

OTDK-dolgozat

2023

Budapesti Gazdasági Egyetem
Kereskedelmi, Vendéglátóipari és Idegenforgalmi Kar

**A PÁLYAKEZDŐ FIATALOK ELHELYEZKEDÉSI LEHETŐSÉGEI
MAGYARORSZÁGON. A MUNKAERŐPIACON ELVÁRT
KOMPETENCIÁK.**

**POSSIBILITIES FOR GRADUATES IN HUNGARY. THE REQUIRED
COMPETENCIES IN THE LABOR MARKET.**

Hajdu Rebeka

Konzulens: Dr. Vágány Judit Bernadett

Kézirat lezárásának dátuma: 2022. 09. 30.

Tartalomjegyzék

1. BEVEZETÉS	1
2. SZAKIRODALOM FELDOLGOZÁS	4
2.1. A MAGYARORSZÁGI FELSŐOKTATÁSI RENDSZER LEGFONTOSABB JELLEMZŐI:	6
2.2. A TANULÁS MELLETT VÉGZETT MUNKA.....	7
2.3. A KÉPZÉSI TERÜLET HATÁSA	9
2.4. A TOBORZÁS FOLYAMATA ÉS LEHETŐSÉGEI NAPJAINKBAN	10
2.5. MELYEK A LEGFONTOSABB MUNKAVÁLLALÓI KOMPETENCIÁK?	12
2.6. A KULCSKOMPETENCIÁK A DESECO PROJEKT EREDMÉNYEKÉPPEN	13
2.7. A MAGYARORSZÁGON MEGHATÁROZOTT LEGFONTOSABB KOMPETENCIÁK.....	13
2.8. A FOGLALKOZTATÁSPOLITIKA	14
2.9. A MUNKAERŐPIAC ELVÁRÁSAI ÉS A NAPJAINKBAN FONTOSSÁ VÁLT KOMPETENCIÁK	16
2.10. A KORONAVÍRUS JÁRVÁNY HATÁSAI A MAGYAR MUNKAERŐPIACI VISZONYOKRA.....	17
3. KUTATÁSI MÓDSZERTAN.....	18
4. EREDMÉNYEK.....	19
4.1. A KÉRDŐÍVES KUTATÁS EREDMÉNYEI	19
4.2. FÓKUSZCSOPORTOS INTERJÚ EREDMÉNYEINEK BEMUTATÁSA	27
4.3. MÉLYINTERJÚ EREDMÉNYEINEK A BEMUTATÁSA	36
5. ÖSSZEFOGLALÁS	44
5.1. A SZEKUNDER KUTATÁS	44
5.2. A PRIMER KUTATÁS FŐBB EREDMÉNYEI	45
5.2.1. A kérdőív eredményei.....	45
5.2.2. A fókuszcsoporthoz tartozó interjú eredményei.....	47
5.2.3. A mélyinterjú eredményei.....	47
6. ZÁRÁS	48
7. IRODALOMJEGYZÉK	49
8. MELLÉKLETEK.....	HIBA! A KÖNYVJELZŐ NEM LÉTEZIK.

Táblázatok jegyzéke

1. táblázat: A nyilvántartott pályakezdő álláskeresők száma, megye és régió szerint, havi adatok [fő] (2019-2021) 5
2. táblázat: A munkaerőpiac legfontosabb éves adatai (2009-2020)..... 5

Ábrajegyzék

1. ábra: A válaszadók lakóhely szerinti megoszlása	21
2. ábra: A bérrel szemben támasztott elvárások és a valóság szembenállítása	24
3. ábra: A munka hatása a magánéletre és az egyetemi tanulmányokra	25
4. ábra: A válaszadók szerinti legfontosabb kompetenciák egy munkavállalónak	26

1. Bevezetés

Napjainkra egyre nehezebb meghatározni azt, hogy mit is várnak el tőlünk pontosan a munkáltatók főleg a pandémia hatására. Talán önökben is felmerült kérdésként, hogy hogyan tudhatnánk meg erről többet? Hogyan lehetne segíteni az egyetemről kikerül frissdiplomásokat abban, hogy mi vár rájuk? Nem beszélve arról, hogy így az egyetemi éveim végéhez közeledve se tudom pontosan azt, hogy mi akarok lenni. Önök is így voltak ezzel? Önök sem voltak biztosak abban, hogy a végzett szakmában vajon el tudnak majd biztosan helyezkedni? Vajon ez csak a jelenlegi generáció problémája?

Nem véletlenül választottam én is ezt a témát, mivel az egyetem harmadik évében még mindig bizonytalan vagyok magamban. Vajon el tudok-e majd helyezkedni? Milyen munkakör érdekel igazán? Szerettem volna a TDK dolgozat elkészítése során olyan kutatást végezni, melynek eredményeit a gyakorlatban is tudom majd hasznosítani. Úgy gondolom, ez a téma mindig is aktuális lesz, és kiemelkedően fontos most, a koronavírus-járvány idején, amikor a gazdaság olyan szektorai álltak le, melyeket sokan elképzelni sem tudtunk. A járvány előtti időszakban a legtöbben úgy véltük, hogy például a turizmus és a vendéglátás a legstabilabb ágazatai a gazdaságnak abban a tekintetben, hogy itt-nem nagyon történhet olyan esemény, ami miatt a szektorban működő vállalkozások működése akadályoztatva lenne. Úgyvéltük, hogy turisták egész évben vannak, de a belföldi utazás is rendkívül népszerű, gondoljunk csak az iskolai szünetek, ünnepek, esküvők, házassági évfordulók, munkaszüneti napok időszakára. Emellett bárkinek bármikor kedve támadhat ahhoz, hogy egy kicsit kimozduljon a monoton hétköznapi életből. A koronavírus-járvány azonban alapjaiban rengette meg ezen elképzelésünket. Ugyanez igaz a vendéglátás szektorra is, mely 0-24 órában működik, hiszen az emberek étkeznek, utaznak és a turisztikai és vendéglátó egységek bőven kielégítik a fogyasztók igényeit napról napra, évről évre.

A koronavírus-járvány előtt egyre nagyobb volt az érdeklődés az ilyen profilú egyetemek iránt, hiszen tudták az ide jelentkező diákok, hogy a munkájukra és szakértelmükre szükség lesz, nagy valószínűséggel sikeresen el tudnak majd helyezkedni. A koronavírus járvány megjelenése azonban megváltoztatta a játékszabályokat mivel – igaz, hogy a legtöbb szektort súlyosan érintette – de legfőképpen a turizmus és vendéglátás szenvedte meg a leállást.

A COVID-19 miatt lezárták a határokat, nem jöttek a turisták, a vírus terjedésének megakadályozására bevezetett social distancing is súlyosan érintette a turizmust és vendéglátást, mely a mai napig nem heverte ki teljesen a leállás hatásait. Az emberek ebben

az időszakban rájöttek arra, hogy még ez a szektor is hordozhat olyan kockázatokat, mely a megélhetésüket veszélyezteti. A járvány idején más területekre helyeződött a hangsúly, mint például az egészségügy, oktatás, e-kereskedelem, IT szektor stb. Sajnos a szórakoztató ipar is nehéz napokat élt meg, a nagyvárosok bulinegyedei teljesen kihaltak, elmaradtak a fesztiválok és a koncertek, nem volt egy olyan hely, ahol az ember egy kicsit kikapcsolódhatott volna, hiszen karantén volt.

Felmerülhet hát a kérdés, mit kezdhet egy hallgató a kialakult helyzettel főleg abban az esetben, ha egy olyan képzési területen végez hamarosan, melyet a leginkább sújtott a járvány?

A munkaerőpiacra lépve rájövünk arra, mennyi mindennek kell megfelelnünk: a munkáltatónknak, a fogyasztóknak, a munkatársainknak, a közvéleménynek, a saját elvárásainknak, családuknak, barátainknak és még folytathatnám a sort. Ebben a komplex környezetben fontos megismernünk és elsajátítanunk azokat a munkaerőpiacon elvárt kompetenciákat, melyek hosszútávon hozzájárulnak a sikerünkhöz. De mik is ezek a kompetenciák pontosan? Melyek azok az általános érvényű tulajdonságok, amelyeknek minden munkahelyen eleget kell tennünk? Mennyire befolyásolja a választott munka az elvárt kompetenciákat? Hogyan válhatunk értékes és jó munkaerővé?

Amikor diákként munkát keresünk sokszor akkor sem tudjuk igazán pontosan, jól döntünk-e, nem merünk feltétlenül hosszútávra elhelyezkedni és a tanárainktól, családtagjainktól, barátainktól próbálunk iránymutatást kérni. Sok-sok órát töltünk a különböző állásportálok böngészésével reménykedve, hogy megtaláljuk a tökéleteset állást. De vajon ismerjük azokat a kompetenciákat is, amelyeket elvárnak tőlünk a munkaadók? Vajon tudjuk-e teljesíteni azokat a gyakorlatban is?

A dolgozatomban a következő kérdésekre keresem a választ

- Miképp változtak a munkáltatók elvárásai a pandémia hatására?
- Az érzelmi vagy értelmi kompetenciák érnek-e többet egy munkavállalónál?
- Az egyetem mellett végzett plusz tevékenységek, mint a munka vagy a diákszervezetiség hozzájárulhat-e a gyorsabb elhelyezkedéshez és a sikerebb karrierhez?

A kérdések megválaszolására primer és szekunder kutatást is végzek majd. A szekunder kutatás során igyekszem minél több releváns adatot bemutatni a témában. Kiemelten fontos

forrásaim lesznek a KSH adatok, a különböző szakirodalmak, internetes források és publikációk.

A primer kutatásom keretében a következő kvalitatív és kvantitatív módszereket alkalmazom majd:

1. Először egy online kérdőív segítségével a BGE diákjait kérdezem, hogy mit gondolnak a munkaerőpiacon való elhelyezkedésről, az ott elvárt kompetenciákról, illetve a Covid-19 járvány változtatott-e valamit a jövőbeni elképzeléseikről, elvárásaikról.
2. Ezt követően egy fókuszcsoportos interjú segítségével a BGE Gundel Károly Gazdaságtudományi Szakkollégiumának tagjait kérdezem. A következő témaköröket érintem: a motiváció és az értelmi, illetve érzelmi kompetenciák, a szakkollégiumi tagságuk pozitív- és negatív hatásai, az egyetem melletti munkavégzés és hogy ezek külön-külön milyen mértékben járulnak/járultak hozzá a munkaerőpiacon való sikeres elhelyezkedéshez.
3. Végül egy mélyinterjút készítek egy HR szakemberrel. A mélyinterjú segítségével azt szeretném feltárni, hogy milyen tényezőket vizsgálnak a felvételikor, mennyit számít egy jól megírt önéletrajz, milyen kompetenciákat várnak el és mennyiben változtatta meg az elvárásokat a COVID-19 járvány.

Úgy gondolom a kutatásom eredményeképpen választ kaphatok azokra a kérdésekre, amelyek valószínűleg nem csak bennem, de a diáktásaimban is felmerülnek segítve ezzel a munkaerőpiacra kerülve a sikerességünket.

2. Szakirodalom feldolgozás

Napjainkra egyre bizonytalanabbá válunk az elhelyezkedési lehetőségek terén. Bizonytalanok vagyunk abban, vajon jól döntünk-e akkor, mikor az adott állásra jelentkezőnk és abban is, hogy a kapott fizetésünk mennyire illeszkedik a szakmabeli elvárásokhoz. A pályakezdőkélete nagyon izgalmas, hiszen a diplomával a kezünkben úgy érezzük megérettünk a feladatra és hatalmas lelkesedéssel vágunk bel a munkakeresésbe. Beadjuk különböző állásportálokon -az önéletrajzunkat büszkén feltüntetve a bizonyítványunkat és várunk arra, hogy csak válogatni kelljen a felkérések közül. Azonban eltelik egy nap, két nap, egy hét sőt lehet egy hónap is, hogy nem kapunk választ. Lehet kicsit veszünk a lelkesedésünkben és megpróbálunk valami kisebb pozícióra jelentkezni, tehát leadni az elvárásainkból. Meglehet még így sem keresnek minket. Mi lehet az oka? Miért nem találtunk még állást? De ha fel is vesznek miért nem érezzük úgy, hogy megtaláltuk álmaink munkáját?

A következőkben szeretnék egy részletesebb betekintést nyújtani a Magyarországi munkaerőpiaci helyzetre és bemutatni a mai pályakezdők helyzetét.

Sokan gondoljuk azt, hogy a főiskola vagy az egyetem falai közül kilépve, pár hónap alatt találunk állást, hiszen tanultunk eleget érte, de vajon tényleg így lenne? Az Állami Számvevőszék (2021) adatai alapján a felsőoktatásban tanulók száma 16 %-kal csökkent a 2012-2019-es időszakban, azonban még mindig nincs akkora kereslet, mint amekkora a kínálat és emiatt évről évre nehezebb a szakmához illeszkedő munkát találnia a pályakezdőknek. Vagyunk elég képzettek és különlegesek ahhoz, hogy felfigyeljenek ránk? Rendelkezünk-e a megfelelő kompetenciákkal? Vajon színvonalas lesz a munkahelyünk és jólkijövünk majd a munkatársainkkal? Bennem ezek a kérdések vetődnek fel mióta egyetemre járok. Rémisztő és kétségbeejtő az a tény, hogy egyre többen kerülnek a munkaerőpiacra úgy, hogy nem tudnak elhelyezkedni, mert túlképzetteknek bizonyulnak vagy éppen nincs szükség rájuk. Szerintem nem csak bennem, de más diáktársaimban is felmerülnek hasonló jellegű kérdések. A dolgozatom során igyekszem megtalálni a válaszokat.

Először is szeretném néhány adattal alátámasztani a szakirodalmi kutatásomat ahol is megvizsgáltam azt, hogy a koronavírus járvány előtt, az alatt és után régió szerint mennyi álláskereső volt számszerűleg és a számuk hogyan változott ebben az időszakban.

1. táblázat: A nyilvántartott pályakezdő álláskeresők száma, megye és régió szerint, havi adatok [fő] (2019-2021)

Területi egység neve	Területi egység szintje	2019. június	2019. szeptember	2019. december	2020. március	2020. június	2020. szeptember	2020. december	2021. március	2021. június
Budapest	főváros, régió	391	402	414	597	680	734	843	830	635
Pest	megye, régió	888	877	835	890	1 132	1 205	1 052	987	760
Közép-Magyarország	nagyregió	1 279	1 279	1 249	1 487	1 812	1 939	1 895	1 817	1 395
Közép-Dunántúl	regió	1 231	1 466	1 185	1 310	1 557	1 684	1 276	1 220	1 022
Nyugat-Dunántúl	regió	865	1 000	785	846	1 176	1 431	910	827	738
Dél-Dunántúl	regió	2 973	3 291	2 933	3 163	3 665	4 141	3 226	3 124	2 764
Dunántúl	nagyregió	5 069	5 757	4 903	5 319	6 398	7 256	5 412	5 171	4 524
Észak-Magyarország	regió	5 752	6 304	5 086	5 963	6 626	7 070	5 966	5 863	5 283
Észak-Alföld	regió	7 462	7 315	5 561	7 002	7 963	8 066	6 363	6 870	6 536
Dél-Alföld	regió	2 649	3 095	2 432	2 797	3 255	3 551	2 754	2 633	2 256
Alföld és Észak	nagyregió	15 863	16 714	13 079	15 762	17 844	18 687	15 083	15 366	14 075
Ország összesen	ország	22 211	23 750	19 231	22 568	26 054	27 882	22 390	22 354	19 994

Forrás: Központi Statisztikai Hivatal, 2021 alapján saját szerkesztés

A KSH adataiból tisztán láthatjuk (1 táblázat), hogy Magyarországon 2020 márciusa és június között jelentősen megnövekedett a pályakezdő álláskeresők száma, ami valószínűleg a COVID-19 járvány terjedéséhez köthető, a számok egészen 2020 szeptemberéig növekedtek majd 2020 decemberétől elkezdett csökkenni 2021 nyarára pedig kevesebb volt a fiatal álláskereső mint a koronavírus járvány tombolása előtt.

2. táblázat: A munkaerőpiac legfontosabb éves adatai (2009-2020)

Év	Aktivitási arány a 15–74 éves népességben, %	Foglalkoztatási ráta a 15–64 éves népességben, %	Munkanélküliségi arány a 15–74 éves népességben, %	Tartósan munkanélküliek aránya az összes munkanélkülin belül, %	A nyilvántartott álláskeresők száma, fő	Alkalmazásban állók száma a nemzetgazdaságban, ezer fő
2009	56,2	57,2	9,7	42,9	604 576	2 660,70
2010	56,7	57	10,8	50,7	591 278	2 701,90
2011	57,1	57,6	10,7	49,4	552 308	2 691,50
2012	58	58,6	10,7	47	569 261	2 674,10
2013	58,7	60,1	9,8	50,5	414 273	2 700,20
2014	60,3	63,6	7,5	49,6	391 040	2 823,00
2015	61,6	65,9	6,6	47,6	337 478	2 894,90
2016	62,8	68,5	5	48,4	273 498	2 977,90
2017	63,5	70,2	4	42,6	254 749	3 026,90
2018	64,3	71,4	3,6	41,1	241 898	3 116,80
2019	64,7	72,2	3,3	34,6	234 903	3 185,70
2020	64,8	71,9	4,1	28,2	290 694	3 076,70

Forrás: Központi Statisztikai Hivatal, 2020 alapján saját szerkesztés.

