szemléletesen: *„A technológiai változás ellentétet generál a kompetenciák iránti kereslet és kínálat között.”* (Velden-García, 2010, 51. o.)

Összegezve kutatásunk kiindulópontja az a hazai munkaerőpiacon is tapasztalható aktuális probléma, hogy a munkavállalás személyes sikerkritériumai várhatóan átrendeződnek. Egyes kompetenciák elavulnak, mások továbbra is fontosak maradnak, és várhatóan újfajta, a korábnál összetettebb elvárások lesznek meghatározók. A munkaerőpiaci kutatások rámutatnak, hogy a munkáltatók is eltérően reagálnak a tapasztalható makrogazdasági folyamatokra. A magasabb elvárásokhoz a munkavállalók más és más módon, csak idővel képesek alkalmazkodni, tekintettel a tanulási folyamatokra. A bemutatott tendenciák alapján a munkáltatói kompetenciaelvárások bővülése várható, és a kínálat nem megfelelő felkészültségével kapcsolatos tapasztalatok is meghatározónak tűnnek.

3.1. A prognosztizált munkavállalói kompetenciák tartalmi összetevői

A továbbiakban a bemutatásra került munkaerőpiaci elemzések alapján körvonalazódó munkáltatói kompetenciaelvárások tartalmi összetevőit gyűjtjük egybe. Ezen prognózisokban szereplő jövőbeli sikert biztosító képességek, tudások és személyes jellemzők körét vizsgálva hat kompetenciacsoport mentén összegezzük a leggyakrabban előforduló elvárásokat.

A munkavégzéshez szükséges személyes és szociális képességek a nemzetközi (PWC 2017, Manpower, 2016) és hazai (Kiss, 2010, Várhalmi, 2012, Tóthné-Hlédik, 2014) munkaerőpiaci elemzésekben nagyon hasonló tartalommal jelennek meg a jövőbeli sikert meghatározó alapvető kritériumként. Egyes kutatók transferable képességként említik ezeket (NcNamara, 2009) arra utalva, hogy a munkavégzést kontextustól függetlenül megalapozhatják. A személyes kompetenciák közül Harangi (2010) a motivációs készséget és a kutatásra nyitott pozitív attitűdöt emeli ki, az IFTF (2011) prognózisa az újfajta, rugalmas gondolkodást, a World Economic Forum előrejelzése (2016) az emocionális intelligenciát. A PWC (2017) vezéregazgatói felmérésében arra hívja fel a figyelmet, hogy a jövő munkavállalóitól a munkavégzés a korábbiaknál sokkal rugalmasabb hozzáállást és nagyobb fokú önállóságot követel, ennek megfelelően ambiciózus, lelkes és erős teljesítményorientációjú munkavállalókra van szükség a vállalatoknak jövőbeni terveik megvalósításához. A szociális kompetenciák közül az IFTF (2011) prognózisa a multikulturális és virtuális térben való együttműködés szerepét emeli ki, Harangi (2010) a hatékony kommunikáció szükségességét szóban és írásban, valamint szűk körben és nyilvános terepen egyformán fontosnak tartja.

A szakmai elvárásokkal kapcsolatban egyes munkaerőpiaci előrejelzések (Manpower, 2016) újfajta szaktudásokat és egyre specifikusabb kompetenciaelvárásokat prognosztizálnak, tekintettel a gyors technológiai változásokkal összefüggésben megjelenő új szakmákra. Az előrejelzésekben (PWC, 2017, IFTF, 2011) megfogalmazódó magasabb szintű önállóság és nagy fokú problémamegoldási képességek is magas szintű szakmai elvárásokat feltételeznek. Az IFTF (2011) prognózisában ugyanakkor a több szakterületen való jártasság is szerepel. A speciális szakmai elvárások és a sokféle tudástartalmak egymással ellentétesnek tűnő jóslatai arra utalhatnak, hogy a szakmai elvárások tekintetében az egyes munkáltatók eltérő megoldásokban gondolkozhatnak.

A tanulási kompetencia a várható munkaerőpiaci trendek alapján kulcsfontosságú szerepet kap a jövő munkavállalói sikerességben. Szabó-Hámori (2006) makrogazdasági folyamatok elemzése alapján rámutatnak, hogy a jövő eredményes munkavállalói sokoldalú (vezetili) és tanulni képes (docilis) emberek. Cserné (2017) kiemeli a folyamatos alkalmazkodáshoz szükséges „önirányított tanulás” képességének szerepét, Habók (2004) pedig a tanulás tágabb értelmezését, amelyek meghatározók a munkavállalók sikeres munkavégzésében.

A problémamegoldási kompetencia jövőbeni munkaerőpiaci szerepét, «húzóerejét» Harangi (2010) a tudásmunkások, knowledge workerek kapcsán határozza meg, akik értelmezésében naprakész kompetenciákkal felvértezett, magas problémamegoldási képességgel rendelkező, kreatív munkavállalók. Az IFTF (2011) és a World Economic Forum (2016) prognózisai a rugalmas, de ugyanakkor kritikus gondolkodás képességét emelték ki, valamint az információfeldolgozás, a helyzetfelismerés és döntéshozatali képességek jelentőségét hangsúlyozzák a jövő munkavállalói sikerében. A World Economic Forum (2016) kutatásai alapján összeállított kritériumlista első helyére került a komplex problémák megoldása. A munkaerőpiaci prognózisok a munkavállalói felelősség- és kockázatvállalási készség, valamint a kreativitás szerepének növekedéséről szólnak.

A digitális kompetenciák, azaz az információs és kommunikációs technológiai (IKT) műveltség szerepe a 21. század embere számára már vitathatatlan. Ezen új kompetencia meghatározására nincs egységes definíció, egyre bővülő, új elemeket tartalmazó értelmezések látnak napvilágot (Tongori, 2012). A digitális kompetencia elnevezésében és tartalmában is változó, Tongori (2012) kiemeli, hogy *„a szakirodalomban már nemcsak a számítógép, a digitális mobil eszközök és az alapvető szoftverek ismeretét és alkalmazását fo glalja magába, hanem a kognitív képességeket, a szociális, a felelősségteljes használatra vonatkozó jogi és etikai kompetenciákat és a technológiai műveltséget is. Az IKT műveltség összetevői pedig egyre inkább beágyazódnak a 21. századi képességek mind komplexebb rendszerébe.”* (Tongori, 2012, 44. o.). Harangi (2010) az analitikus képességeket, az IFTF (2011) a számítástechnikai gondolkodást és az új média használatát is belevették a sikerkritériumok közé.

4. Kutatási módszertan és minta

Feltáró kutatásunkban a munkaerőhiányt a munkáltatók frissdiplomás munkavállalóikkal szemben támasztott kompetenciaelvárásainak, valamint a munkáltatók diplomás pályakezdők felkészültségével kapcsolatos tapasztalatainak részletes elemzésével vizsgáljuk. A kompetenciákat dinamikus változóként kezelve a diplomás pályakezdőkkel szembeni kompetenciaelvárások alakulását a keresleti oldal, azaz a munkáltatók szervezeti működésükhöz szükséges kompetenciaigényei, valamint a kínálati oldal, azaz a pályakezdők felkészültségével kapcsolatos tapasztalataik kölcsönhatásában vizsgáljuk. A tanulmányunk elején meghatározott két kutatási kérdéshez kapcsolódóan vizsgálataink során arra keressük a választ, hogyan fogalmazódnak meg a diplomás fiatal munkavállalókkal szembeni elvárások, milyen tartalommal és hogyan rendeződnek ezek a kompetenciaelvárások a munkáltatók gondolkodásában. Jelen kutatási eredményeink segítségével a

frissdiplomásokat aktívan kereső munkáltatók gyakorlatainak, gondolkodásának sokféleségét szeretnénk feltárni.

Tekintettel arra, hogy kutatásunk célja elsősorban feltáró jellegű, a vállalati kiválasztási szakemberek gondolkodásának megértésére ez a módszer hiteles megoldást biztosít. Czibik és szerzőtársai (2013) ugyanakkor a vállalati felmérések megbízhatósági problémáira hívják fel a figyelmet, amelyeket az értelmezési nehézségek és érdekeltségi eredetű torzítások tehetik pontatlanná, valamint könnyen marginális jelenségekre fókuszálhatnak. Tekintettel arra, hogy a képességek, személyes jellemzők meghatározása önmagában is szubjektív, a személyes észlelés pontatlanságának következtében (Forgács, 1985, Hegyi, 2012) a kompetenciaelvárások vizsgálatát megnehezíti. Kutatási programunk során a frissdiplomás fiatal munkaerőt aktívan kereső hazai munkáltatók kiválasztási szakembereinek véleményét tárjuk fel. Kutatásaink önkényes mintavétellel készültek, így az eredményeink nem tekinthetők reprezentatívnak. Mégis, úgy gondoljuk, hogy kutatásunk során egy fontos célcsoportot sikerült megszólítanunk, és a frissdiplomásokat aktívan kereső cégek véleményét, gondolkodási mintáit jobban megismerhettük.

Olyan vállalatok képviselőivel végeztünk interjút, ahol gazdasági és/vagy műszaki felsőfokú végzettséggel rendelkező pályakezdőket foglalkoztatnak, és több éves tapasztalatuk van diplomás pályakezdők kiválasztásában és alkalmazásában. A mintánkba (N=24) került vállalatok méret, tulajdonosi szerkezet és iparági besorolás alapján is vegyes összetételűek, amelyek a munkáltatói gondolkodás szélesebb mintázatának feltárását tették lehetővé. Egy vállalattól egy interjúalanyunk volt. Az elemzést az interjúátiratokból tartalomelemzéssel végeztük a szubjektivitás csökkentése érdekében két kutató részvételével.

A félig strukturált interjú vezérfonala öt témakör köré csoportosult. Először a diplomás pályakezdőkkel kapcsolatos elvárásokról kérdeztük az alanyokat. A mélyinterjú második részében a munkáltatókat a frissdiplomások felkészültségével kapcsolatos tapasztalatairól kérdeztük, a műszaki és a gazdasági területen végzetekkel kapcsolatosan tapasztalt eltérésekre voltunk kíváncsiak. A harmadik részében a rövid és hosszú távon fontos kompetenciák azonosítását vizsgáltuk, majd mapping technikát alkalmazva arra kértük az interjúalanyokat, hogy 30 előző kutatásunkban használt kompetenciakategóriát csoportokba rendezzenek. A csoportok létrehozásával azt szeretttük volna feltérképezni, hogy hogyan rendeződnek ezek a kompetenciaelvárások a munkáltatók gondolkodásában. Ezt követően öt kiemelt fontosságú kompetenciaelvárás (tanulás, együttműködés, önálló munkavégzés, kommunikáció, problémamegoldás) értelmezésére, majd az interjú végén az ideális pályakezdő legfontosabb kompetenciáinak összegzésére kértük az alanyokat. Az interjúk átlagos hossza 60 perc volt, amelyek a válaszadók munkahelyén készültek, előre egyeztetett időpont után.

1. táblázat: A minta összetétele (N=24)

<i>Kutatásban részt vett vállalatok megoszlása (a rendelkezésre álló adatok alapján)</i>	
Tulajdonforma szerint	9 vállalat magyar (ebből 2 állami) 8 vállalat külföldi tulajdon 5 vállalat vegyesvállalat
Méret alapján	10 vállalat 500 fő felett 6 vállalat 50-500 fő között 5 vállalat 50 fő alatt
Iparág szerint	szolgáltatás (távközlés, posta) számítástechnika (egyedi szoftverfejlesztés, adatbányászat) autóipar (kutató-fejlesztő, autókereskedő) pénzügy (kereskedelmi bank) gyógyszeripar gyártás (szereléstechnikai termékek, egyedi gépgyártás) mérnökiroda oktatásszervezés tanácsadó (fejvadász, reklámügynökség)
Diplomás pályakezdeők felvétele	9 vállalatnál új felvétel évente 10 fő felett 15 vállalatnál ritkán
Nyitott pozíciók pályakezdeők számára	9 vállalatnál Gyakornoki pozícióba 5 vállalatnál Tehetségkutatás 8 vállalatnál Normál pozícióba

Forrás: saját szerkesztés

Két kutatási kérdésünk alapján a munkáltatók által támasztott elvárásokat és a frissdiplomás munkáltatók által tapasztalt felkészültségét ezen jövőben várhatóan sikert biztosító munkavállalói kritériumokkal összevetve vizsgáljuk, hogy

- hogyan változnak a munkáltatók kompetenciaelvárásai, vajon az elvárásaik „még” a jelenlegi vagy „már” jövőbeli sikerességüket is célozzák, milyen mértékben „követik” a várható trendeket,
- a munkáltatók hogyan ítélik meg a pályakezdeőket, azok milyen mértékben képesek megfelelni a változó elvárásoknak, milyen mértékben képesek „követni” a változásokat.

5. Kompetenciaelvárások a prognózisok tükrében

A mélyinterjúk során interjúalanyaink többsége szerint a pályakezdeőkkel szemben támasztott elvárások nem különülnek el a cégek más pozíciókban támasztott elvárásaitól. „Nincs speciális elvárásunk, csak ugyanaz, mint mások felé”, mondta egy bank képviselője. Az eltérés a tapasztalt munkavállalókkal szembeni elvárás-

sokhoz képest a türelmi időben van, valamint a betanuláshoz kapott támogatás formájában. Mindez attól függ, hogy milyen gyorsan kell „*harcba állítani*” az új belépőt, illetve közben vannak-e olyan feladatok, amelyek ellátásával ebben az időszakban is hasznos tagja lehet a szervezetnek.

A kutatásunkban kirajzolódott besorolások alapján a kezdeti elvárások között elsősorban olyan személyes és szociális kompetenciaelvárásokat találunk, amelyek az adott szervezeten belüli munkavégzést, a beilleszkedést alapvetően meghatározzák. Az önálló munkavégzéshez kapcsolódó kompetenciák, az együttműködési készség és az alapvető kommunikációs elvárások a felsőfokú végzettséget igénylő munkakörökben egyértelműen megjelennek a hazai vállalatok gondolkodásában, amelyet a hazai munkaerőpiacon készített kvantitatív felmérések (DPR, 2010, MKIK-GVI 2011, Tóthné-Hlédik, 2012) is alátámasztanak, hogy a munkavégzéshez szükséges személyes és szociális képességek iránti igény felerősödött a munkáltatók gyakorlatában. Mélyinterjúinkban a kiválasztási szakemberek ezen értelmezésekkel hasonló tartalmakról számoltak be az önálló munkavégzést segítő személyes, valamint az együttműködési és alapvető kommunikációs képességekkel kapcsolatos elvárásaik tekintetében. Az együttműködési és alapvető kommunikációs képességekkel kapcsolatos elvárásokat az elemzésünk további részében együtt szociális kompetenciák csoportjában kezeljük.

Az önálló munkavégzéshez kapcsolódó kompetenciák és az együttműködési kompetencia szorosan egymásra épül a munkavégzés során, „*igazából ez a kettő egymásba kapcsolódik*”, „*mind a kettőt folyamatosan kell csinálni*”, hiszen „*mindenki feladata kötődik valaki máséhoz*”, ahol „*hozzá kell tenni a maga önálló munkavégzését*”. Az önálló munkavégzéshez kapcsolódó készségek a motiváció, az alázatosság, a megbízhatóság, a teherbírás, valamint a kezdeményezőkétség és eredményesség, olyan részképességek, amelyek gyakran összekapcsolódnak válaszadóink gondolkodásában. A motivációs elvárásaikat az interjúalanyok gyakran kiemelték ezek közül. Hangsúlyozták, hogy olyan munkavállalókat keresnek, akiknek a motivációi összehangolhatók a cég terveivel, értékeivel: „*milyen jövőbeni tervei vannak, mi fontos neki a munkahellyel kapcsolatban, mitől tud motivált maradni, mik a fontos faktorok neki*”. „*Elképesztően fontos a szociális környezet. Illik-e oda az illető vagy sem. Soha nem lesz valaki sikeres egy pozícióban, ha idegének érzi a munkahelyi környezetét.*”

Azokban a szervezetekben, amelyek „*keresztfunkcionálisan működnek*”, „*mátrix felépítésben*”, ahol „*projekttrendszerben*” dolgoznak, a válaszadók külön is kiemelték, hogy az együttműködési kompetenciaelvárások szerepe elengedhetetlen a működésben. Valójában „*nagyon kevés már az olyan munkakör, ahol valaki egyénileg teljesít hosszú távon és nem valamilyen csapatnak a része*”. Kiválasztáskor emiatt nemcsak a pályázó együttműködési készségeit figyelik, hanem arra is ügyelnek, hogy beilleszkedjen abba a csapatba, ahol dolgozni fog, mert „*a hasonlóságokon alapuló csoportok jobban működnek*”. Egy kultúraváltásban lévő cég

HR szakembere az „ügyfélszéméletet, partneri hozzáállást” emelte ki, amit a szervezetben belüli kapcsolatokban is elvárnak a munkatársaktól, és a csapatmunkára való készséghez szükséges egyfajta „nyitottság más emberek felé”.

A kommunikációs kompetencia fontosságát szinte minden interjúalany külön kiemelte az interjúkban, vagyis sokak számára „*alapkritérium a jó kommunikációs készség, bármilyen területre jön valaki, még akkor is, ha introvertált IT területre érkezik valaki*”. A kommunikáció fontosságát az interjúalanyok különösen fontosnak tartották a „*projekt munkában*” dolgozó és a „*mátrix felépítésű*” szervezetekben. A szervezeti kommunikációban a csoporton belül a kommunikáció tapasztalataik szerint jobban működik, de a szervezeti egységek között nehezebben, sok a konfliktus. Mindez arra utal, hogy ez egyértelműen alapelvárás a szervezetekben nemcsak a pályakezdők, hanem a tapasztalt munkatársakkal szemben is, mivel sokszor a szervezeten belül is érzik ennek hiányát. A kompetencia értelmezése során valójában két szintre bontható ez az elvárás. Kommunikációs alapkészségek szerepét minden válaszadónk kiemelte, ez tekinthető általános, minden munkavállalóval szemben támasztott elvárásnak. Ugyanakkor pozíciótól függően további, magasabb szintű kommunikációs készségek lehetnek szükségesek.

Az előrejelzésekben megfogalmazódó magasabb szintű önállóság és problémamegoldási képességek is magas szintű szakmai elvárásokat feltételeznek. Primer mélyinterjúk kutatásunkban a pályakezdő diplomások esetében a korábban említett „türelmi idő”, úgy tűnik, nagyrészt a szakmai elvárásokkal kapcsolatban érezhető. A pozícióhoz köthető speciális szakmai és egyéb kompetenciaelvárások a szakértővé válás folyamatában később jelennek meg, nagyon különböző tartalommal. A szakmai kompetenciák a besorolások alapján szűkebb értelmezésben elméleti és gyakorlati tudást jelentenek a válaszadók számára. Speciális szakmai ismereteket igénylő munkakörökben emelték ki ennek az elvárásnak a szerepét az interjúalanyok, egyébként nem említették a kiválasztáskor alkalmazott legfontosabb megkülönböztető kompetenciaelvárások között. Tágabb értelmezésben, ahol a speciális soft skillekkel is kibővítjük az értelmezést, egy jól felkészült, érett tudással rendelkező szakember, aki nemcsak érti a szakmáját, hanem azt kreatívan használni, szaktudását a vállalati folyamatokba elhelyezni, nézeteit másokkal elfogadtatni, döntéseket hozni, döntéseiért felelősséget vállalni is képes. A szakmai elvárások tágabb értelmezésben egy pozíciófüggő speciális problémamegoldási kompetenciaegyüttest takar, amely magasabb szintű tanulási kompetenciát is magában foglal. Ez a szintű elvárás nagyon hasonló a prognózisokban megfogalmazott tartalmakkal, azonban az interjúalanyaink körében csak a szakértővé válás folyamatában elvárás a pályakezdők esetében. A vezetői készségek egyáltalán nem jelentek meg mélyinterjúink során a válaszokban, bár van olyan prognózis (Harangi, 2010, World Economic Forum, 2016), amelyik ezt is a sikerkritériumok közé sorolja. „*Egy átlagos pályakezdőtől nem várjuk el, hogy vezetői készségekkel rendelkezzen, sőt az esetek többségében a pályakezdők alacsonyabb beosztásba ke-*

rülnek, ezért nincs is szükség ilyen jellegű kompetenciák meglétére”, fogalmazta meg egy interjúalanyunk.

A várható munkaerőpiaci trendek alapján a tanulási kompetencia kulcsfontosságú szerepet kap a jövő munkavállalói sikerességben. Primer kutatásunkban az interjúalanyok válaszaiból kiderült, hogy a tanulás fontos szerepet játszik a pályakezdők megítélésben. A „*pályakezdők esetében talán a legfontosabb*”, emelte ki egy válaszadó. A tanulási kompetencia meghatározása során az interjúalanyok a tanulóval kapcsolatban több szempont szerint is eltérő tartalomról számoltak be. A válaszokból sok esetben kirajzolódott, hogy a tanulás értelmezése a szervezeteken belül betöltött szerepe és az egyénnel szembeni elvárások tekintetében is különböző. A válaszokban a kompetencia összetettsége, a tanulás tartalma és a tanulás módja szerint értelmezték a tanulóval kapcsolatos elvárásokat, valamint aszerint, hogy rövid vagy hosszú távon értelmezik, és hogyan gondolkodnak a felelősség kérdéséről a tanulóval kapcsolatban. Az eredmények alapján úgy tűnik a tanulási kompetencia tartalma nagyon eltérő és változásban van. A munkáltatók válasza alapján három, egyre bővülő tartalommal értelmezett tanulási kompetenciaelvárást tapasztaltunk (2. táblázat). Ezek közül a harmadik értelmezés feleltethető meg a munkaerőpiaci prognózisokban megfogalmazott „verzatil” munkaerőhöz köthető kompetenciakritériumokkal. „*Egy olyan vállalatnál, ahol folyamatosan változik minden*”, elengedhetetlenek ezek a kompetenciák. De volt, ahol a tanulás azt jelentette, hogy „*képes legyen egy megadott instrukció után lemásolni a különböző munkafolyamatokat*”. Az eredmények alapján a tanulás egyénhez köthető felelőssége, a tanulási képességek szerepének a növekedése egyértelműen kialakulóban van a vállalati szereplők gondolkodásában, de ezek szervezeti szinten még nem fogalmazódnak meg minden esetben egyértelműen.

