

FARKASNÉ KURUCZ Zsuzsanna – LÓRÁND Balázs –
– BALOGH Gábor

KÖLCSÖNÖS ELŐNYÖKÖN ALAPULÓ KAPCSOLATOK KIALAKÍTÁSA A FELSŐOKTATÁSI INTÉZMÉNYEK ÉS A MUNKAADÓK KÖZÖTT

A cikk a felsőoktatási intézmények (egyetemek és főiskolák) és az üzleti szféra vállalatai közötti kapcsolatokkal foglalkozik. Az általános gazdasági és társadalmi aktualitások vizsgálatakor a szerzők tárgyalják a munkanélküliség, karrier, alumni, képzések, kutatás, innováció, szakmai gyakorlat és a hálózatok szerepét. Ismertetik továbbá egy sikeres intézmény (Massachusetts Institute of Technology) gyakorlatát a vállalati kapcsolatok vonatkozásában. Empirikus kutatásuk keretében 1389 db kérdőív kiértékelését végezték el, amely a hallgatói és vállalati oldal elvárásaival, tapasztalataival foglalkozik a Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Karán szervezett szakmai gyakorlatok kapcsán. A tapasztalatokból kiolvasható, hogy mindhárom fél egyedi és kölcsönös előnyeinek (egyetem, hallgató, cég) biztosítása érdekében szükség van az e területen folyó tudományos kutatások támogatására, a legjobb gyakorlatok számbavételére és a tudományos eredmények gyakorlati szakemberekkel való megismertetésére, a céges tapasztalati eredmények oktatásba való integrálására. A soron következő időszak fontos feladatának látszik a bolognai képzésben megjelenő egyedi hallgatói életutak intézményi menedzselése, a tudatos karrierváltások beépítése az együttes gondolkodásba.

Kulcsszavak: egyetemi és üzleti szféra, munkaerőpiac, kapcsolatok, hálózatok, szakmai gyakorlat, kompetenciák

*„Úgy tűnik, napjainkra az üzletemberek, gazdasági vezetők képzésére szakosodott felsőfokú intézmények életgömbéje az USA-ban elérte csúcspontját: ma már megújulásra lenne szükség. Hasonló folyamat hazánkban is megfigyelhető.”
(Barakonyi, 2009: 9.)*

A tanulmány a felsőoktatás és a munkaerőpiac kapcsolatát¹ elemzi, a szakmai gyakorlaton részt vevő hallgatói és munkaadói szereplők értékelésén keresztül. Az általános tapasztalatok feltérképezése támpontot adhat a későbbi oktatási együttműködések kialakítása, formálása során. Az intézményspecifikus sajátosságok ismertetése további hasznos gondolatokat közvetíthet. Hipotézisünk, hogy a szakmai gyakorlati rendszerek,

karrierirodák, pályakövetési rendszerek és egyéb kapcsolatorientációt magába foglaló megoldások fenntartása és működtetése egyaránt szolgálja a munkaadók számára a tehetségek megtalálását, toborzási funkció teljesülését, a készségfejlesztést, az újszerű tudás áramlását és az oktatás számára a munkaerő-piaci visszacsatolást. Egyszerűbben megfogalmazva: a három fél együttműködése különböző ismérvek mentén mindenki számára előnyös.

A tanulmány fókuszában a felsőoktatási intézmények és a munkaerőpiac kapcsolatainak vizsgálata áll a gyakornoki rendszer mentén. A kijelölt fókusz több irányból közelítjük meg (pl. külföldi példák, környezet elemzése, elvárások ismertetése révén). Az elemzés logikai struktúrája a vonatkozó szakirodalom releváns eredményeinek szintetizálásával, értékelésé-

vel kezdődik, amellyel bemutatjuk a fókuszunk szempontjából legfontosabb tendenciákat. Ezután vázoljuk egy sikeres felsőoktatási intézmény gyakorlatát, összegezzük a partnerek együttműködéséből származó előnyöket és felsoroljuk a konkrét együttműködési formákat. A nemzetközi és hazai szakirodalmi kutatás konklúziójaként meghatározzuk a sikeres együttműködés kulcsát jelentő szempontokat. Ezután kerül sor saját primer kutatási eredményeink ismertetésére, amelyet az összegzés és az elméleti és gyakorlati tapasztalatok összevetése alapján levont következtetések zárnak.

Empirikus kutatásunk módszertana

A Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Karának (PTE KTK) egyik fontos feladata, hogy a kar jelenlegi hallgatói számára egész évben szakmai gyakorlati lehetőségeket kínáljon, annak érdekében, hogy a hallgatók és az üzleti, intézményi szféra közötti kapcsolatot ezzel is erősítse. A szakmai gyakorlatok szervezését, teljes körű minőségbiztosítását, illetve dokumentálását a kar egyes egységei végzik (Kapcsolati Osztály, Karrier-tanácsadó Iroda). A kari tanács jóváhagyásával 2004-től elindult a Szakmai, üzemi gyakorlat című tárgy, amely biztosítja, hogy a 2006/2007-es tanév őszi félévétől kezdve a szakmai gyakorlatok érdemjeggyel, 2 kreditként is elszámolhatóak legyenek. A teljesítés feltétele a hallgatói és vállalati kérdőívek kitöltése, amelyek alapján visszacsatolást kapunk a szakmai gyakorlatról. Az ezzel kapcsolatos korábbi kérdőíves kutatásaink (Farkasné et al., 2008a, 2008b) tapasztalatait is beépítve végeztük el a legújabb összesített adatok lekérdezését, elemzését. 2005 ősztől kezdődően 2010 tavaszáig összesen 463 hallgatótól érkezett be gyakornokként 3 db kérdőív (hallgatói kérdőív a gyakorlat előtt és a gyakorlat után, valamint a vállalati kérdőív), így empirikus kutatásunk alapját 1389 db kérdőív képezi. A mintát a kifutó osztatlan képzés negyed-ötödéves hallgatói alkotják, tehát itt még nem jelennek meg a Bologna-rendszerben végzett kötelező szakmai gyakorlati tapasztalatok.

A korábbi gyakorlat és felkészítés során a hallgatók önéletrajzokkal, motivációs levelekkel keresték meg a Karrier-tanácsadó Irodát (KTI), ahol az iroda munkatársai elvégezték a beadott anyagok szűrését, az adott céghez jelentkező hallgatók rangsorolását (minden jelentkező anyagának továbbításával). (Ezek a személyes egyéni közvetítések rendkívül időigényesek voltak, ezért ma már nem működik ez a KTI által alkalmazott eljárás.)