Ezt követően szeretnék egy rövid betekintést nyújtani a jelenlegi hazai munkaerőpiaci viszonyokra (2. táblázat). A táblázatból tisztán kivehető, hogy a 2009-es évben voltak a legalacsonyabb az aktivitás és a foglalkoztatás, azóta pedig folyamatos növekedés figyelhető meg a foglalkoztatás arányában, a munkanélküliségi arányt tekintve pedig 2010-et követően fokozatosan csökkent. A nyilvántartott álláskereső száma csökkent egészen 2019.-ig, az utána következő évben viszont egy 60 ezer fős növekedés történt és ezzel együtt a munkanélküliség aránya is több mint 1%-al nőtt.

Miért is problémás napjainkban a pályakezdő fiatalok elhelyezkedési lehetőségei?

A Diplomás Pályakövetési Rendszer 2000-es adatai alapján a pályakezdő fiatalok száma ebben az időben nagymértékben növekedett és attól tartottak, hogy túlképzés alakul ki a felsőoktatási intézményekben. A 2000-es évektől kezdődően megközelítőleg 60 ezer fiatal szerzett diplomát évente és egészen a 2000-es évek elejéig nagyobb volt a keresletük, mint amekkora a kínálatuk. Ebben az időszakban a fiatal pályakezdők és a diplomával rendelkezőket előszeretettel foglalkoztatták, a bérük fokozatosan emelkedett, a munkáltatók pedig bérprémiummal honorálták az egyetemi vagy főiskolai végzettséget. Úgy érezték az akkori pályakezdők, hogy van értéke annak, hogy ők éveken át továbbképezték magukat. A 22-30 éves korosztály bérprémiuma azonban 2003-tól nem emelkedett, 2006-ot követően pedig tovább romlott a helyzet, mivel a diplomások és a frissen végzettek fizetése csökkenni kezdett (Varga, 2010).

2.1. A Magyarországi felsőoktatási rendszer legfontosabb jellemzői:

„A hazai felsőoktatás 2006-tól fokozatosan áttért a „bolognai rendszer” szerint kialakított, három-ciklusú képzési szerkezetre, az alap-, mester- és doktori képzésekre. A felsőoktatás nemzetközi trendekhez való igazodását, képzési rendszerének átalakítását és szükségességét viták övezték, a bevezetést hosszas fejlesztés előzte meg. A hazai felsőoktatásban a 2019/2020. tanévben, 64 intézményben, 23 ezer oktató, 285 ezer hallgatót oktatott. A felsőoktatásra a GDP 0,8 %-át, a közkiadásokból mintegy 200 milliárd forintot fordított 2018-ban a Kormány” (Állami Számvevőszék, 2021, p. 11).-”

2012-2019 között a diákok és az intézmények száma csökkent ezzel ellentétesen azonban az oktatók száma nőtt. 2013-tól a 20-24 éves fiatalok számának fogyatkozása a demográfia folyamatokkal köthető össze, 2019-ben közel tizedével lett kevesebb a számuk. A hallgatók száma is ezzel párhuzamosan kevesebb lett, viszont az ő arányuk nagyobb mértékben, 16 %-kal mérséklődött, ami 2019-ben állt meg. Az elemzett időszak végére érve a következő adatokat állapították meg: „a tanulók 71 %-a 204 ezer fő nappali képzésben, 73 ezer fő több, mint negyedük levelező oktatásban, 2 % távoktatásban-, 1% esti képzésben tanult.” (Állami Számvevőszék, 2021, p. 11).” -Eredményként ezekből az adatokból az derült ki, hogy 2%-kal nőtt a nappali tagozatos hallgatók száma, azonban a levelező képzésben résztvevők száma a felére mérséklődött (Állami Számvevőszék, 2021).

Három nagy csoportot tudunk ma megkülönböztetni a felsőoktatási intézmények között, amelyek közül a 2019/20. tanévben -29 egyetemet, 9 alkalmazott tudományegyetemet és 26 főiskolát tudtunk elkülöníteni. Egészen 2020 decemberéig Magyarországon állami-, egyházi- és magán fenntartású felsőfokú intézményeket tudtunk megkülönböztetni, illetve az alapítványiakat (Állami Számvevőszék, 2021).

2.2. A tanulás mellett végzett munka

Úgy vélem, hogy az egyetemi évek alatt végzett munka megítélése mindig is egy vitatott téma lesz. Az egyetemisták közül nagyon sokan rákényszerülnek a munkára, aminek az oka lehet az, hogy a családi támogatás elenyésző vagy nincs is egyáltalán, viszont valamiből biztosítani kell a megélhetésüket. Van, aki azért kezd dolgozni, mert szeretne már az egyetemi évek alatt szakmai tapasztalatra szert tenni a munkaerőpiacon, valaki csak egy kis zsebpénzt szeretne és van olyan is, akinek csak túl sok a szabadideje. Tüzetesebben is meg kell vizsgálni, vajon az egyetem mellett végzett munka nagyobb mértékben hozzájárul-e a szakmai tapasztalatok bővítéséhez és ezáltal a munkaerőpiacon való sikeresebb elhelyezkedéshez a diploma után, vagy inkább növeli a kockázatát az egyetemi eredmények romlásának és a lemorzsolódásnak. Nekem a szüleim mindig is azt tanácsolták, hogy az a -''munkám'' most, hogy tanuljak és az apénz, amivel az évek során ők támogatnak az egy biztosan megtérülő befektetés a jövőre nézve. Emiatt én nagyon sokáig nem is kezdtem el dolgozni, pedig olykor nekem is jól jött volna egy kis zsebpénz, hiszen vidékről felköltözni Budapestre és életvitelszerűen itt élni nagyon költséges. A harmadik egyetemi évem előtti nyáron határoztam el, hogy én mégis dolgozni fogok és kipróbálom magam. Ennek egyrészt a plusz pénzforrás szerzésének ígérete

volt az oka, de talán főleg az a nyomás, amit az egyetemen éreztem, hogy minden barátom, ismerősöm és évfolyamtársam dolgozott és úgy éreztem, hogy kilógom a sorból és ennek hatására nekem kevesebb esélyem lehet majd velük szemben a munkaerőpiacon. Mindemellett pedig szerettem volna megtapasztalni azt, hogy mennyit kell dolgozni azért a pénzért, amit megkeresek egy bizonyos pozícióban és hogy ha magamat kellene teljesen eltartani akkor mire lenne elég. Egészen 2021 október közepéig bírtam, de utána muszáj volt feladnom, hiszen éreztem, hogy sokkal kevesebb időm marad tanulni és pihenni is egyaránt és nem tudtam igazán koncentrálni arra amire kellett. Fontos tényezőt játszott az is a felmondásomban, hogy úgy éreztem többet dolgozok, mint amennyit kapok fizetésként. Azonban nagyon jó kollégáim voltak, akik a barátaim is lettek, sokat tanultam tőlük és úgy érzem, hogy szakmailag és a kommunikáció terén is sokat fejlődtem. Betekintettem eladóként abba, milyen egy üzletben egy adott munkakört végezni, hogyan kell kommunikálni az emberekkel, a polc elrendezésben milyen változtatások fontosak és hogy hogyan kell csapatban dolgozni. Nagyon jó érzés volt, mikor megkaptam az első fizetésemet, de azt is éreztem, hogy milyen kevés lenne ez ahhoz, hogy tényleg a saját lábamon álljak. Azt hiszem az egyetemi évek alatt folytatott hostess, diákmunka vagy akár egy rész- vagy teljes állású munkahely megmutatja nekünk azt, hogy mit akarunk és mit nem akarunk csinálni majd az életünk során, mondhatni ez az első ugródeszka ahhoz, hogy közelebb kerüljünk önmagunkhoz, hogy miben is vagyunk igazán jók és miért érdemes folyamatosan fejlődni és tanulni. Ez az én véleményem és az én tapasztalataim, de lássuk mit is gondolnak mások.

Az egyetemi évek során vállalt munka témája mindig is vitatott lesz. Egyrészt feltételezhető az, hogy növelheti a munkára fordított idő a kockázatát annak, hogy a tanulmányok elhúzódnak vagy pedig hogy feladjuk a tanulást a munkáért. Másrészt viszont, ha a képzéshez kapcsolódik a vállalt munka, akkor előnyre tehetünk szert a végzést követően a munkaerőpiacon a tapasztalataink révén és segíthetik a tananyag elmélyítését is, ezáltal egy plusz motivációt kaphatunk az egyetem elvégzéséhez. A legtöbb esetben azért vállalnak munkát, mert kedvezőtlen anyagi háttérrel rendelkeznek és valahogyan muszáj plusz forráshoz jutniuk, azonban ez az idő az egyetemi életből és a felkészülésből veszi el az időt. Több egyetemi kutatást is vizsgáltam ezt a problémát és eredményképpen arra a következtetésre jutottam, hogy önmagában a rosszabb szociális háttér nem jelenti azt, hogy fel kellene hagyni az egyetemi tanulmányokkal (Állami Számvevőszék, 2021).

2.3. A képzési terület hatása

A különböző képzési területeken belül markáns különbségek figyelhetők meg a végzettek keresetében és foglalkoztatási arányában attól függően, hogy melyik intézményben szereztek diplomát. A megfigyelések alapján az egyes képzési területeken akár kétszeres kereseti különbség is megfigyelhető. Hasonlóan magas az eltérés abból a szempontból is, hogy mennyi idő elteltével sikerült az első munkahelyüket megtalálni a végzetteknek attól függően, hogy hol végeztek. Azonban az a tény nem lehet meglepő, hogy azok a hallgatók, akik az évek alatt jobban teljesítettek tanulmányaik során vagy jobb képességűek, ők előreláthatólag több eséllyel végeznek majd népszerűbb felsőoktatási intézményben. Tehát ebből az is következtethető, hogy ami elsőre intézményi hatásnak tűnhet az valójában a frissen végzettek egyéb személyes tulajdonságainak és képességének hatását mutathatja. Nem feltétlenül csak az számít, hogy a legkeresettebb szakon vagy a legnépszerűbb egyetemen szereztek-e meg a diplománkat, hanem az is, hogy milyen egyéni kompetenciákkal rendelkezünk ilyen pl. a motiváció, kitartás, alázat, szorgalom. Azonban nem elhanyagolható az sem, hogy a családi háttere és a nem is egy erősen befolyásoló tényező a képzési terület kiválasztásakor (-felvi.hu,2010).

A 2021-es évben többen jelentkeztek egyetemre a tavalyi adatokhoz képest, hiszen 11%-os emelkedés figyelhető meg ami 101 844 jelentkezőt jelent, mivel 2020-ban csak 91 458-an voltak. Az idei felmérési adatokból kiderült, hogy az első helyen az ELTE végzett, ahova több mint 26 ezer diák felvételizett, a második helyen a Debreceni Egyetem áll és harmadik helyen az egyetemünk, a Budapesti Gazdasági Egyetem, ahova összesen 14 377 diák szeretett volna bekerülni. A nevesebb egyetemek közül a Szegedi Tudományegyetem a 4. helyen szerepel, azonban meglepő módon a BME mindössze a 6. helyre került a Corvinus pedig a 9. helyen végzte (Csik, 2021). Az alábbi felsorolásban látható a pontos sorrend a 2021-es évre vonatkozóan.

1. „Eötvös Loránd Tudományegyetem (26562)
2. Debreceni Egyetem (16189)
3. Budapesti Gazdasági Egyetem (14377)
4. Szegedi Tudományegyetem (14151)
5. Pécsi Tudományegyetem (13809)

6. Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem (10879)
7. Károli Gáspár Református Egyetem (9672)
8. Szent István Egyetem (8291)
9. Budapesti Corvinus Egyetem (8243)
10. Pázmány Péter Katolikus Egyetem (8145) (eduline.hu, 2021).”

Azt lehet megállapítani, hogy többet tudunk a diákok továbbtanulási motivációjáról és eredményeiről, mint arról, hogy a végzést követően hogyan és hol találtak állást. Sajnos a ma végző fiatalok munkaerő-piaci esélyei sokkal rosszabbak az előző generációkhoz viszonyítva pedig ma már magasabb iskolázottság figyelhető meg (Róbert, 2006).

Általánosan az mondható el, hogy a magasabb képzettséggel nagyobb valószínűséggel találhatunk munkát a jövőben, illetve arra is nagyobb az esély, hogy a későbbiekben magasabb státuszú állásra is szert tegyünk, mint azok, akik semmilyen végzettséggel nem rendelkeznek. Ellenben az figyelhető meg, a felsőoktatásból a munkaerőpiacra való belépés folyamata időben jobban elhúzódik a korábbi évekhez képest. Több év is eltelhet úgy, hogy a végzetteknek nincs lehetősége munkába állni és ezért előfordul, hogy visszatérnek az iskolapadba. Azonban minél jobban elhúzódik az álláskeresés folyamata annál kisebb a valószínűsége annak, hogy a későbbiekben az egyén számára tökéletes állást találjon (Róbert, 2006).

2.4. A toborzás folyamata és lehetőségei napjainkban

Ma már egyre többféle módszert használnak a vállalatok arra, hogy megtalálják a számukra megfelelő munkaerőt. A szakségek szolgáltatásai közül a legújabb csoportok az online vagy e-toborzók. Egyértelműen nélkülözhetetlen szerepe van továbbra is a hagyományos toborzást végzőknek, melyek közül a legfontosabbak a fejedelmek az ügyfélkörük és a módszereik miatt (Karoliny & Poór, 2019). A toborzási módszert nagymértékben befolyásolja az, hogy szellemi vagy fizikai munkásokat keresnek. A leggyakrabban alkalmazott módszerek a következők: Offline adatbázis használata, ami nem más, mint hogy a saját adatbázisukban keresnek a már regisztrált személyek adatai és önéletrajzok között. Gyakorlatilag ez tekinthető a leggyorsabb és legkézenfekvőbb adatforrásnak. A soron következő módszer az Online adatbázis használata, mikor is partnercégek online adatbázisában keresnek a pozícióra

megfelelő önéletrajzhoz. A ma kifejezetten kedvelt módszer az Online hirdetés, ami mindössze annyit tesz, hogy a partnercégek internetes álláskereső portáljain meghirdetik az állásajánlatot. A módszerek közé tartozik még a Nyomtatott sajtóban való hirdetés, ami már kezd elvesztetni népszerűségét. Az utolsó módszer pedig a Networking, ami nem más, minthogy a piaci kapcsolatok segítségével olyan jelenleg nem álláskeresőket célozzanak meg, akik megfelelnek az elvárásoknak és további, hozzá hasonló potenciális személyeket tudna ajánlani (Karoliny & Poór, 2019).

Létezik még egy kifejezetten hasznos és célzott keresési technika, a fejdázat vagy direkt keresés. Ezzel a módszerrel leginkább a magasabb vezetői pozíciókba keresnek alkalmas személyeket, ezért ez egy komolyabb és magasabb jutalomért járó kutatási folyamat. A fejdázat egy speciális megbízás, pont emiatt Magyarországon is csak néhány, megközelítőleg 8-10 cég végez ilyen professzionális szolgáltatást fő állásban. Ennek a tevékenységnek a fő módszerei részben hasonlóak a toborzást végző cégek korábban említett megoldásaival, de természetesen tartalmazza azokat a különlegesebb keresési folyamatokat is, amiktől professzionálissá és még szakmaibbá válik. Legfőbb technikájuk a közvetlen megkeresés, amivel az a céljuk, hogy olyan tehetséges és egyedülálló hátterű embereket találjanak meg, akik lehet, hogy most nem keresnek állást, de a munkalehetőség hallatán kihívásként tekintenek a munkakörre és felkeltené az érdeklődésüket (Karoliny & Poór, 2019).

Napjainkra a leginkább ismert és előszeretettel használt álláskereső portálok Magyarországon a: Jobline, Profession.hu, CV-Online, Monster, Workania. Ezeken az online álláskereső portálokon három szereplő jelenik meg: az állást kereső, a potenciális jelöltet kereső munkáltató és a közvetítő. Az online portálokon akár külföldön is találhatunk állásajánlatokat, hiszen ezek az online közvetítők nemzetközi kapcsolatokkal is rendelkeznek pont azért, hogy minél szélesebb palettát tudjon nyújtani azoknak, akik igénybe veszik a weboldalt. (Karoliny & Poór, 2019).

Úgy tapasztaltam, hogy a BGE-n az egyetemisták előszeretettel alkalmazzák ezeket az online álláskeresési portálokat, mivel ezeken az oldalakon ingyenes regisztrációt követően van lehetőség lépésről lépésre elkészíteni az önéletrajzukat és egyúttal rögtön be is adhatják az általuk szimpatikusnak vélt lehetőségre. Különböző szűrőket használhatnak aszerint, hogy melyik megyében, milyen állaskategóriákban, milyen foglalkoztatás mellett szeretnének munkát vállalni illetve megadhatják azt is, hogy milyen korábbi munkatapasztalatuk van vagy

valami különleges igényünk vagy tulajdonságuk. Gyorsan és hatékonyan tudnak ezáltal válogatni és nézelődhetnek a megannyi lehetőség közül.

Összegzésként azt lehet elmondani, hogy az online-toborzás gyorsabb és költségkímélőbb a hagyományos toborzási formával szemben, ami miatt mára egyre népszerűbb mind az álláskeresőik mind az állásajánlók között (Karoliny & Poór, 2019).

