

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

1. A KUTATÁS ÉS A MINTÁK

A Szegedi Tudományegyetem 2006-ban és 2007-ben is felmérést készített az intézményben végzett hallgatók körében, melynek célja többek között az volt, hogy feltárja, végzősei hogyan tették meg az első lépéseket a munkaerő-piacon: 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 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 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 továbbiakban mindkét mintából csak a **nappali tagozatos** hallgatók (386 illetve 696 fő) válaszait mutatjuk be, ismertetjük a leggyakrabban alkalmazott álláskeresési 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. (Az egyes kérdésekre nem feltétlenül válaszolt mind a 386 illetve 696 fő, így az elemszámokat kérdésenként közöljük). Bár a nem nappali tagozaton végzett hallgatók véleményét legalább olyan fontosnak tartjuk, mint nappali tagozatos társaikét, a munkaerő-piaccal, álláskereséssel kapcsolatos témakörök elemzését mégis ez utóbbiak esetén tartottuk informatívabbnak².

2. ÁLLÁSKERESÉSI TECHNIKÁK

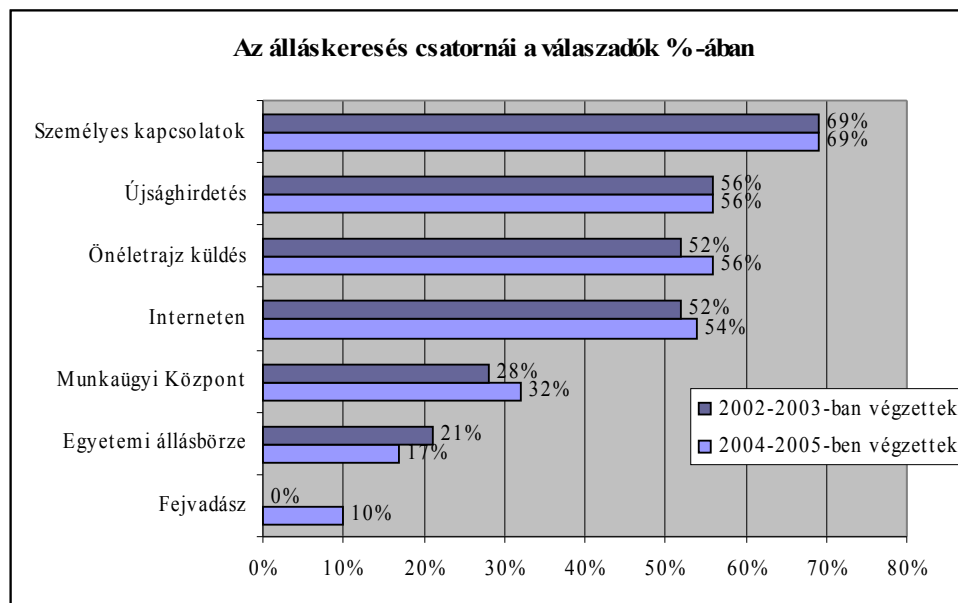
A munkát kereső hallgatók számtalan csatornán keresztül juthatnak el az általuk kiszemelt szervezetekhez. Kérdőívünkben arra voltunk kíváncsiak, hogy **milyen eszközzel, milyen csatornákon keresztül próbálnak meg elhelyezkedni** (ennél a kérdésnél a válaszadók több lehetőséget is megjelölhettek), illetve, hogy melyik volt ezek közül végül sikeres. A nappali tagozaton végzett hallgatók legnagyobb része személyes kapcsolatait veti latba, vagy

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 valamint a 2007-ben készült „A Szegedi Tudományegyetemen 2004-ben és 2005-ben végzett hallgatók munkaerő-piaci jellemzői” c. kutatási jelentésből kerültek leválogatásra. A kutatás vezetője Hetesi Erzsébet, a kutatásban közreműködött Kürtösi Zsófia.

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.

