

A SZEGEDI TUDOMÁNYEGYETEMEN 2002-2003-BAN, A 2004-2005-BEN, VALAMINT A 2006-2007-BEN VÉGZETT NAPPALI TAGOZATOS HALLGATÓK NÉHÁNY MUNKAERŐ-PIACI JELLEMZŐJE¹

1. A KUTATÁS ÉS MINTÁK

A Szegedi Tudományegyetem 2006-ban, 2007-ben és 2008-ban is felmérést készített az intézményben végzett hallgatók körében, melynek célja többek között az volt, hogy feltárja, végzősei hogyan tették meg az első lépéseket a munkaerőpiacon: mennyi idő alatt sikerült munkát találniuk, milyen toborzási csatornákon keresztül próbáltak elhelyezkedni, hányadik munkahelyükön dolgoznak, és milyenek jelenlegi foglalkoztatási körülményeik (pl. fizetés, pályaelhagyás, regionális elhelyezkedés). Az adatfelvétel első hullámára 2006 első hónapjaiban került sor. A vizsgálat minden, az intézményben 2002-ben és 2003-ban végzett hallgatóra irányult, a kb. 11 ezer fős alapsokaságból 3600 fős reprezentatív mintát választottunk, és őket kerestük meg postai úton kiküldött önkitöltős kérdőívekkel. A kutatás második szakaszában a 2004-2005-ben végzetteket kérdeztük meg az előzőhöz hasonló módszerrel, ekkor azonban nem egy általunk kiválasztott mintának, hanem minden - az adott két évben végzett - hallgatónak küldtünk kérdőívet. A 2008-as vizsgálat a 2006-2007-ben nappali tagozaton végzettekre terjedt ki. A kutatásokra a Regionális Fejlesztési Operatív Program 3.3 részprogramjának keretében került sor.

2006-ban összesen 566 kérdőív érkezett vissza, míg 2007-ben - a teljes sokaság megkérdezésekor - 1354 fő válaszolt (ennél valamivel többen küldték vissza a kérdőíveket, azonban a határidőn túl beérkezett adatokat már nem tudtuk feldolgozni). A 2008-as adatfelvételkor 646 kérdőívet kaptunk vissza. A 2006-os tényleges mintában a válaszadók 31%-a volt férfi és 68%-a nő (1% nem jelölte meg a nemét), a kérdésre választ adók 69%-a nappali tagozaton szerzett diplomát, míg 31% egyéb képzésben vett részt (4 fő nem jelölt képzési formát). A 2007-es mintában magasabb volt a nők aránya (72%) és alacsonyabb a nappali tagozatosoké (52%). A 2008-as minta nemek szerinti megoszlása gyakorlatilag megegyezett a 2007-es adatokkal.

A továbbiakban minden mintából csak a **nappali tagozatos** hallgatók (386, 696 illetve 646 fő) válaszait mutatjuk be, ismertetjük a leggyakrabban alkalmazott álláskereső és kiválasztási technikákat, egy jó állás elnyeréséhez szükséges feltételeket, a végzettek munkaerő-piaci pozícióját, valamint az egyetem szerepének megítélését a munkaerő-piaci helyzetre való felkészítésben. Bár a nem nappali tagozaton végzett hallgatók véleményét legalább olyan fontosnak tartjuk, mint nappali tagozatos társaikét, a munkaerő-piacca, álláskeresővel kapcsolatos témakörök elemzését mégis ez utóbbiak esetén tartottuk informatívabbnak².

2. ÁLLÁSKERESÉSI TECHNIKÁK

A munkát kereső hallgatók számtalan csatornán keresztül juthatnak el az általuk kiszemelt szervezetekhez. Kérdőívünkben arra voltunk kíváncsiak, hogy *milyen eszközzel, milyen csatornákon keresztül próbálnak meg elhelyezkedni* (ennél a kérdésnél a válaszadók több lehetőséget is megjelölhettek), illetve hogy melyik volt ezek közül végül sikeres. A 2006-os és 2007-es mintából az tűnt ki, hogy a nappali tagozaton végzett hallgatók legnagyobb része személyes kapcsolatait veszi igénybe, vagy legalábbis ezen az úton is próbálkozik az elhelyezkedéssel: mind a 2002-2003-ban, mind a 2004-2005-ben végzett válaszadók 69%-a jelölte ez a módot. Több mint feleük próbálkozott az újságokban megjelenő álláshirdetésekre való válaszadással, vagy használta az internetet mint