2.5. Melyek a legfontosabb munkavállalói kompetenciák?

Erre a kérdésre úgy gondolom sokan szeretnék megtudni a választ. Elsőre talán könnyű lehet, hiszen olyan általános kompetenciák jutnak sokszor az eszünkbe, mint hogy legyen kellő szakmai tapasztalata, tudjon csapatban dolgozni, legyen kitartó és még sorolhatnám. Felmerül a kérdés, hogy meg tudunk-e ennyi elvárásnak felelni, illetve hogy miket is tartanak igazán fontosnak munkáltatói oldalról? Így már nem annyira egyszerű a válasz igaz? Ezért is gondoltam érdemesnek jobban utána olvasni és kutatni a témában.

Annak érdekében, hogy a megfelelő embert alkalmazzák a vállalatok a megfelelő pozícióba meg kell határozniuk azokat a kompetenciákat, amik a munkakör betöltéséhez elengedhetetlenek és összevetni azokkal, amikkel a vállalatnál dolgozók rendelkeznek. Mind a pszichológia mind pedig a pedagógia területén számos kompetenciamodellt dolgoztak ki és ezzel együtt olyan nemzetközi szervezetek, mint az Európai Unió és a OECD is igyekeztek egy minél pontosabb munkavállaló kompetenciakeret meghatározására (Karoliny & Poór, 2019).

„Az OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) az ún. DeSeCo (Definition and Selection of Competencies) projekt keretében dolgozta ki azt a kompetencia keretrendszert, mely hosszabb távra kijelölte a jövő munkavállalói számára fejlesztésre javasolt kompetenciaterületeket (Karoliny & Poór, 2019).”

Ezzel a projekttel nemcsak az volt a céljuk, hogy megfogalmazzák azokat a kulcskompetenciákat, amelyek révén az egyén sikeressé válhat, hanem egy jól működő társadalom alappilléreit is definiálták. A feltevésük szerint a fiatal generációnak a legnagyobb kihívást azt jelenti majd, hogy mind a gazdasági mind a társadalmi környezet egyre csak fokozódó nehézségeivel kell szembenézniük, viszont hogyha sikerül ezeket az akadályokat meglegelni és alkalmazkodni, akkor szert tehetnek a legfontosabb kompetenciákra (Karoliny & Poór, 2019).

„A kompetenciarendszer kidolgozása kapcsán két alapelvet kiemelten fontosnak kezeltek:

1. valamennyi kompetencia járuljon hozzá a társadalom építéséhez, miközben alkalmassá teszi az egyént arra, hogy a kihívások széles körével megbirkózzon,
2. minden ember számára képviseljenek értéket, ne csak a társadalom bizonyos csoportjainak (Karoliny & Poór, 2019).”

2.6. A kulcskompetenciák a DeSeCo projekt eredményeképpen

A szakértők különböző kulcskompetenciákat határoztak meg, amelyeket három fő kategóriába soroltak és amelyek között összefüggést is véltek felfedezni.

- *Interaktív eszközök használata:* ide tartoznak az olyan kompetenciák, amik az információk és interaktív technológiák használatával, elemzésével, alkalmazásával kapcsolatosak és amelyek révén kapcsolatokat és együttműködéseket alakíthatunk ki. Ide soroljuk még a különböző nyelvek és szimbólumrendszerek alkalmazását.
- *Interaktivitás heterogén csoportok tagjaival:* itt olyan tulajdonságokat soroltak a szakemberek, mint az empátia, az együttműködés, az eltérő kultúrák tisztelete, hogy képesek vagyunk ápolni a kapcsolatainkat és könnyebben kezelni a konfliktusokat.
- *Autonóm viselkedés:* leginkább az önálló döntéshozatalt és a felelősségteljes döntéseket foglalja magába, mint a bölcs és tisztességes életvitel, a jövőorientáltság, választások a minket körülvevő világ és önmagunk ismeretében, az azonosságtudatunk kialakítása (Karoliny & Poór, 2019).

2.7. A Magyarországon meghatározott legfontosabb kompetenciák

Hazánkban Nagy József nevéhez köthető egy olyan kompetenciarendszer megalkotása, amelynek köszönhetően közelebb kerülünk ahhoz, hogy a munka komplex világában milyen elvárásoknak kell megfelelniük a munkavállalóknak. Az általa meghatározott kompetenciarendszere hűen visszaadja az OECD által 2005-ben megjelentetett projektet (Karoliny & Poór, 2019).

Nagy József szintén kategóriákba sorolta a különböző kompetenciákat, azonban ő egy másfajta szegmentálást alkalmazott. Két fő csoportba sorolta a kompetenciákat: Általános (egzisztenciális) kompetenciákra és speciális (szakmai kompetenciákra). Az általános

kompetenciákon belül három alcsoportot különböztetett meg: a kognitív-, a személyes- és a szociális kompetenciákat. A kognitív kompetenciákat az alapján határozta meg, hogy egyénenként hogyan tudjuk az információkat feldolgozni, ide tartozik pl. a tanulás, a gondolkodás, a problémamegoldóképességünk vagy az emlékezet. A személyes kompetenciákhoz olyan komponenseket sorolt, mint az önállóság, a teherbíróképességünk vagy a felelősségtudat. Ezen tulajdonságok révén tudjuk a személyes érdekeinket, véleményünket célravezetően érvényesíteni. A szociális kompetenciák pedig nevéből is adódóan abban segítenek, hogy könnyebben létesítsünk új kapcsolatokat, amelyek segíti a beilleszkedést és az egy közösséghez való tartozást. Itt olyan kompetenciákra van feltétlenül szükség, mint a kommunikáció, az együttműködő képességünk, illetve arra is, hogy hatékonyan tudjuk kezelni a konfliktushelyezeteket is. A szakmai kompetenciák segítenek bennünket abban, hogy az adott pozícióhoz szükséges információt és feladatokat minél hatékonyabban tudjuk elsajátítani. Mivel rengetegféle különböző pozíciót tudunk napjainkban elkülöníteni így ennek a típusú kompetenciának számos fajtája létezik (Karoliny & Poór, 2019).

2.8. A foglalkoztatáspolitikai

Mind a hazai foglalkoztatáspolitikai mind az EU 2020 hosszú távú stratégiája ugyanaz: a foglalkoztatást igyekezzünk minél magasabb szintre emelni. „Ez a legáltalánosabb munkaerőpiaci törekvés, már csak azért is, mert a magas foglalkoztatási szintben benne van a gazdaság dinamizmusa, valamint a társadalmi stabilitás (megélhetés, létbiztonság) és jólét (biztos jövedelem, egzisztencia) ígérete is” (László, 2021).” Többféle magyarázata is lehet annak, hogy éppen miért szükséges a többletmunkaerő bevonása. Lehet szó arról, hogy a gazdasági növekedés miatt van szükség a munkaerőre. Éppenséggel a tartósan munkanélkülieket és inaktivitás depressziós, segélyből élő embereit próbálja meg kiszakítani ebből a folyamatból vagy éppen csak segíti a munkaerőpiacra be-vagy visszatérést. A foglalkoztatáspolitikai mindenki számára segítséget és támogatást szeretne nyújtani. Annak érdekében, hogy a foglalkoztatás mértéke pozitív irányú változást mutasson azonban szükség van a kereslet és a kínálat egy, a jelenleginél magasabb szinten való találkozására. Ez azt jelentheti, hogy mindkét oldalt legalább potenciálisan, de léteznie kell utánpótlásnak (László, 2021).

A Munkaerő kínálati oldalon lényege, hogy próbálják felkészíteni, illetve megtartani a foglalkoztatásra irányuló aktivitást a munkaerőpiacon. Ha még jelenleg nincs is elegendő

munkahely a foglalkoztatás növeléséhez akkor is lényeges, hogy az aktív korosztályhoz tartozó népesség ne kerüljön passzivitásba és amint lesz rá lehetőség készüljön fel a munkaerőpiacra való belépésre (László, 2021).

A foglalkoztatáspolitikának két nagyon lényeges feladat van. Egyrészt meg kell tartania a munkaerőpiachoz való csatlakozás motivációit és szándékait annak érdekében, hogy aki jelenleg most munkanélküli az is mutasson aktivitást afelé, hogy a későbbiekben is szeretne belépni a foglalkoztatásba. Másrészt biztosítania kell azt is, hogy akik elvesztették a munkahelyüket azoknak is segítsen abban, hogy ezek a személyek a szisztematikus modernizáció és előrehaladás ellenére is képesek legyenek majd eleget tenni a foglalkoztatás elvárásainak. Egymásnak ellentmondó módon a munkaerő-kínálat növekedéséhez vagy megtartásához akár a munkanélküliség emelkedése járhat, mivel ezt úgy tekintik, mint tartalékot, a kínálat jelenlétét és elérhetőségét. Azonban a munkanélküliség mérséklése helyett a foglalkoztatáspolitikában hisz, hogy jobb, ha valaki álláskereső munkanélküli, mert benne megvan az a szándék, hogy el akar helyezkedni a munkaerőpiacon és ha adódik erre alkalom, akkor munkába áll, mint az, aki a munkalehetőség hiányában passzív vagy inaktív lesz. Aki passzivitásba vonul kevesebb az esélye annak, hogy a jövőben akár szellemi vagy akár fizikai munkára jelentkezni fog, vagy egyáltalán alkalmas lenne rá az idő múlásával. A munkavállalás hiánya kihat későbbiekben a pénzügyi helyzetére illetve a kapcsolatrendszerére (László, 2021).

Gondoljunk bele abba, hogy a munkaerőpiaci aktivitásunk hozzájárul ahhoz is, hogy a társadalomban is aktív szereplők maradjunk. Nemcsak azért dolgozunk, hogy pénzt keressünk, hanem azért is, mert minden nap amikor felkelünk úgy érezzük, hogy van feladatunk, számítanak ránk, tehát célt és értelmet ad az életünk folyamán. Az idősebb, nyugdíjas generációra vajon miért jellemző az, hogy elkezdenek butulni? Nem csak azért, mert a ’’korral jár’’, hanem azért is, mert a nyugdíj révén már nem kapnak olyan állandó szellemileg is megterhelő feladatot, amely révén az agyuk dolgozik és folyamatosan fejlődik. Fontos tehát, hogy a munkalehetőséget biztosít arra, hogy új kihívásokkal és feladatokkal találkozzunk ezáltal fejlesztve az IQ és az EQ szintünket is. Nem beszélve arról, hogy folyamatos fizikai mozgás is hozzájárul az egészségünkhöz, amit akár jelenthet a mindennapi ingázás a munkába. Azt is lényeges kiemelni, hogy a munkahelyen találkozhatunk új kollégákkal és barátokra is szert tehetünk, ami hozzájárul ahhoz, hogy új kapcsolatokat építsünk ki és szorosabbra fűzzük a már meglévőket. Ha egész nap csak otthon ülnék és olykor-olykor elmennék bevásárolni roppant unalmas lenne az élet és nem lennének kapcsolataink sem. A munkanélküliség mértékét fontos csökkenteni, hiszen azok az emberek,

akik hosszútávon ebben a kategóriában maradnak reményvesztetté válhatnak és a passzivitáshoz vezethet nem beszélve arról, hogy feszültséget és társadalmi problémákat generál. A foglalkoztatáspolitikai elengedhetetlen feladat közé tartozik, hogy segítse a kínálat és a kereslet egymásra találását és hogy elősegítse az egymáshoz való illeszkedését (László, 2021).

2.9. A munkaerőpiac elvárásai és a napjainkban fontossá vált kompetenciák

Az elmúlt időszakban jelentős változások jelentek meg a munkaerőpiaci elvárásokban. A munkaadók ma már olyan munkaerőt keresnek, akiknek már volt valamilyen munkatapasztalata, képzetek és a nehéz helyzetekben is megállják a helyüket, míg a munkavállalók a képzettségükből adódóan már többet mérlegelnek, mielőtt elfogadják az adott álláslehetőséget. A mindkét oldalról növekvő elvárások miatt pedig egyre nehezebb a helyzete azoknak, akik nem elég képzetek vagy nem felelnek meg a magas elvárásoknak és ez csökkenti a munkaerőpiaci esélyeiket (Szűcs et al., 2015).

Annak érdekében, hogy a megfelelő kompetenciákat sajátítsák el és fejlesszék a hallgatók az egyetemeknek és a főiskoláknak nélkülözhetetlen szerepe van. Sajnos az figyelhető meg, hogy a felsőoktatási intézményekből kijött hallgatók nem állnak még teljesen készen arra, hogy a munkaerőpiacon sikeresen szerepeljenek. Bár tény, hogy a munkaerőpiaci elvárások folyamatosan változnak, de az oktatási intézmények nem tudnak ehhez kellőképpen alkalmazkodni. A vidéki felsőoktatási intézményekben azonban lehetőség adódik arra, hogy - a településen lévő vállalatokkal egy partnerkapcsolatot alakítsanak ki, amely révén mindkét fél jól jár. Egyrészt a vállalatok közvetlenül tudják kommunikálni az igényeiket és az elvárásaikat az oktatási intézmények felé, ezért reményeik szerint olyan diákok kerülnek ki, akik már rögtön megfelelnek a követelményeknek. Másrészt az oktatási intézmény jóhíre is növekszik és ők is olyan képzést nyújtani a diákoknak, amik megfelelnek a munkaerőpiaci elvárásoknak. Már ebből a példából is tisztán kivehető az, hogy az oktatás minősége, a végzettség jelentősen befolyásolja a pályakezdők munkaerőpiaci esélyeit és érdemes jobban is belemélyedni a témába (Szűcs et al., 2015).

„Egy ország foglalkoztatottsága szorosan összefügg a gazdaság teljesítő képességével, és ezáltal a népesség jövedelmi viszonyaival és életkörülményeivel. 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 (Szűcs & Pólya & Horváth, 2015, pp. 5).”

2.10. A koronavírus járvány hatásai a magyar munkaerőpiaci viszonyokra.

A COVID-19 megjelenése nagyon gyorsan és nagyon váratlanul érte a világot. Szinte egyik napról a másikra kellett egy teljesen más típusú életmódra áttérnünk. Elmondható, hogy a járványig egy felgyorsult életmódot éltünk, amikor is úgy éreztük, semmire sincs időnk, a karantén időszak alatt viszont pont az ellentétét tapasztalhattuk meg.

Annak érdekében, hogy vigyázzunk egymásra, csökkentjük a járvány terjedését elkerüljük a gazdasági válságot radikális változások következtek be. A vészhelyzet idején a bevezetett intézkedések hatással voltak a foglalkoztatás és a munkanélküliség alakulására is. A home office jelenség általánossá vált, az eddig külföldön dolgozók száma jelentősen csökkent és többen is arra kényszerültek, hogy az eddigi szakmájukat felhagyják (Pirohov-Tóth, & Kiss, Zs., 2020). A fejlett informatikai technológiának köszönhetően azonban lehetőség adódott a ma már mindenki számára ismert fogalom, a home office bevezetésére, a segítségével hamarabb eljött a digitalizáció az oktatásba is és lehetőségünk volt -ha élőben nem is- az online térben a kapcsolattartásra. Mindemelett pedig radikális fejlődésen mentek keresztül az online szolgáltatások, hiszen gyakorlatilag csak azok a vállalatok tudtak fennmaradni a pandémia idején, akik el tudták érni a potenciális fogyasztóikat a kibertérben. A mindennapi tevékenységeink áthelyeződtek ennek az online világnak a keretei közé, mint pl. a vásárlás, a sportolás, a főzés, a tanulás stb.

A COVID-19 hatására egyre nagyobb hangsúly helyeződik majd arra, hogy a leendő munkavállalók számára átképzéseket biztosítanak a megváltozott munkaerőpiaci igényekből kiindulva. A járvány megmutatta a munkaadóknak azt, hogy olyan embereket kell a jövőben alkalmazni, akik birtokolják azon kompetenciákat, mint az önálló munkavégzés, a gyors alkalmazkodás és a kreativitás. Annak érdekében, hogy minél hamarabb helyreálljon hazánk gazdasága és foglalkoztatást is támogassuk szükség van a piaci szereplők összefogására és az állam által biztosított lehetőségek felhasználására (Pirohov-Tóth, B., & Kiss, 2020).

„A jövőben olyan stratégiák kialakítására kell törekedni, melyek gyakorlati alkalmazása hozzájárul a munkaerő és a megváltozott munkaerő-piaci körülmények közötti kapcsolat egyensúlyának megteremtéséhez, valamint hatékony tanulási formák kialakítását kell

szorgalmazni a digitális transzformáció adta lehetőségek maximális kiaknázásával (Pirohov-Tóth, B., & Kiss, Zs., 2020).”

„A koronavírus-járvány kialakulása differenciált (munkaerő-piaci) változásokat eredményezett az egyes szektorok között. A leginkább érintett hazai szolgáltatóipar (idegenforgalom, légi közlekedés, vendéglátóipar) szinte egyik napról a másikra omlott össze, míg más ágazatok (egészségügy, kereskedelem, szállítóipar) a hirtelen megnövekedett kereslet következtében kerültek krízis helyzetbe. A kereslet csökkenés munkaerőpiacra gyakorolt következményei szinte azonnal érezhetőek voltak; a foglalkoztatás csökkenését és a munkanélküliség növekedését eredményezték (Pirohov-Tóth, B., & Kiss, Zs., 2020).”