Általános tendenciák

A felsőoktatási intézmények egyik fontos célja, hogy a hallgatók a diploma megszerzése után minél gyorsabban el tudjanak helyezkedni. Napjaink tendenciái azonban megnehezítik e cél teljesülését. A hallgatóknak több problémával is szembe kell nézni egyszerre, és ezek a jellemzők hatással vannak egymásra is.

Elsőként említendő tényező a felsőoktatás tömegesedése, amely az utóbbi évtizedekben ment végbe. Ez volt az egyik oka a diplomás munkanélküliség megjelenésének és növekvő arányának, valamint a bérek időbeli vizsgálata alapján az is megállapítható, hogy 2000-ig óriási mértékben² nőtt a főiskolai és egyetemi diplomák piaci értéke (Kertesi – Köllő, 2006), 2000 után lelassult a növekedés, végül csökkenni kezdett a pályakezdő diplomások kereseti előnye. A felsőoktatásban részt vevő hallgatók összlétszáma 2005-ig folyamatosan emelkedett (a nappali tagozaton tanulók száma 2009-ig mutatott folyamatos növekedést a KSH adatai³ alapján). A tömegoktatás azt eredményezte, hogy az oktatási intézmények *hallgatói között is kiélestedett a verseny* (Selmeczy, 2007). Véleményünk szerint ez a tendencia még erőteljesebben fog érvényesülni a Bologna-rendszerben. Összességében a tömegesedés tendenciája számos esetben megnehezítette a felsőoktatási intézményekből kikerülőkhöz elhelyezkedését. A felsőoktatás megnövekedett hallgatói létszámának különböző egyéni és társadalmi hatásait az 1. táblázat foglalja össze (Szabóné, 2008).

1. táblázat

A felsőoktatás tömegesedésének hatásai

	Egyéni szint	Társadalmi szint
Pozitív hatások	Könnyebb bejutás az egyetemekre, lehetőség a tanulásra, tudásbővítés, továbbképzés, karrier	Gazdaság fejlődése, műveltség, kulturáltság, szakképzettség növekedése, széles körű oktatási-képzési kínálat, csökken az alulképzettek aránya
Negatív hatások	Elégedetlenség az elhelyezkedési problémák miatt, feszültség a végzettségnél alacsonyabb szintű munka miatt, a nem használt tudás elfelejtése	Diplomás munkanélküliség, külföldre vándorlás, nem hasznosuló tudásra fordított képzési költség „ablakon kidobott pénz”, alacsonyabb végzettségűekre gyakorolt kizorító hatás

Forrás: saját szerkesztés Szabóné Mojzes A. (2008): *Tömegesedés a felsőoktatásban. Pécs: Oktatás és Társadalom Neveléstudományi Doktori Iskola, Pécsi Tudományegyetem 15. o. és Vincze Sz. (2009): A diplomások túlképzésének megnyilvánulásai. Új Pedagógiai Szemle, 8–9. sz. 47–70. o. alapján*

A második jellegzetesség, amely megnehezíti az álláskeresők esélyeit, hogy bizonyos szakmák esetében több szakembert képeznek, mint amennyit a munkaerőpiac képes felszívni, míg más területen dolgozó szakemberekből kevesebbet képeznek, mint amennyire szükség lenne. Röviden: a felsőoktatás szakmasztruktúrája nem fedi le teljesen a munkaerőpiac elvárásait (Tóthné, 2008). A munkaerőpiacon *egyszerre van jelen a munkanélküliség és a munkaerőhiány*, a felsőoktatás pedig egyre kevésbé képes kielégíteni az elvárásokat és közvetíteni a megfelelő szaktudást (Kabai – Szabó, 2008). Az oktatáspolitikai gyenge pontjai a munkaerőpiacon mutatkoznak meg, olyan társadalmi-gazdasági feszültségeket okozva, mint a munkanélküliség, inaktivitás, bérarányok gyors változása, erőforrások pazarlása és elégedetlenség (Polónyi – Tímár, 2004). A Bologna-folyamat egyik célkitűzése, hogy a felsőoktatás a munkaadói elvárásokat minél jobban kielégítse.

A harmadik tendencia összefügg az előzővel, és a lényege, hogy a turbulensen változó környezetben áttevéődik a hangsúly a megszerzett tudásról a kompetenciákra, előtérbe kerül a rugalmasság, változékonyság követelménye. Ennek oka a gazdaság globalizációja, az információk mennyiségének gyors növekedése, a tudás folyamatos megújítási igénye és a multikulturális társadalmak kialakulása (Dinya, 2002). Mivel folyamatosan változnak a munkaerőpiac kompetencia-elvárásai⁴, a felsőoktatás nehezen tud alkalmazkodni a kívánt képzési és kimeneti követelményekhez. Ez a probléma felveti a felsőoktatás és a munkaerőpiac folyamatos interakciójának szükségességét.

Mindhárom tendencia együttesen érvényesül, így a pályakezdő diplomások elhelyezkedési esélyei romlottak, ami társadalmi és nemzetgazdasági szinten is problémákat okoz (pl. munkanélküliség, elvándorlás, inaktivitás). A felsőoktatási intézmények célja, hogy javítson ezen a helyzeten, és erre több módszer is rendelkezésre áll.

Az egyik ilyen lehetőség a végzett hallgatók tovább- és átképzése az igényeknek megfelelően. A diplomás pályakezdők oldaláról is megnyilvánuló jelenség az oktatásba történő „menekülés”, amennyiben nem tudnak elhelyezkedni (Vincze, 2009). Ez a törekvés vezet el az élethosszig tartó tanulás fogalmához, amely szorosabban fűzi a felsőoktatás és a munkaerőpiac közötti hallgatói áramlást (pl. a munkahelyén úgy tud magasabb pozíciót betölteni, ha újabb képzésben vesz részt).