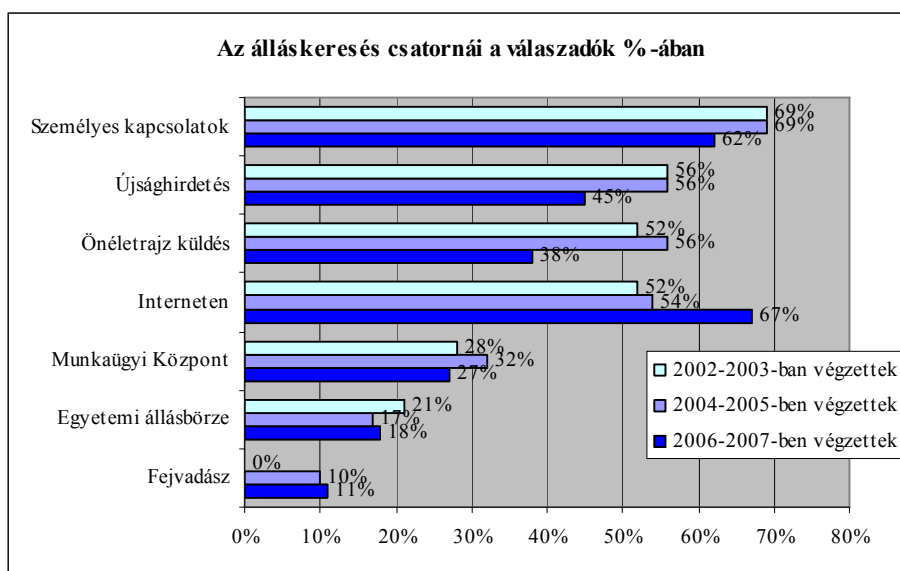
¹ Készítette: Kürtösi Zsófia és Hetesi Erzsébet. Az adatok a 2006-ban készített „A Szegedi Tudományegyetemen 2002-ben és 2003-ban végzett hallgatók elégedettsége és munkaerő-piaci jellemzői” c. kutatási jelentésből, a 2007-ben készült „A Szegedi Tudományegyetemen 2004-ben és 2005-ben végzett hallgatók munkaerő-piaci jellemzői” c. kutatási jelentésből illetve a hasonló címen megjelent 2008-as tanulmányból kerültek leválogatásra. A kutatás vezetője Hetesi Erzsébet, a kutatásban közreműködött Kürtösi Zsófia. A kutatás anyaga letölthető az SZTE Alma Mater honlapjáról, www.sztealmamater.hu.

² A nem nappali tagozaton végzettek munkaerő-piaci helyzetét számtalan tényező befolyásolhatja: jelenlegi szakmájuk, felkészültségük, munkatapasztalatuk, más oktatási intézményekben szerzett tudásuk, így nem tudhatjuk, hogy az itt töltött évek mennyiben befolyásolják pozíciójukat.

álláskeresési eszközt. Valamelyest nőtt azoknak az aránya, akik önéletrajzokat küldtek szervezetekhez anélkül, hogy konkrét állásajánlatról tudomásuk lett volna. A Munkaügyi Központok szerepe is erősödött, utóbb a végzetek közel harmada kért tőlük segítséget, míg az egyetemi állásbörzéken körülbelül ötödük keresett munkát. A fejevadászok, tanácsadók szerepére csak a 2004-2005-ben végzetek esetén kérdeztünk rá külön, a hallgatók 10%-a rajtuk keresztül is megpróbálkozott a megfelelő álláshoz jutással. A hallgatók egyéb lehetőségeket is említettek, így voltak, akik tanulmányi szerződést kötöttek, felhívták, vagy személyesen megkeresték a munkaadókat, egy részük pedig korábbi gyakorlati helyéről kapott megkeresést. A válaszadók 3-4%-a nem keresett állást a végzés után, mert gyermekvállalás vagy továbbtanulás miatt még nem kívánt elhelyezkedni.

A 2008-as minta az előzőekhez képest némi eltérést mutat, mivel itt a legtöbben (67%) az internetes álláskeresést jelölték be, a személyes kapcsolatok mozgósítása a második helyre került. A hagyományos állás hirdetésekre való válaszolás és az önéletrajz küldés szerepe csökkeni látszik. A Munkaügyi Központokban próbálkozó, az egyetemi állásbörzéken állást keresők, illetve a fejevadászok által megkeresettek aránya pedig nem változott jelentősen. A 2008-as adatok egyrészt jelezhetnek tendenciákat, de elképzelhető az is, hogy – mivel itt a lekérdezés jóval közelebb esett a munkaerőpiacra való kilépéshez, mint az előző esetekben, – frissebbek az álláskereséshez kapcsolódó emlékek.

1. ábra: Elhelyezkedési csatornák a nappali tagozatosok %-ában



A változatos *keresési technikáknak* nyilván nem mindegyike volt *siker*, így arra kértük válaszadóinkat, hogy jelöljék meg azt az egyet, melynek segítségével végül álláshoz jutottak. Nyilvánvalóan azok a csatornák lettek sikeresebbek, melyekkel több válaszadó próbálkozott. A végzett nappali tagozatos hallgatók jelentős részének, csaknem felének (47-48%) személyes kapcsolatokon keresztül sikerült állást találnia. Ez még a 2008-as mintára is igaz, ahol a hallgatók 45%-a végül így talált állást. A 2006-ban és 2007-ben választ adók 16% illetve 13% önéletrajz küldés útján (konkrét állásajánlat nélkül), 15%-13% pedig újsághirdetésre válaszolva helyezkedett el. 8%-9%-uknál az internetes keresés vezetett eredményre, míg 3% talált állást a Munkaügyi Központon keresztül és 2% az egyetemi állásbörzéken jutott álláshoz. A 2008-as mintában – ahogy azt már jeleztük – a sikeres elhelyezkedésben a személyes kapcsolatok segítettek leginkább, második helyen (20%) viszont az internetes keresés áll, míg 11 illetve 8% az újsághirdetésre válaszoló vagy önéletrajz küldéssel elhelyezkedők aránya. A Munkaügyi Központok és egyetemi állásbörzék szerepe e tekintetben nem változott a korábbiakhoz képest.

