

A gazdasági felsőfokú szakképzésről kikerülő hallgatókkal szembeni munkaerő-piaci elvárások

© KÁRPÁTINÉ DARÓCZI Judit
Általános Vállalkozási Főiskola, Budapest
karpati.d.judit@gmail.hu

A felsőfokú szakképzés a felsőoktatási tanulmányokba is beszámítható képzésnek minősül és a nemzetközi standardnak megfelelően ISCED 5B¹ szintként kerül besorolásra az érettségi utáni szakképzések között². Az európai uniós országok egy részében már évtizedek óta, más országokban néhány éve folyik ilyen jellegű képzés. Magyarországon először az 1998/1999-es tanévben indult felsőfokú szakképzés. Az elmúlt években egyre ismertebbé és elfogadottabbá vált ez a képzési forma, hiszen, míg 2000-ben a felsőoktatási hallgatók létszámához viszonyítva csupán 2%-os arányt képviselt, addig 2011-ben ez az arány már 5,7%³ volt. (Statisztikai Tájékoztató Oktatási Évkönyv, 2010/2011) A 2011. évi CCIV. törvény a nemzeti felsőoktatásról újraszabályozta a felsőfokú szakképzést, sőt a nevét is felsőoktatási szakképzésre változtatta.

A felsőfokú szakképzés eredményei között említhető például a dinamikus hallgatói létszámnövekedés, a "híd szerep" megvalósítása a különböző szintű intézmények között, a teljes körű és stabil jogi szabályozás, a szakmai innovációk megvalósulása, valamint a szakmai érdekvédelem és folyamatos kommunikációs fórumok biztosítása a szereplők és az együttműködők részére. Munkaerő-piaci szinten azonban a felsőfokú szakképzésben végzett hallgatók száma csak az utóbbi néhány évben érte el a kritikus szintet, ezért a sikerességről eddig nem sok információ állt rendelkezésre (Sediviné Balassa, 2010).

Átfogó vállalkozáskutatásunk keretében kérdőíves vizsgálatot folytattunk, melynek célja – többek között – a felsőfokú szakképzésből kikerülő pályakezdőkkel szembeni munkaerő-piaci elvárások elemzése, illetve a munkáltatók által a felsőoktatási intézmények minőségének megítélésében szerepet játszó tényezők feltárása volt. Jelen tanulmányunkban először egy áttekintést adunk a felsőfokú szakképzés történetéről, majd az alapvető fogalmak definiálása után ismertetjük a kutatásunk legfontosabb részeredményeit.

¹ Három nemzetközi szervezet: az UNESCO, az OECD és az EU statisztikai céllal kidolgozta - az oktatási-nevelési, illetve a képzési formák egységes nemzetközi értelmezése érdekében – az oktatás nemzetközi szabvány osztályozási rendszerét (International Standard Classification of Education – ISCED), amelynek alkalmazását kötelezővé tették a tagországok és a társult országok számára.

² Az 1. számú mellékletben részletesen szerepel „Az iskolarendszerű közé- és felsőoktatás szerkezete életkor, évfolyam és az oktatási programok nemzetközi besorolási szintje szerint” című ábra. (Statisztikai Tájékoztató Oktatási Évkönyv 2010/2011.)

³ A felsőoktatásban összesen 361347 főből 20441 fő vett részt a felsőfokú szakképzésben.

Történeti áttekintés

A felsőfokú szakképzés érettségire épülő, 4 féléves képzés, melynek végén a hallgatók az Országos Képzési Jegyzékben (OKJ) szereplő szakképzettséget szereznek, mellyel egyrészt képesek elhelyezkedni a munkaerő-piacon, másrészt továbbtanulhatnak a felsőoktatás valamelyik alapszakán, ahol a tanulmányaik során megszerzett kreditek egy részét beszámítják.