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. 56% illetve 54%-uk próbálkozott az újságokban megjelenő álláshirdetésekre való válaszadással, 52%-54% használta az internetet, mint álláskeresési eszközt. Valamelyest nőtt azoknak az aránya, akik önéletrajzokat küldtek a szervezetekhez anélkül, hogy konkrét állásajánlatról tudomásuk lett volna, a korábbi kutatásban a válaszadók 52%-a élt ezzel a lehetőséggel, míg most 56%. A Munkaügyi Központok szerepe is erősödött, a korábbi 28% helyett most már a végzősök közel harmada (32%) kért tőlük segítséget. Az egyetemi állásbörzéken 21% illetve 17% keresett munkát. A fejevadászok, tanácsadók szerepére csak a 2004-2005-ben végzettek 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.

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



A változatos **keresési technikáknak** nyilván nem mindegyike volt **sikeres**, 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, a 2002-2003-ban végzetteknek 16%-a, míg a 2004-2005-ben végzetteknek 13%-a 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. 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 el a végzősök ezekhez az irodákhoz. Az egyetemi állásbörzén megforduló szervezetek pedig nem feltétlenül csak és kizárólag azért jönnek, hogy megfelelő munkatársat találjanak. Gyakori a PR célokból történő megjelenés – azaz a jó vállalati imázs kialakítása a fiatalokban nem csak

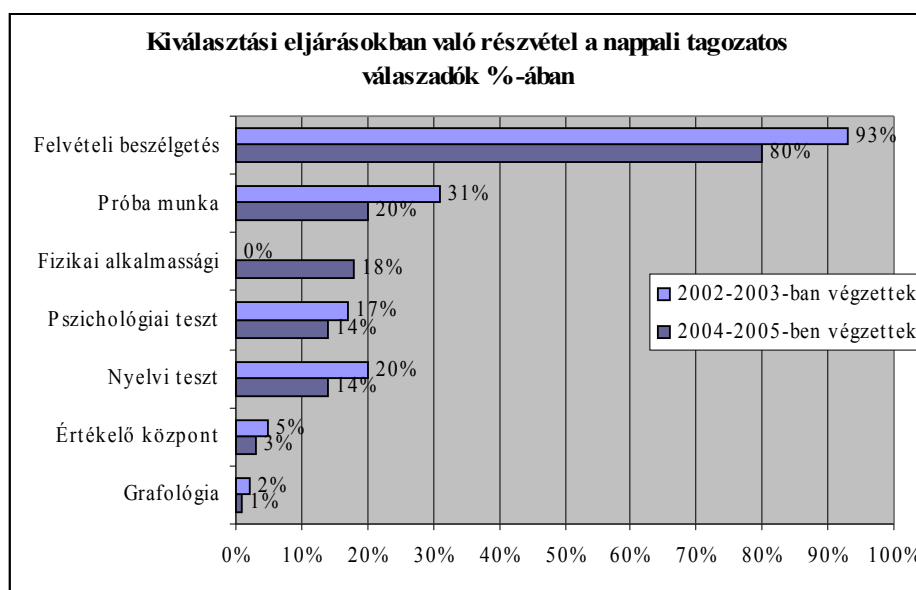
mint potenciális munkavállalókban, hanem mint vevőkben is. Ennek megfelelően nem feltétlenül hoznak konkrét ajánlatokat, az esetek egy részében az a céljuk, hogy gyakornoki programokat ajánljanak ki, azaz nem a végzettséget, hanem a gyakorlati helyet keresőket várják. A fejezadosok, tanácsadók segítségével állást találók a 2004-2005-ben 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 eljárásmodok (pl. értékelő központ). A nappalis válaszadóktól afelől is érdeklődtünk, hogy milyen kiválasztási eljárásokon kellett keresztül esniük egy-egy álláskeresés folyamán. A hallgatók több választ is bejelölhettek, valamint az egyéb kategóriát is választhatták, ahol beírhattak további eljárásokat. A kutatás második szakaszában, a 2004-2005-ben végzetek lekérdezésénél alapvetően ugyanazokra a kiválasztási módszerekre kérdeztük rá, de az előző 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 végzetek 93%-a részt vett állásinterjún (ld. 2. ábra), s bár a 2004-2005-ben végzeteknek a legnagyobb százaléka szintén ezt a módszert jelölte, arányuk már csak 80%. A próbafeladat végzését szintén kevesebben jelölték meg most, mint a korábbi kutatásban: akkor csaknem harmadukkal (31%) végeztettek el valamilyen feladatot, hogy ez alapján ítélik meg rátermettségüket, most ezt mindössze a válaszadók ötöde jelölte. Az új kutatásban a harmadik leggyakrabban említett kiválasztási formának a fizikai alkalmassági, orvosi vizsgálat bizonyult, a válaszadók 18%-a említette meg, hogy találkozott ezzel a módszerrel (pl. tüdőszűrés, üzemorvosi vizsgálat). Adataink alapján a nyelvi tesztek, felmérések szerepe is csökkent: a 2002-2003-ban végzeteknek még ötöde, most csak 14%-uk esett át ilyen eljáráson. Pszichológiai teszteken 17%-14% bizonyított. Grafológiai elemzést mindössze 2%-1%-nál alkalmaztak, míg értékelő központtal (több módszer kombinálása, mellyel elsősorban valósághoz közeli szituációkban tesztelik a jelöltek felkészültségét az értékelők) a válaszadók 5%-3%-a találkozott.

