

**KOVÁCS ZSOLT\***  
**Vállalati kapcsolatok és együttműködések a Széchenyi István Egyetemen**  
**– egy pilot kutatás eredményei –**

**Abstract**

The investigation completed through the cooperation between the Széchenyi István University and the Educatio Kht. is based on depth interviews conducted by employers. The study in question analyses the role of the institutional factors and the role of the regionality concerning the features of employment of the entrants. As a result of the investigation – as expected from employers' research – we are given a full picture concerning the employer's – functioning in the university area – requirements and experiences related to the entrants, concerning the requirements of the institutional cooperation, moreover concerning the importance of the regional aspects. The aim of the pilot research is to build up a research program model that specifies and illustrates those steps and methodological considerations that are aimed to give a hand for the higher education institutions to make career examinations in the employer environment relevant to them. On the other hand the intention of the research is to make more theoretical conclusions concerning the relationship of the labour market and the regionality.

**1. A kutatás célja**

A Széchenyi István Egyetem és az Educatio Kht. együttműködésében lefolytatott vizsgálat egy olyan munkáltatói mélyinterjúkon alapuló kutatás, amely az intézményi tényezők és a regionalitás szerepét elemzi a pályakezdők munkavállalási jellemzőiben. A felsőoktatás területén, illetve a Széchenyi István Egyetemen végzett korábbi vizsgálatok szempontjait vettük figyelembe a kutatás kiindulásakor (Rechnitzer–Hardi 2003), (Rechnitzer–Smaó 2008), illetve olyan tudományos értekezéseket elemeztünk, amelyek a felsőoktatás és a régiók kapcsolatát vizsgálták itthon és külföldön (Kuráth 2007, Kasza 2007, Boucher–Conway–Meer 2003, Majó 2000). A vizsgálat eredményeként – a munkáltatói kutatásoktól elvárhatóan – részletes képet kapunk a Széchenyi István Egyetem (SZE) vonzáskörzetébe tartozó munkáltatók végzett hallgatókkal kapcsolatos igényeiről és tapasztalatairól, az intézményi együttműködés iránti igényeiről illetve ehhez kapcsolódóan a regionális szempontok súlyáról. A pilot kutatás célja volt továbbá egy olyan kutatási program modell felépítése, amely részletezi és illusztrálja azokat a lépéseket és módszertani megfontolásokat, amelyek mentén a jövőben a felsőoktatási intézmények a számukra releváns munkáltatói környezetben diplomás pályakövetési vizsgálatokat végezhetnek. Mindemellett a kutatás célja elméletibb irányultságú következtetések levonása is a munkaerőpiaci kutatások és a regionalitás kapcsolatát illetően. A pályakövetés munkaerőpiaci vonatkozásainak jelentőségét mutatja az a tény, hogy Magyarországon ez idáig felsőoktatási intézményi körben lezajlott pályakövetéses vizsgálatok motivációiban a munkaerőpiacról szerzendő információk fontossága kiemelkedő jelentőséggel bír (Horváth 2008). A képzési területi szempontok beemelésének indokoltságát a vizsgálatba alátámasztja az a tény is, mely szerint az intézményi pályakövetéses vizsgálatokon belül a munkaerőpiaci státuszra vonatkozó kérdések arányát erősen befolyásolja az intézmény szakterülete, piaci orientáltsága.

\* PhD-hallgató – Széchenyi István Egyetem Regionális- és Gazdaságtudományi Doktori Iskola Győr.

