

OTDK-dolgozat

2023

SZÉCHENYI ISTVÁN EGYETEM
APÁCZAI CSERE JÁNOS PEDAGÓGIAI, HUMÁN- ÉS
TÁRSADALOMTUDOMÁNYI KAR

A TOBORZÁS ÉS A KIVÁLASZTÁS FOLYAMATÁNAK VIZSGÁLATA
A 2012-2022 KÖZÖTT OKLEVELET SZERZETT MÉRNÖKÖK
KÖRÉBEN

ANALYSIS OF RECRUITMENT AND SELECTION PROCESSES
AMONG ENGINEERS GRADUATING BETWEEN 2012 AND 2020

Készítette: Kulcsár Kinga

Konzulens: Rákosi Szabolcs

A kézirat lezárásának dátuma: 2023.01.10.

Tartalomjegyzék

Ábrajegyzék	4
Táblázatjegyzék.....	4
Bevezetés.....	5
Absztrakt	5
Célok, feladatok és hipotézisek.....	6
1. A toborzás és a kiválasztás folyamatának bemutatása a szakirodalom alapján	7
1.1. Az emberi erőforrás menedzsment.....	7
1.2. A toborzás fogalma, forrása, módszerei.....	9
1.3. A kiválasztás fogalma, célja és eszközei.....	13
1.4. A digitális forradalom hatása a toborzás és kiválasztás folyamataira	15
2. A magyar mérnökök munkaerő-piaci helyzete	20
3. A kutatás módszerei és eredményei	23
3.1. A kutatás módszerei	23
3.2. A kutatás eredményei	24
3.3. Következtetések, javaslatok	34
4. Befejezés	36
4.1. Összegzés	36
4.2. Visszatérés a hipotézisekhez	37
4.3. A téma további kutatásának lehetőségei	38
5. Mellékletek.....	42
5.1. Kérdőív.....	42

Ábrajegyzék

1. ábra: Melyik egyetemen szerezte meg az (első) oklevelét?	23
2. ábra: Milyen szakon tanult?	24
3. ábra: Melyik évben szerezte meg az (első) oklevelét?	25
4. ábra: Mi az ön biológiai neme?	25
5. ábra: Hány éve dolgozik jelenlegi munkahelyén?	26
6. ábra: Honnan szokott informálódni az új állásajánlatokról?	27
7. ábra: Ön szerint mitől jó egy álláshirdetés?.....	28
8. ábra: A jelentkezés után általában mennyi ideig tart mire felveszik a cégek/vállalatok a kapcsolatot önnel?	28
9. ábra: Ön szerint mennyi a megfelelő megkeresési idő?	29
10. ábra: Abban az esetben, ha egy cég nem jelez vissza önnek, akkor a későbbiekben jelentkezne oda újra?	30
11. ábra: Ön szerint a cégeknek mindenképp vissza kellene jelezniük a jelentkezőknek?	30
12. ábra: Milyen kiválasztási eszközökkel találkozott már állásinterjú során?	31
13. ábra: Kérem, jelölje be 1-4-es skálán, hogy a következő tulajdonságok közül, az interjúztató melyekkel kell/nem kell, hogy rendelkezzen!.....	32
14. ábra: Honnan szokott informálódni az új állásajánlatokról?	33

Táblázatjegyzék

1. táblázat: A belső toborzás előnyei és hátrányai.....	10
2. táblázat: A külső toborzás módszerei	12
3. táblázat: A leggyakoribb kiválasztási eszközök	13
4. táblázat: Műszaki alapképzések Magyarországon.....	20

Bevezetés

Absztrakt

A TDK dolgozatom témája a toborzás és kiválasztás folyamatainak vizsgálata a diplomával rendelkező mérnökök körében. Azért választottam ezt a témakört, mert tanulmányaim során egyértelművé vált számomra, hogy a szervezetek eredményes gazdálkodásának kritikus feltétele a hatékony humán erőforrás menedzsment. Ugyanakkor a munkavégzés során azt tapasztalom, hogy a HR szakembereknek többet kellene tudnia arról, hogy a munkavállalói oldal hogyan is éli meg ezeket a folyamatokat. Azért döntöttem úgy, hogy a mérnökök tapasztalatait, elvárásait szeretném vizsgálni, mert rendkívül keresett, magas hozzáadott értéket képviselő szakemberekről van szó, akiknek minél hatékonyabb kiválasztása, fontos feltétele a cégek és a teljes nemzetgazdaság fejlődésének és eredményes működésének.

Ezenfelül a dolgozatomban részletesen bemutatom a toborzás és kiválasztás elméleti hátterét, folyamatait és a módszereit. Kiemelt hangsúlyt fektetve az e-toborzás vizsgálatára. Emellett azt vizsgálom, hogy az álláskeresőket mennyire befolyásolja az álláshirdetés minősége és az interjúztató személye, illetve melyek azok a tényezők, amik elriaszthatják a jelentkezőket az adott álláslehetőségtől. Ezért a kérdőívemet is e kérdések mentén építettem fel.

A szakirodalmi áttekintés és a kérdőívek részletes elemzése után, gyakorlatban is kiválóan alkalmazható javaslatokat fogalmazok meg a toborzással és kiválasztással foglalkozó HR szakemberek és az önálló HR részleggel nem rendelkező szervezetek vezetői számára.

Célok, feladatok és hipotézisek

A dolgozatom célja, hogy a szakirodalom segítségével, alaposan körbejárjam, illetve megvizsgáljam a toborzás és a kiválasztás folyamatát, jellemzőit és módszereit. Kiemelt hangsúlyt fektetve az e-toborzásra. Emellett kérdőív segítségével vizsgálom, hogy az állás kereső mérnökök, hogyan is élték/élik meg a toborzás és kiválasztás folyamatát. A kérdőívből kiderül, hogy az állás kereső mérnökök mivel elégedettek és melyek azok a tényezők, amikre a folyamat során, a szervezeteknek nagyobb figyelmet kellene fordítania.

Feltételezéseim szerint:

- Az állás kereső mérnököket nagyban befolyásolja, az álláshirdetés formája/minősége, mielőtt jelentkeznek egy állásra.
- Az állás kereső mérnökök többsége előnyben részesíti azokat a szervezeteket, ahonnan hamarabb felkeresik őket.
- Az állásinterjú során, a mérnököknek különösen fontos, hogy az interjúztató személy, pozitív benyomást tegyen rájuk.

1. A toborzás és a kiválasztás folyamatának bemutatása a szakirodalom alapján

A HR szakma művelőinek, három fő nézőpontot kell figyelembe vennie, ezek pedig a következők: mit, miért és hogyan. A HR legfontosabb célja, hogy a szervezetek minél sikeresebben működjenek és fejlődjenek. Ehhez pedig szükséges a megfelelő emberi erőforrások biztosítása. Ahhoz, hogy az emberi erőforrások hatékony kihasználása megtörténhessen, elengedhetetlen a tudás-követelmények meghatározása, illetve a tudás fejlesztése. Ugyanakkor azzal is tisztában kell lenniük, hogy folyamatosan új szemlélet módok és új feladatok jelennek meg a szakmában.

A gazdaság folyamatosan változik. Ehhez, pedig a szervezeteknek minél rugalmasabban kell tudnia alkalmazkodni. Ebből már következtethetünk arra, hogy a HR szakma már sokkal többet foglal magába, mint az állásinterjúk megszervezése, lebonyolítása, illetve a megfelelő jelentkezők kiszűrése. A HR-esek már bevonódnak a szervezetek felső vezetésébe és a legfőbb céljuk, hogy az ott dolgozó személyek minél tovább az adott cégnél/vállalatnál maradjanak, emellett üzleti döntésekben és a szervezetet érintő stratégiai kérdések kidolgozásában is aktív szerepet vállalnak. Feladataik közé tartozik az emberi erőforrások biztosítása és fejlesztése, illetve ők végzik személyügyi adminisztrációt is. Emellett még menedzselniük kell a kompenzáció, és motiváció, illetve az emberi kapcsolatok kérdéskörét. Biztosítaniuk kell a munkafeltételeket és ki kell dolgozniuk a szervezet számára legmegfelelőbb HR stratégiát is. (Nemeskéri–Pataki, 2007)

1.1. Az emberi erőforrás menedzsment

Manapság a „menedzsment”, mint fogalom igencsak elterjedté vált, hiszen nem csak munkavégzés során találkozhatunk vele, hanem akár a hétköznapi életünkben is. Azonban az emberek többsége nem tudja pontosan meghatározni a jelentését, csak elképzeléseik vannak róla, hogy mit is takarhat pontosan ez a kifejezés. A szakirodalomban számos definícióval találkozhatunk, melyek más szavakkal, mégis hasonlóan határozzák meg, hogy mi is az emberi erőforrás menedzsment.

A menedzsment-tanácsadási kézikönyv 2016-os kiadványában a következőképpen fogalmazza meg az emberi erőforrás menedzsment definícióját: „*A menedzsment valójában az a tevékenység, amelyet egy vagy több személy végez a szervezet tevékenységeinek összehangolása vagy koordinálása céljából. A menedzsment feladata: az emberi, a pénzügyi, a fizikai és az információs erőforrásokkal összefüggő tervezési, szervezési, koordinációs,*

ellenőrzési funkciók ellátása.” (Poór, 2016) A különböző szakirodalmi forrásokban is nagyon hasonlóan megfogalmazott magyarázatokat olvashatunk.

Gyakorta találkozhatunk az emberi erőforrás menedzsment különböző kifejezéseivel is. Például: humán erőforrás menedzsment, személyügyi tevékenység, személyzeti menedzsment... Az angol nyelvterületen, pedig a „human resources management” kifejezést használják a leggyakrabban. Az angol megfelelő szó szerinti fordítása, az emberi erőforrás menedzsment.

„Az emberi erőforrás menedzsment a szervezeti és a szervezetben dolgozó egyének céljainak maximalizálását, az emberi erőforrások hatékony felhasználását célzó programok, funkciók, tevékenységek összessége.” (Polónyi, 2001) megfogalmazásából, arra következtethetünk, hogy az emberi erőforrás menedzsment irányelvei, funkciói, rendszerei, illetve megoldásai mind egymásra épülnek és ezen összetevők együttműködése által képes egy szervezet a megfelelően működni.

Emberi erőforrás menedzsment célja tehát, hogy az adott szervezet, minél hatékonyabban és eredményesebben működjön. Legfőbb feladatai közé tartozik a megfelelő alkalmazottak biztosítása, illetve az alkalmazottak elégedettségének és önmegvalósítási lehetőségeiért is felelősséget vállal. Hiszen egy szervezet akkor tud a legmegfelelőben működni, ha a személyes, egyéni célok és a szervezet céljai harmóniában vannak egymással. Kellemes munkahelyi légkör és a bérek versenyképes szinten tartása is a HR feladatai közé tartozik.

A menedzserfunkciók a következők:

- Tervezés: Lényege, hogy meghatározzák az elérendő célt és a cél eléréshez szükséges tevékenységeket/folyamatokat.
- Szervezés: Ebben a folyamatban már konkrétan meghatározzák a feladatokat. Megtörténik a feladatokhoz szükséges személyek kijelölése és összehangolják egymással a résztvevők tevékenységét/feladatait.
- Vezetés: Ebben a fázisban a menedzserek azon dolgoznak, hogy a dolgozók motiváltak maradjanak és elkötelezetté váljanak a szervezet irányába.
- Ellenőrzés: Ahhoz, hogy elérjék a megfelelő teljesítményt, elengedhetetlen, hogy a menedzserek folyamatosan ellenőrizzék a folyamatokat, illetve ahol szükséges korrigálják azokat. (MIG-KOMM-EU, 2022)

1.2. A toborzás fogalma, forrása, módszerei

A szervezeti siker egyik kritikus tényezője az emberi erőforrás biztosítás. Ugyanis a jól teljesítő, motivált alkalmazottak nélkülözhetetlenek a szervezet megfelelő működéséhez. A toborzás során kiemelkedően fontos, olyan munkaerő biztosítása, akik szeretik és elégedettek a munkájukkal, ezáltal a szervezet működését még hatékonyabbá teszik. A nem megfelelően elvégzett toborzás-kiválasztás egyértelműen negatívan hat a cégek és vállalatok működésére.

Emellett fontos, kiemelni azt is, hogy a személyzetbiztosítás a vállalat anyagi helyzetére is nagy hatást gyakorol. Ugyanis a fluktuáció okozta költségek igen magasak lehetnek. Mindemellett néha az is előfordul, hogy a szervezeteknek maguknak kell leépíteni/elbocsátani a munkavállalókat. Az előzőekben leírtak alapján, jól látható, hogy az emberi-erőforrás biztosítás az emberi erőforrás menedzsment egyik kritikus területe.

Leggyakrabban a személyzetbiztosítás alatt, a megüresedett pozíciók betöltését értjük. A toborzás legfőbb feladata, hogy megszüntesse a munkaerőhiányt és a megfelelő munkakörökbe kutassa fel és válassza ki a legjobb minőségi munkavállalókat. Fontos, hogy a megfelelő célcsoport helyesen legyen megválasztva. Hiszen minél szélesebb körben keresik a megfelelő munkavállalókat, annál nagyobb annak az esélye, hogy a legmegfelelőbb személy kerül kiválasztásra. Éppen ezért a toborzás egyfajta marketing tevékenység.

A toborzást nagyban befolyásolja a helyi munkaerőpiac. Ha a piacon éppen túlkínálat van a képzett munkaerőből, abban az esetben a toborzás folyamata kifejezetten egyszerű lehet. Hiszen a meghirdetett álláshelyekre bőven van jelentkező. Így a cégek/vállalatok még válogatni is tudnak a megfelelő jelöltek közül. Abban az esetben, ha a munkaerőpiac helyzete éppen kedvezőtlen vagy a szervezetek olyan jelölteket várnak, akik az átlagnál magasabban képzettek, akkor a toborzás egy igazán összetett és nehéz feladattá válhat.