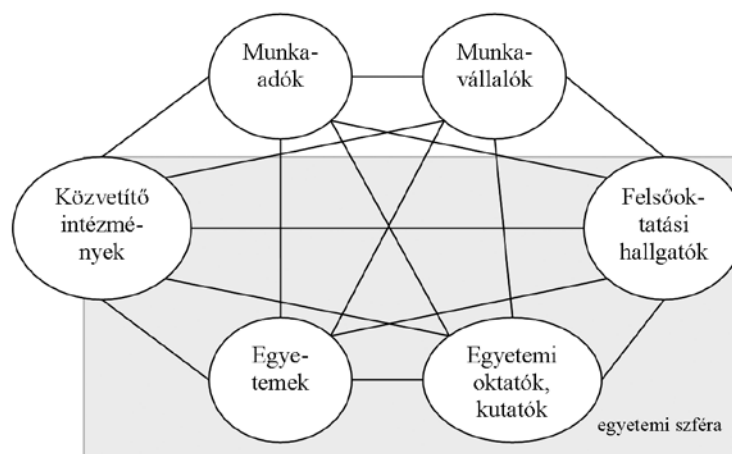
A másik megoldás a munkaadókkal történő együttműködés olyan formája, amelyben biztosított az egymással versengő hallgatók

többleterőfeszítésének lehetősége. A hallgatóknak saját érdekükben, elhelyezkedési esélyeik javításáért a formális képzésen túlmenően egyéb erőfeszítéseket kell tenniük, hogy kitűnjenek (Szalka – Czipf, 2008). *A kapcsolatok kialakítására nagyon jó lehetőséget teremt a korábban említett szakmai gyakorlat*, vagyis felértékelődik a gyakornoki munka szerepe (Munkácsy, 2004). Ez a fajta együttműködés a hallgatók és a vállalatok között jó alkalmat teremt a személyes kapcsolat kialakítására, egymás megismerésére, adott esetben a jövőbeni munkaerő „kinevelésére”. Fontos hozzátenni, hogy csak abban az esetben lehet kiaknázni ezeket az előnyöket, ha a hallgatók fogadása és munkájuk megszervezése tudatosan történik. A tervszerű gyakornoki munka különös gondossággal való biztosítása a hallgatók számára ugyan többletmunkát jelenthet a cégeknek, de ez a befektetett energia bőségesen meg fog térülni a későbbiekben. Sok vállalat esetében azonban szükséges rossz a gyakorlat biztosítása, bürokratikus pluszfeladatnak gondolják, így nem aknázzák ki az együttműködésben rejlő lehetőségeket. A cégek kis hányada fordít figyelmet a gyakornoki programokra, betanításra, továbbképzésre és készségfejlesztésre. További nehézséget okoz a cégek finanszírozási kötelezettsége a Bologna-rendszerben tanuló BA-hallgatók kötelező szakmai gyakorlata kapcsán.

Összegezve a három legfontosabb szereplő – munkáltatók, felsőoktatási intézmények és (hallgatókból lett) munkavállalók – együttműködése (1. ábra), illetve hatékony kommunikációja megalapozhatja a továbblépést, a fenti problémák megoldását. A működő közvetítőrendszerek konkrét példái (Majó, 2000 – Tóth, 2007) mutatják annak pozitív regionális gazdasági hatásait (pl. munkaerő megtartása a régióban) is.

1. ábra

Kapcsolódási lehetőségek az egyes szereplők között



Forrás: saját szerkesztés

A felsőoktatás és a munkaadók közötti kapcsolat

A felsőoktatási célrendszerek fókuszába az értékteremtésnek kell kerülnie. A leginkább célravezető stratégiákban mind a három érték kategóriának (oktatás, kutatás, közösségi kapcsolatok) szerepelnie kell, ha nem is teljesen azonos mértékben (Barakonyi, 2003). A vállalati igények alapján egyre inkább erősíteni szükséges a gyakorlati fókuszot, ezáltal lehetne igazodni a munkaadói elvárásokhoz (Barakonyi, 2009). Az ezen elveknek való megfelelésben komoly szerepet tölthetnek be a munkaadói és a felsőoktatási szféra között létrejövő kapcsolatok, amelyek segíthetnek mindkét fél számára a stratégiai szintű alkalmazkodásban, a versenyképesség erősítésében.

Majó (2000) szerint az állásbörzék, a karrier központok, valamint a hallgatói követési rendszerek megalapozhatják a kapcsolatot a felsőoktatás és a munkaerőpiac között. Ennek a sikerességét azonban leginkább a konkrét szereplők aktivitásának mértéke határozza meg. Más kutatók véleménye alapján az együttműködés leggyakoribb megvalósítási formája a felsőoktatási intézmény kutatómunkájának támogatása, illetve a céges prezentációk (Tóth, 2007). Vizsgálataink és elemzéseink alapján a következőkben feltárjuk és bemutatjuk a véleményünk szerint legfontosabb és legsikeresebb együttműködési formákat és ezek előnyeit.

A munkaadói szféra és a felsőoktatási intézmények között különböző típusú és erősségű kapcsolati formák jöhetnek létre, amelyek működőképességét, hasznosságát jelentősen befolyásolja az, hogy az együttműködő felek milyen *konkrét tartalommal* töltik meg azokat. Mielőtt megvizsgáljuk a hazai helyzetet és bemutatjuk a legjellemzőbb hazai megoldásokat, felvázoljuk az MIT⁵ (véleményünk szerint példamutató) gyakorlatát (Wright, 2008).

Egy sikeres intézmény gyakorlata

Az Egyesült Államokban működő MIT vállalati kapcsolatainak elemzése alapján megállapították a kutatók, hogy az együttműködés oka a felsőoktatási szférában a különböző szereplők között, hogy egyrészt *csökken az állami finanszírozás* lehetősége a felsőoktatásban, másrészt nagyon komoly *igény* mutatkozik a vállalatok részéről az egyetemekről származó *innovációs lehetőségek, új kapacitások, tudástranszfer* iránt. Ezen tényezők együttes jelenléte kitűnő alkalmat teremt az együttműködésre (Wright, 2008). Ehhez hasonló a helyzet hazánkban is, ahol az állami finanszírozás a több éve nem növekedő hallgatói normatíván keresztül fokozatosan próbálja csökkenteni a felsőoktatásnak juttatott

források valós nagyságát. Az egyetemi innovációs kapacitások iránti érdeklődésnek számos jó példáját látjuk Magyarországon is, bár ezek „tömegesedése” még nem jellemző. Polónyi kutatásai alapján a hallgatói költségtérítés mellett a kutatási bevételek⁶ ítélték az egyetemek legfontosabb bevételi elemének (Polónyi, 2009). A projektszerű finanszírozások és a nagy projektek aránya megnövekedett, azonban kevés olyan egyetem van, ahol jelentős szerepet játszanak a kutatási bevételek.