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



4. MÍLYEN KÉPESSÉGEK SZÜKSÉGELTETNEK EGY JÓ ÁLLÁS ELSYERÉSÉHEZ?

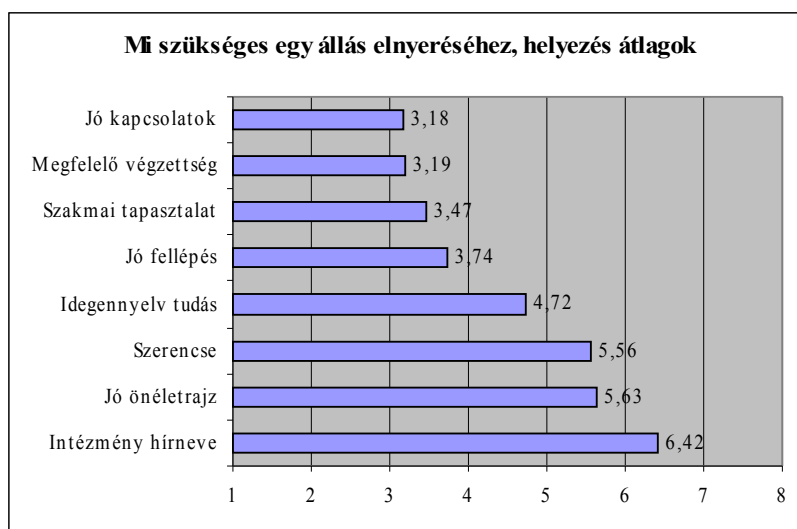
A végzetteket arról is faggattuk, hogy *milyen tényezőket tartanak fontosnak egy állás elnyeréséhez*. A 2006-os kutatás során a felsorolt tényezőket 5 fokozatú skálán értékeltettük. Az eredmények alapján elmondható, hogy a válaszadók mindegyik tényezőt fontosnak vagy nagyon fontosnak tartották: az átlagok 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 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. A válaszadók közül így 47-55 fő nem értékelt az egyes tényezőket, vagy nem adott értékelhető választ. Ahol erre lehetőség volt, a kapott értékekből minden egyes tényezőre kiszámítottuk a helyezések átlagát (ld. 3. ábra), így a legfontosabbnak ítélt tényezők kapták a legalacsonyabb értékeket (pl. 1-3. helyezést) és a kevésbé fontosak a 8 fokú skála másik végén helyezkedtek el.