3. Kutatási módszertan

Annak érdekében, hogy a kutatásom minél szakmaibb és minél alaposabb legyen először szekunder kutatást végeztem és a talált források alapján fogalmaztam meg a kérdéseimet mind a kérdőíves kutatás, mind a fókuszcsoportos interjú, mind pedig a mélyinterjú előkészítése során.

A témámhoz kapcsolódóan úgy éreztem, hogy szükség van egy általános felmérésre a BGE KVIK diákjai körében. Meg szerettem volna ismerni, hogy azok, akik rövid időn belül a munkaerőpiacra kerülnek majd

- hogyan is gondolnak a pályakezdésre?
- milyen elvárásaik és fenntartásaik vannak a leendő munkájukkal kapcsolatban?
- vajon a pandémia megváltoztatta-e és ha igen hogyan ezeket az elvárásokat?

A fókuszcsoportos interjú során szintén a Budapesti Gazdasági Egyetem diákjai köréből kerestem interjúalanyokat, de itt már specifikusan a Gundel Károly Gazdaságtudományi Szakkollégium tagjainak véleményét és gondolkodását szerettem volna közelebbről megismerni. Ennek az interjúnak azért éreztem szükségét a dolgozatom során, mer úgy gondoltam, hogy a szakkollégiumi tagságom és kapcsolataim révén olyan emberek véleményét hallgathatom meg és figyelhetem meg a kommunikációjukat, ami egy újdonság lehet a témában és amit meg lehet még senki sem vizsgált. A hallgatói szervezetekhez kapcsolódóan szerettem volna jobban feltárni azt, vajon mekkora előnyt jelent a tagság mind az egyetemi munka mind az elhelyezkedési lehetőségek kapcsán.

Végül fontosnak tartottam megvizsgálni a munkavállalás és az elhelyezkedési lehetőségek témakörét a mai magyarországi munkaerőpiacon, ezért egy mélyinterjút készítettem egy HR szakemberrel. Reményeim szerint az így feltárt információk alapján össze tudom hasonlítani a két oldal (hallgatói és munkáltatói) álláspontját, elvárásait a dolgozatom témáját illetően. Elemzésemben igyekeztem minél jobban feltérképezni a magyar munkaerőpiaci lehetőségeket, hogy az érzelmi vagy értelmi kompetenciák érnek-e napjainkban többet a munkaerőpiacon és hogy milyen hatással is lehetnek a munkavállalásra az egyetem melletti plusz elfoglaltságok és vállalatok, úgy mint a munka és a diákszervezeti tagság.

A következőkben kutatásom eredményeit szeretném részletesen bemutatni.

4. Eredmények

Ahogy az az előző fejezetben már említettem, három kutatást végeztem a téma alapos, feltárása érdekében. Ebben a fejezetben a legfontosabb eredményeimet mutatom be. Először a kérdőíves kutatásomat ismertetem, majd rátérek a fókuszcsoporthoz tartozó interjú leglényegesebb eredményeire, végül pedig a mélyinterjú megállapításaival zárom a sort. Először térjünk rá a kérdőíves kutatás eredményeire.

4.1. A kérdőíves kutatás eredményei

A kérdőíves kutatásom során az elsődleges célom az volt, hogy a BGE KVIK hallgatóikörében felmérjem azt, hogy:

- milyen kompetenciákat gondolnak fontosnak a munkaerőpiacon,
- ha végeznek mikor és milyen szektorban akarnak elhelyezkedni és
- koronavírus járvány befolyásolta-e a jelenlegi döntéseiket.

A felmérésben elsősorban a Budapesti Gazdasági Egyetem KVIK-re járó hallgatóink véleményére voltam kíváncsi, de a válaszadók között-mivel kérdőívem online formában került kialakításra és lekérdezésre - az egyetem más karai is megjelentek (PSZK, KKK) illetve más egyetem hallgatói is szántak időt kérdőívem kitöltésére (pl. ELTE, BCE, BME, Budapesti Metropolitan Egyetem, Pécsi Közgazdasági Egyetem, DE, Edutus, MATE, PTE, Széchenyi István Egyetem, Óbudai Egyetem, Pázmány Péter Katolikus Egyetem, VIA University College Horsens, WSUF)

Kérdőívem négy fő részre tagozódik.

Az első részben demográfiai adatokkal kapcsolatos kérdéseket tettem fel. Megkérdeztem a válaszadók nemét, korát, lakhelyét és a legmagasabb iskolai végzettségét. Itt zárt kérdéseket használtam és kötelezővé tettem a válaszadást, hiszen ezek az adatok elengedhetetlenek egy kutatás szempontjából.

A következő blokkban az egyetemmel kapcsolatos kérdéseket tettem fel. Ennek keretében elsősorban arra voltam kíváncsi, hogy a válaszadóim jelenleg egyetemre járnak-e, ha igen akkor a BGE-re-e, hiszen nekem a legfontosabb ebben a kategóriában az volt, hogy a mi egyetemünk hallgatóinak véleményét tudjam meg. Rákérdeztem arra is, hogy melyik szakra járnak, hányadik éven vannak az egyetemen, illetve, hogy aki alap vagy FOSZK képzésen van, közülük tervez-e valaki a jövőben mesterképzésre menni, hiszen ez meghosszabbíthatja a munkakerőpiacra kerülésüket időben. Ebben a szakaszban is zárt kérdéseket alkalmaztam, hiszen itt még mindig a fontosabb számszerűsíthető statisztikai adatokat szerettem volna megállapítani.

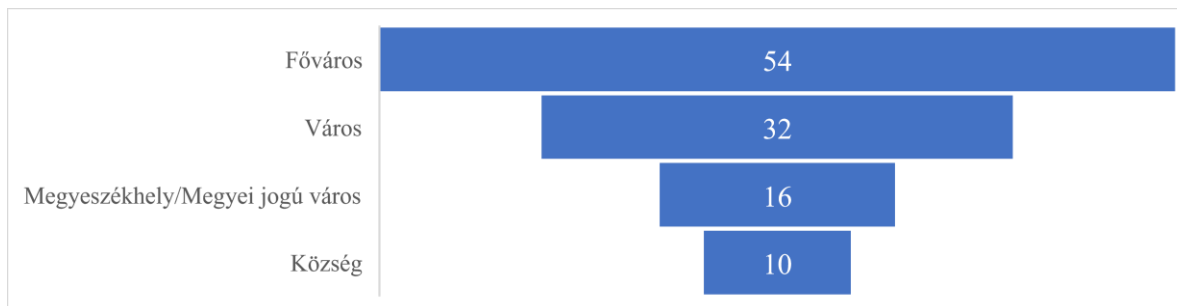
A harmadik részben a munkavállalással kapcsolatos kérdéseket fogalmaztam meg, ahol már nyitott kérdések is szerepeltek, hiszen itt már részletesen érdekelt a válaszadók véleménye a jövőbeli munkahelyükről, hogy hogyan képzelik el, hogy a végzést követően milyen területen szeretne elhelyezkedni és hogy ha a COVID-19 járvány változtatott az eddigi elképzelésükön akkor pontosan mire. Kötött válaszlehetőségeket olyan kérdéseknél határoztam meg, mint a fizetés, az elhelyezkedési idő, a munkarend, a munkavállalás indoka és hatásai.

Kérdőívem negyedik részében pedig az értelmi és érzelmi kompetenciák megítélésére tértem rá, ahol lényeges volt a kutatásom céljából az, hogy vajon melyiket tartják fontosabbnak. Lehetőség volt meghatározott tulajdonságok közül választania a válaszadóknak aszerint, hogy melyeket tartják a leglényegesebbnek a munkavállalóknál. A kompetenciákat a szekunder kutatás során talált kompetenciák közül tettem bele illetve az általam fontosnak ítélt tulajdonságokat is. Azért tartottam fontosnak, hogy a szakirodalmi feldolgozásból mindenképp vegyek át tulajdonságokat, hogy meg tudjam vizsgálni, hogy ezek közül a BGE hallgatói melyiket találja fontosnak. Kíváncsi voltam arra is, hogy a pandémia megváltoztatta-e szerintük a munkáltatók elvárásait és ha igen akkor miben, amire már egy kifejtős kérdésben kérdeztem rá.

A kérdőívem általános bemutatását követően szeretném bemutatni konkrét eredményeimet.

Az első kérdéskörben a demográfiai adatokra voltam kíváncsi. A 112 válaszadó közül 85-en nők és 27-en férfiak voltak. Életkor tekintetében a többség (54, 5 %) a 21-23 éves korosztályt képviseli utána a 18-20 évesek (33 %) majd a 24-25 (7%) és a 30 év feletti (5%) következnek, a legvégén pedig a 27-29-es korcsoport (1,8 %) szerepel.

A megkérdezettek legnagyobb része (48,2%) a Fővárosban lakik



1. ábra: A válaszadók lakóhely szerinti megoszlása

Forrás: Saját kutatás

Átlagosan (74,1%) a válaszadók legmagasabb iskolai végzettsége a gimnáziumi érettségi, ezután jóval kevesebb arányban (12,5%) de szerepelt a válaszadók közül olyan, aki alapszakos diplomával rendelkezik illetve elenyészően olyanok is, aki felsőoktatási szakképesítéssel (6,3%), OKJ szakképesítéssel (4,5%) vagy Szakmunkás/ Szakiskolában végeztek (2,7%). Úgy vélem a demográfiai adatok alapján sikerült elérnem az online terjesztett kérdőívemmel azt a korosztályt, akik a leginkább érintettek a témában és akiknek a véleményével tisztább képet kaphatok arról, hogy az ő szemszögükből milyenek a munkaerőpiaci kilátások és mely kompetenciák váltak hangsúlyosabbá.

A következő részben a felsőoktatással kapcsolatos alapvető kérdések következtek. A megkérdezettek közül szinte mindenki (99%) jár egyetemre jelenleg és az összes válaszadó 83% -a pedig a BGE-re és ebből pedig a nagyrészüket (90,4 %) a KVIK-re jár.

A BGE-re járó kitöltők között 46-an a Turizmus-Vendéglátás szakra, 33-an Kereskedelem és Marketing szakra, 4-en a Gazdálkodási és Menedzsment szakra és egy személy pedig a Nemzetközi Gazdálkodás szakra jár.

A kitöltők 90,7 %-a BA/BSc képzésen van, és elenyésző részük (4,6%) Ma/MSc-n, (3,7%) FOSZK-on és (0,9%) osztatlan kurzuson tanul. Arra is kíváncsi voltam, hogy a válaszadók közül jelenleg ki hányadik évét tölti az egyetemen. Az válaszok szerint: 24-en az első, 15-en a második, 38-an a harmadik évüket, 32-en már végzősök és mindössze egy olyan volt, aki már

végzett. Az is érdekelt, hogy vajon azok, akik alapképzésre járnak, terveznek-e majd még mesterképzésre is jelentkezni? A válaszból egyértelműen kiderült, hogy a válaszadók 59,8%-ának tervei között szerepel a továbbtanulás.

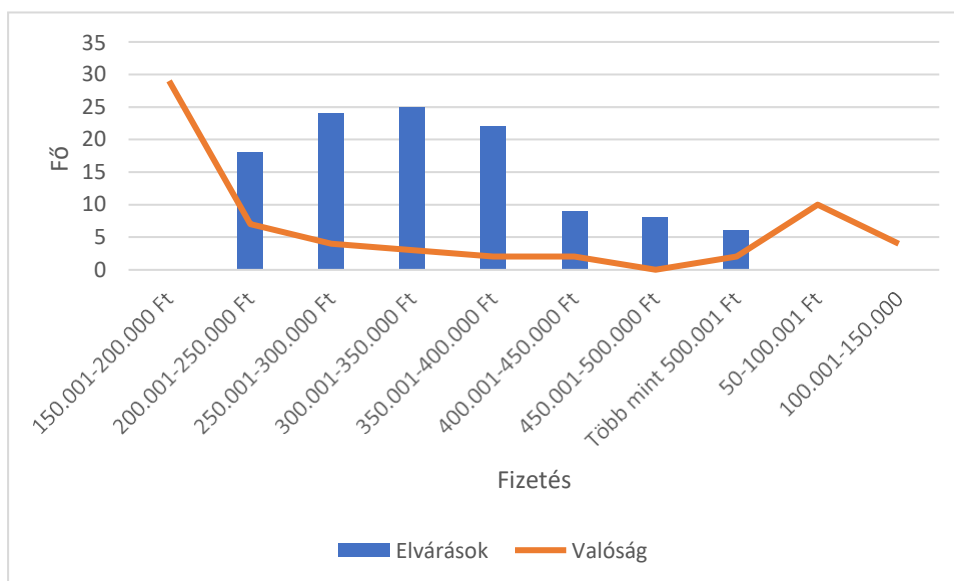
A harmadik szakaszban már arra voltam kíváncsi, hogy melyek a válaszadók jövőbeni munkahellyel kapcsolatos elvárásai pl. a környezettel, a fizetéssel és az elhelyezkedési idővel kapcsolatban. Emellett pedig kiemelten foglalkoztatott az a téma is, hogy akik jelenleg is dolgoznak az egyetem mellett, ők milyen munkarendben és miért teszik, illetve hogy ez hogyan hat ki az életükre és a tanulmányaikra.

Amikor az elvárásokra voltam kíváncsi itt egy hosszabb saját szöveges választ vártam a kitöltőktől. A kapott válaszok alapján az elvárások a munkahely tekintetében szinte ugyanazok voltak és csak egy-egy ember véleménye tért el olykor. A válaszok alapján az alábbi megállapításokat vonhatjuk le:

- A válaszadók alapvetően versenyképes fizetést szeretnének kapni, mely anyagi biztonságot és függetlenséget teremtet számukra.
- Elvárásként fogalmazták meg, hogy a bér minél jobban tükrözze az elvégzett feladatok minőségét és mennyiségét.
- Az elvégzett szakmához illeszkedő fizetést nyújtja.
- Lényeges elvárás volt a munkakörnyezettel szemben, hogy legyen családbarát, biztosítsa a megfelelő felszereléseket és feltételeket a munkavégzéshez, legyen nyugalmas és lehetőleg könnyen megközelíthető,
- Az is egyértelműen konklúziója volt ennek a kérdésnek, hogy a kérdőív kitöltői alapvetően nem egy monoton robotmunkát szeretnének végezni a mindennapokban, hanem szeretnének újabb és újabb kihívásokkal találkozni, fejlődni, egy motiváló, támogató és befogadó csapat tagjaként minden nap valami hasznosat és kreatívatalkotni.
- A munkaidő is markáns tényezőt játszik a munkavállalói oldalon, hiszen szeretnék, hogyha rugalmas lenne és hogyha kifizetnék a túlórákat.
- Fontos szemponttá vált az is napjainkra, ami a Covid-19 hatásának köszönhető, hogy: „a legfontosabb, hogy egy olyan helyen dolgozhassak, amely által bármerre a világon tudok dolgozni csak a laptopom kell hozzá, avagy van home office lehetőség”.
- Központi elvárásként szerepelt a válaszok között az is, hogy egy olyan munkát szeretnének végezni a válaszadók, amit szeretnek és szívesen csinálnak, ahol van

szakmai fejlődési lehetőség és építhetik a karrierjüket. Értékesnek szeretnék magukat érezni a cégnél és kulcsfontosságúnak tartják azt, hogy a cégnek legyenek betanítási programjai és segítse a munkavállalókat a beilleszkedésben.

- A bérhez visszakanyarodva szeretném még kiemelni azt a tényezőt is, hogy a kitöltők közül a juttatásokat és a megbecsülést is szeretnék kapni, ami ösztönzi őket a munkavégzésre és ami miatt úgy érzik, hogy jól végzik a munkájukat és ezt értékelik is.
- Nem érhet minket meglepetésként az a tény sem, hogy a főnökkel szemben is vannak elvárások, mint hogy legyen támogató, segítőkész, megértő, rugalmas, korrekt, intelligens és szakmailag megfelelő.
- A munkatársakkal szembeni követelmények sem maradhattak ki. Itt olyan válaszok születtek, mint hogy legyen egy fiatalos környezet, amely motivál, ahol kreatív emberekkel dolgozhatnak együtt, ahol jól érzik magukat, ahol segítenek egymásnak. Volt olyan válaszadó, aki azt fogalmazta meg, hogy jobb lenne, ha nem lenne olyan éles alá-fölé rendeltségi rendszer, ami által szerinte az egyenlőség révén gördülékenyebben és jó hangulatban menne a munka. (Ez a vélemény számomranagyon meglepő volt)
- Amikor konkrét összeghatárok között rákérdeztem a fizetéssel szemben támasztott elvárásaikra az alábbi választ kaptam (2.ábra). A diagrammot nézve is tisztán látszik az, hogy a legtöbb válaszadónak (25 főnek) 300.001-350.000 Ft közötti fizetési elvárásai vannak, azonban a való életben nagyrészt (29 fő) a válaszadók közül csak a 150.001-200.000 Ft-ig közötti fizetéssel rendelkeznek. Az elvárásaik szerintem azért is ilyen magasak a fizetés tekintetében, mert Magyarországon egyre jobban emelkednek az élelmiszer árak, egyre drágábbak a kikapcsolódási lehetőségekre a belépő, egyre csak drágul az üzemanyag és a rezsi fizetési kötelezettségek és egyszerűen ezt a minimálbérből nem lehet kifizetni.



