

Szűcs Róbert Sándor¹- Pólya Éva² - Horváth Marianna³

Műszaki-, agrár,- és informatikus diplomák értéke a munkaerőpiacon

Szűcs, Róbert Sándor – Pólya, Éva – Horváth, Marianna:

The Value of Engineering and Technology, Agricultural, and Informatics Degrees on the Labour Market

Összefoglaló:

Napjainkban a pályakezdők növekvő munkanélküliségi rátája komoly problémát jelent. A diploma és bizonyítvány már nem elegendő a munkaerőpiacon, ugyanakkor tény, hogy a munkanélküliségi ráta alacsonyabb a diplomások korében, mint a nemzetgazdaság átlagos értéke. Írásunk a műszaki,- agrár,- és informatikai diplomák munkaerőpiaci értékét mutatja be.

Kulcsszavak: munkaerőpiac, diploma, munkanélküliség, bér, oktatás

Abstract:

Nowadays the rising unemployment rate for newly graduated students poses a considerable problem. Although obtaining a degree and a certificate is not enough on the labour market, it is a fact that college graduates' unemployment rates overall are still lower than the national average. In this paper we focus on the value of engineering and technology degrees, agricultural degrees and the informatics degree on the labour market.

Keywords: labour market, degree, unemployment, salary, education

1. MAKROGAZDASÁGI ÁTTEKINTÉS

A munkaerőpiac elvárásai tekintetében az utóbbi néhány évben számos érdekes változásnak lehetünk szemtanúi: a munkaadók egyre inkább a képzettebb, sok esetben tapasztalt, az éles helyzetben is jól helytálló munkatársakat keresik. A munkavállalói oldalon ma már nem elég, ha valakinek jó a stressz tűrő képessége vagy kiváló csapatjátékos; a megszokott „sablonmondatok” kevésnek bizonyulnak egy állás elnyeréséhez. A másik oldal, vagyis a munkavállalók is sokkal

felkészültebbek lettek, - akiknek képzettsége lehetővé teszi - többet mérlegel, mielőtt egy állást elfogadna. Emellett komoly súllyal jelennek meg azok a munkavállalók is, akik alacsony(abb) képzettségi szintjükből adódóan nem képesek felvenni a versenyt kvalifikáltabb versenytársaikkal és ezáltal kiszorulnak a munkaerőpiacról. Mindezt a jelenséget tovább erősítette a gazdasági válság elhúzódása.

Az általános humán kompetenciák mellett jelentős szerepet kapnak a munkavégzéshez kapcsolódó és a vezetői kompetenciák is (Kiss, 2008). Emellett növekvő hangsúlyt kap az érzelmi kompetencia együttes is, mely tanult képességként kiemelkedő munka-teljesítményt eredményez, megkönnyíti a beilleszkedést és növeli a hatékonyságot. Sok esetben pedig a munkáltatók inkább keresik az érzelmi, mint a szakmai kompetenciákat, hiszen az érzelmileg kompetensebb ember könnyebben

¹ Főiskolai docens, Ph.D., Szolnoki Főiskola Kereskedelem, Marketing és Nemzetközi Gazdálkodási Tanszék 5000 Szolnok Tiszaligeti sétány 14.

² Főiskolai docens, Ph.D., Szolnoki Főiskola Kereskedelem, Marketing és Nemzetközi Gazdálkodási Tanszék 5000 Szolnok Tiszaligeti sétány 14.

³ Főiskolai adjunktus, Szolnoki Főiskola Kereskedelem, Marketing és Nemzetközi Gazdálkodási Tanszék 5000 Szolnok Tiszaligeti sétány 14.

alkalmazkodik a változásokhoz és az innovációt is könnyebben fogadja be (Szabó, 2011).

Az igazán előrelátó munkavállalók már megelőzik leendő munkaadóikat és idejében elkezdik a saját karrier márkájuk felépítését. Ez segíti a munkavállalókat abban, hogy megbízható szakértőként tűnjenek fel a munkáltatók szemében, akinek a tehetségébe, szolgáltatásába érdemes befektetni. A jó márka gyorsabban nyit meg új lehetőségeket, irányt mutat, megkülönböztet, kiemel a tömegből. Egy eredeti, jól definiált karriermárkával jobb feltételeket, magasabb fizetést vagy szolgáltatásdíjat is ki lehet alkudni (Széll, 2011).

A megfelelő kompetenciák erősítésében, fejlesztésében az oktatási intézményeknek is hatalmas szerepük van. Sok esetben kritika a felsőoktatási intézményekkel szemben, hogy képzési programjaik nem vagy csak kis mértékben tükrözik a munkaerőpiaci elvárásokat, illetve nem képesek rugalmasan alkalmazkodni mindehhez. A vidéki felsőoktatási intézmények szélesebb térségi felelősségvállalása lehetővé teszi, hogy a térségben működő vállalkozásokkal és intézményekkel partnerségi viszonyt alakítsanak ki. Ebből következően a vállalatoknak is lehetőségük nyílik arra, hogy az igényeiket, elvárásaikat kommunikálják, és ezen igények megjelenjenek a képzési programokban.

Mivel egy ország foglalkoztatottsága szorosan összefügg a gazdaság teljesítő képességével, és ezáltal a népesség jövedelmi viszonyaival és életkörülményeivel, így mindenképpen szükséges közelebbről is megvizsgálni, hogy az egyéni képzettség, iskolázottság és végzettség milyen módon gyakorol hatást az egyes emberek jövőbeli munkaerőpiaci kilátásaira (KSH, 2013). Általánosságban megállapítható, hogy az egyén munkaerőpiaci pozícióját legerősebben az iskolai végzettség befolyásolja. A legalacsonyabb (legfeljebb általános iskolai végzettség) és a legmagasabb (felsőfokú) iskolai végzettségűek között 2,5-szeres a jövedelmi különbség. Mindemellett befolyásoló tényezőként megjelenik a nem, a kor és a lakhely is (KSH, 2012). A foglalkoztatás

tekintetében megállapítható, hogy a nemzetgazdaság 5 fő feletti vállalkozásainál, non-profit szervezeteinél, költségvetési intézményeknél 2013. I. félévében havi átlagban 2.652.000 ember dolgozott, ez nagyságrendileg ugyanakkora, mint az egy évvel korábbi átlag. A feldolgozóipar létszáma nagyjából változatlan maradt, a kereskedelemé viszont csökkent 1,8%-kal.

Ország	(%)			
	A 15-64 évesek foglalkoztatási rátája		Az 50-64 évesek foglalkoztatási rátája	
	együtt	eltérés az EU-27-től	együtt	eltérés az EU-27-től
Ausztria	72,1	7,8	57,1	-0,4
Belgium	61,9	-2,4	51,6	-5,9
Bulgária	58,5	-5,8	52,8	-4,7
Ciprus	68,1	3,8	63,3	5,8
Csehország	65,7	1,4	59,0	1,5
Dánia	73,1	8,8	67,2	9,7
Egyesült Királyság	69,5	5,2	65,1	7,6
Észtország	65,1	0,8	64,6	7,1
Finnország	69,0	4,7	65,1	7,6
Franciaország	63,9	-0,4	54,8	-2,7
Görögország	55,6	-8,7	48,6	-8,9
Hollandia	74,9	10,6	64,6	7,1
Irország	59,2	-5,1	56,5	-1,0
Lengyelország	59,7	-4,6	48,4	-9,1
Lettország	61,8	-2,5	59,9	2,4
Litvánia	60,7	-3,6	60,4	2,9
Luxemburg	64,6	0,3	53,7	-3,8
Magyarország	55,8	-8,5	47,2	-10,3
Málta	57,6	-6,7	40,0	-17,5
Németország	72,5	8,2	68,2	10,7
Olaszország	56,9	-7,4	49,6	-7,9
Portugália	64,2	-0,1	56,2	-1,3
Románia	58,5	-5,8	49,2	-8,3
Spanyolország	57,7	-6,6	52,5	-5,0
Svédország	74,1	9,8	77,2	19,7
Szlovákia	59,5	-4,8	54,7	-2,8
Szlovénia	64,4	0,1	46,8	-10,7
EU-27	64,3	-	57,5	-

1. táblázat:

A népesség foglalkoztatottsági rátája az Európai Unióban, 2011

Forrás: KSH, 2010

Létszámcsökkenés volt még tapasztalható továbbá az építőipar, a szálláshely-szolgáltatás és a vendéglátás területén is. Létszámnövekedés leginkább az ingatlanügyek, a szakmai, tudományos, műszaki szolgáltatás, illetve az adminisztratív és támogató szolgáltatás területén volt tapasztalható. Együttesen, átlagosan 0,3%-os csökkenés volt

tapasztalható, míg a nem teljes munkaidejű foglalkoztatás térnyerése intenzívebb volt. (KSH, 2013).