2. táblázat: A tanulási kompetencia értelmezése a válaszadók megfogalmazásában, saját szerkesztés

Tanulás	Értelmezések (idézetek)
Tanulási hajlandóság	<ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="379 1218 1081 1277">➤ <i>tanulási hajlandóság, fejlődési vágy, fejlődési képesség, növekedési potenciál, tanulásra való hajlandóság, tanulási, fejlődési igény</i> <li data-bbox="379 1307 1081 1382">➤ <i>munkában tanulja meg a szakmát, gyakorlati dolgok, hogyan folyik a munka, helyi ismeretek, rendszerek, milyen egy munkahely, milyen a munkának a dinamikájának, csoportban együtt dolgozni</i> <li data-bbox="379 1407 807 1435">➤ <i>mennyire gyorsan tudja felvenni a fonalat</i> <li data-bbox="379 1460 1081 1518">➤ <i>továbbképzésekre vannak küldve, sokszor külföldre, az anyavállalathoz küldünk betanulni, a cég szempontjából fontos</i>

<p>Tanulási motiváció és képesség</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ <i>milyen gyorsan és milyen módszerrel szerzi meg az ismereteket, gyors tanulás, minél többet tudjon tanulni, milyen gyorsan tanul, folyamatos tanulás és kompetenciabővítés</i> ➤ <i>kíváncsiság a saját szakmája iránt, ha van elfoglaltsága, belső motivációja, akkor húzni fogja; tud-e és motivált-e az illető a tudása és képességei bővítésére</i> ➤ <i>közös felelősség, vállalatnak is és az egyénnek is be kell fektetni a tanulásba, mindig adjunk lehetőséget arra, hogy tudjanak fejlődni, mindenféle iskolai új tanulmányok, külső és belső tréningek, szervezett továbbképzések</i>
<p>Tágabban értelmezett tanulás (önvezérelt tanulás)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ <i>autodidakta módon mennyit szedett össze, saját maga által felállított követelmény szerint, e-learning-en keresztül, a legtöbb fejlesztő hobbi-ként tekint a programozásra</i> ➤ <i>életen át tartó tanulásról tudnám kötni”(IT), folyamatosan képes új dolgot megtanulni gyorsan, kedvel (IT), ami sokkal fontosabb annál, minthogy tudja vagy nem tudja, nyitott legyen és tanuljon, mint a gép</i> ➤ <i>egy egészséges önképe magáról, tudja, milyen kompetenciákkal rendelkezik, hogy tudja hogy mik az ő erősségei, gyengeségei és, hogy tisztában legyen azzal, hogy az adott területen, tőle milyen szintet várnak el az egyes kompetenciákon belül; az ő felelősségük</i> ➤ <i>lépést tudunk tartani a világgal (3), milyen trendek felé megyünk (1), változik a technológia, és lépést kell tartani a helyzettel</i>

Kutatásunkban a problémamegoldási kompetenciaelvárás eltérő tartalommal jelenik meg az egyes szervezeteknél. Úgy tűnik, azzal magyarázható, hogy szervezetenként nagyon eltérő a felelőségek továbbadásának menete, a hatáskörök megosztása. Felelőségek, hatáskör megosztása alapján háromféle gyakorlat rajzolódt ki (3. táblázat).

3. táblázat: Problémamegoldási kompetenciaszintek értelmezése az interjúk során

Problémamegoldás	Értelmezések (idézetek)
<p>Probléma beazonosítása, felelősségi határok felismerése</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ <i>első időszakban inkább a napi szintű eligazodás, új, eddig még ismeretlen feladatokat kell elvégezni</i> ➤ <i>a pályakezdőktől nem elvárt az, hogy kész megoldási módokkal jöjjenek vagy rendelkezzenek, túlzott egyénieskedés vagy ötletelés sem annyira jó</i> ➤ <i>aktívan merjen kérdezni, és ezt a problémát lehetőségként felfogni arra, hogy ő valami újat tanuljon</i>

<p>Megoldás keresése és véghezvitele a fokozatos terheléssel</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ <i>a problémákat hatékonyan és gyorsan tudja megérteni és arra reagálni”, „helyzetfelmérő és problémamegoldó képességként, egy problémát megértésen valaki, és azt követően különböző, javaslatai legyenek annak a megoldására és ezek közül a javaslatok közül képes legyen az elvárásoknak megfelelőt kiválasztani</i> ➤ <i>nyilván először részfeladatot kap, és egyre jobban terhelik, meg kell enni a kása hegyet. Tehát végig kell járni a számárlétrát</i> ➤ <i>én mindig nagyon díjaztam ..., használd a fejedet, használd a tudásbázisokat, és hozd ki belőle a lehető legtöbbet, és amikor elkészültél, akkor megbeszéljük, hogy tovább</i>
<p>Komplex feladatok önálló megoldása az első pillanattól kezdve</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ <i>Egy csomó olyan feladata lesz, amire, ha visszakerdez, hogy ezt hogy kell megcsinálni, akkor azt fogjuk hallani, hogy ezt te tudod a legjobban mostantól, fogalmunk sincsen. Ez ilyen teljesen az első pillanattól alap dolog, tehát úgy fog kezdődni, hogy problémát kap és az a feladata, hogy oldja meg és nem ilyen másolási meg ízé. Tanulja meg, nézzen utána, mondjon egy megoldást, mely lehet rossz is.</i>

Forrás: saját szerkesztés

A munkaerőpiaci prognózisok a munkavállalói felelősség- és kockázatvállalási készség, valamint a kreativitás szerepének növekedéséről szólnak. Kutatási eredményeink alapján a hazai magyar vállalatok gondolkodásában azonban ez a tendencia még ritkán jelenik meg a valós elvárásokban. Egyes számítástechnikai vállalkozásoknál tapasztaltuk ezt a fajta teljes felelősségátadást, ahol a hibázással kapcsolatban is a legbátrabban gondolkodnak. Az eredményeink szerint sok esetben a felelősséget nem vagy csak fokozatosan adják át. Az elmozdulás a korábbi óvatos felelősségmegosztás gyakorlatától azonban megfigyelhető volt. Voltak olyan szervezetek, ahol a kiválasztási munkatárs arról számolt be, hogy a problémamegoldással, felelősségvállalással kapcsolatban átalakulóban van a gondolkodásuk. Egy kultúraváltásban lévő nagyvállalat HR szakembere a felső vezetők azon kezdeményezéséről számolt be, amely során kimondott elvárásként fogalmazódott meg a szervezet minden dolgozójával szemben, *„hogy tessék átállni erre az erfolgsorient”* (eredményközpontú) szemléletre a problémamegoldásban. A felső vezetők azt látták ugyanis, hogy *„problémamegoldásnál ez a felelősségtologatás az jelen van a vállalatban”,* és ezen kívánnak változtatni: *„Attitűdöt értjük, hogy ha felmerül egy adott konfliktus vagy valami, ami nem könnyen megoldható dolog, akkor, hogy valakinek az álljon a fókuszában, hogy ezt hogyan lehetne minél hamarabb és minél könnyebben megoldani, mindamellet, hogy ezért felelősséget vállal a saját szintjén”.*

A digitális kompetenciák jövőbeni munkavállalási sikerességében játszott szerepe a munkaerőpiaci előrejelzésekben vitathatatlannak tűnik. Primer kutatá-

sunkban a modern információs technológiákban való jártassággal kapcsolatban az interjúk során ellentmondást tapasztaltunk. A kompetenciák csoportosítása során az interjúalanyok a fontos elvárások közé sorolták, de a felvételi kritériumok között ugyanakkor mégsem említették külön ezt az elvárást. Mélyinterjúk kutatásunkban ezt a kompetenciaelvárást külön nem vizsgáltuk, így annak a kutatásban résztvevők általi értelmezéséről nem áll rendelkezésre bővebb információ.

6. Pályakezdők kompetenciái a munkáltatók szemével

A munkáltatók pályakezdők felkészültségével kapcsolatos tapasztalatai nagyon különbözőek voltak. Az rajzolódott ki a kiválasztási szakemberek beszámolóiból, hogy nagyon vegyes összetételű munkaerőpiaci kínálatot érzékelnek. A mélyinterjúk során a pályakezdő diplomások felkészültségével kapcsolatos tapasztalataikról a munkáltatókat nem irányítottan kérdeztük, így nem minden, a jelen elemzésünkben vizsgált kompetenciacsoport esetében áll rendelkezésre információ. Tanulmányunkban először az interjúalanyaink válaszait mutatjuk be, majd ezt követően vizsgáljuk meg az elvárásaikhoz képest tapasztalható eltéréseket az elemzésben meghatározott kompetenciacsoportok mentén.

A pályakezdők motivációjával kapcsolatban kétféle szélsőséges vélemény fogalmazódott meg. A „polarizált pályakezdői réteg” két véglete a céltudatosak, akik *„lehetőségként élik meg, hogy itt dolgozhatnak”* és a *„Mama Hotelben lakók”*. Míg az egyik cég képviselője úgy látta, *„vannak, akik nagyon jól felkészültek, akik tudatosan építik már az egyetemi évek alatt, mind a tudásukat, mind a karrierjüket, mind a tapasztalatukat”*, addig egy másik vállalkozás képviselője szerint *„vannak olyanok, akik kicsit elveszettek a munka világában”*. A legnagyobb hiányosságnak néhány interjúalany azt fogalmazta meg, hogy a fiatalok nem látják át a vállalatok, szakmák működését, és emiatt találják nehezen a helyüket: *„Nehéz egy bankhoz beadni pályázatot, mikor azt sem tudják, hogyan épül fel a bankrendszer”*. Mások azt hiányolták a leginkább, hogy a fiatalok nehezen találják meg saját szerepüket, helyüket egy szervezetben, mert az egyetemi képzés alatt nem alakul ki bennük az a kép, amely segítene átlátni a szakmájuk jelentőségét, munkamegosztását, felépítését, érdekrendszerét. Egy kkv vezetője így fogalmazott: *„... hol találják meg a saját szerepüket, ahhoz mindenképpen kell egy iránytű. És ez most nincs meg. Az az érzésem, hogy más szakmák területén is hasonló lehet... Valamit kiválaszt magának, de hogy az ő alkalmassága és az ő valódi affinitása hol jön, hol jöhet elő, nincs kép.”*

A pályakezdők munkához való hozzáállásában a megkérdezett munkáltatók elsősorban az idősebb kollégákhoz képest éreznek különbségeket. A pályakezdők *„teljesen más munkakultúrát igényelnek, máshogy oldanak meg egy feladatot, más a hozzáállásuk”*, fogalmazott egy gépgyártásban dolgozó interjúalanyunk. Néhá-

nyan annak is hangot adtak, hogy tapasztalataik szerint a kötöttségeket és a monotóniát nehezen bírják a fiatal munkavállalók: *„még nem alakult ki bennük olyan felelősségtudat illetve látásmód”*. Több interjúalany is beszámolt arról a megfigyelésről, hogy a fiatalok az idősebb kollégáikhoz képest sokszor sokkal tudatosabbak a saját karrierjükkel kapcsolatban, viszont kevésbé lojálisak: *„a fiatalok jóval ambiciózusabbak, nem feltétlenül hosszú távra tervezik egy cégnél a karrierjüket”*. Egy multinacionális cég képviselője is úgy fogalmazott, hogy a fokozott karrierelvárás *„sokszor visszás, tehát ez nem szokott jól kijönni. Meg kell érni – egész egyszerűen – pozíciókra, azt gondolom.”* A türelemmel, alázattal kapcsolatban eltérők voltak a vélemények. Több HR szakember is a pályakezdők türelmetlenségére panaszkodott, munkahelyi elvárásaikat néha túlzottnak érzik, *„mindent egyszerre akarnak”*, és az alázatot hiányolják a leginkább a pályakezdők viselkedésében: *„Alázat szerintem ez a legfontosabb sajnos ezzel nem találkozunk az utóbbi időben.”* Egy gyógyszeripari cég képviselője ugyanakkor úgy látta, hogy *„amikor a legmagabiztosabb frissdiplomások lépnek is be, akkor abszolút lehet érezni az alázatot a munka iránt.”*

A kommunikációs és együttműködési képességek tekintetében és az idegen nyelv ismerete kapcsán is szélsőséges vélemények fogalmazódtak meg. Volt, aki nagyon elégedett a felsőfokú végzettségűek ezen soft skill-jeivel: *„Én azt veszem észre, hogy a felsőoktatás keretein belül próbálják őket felkészíteni arra, hogy hogyan kell akár egy multinacionális cégnél dolgozni.”* De elhangzott igen negatív vélemény is: *„manapság diplomát lehet adni olyan diákoknak, akik nem tudnak egy mondatot összerakni értelmesen”, „rettenetesen gyenge”* a kommunikációs képességük. Néhány interjúalany a műszaki és gazdasági területen végzett diákok között tapasztalható eltérésekről számolt be ezen munkavállalói kompetenciák tekintetében: *„Én úgy gondolom egyéni tapasztalataim alapján, hogy a műszaki végzettségűek egy kicsit szakma orientáltabbak, de nem feltétlenül rendelkeznek egyéb skill-ekkel, tehát nem tud olyan jól csapatban dolgozni, csak mondjuk egyedül. Pedig ez elvárás lenne. A gazdasági végzettségűek pedig sokkal rugalmasabbak, egy cégbe könnyebben be tud illeszkedni egy közgazdász végzettségű, mint egy műszaki végzettségű, nagy általánosságban.”*, fogalmazta meg egy hazai közép vállalkozás képviselője. Az informatikusok esetében tapasztalható, hogy a *„humán interakciókban nem jók”*, mondta egy informatikai termékeket forgalmazó cég képviselője.

A pályakezdők szakmai felkészültségével kapcsolatban is eltérő tapasztalatokat fogalmaztak meg a megkérdezettek. A felsőoktatási intézményekben elsajátított ismereteket több cég is egy általános alapként kezeli, amely *„naprakész szakmai tudás”*-t biztosít. A műszaki területeken dolgozók esetében ugyanakkor több interjúalany kiemelte, hogy *„ez nem egy mély, megalapozott szakmai ismeret sajnos”* Egy vállalkozás vezetője hozzátette, hogy a *„frissesség, tanulni akarás és tanulási képesség”,* ezt fontosabbnak tartják, mint a tényleges ismeretanyagot. Néhányan a felsőoktatási intézmények között is érezhető különbségekről számoltak be, *„van-*

nak olyan felsőoktatási intézmények, ahol nagyon jó gyakorlati, talpraesett kompetenciákkal jönnek ki a fiatalok, és nagyon megbízhatók, és vannak olyan oktatási intézmények vagy szakok, ahol nagyon az elméleti tudásban jártasak”. A szakmai felkészültség tekintetében a számítástechnikai területek egy külön kategóriát alkotnak, mivel itt „az előtanulmány néha semmit sem ér”.

A felgyorsult tempóhoz való igazodásban, az IT és a közösségi média használatával kapcsolatban ugyanakkor egyértelműen pozitív vélemény fogalmazódott meg: *„Nagyon sok olyan trendi dolog van a világban, ami főképp IT és social media, meg ilyen területeken jellemző, amiben nagyon otthon vannak a mai fiatalok”, „nagyon-nagyon gyorsan gondolkodnak a mai fiatalok és sokkal felgyorsultabb világban élnek”,* fogalmazott egy szolgáltató cég HR-es szakembere.

7. Összegzés

Összehasonlító elemzésünk eredményeit az 4. táblázatban foglaljuk össze a vizsgált hat kompetenciacsoport mentén. A táblázat első oszlopába a munkaerőpiaci elemzések alapján körvonalazódott, a jövő munkavállalói sikerkritériumait gyűjtöttük. A frissdiplomásokkal szembeni kompetenciaelvárások értelmezéseit a második, a munkáltatók frissdiplomások felkészültségével kapcsolatos tapasztalatait a harmadik oszlopba rendeztük.

Első kutatási kérdésünk arra vonatkozott, hogy a hazai munkáltatók elvárásai milyen mértékben szolgálják a jövőbeni sikerességüket. Összehasonlító elemzésünkben a munkaerőpiaci elemzések prognózisait tekintettük a jövőbeni sikerességet legpontosabban meghatározó viszonyítási alapnak. Primer kutatásunkban szereplő munkáltatók esetében a frissdiplomásokra vonatkozóan feltárt kompetenciaértelmezésekkel kapcsolatban a vizsgált hat kompetenciacsoportban az alábbi megállapításokat tettük:

- Az önálló munkavégzést segítő személyes kompetenciaelvárások, a szociális kompetenciaelvárások tekintetében a vizsgált mintában szereplő munkáltatók a várható trendekhez nagyon hasonló tartalommal rendelkező elvárásokat támasztanak. Ezek az ún. transferable, azaz átvihető kompetenciák, amelyek egyre magasabb alapvető munkavállalói követelményeket határoznak meg a munka világában.
- A munkaerőpiaci prognózisokban a változni képes, verztatil munkaerő, aki a folyamatosan képz magát, olyan kompetenciakritérium, amely a munkavállalók jövőbeli sikerét egyértelműen meghatározhatja. Ez a fajta kompetenciaelvárás a mintánkban lévő munkáltatók gyakorlatában még ritkán jelent meg ilyen mély tartalommal. Az interjúalanyaink a nyitottságot, a tanulási hajlandóságot alapvetően fontosnak tartják, a „csillogó szemeket”

4. táblázat: Összehasonlító elemzésünk eredményeinek összegzése

<i>Kompetencia-csoportok</i>	Prognosztizált jövőbeli kompetencia-kritériumok (munkaerőpiaci elemzések alapján)	Munkáltatók által támasztott jelenlegi kompetenciaelvárások (mélyinterjú eredményeiből)	Tapasztalatok a pályakezdők felkészültségéről (mélyinterjú eredményeiből)
Önálló munkavégzést szolgáló személyes kompetenciák	Egyre nagyobb igény a felelősségteljes, proaktív önálló munkavégzésre, önmenedzselésre	Egyértelműen megjelenő alapelvárások minden munkakörben, „stabil” kompetencia, ami jelenben tapasztalható és jövőbeli sikerkritérium is;	„Polarizált pályakezdői réteg”: nagyon jó és nagyon rossz tapasztalatok is
<i>Szociális kompetenciák: együttműködési és alapvető kommunikációs kompetenciák</i>	Szociális képességek szerepe nő, multikulturális környezetben is	de a nyelvtudás nem volt mindenhol elvárás	Vegyes tapasztalatok; műszaki végzettségűek gyengébbek ebben, különösen IT területen tapasztalták
<i>Szakmai kompetenciák</i>	Fokozódó specializáció, magasszintű szakmai képességek	Pályakezdők esetében a szakmai alapokat, szakmai érdeklődést várják el, a magasabb szintű elvárások csak később jelennek meg	Eltérő tapasztalatok, szakmában való eligazodás, a rálátás hiányzik
<i>Tanulási kompetenciák</i>	Élethosszig tartó tanulás: képes önállóan irányítani a fejlődését, fejlődési célokat kitűzni és tanulni	A prognózisok szerinti értelmezés még kevésbé tapasztalható, a szervezetek tanulóshoz fűződő viszonya sok helyen átalakulóban van	Érdeklődésről, tanulási motivációról vegyes kép, tanulási képességekre a tanulmányokból következtetnek
<i>Probléma-megoldási kompetenciák</i>	Magasfokú felelősségvállalás, komplex feladatok megoldása, kreativitás	A prognózisok szerinti értelmezés még nem általános a megkérdezett munkáltatóknál, a felelősségátadási gyakorlatuk még sokszor inkább óvatos vagy átalakulóban van	Igénytől függően, van ahol az alázatot, és van ahol éppen a „bátorságot” hiányolták a hibázás során
<i>Digitális kompetenciák</i>	Modern digitális eszközök felelősségteljes használata, analitikus képességek, együttműködés a virtuális térben	Kutatásunkban alapvető számítástechnikai eszközök használata jelent meg, a prognózisokban szereplő tágabb értelmezést nem tapasztaltuk	A pályakezdőket az idősebb kollégákhoz képest sokkal jobbnak vélték ezekben a kompetenciákban

Forrás: saját szerkesztés

keresik, de a tanulási készségeket kevésbé szűrik a kiválasztás során. A tanulás felelőssége ezeknél a vállalatok oldaláról azonban fokozatosan az egyénre hárul, de voltak olyan szervezetek is, amelyek a tanulást már közös felelősségnek tekintik. A számítástechnika területén működő vállalkozások esetében tapasztaltuk, hogy „már csak” a tanulás végeredményét vizsgálták. Ez a fajta hozzáállás már nagyon közel áll ahhoz a sikeres jövőbeli munkavállalói képhez, amely az öngondoskodó, a feladat megoldására fókuszáló, a változó környezettel folyamatosan lépést tartó „szabad ügynökként”, intellektuális tőketulajdonosokként határoznak meg a jövőkutatók.

- A prognózisok a szervezeti változások hatására a felelősségi határok bővülését jósolják, amelyben a hangsúly a feladatmegoldáson van. A problémamegoldási kompetenciaelvárások tartalmának meghatározásában ezt az elmozdulást még kevésbé tapasztaltuk az interjúk során. Vannak szervezetek, ahol az interjúalanyok azt emelték ki, hogy a pályakezdők fokozatosan kaphatnak egyre nagyobb felelősséget. Míg máshol inkább meghatározott kereteken belül tevékenykednek. A számítástechnika területén működő vállalkozás esetén tapasztaltunk nagyobb bátorságot ebben a tekintetben, ahol a hibázás, mint az új megoldások megszületésének alapja, alapvető „elvárás”. Ezen kompetenciaelvárás tekintetében az tapasztaltuk, hogy úgy jelennek meg a magasabb szintű elvárások, ahogyan a vizsgált munkáltatók felelősséghez fűződő viszonya változik.
- A digitális kompetenciaelvárások a prognózisokban egyre bővülő tartalommal jelennek meg. Primer kutatásunkban ennek megfelelő tartalommal nem tapasztaltuk ezt az elvárást, alapvető számítástechnikai ismeretek iránti igény fogalmazódott meg.