## 2. Módszertan

A Széchenyi István Egyetem Karrier és Öregdiák Irodája az Educatio Kht.-val közösen egy 50 elemű mélyinterjú pilot kutatást végzett 2009 nyarán. A felmérés indításakor a célok megfogalmazása után a módszertan illetve a minta felállítása során a következő tapasztalatokat gyűjtöttük össze. A minta kialakításakor alapvetően a Széchenyi István Egyetem eddig meglévő kapcsolatrendszeréből indultunk ki. A régió értelmezésekor azzal a problémával találkoztunk, mint amivel a korábbi pályakövetéses vizsgálatokkor, hogy az Egyetem alapvetően regionális hatásokkal bíró szervezet a beiskolázást illetve a végzett hallgatók elhelyezkedését illetően, de ez nem vetíthető egy statisztikai tervezési régióra, mint pl. a Nyugat-dunántúli régió, hanem sokkal inkább a Balaton vonalától északra fekvő területek által meghatározott régió az, amely az intézménnyel ténylegesen interakcióban áll. Ezért a minta kialakításakor a Nyugat-dunántúli és Közép-dunántúli régió foglalkozás statisztikai adatait vettük figyelembe. A kis elemszám miatt a minta reprezentativitásában a gazdasági szektorok illetve ágazatok szerinti bontást vettük figyelembe (1. táblázat). További szempontokat, mint területi elhelyezkedés, szervezet mérete a reprezentativitásba a kis elemszám miatt nem építettük be, viszont igyekeztünk a teljes spektrumot mind méret, mind elhelyezkedés szerint lefedni. A képzési terület szerinti bontást szintén nem alkalmaztuk a minta kialakításakor, mivel míg az Egyetem oldaláról egyértelműen meghatározható a képzési területi arány, addig ez vállalati oldalról már nem értelmezhető.

1. táblázat. A felmérés során kialakított minta ágazati bontásban

Ágazatok	Mintába került szervezet száma (db)
<b>Mezőgazdaság</b>	<b>1</b>
Mezőgazdaság	1
<b>Ipar</b>	<b>21</b>
Építőipar	2
Ipar	19
<b>Szolgáltatás</b>	<b>28</b>
Gazdasági szolgáltatás	4
Kereskedelem, javítás	4
Közigazgatás	11
Non-profit	4
Szállítás, raktározás, posta, távközlés	2
Többi gazdasági ág	3
<b>Végösszeg</b>	<b>50</b>

Forrás: A szerző saját szerkesztése

## 3. A kutatás fókuszpontjai, eredményei

A vizsgálat első felében arra kerestük a választ, hogy tudják-e a megkérdezett szervezetek értelmezni a regionális munkaerőpiacot mint egységet. A megkérdezettek 70%-a úgy gondolja, hogy létezik és értelmezhető a regionális munkaerőpiac fogalma. Abban viszont már nagyon eltérő képet mutatnak, hogy ki hogyan értelmezi azt, mit jelent a régió számára, egyáltalán saját szervezete esetében releváns-e. Több esetben megfogalmazódott az a

vélemény, hogy a mai statisztikai régiók gazdasági és munkaerőpiaci szempontból nem értelmezhetőek a gazdasági szervezetek számára, saját szempontjukból az általuk használt régió fogalom határa a saját hatókörük határa. A válaszadók többsége érzelkel régión, illetve országon átnyúló munkaerőpiaci kapcsolatokat. Ezeket véleményük szerint elsősorban a hiányszakmák, fizetési igények mellett a helyi gazdasági erő motiválja, tehát, hogy a működő tőke mennyire van koncentráva. Nyilván ez meghatározza a munkaerő-keresletet is. Az országok közötti kapcsolatokat természetesen a térség határmentisége (Szlovákia, Ausztria) nagyban elősegíti és erősíti. Szervezetben belül viszont már inkább csak a multinacionális szervezetekre jellemző a régiókon illetve határokon átnyúló munkaerőpiaci kapcsolat, elsősorban itt a speciális ismeretek hiányából adódóan. Regionális szereplőkkel való kapcsolataik közül a szakmai kamarákkal, illetve az egyéb szakmai szövetségekkel állnak szorosabb kapcsolatban, míg a Regionális Fejlesztési Ügynökségekkel csak 12%-uknak van kapcsolata.