Fenti adatok alapján megállapítható, hogy Magyarországon a népesség gazdasági aktivitása kis mértékben nőtt. A növekedés ugyanakkor nem volt általános. A javuló gazdasági aktivitású régiókban (Közép-Magyarország, Nyugat-Dunántúl, Észak és Dél-Alföld) bővült a foglalkoztatás, a többi térségben viszont jelentős változás nem volt tapasztalható. Nemek szerint a foglalkoztatott férfiak száma minden régióban nőtt, míg ez a nők esetében csak Közép-Dunántúlon és Észak-Magyarországon figyelhető meg. Összességében megállapítható, hogy a munkanélküliség tekintetében a területi különbségek csökkentek (KSH, 2013).

A 15-64 éves lakosság foglalkoztatottsági szintjét tekintve Magyarország tartósan az uniós rangsor egyik utolsó helyét foglalja el. Az utóbbi 10-15 évben a foglalkoztatottak száma és a foglalkoztatottsági ráta szűk sávban mozgott. Ugyanakkor a munkanélküliek és az inaktívak között ebben az időszakban egy fokozatos átrendeződés figyelhető meg, mely több okra is visszavezethető:

- a szociális és társadalombiztosítási rendszer egyre kevesebb embernek teszi lehetővé a munkaerőpiacról való végleges kilépést,
- szigorodott az aktív álláskeresési tevékenység számonkérése.

A háztartások bizonytalanabbá váló anyagi helyzete az inaktívak egy részét is munkaerőpiaci belépésre ösztönözte. A még mindig alacsony foglalkoztatottsági ráta a gazdasági szerkezet sajátosságaiból is következik, és több rétegspecifikus magyarázó tényezője is van:

- A fiatalok egyre magasabb életkorban lépnek be a munkaerőpiacra, emiatt a 15-19 éves korosztály jelenléte marginálissá vált.

- A kisgyermekes nők aktivitása jóval alacsonyabb, mint az európai országok többségében.
- A foglalkoztatási deficit mind a fiatal, mind az idősebb korosztályban jelentős.
- Mindezek mellett a munkanélküliség irányába mutat az alacsony iskolai végzettség, az elavult szaktudás, a lakóhely (rossz közlekedésű kistelepülés, „depressziós térség”), valamint a munkanélküli lét generációs átörökítése is (KSH, 2010).

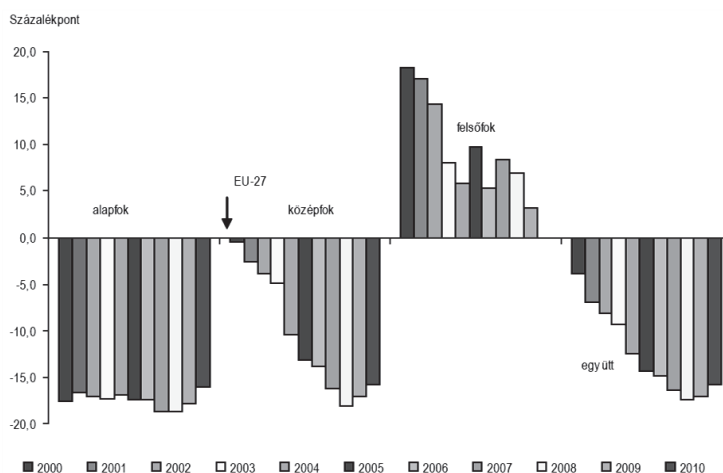
A foglalkoztatási rátát jelentősen befolyásolja a lakóhely és az iskolai végzettség. Az általános iskolai végzettséggel rendelkezőknek fele akkora az esélyük, hogy foglalkoztatottá váljanak, mint a felsőfokú végzettségűeknek; és a munkaerőpiacról történő kilépésük is alacsonyabb életkorban következik be. Minél magasabb iskolai végzettségű csoportot vizsgálunk, az uniós átlagtól való eltérés is annál kisebb (3,6, míg az alacsony végzettségűeknél ez 19,1 százalékpontos eltérést mutat). Az alacsonyabb végzettségűek foglalkoztatásának hiánya többek között a rendelkezésre álló munkahelyek erősen korlátos mivoltából következik. A készpénzes támogatások (segély) szintén hozzájárulnak a tartós inaktivitáshoz (KSH, 2010).

Az iskolából a munka világába történő átmenet meghatározza az egyén társadalmi pozícióját, munkaerőpiaci helyzetét. Éppen ezért különösen fontos, hogy az iskolából kikerülő fiatalok szakmailag felkészültek legyenek, a piaci igényeknek megfelelő szakmai képzettséggel, konvertálható ismeretekkel rendelkezzenek (KSH, 2011). A fiatalok foglalkoztatottsági szintje Magyarországon az EU-27-hez viszonyítva jelentős lemaradást mutat. A 15-19 éves korosztály alacsony foglalkoztatottsági szintjének fő magyarázó tényezője a 18 éves korig tartó tankötelezettség, míg az EU-ban, minden hatodik e korcsoportba tartozó fiatal már munkavállalóként jelenik meg a piacon. A 20-24 éves korosztály tekintetében megfigyelhető a

közép- és felsőoktatás expanziós folyamata, amely tovább csökkenti a foglalkoztatási mutatókat. Ugyanakkor látható, hogy az iskolai végzettség szegregációs tényezőként jelenik meg, hiszen a munkaerőpiacon a felsőfokú végzettséggel rendelkezők elhelyezkedési esélyei a legjobbak. Nem véletlen, hogy a fiatalok továbbtanulási igénye nőtt és ennek megfelelően a felsőfokú képzési helyek száma is bővült.

A magasabb képzettségi szint irányába történő eltolódás mindenképpen pozitív folyamat, hisz

hozzásegít a tudásalapú társadalom kialakításához. Mindez egyfajta kontraszelekciós folyamatot eredményez, ami ugyanakkor a szakoktatás minőségi romlását eredményezi. Mára bizonyos szakmák esetében a felsőfokú képzettségűekből túlkínálat, míg a minőségi szakmunkásokból hiány van. Mégis a felsőfokú végzettség mellett szól az a tény, mely szerint a magyar diplomások körében a foglalkoztatottság rendre meghaladja az uniós átlagot (KSH, 2011).



1. ábra:

A 15–24 éves magyar fiatalok foglalkoztatási rátájának eltérése az EU-27 átlagától, legmagasabb iskolai végzettség szerint, 2000–2010

Forrás: KSH, 2011

A fiatalok élethelyzetét az oktatás expanziója alapvetően határozza meg. A felsőoktatásban résztvevők arányának növekedése viszont jellemzően nem a tanköteles kor kitolódásából, sokkal inkább a társadalmilag elvárt iskolai végzettségi szint növekedéséből fakad. A magasabb iskolai végzettség megszerzése egyúttal a növekvő munkaerőpiaci elvárásokkal való lépéstartás eszközévé vált. A magasabb képzettségi szint jobb elhelyezkedési esélyeket biztosít és könnyebb pályamódosítást is lehetővé tesz. Az iskolázottsági szint emelkedésével természetesen a különbségek

nem tűnnek el, csak magasabb végzettségi szint felé tolódnak. Így a munkavállaló rá van kényszerülve, hogy lépést tartson az elvárásokkal, minél magasabb szintű végzettséggel és jól konvertálható tudással jelenjen meg a munkaerőpiacon. Ugyanakkor a felsőfokú végzettséggel rendelkezők körében könnyebben újrapozícionálható a munkaerőpiaci helyzetük, kiszámíthatóbb egzisztenciális helyzetet, stabilabb foglalkoztatást tudnak maguk számára megvalósítani. Valószínűsíthető, hogy ennek köszönhetően nem csökken, csak kis mértékben a

továbbtanulási kedv az elmúlt években, a kedvezőtlen gazdasági körülmények ellenére sem (KSH, 2011).

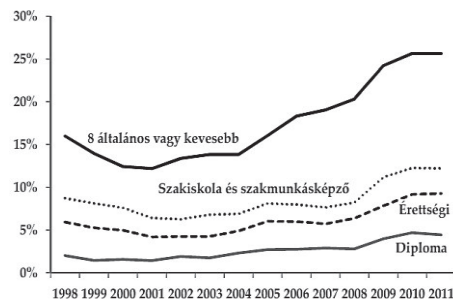
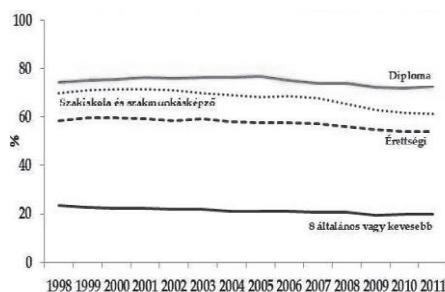
Összességében megállapítható, hogy az iskolai végzettség erőteljesen befolyásolja mind a munkavégzési lehetőségeket, mind a munka világába történő átmeneti idő hosszát. Bár az elsődleges meghatározó tényező a végzettség szintje, középfokú végzettséggel rendelkezők esetében mégis megfigyelhető, hogy a szakmai végzettség nagyobb előnyt jelent. A képzetlenek rétege a fiatalokon belül is folyamatosan újratermelődik, és már a munkaerő-piacra történő belépéskor leküzdhetetlen hátrányt jelent az képzetlen fiatalok számára.