Mielőtt a toborzás megkezdődne, a toborzást végzőknek számos információval kell tisztában lenniük. Az első lépés a toborzási terv elkészítése. Ebben a szakaszban kell meghatározni, hogy az üres álláshelyek betöltéséhez milyen jellemzőkkel kell az új jelentkezőknek rendelkezni. Beletartoznak a szükséges iskolai végzettségek, igényelt tapasztalatok, adottságok és készségek, melyek elengedhetetlenek a munkakör betöltéséhez.

Ha ezek az információk a rendelkezésükre állnak, akkor dolgozható ki a megfelelő toborzási program. A program legfőbb célja, hogy a megfelelő jelölteket megtalálja, és a szervezethez csábítsa. Itt meg kell határozni a toborzás-kiválasztás forrásait, módszereit,

szereplőit és a létszámot. Fontos még meghatározni a folyamat időintervallumát és az ütemezését is.

Különbséget kell tennünk az átlagos képzettségeket és a speciális képességeket igénylő munkakörök között. Többnyire, ha a betöltendő pozíció átlagos képzettségű személyt igényel, akkor elegendő a toborzást a helyi munkaerőpiacra kiterjeszteni. Azonban, ha egy speciális készségeket igénylő pozíciót szeretnénk betölteni, akkor a toborzási folyamat sokkal összetettebb lehet. Ugyanis ilyenkor több pénzre, időre és földrajzilag kiterjedtebb kutatásra van szükség. (Karolin–Poór, 2017)

Belső vagy külső forrásból toborozunk?

Egy pozíció megüresedése esetén az első és legfontosabb a kérdés, amit fel kell tennünk magunknak, hogy honnan is toborozunk? A megfelelő döntés meghozásához számos információval kell tisztában lennünk. Először is tudatában kell lennünk a cég/vállalat személyzetbiztosítási politikájának. Emellett tudnunk kell azt is, hogy az adott munkakörhöz betöltéséhez milyen belső és külső forrásokkal rendelkezünk. Valamint ismernünk kell ezek az előnyeit és hátrányait is.

Ha már minden fontos információval tisztában vagyunk, akkor kell eldöntenünk, hogy új emberre van szüksége a szervezetnek vagy a megüresedett pozíciót valamilyen alternatív módon szeretnénk betölteni. Abban az esetben, ha új személyt kell felvennünk, akkor el kell döntenünk, hogy belső vagy külső forrásból végezzük a toborzás folyamatát. (Kürtösi, 2013)

Belső toborzás

Belső források alatt azokat a személyeket értjük, akik már a szervezeten belül dolgoznak, emellett olyan helyzetben vannak, hogy áthelyezhetők vagy pedig előléptethetők. A belső toborzás megvalósulhat formális vagy informális úton. A formális út alatt értjük az álláslehetőség meghirdetését a szervezeten belül. Például kihelyezik az álláshirdetés plakátját a faliújságra vagy belerakják az üzemi lapba.

Ha pedig informális úton történik a toborzás, abban az esetben például egy vezető tesz személyes javaslatot, hogy kit ajánl az adott pozícióra. A következő táblázatban összefoglalva látható, hogy melyek a belső toborzás előnyei és hátrányai.

A belső toborzás előnyei és hátrányai (Gyökér, 2015)

Előnyei	Hátrányai
A képzés megterül	Belterjesség
Az előléptetés motiváló hatású lehet	Kevés jelentkező
A beválás biztonsága magas	Szubjektivitás a kiválasztásban
Költséghatékony	Korábbi munkatársak ellenállása
Könnyű a beillesztés	Konfliktus más pályázókkal
Segíti a megtartást	A külvilág és az újdonságok kizárása
Az alkalmazott elégedettsége és lojalitása nő	Nincs lehetőség munkaerőpiaci összehasonlításra

A belső toborzás egyik fontos előnye, hogy az alkalmazottakat a szervezet már jól ismeri. Tisztában vannak a jelölt előnyeivel és hátrányaival is. Sőt, ha már egy meglévő alkalmazottat léptetnek elő vagy helyeznek át valamilyen fontosabb pozícióba, azzal a munkavállaló kötődése a szervezethez is növekedni fog. A belső forrásokból való toborzás egyértelműen idő- és költséghatékony a szervezetek számára. Azonban ez egyfajta láncreakciót indíthat el. Ha valakit előléptetünk, akkor az ő helyére belső forrásból kell új embert választani és így tovább. Azoknál a szervezeteknél, akik csak belülről léptetnek elő, gyakran előkerül az úgynevezett Peter-elv. (Peter, 1989) Az elv lényege, hogy a munkavállaló, akit előléptettek mégsem tudja teljesíteni a hozzá fűzött reményeket/elvárásokat. (Profession, 2010)

Külső toborzás

Ha a belső toborzás nem jár sikerrel, abban az esetben kell kívülről munkaerőt toborozni. A külső toborzásnak is megvannak az előnyei és hátrányai. A szélesebb merítés növeli az esélyét, hogy a legmegfelelőbb személyt találjuk meg az adott pozícióra. Emellett a külső forrásból érkező alkalmazottak új ötleteket, nézőpontokat és kapcsolatokat hozhatnak a vállalathoz. Éppen ezért, egy folyamatosan megújuló szervezet számára nélkülözhetetlenek a külső forrásból érkező munkavállalók.

Ha egy cég/vállalat külső forrásból szeretne toborozni, akkor elengedhetetlen számára, hogy kialakítsa a megfelelő személyzet-biztosítási stratégiát. Ennek a stratégiának az egyik legfontosabb eleme az úgynevezett „végrehajtók” vagy „alkalmazók” körének a kinevezése. Vagyis nagyon fontos eldönteni, hogy ki és hol végezze a toborzást. Fontos szempont, hogy a külső forrásból történő toborzás minél hatékonyabban és költségkímélőbben valósuljon meg.

A kisebb szervezetek esetében előfordulhat, hogy nem rendelkeznek HR munkatársakkal. Az ő esetükben a leendő vezetők szokták elvégezni a toborzás, kiválasztás folyamatát. Esetleg HR-szolgáltatótól vesznek igénybe segítséget. A közepes, illetve nagyobb cégek esetében, pedig már többféle verzió is előfordulhat. Alkalmazhatnak külső HR-es céget, lehet saját HR-részlegük, illetve a vezetők is részt vehetnek a toborzás folyamatában.

Már nem csak külföldön, hanem idehaza is nagy népszerűségnek örvendhetnek a HR-szolgáltatók. A munkáltatók gyakran veszik igénybe a munkaügyi központok, fejvadász cégek vagy, pedig munkaerőkölszönzők szolgáltatásait. Különbséget kell tenni közöttük az alapján, hogy fizikai vagy szellemi munkaerőt toboroznak. A szellemi munkaerő esetében, pedig különbséget kell tenni, hogy milyen területre, iparágban, illetve, hogy milyen szintű pozíciókat közvetítenek. (HR Portál, 2007)

A külső toborzás leggyakoribb módszerei

Ahhoz, hogy egy szervezet eldönthesse, hogy melyik a legmegfelelőbb toborzási technika számára, számos dolgot kell figyelembe vennie. Ilyenek például a munkaerőpiac helyzete, a betöltendő munkakör és az alkalmazni kívánt személyek jellemzői. Azt is fontos számításba venni, hogy egy hiányszakmára keresünk munkavállalót vagy pedig olyan területre, ahova nem kell különösebb képesítés vagy tapasztalat. Az álláshirdetés számos módon történhet. Megszervezhetjük mi magunk a hirdetési folyamatot vagy professzionális cégeket is megbízhatunk. Azt kell eldöntenünk, hogy milyen formában és milyen szöveggel hirdessünk. A következő táblázatban összefoglaltam a külső toborzás leggyakoribb módszereit.:

A külső toborzás módszerei (Saját szerkesztés)

Leggyakoribb módszerek	Előnyök	Hátrányok
Online álláskereső portálok	Olcsó, népszerű és könnyen hozzáférhető.	Gyakran régebbi hirdetések is fenn vannak.
Hirdetőtáblák, szórólapok	Figyelemfelkeltő, olcsó.	Nyomtatási költségek. A többség figyelmen kívül hagyja.
Újságok	Gyorsan széles réteghez érhet el.	A fiatalabb munkavállalók nem igazán olvasnak újságot.
Toborzás oktatási intézményekben	Fiatal, potenciális leendő munkavállalók megismerése.	Tapasztalatlan jelentkezők. A többség csak érdeklődik.
Személyes kapcsolatok	A jelentkezőkért van, aki garanciát tud vállalni.	Szűk körű toborzásra ad lehetőséget.
Saját weboldal	Információk a szervezetről. Nem csak a legújabb állásajánlatok találhatóak meg rajta.	Folyamatosan frissítéseket igényel.

Napjainkban az online toborzás is különösen népszerű. Nem csak sokkal gyorsabbá és egyszerűbbé teszi az álláskeresés folyamatát, hanem jóval költséghatékonyabbá is. Ezáltal a szervezeteknek és az álláskeresőknek is sokkal könnyebbé teszi a feladatát. (Pálinkás–Vámosi, 2002)

1.3. A kiválasztás fogalma, célja és eszközei

A munkaerő biztosítás folyamatának következő lépcsőfoka a kiválasztás. Ahhoz, hogy a szervezetek, a legmegfelelőbb személyeket tudják kiválasztani, előtte el kell dönteniük, hogy milyen kiválasztási módszereket is fognak alkalmazni. A cél, hogy az új belépők a szervezet hasznos tagjaivá váljanak. Ehhez, akár csak a toborzás folyamatához, számos módszer áll a rendelkezésükre.

A kiválasztási eszközök segítik a szervezeteket, hogy a toborzás után a megfelelő személyt válasszák ki az adott álláshely betöltésére. Azonban a megfelelő módszer/módszerek kiválasztása, ebben az esetben is számos dologtól függ. (Klein–Klein, 2008) A következő táblázatban összefoglaltam és jellemeztem a leggyakoribb kiválasztási eszközöket.

A leggyakoribb kiválasztási eszközök (Gyökér et al., 2015)

Kiválasztási eszközök	Jellemzőik
Jelentkezési lapok	A személyes adatok mellett, tartalmazhatnak olyan kérdéseket, melyekkel a jelentkezők ismereteit, speciális tudását is felmérhetik.
Önéletrajz	Minél tömörebb formában, tényszerű adatokat tartalmaz a jelölt személyéről.
Interjú	Szinte mindig a felvételi folyamat részét képezi. Célorientált, személyes beszélgetés, melynek célja, hogy a szervezet képet kapjon a jelöltről, a jelölt pedig a szervezetről.
Referencia	Általában magasabb pozíció betöltésekor kéri meg a jelölteket, hogy jelöljenek meg referencia személyeket. Ők írásban vagy élő szóban teszik meg a jelölttel kapcsolatos ajánlásukat.
Próba feladat	Egy összetett szakmai feladat, mely nagyon hasonlít a kiválasztott munkatárs leendő feladataihoz. Kiadhatják már az interjú előtt, de az interjú alatt és után is előfordulhat.
Tesztek	Segítségükkel objektív információkat gyűjthetnek a jelöltekről.
Assesment center ¹ (AC)	A jelöltek (legtöbbször) csoportmunkában igyekeznek, különböző helyzetekben feladatokat megoldani. Segít a legmegfelelőbb jelölt kiválasztásában.

A szervezetek legfőbb célja, hogy a legmegfelelőbb embert találják meg az adott pozícióra. Következésképpen mielőtt meghozzák a végső döntést, előtte alaposan kiértékelik a jelölteket. A legfontosabb kérdés, amit fel kell tenniük maguknak, hogy a munkavállaló alkalmas lesz-e az adott munkakör megfelelő elvégzésére. A másik fontos szempont, hogy a jelölt felvétele ne okozzon feszültséget a szervezeten belül.

¹ Kiválasztási központ

Az előzőekben bemutatott módszerek nagy segítséget nyújtanak a munkáltatóknak, azonban még így sincs rá garancia, hogy a tökéletes személyt fogják megtalálni. Könnyen elfordulhat az is, hogy nincs alkalmas jelölt. Ebben az esetben vagy újraindul vagy pedig tovább folytatódik a megfelelő ember felkutatása.

Azok a jelöltek, akik nem feleltek meg az elvárásoknak általában írásban vagy telefonon értesítik. Az elutasítás mellett érdemes a jelölteket arról is tájékoztatni, hogy miért is nem őket választották. Emellett pontos és nyomon követhető dokumentációt kell készítenünk az adott jelölről. (Karoliny – Poór, 2017)

1.4. A digitális forradalom hatása a toborzás és kiválasztás folyamataira

Az új módszerek kialakulását elsősorban a technológiai változásoknak köszönhetjük. Az internet térnyerése és annak felismerése, hogy egyre inkább az üzleti élet szerves részévé válik, ráirányította a szervezetek figyelmét, az informatika fontosságára. Az internet nyújtotta lehetőségek felismerésével számos új módszer jöhetett létre, melyek hatással voltak a toborzás és kiválasztás folyamatára. (Biswas-Twitchell, 2006).

Az első ipari forradalom idején a gőzgép segítségével elkezdtek kiváltani a kézzel végzett munkát. Ennek köszönhetően a termelés nagy mértékben felgyorsulhatott. A második ipari forradalomban kezdődött a villamosenergia felhasználása. Ennek következtében elindulhatott a tömegtermelés. A harmadik ipari forradalomhoz köthetjük a számítógépek és az internet megjelenését és terjedését. A szakértők szerint a negyedik ipari forradalom, pedig az életünk minden területére változásokat hozhat. Nincs egy konkrét dátum, amit a kezdetének nevezhetünk, mégis a társadalomra gyakorolt hatása miatt nem túlzás digitális forradalomként emlegetni. (Desoutter, 2022), (Ipar 4.0 Technológiai Központ, 2022)

A szervezetekre gyakorolt hatása tehát megkérdőjelezhetetlen. Manapság, ha egy cég/vállalat nem tud lépést tartani a technológia változásokkal, akkor könnyen előfordulhat, hogy elveszti versenyképességét. A TDK dolgozatom elején összegyűjtött offline toborzási módszereket/folyamatokat ugyan még mindig alkalmazzák, azonban a mai felgyorsult világban egyre nagyobb teret kapnak az online szolgáltatók.