A multinacionális vállalatok hatását gazdasági és társadalmi szempontból pozitívan és negatívan is értékelték a megkérdezettek. Pozitív hatásai elsősorban, hogy beruházásokat, technológiai korszerűsítéseket hajtanak végre. Ezek a vállalatok a helyi, és nemzetközi jogszabályok szerint működnek. Adófizetők, amelyből a helyi önkormányzat és az állam is profitálnak. Erős az érdekérvényesítő szerepük.

Ugyanakkor negatív hatásként emelték ki, hogy 1–2 kivételtől eltekintve nem fizetik meg a kvalifikált munkaerőt. Szerintük nem érvényesülnek ezeknél a multiknál gyakran az alapvető munkavállalói jogok. Negatívum továbbá az is, hogy jogosulatlan gazdasági előnyt élveznek, a hazai versenytársakkal szemben, illetve az esetek többségében az anyavállalatok elszívják a leányoktól a profitot, vagyis nem itthon hasznosul, amely nem a magyar gazdaságnak kedvez.

Speciális igényeik közé tartozik az idegen nyelv tudása, továbbá fontos a megbízható alapos magas szintű tudás és tapasztalat, a nyitott attitűd a tudás növelésével kapcsolatban az új dolgok iránt. Minden nagyvállalat azt szeretné, ha az ő speciális igényeihez igazodna az intézmény. Ezért fontosnak tartják a felsőoktatási intézményekkel kialakítandó kapcsolatot, hiszen az oktatás annál jobb lesz minél gyakorlatorientáltabb képzést tud biztosítani. Továbbá fontos szempont a mobilitás, flexibilitás vállalatban belül és kívül is.

A mikro-, kis- és középvállalkozások gazdasági és munkaerőpiaci szerepükről egységesen úgy vélekednek, hogy a magyar gazdaságban fontos szerepet játszanak, főleg a foglalkoztatási szempontból, viszont korlátozottak a lehetőségei, megélhetésük eléggé nehézkes. Több állami támogatásra lenne szükségük, hogy megerősödjenek, és minőségi terméket állítsanak elő és minőségi szolgáltatásokat nyújtsanak. Ez a munkahelyek megtartása szempontjából is nagy jelentőséggel bír. Érdekeik és igényeik homlokegyenest mások, mint a multinacionális vállalatoknak. Magasan kvalifikált munkavállalókra van szükségük, de őket a multik elvonnák „szakmunkás munkára” kétszer annyi pénzért. 2–3 év kiképzés után frissen felvett munkatársak nagy része továbbmegy a KKV-tól a főleg Budapesten lévő cégekhez, ezért a munkatárs kiválasztásakor egyre fontosabb szempontot jelent a helyi kötődés, pl. család. A KKV-k saját véleményük alapján nem tudnak a kvalifikált munkaerőnek annyit fizetni, mint egy multi, ezért a munkaerőpiacon hátrányt szenvednek. Képzési igényeiket igazából nehezen tudják meghatározni. Viszont fontos szempont az elméleti tudás mellett és helyett, az önállóság, gondolkodás, bátorság, felelősségvállalás, feladatmegoldó képesség. Minőségi oktatást várnak el, nem a papír a kérdés, tehát nem a megszerzett diploma megnevezése a lényeg, hanem a vele megszerzett tudás és gyakorlat.