2. A MŰSZAKI, AGRÁR ÉS INFORMATIKUS KÉPZÉSEK HELYE A MUNKAERŐPIACON

Napjaink piaczgazdasági körülményeire általánosságban a túlkínálat a jellemző. Nincs ez másként a munkaerőpiacon sem. Korábbi legendákból még ismerhetjük, hogy egy frissen végzett mérnök a diploma kézhezvételekor átlagosan 4 álláslehetőség közül választhatott, úgy mára ez a helyzet jelentősen megváltozott. A piaci verseny a diplomás pályakezdeők piacára is jellemzővé vált.

A frissen végzett diplomások száma 1995 és 2004 között megduplázódott, 26 ezer főről 53 ezer főre emelkedett. Ez a szám jellemzően kisebb ingadozásoktól eltekintve 2012-ben 50 ezer fő környékén stabilizálódott (KSH, 2013). Az oktatási expanzió a gazdaság és a beruházások dinamikus növekedése mellett ment végbe, így a diplomások többletkínálatát a bővülő gazdaság egy ideig fel tudta szívni (Cserepes et al., 2008). Míg jellemzően a felsőoktatásban tanulók száma 1990-ben 108 ezer fő volt, addig 2007-ben már 327 ezer, 2012-ben 338 ezer fő volt (csúcsát 2005-ben érte el 424 ezer fővel) (KSH, 2013). Fenti számokból jól látható, hogy a piaci verseny a felsőoktatásban tanulókat is szükségszerűen érintette; a túlkeresletes munkaerőpiac, amikor a munkáltatók kapkodtak a frissen végzett

diplomások után, túlkínálatossá vált. Ennek ellenére kijelenthetjük, hogy az OECD-országok között a 25–64 éves korosztály 30 százalékának van felsőfokú végzettsége, míg ugyanez az arányszám az EU–21-ek átlagát nézve 27 százalék. Ehhez képest Magyarországon ezen korú népesség mindössze 20%-ának van felsőfokú végzettsége, ami annak fényében is nagy elmaradás, hogy ez az arány sokat javult a sokak által szidott felsőoktatási expanzió következtében. Ez a szám ugyanis 1997-ben még csak 12% volt (Ónody-Molnár, 2012).



2. ábra: Foglalkoztatási- és munkanélküliségi ráta alakulása iskolai végzettség szerint

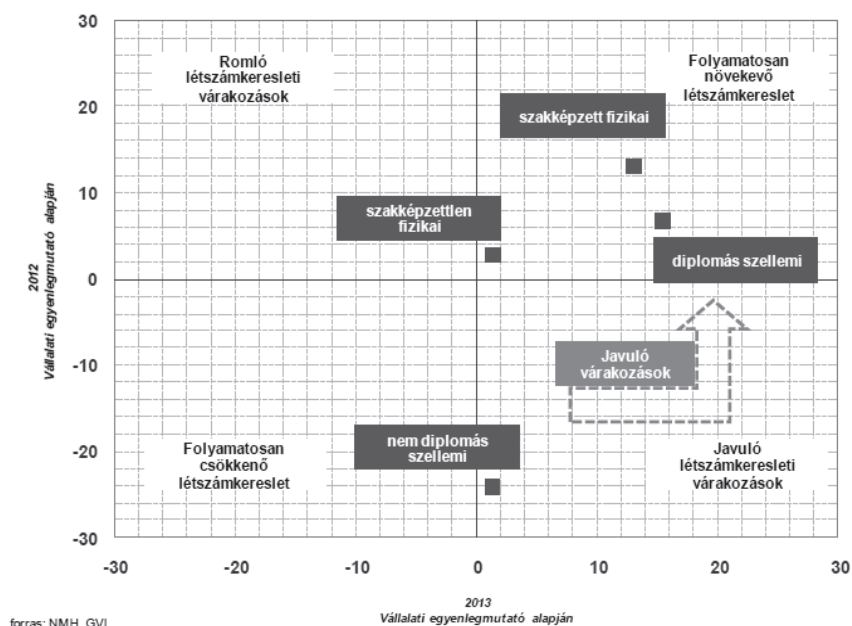
Forrás: Mózer-Türei (2013)

Tény, hogy a munkáltatók komoly elvárásokat fogalmaztak és fogalmaznak meg a frissen végzett diplomásokkal szemben, melyeknek a potenciális jelölteknek meg kell felelni, de a frissen végzett diplomások munkaerőpiaci esélyei kedvezőbbek az alacsonyabb végzettségűekhez viszonyítva.

Az alábbi 2. sz. ábra jól szemlélteti a diplomások munkaerőpiaci előnyét az érettségizettekkel szemben 16-20%-os foglalkoztatási előnnyel bírnak.

Czibik et al. (2012) tanulmányában rámutatott arra, hogy a foglalkoztatási egyenlegmutatók szerint a szakképzett és a szakképzetlen fizikai,

illetve a diplomás szellemi munkakörök is folyamatosan bővülő létszámkereslettel jellemezhetőek – ezen csoportokban 2012-ben is több vállalat bővítette létszámát, mint csökkentette, illetve ez igaz a 2013-as évre vonatkozó várakozásokra is. A részletes adatokat az alábbi 3. ábra szemlélteti.



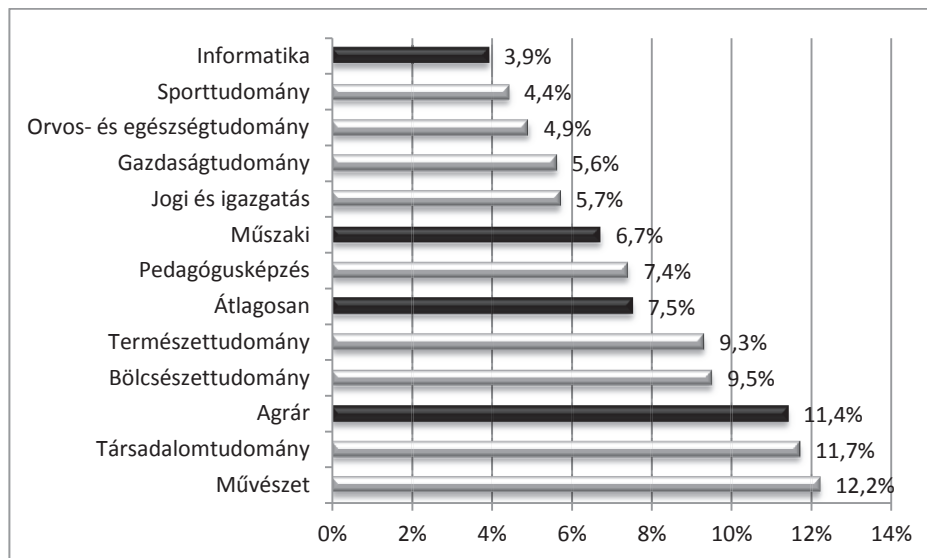
3. ábra: Munkaerő kereslet foglalkoztatási csoportonként 2012-2013

Forrás: Czibik et al. (2012)

Amellett, hogy a munkaerőpiaci helyzet kedvezőbb a diplomás szakemberek számára, az **elmúlt években növekedett a versenyszférában az igény bizonyos végzettségű szakemberekre és a vállalatok egyre nyitottabbak a pályakezdő diplomások foglalkoztatására.** A foglalkoztatási helyzet javulásában mindenféleképpen nagy szerepet játszik a kereslet növekedése, hiszen számos területen – **elsősorban a műszaki végzettséget igénylők terén – komoly szakemberhiány tapasztalható** (Cserepes et al., 2008). Ennek tükrében jól szemlélteti a munkaerőpiaci egyensúlytalanság állapotát kutatási

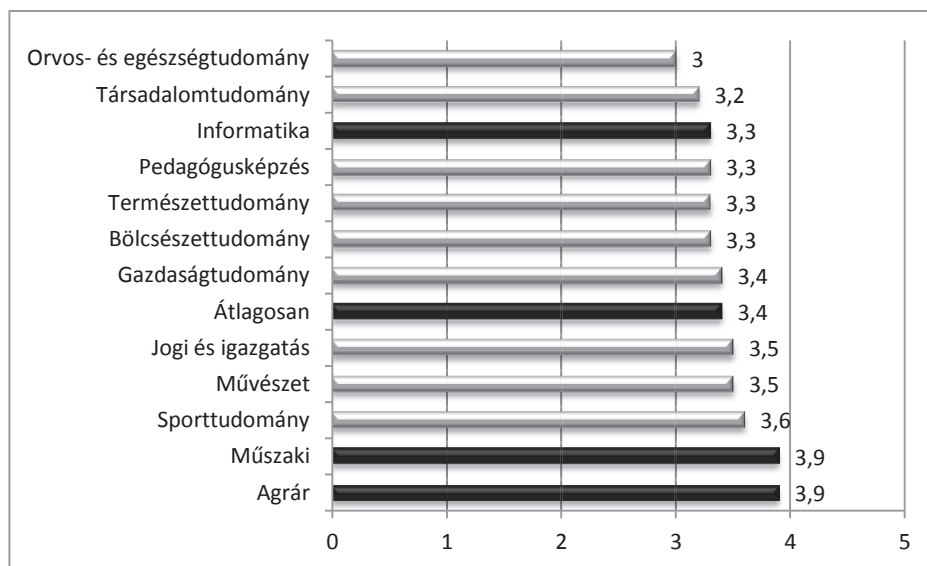
területünkön (agrár-, műszaki,- informatikai végzettségű diplomások) az alábbi 4. ábra.