E két utóbbi csatornáról annyit érdemes elmondani, hogy a Munkaügyi Központokhoz valószínűleg azok fordulnak elsősorban, akiknél a többi álláskeresési mód nem vezetett eredményre, így

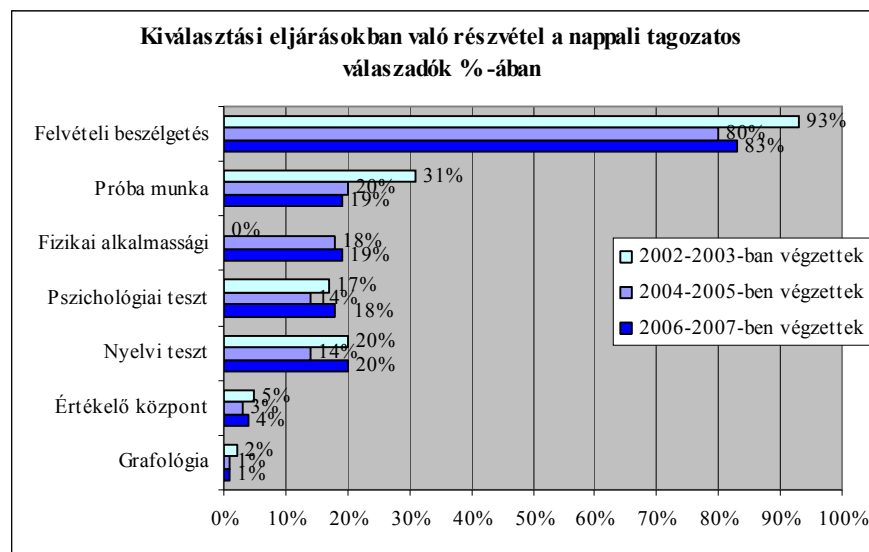
gyakorlatilag csak végső esetben jutnak ezekhez az irodákhoz. Az egyetemi állásbörzék adta lehetőséget, bár javuló a tendencia, még mindig kevés hallgató tudja maradéktalanul kihasználni. Az ellátogatók közül sokan még nem felkészültek a munkába állásra, így inkább csak tájékozódásra, igényfelmérésre tudják használni ezeket a fórumokat. Nagy részük ilyenkor szembesül a munkaadók valódi elvárásaival, egy részük pedig azzal sincsen tisztában, milyen területen dolgozna szívesen, illetve milyen munka lenne számára ideális. Szerencsére azok száma is évről évre nő, akikben már tudatosult, hogy a diploma mellett egyéb olyan készségek meglétét is elvárják a munkáltatók, amelyeket leginkább munkatapasztalat útján lehet elsajátítani, így még a végzés előtt gyakornoki pozíciót keresnek a börzéken. A fejevadászok, tanácsadók segítségével állást találók minden lekérdezésnél a végzett nappali tagozatosok 2%-át tették ki.

3. KIVÁLASZTÁSI ELJÁRÁSOK

Amikor az egyetemről kikerülő hallgatók elindulnak munkát keresni, változatos *kiválasztási eljárásokkal* találják magukat szembe, melyek során nem kizárólag szakmai felkészültségüket, de személyiségüket, munkával kapcsolatos attitűdjeiket is értékelik. Az eljárások mind költség- és időigényük, mind megbízhatóságuk tekintetében különböznek. A kevésbé költséges eljárások általában kevésbé megbízhatóak (pl. felvételi interjú), és jobban elterjedtek, mint a költséges és a kiválasztók részéről is nagy szakmai felkészültséget igénylő eljárás módok (pl. értékelő központ). A hallgatók több választ is bejelölhettek, valamint az egyéb kategóriát is választhatták, ahol beírhattak további eljárásokat. A második és harmadik kutatásnál alapvetően ugyanazokra a kiválasztási módszerekre kérdeztük rá, de az első kutatás tapasztalatai alapján egy új elemet is beiktattunk: az orvosi/fizikai alkalmassági vizsgálatokat.