Ehhez kapcsolható az „akadémiai kapitalizmus” jelensége, amely szerint a különböző szereplők, úgy mint a karok, hallgatók, az adminisztráció és az oktatók az állami eszközrendszer felhasználásával olyan új tudáshalmazt hoznak létre, amely összeköttetést teremt a felsőoktatási intézmény és a gazdasági szféra között. Mindezek hatására új együttműködési hálózatok alakulnak ki az állami és a magánszféra között. (Slaughter – Rhoades, 2004). A döntő fontosságú kérdés, hogy milyen tartalommal sikerül megtölteni ezt az együttműködést, mennyiben sikerül az eltérő irányultságú szereplők között kapcsolatot teremteni. Az érdekek kölcsönössége tisztábban jelenik meg egyetemünk hús doktori iskolájában.

Az együttműködés kialakítása során figyelembe kell venni azt is, hogy a két szférában jelentősen *eltérő a kultúra, a mentalitás*. A vállalatoknál jellemző egyfajta rövid távú szemlélet, amely jelentős profitorientációval párosul, mindez biztosítja az eredményeket, a jövedelmezőséget, az üzleti életben jellemző versenyben való fennmaradást. A felsőoktatási szereplők körében inkább a hosszú távú szemlélet dominál (kevésbé fontosak a rövid távú sikerek, gyors győzelmek), mindez párosul a kutatói mentalitással. A MIT esetében számos kapcsolódási lehetőséget érdemes számba venni (Wright, 2008). Ezek első csoportját alkotják a *hagyományos megoldások*:

- kiválasztás, toborzás az egyetem végzősei közül,
- közös kutatás indítása,
- technológiatranszfer az egyetemről a vállalat felé,
- vállalati vezetők továbbképzése⁷,
- alumni kapcsolatok,
- szakmai gyakorlatok.

Mindezeket kiegészítik további *újszerű, innovatív formák*:

- projektek kiszervezése az egyetemre,
- licencek vásárlása az egyetemről,
- mérsékelt díjazású tanácsadás igénybevétele az egyetemről,
- specifikus, vállalatra szabott, aktuális, új megoldások keresése, felhasználva az egyetem technológiáját, eszközeit és humán kapacitásait.

A bemutatott kapcsolódási lehetőségek több hazai felsőoktatási intézmény esetében is megjelennek, de egyes együttműködési formák a jövőben még tovább bővíthetők.

Az együttműködés előnyei

A bemutatott példánál két fontos előnyt emeltünk ki, egyrészt a felsőoktatás részéről a finanszírozási források bővítését, másrészt a vállalatok oldaláról az innovációs lehetőségek, tudástranszfer és a kapacitások iránti igényt (Wright, 2008). Akár ezen kettő tényező fontossága is bizonyítható fordítottan is: a vállalatok számára előnyös és sokszor kötelező előírás (európai uniós forrásokból történő) fejlesztési projekteknél együttműködő akadémiai szférából származó partner igénybevétele, vagyis a finanszírozási lehetőségeket bővítheti egy együttműködés számukra is. A felsőoktatásban dolgozók számára ugyanúgy fontos lehet a vállalati tudás, gyakorlat felmérése, és ennek felhasználása az oktatás fejlesztése során a gyakorlati jelleg erősítése érdekében is.

A felsőoktatás és a munkaerőpiac kapcsolódásának és intézményrendszerének három lehetséges *elvi eredményét* érdemes kiemelni: a régió meghatározó cégei a helyi állásbörzéken történő megjelenéssel kapcsolatot építenek (tájékoztódás a potenciális munkaerő-állomány képzési színvonaláról, szakmai ismereteiről, illetve a diákok képességeiről). Ezenfelül a régióban működő cégek a Karrier-tanácsadó Irodán (vagy más közvetítő intézményeken) keresztül folyamatosan kereshetnek diplomás pályakezdőt a felsőfokú végzettséget igénylő munkakörökbe. Továbbá az utókövetési rendszeren keresztül folyamatos visszajelzést kaphat a felsőoktatási intézmény és a hallgatók (Majó, 2000). Ezek az eredmények bővíthetők egyéb más együttműködési formák alkalmazása esetén.

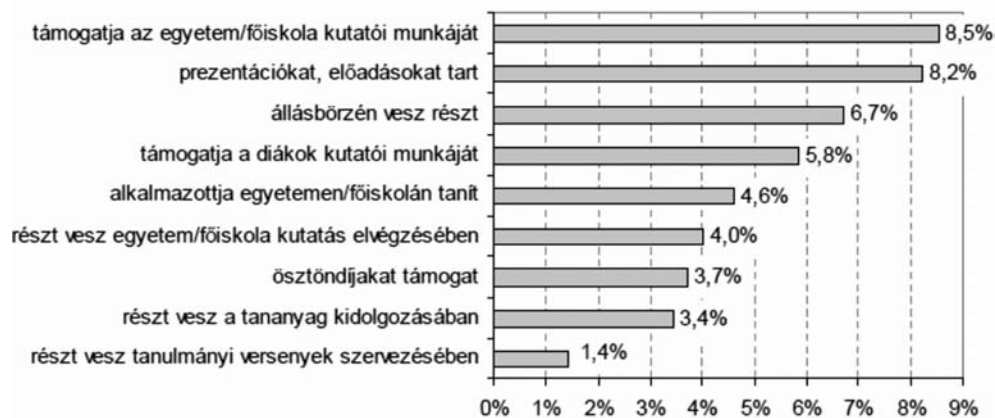
Konkrét együttműködési formák

Az egyetemek és a vállalatok számos módon interakcióba léphetnek egymással, s ezen események során

nagyon sok esetben a *hallgatók is érintetteké válhatnak*. A felsőoktatás és az üzleti szféra közötti kapcsolat kialakítására tehát többféle módszer létezik, ilyen lehet a kutatói munka, céges prezentációk, állásbörzék, valamint az olyan rendezvények, mint például az MKB Professzori Klub a PTE egyetemi tanáraival, kutatás-fejlesztési együttműködések, befektetési és gazdaságfejlesztési együttműködések stb. A további lehetőségeket a 2. ábra jeleníti meg a gyakoriságok sorrendjében.