A 4. ábrából kiderül, hogy a munkaerőpiacon a műszaki és informatikai végzettségű frissdiplomások átlag alatti, míg az agrárvégzettségűek munkanélküliségi rátája átlag feletti. Adott területeken tovább nehezíti az elhelyezkedést az a tény, hogy a diploma megszerzését követően az agrár, illetve műszaki végzettségű friss diplomások az átlagosnál több időt töltenek álláskereséssel (3,9 hónap). Az átlagtól mért különbség azonban nem számottevő. A részletes adatokat a 6. ábra szemlélteti.



4. ábra: Friss diplomások munkanélküliségi aránya képzési területek szerint

Forrás: Veroszta, 2012



5. ábra: Friss diplomások álláskeresési ideje képzési területek szerint (hónap)

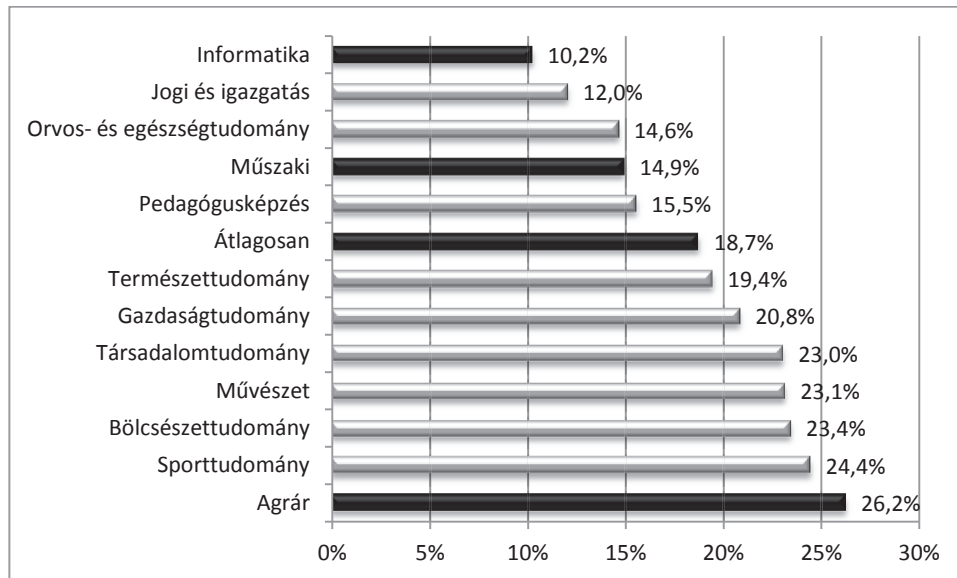
Forrás: Veroszta, 2012

A friss diplomások elhelyezkedésének segítése komoly terhet és felelősséget tesz a felsőoktatási intézmények vállára. A munkáltatók, amellyel, hogy komoly keresletet

támásztanak a jól képzett mérnökök és informatikusok irányába, komoly elvárásokat is megfogalmaznak a jelöltekkel szemben. Fenti kutatások tükrében kijelenthetjük, hogy a

diplomások (beleértve a mérnök- és informatikai végzettségű diplomásokat is) keresettek a munkaerőpiacon, de csak a megfelelő kvalitásokkal felvértezett hallgatók lesznek sikeresek, csak ők lesznek képesek megfelelni a munkáltatók elvárásainak.

Amennyiben a friss diplomás nem képes megfelelni a munkáltatók elvárásainak nem marad számára más lehetőség, mint a pályaelhagyás. A pályaelhagyási statisztikákról készített részletes kimutatást az alábbi 6. ábra szemlélteti.



6. ábra: Nem végzettségének megfelelő szintű munkakörben dolgozók aránya, 2011

Forrás: Veroszta, 2012

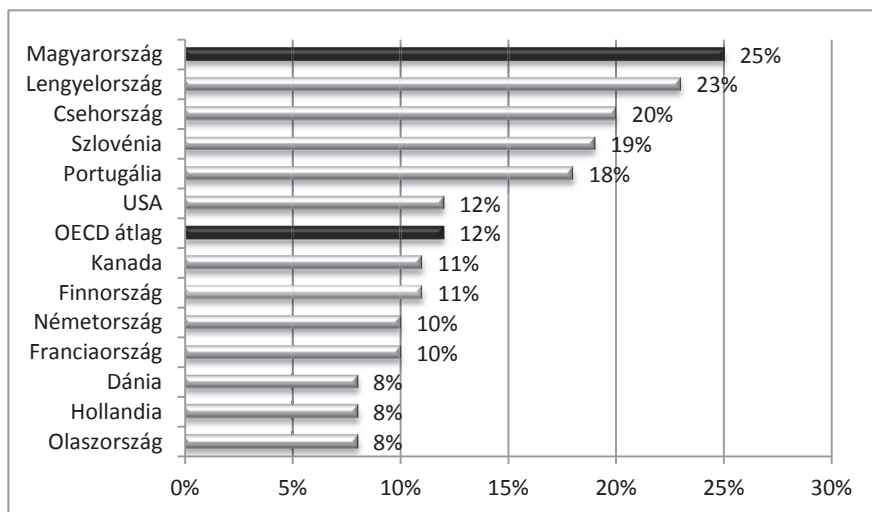
A 6. ábra jól szemlélteti azt, hogy az agrárvégzettségű diplomások pályaelhagyási értéke az átlagostól magasabb. Ez komoly felelősséget jelent a képző intézményeknek: a munkáltatók csak az igényeiknek megfelelő kompetenciákkal rendelkező hallgatóknak biztosítanak álláslehetőséget. Jó kezdeményezésnek ítéljük ezen a területen a duális képzés indítását, melynek során a felsőoktatási intézmény a vállalati szférával szoros együttműködésben alakítja ki a képzési struktúrát, így biztosítva azt, hogy a végzett hallgatók a munkáltatók elvárásaihoz igazodó kompetenciákkal fognak rendelkezni. Ez mind a munkáltatói oldal (elvárások pontos megfogalmazása), mind pedig a felsőoktatási intézmény (rugalmasság és nyitottság) felelősségteljes együttműködését feltételezi.

Jávor András (2013) a Debreceni Egyetem általános rektorhelyettese szerint a pályaelhagyás nem a munkahelyek hiányának, hanem a diploma által biztosított elhelyezkedési lehetőségek széles skálájának a következménye. Ezt igazolja meglátása szerint az is, hogy az utóbbi években egyre többen panaszkodtak az agrárvállalkozók közül, hogy nem találnak a munkaerőpiacon mérnököket – legalábbis a valódi agrártermelői szakmák mérnöki területein. Nem volt és ma sincs elég kertészmérnök, növénytermesztő, állattenyésztő, sőt, még élelmiszer-ipari technológus sem (Jávor, 2013). Meglátásunk szerint jó megoldás lehet az agrár, műszaki és informatikai képzések területén is a felsőoktatási intézmények számára a munkaerőpiaci elvárások szerint (munkáltatók

bevonásával alakított) szakok indítása, meglévő szakok reformálása.

Nem kérdés ugyanakkor, hogy szükséges-e időt és energiát fektetni abba, hogy a munkaerőpiac igényeinek megfelelő képzéseket indítson egy felsőoktatási intézmény.

Ezt a kijelentést bizonyítja a diplomások körében megjelenő alacsony munkanélküliségi és magas foglalkoztatási ráta, valamint az a tény is, hogy a diploma megszerzésébe fektetett idő és energia Magyarországon különösen jó befektetést jelent az egyén számára. A részletes adatokat az alábbi, 7. ábra szemlélteti.