A 2000-es évek elején megjelent online álláskeresőportálok mellett, a közösségi oldalak kialakulása (social media) és a mobil applikációk megjelenése mind befolyást gyakorolt toborzás és a kiválasztás folyamatainak az átalakulására. Manapság már találkozhatunk a különböző digitális toborzó szoftverekkel és egy állásinterjú miatt sem kell kilométereket utaznunk, hanem a saját szobánkból, az internet segítségével, vehetünk részt rajta.

A szervezeteknek azzal is tisztában kell lenniük, hogy a fiatalabb generáció tagjait már nem lehet a régi, hagyományos módszerekkel olyan könnyedén megfogni. Éppen ezért fontos, hogy mindig új folyamatokat tervezzenek, aminek elengedhetetlen feltétele, hogy megismerjék az új generációk elvárásait és igényeit. Életkor szempontjából az Y generáció a munkadók elsődleges célpontja. Ők azok a munkavállalók, akik az 1970-es évek végén és a 2000-es évek elején születtek. Digitális nemzedékként is nevezik őket, mert a számítástechnikai eszközök és az internet az életük alapvető részét képezik. Az elmúlt időszakban éppen ezért váltak olyan népszerűvé az innovatív toborzási eszközök. A felhőalapú toborzás, a közösségi média és a virtuális állásbörzék mind azt a célt szolgálják, hogy a fiatalabb generáció álláskeresői igényeit kielégítsék és a HR szakemberek dolgát megkönnyítsék. (Szabó et al., 2017)

A különböző munkaerő-piaci trendek, előrejelzések (CEDEFOP 2018, Csehné Papp I. 2021) egyetértenek abban, hogy a technológiai fejlődéssel, a robotika, automatizáció előretörésével, az ipari termelés rohamos átalakulásával a munkaerőpiac jelentős átrendeződése várható. A magasan képzett mérnökök ennek a folyamatnak a nyertesei közé tarthatnak. Az utóbbi évtizedekben világszerte jelentős erőfeszítéseket tesznek a mérnöki területek és tágabban értelmezve a STEM² szakterületek népszerűsítéséért. A mérnökök munkaerő-piaci kilátásai azért is kiválóak, mert az elmúlt időszak számos ígéretes pályaaorientációs programja ellenére a STEM területeken tanuló felsőoktatási hallgatók aránya stagnál, azon belül a mérnöki szakterületekre beiskolázott fiatalok száma pedig csökkenő tendenciát mutat (Rákosi, 2021).

A közösségi média térhódítása

A közösségi média elterjedése a nyugati országokban már több éve tart. Magyarország csak az elmúlt időszakban kezdte el felfedezni az előnyeit. A közösségi média megjelenése előtt az online álláskereső portálok voltak a legnépszerűbbek. Azonban az elmúlt években elkezdtek háttérbe szorulni, mert az emberek figyelmé a közösségi oldalak felé kezdett fordulni. A közösségi oldalak számos előnnyel rendelkeznek. Nagyon gyorsan, széles körhöz tud eljutni egy adott hirdetés. Emellett meglehetősen költséghatékony, hiszen ingyen lehet megosztani egy álláshirdetést, melyet akár a felhasználó fiókkal rendelkező személyek tovább is tudnak osztani. Ezáltal jóval szélesebb réteghez is eljuthat egy hirdetés.

² Science = természettudományok, Technology = technológia, Engineering = műszaki-mérnöki tudományok, Mathematics = matematika kifejezésekből adódó betűszó

Manapság a Facebook elnevezésű közösségi oldal rendelkezik a legtöbb taggal. Ezt pedig a különböző szervezetek ki is használják. Hiszen kiváló lehetőséget nyújt, a munkaerő toborzására. A cégek/vállalatok többsége a Facebookon is üzemeltet egy online weboldalt, melynek segítségével követőkre tehetnek szert és tovább népszerűsíthetik a szervezet imázsát. Ugyanakkor a toborzás folyamatát is megkönnyíti, hiszen a toborzó szakemberek könnyedén rátudnak keresni az adott munkavállaló profiljára és következtetéseket tudnak levonni az illető személyéről. Azonban ezzel a módszerrel nagyon kell vigyázni, hiszen nem csupán törvénysértő valakit a Facebook profilja alapján felvenni vagy elutasítani, hanem etikátlan is. Ettől függetlenül sok mindent elárulhat egy jelentkezőről, hogy milyen a Facebook profilja. A trágárság, szélsőséges/kirekesztő megnyilvánulások, volt munkaadóval kapcsolatos negatív kommentek, rendszeres és túlzott alkoholfogyasztásra utaló jelek stb. egyértelműen negatívan hatnak az egyén megítélésére. Az ilyen típusú álláskereső, a szervezetek számára kifejezetten kerülendő. (Meta, 2017)

Szakmai szempontból a LinkedIn elnevezésű weboldalt tartják a legjobban használható közösségi hálónak. Hasonlóan működik, mint más közösségi oldalak, azonban a LinkedIn első sorban, abban segít, hogy megtalálhassuk a számunkra legmegfelelőbb állásajánlatot vagy a szervezetet népszerűsítsük, ahol dolgozunk. Nem csak mi tudunk keresgélni, hanem a megfelelő beállítások megtétele után, ránk is tudnak keresni és kapcsolatba is tudnak velünk lépni. A LinkedIn talán egyetlen hátránya, hogy bizonyos szintű angol tudást igényel, mivel még magyarul nem elérhető a weboldal. (Banki, 2018)

A közösségi média nem csak a szervezetek számára jelent előnyöket, hanem az álláskereső számára is. Hiszen nagyon gyorsan és egyszerűen tudnak utánanézni bizonyos szervezeteknek. A jelentkezés folyamata is sokkal gyorsabbá vált. Emellett a közösségi oldalak másik előnye, hogy az emberek véleményt is tudnak közzétenni a különböző cégekről és vállalatokról egyaránt. Ez pedig segíthet abban, hogy egy realisabb képet kapjunk az adott szervezetekről. (Nemeskéri, 2022)

Egyéb technológiai újítások

A social média térhódítása mellett megjelentek olyan új innovációk, technológiai újítások, melyek nagyban befolyásolják a toborzás, kiválasztás folyamatát. Hazánkban talán még kevésbé népszerű, de Amerikában már egyre elterjedtebb a videó-önéletrajz. A módszer lényege, hogy nem begépett formában készítjük el, majd adjuk le az önéletrajzunk, hanem egy videót készítünk. Ennek a legfontosabb előnye, hogy sokkal emlékezetesebb első benyomást

kelthet vele a jelentkező. Azonban jóval több időt igényel egy ilyen típusú önéletrajz elkészítése és szükséges hozzá a megfelelő számítástechnikai eszközök ismerete is.

A 2000-es évek elején jelentek meg az első okostelefonok, bár ezek még nem voltak olyan nagy tudásúak, mint a mostani, fiatalabb testvéreik. Az okostelefonok széleskörű elterjedése nem csak a munka világát befolyásolta, hanem az egész életünket gyökeresen megváltoztatta. Okostelefonnak nevezzük azokat az eszközöket, melyek egy miniszámítógép tudásával rendelkeznek. A telefonálás és SMS küldés mellett, lehet velük fotózni, videót megosztani, emailt küldeni, internetezni és még rengeteg más funkcióval is rendelkeznek. Így nem csoda, hogy ezek az eszközök már a mindennapjaink szerves részét képezik.

Ezért is váltak egyre elterjedtebbé a mobil applikációk. Segítségükkel ma már bármit el tudunk intézni a telefonunkal. Legyen az bevásárlás, ügyintézés vagy álláskeresés. Ennek következtében alakulhatott úgy, hogy ma már a különböző álláskereső portálok is rendelkeznek applikációval, mely által sokkal könnyebb egy állásra jelentkezni és velünk is sokkal gyorsabban tudják felvenni a kapcsolatot a szervezetek. Az applikációk legnagyobb előnye a gyors és kényelmes használhatóság. Manapság már a különböző cégek/vállalatok is rendelkezhetnek applikációval. Melynek segítségével a dolgozók könnyen és gyorsan juthatnak hozzá a különböző információkhoz. Esetleg az applikáció segítségével vehetnek ki szabadságot, értesülhetnek a különböző lehetőségekről vagy vehetik fel a kapcsolatot a főnökeikkel.

Még a nyugati országokban töretlen népszerűségnek örvendenek, addig itthon még nem terjedtek el igazán. Ezek az integrált HR szoftverek. Amelyek automatizálhatják a toborzás és kiválasztás, személyügyi nyilvántartás, bérszámfejtés, a teljesítményértékelés és sok egyéb folyamat működését. Segítségükkel az adminisztrációs terhek csökkennek és ezáltal nagyban megkönnyítik a HR területen dolgozó kollegák munkáját.

A Big Data egy igazán komplex fogalmat takar. Egyszerre jelent adatokat, a tárolásához szükséges szoftvereket/hardvereket és olyan hálózati eszközöket, melyek hatalmas mennyiségű adat feldolgozását teszik lehetővé. (Benedek, 2020) Miért is lehet hasznos ez a HR szakértők számára? Többek között, azért mert ha képesek ezen adatok elemzésére, akkor nagyon gyorsan és egyszerűen találhatják meg a megfelelő jelölteket egy adott pozícióra.

A mai világban, egyre népszerűbbé válnak az online állásinterjúk. Ugyan sokan személytelennek tartják és teljesen elutasítják ezt a módszert, azonban tagadhatatlan előnyökkel is rendelkezik. Nagy mértékben felgyorsíthatja a és jóval költséghatékonyabbá teheti a kiválasztás folyamatát. Nem feltétlenül alkalmas arra, hogy teljesen kiváltsa a személyes interjút, azonban előszűrésnek kiváló lehet. Emellett az álláskereső személynek sem kell feleslegesen utaznia és lehetőségük van a saját otthonukban részt venni az interjún. (Hajdú-Szretykó, 2017)

2. A magyar mérnökök munkaerő-piaci helyzete

A mérnök, mint hivatás nagyon sokféle tevékenységre utalhat. Azokat a személyeket nevezzük mérnököknek, akik jártasak valamilyen műszaki tudományban és felsőfokú végzettséggel rendelkeznek. Számos mérnöki szakirány létezik, a legismertebbek közé tartozik a gépészmérnök, mérnökinformatikus, villamosmérnök és az építészmérnök..stb. A sort még számos más szakkal lehetne folytatni. Ezek a személyek képesek működtetni, megtervezni vagy megalkotni a szakmájuknak megfelelő eszközöket, tárgyakat. Sok évvel ezelőtt, amíg nem jöttek létre az első egyetemek, addig a mérnökök autodidakta módon képezték magukat.

A hazai technikai szakoktatás egészen a XVIII. századra nyúlik vissza. A Budapesti Műszaki és Gazdasági Egyetem előintézményét 1782-ben alapították. II. Józsefnek volt köszönhető, hogy a mérnöki képzés egyetemi szintre emelkedett. Egész Európában ez volt az első olyan intézmény, ahol a műszaki tudományokat egyetemi szervezetben oktatták. Már 240 éve írták alá a műegyetem alapító okiratát, melybe először fogalmazták meg, hogy ki is számít mérnöknek: *„nyilvános mérnöki állásra csak olyan személy alkalmazható, aki az előírt matematikai tanulmányok elméletéből és gyakorlatából az egyetemen nyilvános vizsgát tett, s erről bizonyítványt szerzett.”* (BME, 2022) Ennek következtében az önképzett mérnököket, szépen lassan felváltották, a magas képzettségű szakemberek.

Az évek alatt a mérnökök számos olyan eszközt találtak fel, melyek az emberiség javait szolgálták. Azonban születtek olyanok is, melyek inkább károsak voltak az emberiség számára.

A mérnök szavunk először 1834-ben jelent meg. A „mér” igéből képzett főnevet, azért tartották megfelelőnek, mert minden mérnöki tevékenység alapja a mérés.