A felmérés során megvizsgáltuk a Széchenyi István Egyetem és gazdasági partnerei, mikro-, kis-, közép- és nagyvállalatok, non-profit szervezetek és költségvetési szervek közötti kapcsolatrendszerét, elsősorban a munkaerőpiaci szempontok alapján. Megállapítható, hogy az Egyetem kapcsolatban áll a felkeresett partnerekkel 96%-ával, ez természete-

tesen a mintaválasztásnak is köszönhető. Átlagosan a megkérdezettek 3,84 számú kapcsolatot tartanak fenn az intézménnyel. A kapcsolatok fajtái közül a végzett hallgatók foglalkoztatását, gyakornokok fogadását, közös képzési és kutatási programok lebonyolítását lehet kiemelni. Az intézményről elsősorban még mindig személyes úton kapják a partnerek a legtöbb információt, amely az Egyetem vezetőin, munkatársain keresztül valósul meg. 76%-uk nyitott továbbá a meglévő együttműködések fejlesztésére, illetve újak kialakítására elsősorban a gyakornoki programok, közös egyetemi előadások, tananyag és tantervek fejlesztése, közös kutatási programok keretein belül.

A felmérés 3. nagy fejezeteként vizsgáltuk a szervezeteknél a diplomások arányát, illetve a frissdiplomásokról alkotott képet, alkalmazásuk előnyeit, hátrányait, velük szemben támasztott elvárásokat, a munkáltató szervezetekhez kerülés (bekerülés) módjait, csatornáit. A megkérdezettek közül 1 kivételével mindenki elég nagy pontossággal meg tudta határozni a szervezetnél dolgozó diplomások számát. 12%-uknak viszont már problémát okozott a Széchenyi diplomával rendelkezők számának meghatározása. Alapvetően megfigyelhető, hogy a mintába került szervezeteknél a kisebb szervezetektől a nagyobbak felé haladva csökken a diplomás alkalmazottak száma.

A szervezeteknek csak 8%-ára jellemző, hogy nem fogadnak pályakezdő diplomásokat, míg 80%-ukra nagyon jellemző, és csak a maradék 12%-ra jellemző kevésbé. A válaszadók többsége kiemelte, hogy érdemes diplomás pályakezdőket foglalkoztatni. A foglalkoztatás előnyei közül kiemelkedik az a szempont, mely szerint a pályakezdőnek még nincsenek berögzött rutinjai, teljesen szabadon formálhatóak az adott cég, szervezet elvárásainak, feltételeinek, kultúrájának megfelelően. Jellemző rájuk a rugalmasság, mobilitás. Kiemelkedő szempont továbbá a friss szakmai tudás, a fiatalos lendület, motiváció és bizonyítási vágy, amely által magának a szervezetnek is új lendületet adhat a friss diplomás. Hátrányként alapvetően a szakmai tapasztalat és a gyakorlat hiányát emelték ki jelentős mértékben, míg a többi szempont csak sokkal kisebb súllyal szerepelt. A formálhatósággal szemben hátrány, hogy relatíve sok energiát igényel a cég részéről az új munkatárs betanítása, amely sokszor nem térül meg, hiszen erre a korcsoportra jellemző a magasabb fluktuáció. Hátrányként említették továbbá a túlzott bérigényt, a vállalkozói szemlélet hiányát, a csapatmunkában való dolgozás képességének, illetve a szakmával szembeni alázat hiányát.

A munkáltatók alapvető elvárásai az előnyök és hátrányok mellett a válaszok alapján a szakmai ismeretek, ahogy a legtöbbször fogalmaztak, „jó szakmai alap” szükséges a pályakezdőknek, a használható nyelvtudás, jó kommunikációs készség, csapatmunka, a motiváció és a nyitott gondolkodás, az új ismeretek utáni igény.

A friss diplomások számra meghirdetett pozíciókat legjellemzőbben a válaszadók egyéb meghirdetés útján töltik be. Ennek oka, hogy több olyan szervezet is szerepel a mintában, melynek törvényi kötelessége hivatalosan meghirdetnie pozícióit. Második helyen a gyakornoki program szerepel, amely lehetőséget biztosít mind a hallgató, mind pedig a munkáltató számára, hogy kölcsönösen megismerjék egymást, így a diplomaszerezést követően már könnyebben a felvételi döntés. Itt ki kell emelni, hogy a vállalatok, cégek egyre inkább hajlanának efelé, hiszen a javasolt együttműködési lehetőségek között kiemelten említik a közös gyakornoki programokat az Egyetemmel (2. táblázat).