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



Látható, hogy míg a rangsor vége nem rendeződött át, azaz továbbra is a szerencsének, az önéletrajznak és az adott intézmény hírnevének van a legkevésbé szerepe az állás elnyerésében, a rangsor eleje némileg módosult. Bár a kapcsolatokat továbbra is nagyon fontosnak ítélték, a rangsor második helyén már a megfelelő végzettség áll, az idegen nyelven való kommunikáció a helyezésátlag alapján pedig inkább a nem fontos tényezők között helyezkedik el (amennyiben a skála 1-4 értékeit tekintjük az inkább fontos, a 4-et meghaladó értékeit pedig az inkább nem fontos kategóriának).

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 22%-a már dolgozott a végzés időpontjában, további 23%-nak sikerült 1 hónappal az egyetem befejezése után állás találnia, míg 27%-nak ehhez 1-3 hónapra, 22%-nak pedig 4 hónapot meghaladó időre volt szüksége ahhoz, hogy munkahelyet találjon. 6% jelezte, hogy nem kívánt még akkor elhelyezkedni (pl. egy újabb képzés, vagy családalapítás miatt). A 2004-2005-ben végzetteknél a munkaerő-piaci pozíció romlására számítottunk, így a féléven túli elhelyezkedést további két kategóriára bontottuk. Adataikat a 2. táblázat tartalmazza. Látható, hogy valamivel kisebb arányban jelölték a hallgatók a végzésnél korábbi elhelyezkedést, ugyanakkor a féléven túl elhelyezkedők aránya minimálisan emelkedett.

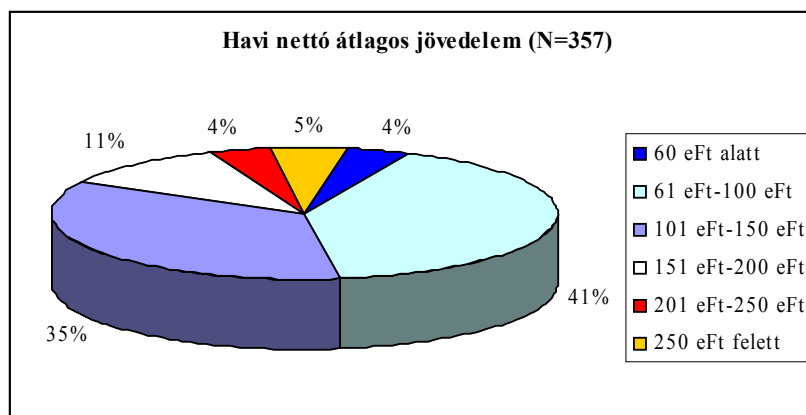
2. táblázat: Az elhelyezkedéshez szükséges idő, 2002-2003-ban illetve 2004-2005-ben végzettek esetén, a válaszadók megoszlása

Mikor sikerült elhelyezkedni?	2002-2003-ban végzettek %-ában (N=380)	Mikor sikerült elhelyezkedni?	2004-2005-ben végzettek %-ában (N=669)
Már a végzés időpontjában is dolgozott	22	Már a végzés időpontjában is dolgozott	14
1 hónapon belül	23	1 hónapon belül	26
1-3 hónap	27	1-3 hónap	29
4-6 hónap	10	4-6 hónap	12

Fél éven túl	12	7-12 hónap	10
		1 éven túl	5
Nem akart elhelyezkedni	6	Nem akart elhelyezkedni	4
Összesen	100	Összesen	100