Másik kutatási kérdésünk arra vonatkozott, hogy milyennek látják a munkáltatók a frissdiplomások felkészültségét az elvárásaikhoz képest. Primer kutatásunkban a kiválasztási szakemberek által a frissdiplomások felvétele során szerzett tapasztalataik alapján érzékelt kompetenciakínálatot vizsgáltuk. A frissdiplomások felkészültségéről alkotott képet a munkáltatók elvárásaihoz képest vizsgáltuk. Az elemzésben vizsgált hat kompetencia mentén az alábbi megállapításokat tettük:

- A személyes és szociális kompetenciák mentén a kutatásunkban részt vett munkáltatók vegyes tapasztalatokról számoltak be. Úgy tűnik, a kínálat ezen a téren csak részben alkalmazkodott az elvárásaikhoz, így a megkérdezett cégek elsősorban ezen kompetenciák mentén szűrik a kiválasztáskor a pályázókat.
- A szakmai elvárások a diplomás pályakezdők kiválasztásában kevésbé hangsúlyosak az interjúalanyok szerint. Azonban a szakmai elhivatottság alapján szűrnek ezek a cégek, mert úgy érzékelik, hogy itt vegyes a kínálat. Ettől a speciális, újfajta szakismeretet igénylő szakterületeken találtunk

eltérő gyakorlatot, ahol magas szintű szakmai és problémamegoldási képesség alapján döntenek a kiválasztáskor. Ezekben az esetekben viszont a felvétel során a soft skilllek gyakran háttérbe szorulnak.

- A tanulási és problémamegoldási kompetenciák esetében nagyon eltérő elvárási szintet tapasztaltunk az interjúk során. Ehhez kapcsolódóan nagyon eltérően ítélték meg a frissdiplomások felkészültségét is. Interjúalanyaink ezen tapasztalatai alapján úgy tűnik, hogy a munkáltatók és a munkavállalók esetében is átalakulóban van ezen kompetenciák értelmezése.
- A digitális kompetenciák esetében a megkérdezett munkáltatók a frissdiplomások felkészültségét jobbnak érezték elvárásaikhoz. Interjúalanyaink tapasztalatai alapján úgy tűnik, hogy a kínálat „hajthatja” feljebb majd a követelményeket.

Kvalitatív kutatásunk keretei és a módszertan szubjektivitása a kutatás eredményeinek értelmezési lehetőségeit erősen behatárolják, a teljes hazai munkaerőpiacra megállapításaink nem vonatkoztathatók. Tekintettel azonban arra, hogy kutatásunk feltáró céllal készült, úgy véljük, eredményeink hozzájárulhatnak a hazai munkaerőpiacon tapasztalható kvalifikált munkaerőhiány kompetencia-összetevőinek és a szereplők alkalmazkodásának mélyebb megértéséhez. Tanulmányunkban bemutatott elemzésünk megalapozhatja egy újabb kvantitatív kutatás előkészítését, amelyben a feltárt munkáltatói mintázatok és az eltérések mögött meghúzódó okok tovább vizsgálhatók.

Felhasznált irodalom

ACT (2011): Breaking New Ground. Building a national workforce skills credentialing system, <https://eric.ed.gov/?id=ED515615> Letöltés ideje: 2019. május 28.

Allen, J. – van der Velden, R. (2001): Educational mismatches versus skill mismatches: Effect on wage, job satisfaction and on-the-job search, Oxford Economic Papers, Vol. 53. No. 3., pp. 434-452., DOI: 10.1093/oep/53.3.434, [https://cris.maastrichtuniversity.nl/portal/en/publications/educational-mismatches-versus-skill-mismatches-effects-on-wages-job-satisfaction-and-ont-hejob-search\(0f977bb7-5cc5-46e3-b7ec-36b01c68f8f1\).html](https://cris.maastrichtuniversity.nl/portal/en/publications/educational-mismatches-versus-skill-mismatches-effects-on-wages-job-satisfaction-and-ont-hejob-search(0f977bb7-5cc5-46e3-b7ec-36b01c68f8f1).html), Letöltés ideje: 2019. május 28.

Allen, J. – van der Velden, R. (2012): Skills for the 21st century: Implications for education, Research Centre for Education and the Labour Market, Maastricht University, <https://cris.maastrichtuniversity.nl/portal/files/542332/content>, Letöltés ideje: 2019. május 28.

- Benade, L. (2014): Knowledge and educational research in the context of 'twenty-first century learning', *European Educational Research Journal*, Vol.13. No. 3., DOI: 10.2304/eerj.2014.13.3.338, <https://journals.sagepub.com/doi/10.2304/eerj.2014.13.3.338>, Letöltés ideje: 2019. május 28.
- Boyatzis, R. E. (1982): *The competent manager, A model for effective Performance*. Wiley-Interscience Publication, New York
- Cedefop (2013): *Future skills supply and demand in Europe*. <http://www.cedefop.europa.eu/node/11872>, Letöltve: 2019. május 29.
- Cedefop (2018): *Forecasting skill demand and supply*. <http://www.cedefop.europa.eu/hu/events-and-projects/projects/forecasting-skill-demand-and-supply/data-visualisations>, Letöltve: 2019. május 29.
- Csapó, B. (2001): A kognitív képességek szerepe a tudás szervezésében. In: Báthory, Z. – Falus I. (szerk.): *Tanulmányok a neveléstudomány köréből*. Osiris Kiadó. Budapest, 270-293. o., http://www.edu.u-szeged.hu/~csapo/publ/2001_Csapo_A_kognitiv_kepessegek_szerepe.pdf, Letöltve: 2019. május 29.
- Cserné Adermann, G. (2017): *Az önirányított tanulás, Tudásmenedzsment*, 1. évf. 1. sz. pp. 4-10. http://epa.oszk.hu/02700/02750/00001/pdf/EPA02750_tudasmenedzsment_2000_01_004-010.pdf, Letöltve: 2017. máj. 17.
- Csiszárík-Kocsir, Á. – Fodor, M. – Szira, Z. – Varga, E. (2009): A kompetenciák mérése az emberi erőforrás-menedzsmentben és az oktatásban, *Humánpolitikai Szemle*, 20. évf. 7-8. sz., pp. 132-140.
- Christensen, C.–Anthony, S.–Roth, E. (2004): *Seeing What's Next: Using Theories of Innovation to Predict Industry Change*, Harvard Business Review Press, Boston
- Czibik Á. – Fazekas M. – Németh N. – Semjén A. – Tóth I.J. (2013) *Munkaerő-keresleti előjelzés vállalati várakozások alapján. Két vállalati adatfelvétel tanulságai. Közgazdasági Szemle*, 60. évf., 2. sz., pp. 189-223.
- Ehrenberg, R.E. – Smith, R. (2008): *Korszerű munkagazdaságtan. Elmélet és közpolitika*. Panem, Budapest
- EURYDICE (2010): *New skills for new jobs. Policy initiatives in the field of education. Short overview of the current situation in Europe*. Education, Audiovisual and Culture Executive Agency, Brüsszel, http://www.aic.lv/bolona/2010/Reports/New_skills_for_new_jobs2011.pdf, Letöltés ideje: 2019. május 28.
- Forgács K.- Kaucsek Gy. - Simon P. (2002): A kompetens munkaerő értékelése pszichológiai teszttel és **írásanalízissel**, *Munkaügyi Szemle*, 46. évf. 9. sz., pp. 12-18.

- Galasi P. (2004): Túlképzés, alulképzés és bérhozam a magyar munkaerőpiacon, In: Varga J. (szerk.): Közelkép, MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Budapest, pp. 449–471
- Garai O. – Veroszta Zs. (2012): Diplomás pályakövetési adatok 2011, EDUCATIO Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft. Felsőoktatási Osztály, Budapest, https://www.felvi.hu/pub_bin/dload/DPR_zarokotetek/zarokotet_2011.pdf, Letöltés ideje: 2019. május 28.
- Garai O. – Veroszta Zs. (szerk.) (2012): Frissdiplomások 2011, Educatio **Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft. Felsőoktatási Osztály, Budapest, pp. 5-7.**, https://www.felvi.hu/pub_bin/dload/DPR_kotet_frissdiplomasok2011/DPR_nyomdai.pdf, Letöltés ideje: 2019. május 28.
- Gray, A. (2016): The 10 skills you need to thrive in the fourth industrial revolution. World Economic Forum, 19 Jan 2016. <http://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-10-skills-you-need-to-thrive-in-the-fourth-industrial-revolution>, Letöltés ideje: 2019. május 29.
- Guidry, C. (2012): Career readiness: Are we there yet?, Techniques: Connecting Education and Careers, Vol. 87 No. 3. pp. 26-29., <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a-9h&AN=72880967&lang=hu&site=ehost-live>, Letöltés ideje: 2019. május 28.
- Habók, A. (2004): A tanulás tanulása az értelemgazdag tudás elsajátítása érdekében, Magyar Pedagógia, 104. évf. 4. sz., pp. 443-470.
- Hajdu, M. (2012): Érdeemes diplomát szerezni Magyarországon vagy munkanélküliség vár a pályakezdő diplomásokra?. Elemzés a diplomások munkaerő-piaci helyzetéről, MKIK GVI Nonprofit Kft., Budapest, https://gvi.hu/files/researches/86/diploma_2012_ksh_diplomas_120801.pdf, Letöltés ideje: 2019. május 28.
- Halász, G. (2006): Előszó. In: Demeter, K. (szerk.) (2006): A kompetencia – kihívások és értelmezések, Országos Közoktatási Intézet, Budapest, <http://ofi.hu/en/node/169198>, Letöltés ideje: 2019. május 28.
- Hámori, B. (2003): Kísérletek és kilátások. Daniel Kahneman, Közgazdasági Szemle, 50. évf. 9. sz., pp. 779-799. <http://epa.niif.hu/00000/00017/00096/pdf/3hamori.pdf>, Letöltés ideje: 2019. május 28.
- Hámori, B. – Szabó, K. (2017): Tehetség, tanulás, munkapiaci esélyek. Előadás: Tehetség, tanulás, munkapiac, Vajdasági Magyar Közgazdasági Társaság, Szabadka, 2013. https://www.researchgate.net/publication/259105142_HB-KSz_Tehetseg_tanulas_munkapiac, Letöltés ideje: 2019. május 28.
- Hilton, M. (2008): Skills for work in the 21st century: What Does the Research Tell Us, Academy of Management Perspectives, Vol. 22 No. 4., pp. 63–78, DOI: 10.5465/amp.2008.35590354, <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=buh&AN=35590354&lang=hu&site=ehost-live>, Letöltés ideje: 2019. május 28.

- Harangi, L. (2010): A knowledge worker személyi kompetenciái, *Kultúra és Közösség*, IV. folyam, 1. évf. 4. sz., pp. 23-30.
http://epa.oszk.hu/02900/02936/00005/pdf/EPA02936_kultura_es_kozosseg_2010_04_023-030.pdf, Letöltés ideje: 2019. május 28.
- Davies, A. - Fidler, D. – Gorbis, M. (2011): Future work skills 2020 Report, Institute for the Future for University of Phoenix Research Institute, Palo Alto, http://www.iftf.org/uploads/media/SR-1382A_UPRI_future_work_skills_sm.pdf, Letöltés ideje: 2019. május 28.
- Kiss, P. (2010): Diplomás kompetenciaigény és munkával való elégedettség, In: Garai O. – Horváth T. – Kiss L. – Szép L. – Veroszta Zs. (szerk.): Diplomás Pályakövetés IV. Frissdiplomások 2010, Educatio Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft., Budapest, pp. 111-123., https://www.felvi.hu/pub_bin/dload/DPR/dprfuzet4/DPRfuzet4_teljes.pdf, Letöltés ideje: 2019. május 28.
- Kiss, P (2011): Pályakezdők munkával való elégedettségének meghatározói, In Garai O. – Veroszta Zs. (szerk.): Frissdiplomások 2011, Educatio Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft. Felsőoktatási Osztály, Budapest, pp. 265-291.
https://www.felvi.hu/pub_bin/dload/DPR_kotet_frissdiplomasok2011/DPR_nyomdai.pdf, Letöltés ideje: 2019. május 28.
- Kolnhofer-Derecskei, A. – Reicher, R. (2016): GenYus – Y generáció az Y generáció szemével, In: Csiszárík-Kocsir Ágnes (szerk.): Vállalkozásfejlesztés a XXI. században VI.: tanulmánykötet, Óbudai Egyetem Keleti Károly Gazdasági Kar, Budapest, p. 229-242. <http://kgk.uni-obuda.hu/publikaciok/vallalkozasfejlesztes-6>, Letöltés ideje: 2019. május 28.
- Koncz, K. (2004): Kompetencia alapú személyügyi tervezés. In: Tóthné Sikora, G. (szerk.): Humán erőforrások gazdaságtana. Bíbor Kiadó, Miskolc
- Kornai, J. (2014): A hiány újratermelése, *Közgazdasági Szemle*, 61. évf. 10. sz., pp. 1139-1157., <http://www.kszemle.hu/tartalom/cikk.php?id=1508>, Letöltés ideje: 2019. május 28.
- Kotler, P. – Keller, K.L. (2012): Marketingmenedzsment, Akadémia Kiadó, Budapest
- Manpower (2013): Éves tehetségfelmérés. Kutatási eredmények, ManpowerGroup Magyarország, Budapest
- Manpower (2016): A készségek forradalma. Digitalizáció, az ember és a képesség fontossága, ManpowerGroup Magyarország, Budapest, http://www.manpower.hu/images/SkillRevolution/MG_Skills_Revolution_HU_web.pdf, Letöltés ideje: 2019. május 28.
- McClelland (1973): Testing for competence rather than for „intelligence”. *American Psychologist*. 28., 1-14. DOI: 10.1037/h0034092, <https://www.therapiebe-reve.be/documents/mcclelland-1973.pdf> Letöltés ideje: 2019. május 29.

- McNamara, B.R. (2009): The skill gap: Will the future workplace become an abyss, *Techniques: Connecting Education and Careers*, Vol. 84., No. 5, pp. 24-27, <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=38906004&lang=hu&site=ehost-live>, Letöltés ideje: 2019. május 29.
- Nagy, J. (2007): Kompetencia alapú kritériumorientált pedagógia. Mozaik Kiadó, Szeged
- Polónyi, I. (2004): A felnőttképzés érdekeltségi rendszere, In: Polónyi, I. – Barizsné, H.E. (szerk.): *Felnőttképzés, vállalati képzés*, Debreceni Egyetem, Közgazdaságtudományi Kar
- Prahalad, C.K. – Hamel, G. (1990): *The core competence of the corporation*. Harvard Business Review, május-június, 79-91. o., https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4391952/mod_resource/content/1/Prahalad%20Hamel.pdf, Letöltve: 2019. május 29.
- PwC Magyarország (2013): Tehetség menedzsment – taktikák és távlatok. A tehetségmenedzsment irányai itthon és a világban, PwC Magyarország, Budapest https://www.pwc.com/hu/hu/publications/ceo-survey/assets/pdf/ceosurvey_2013_talent.pdf, Letöltés ideje: 2019. május 29.
- PwC (2014): The future of work. A journey to 2022, PwC, Aberdeen, <https://www.pwc.com/ee/et/publications/pub/future-of-work-report.pdf>, Letöltés ideje: 2019. május 29.
- PWC (2017): Digitalizáció és szakemberhiány. Nincs vezérigazgató, aki ezektől ne tartana ma. PwC Magyarországi Vezérigazgató Felmérés, PwC Magyarország, Budapest, https://www.pwc.com/hu/hu/sajtoszoba/2017/magyarorszagi_vezerigazgato_felmeres_2017.html, Letöltés ideje: 2019. május 29.
- Rosenbaum, J.E. – Binder, A. (1997): Do Employers Really Need More Educated Youth? *Sociology of Education*, Vol. 70, No. 1, pp. 68-85. DOI: 10.2307/2673193, https://www.researchgate.net/publication/272581780_Do_Employers_Really_Need_More_Educated_Youth, Letöltés ideje: 2019. május 29.
- Savickas, M.L. – Nota, L. – Rossier, J. – Dauwalder, J.P. – Duarte, M.E. – Guichard, J. – Soresi, S. – Esbroeck, R. – Vianen, A. (2009): Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 75., pp. 239-250. DOI: 10.1016/j.jvb.2009.04.004, <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S000187910900058X>, Letöltés ideje: 2019. május 29.
- Sági M. (2013): Pályakezdő diplomások munkába állási stratégiái, In Garai, O. – Veroszta, Zs. (szerk.): *Frissdiplomások 2011*, Educatio **Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft.** Felsőoktatási Osztály, Budapest, pp. 111- 142. https://www.felvi.hu/pub_bin/dload/DPR_kotet_frissdiplomasok2011/DPR_nyomdai.pdf, Letöltés ideje: 2019. május 29.

- Schomburg, H. (2010): Felsőfokú diplomások szakmai sikeressége, In: Diplomás Pályakövetés III. Kompetenciamérés a felsőoktatásban, Educatio Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft. Felsőoktatási Osztály, Budapest, pp. 27-49.
https://www.felvi.hu/felsooktatasi Muhely/dpr/kiadvanyok/dpr3_kotet, Letöltés ideje: 2019. május 29.
- Sparow, P. R. - Bognanno, M. (1995): A kompetencia követelmények előrejelzése: nemzetközi kiválasztás és értékelés. In: Mabey, C. - Iles, P. (szerk.): Tanulás és képzés a vállalati gyakorlatban. EURO Contact Business School, 1994, pp. 47-55.
- Srivastava, S. (2005): Managing core competence of the organization, Vikalpa. The Journal for Decision Makers Vol. 30. No. 4 pp. 49-63., DOI: 10.1177/0256090920050405, <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0256090920050405>, Letöltés ideje: 2019. május 29.
- Szabó, K. (2011): Állandósult túlkereslet a tehetségi piacon, *Vezetéstudomány*, 42. évf., 11.sz. pp. 2-15.
- Szelestey J. (2008): Kompetencia modell kidolgozásának elméleti háttere. <http://www.erg.bme.hu/szakkepzes/4felev/SelesteyKompetencia.pdf>, Letöltve: 2008. április 20.
- Taródy, D. (2012): Formalizált rugalmasság. A kettős képesség kialakulása egy közép vállalatban, *Vezetéstudomány*, 43. évf. 12. sz., pp. 49-60.
- Teichert, U. (2007): Graduate employment and work: various issues in a comparative perspective, In: Teichler, U. (ed): *Careers of University Graduates. Higher Education Dynamics*, vol 17., Springer, Dordrecht, pp. 1-14., DOI: 10.1007/978-1-4020-5926-1_1, https://link.springer.com/chapter/10.1007%2F978-1-4020-5926-1_1, Letöltés ideje: 2019. május 29.
- Tongori, Á. (2012). Az IKT-műveltség fogalmi keretének változása. *Iskolakultúra*, 22 évf. 11. sz., pp. 34-47., <http://www.iskolakultura.hu/index.php/iskolakultura/article/view/21326>, Letöltés ideje: 2019. május 29.
- Tóth István - Várhalmi Zoltán (2010): Diplomás pályakezdők a versenyszektorban 2008-2010. Előadás: „Felsőoktatás és foglalkoztathatóság”. Műhelykonferencia a Budapesti Corvinus Egyetem Nemzetközi Felsőoktatási Kutatások Központja és a Magyar Szociológiai Társaság Oktatáspszichológiai Szakosztály közös rendezésében. Budapest, 2010. október 21. <https://slideplayer.hu/slide/2052142/>, Letöltés ideje: 2019. május 29.
- Tóth, I. J. – Hajdu, M. – Nyíró, Zs. – Türei, G. – Varga, A. (2015): Adatok a felsőoktatásról és a diplomások foglalkoztatásáról. Tények & összefüggések. *MKIK GVI Kutatási Füzetek* 2015/2, MKIK GVI, Budapest, http://gvi.hu/files/researches/402/gvi_kutatasi_fuzetek_2015_2_150330_.pdf, Letöltés ideje: 2019. május 29.

- Tóth, I. J. – Nábelek, F. – Hajdu, M. – Nyíró, Zs. (2017): A munkaerőhiány vállalati percepciója. Egy empirikus vizsgálat tapasztalatai, MKIK GVI, Budapest, https://gvi.hu/files/researches/494/munkaerohiany_2016_elemzes_171006.pdf, Letöltés ideje: 2019. május 29.
- Tóthné Téglás, T. – Hlédik, E. (2014): Mit várnak el a nagyvállalatok a pályakezdőktől? In: Nagy, I. Z. (szerk.) Vállalkozásfejlesztés a XXI. században IV., Óbudai Egyetem Keleti Károly Gazdasági Kar, Budapest, pp. 387-407.
- Tóthné Téglás T.- Hlédik E. - Fónadova L. (2015): “Gleaming eyes”, the survey of workplace competence expectations towards career starters. Pannon Management Review, Volume 4, issue 4, pp. 33-56., https://pmr.uni-pannon.hu/articles/4_4_teglas_hledik_fonadova.pdf, Letöltés ideje: 2019. május 29.
- Tóthné Téglás, T. (2016): Kompetencia vállalati, munkavállalói és felsőoktatás szemmel, In: Csiszárík-Kocsir, Á. (szerk.): Vállalkozásfejlesztés a XXI. században IV., Óbudai Egyetem Keleti Károly Gazdasági Kar, Budapest, pp. 413-432.
- Tóthné Téglás, T. (2011): A kritikus kompetencia. A Virtuális Intézet Közép-Európa Kutatására közleményei, 3. évf. 1-2. sz. pp. 147-155.
- Varga J. (2010): A pályakezdő diplomások munkaerő-piaci sikeressége a 2000-es évek elején, In: Garai O. – Horváth T. – Kiss L. – Szép L. – Veroszta Zs. (szerk.): Diplomás Pályakövetés IV. Frissdiplomások 2010, Educatio **Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft. Felsőoktatási Osztály, Budapest, pp. 59-81.** https://www.felvi.hu/pub_bin/dload/DPR/dprfuzet4/DPRfuzet4_teljes.pdf, Letöltés ideje: 2019. május 29.
- Várhalmi, Z. (2012): Diplomás pályakezdők a versenyszektorban. 2011, MKIK GVI, Budapest
- Veroszta, Zs. (2010): A munkaerő-piaci sikeresség dimenziói frissdiplomások körében, In: Garai, O. – Horváth, T. – Kiss, L. – Szép, L. – Veroszta, Zs. (szerk.): Diplomás Pályakövetés IV. Frissdiplomások 2010, Educatio **Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft., Budapest, pp. 11-36.** https://www.felvi.hu/pub_bin/dload/DPR/dprfuzet4/DPRfuzet4_teljes.pdf, Letöltés ideje: 2019. május 29.
- Veroszta, Zs. (2016): Frissdiplomások 2015. Kutatási zárótanulmány, Diplomás Pályakövetési Rendszer országos kutatás Oktatási Hivatal Felsőoktatási Elemzési Főosztály, Budapest, https://www.felvi.hu/pub_bin/dload/DPR_tanulmanyok/frissdiplomasok_zarotanutmany_2015.pdf, Letöltés ideje: 2019. május 29.
- Velden, R. – García-Aracil, A. (2010): Fiatal európai diplomások kompetenciái: a munkapiaci illeszkedés hiány és ennek megoldása, In: Garai, O. – Horváth, T. – Kiss, L. – Szép, L. – Veroszta, Zs. (szerk.): Diplomás Pályakövetés IV. Frissdiplomások 2010, Educatio **Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft., Budapest, pp. 51-74.,** https://www.felvi.hu/pub_bin/dload/DPR/dprfuzet4/DPRfuzet4_teljes.pdf, Letöltés ideje: 2019. május 29.