1. ábra: A bérrel szemben támasztott elvárások és a valóság szembenállítása

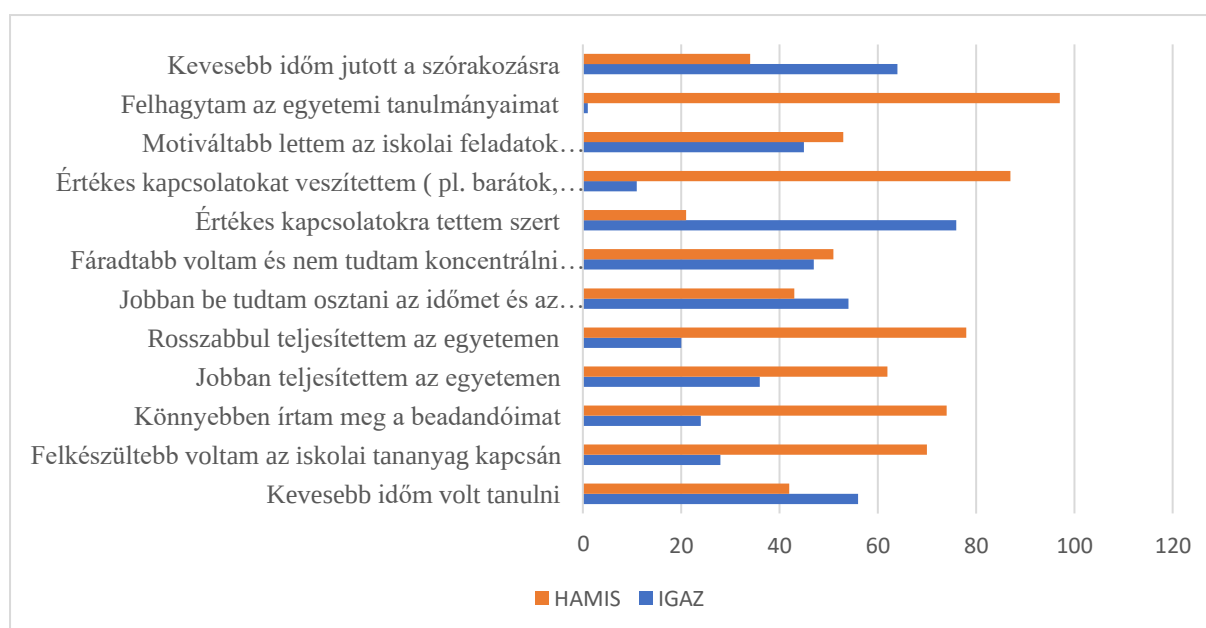
Forrás: Saját kutatás

Az egyetem befejezését követően a legtöbb válaszadó (53,7%) abban reménykedik, hogy 1-3 hónapon belül el tud majd helyezkedni a munkaerőpiacon, 38%-uk szerint ez féléven belül lehetséges, 2, 8% számít 6-9 hónap közötti elhelyezkedési időre, míg 5,6%-uk szerint egy éven belül találnak majd munkát.

A kitöltők közül 97-en vállalnak a tanulmányaik mellett munkát és 15-en pedig nem. Azok közül, akik dolgoznak 57-en részmunkaidőben, 48-an diákszervezetnél, 14-es hostess munkát végeznek, 11-en teljes munkaidőben és 1-1 válaszadó volt olyan, aki a szakmai gyakorlatát tölti vagy gyakornok. A válaszok alapján a legfőbb indoka a munkavállalásnak az volt, hogy szerettek volna egy kis zsebpénzre szert tenni, egy kis pluszra az egyetem mellett, ezen kívül markáns tényező volt a tapasztalatszerzés és a gyűjtögetés lehetősége, és ennél a kérdésnél mindösszesen csak 22-en nyilatkozták azt, hogy azért mert el kell tartania magát. Kis mértékben játszott szerepet (8%) a munkavállalásban az, hogy valakinek túl sok ideje volt, illetve 1 kitöltő volt olyan, aki a tandíj fizetése miatt kényszerült dolgozni.

A következő kérdéskörbe állításokat fogalmaztam meg, melyeknél el kellett dönteni a válaszadóknak, hogy melyik állítás igaz vagy hamis rájuk vonatkoztatva. A kitöltők többsége, pontosan (64 fő) kevesebb ideje jutott a szórakozásra a munka miatt és 56 főnek kevesebb ideje lett a tanulásra is. A munkavállalás révén a válaszokból tisztán látható, hogy több értékes kapcsolatra tettek szert a megkérdezettek, mint amennyit veszítettek és 1 ember kivételével senki sem hagyott fel az

egyetemi tanulmányaival. Az is igaz viszont, hogy a válaszok alapján az látható, hogy a munkatapasztalatok nem segítenek jobban megírni az egyetemi beadandókat és az egyetemi sikerességben sem játszanak markáns szerepet. A munka pozitív hatásaihoz sorolhatjuk még azt is az értékek alapján, hogy megtanította a válaszadókat arra, hogy jobban beosszák az idejüket. A Covid-19 hatására a megkérdezettek 92,9%-a nem akar máshol elhelyezkedni mint ahogy eredetileg tervezte.

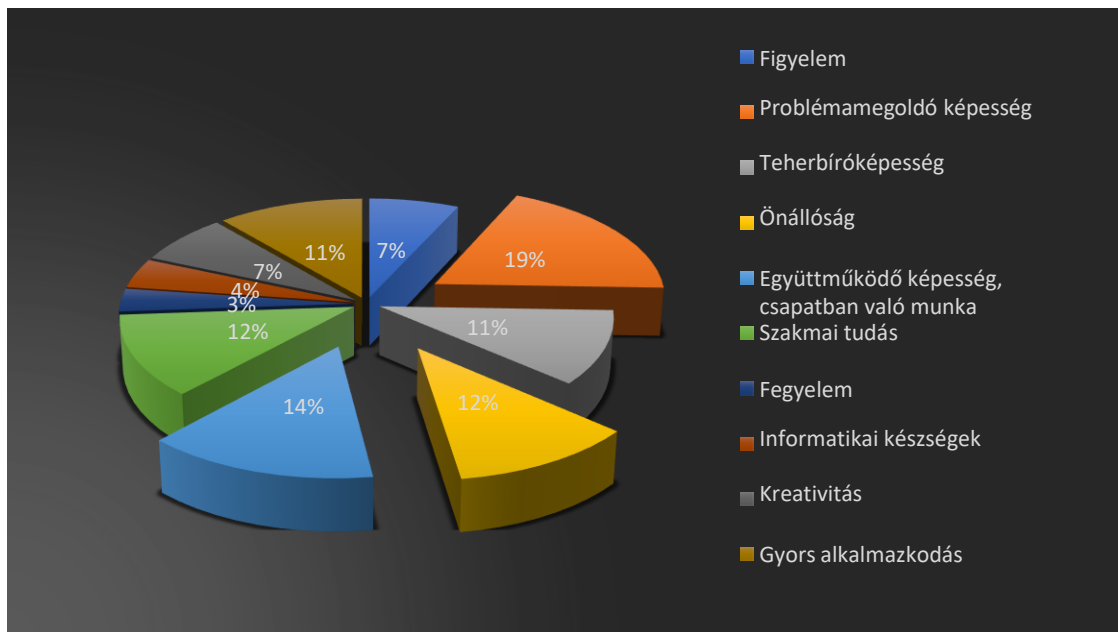


2. ábra: A munka hatása a magánéletre és az egyetemi tanulmányokra

Forrás: Saját kutatás

Az utolsó szekcióban arra a fő kérdésre kerestem a választ, hogy az érzelmi vagy az értelmi intelligencia szerepe vált-e fontosabbá napjainkra. A kérdéskör elején meghatároztam mindkét fogalmat a válaszadók számára, hiszen nem biztos, hogy mindenki tisztában van ezzel a két definícióval. Az olvasottak alapján kértem a választást a kettő fogalom közül. A kitöltők közül – számomra meglepő módon – 90-en azt választották, hogy mindkettő egyaránt fontos, 13-an azt, hogy az értelmi intelligencia és 9-en azt, hogy az érzelmi intelligencia.

A következő kérdésben arra voltam kíváncsi, hogy a felsorolt lehetőségek közül melyik az a top három kompetencia, amit a válaszadók a legfontosabbnak tartanak egy munkavállalónál. Az eredmények alapján az első helyen a problémamegoldó képesség végzett, amire 95-en is szavaztak, a második helyen az együttműködőképesség amire 72-en és a harmadik helyen pedig az önállóság végzett 61 szavazattal.



3. ábra: A válaszadók szerinti legfontosabb kompetenciák egy munkavállalónak

Forrás: Saját kutatás

Az utolsó kérdésem arra vonatkozott, hogy a kitöltők között vajon ki gondolja azt, hogy a munkáltatók elvárásai változni fognak a pandémia hatására. Erre a kérdésre 71-en nemmel és 41-en pedig igennel válaszoltak. Azok közül, akik szerint pedig lesznek változások egyöntetűen az informatikai tudást, a jobb alkalmazkodóképességet, az önállóságot és a jobb problémamegoldóképességet emelték ki.

4.2. Fókuszcsoporthos interjú eredményeinek bemutatása

A fókuszcsoporthos interjúnak azért éreztem szükségét a dolgozatom során, mert úgy gondoltam a Gundel Károly Gazdaságtudományi Szakkollégiumban való tagságom és kapcsolataim révén olyan emberek véleményét hallgathatom meg, akik a tanulmányaik mellett – hozzám hasonlóan – plusz feladatot vállalnak az egyetemen.

Öt szakkollégista társam vett részt az interjúban, ebből kettő fiú és három lány volt. A jelenlévők közül volt két olyan tag (Bencze Gréta Alexandra és Balla Gréta), akik ebben a félévben nyertek felvételt a szakkollégiumba, voltak régebbi tagok is (Füzes Ottília és Szalai Bálint), és volt olyan is, aki pont a köztes időszakban jelentkezett (Varga M. Tamás).

Az életkort tekintve a 20-24 éves korosztályt képviselték az interjú alanyok és voltak közöttük Turizmus-Vendéglátás valamint Kereskedelem és marketing szakos hallgatók is. A féléveket tekintve egészen a 3. félévtől a 7-ik félévig voltak résztvevők.

Szerencsére nagyon segítőkészek voltak a szakkollégista társaim, hiszen hamar össze tudtuk egyeztetni a mindenki számára megfelelő időpontot és a 1,5 órás beszélgetés során készségesen válaszoltak minden kérdésemre. Élmény volt hallgatni az eszmecserét, sok érdekes és számomra új dolgot is megtudtam mind a témáról, mind arról, hogy ki hogyan gondolkodik. Úgy gondolom ez a fókuszcsoporthos interjú nem csak a dolgozatom sikerességéhez járult hozzá, hanem ahhoz is, hogy közelebb kerüljünk egymáshoz és erősítsük a kapcsolatokat.

A következő kérdéseimre kerestem a választ:

- Mi a véleményük arról, hogy az érzelmi vagy az értelmi kompetenciák érnek-e többet egy munkavállalónál?
- Az egyetem mellett végzett plusz tevékenységek, mint a munka vagy a diákszervezeti tagság hozzájárulhat-e a gyorsabb elhelyezkedéshez és a sikeresebb karrierhez?

A kutatásom előkészítésekor olyan további kérdésekre kerestem a választ, mint:

- Mi motiválta a résztvevőket a diákszervezetbe való jelentkezéskor?
- Azt kapták-e a szervezettől amire számítottak?
- Hozzájárul-e a tagságuk a versenyeken való sikeres szerepléshez és a TDK-n való eredményes részvételhez?

Az interjú során az alanyokkal együtt körben ültünk mert így sokkal jobban láthattam a reakcióikat és egy bensőségebb hangulatot tudtam kelteni. Az interjú elején még kicsit mindenki feszélyezve érezte magát és izgult, de ahogy telt az idő és ahogy egyre jobban belemélyedtünk a témában annál inkább lett lazább a hangulat és alakultak ki párbeszéddek az interjúalanyok között.

Az interjú során folyamatosan figyeltem a gesztusaikat, a mimikájukat, a figyelmüket és a hanghordozásukat, hiszen ezek is nagymértékben segítik az elemzésemet.

Az első kérdéseim felvezető kérdések voltak. A szakkollégiumról és az itteni tapasztalataikról érdeklődtem, egyrészt azért, hogy legyen egy közös pont a beszélgetésben, amihez mindenki hozzá tud szólni illetve hogy legyen egy ilyen bevezetés és bemelegítés ahhoz, hogy aztán rá tudjak térni a dolgozatom témáját érintő kérdésekre.

Voltak olyan kérdések, amelyeknél mindenki véleményére egyesével kíváncsi voltam és volt, ahol inkább a csoportdinamikát és az egymással való kommunikációt szerettem volna megfigyelni.

Az első kérdésnél az egyéni véleményekre voltam kíváncsi. A válaszadók közül mindenki kiemelte azt, hogy egyik tényezőként azért jelentkezett a szervezetbe, mert egy családi közösségbe szeretnek volna tartozni és barátokat szerezni. A válaszok között nem egy volt olyan, aki kiemelte azt, hogy amíg nem csatlakozott ehhez a szervezethez, addig nem találta a helyét az egyetemen és nem tudtak kialakulni baráti kapcsolatai. Volt, aki azért is jelentkezett, mert szeretett volna szakmailag és emberileg is fejlődni és kiemelkedő lenni valamiben az egyetemi tanulmányok mellett.

A következő kérdésem arra vonatkozott, hogy megkapták-e azokat a dolgokat a szakkollégiumban, ami miatt jelentkeztek? A többség megkapta azt, amiért jött (közösséget, társaságot, programokat, fejlődési lehetőséget), sőt, volt olyan, akinek az elvárásaink felül teljesített más diákszervezethez viszonyítva. Volt, olyan tag is, aki hiányolta a programokat az előző évben, de ez teljese mértékben a covidnak tudható be.

Természetesen nem meglepő az sem, hogyha egy szervezetbe kerülünk, akkor eleinte talán még nehéz beilleszkedni, hiszen vannak már kialakult baráti körök, de az idő múlásával és a programok révén, leginkább az újak beilleszkedését segítő Bevonó Tábor illetve Bevonó Napok nagyon sokat jelent a beilleszkedés terén.

Volt olyan, akinek kicsit csalódnia kellett a szervezetben, aki nem érezte teljes mértékben, hogy azt kapta amire számított, ami leginkább abból adódott, hogy más diákszervezethez hasonlította a jelenlegit. Úgy tapasztalta a barátai, ismerősei története alapján, hogy máshol nagyobb a természetes rivalizálás ezáltal ösztönzik egymást, hogy fejlődjenek szakmailag, több a motiváció és tényleg olyan emberek vannak ott, akiknek az intelligenciája átlagon felüli. Ebből kifolyólag ez az interjúalany nem igazán érezte úgy, hogy eddig volt lehetősége szakmailag fejlődni. Ezekből a negatív és pozitív tapasztalatokból kiindulva a következő kérdést tettem fel: Mi az a három pozitív dolog, ami miatt úgy érezték, hogy megérte csatlakozni és mi az a három negatív dolog, amit nem szerettek a szervezetben és jobb lehetne ezek nélkül? A leggyakrabban elhangzott pozitív tulajdonságok: nyitottság egymás felé (pozitív hozzáállás), új emberek megismerése, versenylehetőségek, TDK íráshoz rengeteg információ, segítség és támogatás, programlehetőségek, mindig találtak partnert, haversenyéről van szó, új és új tagok csatlakozása, az egyetemmel kapcsolatos segítség mind a felsőbb évesektől mind az évfolyamtársainktól.

A negatív tulajdonságok közé olyanokat soroltak, mint: problémamegoldóképesség a szervezeten belül, motiváció hullámlása, nehezen tartható a szakkollégiumi struktúra (alelnöki, elnöki pozíciók, bizottságok), ami adódhat abból, hogy sokan nagyon jó barátok vagyunk és évfolyamtársak, és nehéz "főnökként" tekinteni egymásra. Nincsenek határozottan leosztva a feladatok, bizonytalanság érezhető.

A motivációvesztést fő okaként volt olyan, aki a covid időszakának tudja be ezt a folyamatot. A pandémia negatív hatásairól egy párbeszéd alakult ki, amiből arra következtettem, hogymár egy ilyen kis közösségben megfigyelhető az, mekkora frusztrációt, bizonytalanságot és motiváció veszteséget okozott ez az időszak.

A szakkollégiumba való kevesebb jelentkezőt a Covid időszak idején eddig a motivációvesztéshez társítottuk csak, azonban volt olyan interjúalany, aki már korábban és jelenleg is egy másik szervezet tagja volt és kiemelte, hogy hozzájuk akkor elég magas létszámban volt jelentkező a pandémia ellenére is. Ez elgondolkodtatott azon, vajon miben kellene változtatnunk szervezeti szinten, vajon, hogy csinálhatják mások jobban? Különböző javaslatok érkeztek a probléma megoldására, ami szintén egy erős csoportdinamikát mutatott és azt, hogy érdekli őket a téma.

Itt egy intenzív beszélgetés alakult ki a problémákról a szervezeten belül és hogy ezt nem feltétlenül a megfelelő kommunikációval és megoldásokkal próbáljuk orvosolni. Ennél a

kérdésnél kifejezetten érződött az, ki milyen régóta a szervezet tagja, hiszen ez alapján mindenki kicsit máshogy viszonyította azt, mi számít negatívnak és pozitívnak.