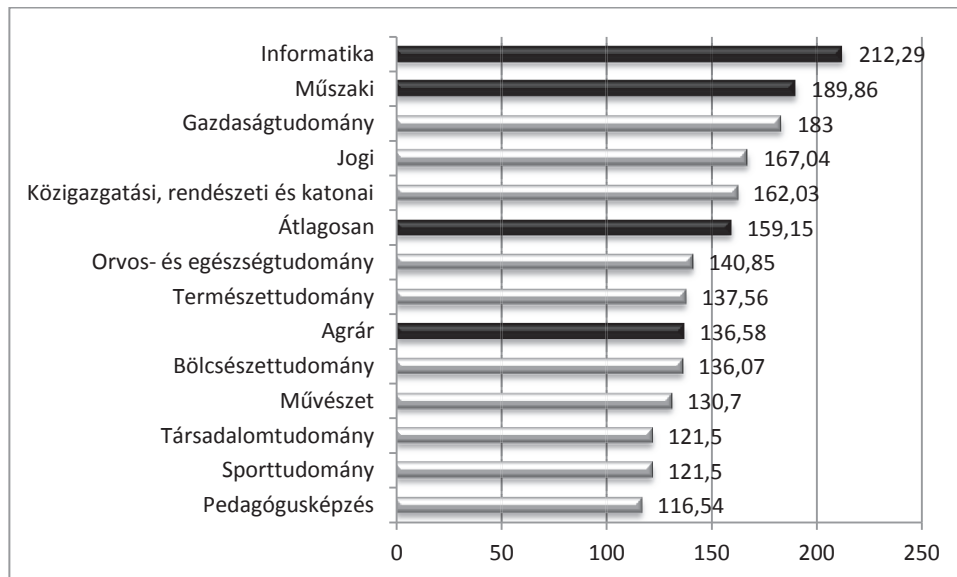
7. ábra: A felsőfokú végzettség megszerzésének megtérülési rátája, 2008

Forrás: OECD, 2012

Fenti adatok tükrében nem meglepő, hogy a jól képzett és a munkaerőpiac elvárásainak megfelelő kompetenciákkal rendelkező mérnökök és informatikusok a munkaerőpiac jól megfizetett szereplői között találhatóak. A Világ gazdaság (2012) c. folyóirat az MTI és Hay Group Kutatóintézetre hivatkozva közölte, hogy diplomás kezdő munkavállalók bére bruttó 240 és 260 ezer forint között mozog, a legmagasabb kezdő fizetést a mérnökök és az informatikusok kapják. A kutatásban az is megfigyelhető volt, hogy a bérkülönbség a különböző képzési szintek között (BSc. illetve MSc.) nem volt jelentős. Az adatok szerint a fővárosi fiatalok jelentős előnnyel indulnak az országos szinthez képest, a kezdőbér esetükben 280 ezer forintot

tesz ki. A szakmák szerinti felmérés szerint a rangsor legelején a mérnökök és az informatikai szakemberek állnak 300 ezer forintot is meghaladó kezdő fizetéssel, míg a legalacsonyabb belépőbérrel a marketingesek és az értékesítésben dolgozók számolhatnak. A kutatásban 450 hazai és nemzetközi nagyvállalat vett részt.

Az Educatio Nonprofit Kft. legfrissebb, 2013-as adatai szerint a műszaki, informatikai és gazdaságtudományi diplomával lehet frissdiplomásként a legtöbbet keresni, a legalacsonyabb fizetésre pedig a pedagógusok számíthatnak (Educatio, 2013). A diplománkénti részletes adatokat az alábbi 9. ábra tartalmazza.



8. ábra: A frissdiplomások havi nettó átlagjövedelme képzési terület szerinti bontásban (eFt)*

Forrás: *Educatio* (2013); *Magyarországon foglalkoztatottak, önbevallás módszerét alkalmazva, n=15009 fő

Fenti 8. ábrából jól látható, hogy a műszaki és agrár képzettséget szerző frissdiplomások kiemelkedő bérre számíthatnak társaikhoz képest, mely állami finanszírozással és jó elhelyezkedési eséllyel párosulva a gazdasági képzések komoly alternatíváját jelenthetik a jövőben. Dr. Jávor Andorás 2013. október 11-én, a Magyar Rektori Konferencia Agrártudományi Bizottságának debreceni ülésén megtartott prezentációja során egyre inkább népszerűvé válnak egyes agrár szakok (különösen a gazdasági- és vidékfejlesztési agrármérnök, mely egyenes következménye annak, hogy a gazdasági képzések majdhogynem teljes egészében költségtérítéssel formában indulnak csupán, illetve nagyon nehéz a bejutás ezekre a szakokra.

A fentebb leírt tények (szakemberhiány és munkanélküliség egyidejűleg) bizonyítja, hogy a munkáltatók komoly elvárásokat támasztanak a jelöltekkel szemben; csak a leginkább rátermettek, munkaadók igényeihez szorosan illeszkedő kompetenciákkal rendelkezők kapnak a munkaerőpiacon álláslehetőséget.

Az Educatio Nonprofit Kft. és a Magyar Kereskedelmi és Iparkamara Gazdaság- és Vállalkozáselemző Intézete (MKIK GVI) a "Diplomás pályakezdők a versenyszektorban 2008" című kutatásából kiderül, hogy a munkaerőpiacon azok a pályakezdők vannak előnyben, akik tanulmányaik során gyakorlatot is szereztek, esetleg bedolgozták magukat egy céghez.

A munkáltatók a jelöltek szakmai hozzáértésén túl nagy figyelmet fordítanak a már megszerzett tapasztalatokra és a személyes, illetve társas kompetenciák meglétére. A megkérdezett vállalatvezetők elsősorban precizitást, önálló munkavégzést, tanulékonyt, nagy munkabírást és számítógépes ismereteket várnak el a pályakezdőktől. A vizsgált tizennyolc készség és ismeret közül a frissdiplomások egyedül a társadalmi kérdésekben való jártasság esetében teljesítenek jobban, mint ahogyan az elvárható lenne. A legnagyobb hiányosságok az önálló munkavégzés, illetve a szakmai gyakorlati felkészültség terén vannak (Educatio – MKIK GVI, 2009).

Az Akvamarin Humánfejlesztési Tanácsadó Iroda vezető tanácsadója is felhívta a figyelmet a fentebb részletezett jelenségre: A felsőoktatási intézményekből évente több száz mérnök kerül ki a munka világába. Elhelyezkedési esélyeik kivételesen jók, a pályakezdő diplomások között évek óta a mérnökök a legkeresettebbek, ennek ellenére mégis akár hat hónapba is kerülhet, míg állásra találnak. Ennek oka, hogy sokan nem vagy nem teljesen felelnek meg a munkáltatók elvárásainak. A tapasztalatok szerint az alkalmazói igények közül a pályakezdők leginkább az idegennyelv-tudással kapcsolatos elvárásokat nem tudják kielégíteni. A friss diplomások többsége csak alapfokon beszél egy, ritkább esetben két idegen nyelvet, a pályakezdőknek szóló állások zömének megszerzéséhez viszont a középfokot megközelítő angol illetve német nyelvtudás szükséges. Egyed Ildikó, a Valeo Auto-Electrik Magyarország Kft. HR referense és Sárvári Zoltán, az Angyal földi Lakásépítő Rt. főmérnöke felhívta a figyelmet arra is, hogy a nyelvtudás mellett a jelöltek hozzáállása, mentalitása is döntő tényező a kiválasztáskor. A szakértők tapasztalatai szerint a munkáltatók zöme lelkes, motivált, talpraesett, tanulni és fejlődni vágyó pályázókkal kívánja betölteni üres pozícióit. A kellően motivált pályakezdők álláskeresési ideje 2-4 hónap, a kevésbé motiváltaké pedig általában fél év. Gyakran a személyiségjegyek döntik el, hogy alkalmazzák-e a pályázót vagy sem. Ha kellően agilis, jó eséllyel indul az állás megnyeréséért. Előnyben a céltudatos jelöltek vannak, a cégek ugyanis elvárják, hogy a pályakezdőknek legyenek konkrét elképzelései a jövőjével kapcsolatban: legyenek tisztában például azzal, hogy szakterületükön belül merre kívánnak specializálódni a jövőben. Emellett kiemelkedően fontos a jó kommunikációs képesség is. A HR szakemberek abban is egyetértettek, hogy fontos elvárás a jelöltekkel szemben, hogy legyen tisztában saját értékeivel, hátrányaival mind szakmailag, mind emberileg. Legyen kialakult elképzelése arról, hogy szakmájának mely területe az, ahol tapasztalatot kíván szerezni, ahol fejlődni akar.

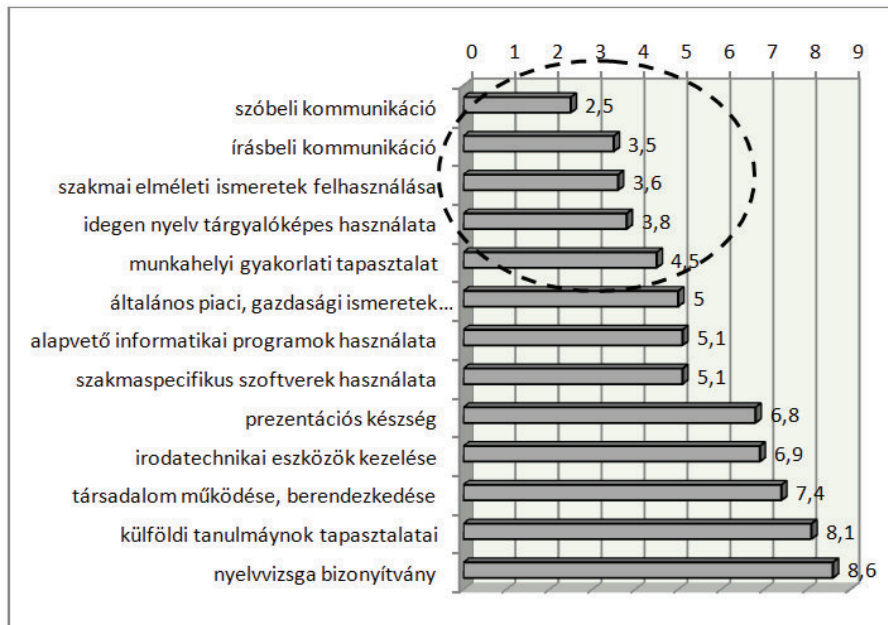
A szakmai gyakorlatot tekintve a megkérdezettek egyetértettek abban, hogy nem feltétlenül szükséges egy-egy pozíció betöltéséhez, viszont a munkáltatók mindenképp pozitívként értékelik, ha a pályázó rendelkezik azzal. Emellett a sikeres elhelyezkedés egyik eleme lehet a korábban megírt szakdolgozat témája is. Mindenképpen pozitívum az is, hogy a jelölt pályakezdőknek érdemes informálódniuk a vállalatokról az állásinterjú megelőzően, hiszen a cégeknek rendkívül fontos, hogy a jelöltek ismerjék tevékenységüket, értékeiket.