A válaszokból úgy tűnik, hogy a legelterjedtebb és legkedveltebb eljárás továbbra is a felvételi elbeszélgetés: a 2002-2003-ban végzettek 93%-a részt vett állásinterjún (ld. 2. ábra), s bár a 2004-2005-ben végzetteknek a legnagyobb százaléka szintén ezt a módszert jelölte, arányuk már csak 80%, ami a következő években végzetteknél sem változott jelentősen. A próbafeladat végzését szintén kevesebben jelölték meg a két újabb kutatásban: korábban csaknem harmadukkal végeztek el valamilyen feladatot, hogy ez alapján ítéljék meg rátermettségüket, most ezt mindössze a válaszadók ötöde jelölte. A 2007-es kutatásban a harmadik leggyakrabban említett kiválasztási formának a fizikai alkalmassági, orvosi vizsgálat bizonyult, ezzel 2008-ban is a válaszadók ötöde találkozott. A korábbi kutatások alapján csökkenő jelentőségűnek tűnő nyelvi és pszichológiai tesztek, felmérések szerepe valamelyest erősödött, az egyetemről kikerülő most nagyobb arányban találkoztak ezekkel az eljárásokkal. Továbbra is minimális azonban azoknak az aránya, akiknél grafológiai vizsgálatot alkalmaztak, vagy akiket értékelő központtal (AC) teszteltek.

2. ábra: Kiválasztási eljárásokban való részvétel, a nappali tagozatos válaszadók %-ában



4. MILYEN KÉPESSÉGEK SZÜKSÉGELTETNEK EGY JÓ ÁLLÁS ELNYERÉSÉHEZ?

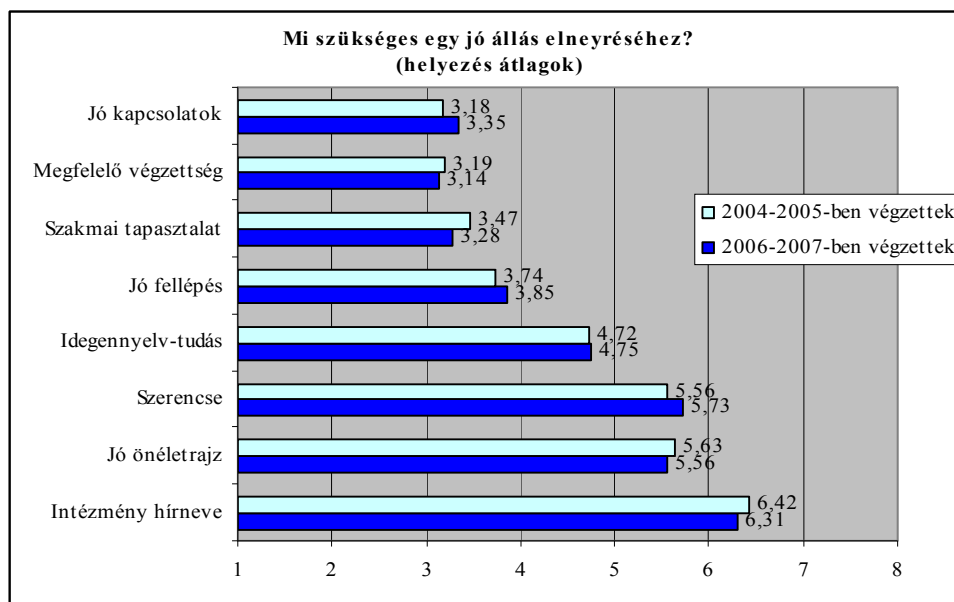
A végzeteket arról is faggattuk, hogy *milyen tényezőket tartanak fontosnak egy állás elnyeréséhez*. A 2006-os kutatás során a felsorolt tényezőket 5 fokozatú skálán értékeltettük. Az eredmények alapján elmondható, hogy a válaszadók mindegyik tényezőt fontosnak vagy nagyon fontosnak tartották: az átlagok 3,49 és 4,56 közé estek (ld. 1. táblázat). Ha mégis rangsorba rendezzük a jó állás elnyeréséhez szükséges tényezőket, a két legfontosabbnak a jó fellépést és a kapcsolatokat jelölték a válaszadók, míg a legkevésbé lényeges az intézmény hírneve, ahol a hallgató végzett. Ez utóbbit még a szerencse is megelőzi (bár a szórásból látszik, hogy itt voltak a legnagyobbak a véleménykülönbségek).

1. táblázat: Egy állás elnyeréséhez szükséges tényezők értékelése 5 fokozatú skálán (ahol 1=egyáltalán nem fontos, 5=nagyon fontos), nappali tagozat, 2002-2003-ban végzettek

Egy állás elnyeréséhez szükséges tényezők	N	Átlagok	Szórások
Megfelelő végzettség	386	4,24	0,821
Szakmai tapasztalat	386	4,35	0,808
Jó fellépés	385	4,56	0,635
Idegennyelv-tudás	385	4,41	0,769
Intézmény hírneve	386	3,49	0,991
Jó kapcsolatok	386	4,54	0,773
Jó önéletrajz	386	3,95	0,886
Szerencse	384	4,06	1,103

A 2007-es és 2008-as felmérésben nem a skálás értékelést választottuk, hanem a 8 tényező sorba rendezését kértük a legfontosabbtól a legkevésbé fontos elemig. Azért döntöttünk e módszer mellett, mert amint az a fenti adatokból látszik, a válaszadók nem tudtak igazán differenciálni. A sorba rendezést azonban többen nem tudták vagy nem akarták megtenni, helyette inkább értékelés nélkül egyszerűen csak bejelölték az általuk fontosnak tartott tényezőket.