Az új tagok közül csak az alapján az egy hónap eseményei alapján tudtak ítélni, mióta a szervezet részei, viszont hasonlóság mutatkozott meg a negatív tulajdonságok között a régi tagokkal, ami arra enged következtetni, hogy azok már egy ideje fennállnak a szervezetben.

Azért tartottam fontosnak bemutatni dolgozatomban a felvezető kérdéseimre adott válaszokat is, mert úgy gondoltam, hogy szükség van arra, hogy a bemelegítő kérdések által jobban ráhangolódjanak a kutatási témámra és az arra adott válaszaik tükrözik az egyes habitusú és gondolkodású emberek válaszait. Szerettem volna, ha az előzetesen megkérdezett motiváció és kompetencia kérdésekre vonatkozó kérdéseket és gondolatokat át tudják vinni a munka világához kapcsolódó válaszokhoz, és hogy össze tudják hasonlítani, hogy miben különbözik.

A rövid felvezető után térünk rá a dolgozatom témáját érintő kérdésekre.

- Vajon a szakkollégiumban lévő feladatok és jellemzők mennyire hasonlíthatóak egy munkahelyhez?
- Mennyire nyújt segítséget a szakkollégiumban végzett feladatok típusa a sikeres munkahelyi szerepléshez?
- Vajon a szakkollégiumban folytatott tevékenységük mennyiben járul hozzá az egyetemi sikereikhez?
- Mit gondolnak arról, hogyha nem csatlakoztak volna a szervezethez akkor ugyanannyit tudtak volna-e szakmailag fejlődni?
- Az érzelmi vagy az értelmi intelligenciára helyeződik-e napjainkra a hangsúly?
- A koronavírus-járvány hatására mely az a három kompetencia, amelyek szerintük fontosabbá váltak?

A kérdések jellegéből adódóan három nagy szakaszra tudom bontani a bevezetés után következő kérdéseket.

Az első szakaszban olyan témakörben kerestem a válaszokat, hogy a szakkollégium vajon mennyire hasonlítható egy munkahelyhez és hogy azok a feladatok, amiket a szervezeten belül és egy adott bizottságon belül végeznek elképzelhetőek lennének-e a jövőbeli munkahelyükön. Azok pedig akik jelenleg is dolgoznak mennyire érzik hasznosnak a diákszervezeti tagságuk során szerzett tapasztalataikat.

Az egyik interjúalanyom a diákmunkás tapasztalataiból merítve azt válaszolta, hogy a problémák és azoknak a megoldási folyamatai és nehézségei ugyanúgy megfigyelhetők egy munkahelyen. Emellett kiemelte azt is, hogyha itt a szakkollégiumban lát ilyen szituációkat vagy a részese és megtanulja itt ezeket kezelni és megoldani, akkor ezeket a tapasztalatokat tovább viheti a jövőbeli munkahelyére is.

A másik interjúalanyom a problémákhoz fűződően kiemelte azt is, hogy a szakkoliban megtanulhatjuk a feszült szituációkat és vitákat kezelni, ami nagy előnyt jelenthet a munkaerőpiacon. Itt nagyobb tét nélkül tudunk egymással vitázni és hibákat elkövetni, és már itt megjelennek utána azok a hibák, amiket tudjuk, hogy a jövőbeli munkahelyünkön nem akarunk elkövetni. Azt is megtanuljuk továbbá, hogy ezeken a helyzeteken hogy érdemes továbblépni.

A fókuszcsoporthoz tagjainak a véleménye egybeesik a saját véleményemmel. A Szakkollégiumban rengeteg lehetőség van arra, hogy kommunikáljunk egymással, megismerjük egymás véleményét és olykor vitázzunk bizonyos témák kapcsán. Ezáltal olyan retorikai képességünket fejleszthetjük, mint a szónoklás és a helyes érvelés képessége, amely tulajdonságok egy vezető pozícióban kifejezetten fontosak és előnyösek. A kommunikációs képességünk fejlesztését segíti az is, hogy a szervezetben belül lehetőségünk van pályázni pozíciókra, amihez motivációs levelet és egy stratégia tervet kell elkészíteni a félévvel vonatkozóan, melyet a Záró Közgyűlésen kell előadni, és melyről a szavazattal rendelkező tagok döntenek.

Én is jelentkeztem már két alelnöki pozícióra is a szakkollégiumban és úgy érzem rengeteget tanultam és fejlődtem ezen szituációk révén. Megtanultam tisztán és röviden kifejezni agondolataimat, olyan stresszes szituációkban próbálhattam ki magam, amiket azóta jobban megtanultam kezelni és megérezhettem a sikernek az ízét, amikor megválasztottak és bizalmat szavaztak nekem. Úgy érzem, ha a jövőben egy komolyabb munkahelyre jelentkezem, akkor ezen élményeim és tapasztalataim nélkül kevésbé érezném magam felkészültnek a munka világára.

Ahogy az interjúalanyaim közül is volt, aki megfogalmazta, hogy gyakorlatilag egy munkahely előtti munkahely, ahol nagyobb tét nélkül kipróbálhatod magad és amit szakkollégiumi szinten is vallunk.

Az egyik interjúalanyom a korábbi munkatapasztalataiból adódóan arra a következtetésre jutott, hogy fiatal pályakezdőként hasznos lehet, hogyha tudjuk, hogy az adott problémával

vagy ügyintézésel kapcsolatban kihez kell fordulni és hogy merjünk kérdezni. Ebben a szakkollégium számára rengeteg segítséget nyújtott és önbizalmat adott számára, mivel korábban nem volt olykor bátorsága rákérdezni arra, hogy bizonyos dolgokat hol is kell pontosan elintézni. Problémát jelentett megszólítani az illetékes személyt, de azóta fejlődött és a bizottsági feladati során mindent amit szükséges volt meg tudott oldani.

Összefoglalva a szervezetben megtanulta azt, hogy merjen kérdezni és mindemellett azt is elsajátította, hogy mit és hogyan érdemes kérdezni.

Nem tudják sem munkáltatók, sem a tanáraink elégszer kiemelni az, hogy merjünk és akarjunk kérdezni, hiszen így jutunk előrébb és így nem lesznek félreértések a kommunikáció során. A szakkollégium a kommunikációval kapcsolatos gátak feloldásában is nagy segítséget jelent.

Nagyon előnye a szervezetnek, hogy a bizottsági feladatok révén olyan sok mindent kell ügyintézni, rengeteg e-mailt kell írni tanároknak, ismeretlen magas pozícióban lévő embereknek – ha például egy előadást akarunk szervezni –, hogy egy idő után már automatikusan jönnek a szükséges sablonok, ha éppen egy ilyen feladatot kapunk. Az életünk során biztosan találkozunk majd olyan szituációval – akár csak a mindennapi ügyintézés terén vagy akár a munkában –, amikor egy számunkra még ismeretlen embernek kell írni hivatalos ügyben és ilyenkor nem mindegy a stílus és hogy hogyan is szólítjuk meg az illetőt, úgyhogy úgy gondolom ezeknek a helyes ismerete és használata hatalmas előnyt jelent.

Az egyik interjúalanyom úgy gondolkozott, hogy a fő különbség a szakkollégium és a munkahely között, hogy a szakkollégiumban nem jelenik meg élesen a hierarchia: nincs egy főnökünk, akinek felelni kell és nincsenek annyira szigorúan kialakított szabályok, mint a munkahelyen. Ez legfőképpen abból adódik, hogy a szakkollégium egy lapos szervezet, és itt leginkább baráti kapcsolatban állunk egymással. Szerinte a szakkollégiumnak jobban példát kellene mutatni abból a szempontból, hogy milyen is egy szigorúbb hierarchikus rendszer. Fontosnak tartja, hogy próbáljunk meg eltekinteni a komolyabb helyzetekben a baráti viszonyoktól és elvégezni a ránk osztott feladatokat. Ugyanakkor arra is tanítson meg egy diákszervezet, hogy legyünk tisztelettudóak és tudjuk, hogy hol a helyünk a szervezetben. Egy munkahelyi példával élve fejtette ki azt, hogy ott is túl közel álltak hozzá a munkatársai mind mentalitásban mind korban. Eltűntek azok az éles határok, amik megkülönböztetik a munkatársakat a barátoktól, ami problémát okozhat a munkavégzés során (pl. azzal kapcsolatban, hogy miket engedhetünk meg magunknak másokkal szemben).

A tanulmányaim és kutatásaim alapján a fenti problémával kapcsolatban azt a következtetést lehet megfogalmazni, hogy egy szervezet hatékony működéséhez rendkívül fontos a megfelelő szervezeti keret kialakítása, a legfontosabb szabályok megfogalmazása és a szerepek elkülönítése (egy adott szervezeten belül nem barátnak kell lennünk elsősorban, hanem kollégáknak, akiknek konkrét feladataik, hatáskörük és felelősségi körük van). Fontosnak tartottam azt is kiemelni, hogy nem robotokat akarnak alkalmazni a szervezetek, tehát lényeges az is, hogy együtt tudjunk dolgozni és hogy megtaláljuk a közös hangot, de fontos meghatározni azt, hogy a főnökünk nem a legjobb barátunk és vannak dolgok, amiket nem engedhetünk meg magunknak és fontos, hogy ne lépjük át a határt.

Egy másik interjúalanyom is egyetértett ezzel az állítással. Hozzátette azonban, hogy véleménye szerint mégis jó az, hogy a szakkollégiumban még gyengébb mértékben jelenik meg a hierarchia, ám egy képet mutathat arról, hogy mire számíthatunk a munkahelyünkön.

A fókuszcsoporthoz tartozó résztvevői az ügyintézési feladatokban, az e-mailek megírásának stílusában és a konfliktuskezelésben tartják nagyon hasznosnak a szakkollégiumi tevékenységet. Volt olyan, aki nem tapasztalta, hogy a szakkollégiumi tevékenysége befolyásolná a munkahelyi teljesítményét.

Egy másik résztvevő segítségnek gondolta azt, hogy a szakkollégiumban lehetőség van fél évente mindig újabb és újabb embereket megismerni és ezen tapasztalatok révén könnyebben nyithat majd a munkahelyen is és építhet kapcsolatokat.

A második témakörben arra tértem ki, hogy a szakkollégiumi tevékenységük hogyan és milyen mértékben járul hozzá az egyetemi teljesítményükhöz és hogy kellő szakmai tapasztalatot szereztek-e a tagságuk révén.

Két résztvevő úgy vélekedett, hogy a tanulmányok és az ösztöndíjlehetőségek szempontjából kétségkívül előny jelent a szakkollégiumi tagság azonban több feladattal is jár. A felsőbb éves szakkollégiumi tagoktól van lehetőség tájékozódni a tanárokról, tantárgyakról és a követelményekről, egyszóval már tapasztalt emberek tanácsait és véleményét hallgathatjuk meg, ami egy előnyt jelenthet az egyetemi évek során. Volt olyan interjúalany is, aki nem fedezett fel összefüggést az egyetemi teljesítménye és a szakkollégiumi munkája között.

A megkérdezettek közül volt, aki azt mondta, hogy a szakkollégium nélkül nem tudna annyi versenylehetőségről és programról és lehet nem is próbálta volna ki annyi mindenben magát a

szervezet nélkül. Volt, aki számára annyira markánsan nem játszott szerepet a szakmai fejlődésében, de voltak olyan szakmai előadások és szállodalátogatások, amik viszont érdekesek voltak és amelyek révén fejlődött de nem az általa elvárt mértékben.

A következő és egyben utolsó kérdéskörben az intelligencia témakörére tértem át. Először is ismertettem az EQ és IQ fogalmát, hogy egyáltalán ne legyenek félreértések és emiatt nem a témához kapcsolódó válaszok a témakörben feltett kérdések kapcsán. Ezután választ szerettem volna kapni arra, hogy a két fajta intelligencia csoport közül melyiket tartják lényegesebbnek és a pandémia hatására mely kompetenciákra helyeződött inkább a hangsúly.

A résztvevők között többen voltak olyanok, akik az EQ-t gondolták fontosabbnak. Közülük volt aki úgy vélekedett, hogy az IQ-t könnyebb fejleszteni mint az EQ-t. Úgy érvelt, hogy az érzelmi intelligenciánkat jelentősen befolyásolja a neveltetés, a családi háttér, a barátaink, és hogy ennek hatására hogyan építünk kapcsolatokat, hogyan reagálunk az egyes szituációkra. Ezt kivetítve a munka világára, hogyha nem tudunk beilleszkedni az adott munkakörnyezetbe akkor a jövőt tekintve nehezebben tudunk az adott vállalatnál boldogulni.

Volt, aki viszont máshogy vélekedett, aki az értelmi intelligenciát legalább annyira, ha nem fontosabbnak gondolja. Ő úgy gondolkodott, hogyha valakinek teljes mértékben sikerül is integrálódni a szervezetbe, de nincs meg a tudása ahhoz, hogy elvégezze a feladatát akkor nem tesz hozzá kellőképpen a szervezethez.

A harmadik interjúalanyom korábbi munkatapasztalatai alapján úgy érzi, hogy az EQ és IQ fontossága pozíció függő. Volt olyan munkája, ahol nagyon könnyű volt a betanítási folyamat, könnyebbek voltak a munkafolyamatok és inkább érzelmileg kellett jobban helytállnia, azonban volt olyan állása is, ahol a szakmai tudásra nagyobb szüksége volt. Összességében azonban számára az EQ a lényegesebb. Szintén egy érzelmi intelligencia mellett érvelő interjúalanyom érvelésében kiemelte, hogy a vendéglátás szektorban szerzett korábbi ismeretei alapján egyáltalán nem mindegy az, hogy hogyan kommunikál a vendéggel. Aki az elején nagyon markánsan kiemelte, hogy az értelmi intelligenciát ő fontosabbnak tekinti is a többi vélemény hallatán és visszaemlékezve korábbi munkatapasztalataira arra a következtetésre jutott, hogy ténylegesen inkább pozíció függő, hogy mely kompetenciákra helyeződik éppen a hangsúly.

A negyedik interjúalanyom kihangsúlyozta viszont azt, hogy szerinte nem véletlenül gondoljuk többen is azt, hogy az EQ a fontosabb az interjú során, mivel egy olyan egyetem olyan szakjain tanulunk, ahol elengedhetetlen az, hogy tudjunk az emberekkel kellőképpen

kommunikálni. Felvetette azt is, hogy ha BME-n lennék akkor lehet az IQ-t tartanánk markánsabb tényezőnek. Az ötödik interjúalanyom kifejtette azt is a tapasztalataiból levezetve, hogy egy magasabb pozíciójú egyénél a felvételi során inkább az IQ-t nézik és amikor pedig felvételt nyert pedig az EQ szintjét figyelik meg.

A résztvevők a következő tulajdonságokat emelték ki abból a szempontból, hogy mely tulajdonságokra helyeződik nagyobb hangsúly a járvány következtében: rugalmasság, emberközpontúság, önállóság, munkamorál amit Home Office-ban is tudunk tartani, türelem.

4.3. Mélyinterjú eredményeinek a bemutatása

Végül szeretném bemutatni mélyinterjúk kutatásom legfontosabb eredményeit.

Lehetőségem nyílt mélyinterjút készíteni egy HR Generalistával. Az interjú keretében a következő kérdésekre kerestem a választ.

- Az érzelmi vagy értelmi intelligencia vált-e fontosabbá napjainkra?
- Mennyit számít egy jól megírt önéletrajz?
- Melyek a munkáltatók elvárásai a hozzájuk jelentkezőkkel és a munkavállalóikkal szemben?
- A fenti követelmények megváltoztak-e és ha igen, hogyan a Covid-19 hatására?

A HR Generalista a Studio Moderna nevű kiskereskedelmi cégnél dolgozik. Olyan márkák sorolhatóak ehhez a vállalathoz, mint: Dormeo, Delimano, Rovus, Walkmaxx, Wellneo. Ezen márkák értékesítése történik online felületen, üzletekben, és telefonos értékesítés által. Emellett Magyarországon még mindig van jelentősége a teleshop- és az újságban megjelenő hirdetéseknek is, amin keresztül a vásárlók megtalálhatják a termékeiket. Széles vásárlókörrel rendelkeznek, a fő célcsoportjuk a 20-80-as korosztály. A termékek ára 2000-600.000Ft-ig terjed, a legdrágább termékük a matrac. A termékportfóliójuk igen széles, hiszen 3.000 fajta terméket különböztetnek meg.

A cég rövid bemutatása után megkértem az interjúalanyomat, hogy ismertesse a legfőbb feladatait, valamint hogy mit is takar az ő pozíciója. Az elmondottak alapján kiderült, gyakorlatilag, hogy a HR részlegen mindennel foglalkozik, hiszen felel az álláshirdetéseért, kiválasztásért, a felvettek bejelentéséért, a munkaszerződés megírásáért emellett pedig a felmondások kezelése, tréningek szervezése, és az adminisztráció is az ő feladatkörébe tartozik.

A következőkben tekintsük át a dolgozatom témája szempontjából legfontosabb kérdéseket.

- Vajon hogyan tudják a munkavállalók elérni a potenciális munkavállalókat, mik azok a tényezők, ami miatt elvállalják az adott pozíciót?
- A pályakezdők vajon hogyan és mikor tudnak elérni akár egy vezetői pozícióba?
- Mikre kell kiemelten figyelni egy interjú során a jelentkezőnek?
- Mik a követelményei egy önéletrajznak?
- Mitől lehetünk mások, mint a többi jelölt?