A megkérdezés időpontjában a **2002/2003-ban végzett nappalisok** 89%-a folytatott kereső tevékenységet, nagy többségüknek (59%) az volt az első munkahelye, további 29% pedig második munkahelyén tevékenykedett. A válaszadók kétharmada dolgozott szakmájában, míg 18% volt a pályaelhagyók aránya, a többieknek legalább részben sikerült tanult szakmájuknak megfelelő állást találniuk. Háromnegyedük szerint végzettségük megfelelt munkakörüknek, ugyanakkor több mint ötödüket (22%) olyan munkakörben foglalkoztatták, mely alacsonyabb végzettséggel is ellátható lett volna, és 3% jelezte, hogy magasabb végzettség lenne szükséges ahhoz, hogy megfelelően el tudja látni munkakörét. Havi nettó jövedelmüket a 4. ábra szemlélteti: 45%-uk jövedelme nem haladta meg a nettó 100 eFt-ot, további harmaduké pedig a 101-150 eFt-os sávba esett. 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 23%-uk a fővárosban talált állás, többségük mégis vidéken, elsősorban a környező megyékben helyezkedett el. A kikerülő nappali tagozatosok közül 352 fő nyilatkozott szervezetének fő tevékenységi területéről. Ez alapján a végzettek 34%-a helyezkedett el az oktatásban, 18%-uk az egészségügyben, további 10% pedig a közigazgatásban illetve bíróságokon. 6% dolgozik pénzügyi, 5% kereskedelmi területen. Az egyéb szolgáltatásokat nyújtók további 18%-ot tesznek ki.

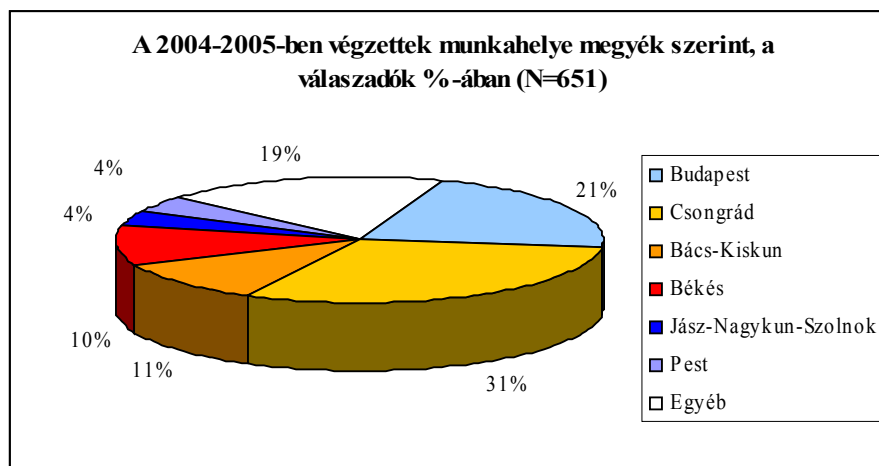
4. ábra: Havi nettó átlagos jövedelem, 2002-2003-ban nappali tagozaton végzettek megoszlása jövedelemkategóriák szerint



A **2004/2005-ben végzettek** hasonló munkaerő-piaci jellemzőkkel rendelkeznek, mint a korábban végzett évfolyamok: 87%-uk folytat kereső tevékenységet. Itt arra is rákérdeztünk, hogy mi a munkaerőpiactól való távolmaradás oka. A válaszadók több lehetőséget is bejelölhettek, hiszen többen a gyerekvállalás mellett folytatják felsőfokú tanulmányaikat. 4%-uk (20 fő) nyilatkozott úgy, hogy gyermeknevelés miatt nem jelenik meg a munkaerőpiacon, szintén 4% a továbbtanulást választotta és 4,6% jelenleg álláskereső/munkanélküli. 68%-uknak sikerült szakmájukban elhelyezkedni, 18% a pályaelhagyók aránya, a többi végzett pedig olyan állást talált, ami legalább részben kapcsolódik tanulmányaihoz. A korábban végzettekhez képest valamivel nagyobb azoknak az aránya, akik alacsonyabb végzettséggel is ellátható állást találtak (26%) és kisebb arányban dolgoznak végzettségüknek megfelelő munkakörökben (72%). Havi nettó jövedelméről 650 fő nyilatkozott. A két leggyakrabban említett jövedelemkategória továbbra is a 61-100eFt valamint a 101-150eFt közötti jövedelemsáv. A válaszadók 43 illetve 32%-a visz haza ennyit havonta. 151-200eFt-ot a