3. ábra: Egy jó állás elnyeréséhez szükséges tényezők értékelése a 2004-2005-ben valamint a 2006-2007-ben nappali tagozaton végzettek szerint, helyezéstartalagok, ahol 1=a legfontosabb, 8=a legkevésbé fontos



Ezeket a tényezőket figyelembe véve sem rendeződött át a rangsor vége, azaz továbbra is a szerencsének, az önéletrajznak és az adott intézmény hírnevének van a legkevesebb szerepe az állás elnyerésében a megkérdezettek szerint, a rangsor eleje azonban némileg módosult. Bár a kapcsolatokat továbbra is nagyon fontosnak ítélték, a 2008-as kutatásban az első helyen a megfelelő végzettség, a másodikon pedig a szakmai tapasztalat áll. Az idegen nyelven való kommunikáció a helyezésétől alapján inkább a nem fontos tényezők között helyezkedik el.

5. MUNKAERŐ-PIACI POZÍCIÓ

Jól mutathatja a diploma piacképességét és a munkaerőpiac aktuális állapotát, hogy *mennyi idő alatt sikerül elhelyezkedni* a végzés után. A 2002-2003-ban végzett 380 fő választ adó nappalis több mint ötöde már dolgozott a végzés időpontjában, további ötödének sikerült 1 hónappal az egyetem befejezése után állás találnia, míg 27%-nak 1-3 hónap kellett ahhoz, hogy munkahelyet találjon. 6% jelezte, hogy nem kívánt még akkor elhelyezkedni (pl. egy újabb képzés vagy családalapítás miatt). A 2004-2005-ben végzettekénél a munkaerő-piaci pozíció romlására számítottunk, így a féléven túli elhelyezkedést további két kategóriára bontottuk. Az adatokat a 2. táblázat tartalmazza. Látható, hogy valamivel kisebb arányban jelölték a hallgatók a végzésnél korábbi elhelyezkedést, ugyanakkor a féléven túl elhelyezkedők aránya minimálisan emelkedett. A 2006-2007-ben végzettek adatai sem árulkodnak arról, hogy problémás lenne az elhelyezkedés, továbbra is közel 70%-uk helyezkedik el maximum 3 hónap alatt.

2. táblázat: Az elhelyezkedéshez szükséges idő, a 2002-2003-ban, 2004-2005-ben illetve a 2006-2007-ben végzettek esetén, a válaszadók megoszlása

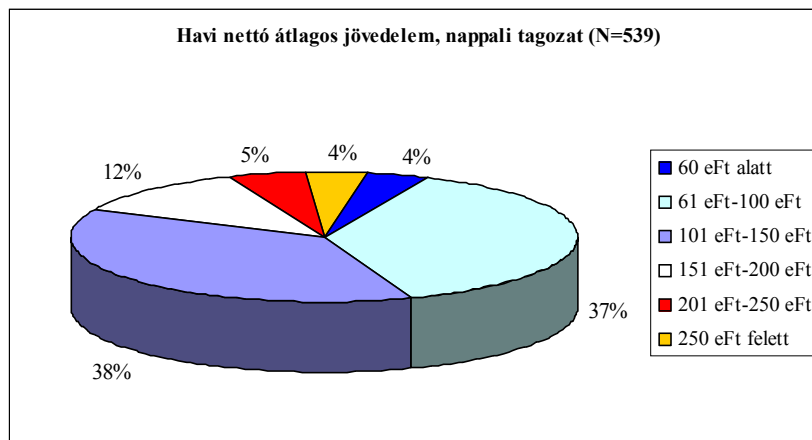
Mikor sikerült elhelyezkedni?	2002-2003-ban végzettek %-ában (N=380)	Mikor sikerült elhelyezkedni?	2004-2005-ben végzettek %-ában (N=669)	2006-2007-ben végzettek %-ában (N=628)
Már a végzés időpontjában is dolgozott	22	Már a végzés időpontjában is dolgozott	14	23
1 hónapon belül	23	1 hónapon belül	26	22
1-3 hónap	27	1-3 hónap	29	23
4-6 hónap	10	4-6 hónap	12	14
Fél éven túl	12	7-12 hónap	10	8
		1 éven túl	5	3
Nem akart elhelyezkedni	6	Nem akart elhelyezkedni	4	7
Összesen	100	Összesen	100	100

A 2006-os és 2007-es felmérésnél a megkérdezés időpontjában a volt hallgatók közel 90%-a folytatott kereső tevékenységet. Ez 2008-ban 85%-ukra volt jellemző. Annak, hogy valaki nincs jelen a munkaerőpiacon, több oka is lehet (pl. tanulmányok folytatása, gyermeknevelés, álláskereső), melyek ráadásul egyidejűleg is fennállhatnak, így itt több válasz egyidejű megjelölésére is adtuk a lehetőséget. 2008-ban a kereső tevékenységet nem folytató 100 főből 39 fő jelezte, hogy még tanul, 29 fő jelölte, hogy gyermeket nevel és 47 fő volt álláskereső.