- Mit tanácsol a szakember a pályakezdők számára?
- Vajon az érzelmi vagy az értelmi kompetenciák váltak fontosabbá napjainkra?
- Mi az a három kompetencia, amelyekkel pozíciótól függetlenül egy munkavállalónak rendelkeznie kell?
- Milyen változások figyelhetők meg a COVID-19 hatására munkáltatói oldalról (önéletrajz tekintetében, felvételi eljárásban)?

A kérdéseim alapján három nagy részre tudnám tagolni az interjút.

Az első részben elsődlegesen fontosnak tartottam megtudni azt, hogy vajon hogyan érik el a munkáltatók a potenciális jelöltekkel, mik azok a tényezők, ami miatt a jelölt elvállalja az adott pozíciót. Ami felmerült bennem fontos kérdésként, hogy mit kell tennünk annak érdekében, hogy akár egy vezetői pozíciót is megkapjunk.

A második szakaszban arra a témakörre tértem át, hogy mit szabad illetve nem szabad csinálni egy interjú során, hogyan is kell felépülni egy önéletrajznak, amivel elnyerhetjük a HR-es szakember tetszését és vajon mitől válunk különlegessé és érdekesebbé a többi jelölt közül.

A harmadik szakaszban már a kompetenciákra tértem át, természetesen itt is kiemelt kérdésem volt az EQ és IQ fontosságának megítélése, hogy melyek azok a kompetenciák, amik elengedhetetlenek egy munkavállalónál és hogy a pandémia változtatott-e bármit az elvárásokban.

Zárásként pedig szerettem volna megtudni, hogy mit is tanácsol egy szakember a pályakezdőknek.

A szakaszok ismertetését követően szeretném bemutatni a kutatásomat.

Ahogy azt már a szakirodalomban is láthattuk, és a hétköznapi életben is tapasztaljuk: a 21. századra több kell egy álláskeresőnek egy pozíció betöltésekor a munkabérenél. Fontos tényezővé váltak olyan szempontok, mint hogy legyen néhány szabad hétvége a hónapban, legyen cafeteria – magasabb pozíciókban már cafeteria csomagokat kell összeállítani – tehát nyújtson valami pluszt a szabadidejéhez kapcsolódóan.

Hogy miért is váltak ezek a tényezők lényegesebbé? Mert egy magasabb pozícióban lévő ember munkaideje nem feltétlenül csak reggel nyolctól délután négyig tart és az sem biztos, hogy ő csak hétfőtől péntekig kell, hogy dolgozzon. Ekkor már nem a bér lesz számára a

legfőbb motiváló tényező. A szabadidő és a munkaidő megválasztásával a munkavállaló maximalizálni akarja jólétét, életének minőségét (Kurtán, 1996). Egy olyan pluszt keresnek, ami a magánéletükhöz tesz hozzá.

Az interjú alapján megállapítottam, hogy annak érdekében, hogy pályakezdőként akár a csúcsra is eljuthassunk idővel, mindig egyén függő. Számos tényező befolyásolja az illető előre jutását a szervezeten belül. Ilyen lehet például a -családi háttér. Nem mindegy, hogy otthonról milyen alapot kapunk, milyen neveltetésben részesülünk, illetve hogy mit hallunk a környezetünkől, barátainktól, ismerőseinktől. Ezek a tapasztalatok számottevően befolyásolják azt, hogy milyen emberekké válunk, miket vallunk fontosnak. Ezt azért is fontosnak tartottam vizsgálni, mivel már egy korábbi csoportos beadandóm során is foglalkoztatott az, hogy hogyan lehet a vezetői pozícióba eljutni.

Az első kérdések után rátértem a második szakasz témaköreire, ami úgy gondolom, hogy a dolgozatom szempontjából a legérdekesebb lehet, hiszen mindannyian arra vagyunk igazán kíváncsiak, vajon ténylegesen mit is várnak el tőlünk leendő munkáltatóink. A kutatásom során is kiemelt szempontnak tartottam azt, hogy közelebb kerüljek ahhoz, hogy már az álláskeresősenél és az interjúnál mire kell kiemelt figyelmet fordítanunk. Gyakorlatilag ez az első lépés ahhoz, hogy feltárjam azt, hogy a pályakezdők hogyan szerepelhetnek sikeresen a munkaerőpiacon.

A HR szakember elmondása szerint, sajnos az egyetemről kijött friss diplomások nagyon magas elvárásokat állítanak fel a leendő munkájukkal kapcsolatban pl; legyen magas fizetésük, legyen nélkülözhetetlen a munkájuk, legyen jó a munkakörnyezet, elegendő a szabadidő. Azonban ezekhez az elvárásokhoz kevés gyakorlati tudás társul és túl sok önbizalom, hiszen az egyetemi évek alatt, mindössze a szakmai gyakorlat során tehetnek szertbiztosan erre, amely mindösszesen fél évet takar, és ez nagyon kevésnek bizonyul. Véleményünk szerint az oktatási rendszernek több lehetőséget kellene biztosítani arra, hogy több szakmai tapasztalatra tegyünk szert az oktatási évek alatt, hogy felkészültebben kerüljünk a munkaerőpiacra. Olyan szituációkra lenne szükség, amelyekkel a való életben is találkozni fogunk, mint pl: interjú szituációk. Azonban, az első munkahelyen már megtapasztaljuk azt, mennyi mindent nem tudunk még, mennyi mindenben kell még fejlődünk ahhoz, hogy a mi munkánk és tudásunk értékes legyen. Rá kell ébrednie a mostani korosztálynak arra, hogy a lexikális tudásának hasznosításához gyakorlatra van szükség, és hogy eleinte a magas elvárásaiból engednie kell, amíg be nem bizonyítja a tudását.

Annak érdekében, hogy felvételt nyerjünk és megadják nekünk az esélyt a HR Generalista szerint elengedhetetlen, hogy lássák rajtunk a tanulni akarást, és természetesen rendelkezünk kell azzal az alappal, amire lehet építeni. A munkáltatók tisztában vannak azzal, hogy pályakezdőként még nem rendelkezünk a kellő gyakorlati tudással, ők ehelyett azt keresik igazán, hogy van-e bennünk potenciál és hajlandóság arra, hogy fejlődjünk.

Az interjúalanyom is kiemelte azt, hogy ha jó munkaerő szeretnénk lenni elengedhetetlen, hogy betartsunk néhány alapvető szabályt.

- Ne késünk!

Ráadásul az tovább ront a helyzeten, hogy ezt nem jelezzük előre a munkáltatónknak és nem is tudnak minket elérni. Ez sem az interjú előtt sem ha már megkaptuk az állást nem megengedett.

- Ne viseljünk farmert az interjún! Az alkalomhoz illő öltözetben jelenjünk meg!

Ha mégis ezt választjuk, akkor is fontos, hogy ne szakadt farmer legyen és sötétkék vagy fekete színű csak a megengedett. Személyes interjúhoz illő öltözetben kell megjelenni, akármilyen pozícióra is jelentkezünk, legyen az egy eladói vagy akár egy felsővezetői, akkor is adjuk meg a kellő tiszteletet a hivatalos interjú szituációnak. Fontos tudatosítani magunkban azt, hogy amilyen az első benyomása rólunk olyannak fognak elkönyvelni minket. A megjelenésünk legyen összhangban azzal amit szeretnénk a cégnél képviselni.

- A kézfogásunk legyen határozott és tartsuk a szemkontaktust!

Egy kézfogásból meg lehet állapítani a jelentkező határozottságát és a szemkontaktusból azt, hogy megadja a másinak a kellő tisztelettel és a figyelmet. Hogyha nem is tudjuk hosszan tartani a szemkontaktust az interjú alatt, akkor azt tanácsolta a HR-es, hogy jelöljünk ki az arcon egy-egy pontot, amit tartani tudunk, hiszen, ha elkalandozik a figyelmünk az interjú közben vagy csak magunk elé nézünk, akkor úgy tűnhet, hogy nem vesszük elég komolyan a helyzetet.

- Érdeklődjünk a cégről! Legyenek kérdéseink!

Ez azért is lényeges, mert ha ezt nem tesszük akkor úgy tűnhet, mintha nem is igazán érdekelné minket, hogy hova jelentkezzünk és miknek kell megfelelni, ami egy hanyagságot feltételezhet a munkavállalói oldalon. Lényeges, hogy merjünk kérdezni, sőt kell! Ilyenkor

ugyanis a munkaváltató azt látja, -hogya tényleg szeretnénk ennek a vállalatnak a részese lenni, érdekelnek a részletek és van bennünk akaraterő.

- Jelenjünk meg a megbeszélrt időpontban vagy időben mondjuk le!

Nagyon nagy hiba még napjainkban az is, ami sajnos a z és a y generációban megfigyelhető, hogy nem mennek el a megbeszélrt interjúra ráadásul valaki úgy, hogy nem is ad erről előzetes tájékoztatást. Azokból az emberekből, akik pedig megjelennek kevesebb mint a fele az, aki a felvétel után hosszútávon ott marad a cégnél. Sajnos napjainkra azért van szükség ennyi potenciális jelöltre és a többlépcsős felvételi eljárásra, hogy ténylegesen azt vegyük fel, aki alkalmas a pozícióra. Példának okáért, ha 50 embert kell felvenni akkor nagyjából 200emberrel kell telefonos beszélgetést folytatni, ebből nagyjából 100 lesz olyan, akinél a HR-es és a jelölt is érdekelt lenne az interjúban és ebből jó esetben 60 meg is jelenik a megbeszélrt időpontban. Sajnálatos módon ez egyre gyakoribb jelenség és egyre több munkahelyen megfigyelhető, és nem specifikusan csak a pályakezdekre értendő.

- Kommunikáljunk és keressük a megoldást!

Egy jó munkavállaló, ha probléma adódik, nem csak közöl egy tényrt, hanem jelezi a munkáltatója felé és egyúttal igyekszik már akkor a megoldáson és az alternatíván gondolkodni, hogy vajon hogy tudom ezt én a jövőben orvosolni vagy bepótolni, hogyan lehetek jobb. Ebből látja a munkáltatóm egyrészt azt, hogy tájékoztattam a problémáról és én akarok tenni azért, hogy ezen javítsak a jövőben vagy hogy megoldjam. Emberileg, hogy hogy ítélnék meg minket rengeteget számít. Fontos tudatosítani azt, hogy a munkahelyen számítanak rám!

A következőkben pedig szeretném bemutatni azokat a jótanácsokat, amelyeket a HR Generalista javasolt annak érdekében, hogy jól írjuk meg az önéletrajzunkat.

- Legyen jól átlátható, tagolt és tömör (maximum 1-2 oldal)
- Legyen egyszerű, de nagyszerű
- Minden szerepjelen az önéletrajzban, amit az álláshirdetésnél elvárnak tőlünk
- Csatoljunk olyan képet az önéletrajzhoz, ami jól tükröz minket de mégis hivatalos
- Próbáljuk meg csoportosítani a korábbi munkaköreinket, amit eddig betöltöttünk, írjuk hozzá a legfontosabb feladatokat és utána a pályázott munka szempontjából lényeges cégeket, ahol eddig dolgoztunk

Azért is fontos, hogy az önéletrajz rövid legyen de tartalmazza a kulcsinformációkat rólunk, mert egy HR szakembernek nincs arra ideje, hogy regényeket olvasson rólunk, hanem nagyjából 1,5 perc alatt eldönti az olvasottak alapján, hogy érdekesek vagyunk-e vagy sem. Az önéletrajzhoz kapcsolódóan emellett többször megfigyelhettük azt, ha egy állást kerestünk, hogy motivációs levelet csatoljunk az önéletrajzhoz. Ez azért is lényeges a munkáltatóknak, mert ha 200 jelentkező közül kell választani és már a végére meg se tudja különböztetni őket, akkor a választásban a motivációs levél segít. Ezen felül nem utolsó szempont, hogy a sablon szövegeken kívül a munkáltató látja azt, hogy miért akarjuk mi betölteni ezt az állást és mennyire vagyunk motiváltak. Nem a túl sok információtól leszünk érdekesek a munkáltató számára, hogy minél több mindent belepakolunk, hanem azzal, hogyha átláthatóan, de lényegre törően fogalmazunk. Mindannyian tudjuk azt is egyetemistaként, hogy sokkal könnyebb többet írni, mint keveset. Ebből kifolyólag pont amiatt leszünk mások és megkülönböztethetőek, hogyha röviden is meg tudjuk fogalmazni a legfontosabb kompetenciáinkat.

Hogy mi a titka annak, hogy kitűnjünk a jelentkezők közül?

Nem csak a letisztult és rövid önéletrajz és a kiváló interjú szereplés az, ami miatt a munkáltatók számára különlegesebbek lehetünk. A munkáltatók számára nagyon szimpatikus az, ha komolyan vesszük az egyetemi tanulmányainkat és kihasználjuk a lehetőségeket, mert abban az életkorban nekünk ez itt egyfajta munkahely. Hiszen vannak elvárások, vannak határidők, vannak, akik felettünk állnak és a végén van egy eredmény és remélhetőleg egy jutalom is. Ha valaki már az egyetemi tanulmányait elkötelezetten és motiváltan teljesíti, amivel legtöbbször a jó jegyek is járnak, akkor ebből következtethető az, hogy az a munkamorál majd a jövőbeli munkahelyén is ilyen lesz. Fontos az is, hogy bármennyire kicsi dologról van is szó azt komolyan vegye, alázattal tegye és precizitással. A munkahelyen a szabályokra komolyabb hangsúly helyeződik és ha már ezt kicsiben nem veszik komolyan a diákok akkor, hogyan lehet majd őket komolyan venni a munkahelyen?

Ezután áttértem a kompetenciákra és hasonlóságot véltem felfedezni a szakember válasza, a fókuszcsoporthoz interjúban kapott eredmények és a kérdőíves kutatás között.

A HR Generalista kiemelte, hogy ezt a kétfajta kompetenciát nem szabad ennyire markánsan elkülöníteni egymástól, hanem mindkettőnél rendelkezünk kell egy alapszinttel, amit lehet fejleszteni és építeni. Helyzettől is függő, melyikre kell nagyobb hangsúlyt éppen helyezni. Ittis nagyon erősen megjelenik a családi háttér és a környezet hatása és ez nem csak a

pályakezdőkre igaz. Kulcsfontosságú kiemelni természetesen azt is, amiben mindketten egyetértettünk, hogy munkahely specifikus az, hogy melyikre helyeződik olykor a nagyobb hangsúly. Alapvetően azonban nem lehet egyértelműen azt mondani, hogy az IQ a fontosabb, hiszen aki nem tud csapatban dolgozni vagy nem tudja lekommunikálni, hogy milyen problémája van vagy az, aki az alapvető viselkedési szabályokat nem tartja be, azzal nem lehet együtt dolgozni. Azonban azt sem lehet mondani, hogy az EQ fontosabb, mivel, ha valakinek nincs meg a kellő szakmai tudása, ismerete a munkakör betöltéséhez, vagy nincs logikája akkor lehet akármennyire kedves, aranyos és segítőkész, hogyha mellette butuska és nem tudunk mit fejleszteni. Az érzelmi intelligenciához kapcsolódóan viszont fontos, hogy tudjuk koordinálni az érzelmeiket, nem szabad, hogy a magánéleti gondjainkat behozzuk a munkahelyünkre.

Kiderült, hogy az értelmi és érzelmi kompetenciák körülbelüli fejlettségi szintjét a munkáltatók már az interjú során fel tudják mérni. Az interjú során természetesen vannak tipikus kérdések, amikre videók, ismerősök segítsége és gyakorlás, felkészülés révén tudunk tudatosan készülni. Azonban nem csak a sablonválaszaikra kíváncsiak a munkáltatók, nem egy''robottal'' akarnak beszélgetni, hanem kíváncsiak az érzelmi reakcióinkra is. Ne érjen minket meglepetésként, ha egy valós szituációs helyzettel állítanak minket szembe elméleti síkon és nekünk ott és akkor tudnunk kell reagálni rá és megoldást találni. Ilyenkor gyakorlatilag az érzelmi intelligenciákat vizsgálják, hogy mennyire vagyunk jó problémamegoldók, hogyan reagálunk a váratlan helyzetekre, kordában tudjuk-e tartani az érzeleminket stb. Olykor pedig egyáltalán oda nem illő kérdésekkel állítanak szembe minket, ezzel is vizsgálva azt és felkészítve arra, hogy az élet sem kiszámítható, sőt! Folyamatos megpróbáltatások érnek és olyan helyzetekben találhatjuk magunkat, amire igazán senki sem tud felkészíteni, és hogy helytállunk-e. A legjobb tanács talán a sikeres interjúhoz, hogy legyél felkészült, de bízz önmagadban is.

A HR Generalista három kompetenciát tart igazán fontosnak egy munkavállalónál:

- precizitás (nem csak a feladatok határidőre való elvégzése, hanem a munkaidő és a szünetek szigorú betartása)
- megbízhatóság (hogy számítanak rád és lekommunikálsz, hogyha valami gond van)
- hozzáállás (akarat, tudásvágy is ide tartozik)

Minden mást erre tudunk ráépíteni. Ha nincs kellő akaraterőnk és motivációnk ahhoz, hogymi tanulni akarjunk, akkor nem fogják tudni átadni a kellő szakmai tudást. Ez kortól függetlenül igaz, de inkább a fiatalabbaknál jellemző, az idősebb korosztálynál a berögződések miatt nehéz rajtuk változtatni.