A felsőoktatási törvény 1997-ben akkreditált iskolai rendszerű felsőfokú szakképzésnek nevezte ezt a képzést, majd 2005-ben felsőfokú szakképzésre változtatta (2005. évi CXXXIX. törvény a felsőoktatásról). 2012. január 1-jétől ismét új névvel illették: felsőoktatási szakképzés lett a neve. A névvel együtt azonban a tartalma is folyamatosan változott, amely arra utal, hogy a felsőoktatási törvény rendszeresen foglalkozik ezzel a képzési formával, de még mindig nem sikerült azt megfelelően beilleszteni a Bolognai képzés struktúrájába. A felsőfokú szakképzésre 2006-ig az osztatlan képzés volt jellemző, majd 2006-tól áttértek a modulós képzésre. A modulós képzés jelentősége abban rejlik, hogy a különböző szakképzések közös moduljait a hallgatónak csak egyszer kell elsajátítania, abból egyszer levizsgálva lehetővé válik számára, hogy csak az új modulokból vizsgázva megszerezzen egy újabb szakképesítést. A modulós képzés tehát igazodik az élethosszig tartó tanuláshoz (LLL), lerövidítve és költséghatékonyabbá téve az újabb képzés megszerzését.

A felsőfokú szakképzés során megszerzendő tudás elsődleges célja a gyakorlatban használható vagy igény vezérelt tudás, azaz a szükséges kompetenciák megszerzése. A munkaerő-piacon a kompetenciák a dolgozónak a munkához elvárt tudását, a feladatok elvégzéséhez szükséges képességét jelenti. Így a foglalkozásokhoz, munkakörökhöz, illetve szakképesítésekhez rendelt kompetenciák meghatározzák a dolgozóktól elvárt követelményeket. A szakképesítés kompetenciaprofilja ennek megfelelően a személy egységes kompetenciakészletének két vetületéből, a feladatprofilból és a tulajdonságprofilból áll. (Borbély 2008.) Az állam által elismert szakképesítések rendszerén belül meghatározott tulajdonságoknak három fő csoportja került definiálásra – a szakmai és vizsgakövetelmények szerves részeként – a személyes, a társas és a módszer-kompetenciák.

A *személyes kompetencia* fogalmába azok a személyes tulajdonságok tartoznak, amelyek megléte elősegíti, a munkatevékenység hatékony és eredményes elvégzését. Összetevői: elhivatottság, fejlődőképesség, felelősségtudat, kitartás, kockázatvállalás, megbízhatóság, monotonia-tűrés, önállóság, döntésképesség, önfegyelem, pontosság, rugalmasság, stressztűrő-képesség és terhelhetőség, szervezőkészség, szorgalom, türelmesség.

A *társas kompetenciák* körét a munkatevékenységben részt vevőkkel való közvetlen kapcsolatot, a velük összefüggő cselekvéseket, különösen az együttműködés, a kommunikáció és a konfliktuskezelés milyenségét leíró jellemzők alkotják. Elemei: kapcsolatteremtő készség, udvariasság, kezdeményező-készség, meggyőző-készség, konszenzus készség, segítőkészség, motiválhatóság, visszacsatolási készség és tolerancia, kommunikációs rugalmasság, prezentációs készség, a hatékony kérdésés készsége, meghallgatási készség, kompromisszum-készség.

Módszer-kompetencia: a munkatevékenység során a személy munkamódszerére és -stílusára, problémamegoldására és gondolkodására jellemző, a személynek a munkafolyamat meghatározásában játszott szerepét, a tevékenységhez való

viszonyát, valamint tevékenységének minőségét leíró ismérve. Összetevői: absztrakt gondolkodás, matematikai készség, logikus és kritikus gondolkodás, áttekintőképesség, rendszerező képesség, kreativitás, tanulási képesség, emlékezőképesség, felfogóképesség, információgyűjtési és következtetési képesség, intelligencia, rendszerszemlélet, gyakorlatias feladatértelmezés, figyelemmegosztás és -összpontosítás, nyitott hozzáállás, eredményorientáltság, a környezet tisztán tartása (Zachár, 2010).

A fentiek tükrében a felsőfokú szakképzésben részt vevő hallgatóknak a képzési program végére – és annak eredményeként – el kell érnie az aktív és önálló tevékenység szintjét.