- Wilkens, U. (2004): Von der individuellen zur kollektiven kompetenz?. „Personalmanagement und Unternehmenskrisen“ Herbstworkshop der Kommission Konstanz, 24./25. September 2004. Personal. Paper (work in progress), http://www.apf.ruhr-uni-bochum.de/mam/aup/content/lit/wilkens_2004-von_der_individuellen_zur_kollektiven_kompetenz.pdf, Letöltés ideje: 2019. május 29.
- Zerényi, K. (2017) A képzettség és a foglalkoztatás közötti kongruenciával / inkongruenciával kapcsolatos megközelítések. In *Opus et Educatio*, 4. évf. 1. sz., DOI: 10.3311/ope.175, http://epa.oszk.hu/02700/02724/00012/pdf/EPA02724_opus_et_educatio_2017_01_105-114.pdf, Letöltve: 2019. május 29.

A szervezeti tényezők szerepe a magyarországi KKV szektor sikerességében

ALMÁSI ANIKÓ

Szegeői Tudományegyetem Közgazdaságtani Doktori Iskola; aniko.almasi@addrax.hu

A tanulmány a hazai KKV szektor sikerességét elemzi a versenyképesség és innováció, a tulajdonos-vezető szerep, illetve a szervezeti tényezők tükrében. A szerző saját, illetve négy hazai empirikus kutatás eredményeinek értékelése alapján arra következtet, hogy a szervezeti innováció jellemzően háttérbe szorul a kis- és közepes vállalkozások működésében, fejlesztési céljaiban és stratégiájában, amiben nagy szerepe van a tulajdonos-vezetőnek.

Mindeközben a vállalkozás versenyképességére szignifikánsan ható tényezők között gyakran merül fel a növekedés gátjaként a szervezet rugalmatlansága, a humán erőforrás tudásszintje, kompetenciája, teljesítményre gyakorolt hatása, a munkavállalók lojalitása, valamint a munkaerőpiac korlátai. A tanulmány ezért a vállalkozás sikeressége, illetve a vezetőhöz köthető döntések és folyamatok tükrében elemzi a szervezeti innovációt, és a szekunder kutatások eredményeit e szempontok alapján értékeli. A saját primer kutatás újszerű módszertannal a cégvezető és a szervezet közötti GAP-eken keresztül analizálja a KKV-k sikerességét és innovációs attitűdjét.

Kulcsszavak: szervezeti innováció, versenyképesség

Journal of Economic Literature (JEL) kód: M14

1. Bevezetés

A hazai KKV szektor jellemzően nem jár élen az innovációban mind a statisztikai jelentések (KSH, 2016, NKFIH, 2018), mind az empirikus kutatások szerint (Hámori–Szabó, 2010). A foglalkoztatásban betöltött súlyuk, valamint a GDP-hez

Köszönet a tanulmány megírásában és az empirikus kutatásban nyújtott segítségért a Lektor értékelésének, Csanádi Máriának, Hámori Baláznak, Szerb Lászlónak, illetve a KJM Alapítványnak.

való hozzájárulásuk aránya miatt fontos vizsgálni, milyen hatékonysággal működnek a kis- és közepes vállalkozások. Mivel a szervezeti innováció szorult leginkább háttérbe ezeknél a cégeknél, jelen tanulmány erre a területre fókuszál és azt vizsgálja, milyen vezetői és szervezeti sajátosságok jellemzik a szektort. A cikkben idézett szekunder kutatások közös jellemzője, hogy a vállalkozást, mint egységes identitást kezelik, és a legtöbb esetben a kutatási módszertanból, a kérdőívek összetettségéből adódóan eleve vezető beosztásban dolgozó menedzser, pénzügyi vezető vagy tulajdonos lehetett a válaszadó. A szerző véleménye szerint azonban a vállalkozás sikerességét jelentősen befolyásolják a tulajdonos-vezető és a szervezet közötti GAP-ek, és a sikeres KKV-k között nagyobb arányban találhatók szinergikus szervezeti identitással rendelkező cégek. Ezért a saját primer kutatás az adott szervezeten belüli GAP-eket tárja fel, és a teljes szervezetet analizálja. Másik lényeges eltérés, hogy a tanulmány a soft tényezőkre is kiterjesztett észlelt siker fogalommal dolgozik, amelyben nagy szerepet kap az egyének véleménye, észlelése és várákozásai a vállalkozás eredményességével kapcsolatban. A kutatás célja olyan jellemző szervezeti identitásfókuszokat és -mintázatokat beazonosítani, amelyek a sikeres KKV sajátjainak tekinthetők. Mindezt a teljes vállalkozásra kiterjesztett módszertannal és szélesebb körű sikerességértelmezéssel dolgozva teszi. A tanulmány ezek közül a szervezeti innovációra és a vezető-szervezet közötti GAP-re koncentrálna.

2. Innováció és siker a KKV szektorban

A szakirodalomban egy cég sikerességét legtöbbször olyan múltbeli, tényszerű, főleg pénzügyi-gazdasági adatokkal jellemzik, mint például a versenyképesség, a teljesítmény, a hatékonyság, a versenyelőny, az üzleti kapcsolatok sikeressége, az erőforrások optimális felhasználása, a piaci részesedés mértéke, a vállalkozás mérete, az árbevétel, a profit, a növekedés, a kibocsátás mértéke, az eredményesség vagy a hozzáadott érték (Kay, 1993). Ezek az adatok azonban nem adnak információt arról, milyen belső adottságokat kihasználva érte el eredményeit a vállalat, hogyan reagált a változásokra, és képes-e a jövőbeli alkalmazkodásra, a siker megtartására, a növekedésre. A vállalkozás sikerét, versenyképességét elemző kutatások is egyre inkább támaszkodnak a stratégia mellett a soft tényezőkre, és ezeket tartják a siker katalizátorának (Kaplan–Norton, 1992). Természetesen a vállalkozások versenyképességére a környezet is hatással van, az explicit tényezők különböző súllyal szerepelnek az innováció- és a versenyképesség-elméletekben, azonban jelen tanulmány az implicit tényezőkre, azon belül is a szervezetre és a vezetőre fókuszál, mivel „korlátozott a tudásunk a KKV belső világáról, stratégiájáról, magatartásáról, problémáiról” (Szerb, 2010, 2. old).

Az elmúlt évtizedekben az innováció elméletek egyre inkább elszakadtak a termék/technológia/piaci innováció típusú megközelítéstől (Hámori–Szabó, 2012), és fokozott figyelmet kaptak a folyamatokkal, változásokkal, rugalmas reagálási készséggel foglalkozó elméletek (Mintzberg, 1983), illetve az innováció és a versenyképesség közötti pozitív kapcsolatot előtérbe helyező vélemények (Chikán–Czakó, 2009, Porter, 1990). Ezzel összefüggésben olyan innovációmegközelítések emelkedtek ki, amelyek a hatékonyságra (Boda, 2012), kreativitásra (Csath, 2004), fogyasztói orientációra és magasabb minőségi szintű működésre (Chikán, 2008), az IT és controlling segítségével adatvezérelt stratégiára és szervezetre (Bögel–Krauth, 2012, Hågen et al, 2017), a szervezeti kompetenciákra (Tece, 2011), a folyamatos tudásfejlesztésre (Hámori – Szabó, 2012) reflektálnak. Az OECD szervezeti innováció definíciója jól lefedi a közös motívumokat a különböző megközelítésekben: „olyan új szervezési-szervezeti módszerek bevezetése, amelyek a vállalat üzleti gyakorlataiban, munkaszervezetében vagy külső kapcsolataiban eredményeznek változást” (2005, 47–52. old). A többnyire forráshiányos KKV szektorban kézenfekvő lenne a költséghatékonyan bevezethető szervezeti innovációval elérni az eredményesebb működést, azonban az ehhez szükséges szervezeti és vezetői kompetenciák hiányosak.

2.1. A KKV szektor sajátosságai

Hosszútávon a versenyképesség megtartásához elengedhetetlen, hogy a vállalkozás tartósan megőrizze az innovációból adódó versenyelőnyét. Kérdés, hogyan tud egy KKV olyan egyedi szervezetet kialakítani, amely pozitív hatással van az innovációra és támogatja is azt. A KKV definíció meghatározásánál a mennyiségi szempontokat (mint például a bevétel vagy az alkalmazottak száma) szokás előtérbe helyezni, mivel azonban a KKV nem egy kisebb méretű nagyvállalat, a szervezeti innováció vizsgálatánál érdemes Mugler (1998, in Rideg, 2017) kiterjesztett szempontjait is figyelembe venni. Ezek közül a tanulmány szempontjából a legfontosabbak, hogy a vállalkozás a tulajdonos tartós életcéljául szolgál, aktív személyes részvétele jellemző, a tulajdonos egyben a vállalat védjegye is, illetve a tulajdonos és munkatársai közötti kapcsolat informális és viszonylag szoros. Ezeket a KKV sajátosságokat szükséges figyelembe venni a torzításmentes vizsgálatukhoz.

2.2. A vezető hatása a vállalkozás sikerességére

Az innovációra ható tényezők közül a szervezeti adottságok és a stratégia alapvetően meghatározza a versenyképességre ható tényezőket. A belső erőforrások hangsúlyozásával elkerülhetetlenné vált a vállalkozást irányító vezető szerepének alaposabb megvizsgálása. A KKV szektorban a vezető hatása direkter, és

– figyelembe véve a mikrovállalkozások arányát –, jellemzően kisebb létszámú és informális a szervezet, kevésbé jellemző a fragmentált hierarchia, valamint a szofisztikált szervezeti struktúra. A vezető viselkedése, mint például tervezés és szervezés, szerepek és célok tisztázása, informálás, motiválás, fejlesztés és mentálás (Yukl et al., 1990) közvetetten vagy közvetlenül hat a szervezet kreativitására, innovációs készségére, tanulási folyamataira, ezáltal a vállalat versenyképességére és teljesítményére. Az innovatív vállalkozás feltétele, hogy a vezetőnek legyen víziója és képes legyen ezt kommunikálni a szervezet tagjaival, koordinálni tudja a csoportmunkát és együttműködést. Lényeges, hogy a vezető menedzselje a szervezetet (HR funkció), új összefüggéseket lásson meg és megossza a sikert. A vállalati értékrend és célok legfontosabb közvetítője is a vezető, kultúraközvetítő szerepe pedig gyakran hangsúlyozott tény (Schein, 2010, March, 2000, Hoványi, 2007, Málóvics, 2004), illetve a teljesítményértékelés (Peterson et al, 2011), információ és erőforrás elosztás, valamint a dolgozói elkötelezettség tekintetében is ez a szerep a legmeghatározóbb (Ancona–Caldwell 1992, Oldham–Cummings 1996). A széles körű kutatások ellenére nem körvonalazható a sikeres vállalkozó karakterisztikája. Abban azonban egyetértés mutatkozik, hogy a vezetői viselkedés elválaszthatatlan a vállalkozás versenyképességétől.

2.3. A szervezet hatása a sikeres innovációra

Fejes (2015) szerint öt lényeges inputtényező egyensúlya szükséges a sikeres innovációhoz: kreativitás, motiváció, képesség (szakmai alkalmasság), pénz (az innovációtevékenység anyagi fedezete), valamint a támogató légkör, azaz a kedvező alkotói környezet (struktúra, kultúra, vezetési stílus). Másrészt az innováció legfőbb ismertetőjegyeit a stratégia, kultúra, pénzügy, valamint a struktúra és folyamatok határozzák meg. A **stratégia** jelentősége egyértelmű, mivel vállalkozás eredményessége szempontjából nem mellékes, hogy az innováció milyen szerepet tölt be a cég jövőképében, céljaiban. Nem lehet tartósan kiaknázni az innováció eredményét, amennyiben a versenyelőny nem illeszkedik az üzleti stratégiához (Chikán, 2008, Hoványi, 1995). A vezető komplex tudása szükséges ahhoz, hogy a vízióját konkrét üzleti tervvé és folyamatokká operacionalizálja. A fizikai, emberi és pénzügyi erőforrások mellett megjelent a tudás és az adat, mint új típusú erőforrás.

A szervezet által birtokolt **képességek**, tudás és tapasztalat, valamint az erre épülő üzleti folyamatok összessége együttesen teszi lehetővé, hogy az erőforrások felhasználásával a vállalat elérje az elvárt eredményeket, profitot (Barney, 2001). A vállalkozáson belüli, illetve a cégek között zajló **folyamatok, struktúrák támogatják vagy gátolhatják az információáramlást, a tudás megszerzését és átadását** (Vilmányi, 2004, Vilmányi–Hetesi, 2006). A kapcsolati háló dinamizálja a döntési folyamatokat és a szervezeti kultúrát, a vezetőnek pedig elsődleges hatása van mind a szervezetek közötti, mind a saját szervezeten belüli kapcsolatokra (Kil-

duff–Krackhardt, 2008). A **szervezeti kultúra** és attitűd (elfogadó vagy elutasító az innovációval szemben) lényeges a sikeresség szempontjából is. A vezetők internalizálják a vállalati értékeket (Mamatoglu, 2010), közvetítik a kultúrát (Málovics, 2004, Ravasi–Schultz, 2006), és az ő felelőségük az értékrend szervezettel való elfogadtatása is (Schein, 2010). Empirikus kutatások igazolják (Amabile et al, 2004) a vezetői viselkedés hatását a szervezeti kreativitásra, amely más szerzők szerint is az innováció feltétele (Maslow, 2000). Az alkalmazottak motivációja különböző szinteken érvényesülhet (Meyer–Allen, 1990), és a vállalkozás céljaival azonosuló, teljesítménykényszer nélkül is motivált és lojális munkavállalók tudásából tartósan építhet a vállalat. A KKV szektorban azonban „a tehetséggazdálkodás egyik legfőbb akadálya a tulajdonos személye” (Hámori–Szabó, 2012, 315. old.), így a vezetői kompetenciák, a tudatos fejlesztés és a pénzügyi keretek korlátai miatt a kis- és közepes vállalkozások hátrányban vannak a nagyvállalatokhoz képest.

3. A szervezeti képességek szerepe a KKV szektor sikerességében – az empirikus kutatások tükrében

A fejezetben a következő kutatások eredményei kerülnek bemutatásra:

1. táblázat: A tanulmányban idézett empirikus kutatások összefoglalása

1. KKV versenyképesség-kutatás (Global Entrepreneurship Monitor, GEM) (Folyamatos lekérdezés)	A kutatás fókusza a KKV versenyképesség A vállalat belső kompetenciáját adó tíz terület, pillér azonosítása.
Módszertan, minta: Kérdőív (folyamatos lekérdezés) Magyarországi kis- és közepes vállalkozások (minimum 5 alkalmazott). A tanulmány írásakor az adatbázis nagysága: 695 cég	Konklúzió: A kompetenciátényezők kontrollját a stratégia fogja össze. A szűk keresztmetszetet adó tényezők akadályozzák a teljesítményt, a versenyképességet a leghatékonyabban ezek javításával lehet növelni.
2. CRANET komparatív HRM kutatás (2005, 2008, 2015),	A hazai kutatás célja magyarországi, nemzeti, illetve közép-kelet-európai HR sajátosságok beazonosítása.
Módszertan, minta: Kérdőív, magyar résztvevők száma: 2005: 97 cég 2008: 139 cég (2/3-a KKV) 2015: 268 cég (2/3-a KKV)	Konklúzió: A nemzetközi összehasonlításban jóval nagyobb arányban döntenek a vezetők HR kulcskérdésekben, míg Európában széles körűbb a HR részleg döntési jogköre. A KKV-k HR gyakorlata fejletlenebb, mint a nagyvállalatoké.
3. Innovációs verseny: esélyek és korlátok (2011)	A kutatás célja a hazai vállalatok, elsősorban a KKV-k alacsony innovációs aktivitásának és okainak feltárása.

<p>Módszertan, minta: Különböző címlisták alapján közép-magyarországi, magyar tulajdonú KKV-k Bővített, 52 kérdéses kérdőív: 97 válaszadó Rövidített, 45 kérdéses kérdőív: 302 válaszadó</p>	<p>Konklúzió: Az alacsony innovációs szint okai: hosszú és bizonytalan megtérülés, állami bürokrácia, kockázatvállalási hajlandóság, belső vállalati klíma elégtelensége, társadalmi tényezők, bizalom, rugalmasság hatása az innovációra.</p>
<p>4. A sikeres növekedés és innováció feltételei (2012)</p>	<p>A kutatás célja sikeres innovációs növekedési stratégiák feltárása.</p>
<p>Módszertan, minta: Kutatás: esettanulmány+cégvezetői mélyinterjú, 41 innovatív KKV</p>	<p>Konklúzió: A növekedést a szervezet belső erőforrásai, elsősorban a management-kompetenciák határozzák meg. A rutinfolyamatok akadályozzák az innovációt, míg az innováció kimeríti a szervezet tartalék erőforrásait. Vezetői felelősség a különböző szakaszok optimalizálása.</p>

Forrás: saját szerkesztés

3.1. KKV versenyképesség-kutatás

A Global Entrepreneurship Monitor (GEM) nevű kutatás *évek óta vizsgálja a hazai KKV szektor versenyképességében szerepet játszó tényezőket* (Szerb et al, 2014) a képességek tükrében. Modelljükben tíz pillér adja a vállalat teljesítményét: hazai piac és verseny, együttműködés, nemzetköziesedés, humán tőke, kínált termék/ szolgáltatás, termelés, értékesítési mód (marketing), online jelenlét, döntéshozatal és stratégia. Az elmélettel (pl. Kaplan–Norton, 1996, Porter, 1998) *összhangban a kutatási eredmények is azt igazolták, hogy a siker feltétele az egyensúly, és a tényezők szinergiája nélkül alacsonyabb a cégek versenyképessége. Az egyes tényezők, területek kontrollját a vezető jövőképe és a stratégia fogja össze.* A kutatás önálló tényezőként vizsgálta a technológiai, a marketing, illetve a termékinnovációt, azonban a megkérdezett KKV-k kevesebb mint 2%-a jelezte, hogy szervezeti innovációt végzett vagy tervezett végrehajtani. Bár a szervezeti innováció nem szerepel önálló tényezőként a modellben, a szervezet és a vezető hatása a versenyképességre egyértelműen beazonosítható a humán tőke (szervezeti erőforrás, struktúra, kultúra), együttműködés (kapcsolati háló és tudásmegosztás), a stratégia (a vezető jövőképe és ennek sikeres operacionalizálása) és a döntéshozatali rutinok (hatáskörök, folyamat és információáramlás) tényezőkben.

A kutatás az egzakt, számszerűsített adatok mellett (mint pl. alkalmazottak száma, számviteli eredmény stb.) szubjektív vélemény és észlelés, mint például a várakozások alapján is értékeli a vállalkozás teljesítményét, folyamatait. A stratégia és a humán tényezőkben gyengébb cégtulajdonosok jellemzően magasabbra értékelik saját vezetői képességüket és elégedettek a menedzsment kompetenciákkal, miközben szerintük alapvetően a külső környezet határozza meg cégük sikerességét. Tehát önbevallás szerint is kevés figyelem hárul a belső képességekre,

erőforrásokra, illetve a stratégiára és szervezetre fókuszáló vezetők objektívebbek saját kompetenciáik megítélésében. A klaszter analízis alapján a legalacsonyabb versenyképességi csoportba tartozó cégek esetében rendkívül alacsony a humán erőforrás és az adminisztrációs rutinok tényezőértéke (0,21 és 0,26), míg a legversenyképesebb cégeknél a humán erőforrás az átlagtól lényegesen magasabb, de összességében még így is alacsonynak mondható (0,42), az adminisztratív rutin pedig 0,68 értéket kapott. A legjobb teljesítmény nyújtó klaszter is elmarad a humán erőforrás tényező kihasználtságában, tehát ez a potenciál még a legversenyképesebb magyar KKV-nál is nagyságrendekkel javítható lenne, annál is inkább, mert ezáltal a cégek még sikeresebbek lehetnének (Szerb, 2010, 2017). Mivel a szűk keresztmetszetet jelentő tényezők visszavetik a többi pillér eredményességét is, a versenyképesség és a siker javításához a leggyengébb tényezőre kell koncentrálni. Az eredmények szerint a tényezők szinergiáját a vezető stratégiai úton tudja javítani, és a teljes szervezetet bevonva lehet módosítani az aktuális vállalati gyakorlaton.