Tudatosítanunk kell magunkban azt, hogy a munkahelyen olyan emberek ülnek ott és azért, mert értenek a szakmájukhoz, jól csinálják és nem melleleg már egy jó ideje betöltik azt a pozíciót. Tisztelettel, alázattal, tanulni vágyással érdemes kezdeni a munkánkat és fokozatosan és a megfelelő kommunikációs stílusban esetleg a későbbiekben mondani ajavasatainkat.

A pandémia hatására a munkakörhöz, a hozzájuk kapcsolódó feladatok elvégzésében és az elvart kompetenciákban, a felvételi eljárásban és az önéletrajz kapcsán sem történt számottevő változás.

Végezetül pedig arra voltam kíváncsi, hogy vajon mint szakember mit tudna tanácsolni nekünk, pályakezdőknek. Úgy véli, hogy szükség lenne arra, hogy vegyünk vissza az elvárásainkból, legyünk alázatosabbak és legyünk hajlandók az egyetem befejeztével is még tanulni. Lényeges az is, hogy sokan azt gondolják, hogy ugyanúgy megvan a 20% hiányzás a munkahelyen is, mint az egyetemen, hogy komolyabb következményekkel nem jár, ha nem megyünk be, hogy amikor kezdődne a munkaidő még kávézunk egyet vagy hogy nem tartjuk be az ebédidőt. Ezek az "apróságok" fokozatosan összeadódnak és egyszer csak azt vesszük észre, hogy már nem dolgozunk ott. Mind az egyetemen mind a munkahelyen fontos betartani azokat a szabályokat, amiket meghatároznak, hiszen csak egy dobásunk van vagy valamikor annyi sincs. Tennünk kell azért, hogy értékes munkaerővé váljunk és nélkülözhetetlenek legyünk. Nagyon sokszor a kommunikáción csúszik el a dolog, fontos hogy érthetően és tisztán mondjuk el a problémáinkat, hiszen így lehet rajtuk segíteni és elkerülhetjük a félreértéseket. Nagyon jelentős szerepet kap a stílus, a hangsúly is, ahogy mi lekommunikáljuk a dolgokat, hiszen ez is okozhatja a nézeteltéréseket. Fontos, hogy tisztelettel beszéljünk munkáltatónkkal és hogy ha valamit hibázzunk, tudjunk bocsánatot kérni és legyünk figyelmesebbek legközelebb. A munka világában nincs pótvizsga, hogyha valamin elbukunk akkor nincs második esély. Fel kell nőjünk a feladathoz és precíznek, figyelmesnek kell lennünk. Mindennek az alapja a bizalom a munkáltató és a munkavállaló között. A bizalmat nagyon nehéz megszerezni de nagyon könnyen el is veszíthetjük.

5. Összefoglalás

5.1. A szekunder kutatás

A szekunderkutatásból tisztán látható, hogy a 2000-es évek elején sokkal nagyobb volt a kereslet, mint amekkora a kínálat és jobban megfizették a szakmai tudással és diplomával rendelkező pályakezdőket. Nem véletlenül foglalkoztatott engem is a téma és rémisztett meg, vajon a diploma megszerzésével hogyan tovább.

A kutatásom során kiderült, hogy bár jelentősen befolyásolja a jövőbeli bérünket és elhelyezkedési lehetőségünket az, hogy melyik oktatási intézményben végeztünk, viszont nem elhanyagolható tényező az, hogy milyen egyéni kompetenciákkal rendelkezünk és hogy milyen családi háttérrel.

A foglalkoztatáspolitikai is jelentős szerepet játszik abban, hogy a kereslet és a kínálat egymásra találhasson, hiszen minél magasabb a foglalkoztatottság annál magasabb a gazdasági jólét, az életkörülmények és a jövedelmi viszonyok.

Bebizonyosodott, hogy az egyetem melletti munkavállalás mindig is egy vitatott téma lesz, hiszen vannak előnyei és hátrányai egyaránt. A primer kutatásom során igyekszem ezeket a negatív és pozitív hatásokat közelebbről is megtudni és hogy az egyes tényezők milyen mértékben befolyásolják egyetemi teljesítményünket.

A munkáltatók egyaránt az online és offline térben adják fel az álláshirdetéseket a komolyabb pozíciókra pedig fejvadászokat alkalmaznak. Mind az egyetemisták mind a pályakezdőkelőszerezettel alkalmazzák az online álláskeresési portálokat, mint pl a Jobline vagy a Profession.hu.

A kompetenciák tekintetében az határozható meg, hogy mind a munkáltatói mind a munkavállalói oldalon növekedtek az elvárások, és ez nehezíti azoknak a helyzetét, akik nem rendelkeznek kellő képesítéssel. Tehát alapvetően a diploma és a folyamatos tanulás kulcsszerepet játszik az elhelyezkedési lehetőségekben. Az oktatási intézményeknek elengedhetetlen szerepe van abban, hogy mint az érzelmi mind az értelmi intelligenciákfejlődni tudjanak.

A pandémia hatására pedig mindenki számára váratlan változások mentek végbe és ennek következtében megjelent a home office jelenség és növekedett a pályaelhagyók száma is. A jövőben törekedni kell arra, hogy a vállalatok biztosítsák a kellő informatikai képzést a

munkavállalók számára és azt, hogy ha a helyzet úgy kívánja az otthoni önálló munkavégzés se jelentsen problémát.

5.2. A primer kutatás főbb eredményei

5.2.1. A kérdőív eredményei

Tanulságos volt számomra a kérdőíves kutatásom lebonyolítás, hiszen ahogyan menet közben kiderült nem a megfelelő időszakot választottam a terjesztésre. Úgy vélem sokkal több válaszadó is lehetett volna, ha nem az őszi szünetben nyitom meg a kérdőívet. Ennek ellenére sikerült azokat a legfontosabb információkat megkapnom a kérdőívből, amikre kíváncsi voltam. Először is fontos, hogy a kitöltők nagyrésze (90,4 %) KVIK jár, így sikerült elérnem az általam megcélzott célközönséget. A válaszadók 59,8%-ának tervei között szerepel a továbbtanulás az alapszakos diplomát követően, ami azt jelenti, hogy a jövőre nézve kitolódik az első szakmához kapcsolódó munkavállalás időtartama. A kitöltők válaszai alapján a legfontosabb elvárások a munkához kapcsolódóan a bér, a munkakörnyezet, a főnök, a munkatársak, a munkaidő, a szakmai fejlődés, a karrierépítés és a motiváció területeihez kapcsolódtak. A bér tekintetében megfigyelhető, hogy szeretnék az emberek anyagi gondok nélkül egy értékes és jól fizető munkát vállalni, ahol jól érzik magukat és úgy érzik, minden nap értékesítés kreatívot alkothatnak. Mint ahogy a mélyinterjú során is kiderült, az embereket már nem csak azzal lehet megtartani, ha magas bért ajánlanak a munkáltatók, hanem az, hogyha motiválják őket és jutalmazza a teljesítményükért. Az ember alapvetően egy szociális lény, ezért nem meglepő, hogy az elvárások között szerepel az, hogy egy megértő, támogató, inspiráló és családi környezetben szeretnék nap mint nap dolgozni, ahol megvan a hierarchikus rendszer és ahol pontosan és határozottan osztják le a feladatokat. Kiemelten fontos tényezővé vált a fejlődés, az emberek szomjaznak a tudásra és szeretnék, ha a vállalat támogatná a karrierfejlődésüket. Sajnos szomorú az a tény, hogy az emberek nem azt a fizetést kapják a munkájukért, amit ők elvárnának és ami biztosítaná számukra a megélhetést.

Az egyetem mellett végzett munkának pedig az eredmények alapján van pozitív és negatív hatásai is egyaránt. A munka révén értékes kapcsolatokra tehetünk szert, jobban beosztjuk az időnket azonban nincs összefüggés aközött, hogy emiatt jobban teljesítenénk az egyetemen.

A kompetencia tekintetében különbségek figyelhetőek meg aközött, hogy mit gondolunk mi diákok az elvárt tulajdonságokról és mit vár el a munkáltató. A diákok körében olyan tulajdonságokat gondolnak fontosnak, mint a problémamegoldó képesség és az együttműködés, a rugalmasság, a szakmai tudás, az önállóság és az emberközpontúság míg a munkáltatói

oldalon inkább az akaraterő és a tanulásvágy, a precizitás és a hozzáállás tartozott. Ebből egyértelműen következtethető az, hogy a jövőben nagyobb hangsúlyt kell fektetni a pályakezdőknek arra, hogy minél pontosabban végezzük el a feladatainkat, és hogy akarjunk fejlődni. Mind a mélyinterjú mind a kérdőíves kutatás során világossá vált számomra, hogy markáns változások nem következtek be az elvárások tekintetében a munkáltatói oldalon.

5.2.2. A fókuszcsoporthoz tartozók interjú eredményei

Az interjúalanyaim válaszait összegezve egy diákszervezetben megtapasztalt szituációk, konfliktusok, tapasztalatok kétségkívül hozzátesznek ahhoz, hogy a jelenlegi vagy éppen a jövőbeli munkahelyünkön már jobban tudjuk kezelni ezeket a helyzeteket. A szakkollégium segített több ember számára is abban, hogy könnyebben építsen kapcsolatokat, rutinosabban tudja az ügyintézési folyamatokat intézni és hogy a megfelelő stílusban, röviden és határozottan tudja a problémákat kommunikálni a felettesei felé. Végül pedig azt, hogy egy szigorúan meghatározott szervezeti struktúra és pontosan meghatározott és leosztott feladatok nélkül egy kisebb közösséget sem lehet hosszútávon irányítani, nemhogy egy vállalatot. Az egyetemi teljesítményt tekintve a szervezet leginkább bővebb információkkal, szakmai programokkal és versenylehetőségekkel segítette az egyetemen való sikeres szereplését emellett pedig azzal, hogy folyamatosan segítik egymást a szervezeten belül. A kompetenciákat tekintve szinte egyöntetű döntés született abban, hogy az érzelmi intelligenciát tekintették fontosabbnak azonban nem elhanyagolható az a tény sem, hogy erősen befolyásolja az IQ és EQ fontosságát az, hogy éppen milyen állásról beszélünk. A gazdasági szektorban tanulóknak, azok, akik nap mint nap emberekkel kerülnek kapcsolatba lényeges, hogy fejlett érzelmi intelligenciával rendelkezzenek, azon munkahelyeknél, ahol pedig fontos a precíz munkavégzés és a tájékozottság ott az IQ szint a meghatározóbb.

A pandémia hatására sokan tehetetlennek érezhettük magunkat abból a szempontból, hogy vajon ezek után mit várnak el tőlünk és mikre helyeződik a hangsúly? Amit ki tudnék hangsúlyozni az leginkább az, hogy legyünk rugalmasabbak, törekedjünk az önálló munkavégzésre és arra, hogy az a munkamorálunk ne vesszen el akkor sem, ha home Office-ban kellene folytatni.

5.2.3. A mélyinterjú eredményei

Összegezve az interjú eredményét számomra világossá vált az, hogy a munkáltatók leginkább azt keresik bennünk, hogy mennyire vagyunk motiváltak, elszántak és mennyire vagyunk hajlandóak fejlődni. Nem baj, hogyha hibázunk, hiszen ebből tanulunk, hanem arra kellene

jobban figyelni, hogy merjük kommunikálni a feletteseink felé a kérdéseinket és a problémáinkat is. Többször kiemelte azt is a szakember, hogy nem kapunk kellő gyakorlatot a képzés során és hogy a felsőoktatási intézményekben talán változásra lenne szükség. Ami szerintem még lényeges, hogy röviden és lényegre törően tudjuk megfogalmazni a önéletrajzban a legfontosabbakat, hogy betartsuk az alapvető viselkedési szabályokat és az interjún adjuk önmagunkat. A mélyinterjú során egyértelművé vált számomra, hogy el kell vetnem azt a hipotézisemet, miszerint az EQ fontosabb mint az IQ, hiszen mindkettőnél rendelkezünk inkább egy alappal, amit lehet fejleszteni és amire lehet építeni. Amit kiemelhetünk az az, hogy legyünk precízek, megbízhatóak és a hozzáállás nagyon sokat számít egy pozíció betöltésekor.

6. Zárás

A dolgozat zárásaként még fontos megemlítenem, hogy sajnos a hipotézisemet el kell vetnem, miszerint az érzelmi kompetenciák nagyobb szerepet kapnak mint az értelmi kompetenciák. Mind a mélyinterjú mind pedig a kérdőíves kutatásból igazolható az, hogy az érzelmi és az értelmi kompetenciák ugyanolyan fontosak, csak pozíció függő az, melyikre helyeződik a nagyobb hangsúly.

A kutatás során az is kiderült, hogy a diákszervezeti tagság mindenképpen hozzátesz a későbbi munkaerőpiaci sikerességünkhöz. A megkérdezettek mind szakmai mind pedig szociális kompetenciái jelentősen fejlődtek és ha az itt elvégzett feladatok és a struktúra nem is egyezik meg teljesen a munkaerőpiacon tapasztaltakkal, attól függetlenül is egy jó ugródeszka, mely révén rengeteg tapasztalatot szerzünk. A munka amit az egyetemi évek alatt végzünk pedig ha nem is szakmához kapcsolódó, akkor is hozzátesz a szakmai fejlődésünkhöz és a kapcsolataink építéséhez.

A kutatásom elején úgy gondoltam, hogy a munkáltatói elvárások a pandémia hatására változtak, de ezt a gondolatomat a kutatásom kiértékelésekor el kellett vetnem, hiszen az elvárások jelentőségteljesen nem változtak. Ami inkább lényeges, hogy a mostani z és y generációnak kellene a gondolkodásmódján és a hozzáállásán változtatni ahhoz, hogy a felvételi eljárás során eredményesen és a munka világában pedig sikeres munkavállalók legyenek.

7. Irodalomjegyzék

- Állami Számvevőszék, 2021. *Felsőoktatás a változások tükrében – verseny, minőség, teljesítmény.* [online] Elérhető: file:///C:/Users/hajdu/Downloads/felsooktatás_valtozasok_tukreben_20210406.pdf [Hozzáférés dátuma: 2021.09.15.].
- Csik, V., 2021. *A tíz legnépszerűbb egyetem a 2021-es felvételin: nagy lesz a verseny az ösztöndíjas helyekért.* eduline.hu [online] Elérhető: https://eduline.hu/erettsegi_felveteli/20210319_legnepszerubb_egyetemek/ [Hozzáférés dátuma: 2021.09.20.].
- Karoliny, M. & Poór, J., 2019. *Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv* [e-könyv.] Budapest: Wolters Kluwer Hungary Kft.. Elérhető: https://mersz.hu/hivatkozas/YOV1682_46_p12#YOV1682_46_p12 [Hozzáférés dátuma: 2021.10.25.]
- Központi Statisztikai Hivatal, 2020. *A munkaerőpiac legfontosabb éves adatai (2009-2020).* Elérhető: https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0001.html [Hozzáférés dátuma: 2021.11.02.]
- Központi Statisztikai Hivatal, 2021. *A nyilvántartott pályakezdő álláskereső száma, megye és régió szerint, havi adatok [fő].* Elérhető: https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0173.html [Hozzáférés dátuma: 2021.11.01.]
- Kurtán, L. 1996. *A közgazdaságtan alapjai.* ELTE Eötvös Kiadó: Budapest
- László Gyula (szerk.), 2021. *Foglalkoztatáspolitikai* [e-könyv] Budapest: Wolters Kluwer Hungary Kft.. Elérhető: https://mersz.hu/hivatkozas/wk853_42_p1#wk853_42_p1 [Hozzáférés dátuma: 2021.10.27.]
- Pirohov-Tóth, B., & Kiss, Zs., 2020. *A munkaerőpiaci szereplők által tapasztalt foglalkoztatási kihívások a koronavírus-járvány idején.* *Opus et Educatio.* [online] 7(4), pp. 402-409. Elérhető:

<http://opuseteducatio.hu/index.php/opusHU/article/view/408/712> [Hozzáférés dátuma: 2021.09.14.]

- Róbert, P., 2006. *Átmenet az iskolából a munkaerőpiacra*. elektronikus verzió, Budapest. TÁRKI. [online] Elérhető: <https://www.tarki.hu/sites/default/files/adatbank-h/kutjel/pdf/a830.pdf> [Hozzáférés dátuma: 2021.09.30.]
- Szűcs, R. S., & Pólya, É., & Horváth, M., 2015. Műszaki-, agrár,- és informatikus diplomák értéke a munkaerőpiacon. *Economica*, [online] 8(1), pp. 4-22. Elérhető: <file:///C:/Users/hajdu/Downloads/4333.pdf> [Hozzáférés dátuma: 2021.10.10.]
- Varga, J., 2010. *A PÁLYAKEZDŐ DIPLOMÁSOK KERESETE, MUNKAERŐ-PIACI SIKERESSÉGE A 2000-ES ÉVEK ELEJÉN*. Diplomás Pályakövetés. [online] IV. pp. 59. Elérhető: https://www.felvi.hu/pub_bin/dload/DPR/dprfuzet4/DPRfuzet4_teljes.pdf#page=59/ [Hozzáférés dátuma: 2021.08.25.]

MELLÉKLETEK