végzetek 11%-a keres. A többi kategóriát egyenként a válaszadók kevesebb mint 5%-a jelölte: így 200eFt és 250eFt közötti összeget a válaszadók 4%-a, ennél többet pedig mindössze 3%-uk adott meg. A 2004-2005-ben végzetek 21%-a helyezkedett el a fővárosban, 32%-uk maradt Csongrád megyében, a többi megye közül csak Bács-Kiskun és Békés értékmutatója haladja meg a 10%-ot.

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



Ebben a kutatásban azt is megkérdeztük, a végzetek az üzleti szférában helyezkedtek-e el, vagy jövedelmük jelentős része nem az üzleti szférából származik (azaz a non-profit vagy a közszférában tevékenykednek). A válaszadóknak lehetőséget adtunk mindkét szféra együttes megjelölésére is. A kérdésre 638 fő válaszolt, közülük 59% dolgozik a köz- illetve non-profit szférában, 33,7% az üzleti szférában és 7,1%-uk mindkét kategóriát jelölte (pl. tanárként dolgozik, de saját vállalkozása is van). Ezek az adatok az egyetem képzési szerkezetét tükrözik: sokan dolgoznak a közszférában tanárként, egészségügyi szakemberként, vagy éppen jogászként. Az üzleti szférában vagy ott is tevékenykedők jelentős része (36%-a) 500 főnél több embert foglalkoztató nagyvállalatnál dolgozik, negyedük 1-9 fős mikrovállalkozásban tevékenykedik, 11% pedig önfoglalkoztató. Itt is megkérdeztük a válaszadók szervezetének főbb tevékenységi területét. Az egyes kategóriákat – ahogy korábban is – a TEÁOR jegyzék alapján állapítottuk meg, de az előző évtől eltérően most példákkal is segítettük a válaszadókat abban, hogy a szervezetükre leginkább jellemző tevékenységi kategóriát jelöljék meg. A megkérdezett 696 főből mindössze 572 ember válaszolt (ennek oka lehetett, hogy többen úgy gondolták, csak az üzleti szférában tevékenykedőkre vonatkozik a kérdés). A válaszadók 25%-a dolgozik az oktatásban (értve ezalatt az alacsony, a középfokú és a felsőoktatást is), 17%-uk az egészségügy, szociális ellátás területén, 11%-uk szervezete pedig gazdasági szolgáltatást végez. Emellett még a kereskedelem (9,6%), valamint a közigazgatás/ kötelező társadalombiztosítás a jelentősebb terület (9,4%).

6. MIRE KÉSZÍT FEL AZ EGYETEM?

A válaszadók szerint az egyetem elsősorban az elméleti ismeretek átadásában jeleskedik, a 2004-2005-ben végzetek véleménye e tekintetben pozitívabb, mint a korábban végzeteké. A nappali tagozatosok szerint az egyik leggyengébb pont a munkaerő-piaci elvárások és az elhelyezkedés kérdése. Bár a 2004-2005-ben végzetek pozitívabbnak ítélik meg az egyetem

ezirányú szolgáltatásait, mint a 2002-2003-ban végzetek, az intézménynek e területen tovább kell erősítenie tevékenységét. Az SZTE tett már lépéseket ezen a téren (pl. a Karrier Iroda működtetése), de további fejlesztéseket is tervez. Ugyanakkor nem feledkezhetünk el arról sem, hogy a felsőoktatási szolgáltatások esetén a szolgáltatást igénybevevőknek is aktívan részt kell venniük a folyamatban, maguknak is tájékozódniuk kell a szakmák keresettségéről, és ennek megfelelően kell szakot, képzési formát választaniuk. 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 gyakornoki 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, ennek megítélése lényegében nem változott. 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.