A munkaerő-piaci helyzet romlásáról tanúskodik, hogy míg a két korábbi kutatásban a válaszadók kétharmada jelezte, hogy szakmájában dolgozik, ez a 2006-2007-ben végzetteknek csak 62%-ára volt igaz. A korábbi kutatásokban a pályaelhagyók aránya 18% volt, míg a 2008-as felmérésben 22%. A többieknek legalább részben sikerült tanult szakmájuknak megfelelő állást találniuk. Az elmúlt

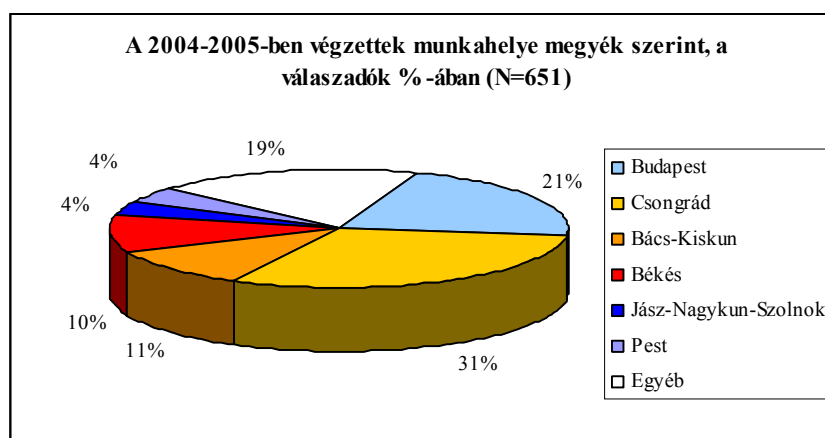
években folyamatosan nőtt azoknak az aránya, akik alacsonyabb végzettséggel is ellátható állást találtak (22% - 26% - 33%) és kisebb arányban dolgoznak végzettségüknek megfelelő munkakörökben (75%-72%-65%).

4. ábra: 2006-2007-ben nappali tagozaton végzettek megoszlása jövedelemkategóriák szerint



Havi nettó jövedelmükkel kapcsolatban a két leggyakrabban említett jövedelemkategória a 61-100eFt valamint a 101-150eFt közötti jövedelemsáv. (A 2006/2007-ben végzettek pontos eredményeit a 4. ábra szemlélteti.) Ennek alakulását erősen befolyásolja az, hogy a végzettek még karrierjük elején tartanak, de emellett szerepe lehet az ágazatnak, ahol dolgoznak, és annak is, hogy bár a volt hallgatók több mint ötöde a fővárosban talált állás, többségük mégis vidéken, elsősorban a környező megyékben helyezkedett el. (A 2004/2005-ben végzett válaszadók erre vonatkozó eredményeit az 5. ábra mutatja.)

5. ábra: A 2004-2005-ben végzett válaszadók megoszlása aszerint, hogy munkahelyük melyik megyében van



A 2008-as felmérés azt mutatja, hogy a végzettek többsége (60%) teljes munkaidőben, határozatlan időre szóló munkaszerződéssel dolgozik, ugyanakkor 29%-uk jelölte, hogy határozott időre szóló szerződéssel foglalkoztatják. Mindössze 6% dolgozik részmunkaidőben. Az egyetem képzési szerkezetéből adódóan viszonylag magas az állami szférában dolgozók aránya (47% dolgozik közalkalmazottként, köztisztviselőként vagy egyéb állami alkalmazásban). Emellett jelentős a piaci

szférában alkalmazottként dolgozók aránya (45%), míg viszonylag kevesen rendelkeznek saját vállalkozással.

A 2006-2007-ben végzetteknél arra is rákérdeztünk, hogy szükség van-e, és ha igen, milyen nyelvismeretre a munkavégzéshez. A 646 fő 55%-a jelezte, hogy kisebb-nagyobb mértékben szükség van az angol nyelv ismeretére, míg 22%-uk a németet jelölte. Ezek mellett a francia és az olasz csak nagyon alacsony arányban jelent meg (2-4%), míg egyéb nyelveket (pl. román, szerb, orosz) csak néhányan említettek.

Összességében a válaszadók 40%-a elégedett volt munkaerőpiac helyzetével, további 26% értékelte azt közepesnek, míg a többi válaszadó elégedetlennek mondható.

6. MIRE KÉSZÍT FEL AZ EGYETEM?

A válaszadók szerint az egyetem elsősorban az elméleti ismeretek átadásában jeleskedik. A nappali tagozatosok szerint az egyik leggyengébb pont a munkaerő-piaci elvárásokra és az elhelyezkedésre való felkészítés kérdése. Bár az egyes felmérésekben résztvevők ebben a tekintetben egyre pozitívabban ítélik meg az egyetem ezirányú szolgáltatásait – és ebben valószínűleg nagy szerepe van a Karrier Iroda egyre bővülő és mind több hallgatót vonzó szolgáltatásainak –, az intézménynek e területen tovább kell erősítenie tevékenységét.