A vizsgálat célja

Az Általános Vállalkozási Főiskola Vállalkozás-menedzsment Tanszékének munkatársai által végzett átfogó vállalkozáskutatás keretében kérdőíves vizsgálatot folytattunk, melynek célja egyrészt a felsőfokú szakképzésből kikerülő pályakezdőkkel szembeni munkaerő-piaci elvárások elemzése, másrészt a munkáltatók által a felsőoktatási intézmények minőségének megítélésében szerepet játszó tényezők feltárása volt. A vizsgálat során arra kértük a vállalkozások felső-, illetve középvezetőit, hogy rangsorolják a pályakezdőkkel szemben támasztott legfontosabb elvárásaikat, illetve értékeljék a felsőoktatási intézmény megítélésében szerepet játszó tényezőket.

Jelen tanulmányban csupán az első területtel (azaz a munkaadók pályakezdőkkel szembeni elvárásaival) kívánunk foglalkozni.

Módszertan

A vizsgálat 2012 márciusa és szeptembere között zajlott, és profitorientált, illetve nonprofit szervezetekre terjedt ki. Kérdőívünk 1. változatát próbalekérdezővel teszteltük, melybe az Általános Vállalkozási Főiskola hallgatóit, valamint 12 vállalkozást vontunk be. Az elméleti bevezetőben felsorolt kompetenciák körét a tesztelés eredményének tükrében szűkítettük és a végleges kérdőívben már csak a 20 leggyakrabban említett kompetenciára kérdeztünk rá. Ezek a következők: megbízhatóság; probléma-megoldási készség; szaktudás alkalmazása a gyakorlatban; pontos, precíz munkavégzés; önállóság; kommunikációs képesség; együttműködés; munkabírási, terhelhetőség; fejlődőképesség, önfejlesztés; kreativitás; tanulási, fejlődési képesség; kapcsolatépítés képessége; teljesítmény-, ill. eredményorientáltság; szervezési készség; stressztűrő-képesség; elemzőkészség, analitikus szemlélet; kezdeményező-készség; rugalmasság; motiválási képesség; munka iránti alázat, intenzív munkavégzés. A felsoroltakon kívül a megkérdezettek fontosnak tartották a nyelvtudást, valamint a számítógépes ismeretet, ezért ezeket is bevontuk a követelmények közé.

Az intézmények vezetőit/középvezetőit kérdezőbiztosok segítségével kerestük fel és kértük meg a vizsgálatban való részvételre. A kérdezőbiztosok számára előzetes felkészítést tartottunk, valamint kitöltési útmutatót mellékelünk számukra. A válaszadás önkéntes volt.

A felmérésben résztvevők két fő témakörben összesen 26 kérdéskörre válaszolhattak, melyek további alkérdéseket is magukban foglaltak. A kérdőív két fő

kérdésköre: az „Általános adatok” és „A vállalkozás működésével kapcsolatos kérdések” témakörök.

Az „Általános adatok” témakörben a válaszadók demográfiai adataira – nem, beosztás – valamint az általuk képviselt intézmény székhelyére, alapításának évére, tevékenységi körére, cégformájára, a cég jogi formájára, alkalmazotti létszámára, éves árbevételére, valamint tulajdonosi szerkezetére kérdeztünk rá. „A vállalkozás működésével kapcsolatos kérdések” témakörnél a szervezeti struktúrára, stratégiára és a vállalkozás érintettjeire voltunk kíváncsiak, ezen kívül a vállalkozások pályakezdőkkel szembeni elvárásait kérdeztük meg.

A kérdésekre háromféle választ lehetett adni. Egyrészt eldöntendő, másrészt 7 fokozatú Likert-skálán történő értékelést kértünk, harmadrészt pedig kiegészítő szöveges megjegyzés/vélemény kifejtésére is lehetőséget adtunk. A vizsgált szakaszban a kérdezőbiztosaink megkeresésére összesen 354 kérdőív állt rendelkezésünkre. A válaszadási hajlandóság jó volt: a megkérdezett intézmények 84%-a a kérdések több, mint 90%-át megválaszolta. Az ellenőrzés során helytelen, vagy hiányos, vagy nem megfelelő személy (vezető) által történt kitöltés miatt 58 kérdőívet értékelhetetlennek minősítettünk, így összesen 296 értékelhető kérdőívet elemeztünk. A kérdőívek kódolása Excel 2007 programmal történt, az adatokat pedig SPSS 18 program segítségével elemeztünk. A statisztikai értékelés gyakorisági vizsgálatok segítségével és kereszttábla-elemzéssel történt. Jelen tanulmányban a vizsgált témakörök kérdéseire kapott válaszok elemzését foglaljuk össze.