A mérnökökre a függvényekben, folyamatokban gondolkodás a jellemző. Kezdetekben legfontosabb eszközeik az író-, rajzoló- és mérőeszközök voltak, illetve a számításokat papírlapon végezték. A mai napig előfordulnak náluk ezek az eszközök, de manapság már sokkal könnyebb dolguk van. (Búzás, 2009)

A mai világban, ha jártasak vagyunk valamilyen műszaki tudományban, vagy esetleg szeretnénk azok lenni, akkor számos mérnök képzés közül választhatunk. Magyarország szinte összes régiójában található olyan főiskolák és egyetemek, ahol mérnöki oklevelet szerezhetünk. A következő táblázatban kigyűjtöttem, hogy Magyarországon mely műszaki (alapképzés) szakok közül lehet választani.:

Műszaki alapképzések Magyarországon (Felvi, 2022)

anyagmérnök	biomérnök	biztonságtechnikai mérnök
energetikai mérnök	építészmérnök	építőmérnök
faipari mérnök	gépészmérnök	ipari termék- és formatervező mérnök
jármű-üzemmérnöki	járműmérnöki szak	könnyűipari mérnök
környezetmérnök	közlekedésmérnök	logisztikai mérnök
mechatronikai mérnök	molekuláris bionika mérnök	műszaki föltudományi szak
műszaki menedzser	repülőmérnök	tesztmérnök
tűzvédelmi mérnök	vegyészmérnök	villamos-üzemmérnök
villamosmérnök	vízügyi üzemeltetési mérnök	

A magyar mérnökök többsége az alapján választja ki a leendő munkahelyét, ahol a legtöbb szakmai kihívást tudják kínálni számukra. A többségükről elmondható, hogy nagyon ambiciózusok és fontos számukra a folyamatos szakmai fejlődés. A Jobsgarden HR toborzó és tanácsadó cég kutatása szerint, a jelenlegi munkaerőpiaci helyzetet megvizsgálva, azt tapasztalhatjuk, hogy a legtöbb szervezetnek a villamosmérnökökre és informatikával foglalkozó mérnökökre van a legnagyobb szüksége. (Jobsgarden, 2022) A kutatásból az is kiderül, hogy a hazai mérnökök nem tartják eléggé gyakorlatorientáltaknak a felsőoktatási képzéseket, amit viszont ellensúlyoz az oktatók szakmai felkészültsége és tudása. Az elhelyezkedés viszont a mérnökök többségének nem okoz problémát. A legtöbb mérnök körülbelül három hónapon belül talál magának megfelelő állást. Kutatások azt is kimutatták, hogy a technológia rohamos fejlődésének és változásának köszönhetően egyre több mérnökre lesz szükség, éppen ezért a dinamikusan változó munkaerőpiacon, nagyon fontos az emberek tudásába és kompetenciájába fektetni. (Cedefop, 2018)

Fontosnak tartom, hogy a dolgozatomban, külön kiemeljem a női mérnököket. Ugyanis hiába élünk a 21. században, ahol a nőket már ugyanolyan jogok illetik meg, mint a férfiakat, mégis azt tapasztaljuk, hogy jóval kevesebb női mérnök van, mint férfi. Ez pedig, nem csak a magyar munkaerőpiacra jellemző. Becker 2010-ben megjelent cikkében számos kérdésre keresi a választ. Többek között arra is, hogy mért van kevesebb női mérnök a munkaerőpiacon, mint férfi. Kutatásában arra jutott, hogy a nők többsége fél a férfias munkától és attól, hogy nem lesznek sikeresek a szakmájukban. Emellett a social média is azt sugallja a nőknek, hogy

válasszanak minél „nőiesebb” és jövedelmezőbb szakmát. Azok a nők, akik mégis valamilyen mérnöknek szeretnének tanulni, nem tartanak attól, hogy egy férfiak által „uralt” szakmában kell dolgozniuk. Ugyanakkor a női mérnökök többsége érzékeli a diszkriminációt. Szerencsére már sokkal jobb a helyzet, mint ezelőtt 20-30 évvel, azonban még mindig jóval kevesebb női mérnök van a munkaerőpiacon, mint amennyire szükség lenne. (Becker, 2010)

3. A kutatás módszerei és eredményei

3.1. A kutatás módszerei

A kutatásom során számos szakirodalmat és internetes forrást olvastam el és elemeztem ki. A leghasznosabb forrásokat, pedig átalakítva igyekeztem beépíteni a dolgozatomba. Emellett kvantitatív kutatást végeztem. Összeállítottam egy online kitölthető, 26 kérdésből álló kérdőívet, a Google Űrlap felületét felhasználva. A kérdőív kitöltése körülbelül 5 percet vett igénybe és 2 hétig volt elérhető a kitöltők számára. Összesen 150 mérnök töltötte ki a kérdőívet, melyben nagyrészt zárt kérdések fordultak elő. Tehát a válaszadók már előre megírt válaszlehetőségek közül választhattak. Azonban kérdések többségénél adtam lehetőséget, hogy leírják a saját véleményüket is. (Szerencsére, többen is éltek ezzel a lehetőséggel.) Igyekeztem logikus sorrendbe tenni a kérdőív kérdéseit, hogy ezzel is átláthatóbbá, könnyebben értelmezhetőbbé tegyem a kitöltők számára.

A kérdőív felépítése:

1-7. kérdésig: Demográfiai kérdések.

8-11. kérdésig: Informálódás az új állásajánlatokról és az álláshirdetések formai és minőségi elvárásai.

12-17. kérdésig: A megkeresés folyamata a munkavállaló oldal szemszögéből.

18-25. kérdésig: Az állásinterjúval és az interjúztató személyével szembeni elvárások.

26. kérdés: Javaslatok.

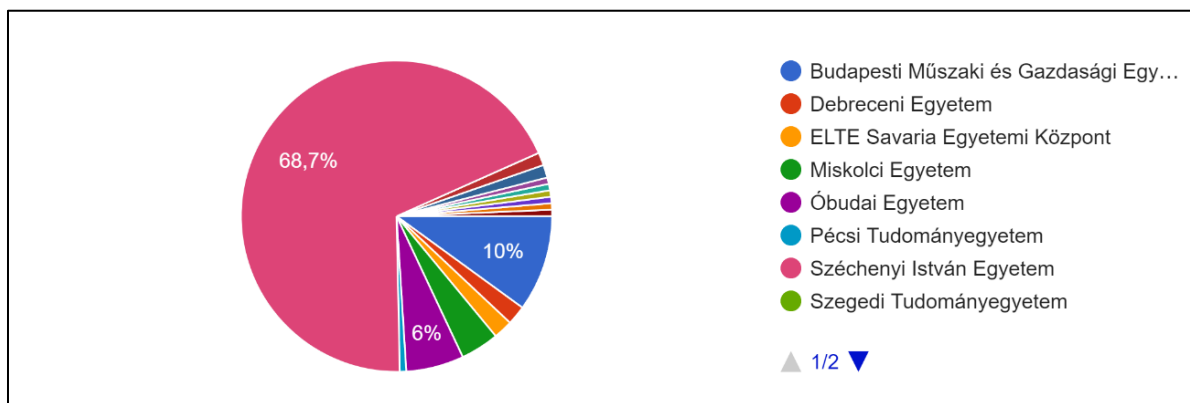
A kérdőívem célja az volt, hogy megtudjam, hogy a mérnökként végzett szakemberek hogyan is élik meg a toborzás és kiválasztás folyamatait. Mennyire fontos számukra az álláshirdetés formája, illetve minősége, az interjúztató személye és melyek azok a tényezők, amelyek elriaszthatják a mérnök álláskeresőket egy adott álláslehetőségtől. Azért döntöttem úgy, hogy a mérnökök tapasztalatait, elvárásait szeretném vizsgálni, mert a mérnök szakmának meghatározó szerepe van a társadalomban, hiszen a modern élet minden területére hatást gyakorolnak.

3.2. A kutatás eredményei

A kutatás első felében a demográfiai adatokra voltam kíváncsi. Ezzel azt szerettem volna elérni, hogy minél részletesebb és átfogóbb képet kaphassak a kitöltőkről.

1. kérdés: *Melyik egyetemen szerezte meg az (első) oklevelét?*

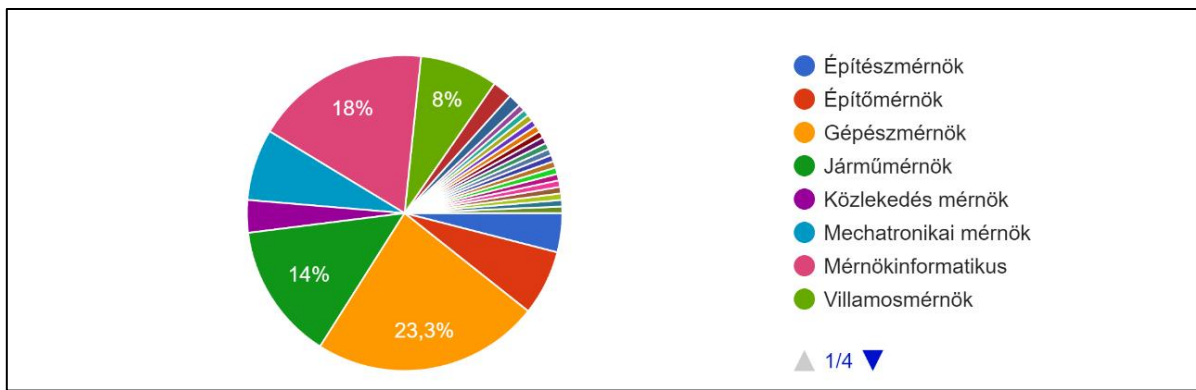
Mivel jómagam is a győri Széchenyi István Egyetem hallgatója vagyok. Így kézenfekvő volt számomra, hogy először a saját ismeretségi körömben hirdessem meg a kérdőívet. Ezért alakulhatott úgy, hogy a kitöltők, majdnem 70%-a, a Széchenyi István Egyetemen szerezte meg az első mérnök diplomáját. Sajnos, ezáltal elég nagy különbség volt az első és a második helyen álló egyetem között. A második helyen 10%-al a Budapesti Műszaki és Gazdasági Egyetem, majd harmadikként 6%-al az Óbudai Egyetem következett. Ugyanakkor olyan hazai egyetemekről is érkeztek kitöltések, melyeket én magam nem is jelöltem a kérdőívben.



1. ábra: Melyik egyetemen szerezte meg az (első) oklevelét?

2. kérdés: *Milyen szakon tanult? (Ha egynél több mérnök diplomával rendelkezik, akkor kérem az első szakját/alapszakját jelölje be!)*

A kitöltők többsége gépészmérnöki (23,3%), mérnökinformatikus (18%), járműmérnök (14%) és villamosmérnök (8%) szakon szerezte meg az első oklevelét. Akárcsak az előző kérdésnél, itt is számos olyan szakot jelöltek meg a kitöltők, melyeket én nem jelöltem a kérdőívben.



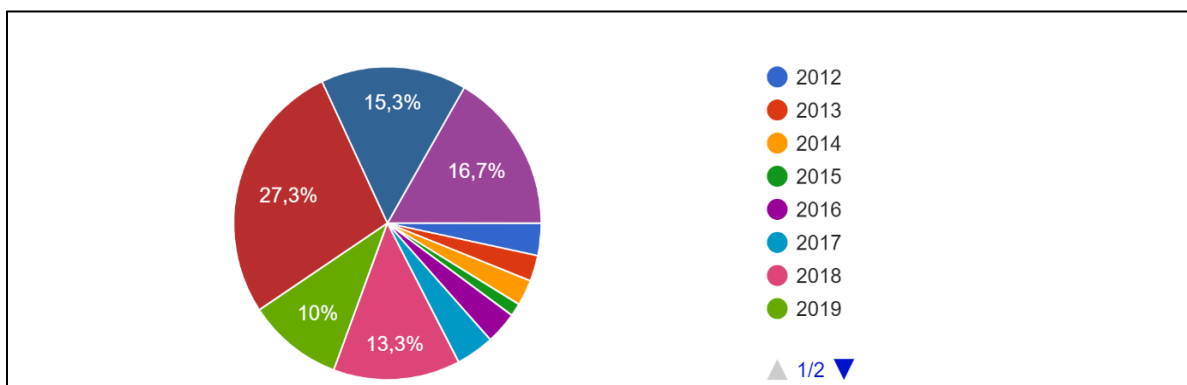
2. ábra: Milyen szakon tanult? (Ha egynél több mérnök diplomával rendelkezik, akkor kérem az első szakját/alapszakját jelölje be!)

3. kérdés: *Hány mérnök diplomával rendelkezik?*

A kitöltők 2/3 része 1 mérnök diplomával rendelkezik. Körülbelül 10%-uk 2-vel és 3-an rendelkeznek 3 vagy annál több oklevéllel. Ebből több dologra is következtettem. Az egyik, hogy a mérnökök többsége megelégszik egy diplomával és nem akar már tovább tanulni. Ugyanakkor az is előfordulhat, hogy néhányuk esetében, folyamatban van a második diplomájuk megszerzése. Azért gondolom úgy, hogy a második következtetésemnek is lehet valóságalapja, mert az kitöltők többsége 24 és 28 év közötti mérnök volt. Erre a korosztályra, pedig jellemző, hogy valamilyen alap- vagy mesterképzésen még tanulmányokat folytatnak.

4. kérdés: *Melyik évben szerezte meg az első oklevelét?*

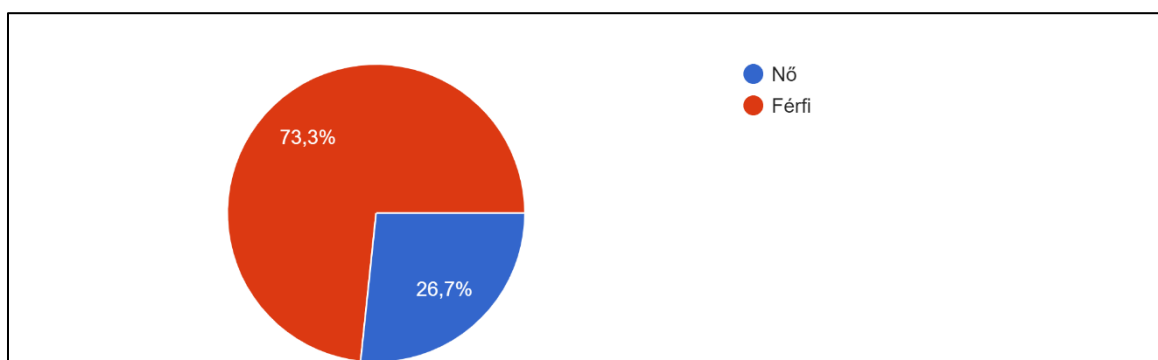
A kitöltők többsége 2018 és 2021 között szerezte meg az első oklevelét. Ez azért alakulhatott így, mert a saját ismeretségi körömből (akik velem körülbelül egyidősek) érkezett a legtöbb kitöltés.



3. ábra: Melyik évben szerezte meg az (első) oklevelét?