3.2. CRANET kutatás – HRM a vezetői döntések tükrében

Farkas és szerzőtársai (2009) a CRANET kutatás hazai lekérdezésében 2005-ben és 2008-ban vizsgálták a szervezeti döntésekre fókuszálva a HR és a vezető kapcsolatát. A vizsgált területek (fizetések és juttatások, toborzás és kiválasztás, képzés és fejlesztés, munkaügyi kapcsolatok, létszámgazdálkodás) közül minden tényezőnél a vezetői döntéskör volt uralkodó, és csak a munkaügyi kapcsolatoknál jelentkezett a HR-részleg, mint az adott terület felelőse. A kutatás eredményei szerint a kizárólagos vezetői dominancia HR döntésekben a közép-kelet európai mintában 41% volt. A „fizetések és juttatások” funkcióban mutatkozott meg leginkább a vezetői hatáskör: itt a cégek 58%-ában nem a HR hatásköre volt a döntés, hanem a cégvezetők határoztak. Üzleti és fejlesztési stratégiai kérdésekbe is csak a megkérdezett cégvezetők 71%-a vonja be a HRM-ért felelős munkatársat, vezetőt. Kovács és társai eredménykiértékelése alapján (2018) 2008–2009-ben a válaszadók 15%, majd 2015–2016-ban a 10%-uknál egyáltalán nem alkalmaztak HR funkcióra munkatársat. A 10 fő feletti szervezetek esetében azonban már a negyedik önálló HR részleggel működött. Ennek ellenére a megkérdezett vállalkozások 40%-ában minden HR-kulcsfunkció területén a cégtulajdonos/ügyvezető a felelős döntéshozó. A vezetők hangsúlyos kontrollszerepe a döntési folyamatokban tehát még azoknál a vállalatoknál is fennáll, ahol van önálló HR részleg, vezető.

A teljesítményértékelés, mint szervezeti innováció jelenthetne visszacsatolást a vezetők számára, ám Magyarországon 2008-ban a megkérdezett cégek 59% (a menedzsment körében) és 60% -ában (a szakalkalmazottak körében) alkalmaztak teljesítményértékelést. A kutatás 2015–2016-os hazai lekérdezése során ez az érték jelentősen nőtt, 71%, illetve 76%-ra. Ezen kívül erős kapcsolat ($R=0,953$) volt ki-

mutatható a teljesítményértékelés eredményeinek felhasználása és a képzési döntések változása között, ami jelzi, milyen folyamataikba építik be a vállalkozások az információt. Azok a cégek, akik alkalmazták a teljesítményértékelést, nagyobb arányban használták fel az adatokat a K+F folyamataik fejlesztéséhez, mint a teljesítményarányos javadalmazáshoz. A gazdasági válság után újra jellemző a HR visszaszorulása a szervezeti és stratégiai döntésekből:

2. táblázat: A HR jelentősége a 2004–2005-os, 2008–2009-os es 2015–2016-os Cranet-minták alapján (%)

2004-2005		2008-2009		2015-2016	
HR-vezető a felsővezetésben	HR vezető bevonása a stratégia készítésbe	HR-vezető a felsővezetésben	HR vezető bevonása a stratégia készítésbe	HR-vezető a felsővezetésben	HR vezető bevonása a stratégia készítésbe
47 %	49 %	87 %	93 %	57 %	71 %

Forrás: Kovács et al, 2018 alapján saját szerkesztés

A Cranet-kutatás adataira épülő elemzések alapján elmondható, hogy a versenyképességgel erős kapcsolatban áll a HR szerepe, pozíciója a szervezetben és a stratégiai döntésekben, mivel a vállalati növekedéssel együtt járt az önálló HR funkciók/részleg önálló megjelenése, illetve a stratégiai döntési pozíciójuk is erősebb. A konklúzió alapján nem a strukturális változtatások jelentik a vállalkozás sikerességének kulcsát, hanem a munkavállalók képességeinek és kompetenciáinak fejlesztése hat leginkább a cég növekedésére (Fejes et al, 2009, Poór, 2017, Kovács et al, 2018, Ulrich, 2015).

3.3. Innováció a KKV szektorban

A szervezeti innováció súlya Hámori és Szabó (2012) KKV kutatása alapján is háttérbe szorul: az általuk megkérdezett 302 hazai kis- és közepes vállalkozás 84%-ánál egyszer sem került sor elsődleges céllal szervezeti innováció bevezetésére. Részletes szervezeti innovációra vonatkozó kérdőívüket a nagyobb létszámú szervezetek kapták meg. Az erre kapott 97 válasz eredményei alapján az egyébként magas innovációs aktivitású cégek esetében sokkal gyakoribb a szervezeti innováció is. A nem innováló cégek esetében 0,64%, míg az aktív innoválók közül 2,66% jelzett jelentős szervezeti innovációs tevékenységet, utóbbi még mindig rendkívül alacsony arányt jelent. Jelen áttekintés szempontjából lényeges eredménye a kutatásnak a vezetési stílus értékelése. A válaszadók 55%-a szerint a cégvezető az egész folyamatot erősen kézben tartja, ő dönt és jelöli ki a feladatokat, illetve gyakran ellenőrzi a munkavégzést. A demokratikus vezetési stílust 27%, a laissez faire stílust 19% tartotta jellemzőnek a vállalatnál. Azonban a megkérde-

zettek 63%-a érezte úgy, hogy a meglévőtől eltérő vezetési stílus kedvezőbb lenne a számára, ami GAP-ként jelzi, hogy a munkavállalók elégedetlenek a meglévő struktúrával, kultúrával. A vállalkozások létszámadatait elemezve kiderült, hogy az autokratikus vezetői stílus a 10 főnél kisebb létszámú cégekre jellemző elsősorban: 70%-nál azonosítottak a válaszadók autokrata vezetőjét, míg a nagy létszámú vállalatoknál ez az arány 42% volt. A szervezeten belüli együttműködést több aspektusból is vizsgálta a kutatás, így kitért a munkatársak közötti tudásmegosztásra, ahol a bizalom és a közös alapelvek bizonyultak a legfontosabb tényezőknél. Mivel minden sikeres innovációra jut számos sikertelen is, nem mindegy, mi a sorsa az eleve visszautasított és nem életképesnek ítélt ötleteknek, illetve milyen a kudarc megítélése vagy a hibák kezelése a szervezetben megvalósított, de az elvárt eredményt nem hozó projektek esetében. A válaszadók mindössze 8%-a gondolta úgy, hogy egy elvetett ötlet vagy sikertelen javaslat új ötleteket eredményezne, és jelentős többségben voltak az ötletek drasztikus visszaesésével (39%), a felelősök kirúgásával (29%) vagy szervezeten belüli elszigetelődésével számoló (22%) vélemények. Az ötleteket támogató vagy elfojtó környezet ezért nagy arányban hozzájárul a vállalkozás versenyképességéhez, sikerességéhez. A tudásáramlással kapcsolatos bezárkózó vagy nyitott attitűd, a sztereotip viselkedést támogató vezetői viselkedés szintén befolyásolja az innováció útját a szervezeten belül és a szervezetek közötti hálózatokban egyaránt (Hámori – Szabó, 2018).

A kutatás eredményei alapján a szerzők azt a következtetést vonják le, hogy a hazai KKV alacsony innovációs teljesítményének hátterében jól beazonosítható intézményei (pl. bürokrácia) és magatartási tényezők állnak. Utóbbiak között említik elsősorban a vezetés hatáskörét érintő kockázatvállalási hajlandóságot, rugalmatlanságot, nyitottságot vagy a vállalati kultúra elemeiként is azonosítható döntési folyamatokat (szabad vagy bürokratikus), szabály és normakialakítást, ezek követését.

3.4. Innovatív vállalkozások sajátosságai

Ha a deklaráltan innovatív vállalkozásokat vizsgáljuk meg, még kiugróbban megnyilvánul a stratégia mellett a szervezeti tényezők jelentősége és a vezető felelőssége. Dobák és kutatótársai (2012) 41 innovatív kis- és közepes vállalkozás vezetőjével készítettek mélyinterjút, illetve esettanulmány keretében vizsgálták az innovatív működés feltételeit, keretét. Eredményeik alapján kijelenthető, hogy „csakis abban az esetben lehet egy technikai, technológiai újítást, innovációt sikeresen kiaknázni és a segítségével értéket teremteni, ha az szaktudáson, alapvető kompetencián alapul (know-what), valamint kiaknázását támogatja az üzleti folyamatok irányításának tudása (know-how) és egy erőforrást biztosító, gyorsan mozgósítható kapcsolatrendszer (know-who).” (2012, 44. old). A szerzők véleménye alapján a sikeres, innovatív szervezeteknek is szükségük van nyugalmi peri-

ódusokra, mivel az innováció bevezetésével, kiaknázásával járó plusz leterheltség kimeríti a szervezet tartalék erőforrásait. A vezetők felelőssége ebben is kulcsfontosságú: „a vezető feladata annak felismerése, hogy mikor szükséges lassítania a szervezetre nehezedő növekedési nyomáson. Következésképpen fel kell ismernie, hogy mikor lesz nagyobb a szétaprózott erőforrások és a megosztott figyelem költsége, mint a potenciális hozadéka” (2012, 47. old).

4. Primer kutatás – szervezet, vezető, siker

4.1. A kutatás célja

A szerző saját empirikus kutatásának (Almási–Hetesi, 2017) célja volt feltárni a vállalkozás sikerességének szervezeti háttérét, a vezető szerepét, valamint a szervezet és a vezető közötti GAP-eket a vállalati identitás tényezőinek (stratégia, kultúra, filozófia) vizsgálatával.

4.2. Módszertan, minta

A KKV szektor kutatása heterogenitásuk, számuk, eltérő sajátosságaik és az elérési korlátok miatt nehézkes. Jelen kutatásnak nem volt célja a teljes szektorra általánosítható eredmények elérése, regionális, ágazati vagy szervezeti méretre jellemző sajátosságok kimutatása. A minta ezért nem reprezentatív, a résztvevők számából adódóan az eredmények nem alkalmasak az általánosításra. A kutatás itt bemutatott kvalitatív fázisának célja a vezetői-szervezeti GAP-ek feltárása és beazonosítása volt. Az eredmények nagy mintás teszteléséhez ezt egy kvantitatív kutatási fázis követte a „mixed method” módszertani elvei alapján (Neulinger, 2016). A véletlenszerűen kiválasztott, székhelyet, iparágat és méretet tekintve heterogén 13 kis- és közepes vállalkozásnál 17 vezetői és 37 munkavállalói interjú készült. A vállalkozás eredményességére vonatkozó egzakt számviteli adatok helyett szubjektív sikertényezőkre koncentrált a kutatás (jövőbeli kilátások, információáramlás, folyamatok menedzselése, változások sikeressége stb.). Ezek cégvezetői megítélése gyakran eltér a folyamatban szintén érintett szervezeti tagok véleményétől, így a tisztán tulajdonosi-vezetői interjú torzítaná az eredményeket (Ujhelyi, 2017). A vizsgálat során ezért külön lett felmérve a vezető és a szervezet véleménye az adott tényezőkkel kapcsolatban, hogy kimutatható legyen az esetleges GAP a tulajdonosok és a munkavállalók között. A torzítás elkerülése érdekében fontos kiválasztási kritérium volt, hogy ne egy azonos szervezeti csoportban dolgozó munkavállalók kerüljenek a kutatásba, hogy valóban a szervezet, és ne egy adott csoport véleménye, normarendszere jelenjen meg az eredményekben. A kutatásban sikeres vállalkozás az a cég volt, ahol a vizsgált tényezőket saját észlelésük alapján inkább

pozitívan ítélték meg a válaszadók (többnyire sikeres változások, folyamatok, jövőbeli kilátások stb.). Szinergia alatt azt értettük, ahol a vezető és a szervezet véleménye az egyes tényezők esetében többnyire azonos volt.

3. táblázat: A Szervezeti identitás kutatás összefoglalása

KKV Szervezeti identitás kutatás Kvalitatív szakasz 2016	A kutatás célja az észlelt siker és a vezető-szervezet kapcsolatának vizsgálata a KKV szektorban
Módszertan, minta: Szakértői interjú a cégvezetővel és a munkavállalókkal Magyarországi kis- és közepes vállalkozások. 13 cég / 17 vezetői / 37 munkavállalói interjú	Konklúzió: A vállalati siker együtt jár a szinergikus szervezeti identitással. A vezető(k) és a szervezet közötti GAP-ek hatnak a sikerre. A jövőkép és stratégia hat a sikerességre.

Forrás: saját szerkesztés

4.3. A vizsgált tényezők

A kutatás a következő fő tényezőket vizsgálta: a vállalat alapértékei és fontosabb mérföldkövei; stratégia és vízió; vállalati identitás, image és kultúra; csoport, vezetés és együttműködés; folyamatok; változások menedzselése; valamint fejlődés, fejlesztés. A szervezeti innováció, vezető és szervezet kapcsolata, valamint a vállalkozás sikeressége szempontjából a következő következtetések vonhatók le a kutatás eredményeiből:

4.3.1. Mérföldkövek, alapértékek

Ez a kérdéskör azzal foglalkozott, hogy mi jelenti a vállalkozás legfontosabb értékét a vezető, illetve az alkalmazottak szerint a vevők, üzleti partnerek, a saját szervezet és a környezet számára, illetve milyen eseményeket emelnek ki a vállalkozás múltjából, amelyek szerintük lényegesen alakították a cég életútját. Az eredmények alapján a vezetők nagyobb időtávban gondolkodnak az érintettségük, tulajdonosi motivációjuk miatt. A munkavállalói oldal számára az alapérték inkább a szervezetet jellemzi: ez egy stabil cég, jó itt dolgozni, jó a csapat vagy a hangulat. A sikeres cégek legjellemzőbb értéke a vezető és a szervezet közötti bizalom volt.

4.3.2. Stratégia, vízió

A stratégia, vízió témakörrel a tulajdonosi célokat, általános jövőképet és stratégiát, valamint ezek szervezeten belüli ismertségét vizsgáltuk. A legtöbb vezető úgy gondolta, hogy konkrét célokat fogalmaznak meg konzisztens módon, amiket a

munkatársaknak is ismerniük kellene. Ezzel szemben a dolgozók átlagosan keveset tudtak a vállalkozás céljairól, jövőképéről, az informáltságuk függött a pozíciótól, a vezetési stílustól, családi vállalkozások esetén a rokonságtól (pozíciótól független belső informális hálózat). A sikeres vállalkozásnál dolgozók többsége (6 fő) azt nyilatkozta, hogy mindenki számára világosak a célok és akár egyénre lebontva is birtokában vannak ezeknek az információknak. A bizalom itt is megjelent. Ahogy egy munkavállaló megfogalmazta: ő ugyan nem ismeri pontosan a célokat, de biztos benne, hogy a vezető fejében ott van, és ez számára elegendő.

4.3.3. *Vállalati identitás, image és kultúra*

Az identitás, image és kultúra témakörök értékelése során látszott, hogy azok a munkavállalók, akik a céggel azonosították inkább magukat, rendszeresen kiemelték az egységes célrendszert, amit mindenki ismer és elfogad. Az erős vállalati image, identitás, az output pozitív környezeti megítélése jelentősen hozzájárult a dolgozók lojalitásához. A szakirodalommal összhangban a szinergikus vállalati identitású cégek sikeresnek bizonyultak a kutatás során, és ez kompenzálta egyéb hiányosságaikat.

4.3.4. *Csoport, vezetés, együttműködés*

A kérdéskör a szervezet és a vezető közötti kapcsolat megítélésére, szubjektív észlelésére irányult. A cégvezetők az egyént tartották fontosabbnak, a dolgozók többsége szerint azonban inkább a pozíciók, feladatok határozzák meg őket a vezető számára. A munkavállalók többsége szerint a vezetési stílus adottság a szervezetben, nem tudják azt alakítani, nincs realitása a visszacsatolásnak, és ez független attól, hogy egyébként a vezetőt jónak vagy rossznak ítélik meg. A percepció itt újra felmerült: az alkalmazottaknak a disszonanciával van problémájuk. Az egyértelmű, hiteles, következetes, őszinte vezetői viselkedés sokkal többet számít az alkalmazottak számára, mint a vezetői stílus alakíthatósága.

4.3.5. *Folyamatok*

Ez a kérdéskör a folyamatok dokumentáltságára, megismételhetőségére fókuszált, valamint a folyamatok szervezeten belüli ismertségét, a feladatkiosztás módját, a hibák kivizsgálását és az egyébként jól működő rutinok fejlesztésének módját vizsgálta. A legtöbb vezető (14 fő) szerint a folyamatok, a „hogyan” a fontosabb, míg a dolgozók többsége úgy látja, hogy a vezetők elsősorban az eredmények alapján ítélik meg akár a cég működését is. A dolgozók részéről az „attól függ, kiről van szó” gyakori megjegyzés volt az interjúk során. A humán tényezőkre odafig-

gyelő, támogató vezetői viselkedést felülértékeli a szervezet, a bizalommal konvertált vezetői odafigyelés és támogatás ellensúlyozta a vezető egyéb gyengeségeit.

4.3.6. A változások menedzselése

A változásoknál a terv/tény vizsgálatokat, az erőforrások hozzárendelését, a felmerülő problémák kezelését, a célok egzakt meghatározását, az eredményességet vizsgáltuk. A cégvezetők általában optimistábban ítélték meg a változásokat, míg az alkalmazottak szerint ez jelentős többletráfordítást (jellemzően túlóra, stressz) jelentett számukra. A tulajdonosok számára inkább az időbeli elhúzóadás jelentett problémát, ha a változás nem hozta az elvárt eredményeket, illetve anyagi többletráfordítást igényelt. A dolgozók a tervezés pontatlanságát, illetve a felkészülés, tudás és az egyeztetés hiányosságait hozták fel a vezetőség és a döntéshozók rovására, míg a tulajdonosok szerint a szervezet tagjai nem tartják fontosnak a célokat, gyakori az ellenállás a változásokkal szemben. A változások menedzselésénél erőteljesen megmutatkozott a vezető és a szervezet közötti bizalom, az észlelt vezetői viselkedés értékelése, és ez hatással volt a változás sikerességére is.

4.3.7. Fejlődés, fejlesztés

A fejlődés, fejlesztés vállalkozáson belüli lehetőségeit ellentmondásosan ítélték meg a dolgozók és a vezetők. 11 vállalkozásnál egyáltalán nem volt kidolgozott fejlesztési program. A megkérdezett alkalmazottak többsége (31 fő) úgy összegezte a munkahelye fejlesztési lehetőségeit, hogy saját kérésük esetén a cég profiljába vágó kompetenciák fejlesztését támogatják a vezetők, de az alkalmazotton múlik, hogy képzést találjon és meggyőzze ennek szükségességéről, előnyeiről a főnökét. 9 cég esetében a vezetők szerint az alkalmazottak motivációja rendkívül alacsony a továbbképzésre, illetve tartanak attól is, hogy a náluk megszerzett tudást máshol kamatoztatja a dolgozójuk. A bizalom és a lojalitás gyakran felmerült, mint a fejlesztés motivátora.

5. Összegzés

Az idézett szekunder kutatások eredményeinek összegzése alapján elmondható, hogy a **szinergia** a sikeresség egyik kulcsa. A KKV versenyképesség kutatás (3.1.) esetében a 10 pillér egyensúlya garantálta a vállalkozások sikerességét. Az innovatív vállalkozáskutatás (3.4.) során azok a szervezetek bizonyultak tartósan sikeresnek, ahol a kompetencia, a tudás és a kapcsolati háló egyensúlyban volt. A versenyképesség magasabb szintjét tehát nem néhány tényezőben elért kiugró teljesítmény biztosítja, hanem az egyes tényezők közötti szinergia a siker kulcsa.

A saját empirikus kutatás (4.) során vizsgált vállalkozások esetében elmondható, hogy a siker kulcsa a stabil vállalati kultúra, a vezető viselkedésének és elvárásainak szinergiája, valamint a vezető konzisztensen megfogalmazott jövőképe és stratégiája volt. Ezen tényezők megléte kompenzálta az egyéb területeken mutatkozó hiányosságokat, ami összhangban van a nagy mintán végzett, a cikkben idézett empirikus kutatásokkal. A vizsgálatba bevont 13 cégnél kimutatható volt, hogy a szinergia mellett a vezető és a szervezet közötti illeszkedés és bizalom is fontos tényező. A magukat vezetői és szervezeti szinten egyaránt sikertelenebbnek ítéelő cégeknél a vezetői célok vagy hiányosak voltak, vagy nem jutottak el a szervezet tagjaihoz, illetve a vállalati identitás és kultúra hiányosságai (közös normarendszer), az információs aszimmetria hátráltatták a vállalkozás hatékony működését. A tényezők egyensúlya sikeresebb vállalkozást eredményez, mint a néhány tényezőre fókuszáló, azokban kiugró teljesítményt nyújtó, de nem szinergikus szervezetek.

A **vezetés és a szervezet közötti GAP**-ek vizsgálata azért volt fontos, mert a vállalkozások versenyképességét befolyásoló tényezők kontrollja a KKV-k esetében vezetői hatáskörben vannak, és a kisebb létszámú, „lapos” struktúrájú szervezet miatt a vezetői viselkedés, döntés direktbben érvényesül, mint a nagyvállalatoknál. A Cranet-kutatás (3.2.) alapján látszik, hogy a hazai KKV szektorban a vezetői-tulajdonosi döntéshozás felülreprezentált még akkor is, ha van önálló HR részleg az adott vállalkozásnál. Sikertelen periódus (például egy gazdasági válság) esetén ugyan hajlandóak a vezetők bevonni a szervezet HR felelőseit, vezetőit a döntésekbe, de az eredmények konszolidálásával a folyamat visszafordul. A delegálás hiánya, a döntéshozós szervezeti struktúra megnehezíti a hálózatosodást, az információáramlást, tudásmegosztást, amelyek mind az innováció feltételei. A KKV szektor innovációkutatásában (3.3.) már megjelentek az eltérő vezetői és munkavállalói vélemények a vezetési stílus megítélésében, és ezáltal a vezető és a szervezet közötti GAP-ek is. Szűk keresztmetszetnek itt is a vezető kompetenciái bizonyultak. A saját empirikus kutatás (4.) eredményei is azt mutatták, hogy a KKV vezető részéről a korlátos tudás, stratégiai hiányosságok, a stabilitás előtérbe helyezése jelentették leginkább a vállalkozás sikerességének határait. A szervezet, a dolgozók oldaláról az észlelt vezetői viselkedés, az információs aszimmetria, a bevonásuk (és ezáltal tapasztalatuk, tudásuk) nélkül meghozott döntések okozták a legtöbb problémát. A vizsgált vállalkozásoknál azonban egyértelműen látszott, hogy a szervezet és a vezető közötti bizalom képes kompenzálni GAP-eket, és a szinergia a vezetői viselkedés észlelésében és értékelésében, valamint a lojalításban is megmutatkozik.