A vizsgálat eredményei

Általános adatok eredményei

A megkérdezett vállalkozások tevékenység szerinti besorolása a TEÁOR fő gazdasági ágai szerint történt. A mintába került vállalkozások túlnyomó része a kereskedelemben (26%), az információ, kommunikáció (11%), építőipari (8,4%) és logisztikai területen (8,1%) tevékenykedik.

Cégformáját tekintve a megkérdezett vállalkozások több mint 60%-a jogi személyiséggel rendelkező, míg 12,2%-a jogi személyiség nélküli gazdasági társaság. Az egyéni vállalkozók 15,2%-ban szerepeltek a mintában, a maradék 12,5% pedig a nonprofit szférából került ki.

A vállalkozások alkalmazotti létszám szerinti megoszlása⁴ a következő: a mikrovállalkozások több mint 60%-os arányban szerepelnek a mintában, a kisvállalkozások a minta 17,2%-át, a középvállalkozások a 9,8%-át, a nagyvállalatok pedig a 12,5%-át teszik ki. A KSH adataihoz viszonyítva a mikro- és kisvállalkozások felül-, a közép- és nagyvállalatok pedig alulreprezentáltak (SBA Fact Sheet Hungary, 2012). Fontosnak tartottuk megkérdezni a vállalkozások tulajdonosi szerkezetét is, mégpedig azért, hogy lehetőségünk legyen annak vizsgálatára is, hogy befolyásolja-e a cég munkaerő iránti igényét az, hogy magyar vagy külföldi tulajdonú. A mintában a magyar tulajdonban lévő vállalkozások dominálnak 85,8%-kal.

⁴ A KKV-k méretének meghatározásánál a kis- és középvállalkozásokról, fejlődésük támogatásáról szóló 2004. évi XXXIV. tv. által definiált kategóriákat tekintjük alapnak, mely szerint a mikrovállalkozás 0-9 főt, a kisvállalkozás 10-49 főt, a középvállalkozás pedig 50-249 főt foglalkoztat.

A vállalkozás működésével kapcsolatos kérdések eredményei

A megkérdezett vállalkozások 30,6%-a azt vallotta, hogy szoros kapcsolatban áll a felsőoktatási intézménnyel, míg 31% szerint gyenge⁵ a kapcsolatuk. A vállalkozások 38,4%-a azonban semmilyen kapcsolatban nem áll a felsőoktatási intézményekkel. Ez a magas arány vélhetően annak tudható be, hogy a mintában a mikrovállalkozások felülreprezentáltak.

A vállalkozások mindössze a 23,4%-a készít munkaerő-pótlási és –fejlesztési tervet. A tulajdonosi szerkezet csoportokat vizsgálva azonban árnyaltabb képet kapunk, ugyanis szignifikáns különbség mutatható ki a tulajdonosi szerkezet és a munkaerő-pótlási terv készítése között: 99%-os megbízhatósággal állítható, hogy a külföldi tulajdonú cégek több mint fele (52,4%-a) készít tervet, míg a magyar tulajdonú cégeknek csupán a 19,4%-a (lásd 1. táblázat).