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 végzett nappali tagozatos hallgatók			2004-2005-ben végzett nappali tagozatos hallgatók		
	N	Átlag	Szórás	N	Átlag	Szórás
a szakmájához kapcsolódó elméleti problémák megoldására?	384	3,66	1,037	690	3,79	0,974
a szakmájához kapcsolódó gyakorlati problémák megoldására?	384	2,75	1,101	690	2,99	1,087
az elhelyezkedésre/munkaerő-piaci elvárásokra?	385	2,23	1,168	691	2,48	1,223
idegen nyelven történő kommunikációra?	385	2,46	1,332	690	2,50	1,312
a csapatmunkára?	384	3,08	1,231	689	3,27	1,212

A 2007-es 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), 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. 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, 7% dolgozott 7-8 hetet, 9% pedig 3-6 hónapot. A végzetek közül többen fél-egy évet is dolgoztak összességében a felsőoktatásban töltött éveik alatt (3-5%).

A Karrier Iroda mára már több olyan szolgáltatást is nyújt, aminek segítségével a hallgatók jobban felkészülhetnek a munkaerő-piaci elvárásokra. A legismertebb talán az egyetemi Állásbörze és az ehhez kapcsolódó események, így az Állásbörze Előkészítő Napok, vagy a börzével párhuzamban futó cégelőadások. Ezek mellett néhány éve elindult a karrierfejlesztési kurzus (ma már e-learning változatban is), melyen eddig több mint 450 hallgató vett részt. De a hallgatók álláskeresési vagy gazdasági szimulációs tréningeken is fejleszthetik rátermettségüket. A Karrier Iroda pályaorientációs és karrier-tanácsadással, 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 végzettek több mint harmada (34%) nyilatkozott úgy, hogy részt vett már valamelyik – a Karrier Iroda által szervezett – egyetemi Állásbörzén. A többi szolgáltatás azonban – valószínűleg a már említett okok miatt – jóval kevésbé volt ismert, így a gyakornoki helyek közvetítését 31 fő (5%) jelölte, céglőadásokon a nappalin végzettek 4%-a vett részt, a személyes tanácsadást 3%-uk vett igénybe, az Állásbörze Előkészítő Napokat pedig a válaszadók közül mindössze 10 fő látogatta.

7. ÖSSZEZÉS

A fenti adatok alapján nem érzékelhető a pályakezdő diplomások munkaerő-piaci helyzetének jelentős romlása: nem emelkedett a pályaelhagyók aránya, és az elhelyezkedési idő sem változott jelentősen, az álláskereső aránya mindössze 4,6%. A fizetési adatok valószínűleg a közalkalmazotti, köztisztviselői bértáblát tükrözik vissza, hiszen a válaszadók jelentős része nem az üzleti szférában helyezkedett el. Ugyanakkor a mostani végzettek közt nagyobb arányban találtunk olyanokat, akik nem a végzettségüknek megfelelő munkakörben tevékenykednek, 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.

Az egyetemi szolgáltatásokról, illetve az intézmény felkészítő szerepéről alkotott vélemények az előző évihez képest valamelyest javultak, nem tudhatjuk ugyanakkor, hogy mennyiben befolyásolják az adatokat a válaszadás körülményei: az előző évi kutatástól eltérően itt a küldemény kiegészült az Alma Mater mozgalomhoz való csatlakozás lehetőségével. Ez feltehetőleg azokat a válaszadókat motiválta a kérdőív visszaküldésére, akik pozitívabban viszonyulnak az anyaintézményhez (ezt támasztja alá az is, hogy megközelítőleg 1050 csatlakozási nyilatkozat érkezett vissza).

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.