A feltáró kutatás alapján ezért érdemes későbbi kutatásban tényezőnként vizsgálni a vezető és a szervezet közötti réseket, mert így beazonosíthatókká válnak a szervezet belső korlátai, amelyek akadályozzák a versenyképesség szempontjából nélkülözhetetlen egyensúly kialakítását. A szervezeti képességek és innováció el-

hanyagolása a kis- és közepes vállalkozások esetében egyértelműen jelzi, hol érdemes fejleszteni a KKV szektort, hogy a mostani alacsony innovációs szintről elmozduljon, és sikereesebb, versenyképesebb, változásokra rugalmasabban reagáló szervezetekké váljanak.

Irodalomjegyzék

- Allen, N.J. – Meyer, J.P. (1990): The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Almási A. – Hetesi E. (2017): Siker? Szervezet és szinergia kapcsolata a hazai kis- és középvállalkozásoknál. in *Bányai E. – Lányi B. – Törőcsik M. (szerk.): Tükröződés, társtudományok, trendek, fogyasztás*. Pécsi Tudományegyetem, Közgazdaságtudományi Kar: Pécs. ISBN: 978-963-429-1 pp. 412–421.
- Amabile, T. M. – Schatzela, E.A. – Moneta, G. B. – Kramer, S.J. (2004): Leader behaviors and the work environment for creativity: Perceived leader support *The Leadership Quarterly* 15 (2004) 5–32, <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2003.12.003>
- Ancona, D. G. – Caldwell, D. (1992): Bridging the boundary: External activity and performance in organizational teams. *Administrative Science Quarterly*, 37, 634–665. <https://doi.org/10.2307/2393475>
- Barney, J. B. (2001): Resource-based theories of competitive advantage: A ten-year retrospective on the resource-based view. *Journal of Management*, 27(6), pp. 643-650. <https://doi.org/10.1177/014920630102700602>
- Boda Gy. (2012): Maradunk a periférián vagy felzárkózunk? A magyar növekedés szűk keresztmetszeteiről. Műhelytanulmány. Budapest: BCE Vállalatgazdaságtani Intézet Versenyképesség Kutató Központ
- Bógel Gy. – Krauth P. (2012): Párhuzamos technológiai és szervezeti innováció. *Competitio*. 11. évf. 1. sz. DOI: 10.21845/comp/2012/1/1
- Cranet (2006): International executive report 2005. Cranet survey on comparative human resource management. Cranet, Cranfield University, Cranfield
- Cranet (2011): International executive report 2011. Cranet survey on comparative human resource management. Cranet, Cranfield University, Cranfield
- Cranet (2017): International executive report 2017. Cranet survey on comparative human resource management. Cranet, Cranfield University, Cranfield
- Csath, M. (2004): Stratégiai tervezés és vezetés a 21. században. Budapest: Nemzeti Tankönyvkiadó
- Chikán A. – Czakó E. (2009): Versenyben a világgal: Vállalatok versenyképessége az új évezred küszöbén. Budapest: Akadémiai Kiadó

- Chikán, A. (2008): Vállalatgazdaságtan. Bp.: Aula Kiadó
- Dobák M. – Hortoványi L. – Szabó Zs. (2012): A sikeres növekedés és innováció feltételei. *Vezetéstudomány*. XLIII. ÉVF. 2012. 12. SZÁM 40-48. old.
- Farkas F. – Karoliny M.-né – Poór J. (2009): Az emberierőforrás-menedzsment magyarországi és közép-kelet-európai sajátosságai a Cranet-kutatás alapján. *Vezetéstudomány*. XL. ÉVF. 2009. 7–8. SZÁM. 3-10. old.
- Fejes, E. (2015): Innovációs kalandozások az elmélettől a stratégiáig. *Vezetéstudomány*. XLVI. ÉVF. 2015. 6. SZÁM
- Hágen I. Zs. – Holló E. (2017): A hazai KKV-k helyzete a versenyképesség, innováció és controlling tükrében. *Controller info*, 5 (1). <https://doi.org/10.24387/CI.2017.1.7>
- Hámori B. – Szabó K. (2010): A gyenge hazai innovációs teljesítmény intézményi magyarázatához. **Közgazdasági Szemle, LVII. évf., (876–897. o.)**
- Hámori B. – Szabó K. (2012): Innovációs verseny: Esélyek és korlátok. Budapest: Aula Kiadó, Hámori, B. – Szabó K. (2018): Innováció és hálózat. *Educatio*. 27. évfolyam (2) pp. 208-224. <https://doi.org/10.1556/2063.27.2018.2.4>
- Hoványi G. (1995): A vállalat és környezete az ezredfordulón - a menedzser szemével *Közgazdasági Szemle*, XLII. évf., 1995. 10. sz. (955-970. o.)
- Hoványi G. (2007): Versenyelőnyök: elmélet és gyakorlat. *Competitio*. VI. évfolyam, 2. szám. <https://doi.org/10.21845/comp/2007/2/3>
- Kaplan, R. S. – Norton, D. P. (1992): The Balanced Scorecard Measures That Drive Performance. *Harvard Business Review*, Vol. 70. No. 1. pp. 71-79.
- Kay, J. (1993): Foundations of Corporate Success. Oxford University Press. New York
- Kilduff, M. – Krackhardt, D. (2008): Interpersonal networks in organizations. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511753749>
- Kovács I.É. – Poór J. – Karoliny M.-né (2018): Globális, regionális és helyi hasonlóságok és különbségek az emberierőforrás-menedzsmentben. *Tér és Társadalom* 32. évf., 2. szám. <https://doi.org/10.17649/TET.32.2.3030>
- KSH (2016): A kis- és középvállalkozások helyzete hazánkban, 2016. Forrás: <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/pdf/kkv16.pdf> Letöltve: 2018.06.12.
- Mamatoğlu, N. (2010): Moderator Role of Employees' Personality Factors in Relationship between Leader Behavior Perceptios and Dimensions of Organizational Identity. *Turkish Journal of Psychology*, 25 (65), 98-100
- Málovics É. (2004): Szervezeti kultúra és identitás. *Czagány L. – Garai L. (szerk.): A szociális identitás, az információ és a piac*. SZTE GTK Közleményei 151-167.o. JATE Press, Szeged
- Málovics É. – Farkas G. (2017): A tudásátadás vizsgálata egy családi vállalkozásban grounded theory módszerrel in *Farkas B. – Pelle A. (szerk.) 2017: Várakozások és gazdasági interakciók*. JATEPress, Szeged, 269–281. o.
- March, J. G. (2000): Bevezetés a döntéshozatalba, Panem Kiadó, Budapest

- Maslow, A. (2003): A lét pszichológiája felé. Ursus Libris Kiadó, Budapest
- Mintzberg, H. (1983): Structures in Fives: Designing Effective Organisations. London: Prentice-Hall
- Neuleinger, Á. (2016): Több-módszertanú és vegyes módszertanú kutatások. *Ve-zetéstudomány*, 47, Marketingtudományi különszám. 63-65.
- NKFIH (2018): Milyen a hazai innovációs teljesítmény az EU 2018-ban kiadott innovációs rangsorának adatai szerint? Forrás: <https://nkfi.gov.hu/hivatalrol/hivatal-hirei/milyen-hazai-innovacios-teljesitmeny> Letöltve: 2018.07.22.
- OECD (2005): Oslo Manual: Guidelines for Collecting and Interpreting Innovation Data. OECD Publishing
- Oldham, G. R., – Cummings, A. (1996): Employee creativity: Personal and contextual factors at work. *Academy of Management Journal*, 39 (3), 607–634., <https://doi.org/10.2307/256657> <https://doi.org/10.5465/256657>
- Peterson, S. – Luthans, F. – Avolio, B. – Walumbwa, F. – Zhang, Z. (2011): Psychological capital and employee performance: a latent growth modeling. *Personnel Psychology*, 2011 (64), 427-450. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01215.x>
- Poór J. (2013): Nemzetköziesedés és globalizáció az emberi erőforrás menedzsmentben. Complex Kiadó Jogi és Üzleti Tartalomszolgáltató Kft., Budapest
- Poór J. – Balogh G. – Bálint B. – Dobay P. – Kollár Cs. (2017): Integrált és integráló EEM rendszerek és eszközök. In: *Karoliny M.-né, Poór J. (szerk.): Emberi erőforrás menedzsment*. 6. kiadás. Walters Kluwer, Budapest, 359–395.
- Porter, M.E. (1990): The Competitive Advantage of Nations. New York: The Free Press. <https://doi.org/10.1007/978-1-349-11336-1>
- Rideg A. (2017): A versenyképesség, a vállalati kompetenciák és a pénzügyi teljesítmény összefüggéseinek elemzése a magyar KKV szektorban. PhD értekezés, Pécs <https://doi.org/10.1007/978-1-349-11336-1>
- Ravasi, D. – Schultz, M. (2006): Responding to organizational identity threats: exploring the role of organizational culture. *Academy of Management Journal*, 3, 433–458. <https://doi.org/10.5465/amj.2006.21794663>
- Schein, E. H. (2010): Organizational culture and leadership. 4th edition. Jossey-Bass, San Francisco
- Szerb L. (2008): A hazai kis- és középvállalkozások fejlődését és növekedését befolyásoló tényezők a 2000-es évek közepén. *Vállalkozás & Innováció* 2. évfolyam, 2. szám 1-35.
- Szerb L. (2010): Vállalkozások, vállalkozási elméletek, vállalkozások mérése és a Globális Vállalkozói és Fejlődési Index. Akadémiai Doktori Értekezés, Pécs, 2010.

- Szerb L. (2010): A magyar mikro-, kis- és középvállalatok versenyképességének mérése és vizsgálata. *Vezetéstudomány*. 41 (12). pp. 20-35.
- Szerb L. – Csapi V. – Deutsch N. – Hornyák M. – Horváth Á. – Kruszlicz F. – Lányi B. – Márkus G. – Rác G. – Rappai G. – Rideg A. (2014): Mennyire versenyképesek a magyar kisvállalatok? A magyar kisvállalatok (MKKV szektor) versenyképességének egyéni-vállalati szintű mérése és komplex vizsgálata. *Marketing és Menedzsment* 48. évf. Klmsz. / 2014 3-21 old.
- Szerb L. – Hornyák M. (2016): A magyar kisvállalatok versenyképességének vizsgálata regionális összehasonlításban. *Lengyel I. – Nagy B. (szerk.) 2016: Tér-ségek versenyképessége, intelligens szakosodása és újraparosodása, JATEPress, Szeged, 307–325. o.*
- Szerb L. – Komlósi É. – Varga A. (2017): Gyors növekedésű vállalatok Magyarországon. *Közgazdasági Szemle*, LXIV. szám, pp. 476-506. <https://doi.org/10.18414/KSZ.2017.5.476>
- Teece, D.J. (2011): Dynamic Capabilities: A guide for managers. *Ivey Business Journal*, March/April
- Vilmányi M. (2004): Szervezeti tanulás, hálózati kompetencia, bizalom. pp. 186-200. in: Czagány L. – Garai L. (szerk.): A szociális identitás, az információ és a piac, JATEPress, Szeged
- Vilmányi M. – Hetesi E. (2006): A kapcsolati sikeresség komplex mérési modellje. Marketing Oktatók Klubjának Konferenciája. „Fenntartható Fejlődés - Társadalmi Orientáció – Innováció”. Budapesti Műszaki és Gazdasági Egyetem, Budapest, 2006. augusztus 24-25.
- Ujhelyi M. (2017): Szervezeti változások jellemzőinek empirikus vizsgálata. *Taylor Gazdálkodás- és szervezéstudományi folyóirat*. 2017/2. szám IX. évfolyam 2. szám No. 28., p. 82-89.
- Ulrich, D. – Dulebohn, J. H. (2015): Are we there yet? What's next for HR? *Human Resource Management Review*, 2., 188–204. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2015.01.004>
- Ulrich, D. (2015): Editorial: The future target or outcomes of HR work. Individual, organizations and leadership. *Human Resource Development International*, 1., 1–9. <https://doi.org/10.1080/13678868.2013.825144>
- Yukl, G. A. – Wall, S. – Lepsinger, R. (1990). Preliminary report on validation of the managerial practices survey. In K.E. Clark – M.B. Clark (ed): *Measures of leadership* Greensboro, NC: Center for Creative Leadership. 223–237.

Konferenciabeszámoló¹

(ASFEE, 2019 – Toulouse)

KOVÁCS KÁRMEN

egyetemi docens, Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar kovacs.karmen@ktk.pte.hu

Tizedik alkalommal rendezte meg éves konferenciáját a francia experimentális közgazdaságtan egyesület, az *Association Française d’Economie Expérimentale* (ASFEE). A rendezvényt Toulouse-ban tartották 2019. június 19. és 21. között, a helyszínt a Toulouse School of Economics biztosította. A szakmai rendezvény nem csak a franciák számára volt nyitott, így német, svájci, holland, angol és amerikai egyetemekről és kutatóintézetekből is érkeztek szakemberek. A konferencia célja az experimentális közgazdaságtan területén keletkezett újszerű eredmények bemutatása volt, de a viselkedési közgazdaságtan kérdésköréhez kapcsolódó elméleti és módszertani munkák ismertetésére is nyitott volt a szervezőbizottság. A háromnapos eseményen két plenáris és több mint hetven szekcióelőadás hangzott el. Utóbbiak többek közt a társas identitás, a társas preferenciák, az időpreferenciák, a kognitív hibák, a kockázati attitűd, a kockázatos döntések és a játékelmélet területei köré szerveződtek. A tematikai sokszínűség mellett jellemző volt, hogy a bemutatott kutatások rendkívül specifikus, ugyanakkor releváns és aktuális témákra, kérdésekre fókuszáltak, amelyek mély és szofisztikált vizsgálatát többnyire a kutatók interdiszciplináris szemléletmódja tette lehetővé, hiszen a tárgyalt kérdés- és problémakörök pszichológiai és szociálpszichológiai vonatkozásait is tekintetbe vették. A doktorandusz hallgatók poszter formában publikálták folyamatban lévő kutatásaikat és eddigi eredményeiket.

Az egyik plenáris előadást Arno Riedl (Maastricht University, Center of Neuroeconomics) tartotta *Neural roots of altruistic rewards, punishment and strategic fairness in social-decision making* címmel. Rámutatott arra, hogy az emberi viselkedés valóságához a feltételezéseket alkalmazó klasszikus mikroökönómia, a pszichológiai ismereteket, kutatási eredményeket felhasználó viselkedési közgazdaságtan és a viselkedés neurobiológiai összefüggéseit kereső neuroköz-

¹ A publikáció a Bolyai János Kutatási Ösztöndíj támogatásával készült.

gazdaságtan egyaránt szükséges. Hangsúlyozta, hogy ma már nem az a kérdés, szükség van-e neuroközgazdaságtanra, hanem sokkal inkább az, miként érdemes azt művelni a gazdasági aktorok *döntéseinek és viselkedésének minél jobb megértéséhez*. Bemutatta a neuroközgazdaságtan területén elért legújabb kutatásai eredményeit – kiemelve a vizsgálatok során alkalmazott elektronikus eszközök (pl. fMRI) szerepét. A különböző típusú döntések során az agy más-más területein valósul meg aktivitás. Az ezzel kapcsolatos ismeretek hozzájárulnak ahhoz, hogy az agyi tevékenység alapján előre is jelezhetőek az egyének viselkedésbeli reakciói.

Abigail Barr (University of Nottingham) *Love and marriage: A lab-in-the-field experimental study in Pakistan* című plenáris előadásában arról számolt be, hogy a különböző típusú házasságok esetében mi jellemzi a házastársak közti együttműködést egy olyan országban, ahol a szerelmi és az egyezségen alapuló, elrendezett házasság egyaránt előfordul. A kutatás kiindulópontja az volt, hogy a háztartásokra egyre kevésbé jellemző az, hogy egységesek, és hogy tagjaik együttműködők. Összességében arra a megállapításra jutottak, hogy a szerelemi házasságokban a felek feltétel nélkül kooperatívabbak. Az érzelmek azonban nem győznek le mindent. A szerelmi házasságok csak azokban a régiókban működnek jobban, ahol az egyezségen alapuló, elrendezett házasságokhoz kapcsolódó társadalmi normák viszonylag gyengék.

A szekcióelőadások közül néhány számomra érdekeset emelek ki. Imen Bouh-lel (Université Cote d'Azur) szerzőtársaival kutatása során arra keresi a választ, hogy mi motiválhatja a gazdasági aktorokat arra, hogy versenykörnyezetben információmegosztást valósítsanak meg, és hogy ez milyen körülmények között előnyös számukra. A vállalatok ugyanis gyakran nyílt forráskódú licencekkel bocsátanak ki technológiákat, a kutatók pedig egyre inkább szabad hozzáféréssel (open access) publikálnak ahelyett, hogy eredményeiket csak korlátozással, például az e-folyóiratok adatbáziselőfizetői számára tennék elérhetővé. Az ügynök alapú modell (ABM) alkalmazásával laboratóriumban kollektív keresési kísérletet végeztek. Vizsgálataik alapján kijelenthető, hogy a lokális láthatóság növeli az egyén teljesítményét. Továbbá az információmegosztás mindaddig előnyös az egyén számára, amíg az tanulást eredményez.

Thomas Garcia (Université Lumière Lyon 2) prezentációjában azzal foglalkozott, hogy a laboratóriumban végzett kockázati attitűd mérések képesek-e előre jelezni az egyén kockázatos helyzetben való magatartását a laboratóriumon belül és kívül. Megállapította, hogy inkonzisztencia áll fenn a különböző mérések között. Továbbá, hogy számos tanulmány kapcsolatot ír le az eredmények és a kockázatos viselkedés között, ám a tárgykörben való publikációk csak egyetlen kockázati mutatót vesznek figyelembe. Az előadó és szerzőtársai öt kockázati preferenciámértéket használtak az egyéni pénzügyi és egyéb döntések empirikus vizsgálata során. Eredményeik szerint a legkifinomultabb kockázati attitűd mutatók kevésbé képesek magyarázni a laboratóriumi pénzügyi döntéseket, és a kockázati attitűd

mérések többsége összhangban áll a laboratóriumi pénzügyi döntésekkel. A kockázati attitűd mérések azonban nem képesek magyarázni a laboron kívüli mérésüket. Összességében tehát a laborban a kockázatkerülés mértéke képes előrejelezni a magatartást, azon kívül azonban nem.

Julien Senn (University of Zurich) előadásának témáját az endogén társas referenciapontok adták, minthogy az egyének a társas összehasonlítás során sokszor endogén módon választják ki, hogy kihez viszonyítják magukat. Nagy mintás, online munkapiaci felmérésük után szerzőtársaival megállapították, hogy az egyének többnyire az erősebb társaikhoz hasonlítják magukat, és ennek nagyon erős motivációs hatása van. Eredményeik alapján nagy heterogenitás jellemző a tekintetben, hogy milyen motivációk vezérlik az egyéneket a társas referenciapontok választása során. A mintába került egyének fele a leginkább motiváló referenciapontot választotta, vagyis felette állóhoz hasonlította magát, a többiek vagy gyengébb referenciaponttal vetették össze magukat vagy senkivel sem. A kutatók rámutattak továbbá arra is, hogy nem származik benső motivációs előny a referenciapont választásából.

Thibault Richard (ENS Paris-Saclay) a kockázatos döntések modelljeinek előrejelző képességéről tartott előadást – viselkedés közgazdaságtani aspektusból. Kifejlesztett egy új metodológiát a különböző modellek összehasonlítására, aminek két fontos előnye van: képes kezelni nagyszámú paraméteres formát és az előrejelzés képességének abszolút interpretációját adja, valamint lehetővé teszi a kutató számára, hogy felismerje a modellek azon jellemzőit, amelyek gazdaságilag valóban szignifikánsak. Kiemelte, hogy ha két modell előrejelző képessége hasonló mértékű, akkor az előrejelző képesség nem lehet az egyetlen kritérium a modellválasztáskor.

Elisabeth Gsottbauer (University of Innsbruck) és szerzőtársai kutatásának témája, hogy miként befolyásolja a társadalmi státusz az etikus viselkedést. A pszichológiai vizsgálatok szerint a vagyon és a státusz növekedésével az egyének kevésbé szociálisan és etikusan viselkednek. Az előadó azonban ezt a negatív kapcsolatot megkérdőjelezte, hiszen számos nem pszichológiai tanulmányban pozitív korrelációt igazoltak vagy a kapcsolat hiányát verifikálták, másfelől pedig több pszichológiai vizsgálatban is módszertani hibák fedezhetők fel. Nagy mintás, a német lakosságot tekintve reprezentatív online vizsgálat alapján arra a megállapításra jutottak, hogy a magasabb státusz vagy vagyon nem jár együtt kevésbé etikus viselkedéssel – annak ellenére, hogy a vagyonos elit etikátlan viselkedése nagy figyelmet kap a médiában.

A színvonalas és új kutatási irányokat bemutató előadások többsége után a hallgatóság részéről számos kérdés merült fel, és élénk viták bontakoztak ki. Összességében nagyon tanulságos és inspiráló volt a konferencián való részvétel. A tapasztalatok alapján jövőre is tartalmas szakmai rendezvényre lehet számítani. Az ASFEE 2020-ban Lyonban, 2021-ben pedig Dijonban tartja konferenciáját.

Az újjáalakult Világgazdasági Tudományos Tanács első évének legfontosabb eredményei

(Szanyi Miklós – Török Ádám /szerk./: *Trendek és töréspontok. Akadémiai Kiadó. Budapest, 2019, 277 oldal.*)

TŐKÉS TIBOR

a Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Karán a Világgazdasági és Nemzetközi Kapcsolatok Intézet, Európai Integrációs Tanszék adjunktusa. E-mail: tokes.tibor@econ.unideb.hu.