A HR szakemberek által vállalatok számára a legfontosabbnak tartott kompetenciák:

- Szakmai hozzáértés (adott esetben vállalat, illetve programspecifikus),
- Megfelelő szintű nyelvtudás (középfokú angol vagy német),
- Személyiségjegyek (lelkes, motivált, talpraesett, tanulni és fejlődni vágyó, agilis, céltudatos, magabiztos fellépésű),
- Készségek (jó kommunikációs készség). (HR Portal, 2005)

Pénzes et al. (2012) többlépcsős primer és szekunder kutatási eredményei alapján mérték a munkaerő-piaci kompetencia-elvárásokat és vállalati javaslatok feltárását a Közép- és Kelet-Magyarországi térségben működő szervezetek körében. A kutatók elkészítették az elvárások sorrendjét a szervezetek által adott rangsor és a válaszok gyakorisága alapján, melynek eredményét az alábbi 9. ábra szemlélteti.

- A szervezetek a pályakezdő diplomásokkal szembeni legfontosabb elvárásnak a jó kommunikációs képességet tartják, amelyet a magas szintű elméleti ismeretek birtoklása és azok hasznosításának képessége, majd a magas színvonalú idegen nyelvű kommunikáció és a korábbi munkahelyi tapasztalatok követnek. A szervezetek gyakorlatias szemléletét mutatja, hogy nem a nyelvvizsgát, hanem a biztonságos idegen nyelvi tudást preferálják.



9. ábra: Munkaerő-piaci kompetencia-elvárások sorrendje

Forrás: Péntes et al., 2012

- Az általunk fontosnak tartott, társadalommal és annak működésével kapcsolatos ismereteket a szervezetek nem várják el.

- A személyes kompetenciák közül a vállalkozások legfontosabbnak a megbízhatóságot, a hibátlan munkát és a határidők betartását látják.

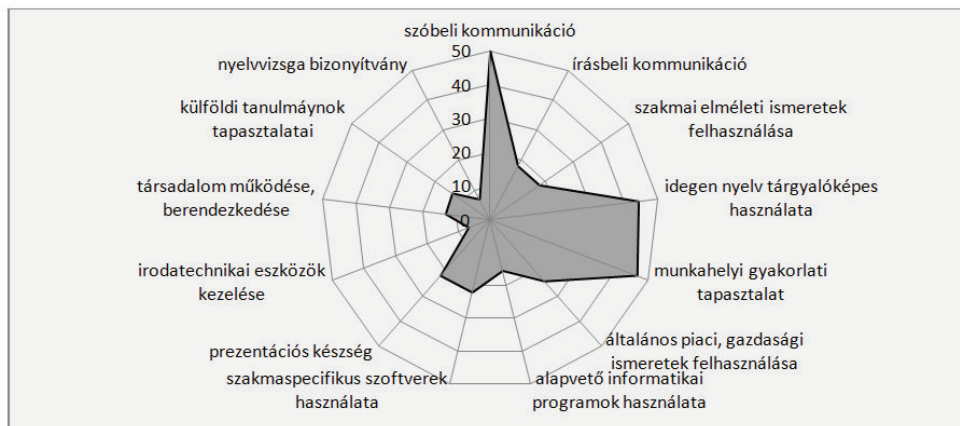
A kutatás kitért arra is, hogy milyen mértékű elégedettség jellemző a pályakezdő fiatalok alkalmazása esetén. Ennek eredményét mutatja az alábbi ábra.

A vállalkozások leginkább a szóbeli kommunikáció színvonalával elégedetlenek, majd azt követi a tárgyalóképes idegen nyelvi tudás, valamint a kevés szakmai gyakorlat és tapasztalat. Egyéb problémaként jelölték meg a válaszadók a célirányos szemlélet és a stratégiai gondolkodás hiányát, a motiváció, a hajlandóság, az önismeret és az önállóság alacsony szintjét. Ezzel szemben elégedettek voltak a végzettek szakmai elméleti

ismeretivel és azok gyakorlatban történő eredményes alkalmazását biztatónak látják.

A kutatás során a képzés és beválás időbeli kapcsolatára vonatkozó információt is nyújtottak a szervezetek. A szervezetek többségének (91,1 %) véleménye szerint a főiskolának olyan hallgatókat kell kibocsátani, akik rövid betanítás után (néhány hét) képesek végzettségüknek megfelelő önálló gyakorlati feladatok megoldására. Ez erősíti a gyakorlatorientáció intenzív javításának feladatát, megfelelő a munkaerőpiac elvárásainak.

Pólya és Szűcs (2010) 100 vállalatra kiterjedő kutatásában vizsgálta, hogy egy diplomás pályakezdő milyen elvárásokkal találkozhat a munkaerőpiacon a munkaadók oldaláról. A részletes adatokat az alábbi táblázat tartalmazza.



10. ábra: A leginkább hiányzó kompetenciák a pályakezdők felvételekor (válaszok %-ban)

Forrás: Péntes et al, 2012.

Elvárás	Említések száma	Elvárás prioritása
Magas színvonalú szakmai elméleti ismeretek	32	4.
Szakmai gyakorlati ismeretek	29	6.
Tárgyalóképes idegen nyelvtudás	31	5.
Fejlett kommunikációs képesség	45	2.
Alkalmazásképes informatikai ismeretek	31	5.
Kreativitás, problémamegoldó készség	51	1.
Önállóság	44	3.

2. táblázat: A munkaadók elvárásai a diplomás pályakezdőkkel szemben

Forrás: Pólya – Szűcs, 2010

Kutatásuk cáfolja azt a sztereotípiát, mely szerint a diplomás pályakezdőkkel szemben a legfontosabb elvárás, hogy komoly szakmai, gyakorlati ismeretekkel rendelkezzenek. A munkáltatók a legfontosabb elvárások között a potenciális munkavállaló személyiségi jegyeit, rátermettségét vizsgálják elsősorban.

- Kiemelkedő fontossággal bír a pályakezdő kreativitása, problémamegoldó képessége (szempont prioritása: 1.).
- Fontosnak ítélik a pályakezdő kommunikációs képességeit (szempont prioritása: 2.). és önálló munkavégzésre való képességét (szempont prioritása: 3.).

A magas színvonalú elméleti képzés, a tárgyalóképes idegen nyelvtudás, az alkalmazásképes informatikai ismeretek, illetve a szakmai gyakorlati ismeretek fontossága a megkérdézett vállalatok körében háttérbe szorult.

Toldi Gábor, a jobline.hu igazgatójának 2013-as nyilatkozata szerint is a magyarországi munkaerőpiacon súlyos feszültség van a kereslet és kínálat között. Amikor a hallgatók elhagyják a képző intézményeket, nem feltétlenül felelnek meg a munkaerőpiac elvárásainak. Közel 500 családra kiterjedő vizsgálat alapján a szülők úgy nyilatkoztak, hogy a legnépszerűbb szakmacsoport, ami felé orientálnák a gyermekeiket az a műszaki és gazdasági terület. A műszaki területet kiváló választásnak ítéli a szakember, mert ez a terület hatalmas igénnyel bír a munkaerőpiacon (Toldi, 2013).

3. ÁLLÁSÁJÁNLATOK ÁTTEKINTÉSE

Az online álláshirdetések áttekintésével a munkáltatói oldal konkrét elvárásait elemezzük az agrár/mezőgazdasági illetve műszaki mérnöki területeken (az elemzés egy kiemelt területe az informatikához kapcsolódó állásajánlatok elvárásainak rendszerezése is).

Áttekintettük a főbb álláshirdetési gyűjtőoldalak 2013. szeptemberi – októberi - novemberi ajánlatait és a következő szempontok alapján elemeztük:

- főbb munkakörök,
- főbb ismereti körök (szoftverhasználati elvárások, személyes kompetenciák),
- végzettség,
- tapasztalatok,
- főbb ismereti körök és kompetenciák,
- jövőbeli munkakörnyezet (hazai és külföldi kiküldetések aránya),
- nyelvi kompetenciák,
- területi különbségek (főbb megyék, régiók),
- CV nyelvei, sajátosságai
- egyéb megjegyzések.

Célunk a hazai és nemzetközi/multinacionális vállalatok elvárásainak összehasonlítása is.