Ennél a problémánál arról a tényezőről sem feledkezhetünk meg, hogy a felsőoktatási szolgáltatások esetén a szolgáltatást igénybevevőknek (a hallgatóknak) is aktívan részt kell venniük a folyamatban, maguknak is tájékozódniuk kell a szakmák keresettségéről, és ennek megfelelően kell szakot, képzési formát választaniuk, illetve a munka világában nélkülözhetetlen készségeket elsajátítaniuk. A Bologna rendszer talán nagyobb rugalmasságot biztosít majd abban, hogy a hallgatók „menet közben” módosítsanak a választott képzési területen, és a specializáció helyett az általánosabb, több helyen felhasználható ismeretekre helyeződik a hangsúly. Természetesen a felhasználói oldalnak – a munkaadóknak – is változtatniuk kell eddigi szerepkörükön, hiszen az általános felkészültséggel rendelkező hallgatók csak akkor lesznek piacképesek, ha a vállalatok és intézmények különböző gyakorlati programok felajánlásával már a képzési programok alatt lehetőséget biztosítanak a hallgatóknak a megfelelő szakismeretek megszerzésére.

A másik gyengeség az idegen nyelven történő kommunikációra való felkészítés. A felsőoktatási intézmények többsége feltételezi, hogy a nyelvi ismeretek átadását a középfokú oktatás sikeresen oldja meg, így nem rendelkezik akkora kapacitásokkal, amekkorák ilyen tömegű hallgatószám diverzifikált (nyelvtérlet, szint, szakmai specifikumok) igényének kiszolgálását lehetővé tennék, így ezen a területen is nagy szerepe van a hallgatók aktivitásának.

3. táblázat: Az egyetemen megszerezhető készségek megítélése 5 fokozatú skálán (ahol 1=egyáltalán nem, 5=teljes mértékben), átlag, szórás

Mennyire készítette fel az egyetem....	2002-2003-ban végzettek			2004-2005-ben végzettek			2006-2007-ben végzettek		
	N	Átlag	Szórás	N	Átlag	Szórás	N	Átlag	Szórás
a szakmájához kapcsolódó elméleti problémák megoldására?	384	3,66	1,037	690	3,79	0,974	646	3,77	0,978
a szakmájához kapcsolódó gyakorlati problémák megoldására?	384	2,75	1,101	690	2,99	1,087	646	3,02	1,075
az elhelyezkedésre/munkaerő-piaci elvárásokra?	385	2,23	1,168	691	2,48	1,223	644	2,62	1,267
idegen nyelven történő kommunikációra?	385	2,46	1,332	690	2,50	1,312	639	2,34	1,271
a csapatmunkára?	384	3,08	1,231	689	3,27	1,212	638	3,32	1,187

A 2007-es és 2008-as kutatásban arra is rákérdeztünk, vajon a végzetek maguk mit tettek azért, hogy jobban el tudjanak helyezkedni, így pl. *részt vettek-e a kötelező szakmai gyakorlaton kívül kifejezetten szakmai jellegű munkában* (azaz a nem szakmai jellegű nyári munkára vagy diák munkára nem kérdeztünk rá), milyen *nyelveket* sajátítottak el, kiváltották-e az elhelyezkedést segítő *START-kártyát*, illetve mennyiben vették igénybe a *Karrier Iroda különböző szolgáltatásait*.

Az intézmény szakjai rendkívül változatosak abban a tekintetben, hogy van-e, és ha igen, mennyi a kötelezően előírt *szakmai gyakorlat*. Vannak olyan szakok, ahol a hallgatók fél évet is eltöltenek különböző szervezeteknél kötelező szakmai gyakorlat keretében, máshol összesen 2-4 hét az előírás. 2007-ben a 692 fő kétharmada nyilatkozott úgy, hogy nem szerzett egyetemi éve alatt tapasztalatokat a kötelezően előírtakon kívül, 10%-uk töltött 1-3 hetet plusz szakmai gyakorlattal, és még ennél is kevesebben dolgoztak 7-8 hetet, illetve 3-6 hónapot összességében a felsőoktatásban töltött éveik alatt. A 2008-as felmérés adatai arról árulkodnak, hogy valamelyest nőtt azoknak az aránya, akik az egyetem mellett végeznek szakmai jellegű munkát: most csupán a válaszadó 57%-a jelezte, hogy a kötelezőn túl nem vett részt ilyen tevékenységben. Leggyakrabban 1-3, vagy 4-8 hetes szakmai feladatokat vállalnak (9-11%), de nem ritka a több hónapos munkaerő-piaci jelenlét sem (10%).

A *nyelvtudásnál* nemcsak arra voltunk kíváncsiak, hogy a hallgatók milyen nyelveket beszélnek, hanem arra is, hogy milyen szintű a tudásuk. A végzetek jelentős része az angol nyelvet sajátította el: a 2006-2007-ben végzetek 51%-a rendelkezik közép- vagy felsőfokú angol nyelvvizsgával, további 22%-uk pedig úgy nyilatkozott, hogy bár nincs nyelvvizsgálója, beszéli a nyelvet. A második leggyakrabban tanult nyelv a német: itt a válaszadók 31%-ának van közép- vagy felsőfokú vizsgája, 16% pedig saját állítása szerint beszél németül. Emellett említhető még – bár jóval kisebb gyakorisággal fordul elő – a spanyol, a román, a szerb, az olasz és a francia nyelv.