ERDEY LÁSZLÓ

a Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Karán a Világgazdasági és Nemzetközi Kapcsolatok Intézetének Világgazdasági és Nemzetközi Üzleti Tanszékének docense, intézetigazgató. E-mail: erdey.laszlo@econ.unideb.hu

A Szanyi Miklós és Török Ádám által szerkesztett tanulmánygyűjtemény a 2017-ben újjáalakult Világgazdasági Tudományos Tanács működésének bő első évében megvitatott világgazdasági elemzéseket közli, a hozzájuk kapcsolódó hozzászólások bemutatásával együtt. Török Ádám és Szanyi Miklós bevezetőjét követően a kötet négy témát dolgoz föl. Az első fejezetben Szanyi Miklós a műszaki fejlődés és a hosszútávú gazdasági ciklusok kapcsolatát vizsgálja. A második, Gazdasági csodák/gazdasági csapdák című fejezetben, Szunomár Ágnes a kínai növekedés lehetőségeit vizsgálja Japán és Dél-Korea példájának figyelembe vételével. A harmadik fejezet témája Oroszország gazdasági növekedése és útkeresése, melyben Deák András azt a kérdést teszi föl, van-e orosz modell? A kötet zárófejezetében Kiss Judit a világkereskedelem átalakulásának lehetőségeit elemzi. Mind a négy témával kapcsolatban két-két a tanács által felkért hozzászóló észrevételeit is megismerheti az olvasó, ezek közvetlenül követik a témát elemző tanulmányokat, kapcsolódva és kiegészítve azokat. Mind a négy téma aktuális és széles érdeklődés övezte területet fed le, melyeket a szerzők objektív szakmai szempontok alapján elemeztek és mutatnak be.

Az első téma a műszaki fejlődés és hosszú távú gazdasági ciklusok. Szanyi Miklós a kötet első fejezetében a műszaki fejlődés és a gazdasági növekedés kapcsolatrendszerét vizsgálja meg úgy, hogy azok hosszú távú ciklusait veti össze egymással.

A műszaki fejlődés hosszú távú ciklusait a Christopher Freeman és társai által kidolgozott, a Sussexi Egyetem Tudománypolitikai Kutatóegységében megalkotott evolúciós innováció elmélet segítségével kialakított műszaki-gazdasági paradigma koncepció segítségével ismerteti. A gazdasági fejlődés hosszú távú ciklusait pedig a Nyikolaj Kondratyev a gazdaság fejlődésének hosszú hullámain leíró elmélete segítségével mutatja be. A szerző, elemzése során, egymás emellé állította a két elmélet által bemutatott fejlődési pályákat, összehasonlította és párhuzamosította az elméletek alapján kapott eredményeket összefüggéseket. Az evolúciós innovációelmélet szerint a műszaki fejlődési tér, melyet a műszaki tudományos haladás és az elérhető tudás a gazdaság, a piacok és a társadalmi intézmények is befolyásolnak, időben változó, dinamikus folyamat, melynek számos eleme útfüggő, meghatározza a használatba vett műszaki megoldások és technológiák fejlődésének irányát és sebességét. A szerző ezt a szerteágazó feltételrendszer szerint előírt pályát nevezi technológiai fejlődéspályának, melyet a gazdaság egészére vonatkoztatva műszaki paradigmaként határoz meg. Ezekkel kapcsolatban megkülönbözteti a kialakulás, illetve szétterjedés időszakát. A paradigmaváltások és a technológiai forradalmak hatással vannak a világgazdaságra és befolyásolják annak fejlődését. Ezekből ötöt különböztetnek meg, amelyek nem mindig vannak átfedésben vagy összhangban egymással és a K-hullámok periódusaival, különös tekintettel a pontos kezdő és végpont meghatározásának vonatkozásában, ám a szerző tanulmányában kísérletet tesz összevetésükre. A technológiai forradalmak következtében új iparágak jönnek létre, az általuk létrehozott innováció átjárja a társadalmi-gazdasági rendszer egészét és új korszakba vezeti az emberiséget. Mind a műszaki-gazdasági paradigmák szakaszolása, mind a K-hullámok periódusainak pontos lehatárolása problémákat vet föl. Általában igyekeznek egy-egy szimbolikus eseményhez kötni az egyes szakaszokat (jelentős szabadalom vagy világméretű válság). Ám a válságok a műszaki paradigmák kialakulási, illetve szétterjedési időszakát választják ketté, így legalábbis hatással vannak azok alakulására, míg a K-hullámok esetében ez a hatás áttételesebb, így a szakaszolás utóbbiak esetében meglehetősen problematikus. Ennek ellenére elmondható, hogy a hosszú távú gazdasági növekedés gerjesztője a technológiai fejlődés és az innováció. Az előbbi megállapítások alapján elmondható, még ha nincs is teljes átfedés a két elmélet alapján felvázolt fejlődési pályák között, a párhuzamosítás lehetséges és léteznek átfedések, melyeket pontosan meg lehet határozni. A műszaki-gazdasági paradigmákat és a K-hullámokat elhelyező időtengelyek összevetése után megállapítható, hogy a két időtengely lefutása nagyon hasonló, de a ciklusok eltérő szinkronban mozognak. A műszaki-gazdasági paradigmák kialakulási időszakában érthetően lassúbb a gazdasági növekedés, mint a szétterjedés időszakában. Így a K-hullámok fellendülési szakaszai a műszaki paradigmák második szétterülő szakaszával vannak átfedésben. Ez kimutatható az 1929-es gazdasági válsággal kezdődő időszak esetében, ám az 1971-73-al kezdődő időszak esetében már nehezebb a pár-

huzamosítás. A 2000-es éveket illetően elmondható, hogy az V. K-hullám kezdeti szakasza azonosítható az 1991-2007 közötti nagy megnyugvás időszakával, ám az 1990-es évek technológiai szempontból nem tekinthetők kiemelkedőnek, a 2000-es évek válságai jelezhetnék a szétterülés fázisának kezdetét a műszaki-gazdasági paradigma esetében. Az anyaghoz két reflexió kapcsolódik az első Havas Attila: A műszaki és gazdasági fejlődés kapcsolata: elméleti és szakpolitikai megfontolások című tanulmánya. A szerző véleménye szerint jövőnket nem kizárólag az új technológiák határozzák meg. Szükséges a stratégiai gondolkodás is, erre támaszkodva lehetséges a jövő befolyásolása, így összehangolt döntésekkel hathatunk a változások irányára és sebességére. Ezzel kapcsolatban az egyes országok eltérő megközelítéseket alkalmaznak. Összességében azonban szükséges a szakpolitikai irányítási rendszer átalakítása, azaz a szakpolitikai célok módosítása, új döntési módszerek alkalmazása, új szereplők bevonása, új szereposztás kialakítása ahhoz, hogy az új technológiai forradalom hatásaira az államok, de az egyes gazdasági aktorok is megfelelően reagálhassanak. Ebben fontos szerepe lehet a technológiai előrettekintésnek, mely a hosszabb távú jövőre vonatkozó stratégiai elemzések egy fajtája. De ugyanolyan fontos a közös stratégiai gondolkodás folyamata, a résztvevők közötti párbeszéd a meglévő hálózatok erősítése, új hálózatok kiépítése is. Ezen együttműködéseknek kormányzati ciklusokon átívelőknek kell lenniük, mivel e folyamatok és stratégiák kialakítása hosszabb időintervallumot fed le, ahogy a hatásaik is hosszabb távon határozzák meg a gazdaság és a társadalom fejlődését. A második a tanulmányhoz kapcsolódó munka Szalavetz Andrea: A technológia, a szakpolitika vagy a társadalom: Ki vezeti a táncot? az új műszaki gazdasági paradigma/a hatodik hosszú hullám idején? címet kapta. A szerző kiemeli, hogy egy új műszaki-gazdasági paradigma kialakítása sokszereplős játék. Az egyik fő kérdés az, hogy a szereplők közül ki vezeti majd a változásba az emberiséget, a technológia-szakpolitika-társadalom „szentháromságból”. A szereplők közül egyet sem lehet külön kiemelni, mely a hatodik paradigmát meghatározza, mivel bonyolult kölcsönhatásban vannak egymással. A radikális technológiai újítások hatásai következtében szükség van társadalmi innovációkra, illetve a szakpolitikai oldal hozzáállásának változására és a kapcsolódó szakpolitikák, valamint az elosztási rendszer reformjára. Ez kétség kívül bonyolult és az egész társadalmat-gazdaságot átható kérdés, ám fontos, hogy egyik szereplő se maradjon a parkett szélén, amikor a tánc majd véget ér.

A kötet második fejezete Szunomár Ágnes: Gazdasági csodák/gazdasági csapdák – Kínai növekedési kilátások a japán és dél-koreai példa tükrében című munkája, mely Kína növekedésének kérdéseit vizsgálja. Az elemzés során a szerző Japán és Dél-Korea példájával párhuzamosítja a kínai gazdasági fejlődés gyorsulását, valamint irányváltásait, és ezek alapján ad előrejelzést a kínai gazdaság lehetséges jövőbeli fejlődési irányairól. A kínai növekedés az elmúlt időszakban lassulni látszik, így annak veszélye fenyeget, hogy Kína, hasonlóan több feltörekvő

gazdasághoz, a közepes jövedelem csapdjába esik. Ennek elkerülése Kína alapvető érdeke, az ország célja, hogy hasonlóan több sikeres gazdasághoz (Szingapúr, Tajvan, Dél-Korea), átkerüljön a magas jövedelmű országok közé. Éppen ezért érdemes megvizsgálni Kína jelenlegi állapotát és lehetőségeit a közepes-jövedelem csapdjából való kitörésre. A szerző a jelenlegi kínai állapotot az 1977-es japán és az 1995-ös koreai állapottal veti össze, mivel ezek az időszakok az átalakulás éveit az említett két országban. Természetesen a jelenlegi adatok összehasonlítására is sor került. A szerző a vizsgálatot, melynek során feltárta Kína felzárkózásának esélyeit és kilátásait a közepes jövedelmi csapda elkerülésére, három tényezőcsoport a strukturális átalakulás sajátosságai, a demográfiai jellemzők és az oktatás és innováció szerepe elemzésének segítségével folytatta le. Japán és Dél-Korea fejlődését és folyamatos gazdasági növekedését meghatározó termelékenységnövekményt a technológiai fejlődés, az innovációk generálták. Kínában, ezzel szemben, a strukturális átalakulás váltott ki hasonló hatást. E strukturális átalakulás (termelési tényezők és beruházások újraelosztása) Kínában még folyamatban van és ez a közeljövőben is így lesz, míg Japán és Dél-Korea esetében már lezárult a magas jövedelmű országok csoportjába való átlépésük időszakára. Kína demográfiai szempontból a japán és a dél-koreai demográfiai fejlődést követi, hasonló problémákkal küzd (munkaerőhiány, elöregedő társadalom) még akkor is, ha gazdaságilag jelenleg nincs ez utóbbi két állam szintjén. Kína munkaerőmennyisége a jövőben folyamatosan csökkenni fog, ám emellett nő a munkaerő termelékenysége, mely hosszú távon táplálja a kínai növekedést. Ebből kifolyólag Kína jó eséllyel kerülheti el a közepes jövedelem csapdját. Ezt támasztja alá, hogy az ország folyamatosan és sokat tesz azért, hogy növelje az oktatáshoz való hozzáférést és javítsa annak minőségét. Igaz, még nincs a másik két vizsgált ország szintjén, ám esélyei jók. Az előbbieket, valamint Japán és Dél-Korea példája alapján elmondható, hogy Kínának jó esélye van arra, hogy a további fejlődéshez szükséges humán tőkét biztosítsa, sőt bővítse. Az innovációt illetően a helyzet az előbbinél jobb, lemaradása Japán és Dél-Korea mögött minimális. A teljes tényezőtermelékenységet tekintve, Japán és Dél-Korea adataival összehasonlítva, melyek a magas jövedelmi sávba való átlépéskor jellemezték az országokat, biztató. Így összességében elmondható, hogy Kínának jó kilátásai vannak arra, hogy valóban elkerülje a közepes jövedelmi csapdát, és előreláthatólag 7-8 éven belül átkerüljön a magas jövedelmű országok csoportjába. Kérdés persze, hogy ezek után képes lesz-e elkerülni a „csapda utáni csapdát”, melybe Japán és Dél-Korea került (stagnálás, negatív növekedés, defláció) már magas jövedelmű országként és melynek elemei, ha nem feltétlenül hangsúlyosan, de már most is jelen vannak az országban. Az értekezéshez Benczes István: és Muraközy László tanulmánya kapcsolódik. Benczes István: A közepes jövedelem csapdája: régi dilemmák újragondolva? című írásában az előző tanulmányban is vizsgált közepes jövedelem csapda koncepció újszerűségének kérdését vizsgálja. A közepes jövedelem csapdját a 2000-es évek második felétől

használják Kelet-Ázsia és Kína fejlődésével kapcsolatban. A múlt században számos ország sikeresen lépett át az alacsonyabb jövedelmű országok közül a közepes jövedelmű országok csoportjába, ám ezután csak néhány országnak sikerült tovább lépnie a magas jövedelmű kategóriába. A munka azt vizsgálja, hogy újnak vagy újszerűnek tekinthető-e a közepes jövedelem csapdájának gondolata. A kérdést két irányból közelíti meg, egyrészt esettanulmány-szerűen elemzi Argentína, Malajzia és Vietnám fejlődését, másrészt a közgazdaságtan növekedési elméleteinek nézőpontjából is megvizsgálja azt. Véggöveketetése, hogy a közepes jövedelem probléma koncepciója – még ha oly népszerű is – napjainkban-nem újkeletű, sem a valóságban, sem az elmélet szintjén. Muraközy László: Japán, Korea és Kína: Útkövetés vagy útteremtés című tanulmányában Japán és Dél-Korea fejlődésének tanulságaiból von le következtetéseket Kína gazdaságának lehetséges jövőbeli meghatározásához egy összehasonlító elemzés segítségével. Kína, bár profitálhat a japán és dél-koreai példából, ám különbözősége (népesség, kultúra, gazdaság, politikai berendezkedés) miatt, nem tekinthető az előbbi kettőhöz hasonló fejlesztő államnak. Kínában az átalakulás felemás jelleget ölthet a szocialista politikai berendezkedés és kormányzás miatt. Illetve az állam jelentős gazdasági szerepvállalása és az erős központi kormányzati irányítás miatt más a bürokratikus és a piaci koordináció összekapcsolódása, mint a vizsgált másik két gazdaság esetében. Kína az innováció, a versenyképesség, a jól működő, stabil piaci és pénzügyi intézményrendszer tekintetében jelenleg még nem éri el a fejlett országok szintjét. Különbség az említett két ország és Kína között hogy azok a világgazdaság egy korábbi, teljesen más korszakában kerültek a nekilendülés fázisába. A kínai modernizáció is a globalizáció kiterjedésének köszönhetően tudott megvalósulni, ám a magas szintű technológia és innováció nagyrészt kívülről érkezett. A kínai gazdaság eközben duális szerkezetű maradt. Az országban a növekedés fő forrásai az extrém mértékű megtakarítási és felhalmozási ráta és az olcsó, nagy mennyiségben rendelkezésre álló munkaerő voltak, e két tényező fenntartása hosszú távon nem lehetséges. A modernizációból és a fejlődésből adódó kihívások hosszú távon alááshatják a kormányzó elitek hatalmát, ahogy hasonló jelenség Japánban, Dél-Koreában vagy a világ bármely fejlett országában megtörténhet. Ez a központosság erősödését hozhatja magával, amely irányba jelenleg az ország tart. Kína lehetőségei a jövőt tekintve jók, potenciálisan válhat globális gazdasági centrummá és akár a világpolitika vezető hatalmává is. Ám meg kell jegyezni, hogy a sajátos kínai fejlődésnek köszönhetően nem lesz képes követni a japán, és dél-koreai fejlődési mintát, és inkább az a valószínű, hogy nem lesz képes felzárkózni a világ és a térség sikeres gazdaságai közé.

A harmadik téma Oroszország fejlődésének kérdéseivel foglalkozik. Deák András tanulmányában Oroszország rendszerváltás utáni gazdasági fejlődését és átalakulását vizsgálja, ezáltal azt, hogy körülírható-e az orosz modell. Tanulmányában ezen orosz modellt mutatja be, vizsgálatában kitér a modell sarokpontja-

ira, illetve arra, hogy az menyiben tér el a többi kelet-közép-európai és kelet-európai volt szocialista állam átalakulásától. És végezetül, mennyire fenntartható a rendszer. Ennek kapcsán az orosz gazdasági rendszerről szóló tipológiai besorolásokkal kapcsolatos vitákat, a nyersanyagsektor és a demográfia viszonyát, majd a modernizáció és a szuverenitás kapcsolatát vizsgálja meg, végül kitekintést ad az orosz helyzettel kapcsolatban. Oroszország gazdaságtörténete az 1990-es évektől három eltérő évtizedre bontható. Az első a rendszerváltás időszaka, melyben végbement a rendszer átalakulása, de a gazdaság teljesítménye csökkent, a közállapotok konszolidáltak maradtak. Ezt az évtizedet egy bankválság, majd egy államcsőd zárta le. A második évtized, azaz Vlagyimir Putyin és etatista rendszere, tulajdonképpen a rendszerváltás és válság következményeire adott válasznak tekinthető. A „putyini” évtized átlagosan 7%-os növekedést hozott a gazdasági helyzet, az életszínvonal érezhető javulásával. Ezt a belső körülmények és, természetesen, a külső körülmények pozitív alakulása is elősegítette. 2008 után egy sokkal negatívabb, ingadozó időszak következett, amikor az orosz gazdaság növekedése lassult. A rendszer előző harminc éve így a „turbulens átmenet-erőteljes konszolidáció-rezisztens stagnálás (pangás?)” hármassal írható le. Az orosz kapitalizmus nem a szovjet rendszer folytatása, a rendszer más, mint a többi volt szocialista ország esetében, maga mögött hagyta az alacsony jövedelmű országokkal kapcsolatos fejlődési problémákat, ugyanakkor nem tekinthető egyszerű nyersanyagexportőr államnak sem. A jólét mint legitimációs forrás, a nyugati demokráciák esetében fontos cél, ám Oroszország esetében elmondható, hogy a politikai rendszer fenntartásához nem feltétlenül szükséges a gazdasági növekedés, illetve a reformokhoz köthető jóléti legitimáció. A reform kifejezés a nyugati típusú gazdasági reformokhoz, az 1990-es évek reformjainak rossz emlékéhez köthető, és emiatt állami szinten kerülik a kifejezés használatát. A jelenlegi hozzáállás nyitva hagyja a társadalom jóléti igényeinek a kérdéskörét. A tulajdonviszonyok és a vagyoni egyenlőtlenségek szempontjából megkerülhetetlen, hogy a növekedéssel kapcsolatos veszteségek egyik oka a politikailag befolyásolt tulajdonosi viszonyok és az, hogy a gazdaság nem a kibocsátás, hanem a hatalmon lévő csoportok kifizetéseinek maximalizálását tűzte ki célul. Ez az oligarchikus berendezkedés az orosz rendszer egyik legyakrabban említett vonása, ám nem gyakorolt jelentős hatást az elmúlt időszak fejlődésére. Kelet-Közép Európához képest a külföldi befektetések csak később, a 2000-es évek közepétől váltak jelentőssé és ma már számottevően jelen vannak Oroszországban. Ugyanakkor csökkentek a vagyoni egyenlőtlenségek, még akkor is, ha azok a brazil, dél-afrikai szinten vannak. Oroszországban nem alakult ki a Latin-Amerikára jellemző „elitista diktatúra – populista demokrácia” váltógazdaság, de a posztszovjet térség kleptokratikus rendszereihez hasonló állapot sem, annak ellenére, hogy a posztszovjet nomenklatúra szilárdan tartja a helyét és létrejött a már említett oligarchikus berendezkedés. Oroszország rendszerét e vonásai alapján többen a gyenge-erős állam, káosz-diktatúra kettősség,

vagy a nemdemokratikus államok politikai gazdaságtana alapján határozzák meg. Oroszország a világ egyik legjelentősebb olaj- és gáztermelője, de a magas népességszám és a magasabb fejlettség miatt a nyersanyagexportból származó bevételek csak gyenge közepes függést okoznak. Ugyanakkor jelen van a korrupció, mellyel kapcsolatban nehéz megítélni, hogy az mennyire jelent rendszeralkotó tényezőt az orosz kapitalizmus működését illetően. Összességében mennyiben különleges az orosz eset? Az orosz átmenet modelttelen volt, nem volt előre eltervezett forgatókönyve. A gazdasági rendszerváltásban nem volt konszenzus, nem volt nemzeti kerekasztal. Nem volt egyértelmű a domináns tulajdonforma kérdése, az állami szerepvállalás mértéke és mikéntje, a piaci intézmények formái. Oroszország útja a kínai modelltől is különböző, hiszen Oroszország nem alulfejlett volt, mint Kína, hanem félrefejlődött, ahol a politikai stabilitás és a külgazdasági nyitás még nem hozott volna egyértelműen felzárkózást. Az orosz átmenet tulajdonképpen ugrás volt a sötétbe, melyet sokkal inkább meghatározott a tehetetlenség, mint a pontos és előre kitűzött célrendszer. Oroszország jelenleg is meghatározó világpolitikai szereplő, és célja annak is maradni. Ez még inkább árnyalja viselkedését, és befolyásolja rendszerének alakulását. Az olajszektor és az abból származó export felhasználásának intézményesülése és menedzselése, illetve az abból származó jövedelmek kezelése egyre javul az országban. A terület igen fontos az ország gazdasági teljesítménye szempontjából, és alapvetően kiegyensúlyozottabb teljesítményt nyújtott az elmúlt időszakban, mint a szovjet időkben. E szektornak köszönhetően a rendszerváltás következtében létrejött átalakulás következményei enyhébbek voltak, mint a posztsovjiet térség egyéb államai esetében. Az alapvető iparpolitika tekintetében azonban a mai napig nincs konszenzus a társadalom és a gazdasági vezetés szintjén. Nem eldöntött, hogy a fokozatos fejlesztéspolitika vagy a csúcstechnológiákba való ugrásszerű átlépés segítségével szeretnék elérni a modernizációt. Ha volna egy világos irány, az a kitermelő szektorra és ezen belül a szénhidrogéntermelésre is pozitívan hatna egy esetleges reform tekintetében. Az orosz gazdaság diverzifikálásának kérdése megmutatta azt, hogy az ország gazdaságának átalakítása modernizációja tekintetében a kitermelő ágazatnak és a nyersanyagexport kiegyensúlyozó hatásának milyen határai vannak. Emellett meg kell említeni, hogy az orosz gazdaságpolitikának lehet mozgástere a 2020-as években jelentkező, a technológiaváltás következtében létrejövő problémák kezelésében az olaj és földgázszektor területén. A népességszám és a korösszetétel vonatkozásában fogyatkozó, illetve elöregedő tendenciát mutat az ország. Ez növelheti a regionális egyenlőtlenségeket, illetve erősítheti a társadalmi feszültségeket. Hosszú távon a jelenleg nem túl jó állapotú szociális és nyugdíjrendszer átalakulásához vezethet. Ezek alapján az Oroszország egy leszakadó gazdaság képét nyújtja. A viszonylag elszigetelt orosz állami vezetés szempontjából kiemelt fontosságú a nagyhatalmi szerep megőrzése, melyet csak kiszolgál a gazdasági fejlődés. Ebből következően a rendszerre leselkedő veszélynek tekintenek egy lehetséges külpoli-