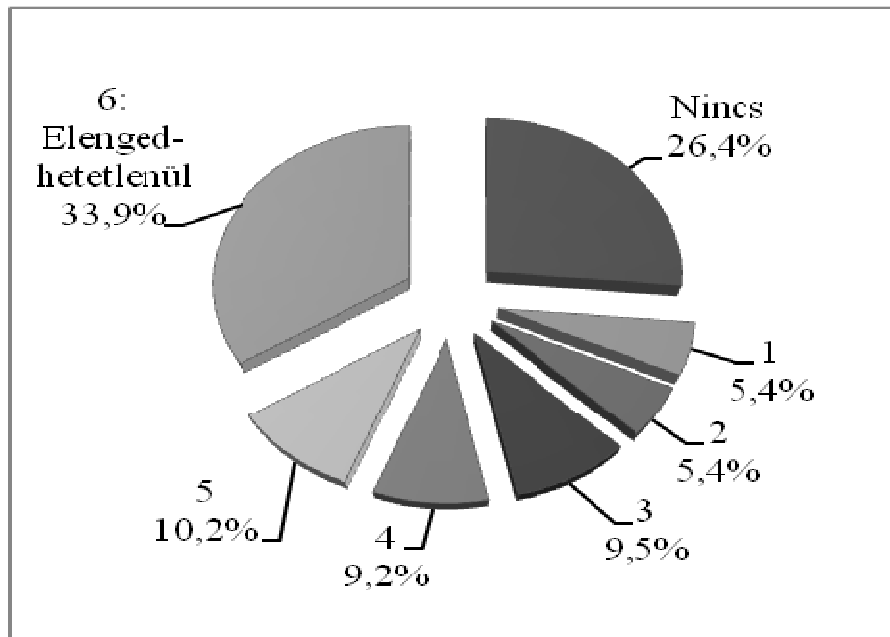
1. táblázat. A megkérdezettek megoszlása a munkaerő-pótlási és -fejlesztési terv készítése, valamint tulajdonosi szerkezetük szerint

	Munkaerő-pótlási és -fejlesztési tervet		Összesen
	Nem készít	Készít	
Magyar tulajdonú	204	49	253
Külföldi tulajdonú	22	20	42
Összesen	226	69	295

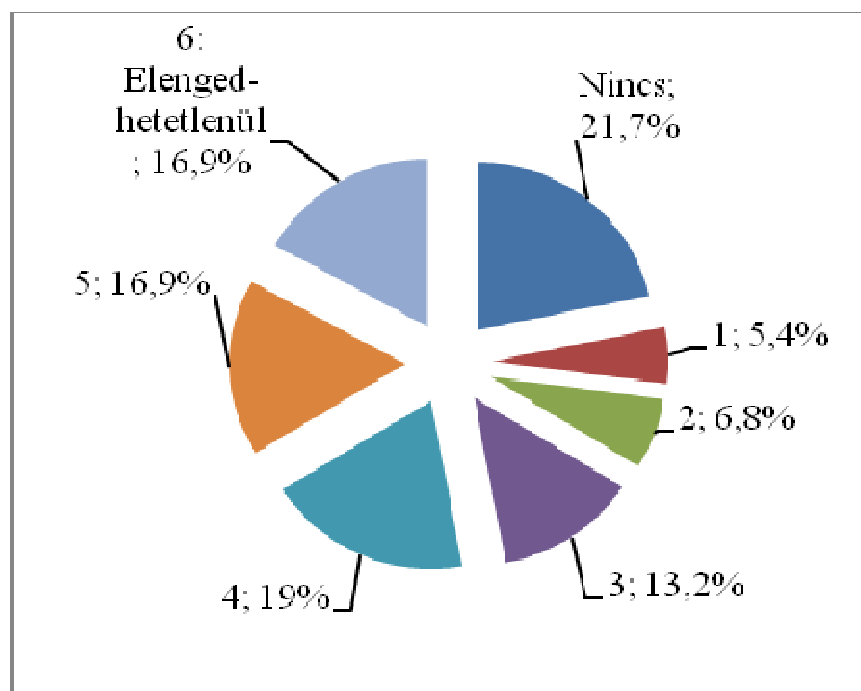
Pályakezdőket a megkérdezettek 58,6%-a alkalmaz. Diplomás szakemberekre a megkérdezettek 73,7%-ának van szüksége, míg felsőfokú, nem diplomás (OKJ-s végzettségű szakemberre) a megkérdezettek 78,3%-a tart igényt. Ebből arra lehetne következtetni, hogy a vállalkozások előnyben részesítik az OKJ-s végzettségű szakembereket, mint a diplomásokat. Azonban a részletesebb elemzés során kiderült, hogy diplomásokra mégis nagyobb szükségük van a vállalkozásoknak, mint nem diplomás, felsőfokú végzettségű szakemberekre. Arra a kérdésre, hogy mennyire van szükség a különböző végzettségű szakemberekre, nagyon változatos válaszok születtek. A diplomások esetében a válaszolók 44,1%-a jelölte meg az 5: „fontos szerepet töltenek be” vagy a 6: „elengedhetetlenül szükség van rájuk” kategóriát, míg a felsőfokú, nem diplomás szakemberekre kevesebben jelölték meg a 6. kategóriát (16,9%), ugyanakkor többen a 3-as, 4-es és 5-ös minősítést tartották megfelelőnek. Az átlag a felsőfokú diplomásoknál 3,36 volt, míg a felsőfokú, nem diplomásoknál: 3,21 (2. és 3. ábrák).