2. ábra

Az egyetemekkel, főiskolákkal együttműködő cégek aránya az együttműködés jellege szerint (%)

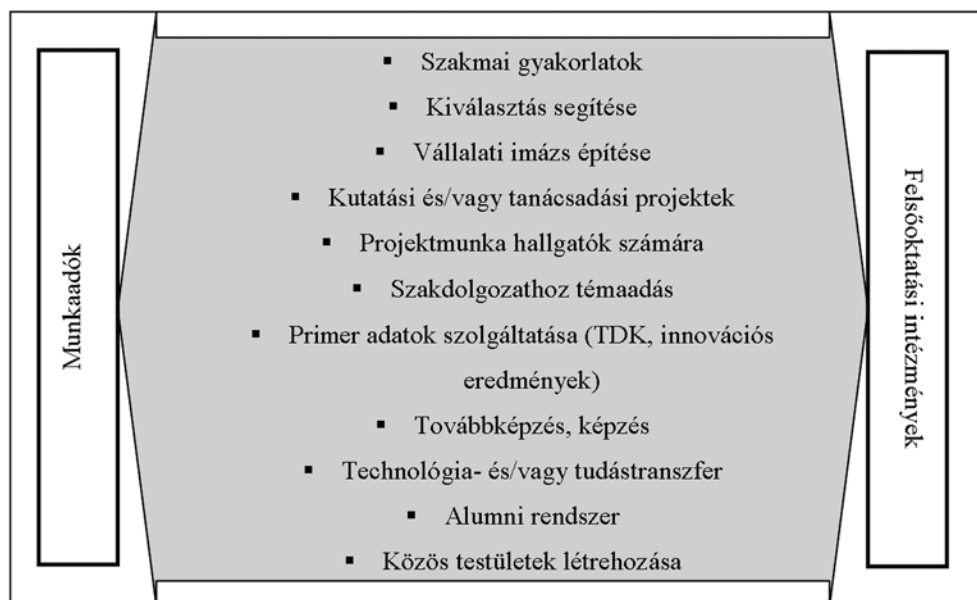


Forrás: Tóth István: *Diplomás pályakezdők és egyetemi, főiskolai karok vállalati szemszögből – 2007* Budapest: MKIK Gazdaság- és Vállalkozáselemző Intézet Kutatási Füzetek 2007/1. 94. o.

Tóth (2007) kutatása alapján minden negyedik vállalat kapcsolatban állt valamilyen formában a felsőoktatással. A műszaki területen a legjellemzőbb az együttműködés, de gyakori a gazdasági karok esetében is. A PTE KTK mindezeket kiegészíti még olyan együttműködési formákkal is, amikor a cégek képviselői jönnek képzésre az oktatási intézményekbe, ahol „megtermékenyítik” a mindenkor tantervi foglalkozásokat.

Munkaadói szempontból nem véletlen, hogy ilyen gyakoriak a munkaerőpiac és a felsőoktatás, valamint a hallgatók között fennálló kapcsolatok. A vállalatoknak harcolniuk kell a kimagasló tehetségekért (Farkasné – Lóránd, 2007). A vállalatok számára egyre jobban előtérbe kerül a megfelelő kompetenciákkal rendelkező tehetségek kérdése, nagyon fontos ugyanis a tehetségek felkutatása, megszólítása, kiválasztása és megtartása. Összességében a cégeknek érdekében áll a legjobb potenciális munkaerő vonzása (Tóthné, 2008). Az együttműködési eszközök és egyéb módszerek nagyon színes tárházzal rendelkeznek. A cégek ezeket a találkozási lehetőségeket kihasználva megismerhetik a hallgatók képességeit, szakmai ismereteit, ezek színvonalát, és így adatbázist építhetnek fel. Karunkon készül a végzett hallgatók rangsorolásának szakértői rendszere.

Lehetséges együttműködési formák a munkaadók és a felsőoktatási intézmények között



Forrás: saját szerkesztés

A tényleges együttműködési lehetőségek számos formája ismert (3. ábra). Ezek közül jelenleg az egyik legaktuálisabb (a hatályos szabályozás alapján) kötelező szakmai gyakorlati rendszer, amely szerint egyes képzések esetén a BA-diploma megszerzésének feltétele egy szemesztert felölelő *szakmai gyakorlat* teljesítése (pl. a közgazdasági képzések üzleti szakjainál). Ez az együttműködés egyrészt törvényi kényszer által indukált, másrészt a tömegoktatás keretei között jelentős feladatot ró a felsőoktatási intézményekre (illetve ahol önálló szervezése folyik a szakmai gyakorlatoknak, ott a hallgatókra). Jelenleg az első olyan évfolyam tapasztalatait ismerjük, amely ebben a rendszerben végzi tanulmányait. A visszajelzések alapján elmondható, hogy számos munkaadó jó lehetőséget látott az átmeneti, esetleges munkaerőhiány mérséklésére a szakmai gyakorlatos foglalkoztatásával, esetenként jellemző volt az önálló projektmunka allokálása a hallgató számára. Egyes esetekben viszont kifejezetten negatív visszajelzések érkeztek (bár a rendszerben való részvétel a munkaadók számára nem kötelező). Fontos, hogy a vállalatok foglalkozzanak a szakmai gyakorlatok előkészítésével, konkrét forgatókönyveket készítsenek és/vagy kövessenek ennek kapcsán. A társadalmi háttér sem igazán kedvező a szakmai gyakorlatoknál: a vállalatok, intézmények részéről a hallgatók gyakorlati foglalkoztatására nézve a multinacionális cégekhez képest sokkal kevésbé jellemző a megfelelő fogadókészség. A gyakorlat alatt nincs elegendő gondolkodtató, elem-

3. ábra zést és problémamegoldást igénylő, kihívást jelentő feladat (333 fő BA szakmai gyakorlati beszámoló alapján). Pénzügyi anomáliákat okoz, hogy a profitorientált szféra vállalatainak az egybefüggő 12 hetes gyakorlat során fizetniük kell a hallgatóknak munkabért, míg a hallgatók után járó normatívát az egyetemek kapják meg (igaz, nem az aktuális tanévben, hanem csak később). Továbbá a közsféra szereplőinek nem kell fizetniük a hallgatóknak munkabért.