Október hónapban a következő weboldalak álláshirdetéseit tekintettük át (a teljesség igény nélkül választottuk a főbb, ismertebb hazai állásportálokat):

- jobline.hu,
- jobinfo.hu,
- cvonline.hu,
- cvcentrum.hu,
- allasonline.hu,
- workania.hu,
- job.hu,
- tutimunkak.hu.

Választásunk azért az online álláshirdetésekre esett, mivel így széleskörű adatbázisból tudtunk információt szerezni illetve a leginkább naprakész változásokat is figyelemmel tudtuk kísérni.

A **műszaki/mérnök álláshirdetések elemzése során** arra a következtetésre jutottunk, hogy a területhez kapcsolódó álláshirdetések aránya felülreprezentált a különböző online felületeken (a legtöbb oldalon a leginkább jellemző területekhez tartoznak a műszaki állások, akár 2-3-4-szer annyi álláshirdetés jellemző, mint egyéb területeken).

Az álláshirdetések leginkább az észak-dunántúli régióban és Budapesten jellemzőek (valamennyi megyéből vannak álláshirdetések a szakmai weboldalakon, azonban ezeken a területeken jóval nagyobb a kínálat).

A külföldi állásajánlatok száma elenyésző, általában 5-8 %-ban jellemző az adott munkaterületen. Inkább tanácsadó, fejedelm (személyzeti tanácsadó cégek) vállalkozások adnak fel ilyen jellegű álláshirdetéseket, melyet az alábbi ábra is igazol (a közvetítő cégek ajánlatai hozzávetőleg 75 %-nyi arányban jelennek meg). Más jellegű vállalatok hirdetései elenyészőek.



11. ábra: Az álláshirdetők szemléltetése szófelhő módszerrel

Forrás: saját kutatás

A hirdetések szinte csakis teljes munkaidős munkaköröket ajánlanak az érdeklődők számára. A munkakörök megjelölése igen sokszínű. A különböző tematikus oldalakon a szűrési feltételek nagyon változóak – előfordul, hogy 10, míg máshol 45 gépészmunkakörben helyezhetik el ajánlataikat a munkaadók. Megjelenési gyakoriság alapján az alábbi ábrán olvashatók a főbb szűrési feltételek.



12. ábra: A leginkább jellemző munkakörök
 Forrás: saját kutatás

Az iskolai végzettséghez kapcsolódó elvárások sokszínűek, jellemző az OKJ képesítés, érettségi illetve a főiskolai és egyetemi oklevél elvárása is. A műszaki területen leginkább az OKJ-s és főiskolai végzettség jellemző. Egyetemi oklevél kevés esetben elvárás. Az állásajánlatok kedveznek a fiatalabb és tapasztaltabb munkavállalók számára is. Leginkább az 1-5 éves tapasztalatot várják el a munkáltatók, gyakornoki és tapasztalat nélkül végezhető munkakörök száma egészen minimális. A főbb ismereti körök és kompetenciák tekintetében leginkább a következő jellegzetességek jellemzőek:

- a felhasználói szintű számítógépes ismeretek alapvető követelmény, de nem ritka speciális szoftverek, programozási nyelvek ismerete sem (pl. C programozási nyelv, AutoCAD szoftver),
- jó kommunikációs képesség, felelősségteljes munkavégzés,
- terhelhetőség, önállóság,
- fejlődőképesség, elhivatottság,

- jó problémamegoldó képesség is gyakran megjelenik.

Nyelvi kompetenciák tekintetében általános, hogy minimálisan középfokú nyelvtudás angol és/vagy német nyelvből szükséges. A legtöbb vizsgált oldal hirdetéseiben az angol nyelvtudás volt a leginkább jellemző, viszont a német szintén lényeges felvételi kritérium volt.

A hazai és külföldi kiküldetések aránya változó a vizsgált oldalakon. Leginkább a multinacionális termelő vállalatok által meghirdetett állásajánlatokban egyértelmű, hogy nemzetközi környezetben is kötelező a munkavégzés. Más hirdetések esetében ez általában lehetőségként jelenik meg, ha egyáltalán megjelenik. Ennek megfelelően a CV nyelve a multinacionális vállalatok esetében két nyelvű általában, míg a magyar vállalatok esetében vagy ugyancsak két nyelvű vagy csak magyar nyelvű önéletrajz az elvárás.

A közsféra, illetve állami vállalatok nagyon csekély mértékben jelennek meg a munkáltatói oldalon a vizsgált időszakban.

Az **informatikus állások** elemzése során megállapítható, hogy általában az IT/telekommunikáció vagy IT/szoftverfejlesztés állásajánlatok csoportokban sorolják ezeket a hirdetéseket és többnyire nem a műszaki vagy mérnöki csoportok közé.

Az alkategóriák meglehetősen eltérőek a különböző weboldalakon. A következő ábra bemutatja a főbb használt kategóriákat, jellegzetességeket két meglehetősen gyakran használt álláskereső oldal esetében.

	„A” honlap	„B” honlap	
informatikához kapcsolódó kategória	IT/ telekommunikáció	IT fejlesztés / Programozás	IT üzemeltetés / Telekommunikáció
help desk	IT support/ help desk	IT support / Helpdesk	
rendszergazda	Rendszergazda		Rendszergazda Rendszerüzemeltető / Karbantartó
vezető	IT/ Telekommunikáció projektvezető Vezető pozíció – informatika / telekommunikáció	Projektmanager IT / Telecom vezető	

grafikus	grafikus / webdesigner / webszerkesztő		
telekommunikáció	Telekommunikáció, távközlés		Telekommunikáció
programozó	Tesztelés	Programozó / Fejlesztő	
értékesítő	Informatikai értékesítő / IT sales		
vállalatirányítás			Vállalatirányítási rendszer / SAP
egyéb		Adatbázisszakértő IT Tanácsadó / Elemző / Auditor Rendszerintegrátor Tesztelő / Tesztmérnök	Hálózati és rendszermérnök Információbiztonság

3. táblázat: Tipikus online informatikai álláshirdetési kategóriák

Forrás: saját kutatás

Az ábra alapján egyértelműen kimondható, hogy az informatikai képzésekhez kapcsolódó álláshirdetések is igen sokszíniúek, különböző területeket ölelnek fel.

Általánosságban megállapítható, hogy a vizsgált időszakban a legtöbb weboldalon közel a mérnöki kategóriában meghirdetett állások számával azonos mennyiségű hirdetés található meg (több esetben az informatika/telekommunikáció területen a hirdetések száma még több is).

A számszerűen kiemelhető munkakörök a következők voltak az adott időszakban:

- programozó, fejlesztő,
- rendszerüzemeltető, karbantartó,
- vezető IT területen (akár projektmenedzser),
- IT elemző, auditor, tanácsadó,
- tesztmérnök.

A munkakörök tartalmából adódóan kifejezetten sokszíniúek az elvárások is:

- leginkább alkalmazottakat keresnek teljes munkaidőben történő foglalkoztatásra a munkáltatók (ez kb. 80 %-a az összes informatikai álláshirdetésnek),
- megállapítottuk, hogy a felsőfokú végzettség elengedhetetlen a hirdetések zömében (viszont közel azonos a Bsc és Msc végzettséghez kapcsolódó elvárások aránya),

- Budapest és Pest megye a leginkább megfelelő terület az elhelyezkedni vágyók számára (legalábbis az álláshirdetésekből ez rajzolódik ki),
- az idegen nyelv ismerete elengedhetetlen ezekben a munkakörökben, dominál az angol nyelv, azonban a német is gyakran megjelenik második nyelvként, néhol megjelenik más nyelv is, mint például holland, francia.

Az elvárt ismereti köröket, elvárásokat általánosítani nagyon nehézkes a sokszíniú állásajánlatok miatt, ezért néhány főbb jellegzetességet emelünk ki – ilyenek például:

- Linux operációs rendszer minimum felhasználói szintű ismerete,
- UNIX ismeretek,
- alapvető programozási ismeretek,
- mainframe rendszerekkel szerzett tapasztalat,
- SQL cluster management tapasztalat,
- AIX ismeretek,
- gyors IT tanulási képesség,
- munkabírás,
- vállalatirányításhoz kapcsolódó munkakörök esetében pedig általános elvárás az SAP, EDI ismerete.

A magyar illetve külföldi munkáltatók elvárásai között számottevő különbség nem tapasztalható, legfeljebb a nyelvismeret foka és a beszélt nyelvek száma tér el.

A felsorolt, és közel sem teljes elvárások - elsősorban szoftverismereti jellegzetességek alapján feltételezhetjük, hogy leginkább az a felsőoktatási intézmény lehet versenyképes, mely képes mind szoftvereivel és hardvereivel, mind humánerőforrásával támogatni ezen készségek és képességek megszerzését.

Az **agráriumhoz kapcsolódó állások** elemzése során szintén áttekintettük az említett online felületeket. Megállapíthatjuk, hogy az eddigiekben tárgyalt sokszínű és igen nagyszámú álláshirdetések helyett az agráriumhoz kapcsolódó álláshirdetések száma meglehetősen alacsony.