5. kérdés: *Mi az ön biológiai neme?*

A válaszadók 73,3%-a férfi és 26,7%-a nőnemű mérnök volt. Sajnos, ennek következtében a női mérnökök alulreprezentáltak voltak a kérdőívben. Ez az eredmény alátámasztja azt a tényt, hogy a mérnöki szakokon a mai napig többen vannak a férfiak és jóval kevesebben a nők. Hazánkban és más európai országokban is, még mindig nagy a nemek közötti szakadék a műszaki területeken. Azonban lassan, de folyamatosan javuló tendenciát mutatnak a kutatási eredmények.



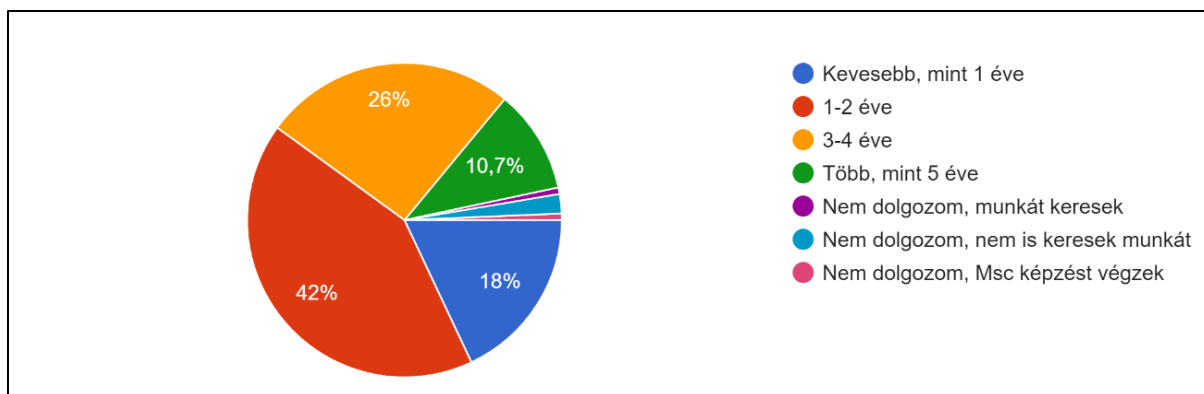
4. ábra: Mi az ön biológiai neme?

6. kérdés: *Hány éves ön?*

A kitöltők többsége 24 és 28 év közötti volt. Azonban bőven akadtak közöttük 30 és 40 év közötti mérnökök is. Ebből is látható, hogy tanulni sohasem késő. Igenis el lehet kezdeni egy egyetemi képzést, akár 40 év felett is. A legfiatalabb kitöltő 22, míg a legidősebb 47 éves volt.

7. kérdés: *Hány éve dolgozik jelenlegi munkahelyén?*

A szavazók 42%-a 1-2 éve, míg 26%-a, pedig 3-4 éve dolgozik a jelenlegi munkahelyén. A 150-ből összesen 4 fő nem dolgozik és nem is keres jelenleg munkát. (Azonban az egyik kitöltő azért nem dolgozik, mert éppen egy mesterképzésen tanul.) Akárcsak ez a kérdőív, számos más kutatás is bizonyította már, hogy a mérnökök többsége könnyedén talál magának állást. Sőt valószínű, hogy a többség már az egyetemi évek alatt elhelyezkedik valamilyen szervezetnél. Nagyon alacsony azoknak a mérnököknek a száma, akik valamilyen oknál fogva nem dolgoznak.

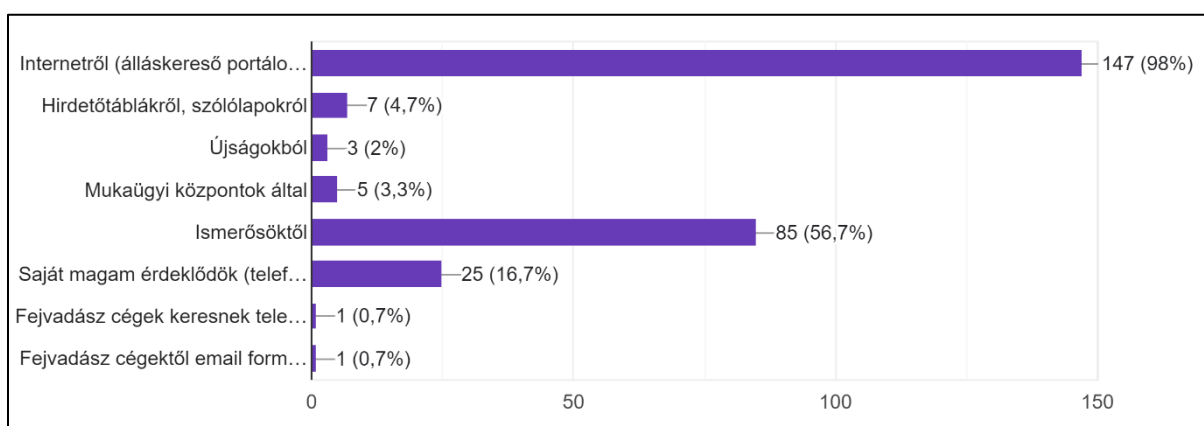


5. ábra: Hány éve dolgozik jelenlegi munkahelyén?

A kérdőív következő szakaszában arra voltam kíváncsi, hogy a mérnökök honnan, milyen módszerekkel informálódnak az új állásajánlatokról, illetve milyen elvárásaik vannak az álláshirdetések formáját és tartalmát illetően.

8. kérdés: Honnan szokott informálódni az új állásajánlatokról?

A szavazók 98%-a az internetről szokott informálódni az új állásajánlatokról, emellett még nagyon sokan (56%) az ismerőseiktől érdeklődnek. Számtalan szervezet a mai napig él a „munkatárs ajánló program” lehetőségével. Ennek a módszernek az a lényege, hogy a szervezetben dolgozók beajánlják az ismerőseiket/barátaikat/rokonaikat egy adott pozícióra, a szervezethez. Ha az illető megfelel és beválik, akkor az ajánló munkatárs valamilyen jutalomban részesül. Meglepően tapasztaltam, hogy csupán a szavazók 2%-a és 5%-a informálódik újságokból, illetve hirdetőtáblákról és szórólapokról. Úgy tűnik, a szellemi munkát végzők körében, ezek a módszerek már nem túl népszerűek.



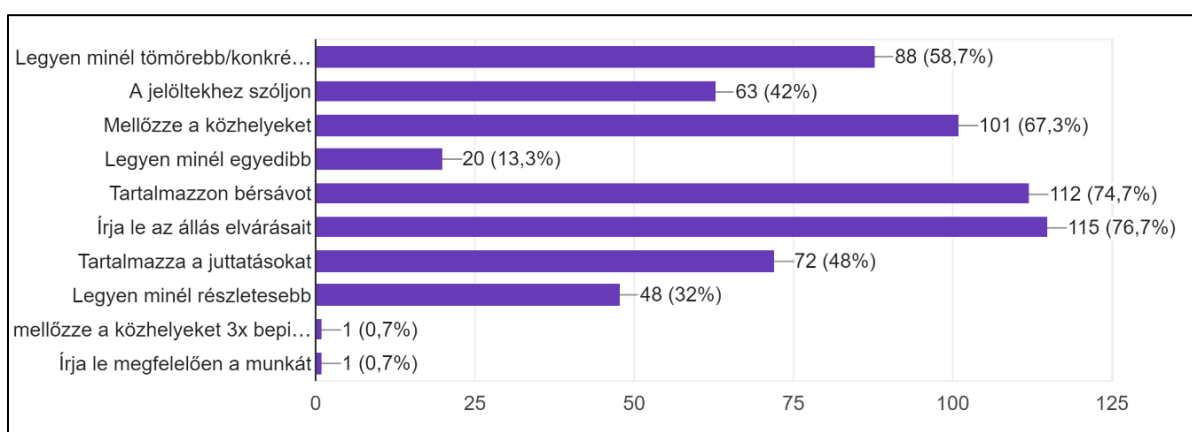
6. ábra: Honnan szokott informálódni az új állásajánlatokról?

9. kérdés: Melyek a leghasznosabb toborzási technikák?

A szavazók 98%-a, a leghasznosabb toborzási technikának az internetet jelölte meg. Azonban még előkelő helyen végeztek a (54,7%) fejedelmek cégek és az (33,3%) oktatási intézmények is. A munkaügyi központok kapták a legkevesebb szavazatot. A szavazók csupán 3,3%-a szavazott rájuk. Ez talán annak köszönhető, hogy a legtöbben a munkaügyi központokat a fizikai munkaerő toborzásával és közvetítésével azonosítják. Ennek következtében a felsőoktatásból kikerült mérnököknek eszébe sem jut, a munkaügyi központok segítségét igénybe venni.

10. kérdés: Ön szerint mitől jó egy álláshirdetés?

A kitöltők többségének az a legfontosabb, hogy egy álláshirdetés írja le az adott állás elvárásait és tartalmazzon bérsávot. Emellett fontos a többségnek az is, hogy mellőzze a közhelyeket és legyen minél tömörebb/konkrétabb. Legkevésbé tartják fontosnak, hogy az álláshirdetés egyedi és minél részletesebb legyen.



7. ábra: Ön szerint mitől jó egy álláshirdetés?

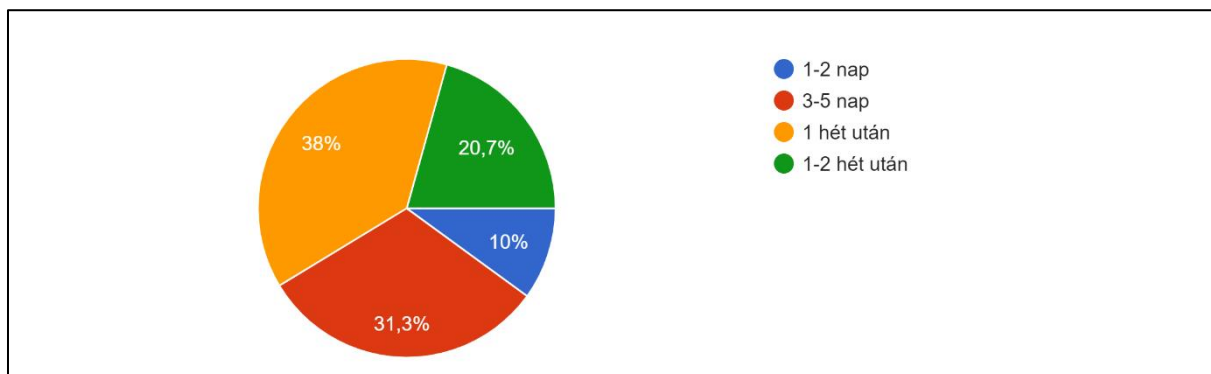
11. kérdés: Mikor jelentkezik egy álláshirdetésre, akkor befolyásolja önt a hirdetés formája/minősége?

A szavazók 70,7%-át befolyásolja az álláshirdetés formája/minősége.

A kérdőív következő szakaszában azt vizsgáltam, hogy a mérnökök, hogyan élik meg a megkeresés folyamatát.

12. kérdés: *A jelentkezés után általában mennyi ideig tart mire felveszik a cégek/vállalatok a kapcsolatot önnel?*

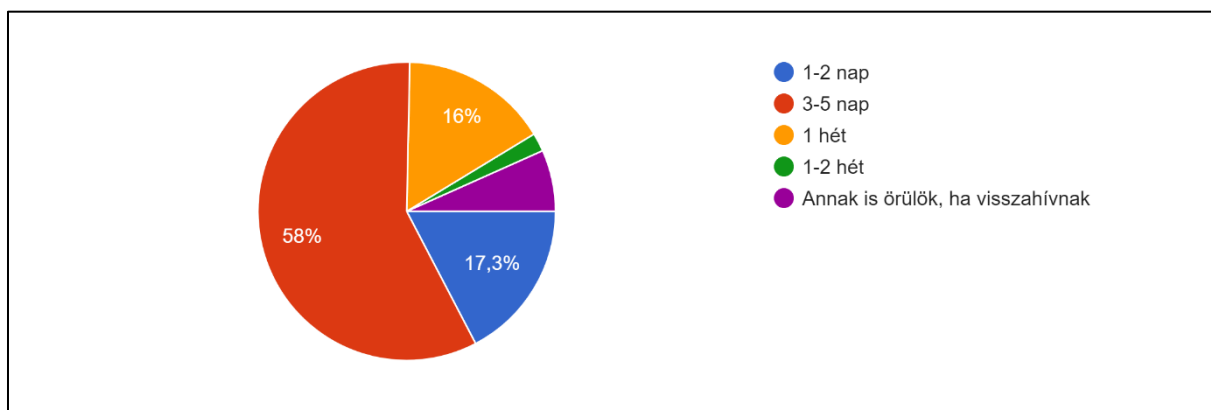
A jelentkezés után, a válaszadók 38%-át, 1 hét után szokták visszahívni a szervezetek. 31,3-át, pedig 3-5 napon belül. 1-2 napon belül csupán 10%-ukat keresték fel a szervezetek.



8. ábra: A jelentkezés után általában mennyi ideig tart mire felveszik a cégek/vállalatok a kapcsolatot önnel?

13. kérdés: *Ön szerint mennyi a megfelelő megkeresési idő?*

A mérnökök többsége szerint, a megfelelő megkeresési idő 3-5 napon belül van. Az előző kérdésre visszatérve látható, hogy a szervezetek többsége 1 hét után szokta visszahívni a jelentkezőket. Ennek következtében előfordulhat, hogy egy másik szervezet hamarabb veszi fel a kapcsolatot a jelentkezővel. A jelentkező pedig előnyben fogja részesíteni a gyorsabb céget/vállalatot.



9. ábra: Ön szerint mennyi a megfelelő megkeresési idő?