tikai megaláztatást, a szuverenitás részleges elvesztését vagy a belső viszonyok megbomlását, de a gazdasági lemaradást vagy a jóléti növelésére tett kísérletek sikertelenségét nem így ítélik meg. Ezt bizonyítja az orosz külpolitika iránya, illetve Oroszország viselkedése a nemzetközi konfliktusokat illetően. Az orosz gazdaság más megfontolások alapján működik és reagál a válságokra, mint a többi európai gazdaság. A nyugati modell részleges elvetése, a nyersanyagexport jelentősége a gazdaságban, a Kelet-Ázsia irányába történő nyitás és a kapcsolatok erősítése, a protekcionista gazdaságpolitika alkalmazásának lehetősége, a társadalmilag beágyazott államszerep és az orosz külpolitikai iránya és saját meghatározása, mind megkülönböztetik a többi rendszerváltó poszt szocialista országtól. A távolodás ezektől a modellektől, az ország adottságainak figyelembe vételével, nem feltétlenül kedvezőtlen, ám kevés érv hozható föl emellett, hogy ennek alapján Oroszország fel tud majd zárkózni a fejlett országok csoportjához. A tanulmányhoz két szerző Kalotay Kálmán és Sz. Bíró Zoltán fűzött megjegyzéseket: Kalotay Kálmán: Észrevételek az „orosz modellről” – egy értékes vitaanyag kapcsán, megjegyzi hogy ha létezik orosz modell, az jelentős részben mennyiségi alapú. Az orosz gazdaság képes a válságokat kezelni, ám lemaradása a versenytársakhoz képest jelentős és ezt nehéz összeegyeztetni az orosz nagyhatalmi tudattal és elképzelésekkel. Az orosz modell és az orosz fejlődés sikerességét és irányát nehéz meghatározni. A gazdaság elmúlt harminc évét nem lehet sikertelennek tekinteni, ám elmondható hogy összességében az orosz gazdaság a többi nagyhatalomhoz képest jelentősen leszakadt. A további leszakadás megakadályozása, illetve a hátrány ledolgozásához szükség van az ország gazdasági szerkezetének diverzifikálására. Ezt elősegítheti a 2014 után kialakult helyzet, mely az orosz gazdaságot import helyettesítő irányba fordította. Ez a pálya hatékonyabb lehet a gazdaság diverzifikálása, esetleges új alapokra helyezése szempontjából, mint a nyersanyagexportra alapozott gazdasági növekedés politikája. Még akkor is, ha nem exportorientált, hanem protekcionizmusra építő diverzifikációs stratégia alapján jön létre. Az orosz jövő attól is függ, hogyan tud majd az ország alkalmazkodni az „új ipari forradalom”-hoz. Sz. Bíró Zoltán: Megjegyzések Deák András Van-e orosz modell? című, az előadáshoz kapcsolódó megjegyzéseiben felhívja a figyelmet arra, hogy a szovjet korszakban kiadott statisztikai adatok megbízhatósága nem a legmegfelelőbb. Így igen nehéz Oroszország egyes történelmi korszakokban nyújtott gazdasági teljesítményét összevetni, Így van ez az ország jelenlegi gazdasági teljesítménye esetében is. 2001 elején, a putyini rendszer elindulásakor, Oroszország kapcsolatai a nyugati hatalmakkal megfelelőek, sőt jók voltak. Ez a kapcsolatrendszer a 2000-es évek közepétől erodálódott, majd az évtized végétől fokozatosan az elszigetelődés jegyeit kezdte mutatni. Ezt 2010-ben még sikerült visszafolytani ám végül e folyamat betetőzése volt a Krím-félsziget annektálása, majd az ukrajnai polgárháború eszkalálódása. Emellett a 2008-as válság is érzékenyen érintette az orosz gazdaságot, melyre a külpolitikai lépések következtében bevezetett nyugati

szankciók csak ráerősítettek. Ám a rendszer belső népszerűsége töretlen maradt, hiszen az orosz gazdaság, nem kis részt a nyersanyagexportnak köszönhetően, 2000 és 2007 között mintegy 7%-os évi gazdasági növekedést produkált, mely az életszínvonal növekedését is magával hozta. A gazdasági problémák következtében, nem kis mértékben a politikai rezsim fenntartása érdekében, a rendszer addigi jóléti alapú legitimitációját fokozatosan identitásalapúra cserélték, melyhez a külpolitikai események (különösen az Ukrajna orosz kisebbséggel szembeni viselkedése) jó alapot nyújtottak. A kormányzat jelenleg is szigorú ellenőrzés alatt tartja a gazdaság stratégiai ágazatait, ez a közeljövőben sem fog változni. A rendszer legitimitációja erős, ám kérdés az, hogy a nagy hatalmi nosztalgia és ambíció léggömbje meddig emelkedik, meddig tudja elfeledtetni a lakossággal a romló életkörülményeket, a növekvő vagyoni különbségeket, a lemaradást, mielőtt végleg leeresztene vagy szétduzzanna.

A negyedik fejezetben a világkereskedelem jelenlegi helyzetét és lehetséges átalakulását vizsgálják meg a szerzők. A témát Kiss Judit Átalakulóban a világkereskedelem? című értekezése vezeti be, melyben a szerző ismerteti a világkereskedelem jelenlegi folyamatait. A szabadkereskedelem versus protekcionizmus dilemmát, illetve a legjelentősebb gazdasági szereplők hangsúlyváltásait a témát illetően, azaz a versenyképességi viszonyokban és a gazdasági súlyban, a világkereskedelemeire gyakorolt befolyásban bekövetkezett változásokat. A világkereskedelem a 2000-es évek eleje óta fontos változásokon ment keresztül. A 2008-as válság rámutatott a világkereskedelem sérülékenységre, az a válságból sikeresen kilábalta és elkezdődött a strukturális átalakulása, de növekedési dinamikáját nem nyerte vissza. A világkereskedelem legjelentősebb szereplői, az Európai Unió, az USA, Kína és Németország. A világkereskedelem növekedését egyre kisebb mértékben határozzák meg a fejlett országok, ez 2008 után még hangsúlyosabb lett. A világkereskedelem egyre inkább hálózatosodik a munkamegosztás elmélyülése, az országok nyitottságának növekedése, a globalizálódó értékláncok kialakulása következtében. Emellett új erőközpontok – például Kína – jelennek meg. A világ legjelentősebb kereskedelmi blokkja az Európai Unió, a három legjelentősebb exportőr Kína, az USA és Németország, a legjelentősebb importőrök az USA, Kína és Németország. Így az USA és Kína a két legjelentősebb kereskedő a világkereskedelemben, melynek összetétele a magas feldolgozottságú és a magas technologiaigényű termékek irányába változott. Ebben jelentős szerepük van a multinacionális nagyvállalatoknak és értékláncoknak. A fejlett országok az egyre jelentősebb szolgáltatás-kereskedelem területén dominánsok, míg a feltörekvő ázsiai országok – ezeken belül Kína – a hagyományos árukereskedelemben jelentősek. Az árucseré-forgalom nagy koncentrációt mutat: az Európai Unió az 1/3-át, az első 10 ország az 52%-át adja, így az abból származó előnyök, ahogy maga a világkereskedelem is jelentős egyensúlytalanságokat mutat. A kiegyensúlyozásra való törekvések, az erőviszonyok esetleges megváltozása kereskedelmi háborúkat

robbanthat ki, ezek a konfliktusok jelen helyzetben mind az azt kirobbantó, mind azt elszenvedő, de a konfliktusban közvetlenül részt nem vállaló szereplők számára is igen nagy károkat okozhat. Ráadásul az ilyen konfliktusok kimenetele is kétséges, pláne ha regionális vagy globális méretűvé eszkalálódnak. Minél nagyobb a kereskedelmi háborúban résztvevő országok száma, a konfliktus annál kiszámíthatatlanabbá válik, különösen, ha az globális méretűvé válik. A Kína és az Amerikai Egyesült Államok közötti konfliktus megmutatta az ilyen típusú ellentétek lehetséges hatásait. Azáltal, hogy a két ország konfliktusa az egész világkereskedelemben éreztette befolyását. Ily módon a konfliktus kihathat a többi országra is, mivel erodálhatja a világkereskedelem intézményesített, multilaterális szabályozását, és erősítheti a protekcionizmust a szabadkereskedelemmel szemben. A Kína és az USA között kialakult kereskedelmi háború eszkalálódása esetén okozott legnagyobb kár nem a vámok emelésének következtében lecsökkenő kereskedelmi forgalomból származna, hanem a globális értékláncokra mért romboló hatásból. Korunk világgazdasága egy globálisan összetett, bonyolult, sokdimenziós rendszernek tekinthető. A kölcsönös függésen keresztül ezer szálon összefonódott ez a rendszer, még akkor is, ha az összefonódások sokszor aszimmetrikusak. A világgazdaság aktorai ennek köszönhetően motiváltak a globalizációs folyamatokból következő előnyök jobb fölosztásában. Ezért igyekeznek a folyamatos liberalizációt támogatni és a kereskedelem útjában álló akadályok lebontását elősegíteni. Ennek folyamata már a második világháború utáni időszakban elindult, globálissá azonban csak a bipoláris világrend fölbomlása után vált. Fentiek elősegítése mind bi- vagy multilaterális együttműködések keresztül, regionális gazdasági integrációkon át egészen a WTO keretében kialakított együttműködések felhasználásával valósulhat meg. A világkereskedelem globalizációja, a kialakult értékláncok és a gazdaságok összekapcsolódása azonban indokoltá teszi a világkereskedelem kiszámítható multilaterális szabályozását. Hazánknak európai uniós tagállamként fontos egy olyan liberalizálódó világkereskedelem kialakítása és működése, mely mentes a kereskedelmi konfliktusoktól és gazdasági háborúktól és amelyben a megmarad a piacok diverzifikálásának lehetősége.

A téma kiegészítéséhez illetve az anyaggal kapcsolatos megjegyzéseik alapján két szerző készített tanulmányt, Balás Péter: *Megjegyzések a világkereskedelem aktuális helyzetéről, átalakulásáról rendezett konferenciához* és Erdey László: *Átalakulóban a világkereskedelem? – Kereskedelemelméleti és kereskedelempolitikai megfontolások* címmel. Az első kiegészítésben Balás Péter elsősorban az EU-t érintő változásokra koncentrált. Felhívja a figyelmet a nemzetközi kereskedelmi adatok elemzése során előálló gyakori, az adatminőségből adódó problémára. Megjegyzi, hogy az Európai Uniót a 28-ak tekintetében egységesen lehetett volna kezelni. Illetve, a szerző hozzáállása, véleménye szerint a világkereskedelmi tendenciákkal kapcsolatban túlságosan optimista. Az USA rendhagyóan úgy viselkedik, miszerint partnerei az állami beavatkozások gazdaságélénkítő hatása-

in keresztül (melyek saját szereplőiket segítik) beavatkoznak a piaci viszonyokba, ezáltal torzítják a versenyt és ez nyilvánvaló csalás, mely minden az USA-val kapcsolatban álló államra jellemző. Éppen ezért elvárása, hogy a partnerek egyoldalúan nyissanak piacot az amerikai szereplők előtt, inkább politikai, mint valóság alapú indíttatás, mivel ebben a tekintetben nem lehet egy kalap alá venni az Európai Uniót, Japánt vagy Oroszországot és Kínát. Véleménye szerint célszerű lenne az USA–Kína kereskedelmi konfliktust kiegészíteni szélesebb nemzetközi összefüggésekkel gazdasági–jogi vonatkozásokkal. Erdey László véleményében kifejti, kiegészítve a szerző írását, hogy a nemzetközi áru- és szolgáltatásforgalom átalakulása nincs ellentmondásban az elmúlt 30–40 év kereskedelemelméleti újításaival, sőt kifejezetten összecseng azon megállapításokkal, amelyek a globalizáció szakaszainak, a multilaterizmusnak és a kereskedelempolitikának az újragondolását szorgalmazzák. Napjaink nemzetközi politikájára és világkereskedelmére egyértelműen hatással volt két esemény: az egyik a 2016-os Brexit népszavazás eredménye, a másik pedig 2016-ban Donald Trump elnökké választása. Az új elnök leállította az USA részéről a Transz-csendes-óceáni Partnerséggel kapcsolatos tárgyalásokat, kereskedelmi háborúval fenyegető ígéreteket tett több kereskedelmi partnere felé (ezeket Kínával kapcsolatban tettekre is váltotta), kritizálta és hátráltatta a WTO vitarendezési mechanizmusát és hozzákezdett egyik választási ígérete betartásához, miszerint újratárgyalja a NAFTA egyezményt Kanadával és Mexikóval. Ezen lépései összességében negatívan befolyásolhatják nemcsak az USA világkereskedelmi szerepét, de a nemzetközi kereskedelem megfelelő működését is. A világ fejlett országai a XXI. században új helyzetben találták magukat. Fennáll annak a veszélye, hogy az általuk megteremtett globalizáció új vívmányainak következtében a globalizáció következő új szakasza már nem nyertesekként, hanem vesztesekként éri majd őket. Nem törvényszerű hogy a jövőben a világgazdaság átalakulása után ezen országok továbbra is centrumtérségek maradnak. Ugyanakkor a változások erőteljesebben az alacsonyabb képzettséggel rendelkezőket sújtják, így erősítve a társadalmi feszültségeket, utat engedve a populista politikáknak és az anti- vagy deglobalista hozzáállásnak. Mára egyre inkább elfogadottá válik a rodriki trilemma, miszerint egyszerre nem kivitelezhető a hiperglobalizáció, a demokrácia és a nemzeti szuverenitás. A háromból csak kettővel rendelkezhetünk egy időben.

A kötetben ismertetett négy témakör időszerű és napjainkban fontos kérdéseket vizsgál melyek korunk világgazdaságának meghatározó területei. A munka hasznos áttekintést nyújt azok számára, akik a világgazdaság aktuális kérdései iránt érdeklődnek, de azoknak a szakembereknek is érdekes ismereteket nyújthat, akik gazdasági területeken kutatnak., nem csak az eredményeik, de vitaindító felvetéseik segítségével is.

Hivatkozások

- Szanyi Miklós—Török Ádám (szerk.) (2019): *Trendek és töréspontok*. Akadémiai Kiadó, Budapest
A kötet tanulmányai:
Balás Péter (2019): *Megjegyzések a világkereskedelem aktuális helyzetéről, átalakulásáról rendezett konferenciához*. 253-259. o.
Benczes István (2019): *A közepes jövedelem csapdája: régi dilemmák újragondolva?* 108-121. o.
Deák András (2019): *Létezik-e orosz modell? Gazdasági útkeresés és modernizáció Oroszországban*. 149-188 o.
Erdey László (2019): *Átalakulóban a világkereskedelem? – Kereskedelemelméleti és kereskedelempolitikai megfontolások*. 260-277. o.
Havas Attila (2019): *A műszaki és gazdasági fejlődés kapcsolata: elméleti és szakpolitikai megfontolások*. 39-61. o.
Kalotay Kálmán (2019): *Észrevételek az „orosz modellről” – egy értékes vitaanyag kapcsán*. 189-205. o.
Kiss Judit (2019): *Átalakulóban a világkereskedelem?* 215-252. o.
Muraközy László (2019): *Japán, Korea és Kína: Útkövetés vagy útteremtés*. 122-146. o.
Sz. Bíró Zoltán (2019): *Megjegyzések Deák András Van-e orosz modell? című írásához*. 206-212. o.
Szalavetz Andrea (2019): *A technológia, a szakpolitika vagy a társadalom: „Ki vezeti a táncot” az új műszaki gazdasági paradigma/a hatodik hosszú hullám elején?* 62-69. o.
Szanyi Miklós (2019): *Műszaki fejlődés és hosszú távú gazdasági ciklusok*. 13-38. o.
Szunomár Ágnes (2019): *Gazdasági csodák/gazdasági csapdák-Kínai növekedési kilátások a japán és dél-koreai példa tükrében*. 73-107. o.
Török Ádám–Szanyi Miklós (2019): *Előszó – A Világgazdasági Tudományos Tanács 2017-2018-as működése és a megvitatott témák*. 7-10. o.

Abstracts in English

**ELVIRA BÖCSKEI – ZOLTÁN BÁCS – BARNABÁS KOVÁCS –
TIBOR TARNÓCZI – VERONIKA FENYVES – Strategic directions of
international degree mobility – examining the motivation of foreign students
studying in Hungary and the factors influencing foreign studies**

In the scope of our research, we examined the motivation of foreign students studying in Hungary. The objective of the applied questionnaire survey was to explore the possibilities both on the supply and demand side based on which young people who wish to study outside their home country identify Hungary as a potential destination country. In the first phase of the research, the statistical study of inward student mobility was performed. The image of Hungarian higher education is interesting also because, although the countries sending the most students are still in the neighboring countries (Slovakia, Romania, Serbia and Ukraine), there is a dynamic growth in terms of the number of students from Norway and Asian (China, Iran) and African (Nigeria) (Statistical database of the Office of Education). In the second phase of the research, the questionnaire survey was conducted seeking the answer to the following: what factors played a role in the decision of foreign students to study abroad (when did they decide to study abroad, where did they obtain information, what were the factors that influenced their choice of country and institution, etc.). How satisfied are they with the chosen training, with the organization education and what are their plans following the completion of the training? What prior information was available about training and subsistence expenses, what were the sources of funding, how did the costs of subsistence develop and what were the returns on these expenses, what was the proportion of leisure time and studying, and what were the options of spending leisure time? - How satisfied are they with institutional services (technical equipment, classroom facilities, library service, and institutional programs)? In the present article, we cover the factors influencing foreign studies considering the limitations of the scope.

Journal of Economic Literature (JEL) codes: I2, J1

Keywords: international student mobility, higher education, Bologna process, degree credit training, degree mobility

LÁSZLÓ HABLICSEK – MÁRIA, HABLICSEKNÉ DR. RICHTER – TAMÁS LÁNGI – Prognosis of the Roma population in Hungary by region till 2061

In our paper we try to give an overall picture about the countrywide and regional demographic characteristics of the Hungarian Roma population, to make a roll-forward calculation of the next decades until 2061 by region. It indicates the actuality of the study that in the last decades the population of the Hungarian Roma minority and its rate according to the whole Hungarian population permanently and materially increased. In the next decades in both further growth is expected, but the speed of this growth will be slower and slower. The fertility and the mortality of the Roma population will decrease, life expectancy will increase, these result in the increase of the rate of the aged population. Our estimation indicates that until 2061 the age pyramid of the gypsies' changes, it will be more and more similar to the present one of the whole Hungarian population.

Journal of Economic Literature (JEL) codes: C82, J11, J13, J19

Key words: ethnic group, population projections, population structure, regional demography, Roma population

TÜNDE TÓTHNÉ TÉGLÁS – ERIKA HLÉDIK – Research of competence expectations in the labour market

Company surveys and labor market prognoses point out that changes in the labor market significantly reshape the employers' competence expectations towards employees. Experts predict an expansion and significant rearrangement of competence expectations. At the same time, employees may experience very different expectations during the application process. Certain employers have high expectations, while in other companies these new high expectations are not perceived. Based on the results of our qualitative research examining the competence requirements towards fresh graduates, we seek to find out how domestic companies react to change when formulating their requirements towards their employees. In the light of the forecasts, we examine which competences are the ones where employers think of new and expanding content. In our work, competences as dynamic variables are examined in the interaction between the demand side and the supply side, that is, the interaction between the employers' competence needs necessary for their operation and their experience regarding the preparedness of the fresh graduates.

Journal of Economic Literature (JEL) codes: J23, J24, J53

Key words: labour market, competency expectation, labour market tendencies, 21st century success criteria, dynamically changing competence expectations, employment of fresh graduates

ANIKÓ ALMÁSI – Role of the organizational factors in the success of Hungarian SMEs

This paper analyses the success of the Hungarian SME sector from the aspect of competitiveness, innovation, organizational background and the role of the leader/owner. The author summarizes the organizational innovation specialties of the SMEs based on four empirical researches and own case-study. The conclusion is the organizational innovation characteristically fades into the background of SME operation, development purposes and strategy. The role of the firm owner-leader is essential in these topics. Meanwhile the inflexibility of the organization, loyalty of the employees, labor market disadvantages, the knowledge level and competency of the human resources, its effect on the efficiency are often limit the expansion. These factors have significant influence on the success and competitiveness of the company. Therefore, the paper analyses the organizational innovation and background according to the company success, and the leader-based decision-making procedures, and processes, and evaluates the results of secondary research based on these. The novelty of the empirical research method is the search for GAPS between the leader and the organization and their correlation with success and attitude towards innovation.

Journal of Economic Literature (JEL) codes: M14

Key words: SME, organizational innovation, competitiveness