⁵ A válaszoknál a kapcsolat erősségét a következőképpen definiáltuk: 0: nincs kapcsolat, 1-2-3: gyenge kapcsolat, 4-5-6 erős kapcsolat

1. ábra. A megkérdezettek megoszlása a "Mennyire van szükségük diplomás pályakezdőkre?" kérdésre adott válaszuk alapján



2. ábra. A megkérdezettek megoszlása a "Mennyire van szükségük felsőfokú, nem diplomás (OKJ-s) pályakezdőkre?" kérdésre adott válaszuk alapján



A megkérdezés időpontjában felsőfokú, nem diplomás szakembereket a válaszadók kevesebb, mint 20%-a keresett (19,6%), míg diplomásokat a megkérdezettek közel 27%-a (26,7%). Tehát a diplomásokat most is jobban keresik, mint az OKJ-s képzést végzőket.

A pályakezdőkkel szembeni elvárások megismeréséhez arra kértük a válaszadókat, hogy a megjelölt kompetenciák közül válasszák ki az általuk legfontosabbnak ítélt öt kompetenciát, majd azokat értékeljék 0-6-os skálán

fontosságuk szerint. A kompetenciák fontosságát egyrészt az jelzi, hogy hányan jelölték meg, másrészt az, hogy milyen fontosnak tartják. A két szempontot vizsgálva hasonló sorrendet kapunk.

Mindkét szempont szerint a legfontosabb kompetencia a megbízhatóság, ugyanis azt a megkérdezettek 54%-a tartotta elengedhetetlenül fontosnak (átlagosan 5,71 ponttal értékelve). A második helyen a pontosság áll (39,5%, átlagosan 5,66 ponttal), a harmadik legfontosabb elvárás pedig a szaktudás alkalmazása a gyakorlatban (38,6%, 5,62 ponttal). Ezt követi az önállóság (34,6%), majd a probléma-megoldási készség 32,6%-kal (fontosság szerint ez a két tulajdonság helyet cserél, de a különbség nem tekinthető jelentősnek). A terhelhetőség (27,4%) és a kommunikációs képesség (23,1%) is jelentős szerepet tölt be a pályakezdőkkel szembeni elvárások között. A teljes rangsort a 2. táblázat tartalmazza.

Míg az első helyen álló kompetenciákat a legtöbben elengedhetetlenül fontosnak tartják, addig a számítógépes ismeret, az önállóság, a nyelvtudás és a fejlődőképesség kategóriákban a leggyakrabban előforduló érték az 5-ös volt, tehát ezeket csak fontosnak tartják a megkérdezettek, de nem elengedhetetlennek.

2. táblázat. A megkérdezettek megoszlása a pályakezdőkkel szembeni elvárásaik szerint

Kompetencia	N	Átlag	Variancia
megbízhatóság	188	5,7128	,377
probléma megoldás	113	5,2743	,701
szaktudás	134	5,6194	,358
pontosság	137	5,6569	,330
számítógépes ismeretek	47	5,1489	,956
önállóság	120	5,0917	,958
kommunikációs képesség	80	5,3625	,842
csoporthmunka	55	4,9818	,981
nyelvtudás	57	5,0702	1,245
terhelhetőség	95	5,3684	,682
fejlődőképesség	64	5,3437	,642
kapcsolatépítés	50	5,1600	1,076
szervezési készség	27	5,0000	1,154
stressztűrő képesség	48	5,1667	,738
analitikus szemlélet	22	4,3182	1,846
proaktivitás	23	4,7826	1,269
motiválási képesség	13	4,6154	2,256
alázat	40	5,0750	,994

Megkérdeztük, hogy a cégek mely készségek, képességek fejlesztését várják el a képző intézménytől. A válaszadók leginkább a szaktudás gyakorlati alkalmazhatóságának fejlesztését várják el. Ez a megközelítés azért érdekes, mert a vállalkozások 40,6%-a fogad hallgatókat szakmai gyakorlatra, pedig éppen a valós cégeknél lenne a hallgatóknak leginkább lehetősége a felsőoktatási intézményben elsajátított ismeretek gyakorlatban való alkalmazására. Ehhez persze elengedhetetlen a munkaerő-piac és a felsőoktatás közötti együttműködés megeremtése.