Jelentős, hazánkban még csak kevés helyen tudatosan kiaknázott

lehetőségeket rejt magában egy jól működő *alumni rendszer* létrehozása, amely a végzett hallgatókon keresztül megteremtheti az egyetem, a munkaadók és a munkavállalók közötti kapcsolatok intézményesített, folyamatosan működő formáját, lehetőségét. Az Egyesült Államokban ennek az intézménynek jóval nagyobb a jelentősége, mint nálunk. Ott a volt diákok részéről érkező pénzbeli támogatás és az egykori hallgatók felvételítő gyermekeinek nyújtott intézményesített protekció jelenti a legfontosabb előnyöket. Ezeket egészíti ki még a végzetek közötti kapcsolattartás intézményesítése, az egyetem karrier-tanácsadói szolgáltatása volt diákjai számára, segítségnyújtás álláskeresőknek, továbbá közösségi programok szervezése (Nagy, 2007). Ezen szolgáltatások között minden szereplő megtalálja a számára fontosat és értéket jelentőket.

Az intézményesített, általános kapcsolati formák mellett komoly szerepet játszanak az intézményfüggő, sokszor személyfüggő megoldások is. Ide sorolható a vállalati projektmunka hirdetése a hallgatók számára, közös kutatási együttműködés oktatók és hallgatók bevonásával, tanácsadási projekt hirdetése egyetemi oktatók, hallgatók számára, vállalati kiválasztást elősegítő rendezvények, programok (állásbörze, karrier-pizza, cégbemutató előadás stb.) létrehozása, továbbképzési tanfolyamok szervezése vállalati vezetők és munkatársak számára az egyetemeken, licencek vásárlása, technológia- és tudástranszfer megvalósítása az egyetemről a vállalatok felé és fordítva. Ezek a megoldások mindig a felmerülő igények, adott helyzetben jelen lévő kap-

csolatrendszer és kapacitások vagy kapacitásigények alapján formálódnak, alakulnak meg és bomlanak fel. Folyamatos biztosításuk érdekében fontos szerepet játszanak azok az egyetemi irodák (osztályok) és vezetők, akiket a vállalati kapcsolatok gondozásának feladatával bíznak meg.

Távolról kapcsolódhat még ehhez a témához a végzett hallgatók *pályakövetése* vagy *életpálya-vizsgálata*, amely inkább a felsőoktatás és a hallgatók közötti kapcsolatról szól, de ez a hosszú távú szakmai kapcsolat fenntartásához és erősítéséhez is szervesen hozzájárul. (Majó, 2000) A diploma értékének igen jó mérője lehetne, ha pontosan ismernénk, hogy melyik egyetem diákjai tudnak legkönnyebben (leghamarabb) elhelyezkedni végzettségüknek megfelelő állásban, és mekkora fizetést tudnak elérni munkaadójuknál. A hazai felsőoktatási intézményeknek igen kis hányada (5-10%) végz rendszeres utókövetést, vagyis így nem rendelkezünk összehasonlítható adatokkal. Továbbá a végzettek körében jellemzően alacsony a válaszadási hajlandóság (16-40%) (Pálmai, 2009), ami azt eredményezi, hogy a meglévő felmérések eredményeit is csak fenntartásokkal szabad elfogadni.

A munkaadó szervezetek kapcsolata a felsőoktatási intézményekkel három csoportra osztható: laza (távoli), közepes és szoros. A legtöbb szervezet távoli kapcsolatot tart. A közepes kapcsolat a részben vagy egészben külföldi tulajdonú vállalatok esetében mutatható ki leginkább. Szoros kapcsolatot a legtöbb esetben a közszféra képviselőivel, illetve a nagyobb hazai cégekkel alakítottak ki a felsőoktatási intézmények (Polónyi, 2007). A hazai felsőoktatásban egyre inkább versenylőnyt fog jelenteni e kapcsolatok szorossága.

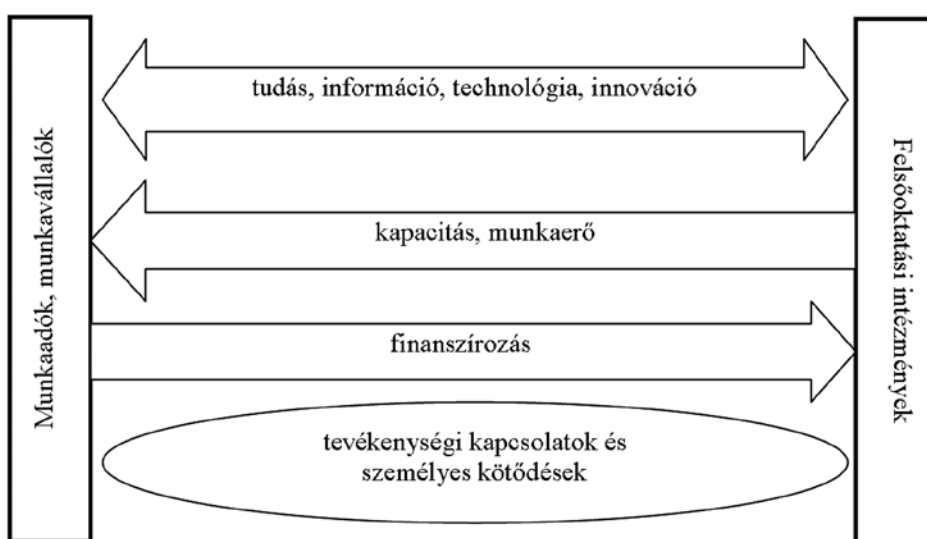
A sikeres együttműködés kulcsa

A fentiekben bemutatott fókusszal rendelkező együttműködés sikerességéhez szükséges, hogy a kapcsolatok építése során a hosszú távú személet érvényesüljön. A kooperációkba mindig be kell vonni a vállalati szereplők részéről a felső vezetést is. Ezenfelül az együttműködés esetén nem érdemes csak izolált problémákra,

egyszerű technikai feladatok megoldására fókuszálni, ennél eredményesebb lehet, ha a kooperáció közép-pontjába inkább stratégiai kérdések és területek kerülnek. Továbbá fontos felismernie a vállalati vezetőknek, hogy a felsőoktatási intézményekből nem kész innovációkat vagy termékeket vásárolhatnak meg, hanem kompetenciát és tudást, amelyek együttesen képesek elősegíteni az innovációkat (Wright, 2008). Ezek a tényezők együttesen hozhatják létre a sikeres együttműködést az egyes szereplők között, amelyben nem csak az erőforrás-kötélekek játszanak fontos szerepet, hanem a személyes kötődések és a tevékenységi kapcsolatok is (4. ábra).