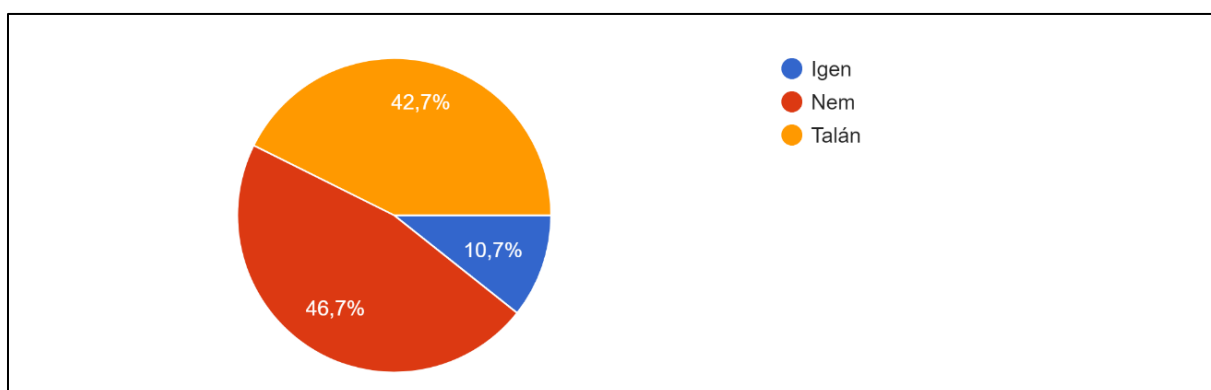
14. kérdés: *A cégek/vállalatok többsége visszaszokta önt hívni?*

Emberi erőforrás tanácsadó szakos hallgatóként a következő kérdésekre adott válaszokra, különösen kíváncsi voltam. A szavazók 47,3%-át általában visszaszokták hívni jelentkezés után, azonban 39,3%-ukkal előfordult már, hogy nem jeleztek számukra vissza a cégek/vállalatok.

15. és 16. kérdés: *Abban az esetben, ha egy cég nem jelez vissza önnek, akkor a későbbiekben jelentkezne oda újra? / Befolyásolja a döntésben, hogy egy cég milyen gyorsan veszi fel önnel a kapcsolatot?*

A jelentkezők 46,7%-a nem jelentkeznek újra ahhoz vállalathoz, amelyik nem jelzett neki vissza. 42,7%-uk talán és csupán 10,7%-uk szavazott az igenre. A válaszadók 65,3%-a előnyben részesíti azokat a szervezeteket, melyek hamarabb veszik fel velük a kapcsolatot. 17,3%-ukat nem befolyásolja és 17,3%-uk nem tudja eldönteni.

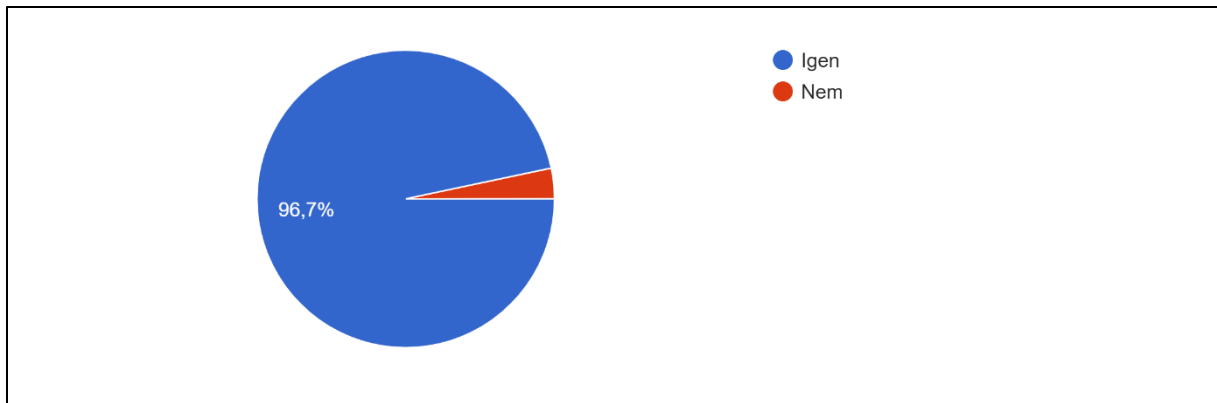
A válaszokból megállapítható, hogy a szervezeteknek sokkal nagyobb hangsúlyt kellene fektetnie arra, hogy a jelentkezőknek visszajelezzenek, mert ezzel értékes munkavállalókat veszíthetnek el, akik a későbbiekben nem fogják beadni a jelentkezésüket az adott cégekhez/vállalatokhoz.



10. ábra: Abban az esetben, ha egy cég nem jelez vissza önnek, akkor a későbbiekben jelentkezne oda újra?

17. kérdés: *Ön szerint a cégeknek mindenképp vissza kellene jelezniük a jelentkezőknek?*

A szavazók 96,7%-a szerint a szervezeteknek mindenképpen vissza kellene jeleznie a jelentkezőknek.



11. ábra: Ön szerint a cégeknek mindenképp vissza kellene jelezniük a jelentkezőknek?

A következő kérdések segítségével arra keresem a választ, hogy a mérnököknek milyen elvárásaik vannak az állásinterjúval és az interjúztató személyiségével szemben.

18. kérdés: *Melyik interjú típust részesíti előnyben?*

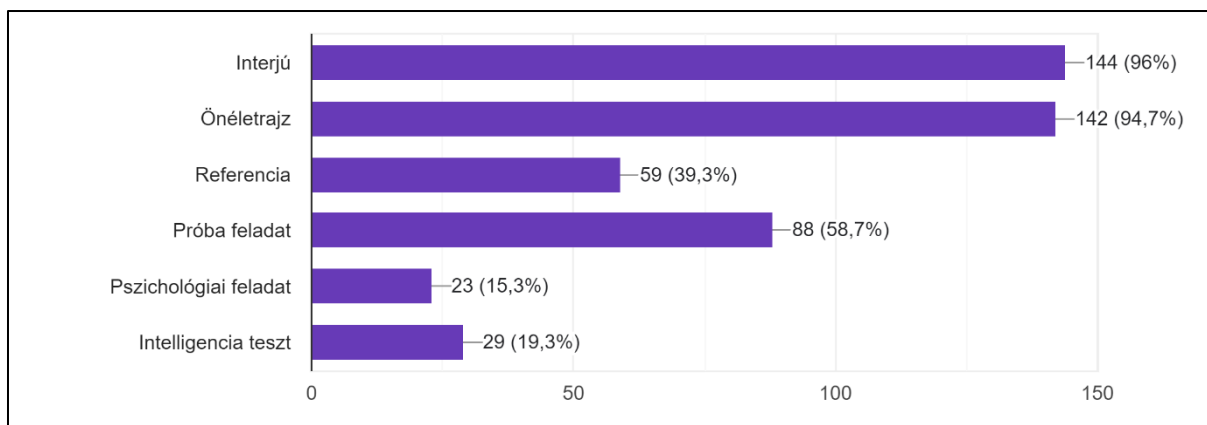
Az interjú típusok közül, a mérnökök többsége a személyes (szakmai) és a személyes (általános) interjút részesítette előnyben. A csoportos interjúkra egyetlenegy szavazat sem érkezett. Úgy tűnik egy kitöltő sem szeretne csoportos interjún részt venni.

19. kérdés: *Mit gondol az online állásinterjúkról?*

A szavazók többsége remek lehetőségnek tartja és szívesen vesz részt online interjún. A kitöltők 38%-a, azonban személytelennek tartja ilyen formában az állásinterjút. Ennél a kérdésnél is hagytam nyitott válaszlehetőséget. Többen írták, hogy már vettek részt ilyen formában interjún és egyáltalán nem érezték személytelennek azt. Emellett kiemelték, hogy első körös interjúnak mindenképpen ideális, hiszen nem kell feleslegesen utaznia a jelöltnek és az időpontegyeztetés is könnyebben megoldható.

20. kérdés: *Milyen kiválasztási eszközökkel találkozott már interjú során?*

A válaszadók 96%-a vett már részt állásinterjún és 94%-nak kellett önéletrajzot beadnia. 59%-al csináltattak már próba feladatot.



12. ábra: Milyen kiválasztási eszközökkel találkozott már állásinterjú során?

21. kérdés: *Hogyan szokott felkészülni az állásinterjúkra?*

Állásinterjú előtt, a kitöltők 73,3%-a információkat szokott gyűjteni az adott vállalatról, illetve 68,7%-k végig gondolja a kéréseit/elvárásait és 50%-k előkészíti a megfelelő öltözetet. Meglepő volt számomra, hogy a válaszadók 19,3%-a, semmilyen formában nem szokott készülni az állásinterjúkra.

Ennél a kérdésnél is hagytam nyitott válasz lehetőséget. Többen írták, hogy felfrissítik az álláshoz kapcsolódó szakmai ismereteiket és végig gondolják, hogy milyen típusú kérdések fordulhatnak majd elő. Ennek érdekében az interneten is végezhetnek kutatómunkát. (Még egy ok arra, hogy a szervezetek naprakészen frissítsék a weboldalaikat.)

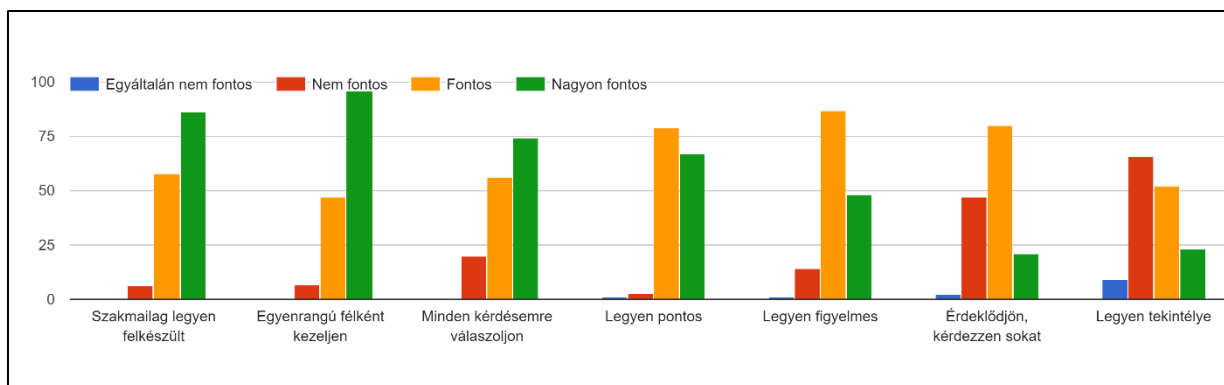
22. kérdés: *Mi nyugtatja meg állásinterjú előtt?*

A válaszadók többségét megnyugtatja, ha megnyugtató környezetben szervezik meg az interjút. Körülbelül 25%-ukat semmi nem tudja megnyugtatni és 40%-uk nem szokott ideges lenni állásinterjú előtt.

23. kérdés: *Ön szerint milyen egy jó interjú?*

A kitöltők többsége szerint, akkor jó egy interjú, ha szervezet egyértelműen fogalmazza meg az elvárásait és szakmai kérdésekre is tudnak válaszolni. Meglepődve tapasztaltam, hogy a mérnökök többsége azt szereti, hogyha az interjú egy őszinte, nyílt beszélgetés. Ugyanakkor a kitöltők 46%-a azt szereti, ha egynél több ember vesz részt az adott cégtől/vállalattól.

24. kérdés: *Kérem, jelölje be 1-4-es skálán, hogy a következő tulajdonságok közül, az interjúztató melyekkel kell/nem kell, hogy rendelkezzen!*



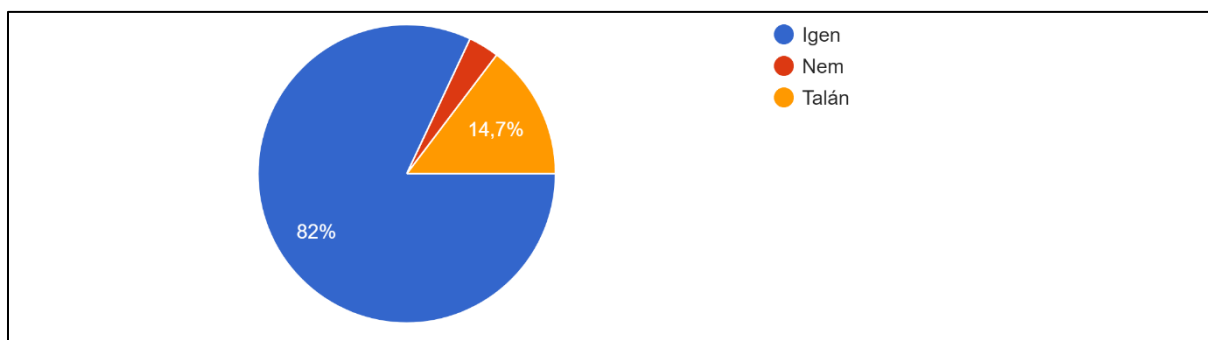
13. ábra (részlet): Kérem, jelölje be 1-4-es skálán, hogy a következő tulajdonságok közül, az interjúztató melyekkel kell/nem kell, hogy rendelkezzen!

A következő kérdésnél 11 tulajdonságot soroltam fel. A jelentkezőknek 1-4-es skálán kellett bejelölniük, hogy az adott tulajdonsággal mennyire tartják fontosnak, hogy az interjúztató személye rendelkezzen.

A válaszadók többsége nagyon fontosnak tartja, hogy az interjúztató személy szakmailag legyen felkészült, minden kérdésükre tudjon válaszolni és egyenrangú félként kezelje őket az interjú ideje alatt. Emellett fontosnak tartják, hogy pontos, figyelmes, barátságos és érdeklődő legyen. Legkevesbé fontos tulajdonságnak a tekintélyt tartották. A folyamatos visszajelzés és az interjú alanyra való koncentráltat is fontosnak tartotta a többség. A „kocka” mérnökökkel kapcsolatos sztereotípiák miatt, nem igazán számítottam rá, hogy a mérnököket ilyen szinten befolyásolják a soft és az emberi tényezők.