A Bolognai-rendszerre való áttállásról és annak tapasztalatairól a szervezetek képviselői válaszaik alapján 5 csoportba sorolhatóak. A legnépesebb csoport, a válaszadók 64 %-a, nem rendelkezik tapasztalattal, nem tud érdemben válaszolni a kérdésre. 20 %-uk teljesen negatívnak látja a rendszert, és úgy gondolják, hogy a mostani végzetek mind szakmai, mind gyakorlati szempontból gyengébbek elődeiknél. A kredit rendszer által „megszűnt”, de legalábbis felpuhult a képzés időbeli korlátja, amely a munkahelyen is érződik, hiszen

nehezebben tudják a határidőket betartani. A BSc-s képzésekkel kapcsolatban a műszaki képzésterületet leszámítva további negatív véleményeket fogalmaztak meg. A BSc/Ba képzések tantervéből hiányolják a kötelező szakmai gyakorlatot, kivétel egy-két képzés, ahol ezt tartalmazza. Az új képzéseken végzett hallgatókat mind szakmailag, mind pedig gyakorlati tapasztalat szempontjából rosszabbnak ítéli az egyik markánsan negatív véleményt megfogalmazó. 6 % egyetért a rendszer alapelveivel, de a megvalósítással már nem, s a hibákat nem igazán a bolognai folyamatnak, mind inkább a magyar oktatási rendszer gyengeségeinek tudja be. Mindössze 6 %-uk nem érzel különbséget a régi és az új rendszer között, illetve 4 % abszolút pozitívan értékeli a változást.

2. táblázat. A felmérés során kialakított minta ágazati bontásban

Felvétel módja	Válaszok száma (db)
egyéb meghirdetés alapján	39
gyakornoki programon keresztül	28
személyes kapcsolatokon keresztül	21
karrier iroda	13
egyéb úton	8
munkaerő közvetítő cégeken keresztül	6
egyéb intézményi koordinátorok segítségével (szervezet megnevezése)	5
intézményi közös projektek alapján	4

Forrás: A szerző saját szerkesztése

### Irodalomjegyzék

- Gerry Boucher–Cheryl Conway–Els Van Der Meer* (2003): Tiers of Engagement by Universities in their Region's Development, *Regional Studies*, Vol. 37.9, pp. 887–897, Carfax Publishing.
- Horváth Dániel* (2008): Hazai gyakorlatok a diplomás pályakövetésben. In: *Diplomás pályakövetés 1. Hazai és nemzetközi tendenciák*. Educatio Társadalmi Szolgáltató Kht.-Országos Felsőoktatási Információs Központ, 2008. november.
- Kasza Georgina* (eds) (2007): Változó regionális szerepben a felsőoktatás. Felsőoktatási Műhely, No. 1 pp. 59–68.
- Kuráth Gabriella* (2007): A hazai felsőoktatási intézmények regionális hatásának vizsgálata a beiskolázási marketingmunkában. *Tér és Társadalom*, No. 4. pp. 95–129.
- Majó Zoltán* (2000): A felsőoktatás és a munkaerőpiac kapcsolata, In: *Farkas B.–Lengyel I. (szerk.) (2000): Versenyképesség – regionális versenyképesség*. SZTE Gazdaságtudományi Kar Közleményei. JATEPress, Szeged, 169–186. o.
- Rechnitzer J.–Hardi T.* (eds) (2003): A Széchenyi István Egyetem hatása a régió fejlődésére. *Tudományos Füzetek V. kötet Győr, Széchenyi István Egyetem Gazdaság és Társadalomtudományi Intézete*.
- Rechnitzer J.–Smahó M.* (eds) (2008): Unirégió. Egyetemek a határ menti együttműködésben. MTA RKK, Pécs–Győr.