4. ábra

A sikeres együttműködések során kialakuló lehetséges kapcsolódások



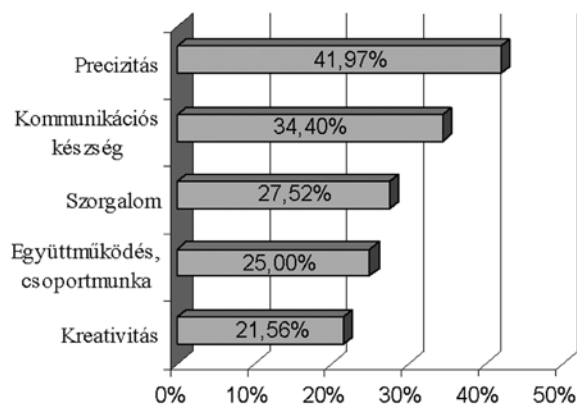
Forrás: saját szerkesztés

Az egyetem (közgazdaságtudományi kar) mai komoly szakmai tudásán túl elengedhetetlen a szereplők kompetenciakészletének fejlesztése, amely kulcsfontosságú a tőlük elvárt szerepek sikeres betöltéséhez.

Az empirikus kutatás eredményei

A fiatal pályakezdők tudása és képességei nem fedik le teljes mértékben a munkáltatói elvárásokat, vagy bizonyos esetekben nem felelnek meg a követelményeknek. Ismereteik elsősorban elméleti felkészültséget bizonyítanak, amelyeket azonban nehezen tudnak a gyakorlatban is alkalmazni. Manapság a szakmai felkészültségen túl – és legalább akkora súllyal – figyelik a munkáltatók az állásra pályázók önismeretét, magabiztosságát, kommunikációs képességét és interperszonális adottságait. Az elhelyezkedés sikerét tehát a személyes jellemzők jobban befolyásolják, mint a végzettség.

A legfontosabb képességek a gyakornoki munka végzéséhez a hallgatók szerint a szakmai gyakorlat előtt
(említések aránya, %, N=463)*



*Egy hallgató maximum három képességet nevezhetett meg.

Forrás: (5., 6., 7. ábra) saját szerkesztés

Ezt a felsőoktatási intézményeknek is jobban figyelembe kell vennie a jövőben (Benedek, 2004). Növekszik a szociális képességek szerepe, és a kritikai gondolkodás, problémamegoldás, információ megszerzésének, kezelésének és kiértékelésének fontossága, valamint az, hogy miként tud valaki bármilyen szociális-kulturális környezetben viselkedni (Dinya, 2002). Továbbá megállapítható, hogy kezdőként csak keveseknek lesz szükségük újító, innovatív készségekre, inkább előtérbe kerül az, hogy együttműködjenek, és könnyen beilleszkedjenek a munkatársak közé (Kabai – Szabó, 2008). Ez látszólag ellentétben áll azzal a korábbi következtetéssel, hogy gyorsan változó világunkban rugalmas készségekkel rendelkező munkaerőre van szükség. Saját tapasztalataink alapján azonban elmondható, hogy a gyors tanulási képességek révén folyamatosan változtatnia, fejlesztenie kell képességeit a munkavállalóknak is, de oly módon, ahogy azt a felettesei, a munkaadói megkívánják, és pályakezdőként még ne legyen olyan szándéka, hogy megreformálja a vállalat működését. Azaz a vállalati hierarchia különböző szintjein más-más arányban jelennek meg a megkövetelt képességtípusok, és jellemzően

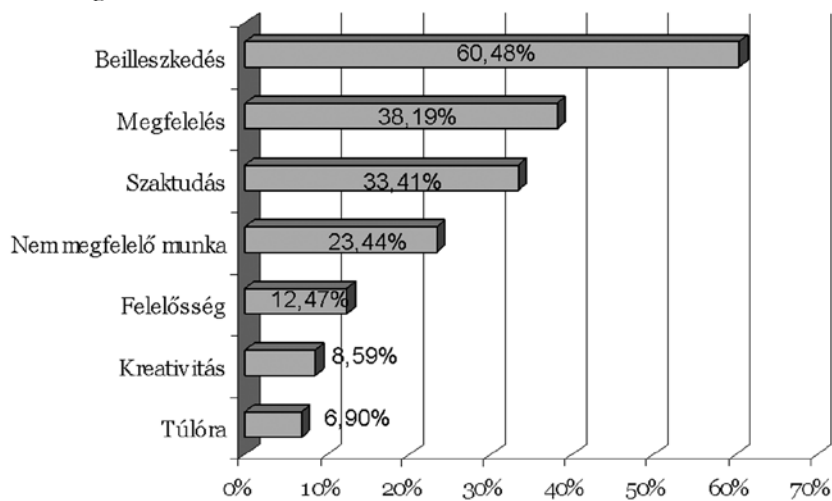
5. ábra a magasabb szint felé haladva növekszik meg a koncepcióalkotáshoz szükséges képességek szerepe.

Saját empirikus kutatásunk eredményeképpen felmértük a hallgatók és a vállalatok szakmai gyakorlattal kapcsolatos preferenciáit. A gyakorlattal kapcsolatos előzetes hallgatói elvárások feltérképezésekor megállapítottuk, hogy a hallgatók elsősorban a precizitást gondolják a sikeres gyakornoki munka alapjának, ezt követi a kommunikációs készség, és harmadik helyen szerepel a közel azonos szinten álló csoportmunka, szorgalom és kreativitás is. A részleteket az 5. ábra jeleníti meg.

A hallgatók a gyakorlat előtt félelmeikről is nyilatkoztak, s ezek alapján egyértelműen a beilleszkedéssel kapcsolatos félelmek kapták a legnagyobb hangsúlyt.