25. kérdés: Befolyásolja önt az interjú során, az interjúztató személye?

A válaszadók 82%-át befolyásolja és csupán 3%-át hagyja hidegen az interjúztató személye. Arra számítottam, hogy a mérnököket nem igazán befolyásolja az interjúztató személyisége.



14. ábra: Honnan szokott informálódni az új állásajánlatokról?

26. kérdés: *Ha van bármi javaslata/tanácsa a toborzás és kiválasztás folyamatainak javításával kapcsolatban, akkor kérem írja le!*

Amikor a kérdőívet összeállítottam, akkor mindenképp szerettem volna néhány nyitott kérdést is beletenni. Azonban ismerve a korosztályom kérdőív kitöltési szokásait, arra a következtetésre jutottam, hogy inkább mellőzöm a nyitott kérdéseket. Helyettük inkább, 1-1 kérdés végén lehetőséget adtam arra, hogy akinek van bármilyen tapasztalata, amely a kérdőívvel kapcsolatos és szívesen megosztaná velem, annak legyen lehetősége leírni. Szerencsére, többen is éltek ezzel a lehetőséggel.

Az általam feltett utolsó, nyitott kérdésre is számos nagyon hasznos válasz érkezett. Igaz, a válaszadók 90%-nak nem volt javaslata, de a többiek szívesen osztották meg velem a tapasztalataikat és javaslataikat.

A kitöltők által tett (főbb) javaslatok a következők voltak:

- Nagyon fontos, hogy a jelentkezőknek a szervezetek, valamilyen formában visszajelezzenek. (Ha kiválasztották őket, ha nem.)
- Az interjúztató is felkészülten érkezzen az interjúra. (Tisztában legyen az adott munkakör legfontosabb jellemzőivel és mellőzze a közhelyes kérdéseket.)
- Ne kérdezzenek rá az interjú alatt magánéleti kérdésekre.
- A kiválasztási folyamat első körben egy rövid szakmai beszélgetéssel kezdődjön, ne egy hosszabb ideig elhúzódó, mélyebb hangvételű interjúval.

3.3. Következtetések, javaslatok

A kérdőív részletes elemzése után a következő következtetéseket, illetve javaslatokat szeretném tenni, minden HR szakembernek, illetve vezetőnek, akik valamilyen formában részt vesznek a toborzás és kiválasztás folyamatában.

1. Álláshirdetések

- Egy jól fejlődő, innovatív vállalkozás elengedhetetlen kelléke a megfelelő internetes weboldal. Hiszen erről az oldalról információhoz juthatnak a jelentkezők és itt tudnak tájékozódni a legfrissebb állásajánlatokról.
- Az álláshirdetéseket folyamatosan ellenőrizni és frissíteni kell! Ne maradjanak fenn olyan hirdetések, melyek már nem érvényesek.
- A szervezeteknek érdemes bevezetni a „munkatárs ajánló programot”. Hiszen a kitöltők közül sokan az ismerőseiktől informálnának a legújabb állásajánlatokról.

- A fejevadász cégek segítségére lehetnek a szervezetnek a megfelelő jelentkezők felkutatásában és kiválasztásában. Főleg, ha olyan pozíció betöltéséről van szó, mely magasabb szintű szakértelmet igényel.
- A legfontosabb tartalmi eleme egy álláshirdetésnek az elvárások felsorolása és a bérsáv feltüntetése kellene hogy legyen. Az egyediség és a részletesség kevésbé fontos szempont, inkább a minőség a fontos.

2. Kapcsolat felvétel

- A mérnökök többségének kiemelkedően fontos, hogy a szervezetek, valamilyen formában visszajelezzenek számukra. (Ha kiválasztották őket, ha nem.) Többségük nem jelentkezne újra, olyan céghez, melytől semmilyen visszajelzést sem kapott.
- Érdemes a kapcsolatfelvételt minél hamarabb (3-5 napon belül) megejteni, mert a többség előnyben részesíti azokat a szervezeteket, melyektől hamarabb megkeresik őket.

3. Állásinterjú

- A kitöltők nagy része a személyes, azon belül is a szakmai interjút részesítette előnyben. Emellett fontos kiemelni, hogy egyetlen egy mérnök sem szavazott a csoportos interjúra. (Tehát ezt a típusú interjút érdemes lehet az ő esetükben elkerülni.)
- Az online interjút viszont a többség remek lehetőségnek gondolja, főleg az első körös interjúk esetében. Online interjú esetén sokkal könnyebben megy az időpont egyeztetés és a jelöltnak sem kell utaznia. Mindemellett a saját nappalijából vehet részt az interjún, ami a jelöltek többségére megnyugtatóan hat.
- Az álláskereső mérnökök többsége mindenképpen tájékozódik az adott szervezetről, az interjú előtt. Éppen ezért is fontos, hogy a szervezet által üzemeltetett weboldal mindig szakmailag releváns, a mérnökök számára is vonzó bejegyzéseket tartalmazzon.
- Az interjú alany számára pozitívan hat, ha az interjú helyszínéül választott iroda berendezése megnyugtató és kellemes hatást kelt.

4. Interjúztató személye

- Az interjúztató személye nagyban befolyásolja a jelöltet a végső döntés meghozásában. Fontos, hogy olyan személy lássa el ezt a feladatot, aki kellőképpen felkészült és szakmai kérdésekre is tud válaszolni, mindemellett kellően empatikus, illetve megnyerő a személyisége.
- Az interjúztatók legkevésbé fontos tulajdonsága: a tekintély. Nagyon ellenszenves számukra az az interjúztató személy, aki lekezelően beszél velük és nagyra van a pozíciójából eredő hatalmával.

4. Befejezés

4.1. Összegzés

TDK dolgozatomban megírásakor 3 célt tűztem ki magam elé.

Az első célom az volt, hogy szakirodalom és egyéb források felhasználásával átfogó összefoglalót készítsen a toborzás és kiválasztás módszereiről és folyamatáról. Külön hangsúlyt fektetve az online toborzás lehetőségeire és felhasználási módjaira. Ezt követően a magyar mérnökök társadalomban elfoglalt szerepéről, munkájáról gyűjtöttem össze minden olyan információt, ami a TDK dolgozatomban szempontjából releváns lehet.

A továbbiakban arra voltam kíváncsi, hogy a munkavállalói oldal, (vagyis a dolgozatomban esetében, a mérnök végzettségű személyek,) hogyan élik meg a toborzás és kiválasztás folyamatát. Azért a mérnökökre esett a választásom, mert ők kiemelt szerepet töltenek be az ország megfelelő gazdasági működésében. Éppen ezért a HR szakembereknek, illetve a szervezeteknek többet érdemes tudnia az ő igényeikről és elvárásairól. Arról szerettem volna több információt gyűjteni, hogy az álláshirdetések minősége, a megkeresés folyamata, az állásinterjú és az interjúztató személyek személyisége mennyire befolyásolja a mérnököket a végső döntésük meghozásában. A dolgozatomban összeállított kérdőívet ezen kérdések mentén építettem fel. Összesen 150 mérnök végzettségű személy töltötte ki a kérdőívemet. Többségük a Széchenyi István Egyetem mérnök hallgatója volt, de az ország többi részéről is érkeztek be kitöltések.

A kutatás megállapításai a magas szakmai színvonalú, innovatív HR részleggel rendelkező cégek számára aligha hordoznak jelentős újdonságot. Számukra is fontos lehet ugyanakkor annak megerősítése, hogy a munkatársi ajánló program kiemelten fontos eszköze az erőforrás biztosításnak, valamint hogy az érdeklődők nyitottak a videóinterjú alkalmazására és az innovatív kiválasztási eszköz személytelenségével kapcsolatos aggályok nem feltétlenül megalapozottak.

Sokkal több újdonságot tartalmazhat a kutatás azon vállalatvezetők számára, akik mérethatékonysági vagy egyéb okok miatt nem foglalkoztatnak HR munkatársat, hanem maguk menedzselik a toborzás-kiválasztás folyamatát. Fontos üzenet számukra, hogy a jelentkezők előnyben részesítik a digitális megoldásokat, a pontos feladatleírást és bérezést is tartalmazó álláshirdetést és az elhúzódó kiválasztási folyamat helyett gyors döntést igényelnek az alkalmazásukkal kapcsolatban.

Kérdés, hogy a fenti, professzionális HR folyamat felépítésére és menedzselésére mennyire vannak felkészülve a kkv-k tulajdonosai, menedzserei, akik számos egyéb, jelentős felelősséggel járó vezetői feladattal párhuzamosan végzik a komoly szakmai ismereteket és tapasztalatokat igénylő toborzási-kiválasztási tevékenységet. Rövid távon valószínűleg jelentős költségeket takaríthatnak meg azzal, hogy nem foglalkoztatnak szakképzett HR munkatársat vagy nem veszik igénybe professzionális külső szolgáltató szakértelmét. Ugyanakkor, a hibás kiválasztási döntések, indokolatlanul elhúzódó kiválasztási folyamatok, vagy a cég szakmai presztízsét is kockáztató kommunikáció hosszú távon sokkal jelentősebb veszteséget okozhat a vállalkozások számára.

4.2. Visszatérés a hipotézisekhez

Dolgozatom elején három feltételezést fogalmaztam meg, melyek a következők voltak:

- Az álláskereső mérnököket nagyban befolyásolja, az álláshirdetés formája/minősége, mielőtt jelentkeznek egy állásra.
- Az álláskereső mérnökök többsége előnyben részesíti azokat a szervezeteket, ahonnan hamarabb kapnak visszajelzést a jelentkezésükre.
- Az állásinterjú során, a mérnököknek különösen fontos, hogy az interjúztató személy pozitív benyomást tegyen rájuk.

A szakirodalom részletes elemzése és a kérdőívek kiértékelés után kiderült, hogy az az általam megfogalmazott hipotézisek igaznak bizonyultak. Az álláskereső mérnököknek fontos, hogy egy adott álláshirdetésnek megfelelő legyen a minősége, illetve a formája. A formai követelmények mellett fontos számukra, hogy az álláshirdetés szövege minél tömörebb és lényegretörőbb legyen. Ugyanakkor tartalmazza az adott munkakör feladatait és egy bérsávot is.

Jelentős hatással van az álláskereső mérnökökre, hogy mennyi idő elteltével kapnak választ a jelentkezésükre – ha kapnak egyáltalán. A többség előnyben részesíti azokat a szervezeteket, ahonnan hamarabb felkeresik őket. Ha pedig egy szervezet nem jelez vissza számukra, akkor könnyen lehet, hogy nem adják be oda többet a jelentkezésüket.

Az állásinterjú során az interjúztató személye nagyban befolyásolja a mérnökök többségét, a végső döntés meghozásában. Ezért a szervezeteknek különösen fontos, hogy a megfelelő személyt jelöljék ki az interjúztatás lebonyolítására. Emellett fontos, hogy az interjúztató személy végig a jelöltekre koncentráljon és az interjú során nyitott, empatikus, támogató legyen a jelöltekkel.

4.3. A téma további kutatásának lehetőségei

Már a TDK dolgozatom összeállításakor megfogalmazódott bennem, hogy a munkavállalói oldal vizsgálata mellett fontos lenne, a szervezetek oldaláról is megvizsgálni a toborzás és kiválasztás folyamatait. Éppen ezért szakdolgozatomban tovább szeretném kutatni ezt a témát, kiegészítve HR szakemberek és toborzás, kiválasztás feladatokban résztvevő vezetők gondolataival és véleményével.

Másik érdekes kutatási lehetőség lehet, hogy (a mérnökök sajátos gondolkodásmódjáról szóló sztereotípiáknak megfelelően), a mérnök társadalom elvárásai, jellemzői mennyire egyediek. Vajon kimutatható-e jelentős eltérés a mérnökök és egyéb, humán szakemberek (pl. pedagógusok) jellemzői és elvárásai között?

6. Felhasznált irodalom

Becker, F. S. (2010): Why don't young people want to become engineers? Rational reasons for disappointing decisions, European Journal of Engineering Education, Vol. 35, No. 4, 349–366
https://www.lth.se/fileadmin/karriarcenter/Rapporter_naringslivscenter/Why_dont_young_people_want_to_become_engineers.pdf (letöltés ideje: 2022. 11. 02.)

Biswas, S. – Twitchell, E. (2006): Menedzsment Tanácsadás. VHE Kft., Pécs

Csehné Papp I. (2021): A munkaerőpiac folyamatai és kihívásai. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest

Füzesi P. (2019): Bomlasztó innováció-e a felhő alapú szolgáltatás? Vezetéstudomány/Budapest Management review, 50. évfolyam, 2. szám

Gyökér I, Finna H., Daruka E. (2015): Emberierőforrás-menedzsment oktatási segédanyag.
<https://docplayer.hu/115485208-Emberieroforras-menedzsment.html> (megtekintés ideje: 2022. 11. 01.)

Hajdú G. – Szretykó Gy. (2017): Innovatív eszközök a toborzásban és a kiválasztásban. Tér – Gazdaság – Ember, V. évfolyam, 2. szám, Győr
https://kgk.sze.hu/images/dokumentumok/folyoirat/TGE_V_evf02.pdf (megtekintés ideje: 2022. 10. 29.)

Karoliny M. – Poór J. (2017): Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv. Wolters Kluwer Hungary Kft., Budapest

Klein S. – Klein B. (2008): A szervezet lelke. EDGE 2000 Kiadó, Budapest

Kürtösi Zs. (2013): Toborzás | Deák István, Imreh Szabolcs, Kosztópulosz Andreász, Kürtösi Zsófia, Lukovics Miklós, Prónay Szabolcs: Gazdasági alapismeretek I. (jgypk.hu) (megtekintés ideje: 2022.10.28.)