A *START-kártya program* csak a legújabb kérdőívbe került bele, így nincs összehasonlítási alapunk, de örvendetes, hogy csupán a válaszadók 22%-a jelezte, nem tudott erről a lehetőségről. 29%-uk kiváltotta ezt a - kifejezetten pályakezdőket segítő - kártyát, további 28% pedig úgy nyilatkozott, hogy nem érezte szükségét a kártya kiváltásának. (A válaszadók ötöde, valószínűleg éppen a fokozott munkaerő-piaci jelenlét miatt, nem volt jogosult a kártya használatára).

A *Karrier Iroda* mára már több olyan szolgáltatást is nyújt, aminek segítségével a hallgatók jobban felkészülhetnek a munkaerő-piaci elvárásokra. A legismertebbek talán az tavaszi és az őszi állásbörze és az ezekhez kapcsolódó események, így a felkészítő programsorozatok, vagy a börzével párhuzamban futó cégelőadások. Ezek mellett néhány éve elindult a karrierfejlesztési kurzus (ma már e-learning változatban is), melyen eddig több mint 700 hallgató vett részt. De a hallgatók álláskeresői vagy gazdasági szimulációs tréningeken is fejleszthetik különböző készségeiket. A Karrier Iroda pályaeorientációs és karrier tanácsadással, próbainterjúkkal valamint gyakornoki helyek, illetve álláshelyek közvetítésével is foglalkozik, ezek azonban a megkérdezett hallgatók számára talán kevésbé voltak ismertek, mivel a szolgáltatások bővítése csak 2005 szeptemberétől indult.

A 2004-2005-ben nappali tagozaton végzetek több mint harmada (34%) nyilatkozott úgy, hogy részt vett már valamelyik – a Karrier Iroda által szervezett – egyetemi Állásbörzén. Ez a 2006-2007-ben végzeteknek már 38%-ára volt igaz. A karrierkurzust 9%-uk látogatta. A többi szolgáltatás azonban – valószínűleg a már említett okok miatt – jóval kevésbé volt ismert, így a gyakornoki helyek közvetítését mind a 2007-es, mind a 2008-as felmérésben 5% jelölte, cégelőadásokon a nappalin végzetek 4%-a vett részt. A személyes tanácsadásban és az Állásbörze Előkészítő Napokon való részvétel valamelyest nőtt, de továbbra is 5-6% körül mozog, akárcsak a tréningek látogatottsága (ezek jellegüknél fogva sem képesek nagy tömeget megmozgatni).

7. ÖSSZEGZÉS

A fenti adatok alapján nem érzékelhető a pályakezdő diplomások munkaerő-piaci helyzetének jelentős romlása: az elhelyezkedési idő nem változott jelentősen, bár valamelyest emelkedett a lekérdezés időpontjában éppen álláskereső (munkanélküliek) aránya (korábban 4,6%, a 2008-as felmérésben 7,2%). A kereső tevékenységet folytatók között pedig magasabb a pályaelhagyók aránya, és azoké, akik nem a végzettségüknek megfelelő munkakörökben dolgoznak, hanem olyan állásokban, amik a válaszadók megítélése szerint alacsonyabb végzettséggel is elláthatók lennének.

Természetesen szakok szerint jelentős eltérések lehetnek, de jelen írásban erre terjedelmi korlátok miatt nincs módunk kitérni. A fizetési adatok valószínűleg a közalkalmazotti, köztisztviselői bértáblát tükrözik vissza, hiszen a válaszadók jelentős része nem az üzleti szférában helyezkedett el.

Az egyetemi szolgáltatásokról, illetve az intézmény felkészítő szerepéről alkotott vélemények a legtöbb területen az előző évekhez képest valamelyest javultak. Emellett az is észlelhető, hogy maguk a végzettek is egyre többet hajlandók tenni már a tanulmányi időszak alatt is - a megfelelő végzettség megszerzésén túl - azért, hogy minél sikeresebbek legyenek a munkaerőpiacon.

A Szegedi Tudományegyetem tovább kívánja folytatni végzettjeinek pályakövetését, de újabb csoportok megkérdezését is tervezi, így a kutatást előre láthatólag ki fogja egészíteni a munkaadók véleményének feltárásával is. A már megszerzett tapasztalatok segíthetnek abban, hogy javuljon a kutatások módszertana és ezáltal pontosabb képet kapjunk a végzett hallgatók életútjáról, boldogulásáról. A begyűjtött információkra alapozva az intézmény javítani tudja a hallgatók elhelyezkedését segítő szolgáltatásait, átalakíthatja képzési kínálatát, és célzottan segítheti a hátrányos helyzetű csoportokat.