A legtöbb álláskereső oldalon az ipari tevékenységek mellett kapnak helyet ezek az állások, az ipari/agrár jelleg több esetben össze is kapcsolódik, de még így sem nagy az álláshirdetések száma.

A megtalálható főbb álláshirdetési csoportok a következők:

- értékesítés (növényvédelem, agrártermékek),
- környezetvédelem,
- erdőgazdálkodás, (erdész, vadász,)
- szőlész,
- kertészmérnök,
- menedzser, mezőgazdasági mérnök.

Az állások a következő sajátosságokkal jellemezhetők:

- az agrárhoz kötődő állások nagy része nem kíván felsőfokú végzettséget,
- a felsőfokú végzettséghez kötődő hirdetések esetében többnyire elég akár a Bsc. képzés is,
- előny a szakirányú agrár végzettség (pl. vadgazdálkodási mérnök),
- többnyire angol nyelvismeret szükséges a munkakörök betöltéséhez (ennek foka eltérő).

Általában minden álláshirdetésben megjelenik a felhasználásintű számítógépes ismeretek és a B kategóriás jogosítvány az elvárások/ az előnyök között.

Az állásajánlatok elemzése során arra a következtetésre jutottunk, hogy a csakis agrár felsőfokú végzettséggel rendelkezők igen szűkös piacon tudnak elhelyezkedni – arról nem is beszélve, hogy a munkakörök érdemi hányada nem is igényel Bsc. vagy Msc. diplomát. Az elemzett munkakörök nagyon sokszínűek, viszont nagyon alacsony számban vannak jelen a vizsgált oldalakon, ezért általános következtetéseket nem tudunk levonni.

4. KÖVETKEZTETÉSEK

Összességében megállapíthatjuk, hogy a diploma megszerzése a mai napig versenyelőny forrása lehet a foglalkoztatottak számára. Általánosan, a hétköznapi beszélgetésekben gyakori kijelentés az, hogy a szakmunkások elhelyezkedési esélye, jövedelme, munkaerőpiaci helyzete kedvezőbb, mint a diplomásoké. Divatos kijelentés, bizonyos esetekben igazolható is ez a közhely (mindenkinek van egy olyan ismerőse, aki szakmunkás bizonyítványával sikeres szereplője a munkaerőpiacnak); azonban általánosságban bizonyosan nem. A képzettségi szint emelésével a realizálható jövedelem emelkedik, a munkanélküliség kockázata csökken. Ezt igazolja Veroszta (2013) kutatása is: *"A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat (NFSZ) adatai szerint az egyetemet végzettek bruttó átlagkeresete több mint 460 ezer forint, míg az átlagkeresete ennek a fele, 230 ezer. A végzettségi skállán egyvel lefelé lépkedve 100-100 ezer forinttal csökken a havi jövedelem: a főiskolát végzettek átlagkeresete 312 ezer forint, az érettségizetteké 204 ezer. A legmagasabb pályakezdő-keresetre az informatikai karon végzettek számíthatnak; az első két helyen a Pázmány és a Műegyetem informatikai karai állnak, az onnan kikerülő diákok több mint 280 ezer forintos nettó havi keresetre számíthatnak. A lista másik végén a bölcsészek és a társadalomtudósok állnak, 120-130 ezer forintos havi keresettel".*

Szekunder kutatási eredményeink alapján javasolható a képzési portfólió bővítése, mely nem feltétlenül differenciálatlan bővítést jelent. Jól körülhatárolható a munkaerőpiac elvárása, így a fejlesztési erőforrásokat ilyen irányba célszerű összpontosítani.

FELHASZNÁLT IRODALOM

- [1] Czibik Á., Makó Á., Várhalmi Z., Pál N. (2012): Rövidtávú munkaerő prognózis 2013, MKIK Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézet, 2012. november, p. 176.
- [2] Cserepes T., Czibik Á., Győrő O., Makó Á. (2008): Diplomás pályakezdeők es felsőoktatási intézmények vállalati szemszögből – 2008, MKIK Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézet, Budapest, 2008 november, http://www.frissdiplomas.hu/palyakezdo_abc/f,30/a,3, p. 40
- [3] Educatio Nonprofit Kft. (2013): Melyik diploma ér a legtöbbet, 2013. augusztus 15., http://www.felvi.hu/diploman_tul/tervezz_karriert/palyakovetes_es_alumni/palyakovetes_infok/melyik_diploma_er_a_legtobbet?itemNo=1, Letöltve: 2013. október 20.
- [4] Educatio Nonprofit Kft., Magyar Kereskedelmi és Iparkamara Gazdaság- és Vállalkozáselemző Intézete - MKIK GVI (2009): Munkáltatói elvárások frissdiplomásokkal szemben, <http://www.hrportal.hu/c/munkaltatoi-elvarasok-frissdiplomasokkal-szemben-20090709.html>, Letöltve: 2013. október 20.
- [5] HR Portal (2005): Pályakezdeő mérnökök – Elvárások és hiányosságok, <http://www.hrportal.hu/hr/palyakezdo-mernokok-elvarasok-es-hianyossagok-20050725.html>, Letöltve: 2013. október 20.
- [6] Jávor A. (2013): Az idei felvételi tapasztalatai, Magyar mezőgazdaság, 2013. szeptember 11., p. 14-16
- [7] KSH (2010): Társadalmi helyzetkép, 2010
- [8] KSH (2011): A fiatalok munkaerő-piaci helyzete. A munkaerő-felmérés alap-, illetve a 2010. IV. negyedévi kiegészítő felvétele alapján.
- [9] KSH (2012): Munkanélküliség által érintettek, 2012. Statisztikai tükör VI évf. 106. szám
- [10] KSH (2013): Munkaerő-piaci folyamatok, 2013. I. félév. Statisztikai tükör VII évf. 64. szám
- [11] KSH (2013): A foglalkoztatottság és a munkanélküliség regionális különbségei, 2012
- [12] KSH (2013): Végzetek a nappali és a felnőttoktatásban (1990–), http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_wdsi002b.html, Letöltve: 2013. október 20.
- [13] Kiss L. (2008): Munkaerő-piaci stratégiák, munkáltatói elvárások és a diplomások. A felsőfokú végzettségűek munkaerő-piaci elhelyezkedésének néhány kérdéséről. Felsőoktatási műhely p. 83-94.
- [14] Mózer D. – Túrei G. (2013): Adatok a felsőoktatásról és a diplomások foglalkoztatásáról, Tények és összefüggések, MKIK Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézet, 2013. április, p. 56.
- [15] OECD (2012): Education at a Glance – 2012., OECD Indicators, OECD Publishing., ISBN 9789264179295, www.oecd.org/edu/EAG%202012_e-book_EN_200912.pdf, p. 570
- [16] Ónody-Molnár D. (2012): Nem túl sok a diplomás, Felsőoktatás – Már a HÖÖK is tiltakozik a keretszámok ellen, Népszabadság Online, 2012. január 14., http://nol.hu/belfold/20120114-nem_tul_sok_a_diplomas?ref=sso, Letöltve: 2013. október 20.
- [17] Péntes I. R. - László É. - Pólya É. - Szűcs R. - Földi K. - Horváth M. (2012): Munkaerő - piaci kutatáson alapuló képzésinnováció a Szolnoki Főiskolán, Magyar és a Világtudomány Napja XVI. Tudományos konferencia, Szolnok, 2012. november 14., „Szolnoki Tudományos Közlemények” on-line folyóirat, ISSN 2060-3002, p. 364 – 374.
- [18] Pólya É., Szűcs R. S. (2010): Diplomás Pályakövetés Kutatás – 2010, Szolnoki Főiskola, Munkaerőpiaci felmérés, p. 28.

- [19] Szabó Sz. (2011): Érzelmi kompetenciák-Versenyképes diplomások. In: Állásstart Diplomás Álláskeresők-Kézikönyve. p. 44-45.
- [20] Széll K. (2011): Mivel tűnjünk ki a munkaerőpiacon? Építsük fel személyes karriermarkánkat! In: Állásstart Diplomás Álláskeresők-Kézikönyve. p. 52-53.
- [21] Veroszta Zs. (2012): Friss diplomások 2011 – Zárótanulmány, http://www.felvi.hu/pub_bin/dload/DPR/Frissdiplomasok_2011_kutatasi_zarotanutmany.pdf, p. 44
- [22] Veroszta Zs. (2013): Friss diplomások 2012 – Zárótanulmány, http://www.felvi.hu/pub_bin/dload/Frissdiplomasok_2012_zarotanutmany_es_modszertan/Frissdiplomasok_2012.pdf, p. 81
- [23] Világgazdaság (2012): Ennyi pénzt kaphatnak a pályakezdők, 2012. július 31., <http://www.vg.hu/penzugy/ennyi-penz-kaphatnak-a-palyakezdok-381799>
- [24] Toldi G. (2013): Nehezen fizetik a szülők a továbbtanulást, 2013. október 25., <http://www.tozsdeforum.hu/gazdasag/ongondoskodas/befektetes/nehezen-fizetik-a-szulok-a-tovabbtanulast/>, Letöltve 2013. október 27.