A megkérdezett vezetők a felsőoktatási intézménytől a második helyen a nyelvtudás, majd a probléma-megoldási készség, az elméleti szaktudás, fejlődőképesség, valamint a kommunikációs képesség fejlesztését várják. A számítógépes ismeret, szervezési készség, alázat, tanulási, fejlődési képesség,

valamint a teljesítmény-, ill. eredményorientáltság és az együttműködés, az elemzőkészség, analitikus szemlélet, valamint más emberek motiválásának képességét is fejlesztnék az oktatási intézményekkel, de azokat már csak a megkérdozettek kevesebb, mint negyede jelölte meg elvárásként. Viszont a korábban a vállalkozások által legfontosabb elvárásnak számító megbízhatóság fejlesztését csupán a megkérdozettek 7,98%-a várja el a képző intézménytől (ez érthető is, hiszen a személyes kompetencia részben az egyén adottsága).

Végül érdemes lenne megvizsgálni, hogy a felsőoktatási intézmények rangsorában hol helyezkednek el ezek a készségek, képességek és az intézmények képesek-e és ha igen, hajlandók-e a vállalkozások által legfontosabbnak ítélt kompetenciákat fejleszteni. További kérdés az, hogy a hallgatók mely kompetenciákat gondolják a legfontosabbnak a munkaerő-piaci elvárások között, és melyeket kívánják fejleszteni tanulmányaik során. De ez már egy következő tanulmány keretei között kerül bemutatásra.

Irodalomjegyzék

- BORBÉLY Tibor Bors (2008): *Alkalmazott kutatások a kínálat és a kereslet egymásra találásának elősegítésére. Munkaerő-piaci kutatások.*
www.employmentpolicy.hu/engine.aspx?page=tanulmany-konyv [2012.12.15.]
- GASKÓ Krisztina (2010): *Autonómia és felelősségvállalás. Áttekintés az Országos Képzési Keretrendszer számára.* OFI TÁMOP-4.1.3-08/1-2008-0004. A felsőoktatási szolgáltatások rendszerszintű fejlesztése. Budapest: Oktatókutató és Fejlesztő Intézet.
- GOLNHOFFER Erzsébet (2010): *Az Attitűd Áttekintés az Országos Képzési Keretrendszer készítői számára.* OFI TÁMOP-4.1.3-08/1-2008-0004. A felsőoktatási szolgáltatások rendszerszintű fejlesztése. Budapest: Oktatókutató és Fejlesztő Intézet.
- SBA Fact Sheet Hungary, Enterprise and Industry* (2012). European Commission.
http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/facts-figures-analysis/performance-review/files/countries-sheets/2012/hungary_en.pdf [2013.01.14.]
- Statisztikai Tájékoztató Oktatási Évkönyv 2010/2011* (2011). Budapest: Nemzeti Erőforrás Minisztérium.
- SEDEVINÉ BALASSA Ildikó (2010): *A felsőfokú szakképzés keretében folyó kurzusok képzési és kimeneti követelményeinek általános áttekintése, jellemzése.* OFI TÁMOP-4.1.3-08/1-2008-0004. A felsőoktatási szolgáltatások rendszerszintű fejlesztése. Budapest: Oktatókutató és Fejlesztő Intézet.
- 2005. évi CXXXIX. törvény a felsőoktatásról.*
- 2011. évi CCIV: törvény a nemzeti felsőoktatásról.*
- ZACHÁR László (2010): *A szak- és felnőttképzési alrendszer OKKR-adaptációjának táblázatos összefoglalása és értelmezése.* OFI TÁMOP-4.1.3-08/1-2008-0004. A felsőoktatási szolgáltatások rendszerszintű fejlesztése. Budapest: Oktatókutató és Fejlesztő Intézet.