Nemeskéri Gy. – Pataki Cs. (2007): A HR gyakorlata. Ergofit Kft., Budapest

Nemeskéri Zs. (2019): Toborzás és kiválasztás a 21. században. Tudásmenedzsment 20. évf. 2. szám
https://epa.oszk.hu/02700/02750/00050/pdf/EPA_02750_tudasmenedzsment_2019_02_013-024.pdf (megtekintés ideje: 2022. 11. 01.)

Peter, L. J. – Hull, R. (1989): A Peter-elv. Kossuth Kiadó, Budapest

Poór J. (2016): Menedzsment tanácsadási-kézikönyv. Akadémiai Kiadó, Budapest

Rákosi Sz. (2021): A STEM pályaorientáció helyzete Európában és Magyarországon. In: Makkos A. – Kecskés P. – Kövecsesné Gösi V. (szerk.): „Kizökkent világ” – Szokatlan és különleges élethelyzetek: a nem-konvencionális, nem „normális”, nem kiszámítható jelenségek korszaka? XXIV. Apáczai-napok Tudományos Konferencia tanulmánykötete. Széchenyi István Egyetem, Győr, 98-108. Online: https://lib.sze.hu/images/Apaczai/kiadv%C3%A1ny/2020/03_02.pdf (letöltés: 2022.10.25.)

Szabó K., Kelemen A., Kőmíves P. (2017): Az Y generáció és az álláskeresés, 2. kötet, pp. 490-501. <https://docplayer.hu/68658213-Az-y-generacio-es-az-allaskereses-y-generation-and-the-job-seeking.html> (letöltés ideje: 2022. 11. 01.)

Vámosi J. – Pálincás Z. (2002): Emberi erőforrás menedzsment. LSI Oktatóközpont, Budapest

Internetes források:

Banki T. (2018): A magyar LinkedIn kézikönyv. <https://docplayer.hu/105141909-A-magyar-linkedin-kezikonyv.html> (megtekintés ideje: 2022. 11. 01.)

Benedek G. (2020): Mi az a big data és mire használjuk? <https://lexunit.hu/blog/mi-az-a-big-data-es-mire-hasznaljuk/> (megtekintés ideje: 2022. 10. 29.)

Búzás O. (2009): A mérnökök szerepe a társadalomban. Mérnök Újság, XVI. évfolyam, 10. szám, pp. 7-9. https://www.hte.hu/documents/10180/3652673/BuzasOtto_MernokUjsag_2009_cikk.pdf (megtekintés ideje: 2022. 10. 30.)

BME (2022): Budapesti Műszaki és Gazdasági Egyetem https://www.bme.hu/hirek/20220830/240_eve_irtak_ala_a_Muegyetem_alapito_okiratat (megtekintés ideje: 2022. 11. 04.)

CEDEFOP (2018): Skills forecast – trends and challenges to 2030. Online: https://www.cedefop.europa.eu/files/3077_en.pdf (letöltés: 2022.10.25.)

Desoutter (2022): Ipari forradalmak – az Ipar 1.0-ból az Ipar 4.0-ba vezető út. Online: <https://www.desouttertools.hu/industry-4-0/hirek/641/ipari-forradalmak-az-ipar-1-0-bol-az-ipar-4-0-ba-vezeto-ut> (letöltés: 2022.11.02.)

felvi.hu:

https://www.felvi.hu/felveteli/szakok_kepzesek/szakleirasok!/Szakleirasok/index.php/szakterulet/8 (megtekintés ideje: 2022. 10. 30.)

HR Portál (2007): Munkaerő beszerzés külső forrásból?
<https://www.hrportal.hu/jelentese/munkaero-beszerzes-kulso-forrasbol.html> (megtekintés ideje: 2022. 11. 01.)

Ipar 4.0 Technológiai Központ (2022): Ipar 4.0 - Negyedik ipari forradalom. Online:
<https://www.ipar4.bme.hu/ipar-4-0/#page-content> (letöltés ideje: 2022.11.02.)

Jobsgarden.hu (2022): <https://www.jobsgarden.hu/onvezeto-autot-fejlesztenenek-legszivesebben-mernokeink/> (megtekintés ideje: 2022. 10. 30.)

Meta (2017): <https://www.facebook.com/business/news/take-the-work-out-of-hiring-II>
(megtekintés ideje: 2022. 11. 01.)

MIG-KOMM-EU (2022): A menedzsment négy funkciója. Online:
<https://www.ipar4.bme.hu/ipar-4-0/#page-content> (letöltés ideje: 2022.11.01.)

Profession.hu (2007): A belső és külső toborzásnak is van előnye.
<https://www.profession.hu/cikk/a-belso-es-a-kulso-toborzashoz-is-van-elonye> (megtekintés ideje: 2022.10.24)

5. Mellékletek

5.1. Kérdőív

A toborzás és kiválasztás folyamatainak vizsgálata a 2012-2022 között oklevelet szerzett mérnökök körében

Kedves Hölgyem/Uram!

Kulcsár Kinga vagyok a Széchenyi István Egyetem, harmadéves Emberi erőforrás tanácsadó (Ma) szakos hallgatója. A TDK dolgozatom elkészítéséhez szeretném a segítségét kérni!

A dolgozatomban azt vizsgálom, hogy az elmúlt 10 évben oklevelet szerzett mérnökök, hogyan él/élték meg a toborzás és kiválasztás folyamatát, mikor állást kerestek.

Amennyiben az elmúlt 10 évben szerezte az oklevelét, valamelyik mérnök szakon, akkor kérem, támogassa a munkámat egy kitöltéssel! A kérdőív összesen 5 percet vesz igénybe és teljesen anoním.

Köszönöm szépen, ha szán néhány percet a kérdőívem kitöltésére!

*Kötelező

1. Melyik egyetemen szerezte meg az (első) oklevelét? *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ Budapesti Műszaki és Gazdasági Egyetem
- ☐ Debreceni Egyetem
- ☐ ELTE Savaria Egyetemi Központ
- ☐ Miskolci Egyetem
- ☐ Óbudai Egyetem
- ☐ Pécsi Tudományegyetem
- ☐ Széchenyi István Egyetem
- ☐ Szegedi Tudományegyetem
- ☐ Külföldön tanultam
- ☐ Egyéb: _____

2. Milyen szakon tanult? (Ha egynél több mérnök diplomával rendelkezik, akkor * kérem az első szakját/alapszakját jelölje be!)

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ Építészmérnök
- ☐ Építőmérnök
- ☐ Gépészmérnök
- ☐ Járműmérnök
- ☐ Közlekedés mérnök
- ☐ Mechatronikai mérnök
- ☐ Mérnökinformatikus
- ☐ Villamosmérnök
- ☐ Egyéb: _____

3. Hány mérnök diplomával rendelkezik? Ha egynél többel, akkor kérem az * "Egyéb" mezőbe sorolja fel, hogy még mely szakon/szakokon végzett! (Pl: Járműmérnök Msc)

Válassza ki az összeset, amely érvényes.

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3 vagy annál több
- ☐ Egyéb: _____

4. Melyik évben szerezte meg az (első) oklevelét? *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

☐ 2012

☐ 2013

☐ 2014

☐ 2015

☐ 2016

☐ 2017

☐ 2018

☐ 2019

☐ 2020

☐ 2021

☐ 2022

5. Mi az ön biológiai neme? *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

☐ Nő

☐ Férfi

6. Hány éves ön? (Kérem, számmal válaszoljon! Pl: 24) *

7. Hány éve dolgozik a jelenlegi munkahelyén? *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

☐ Kevesebb, mint 1 éve

☐ 1-2 éve

☐ 3-4 éve

☐ Több, mint 5 éve

☐ Nem dolgozom, munkát keresek

☐ Nem dolgozom, nem is keresek munkát

☐ Egyéb: _____

8. Honnan szokott informálódni az új állásajánlatokról? (Több választ is megjelölhet!)

*

Válassza ki az összeset, amely érvényes.

- ☐ Internetről (álláskereső portálok, social média)
- ☐ Hirdetőtáblákról, színlapokról
- ☐ Újságokból
- ☐ Munkaügyi központok által
- ☐ Ismerősektől
- ☐ Saját magam érdeklődök (telefon, email)
- ☐ Egyéb: _____

9. Ön szerint melyek a leghasznosabb toborzási technikák? (Több választ is megjelölhet!)

*

Válassza ki az összeset, amely érvényes.

- ☐ Internet
- ☐ Fejvadász cégek
- ☐ Munkaügyi központok
- ☐ Munkaerő közvetítők
- ☐ Hirdető táblák
- ☐ Oktatási intézmények
- ☐ Egyéb: _____

10. Ön szerint mitől jó egy álláshirdetés? (Több választ is megjelölhet!)

*

Válassza ki az összeset, amely érvényes.

- ☐ Legyen minél tömörebb/konkrétabb
- ☐ A jelöltekhez szóljon
- ☐ Mellőzze a közhelyeket
- ☐ Legyen minél egyedibb
- ☐ Tartalmazzon bérsávot
- ☐ Írja le az állás elvárásait
- ☐ Tartalmazza a juttatásokat
- ☐ Legyen minél részletesebb
- ☐ Egyéb: _____

11. Mikor jelentkezik egy álláshirdetésre, akkor befolyásolja önt, a hirdetés formája/minősége? *

Soranként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ Igen
☐ Nem
☐ Talán

12. A jelentkezés után általában mennyi ideig tart, mire felveszik a cégek/vállalatok a kapcsolatot önnel? *

Soranként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ 1-2 nap
☐ 3-5 nap
☐ 1 hét után
☐ 1-2 hét után

13. Ön szerint mennyi a megfelelő megkeresési idő? *

Soranként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ 1-2 nap
☐ 3-5 nap
☐ 1 hét
☐ 1-2 hét
☐ Annak is örülök, ha visszahívnak

14. A cégek/vállalatok többsége visszaszokta önt hívni? *

Soranként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ Mindig
☐ Általában igen
☐ Nem minden esetben

15. Abban az esetben ha egy cég nem jelez vissza önnek, akkor a későbbiekben jelentkezne oda újra?

*

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ Igen
- ☐ Nem
- ☐ Talán

16. Befolyásolja a döntésben, hogy egy cég milyen gyorsan veszi fel önrel a kapcsolatot?

*

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ Igen, előnyben részesítem őket
- ☐ Nem befolyásol
- ☐ Nem tudom eldönteni, talán

17. Ön szerint a cégeknek mindenképpen vissza kellene jelezniük a jelentkezőknek?

*

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ Igen
- ☐ Nem

18. Melyik interjú típust részesíti előnyben? *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ Személyes (általános)
- ☐ Személyes (szakmai)
- ☐ Csoportos (általános)
- ☐ Csoportos (szakmai)

19. Mit gondol az online állásinterjúkról? (Több választ is megjelölhet!) *

Válassza ki az összeset, amely érvényes.

- ☐ Nagyon jó lehetőség
- ☐ Szerintem így személytelenebb az interjú
- ☐ Szívesen veszek részt ilyen formában is interjún
- ☐ Egyáltalán nem szeretek/szeretnék ilyen formában interjúzni
- ☐ Egyéb: _____

20. Milyen kiválasztási eszközökkel találkozott már állásinterjú során? (Több választ is megjelölhet!) *

Válassza ki az összeset, amely érvényes.

- ☐ Interjú
- ☐ Önéletrajz
- ☐ Referencia
- ☐ Próba feladat
- ☐ Pszichológiai feladat
- ☐ Intelligencia teszt

21. Hogyan szokott felkészülni az állásinterjúkra? (Több választ is megjelölhet!) *

Válassza ki az összeset, amely érvényes.

- ☐ Nem szoktam
- ☐ Információt gyűjtök az adott cégről/vállalatról
- ☐ Többször is elpróbálom az interjút
- ☐ Összegyűjtöm a referenciáimat
- ☐ Végig gondolom a kéréseimet/elvárásaimat
- ☐ Előkészítem a megfelelő öltözetet
- ☐ Felfrissítem a idegen nyelvtudásom
- ☐ Egyéb: _____

22. Mi nyugtatja meg az interjú előtt? *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ Nem szoktam ideges lenni interjú előtt
- ☐ Semmi nem tud megnyugtatni
- ☐ Ha megnyugtató környezetben van az interjú
- ☐ Egyéb: _____

23. Ön szerint milyen egy jó interjú? (Több választ is megjelölhet!) *

Válassza ki az összeset, amely érvényes.

- ☐ Általános beszélgetés legyen
- ☐ Őszinte, nyílt beszélgetés legyen
- ☐ Minden kérdésemre válaszolnak
- ☐ Szakmai kérdésekre is tudnak válaszolni
- ☐ Egyértelműen fogalmazzák meg az elvárásaikat
- ☐ Egy személy vegyen részt a vállalatnál
- ☐ Több személy vegyen részt a vállalatnál
- ☐ Egyéb: _____

24. Kérem, jelölje be 1-4-es skálán, hogy a következő tulajdonságok közül, az * interjúztató melyekkel kell/nem kell, hogy rendelkezzen!

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

	Egyáltalán nem fontos	Nem fontos	Fontos	Nagyon fontos
Szakmailag legyen felkészült	☐	☐	☐	☐
Egyenrangú félként kezeljen	☐	☐	☐	☐
Minden kérdésemre válaszoljon	☐	☐	☐	☐
Legyen pontos	☐	☐	☐	☐
Legyen figyelmes	☐	☐	☐	☐
Érdeklődjön, kérdezzen sokat	☐	☐	☐	☐
Legyen tekintélye	☐	☐	☐	☐
Legyen barátságos	☐	☐	☐	☐
Folyamatosan jelezzen vissza	☐	☐	☐	☐
Rám koncentráljon végig	☐	☐	☐	☐

25. Befolyásolja önt az interjú során, az interjúztató személyisége? *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ Igen
- ☐ Nem
- ☐ Talán

26. Ha van bármilyen javaslata/tanácsa a toborzás és kiválasztás folyamatainak javításával kapcsolatban, akkor kérem írja le! *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

☐ Nincs javaslatom

☐ Egyéb: _____