6. ábra

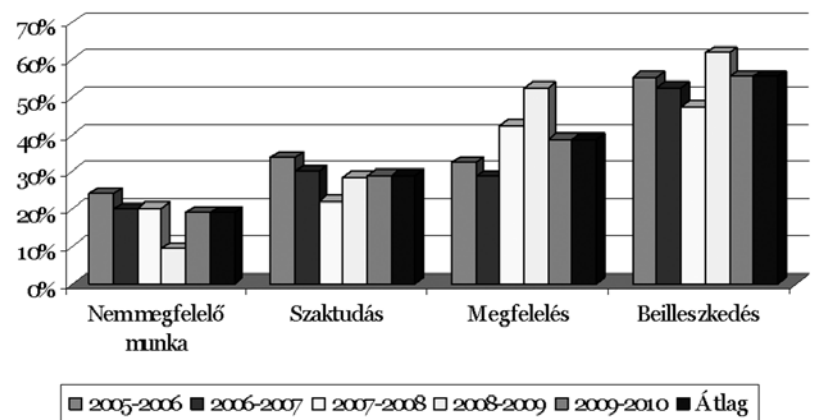
A hallgatók félelmei a gyakorlat előtt
(említések aránya, %, N=463)*



*Egy hallgató maximum kettő félelmet nevezhetett meg.

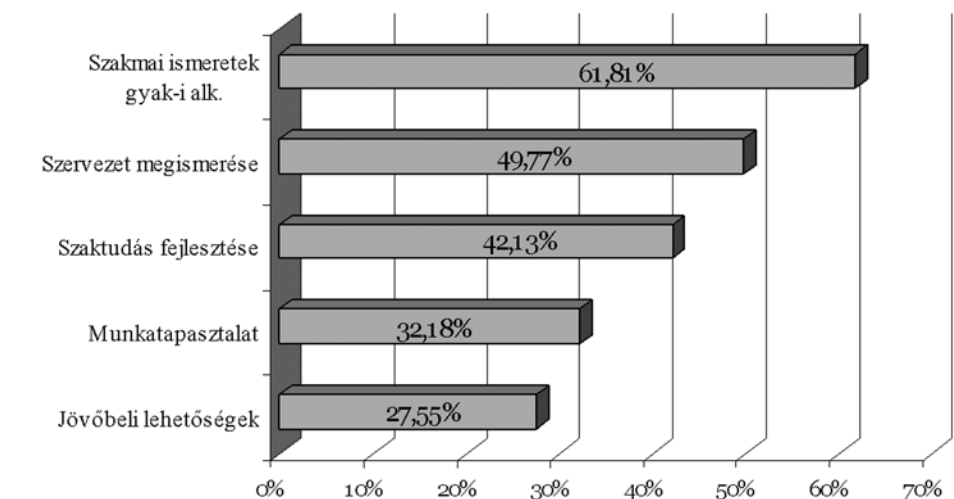
7. ábra

A hallgatók félelmei a gyakorlat előtt, tanévenkénti bontásban
(említések aránya, %, N=463)*



*Egy hallgató kettő félelmet nevezhetett meg.

A hallgatók elvárásai a gyakornoki munkától a szakmai gyakorlat előtt
(említések aránya, %, N=463)*



*Nem határoztuk meg, hány elvárást lehet megnevezni.

Forrás: saját szerkesztés

Ezen túlmenően tartottak attól is, hogy nem tudnak megfelelni a munkaadói elvárásoknak, és nem lesz elegendő az egyetemen elsajátított szaktudásuk sem. A hallgatók közel egynegyede attól is félt, hogy nem lesz számára megfelelő a munka, nem azzal fog foglalkozni, amivel szeretne, amihez ért. A 6. ábra mutatja a százalékos megoszlásokat.

A hallgatói félelmeket tovább elemezve, ha tanévekre lebontjuk az összesített eredményeket, észre lehet venni, hogy az egyes félelmek közötti sorrend öt tanéves viszonylatban stabilnak mondható (7. ábra). Az ábrán szereplő ismérveket az átlagértékek alapján állítottuk növekvő sorrendbe.

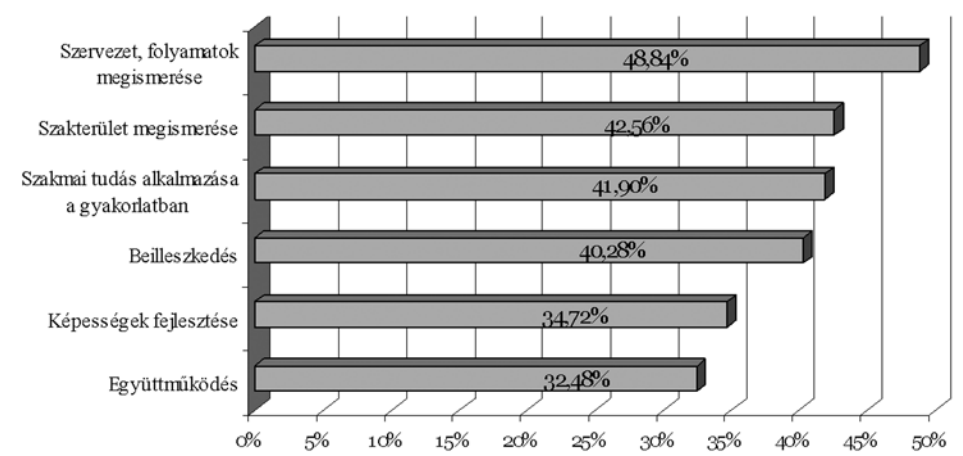
Nemcsak a munkáltatók, hanem a hallgatók is megfogalmazták saját elvárásaikat a szakmai gyakorlattal kapcsolatban (8. ábra).

A 8. ábrán első helyet foglal el a hallgatók azon vélekedése, hogy a gyakorlat időtartama alatt elsősorban ki szeretnék próbálni a gyakorlatban az egyetemen megszerzett elméleti ismereteiket, és alkalmazni szeretnék azokat. Nagyon fontos, hogy a hallgatók fele meg szeretné ismerni a szervezetet, annak munkafolyamatait és a szervezet által képviselt szakterületet. Az eddigi ismeretek alkalmazásán túl egyéb gyakorlati ismereteket is szeretnének gyűjteni, fontos számukra a munkatapasztalat, és több mint a hallgatók egynegyede kiemelte, hogy jövőbeli lehetőségeket lát a szakmai gyakorlatban. Ez az adott vállalatnál dolgozó munkatársakkal kialakított kapcsolatokat, azok későbbi kamatoztatását jelenti, valamint azt, hogy lehetőséget látnak abban, hogy a szakmai gyakorlat végeztével állásajánlatot kapjanak a cégtől.

A gyakorlat után kitöltött kérdőívekből kiderült, hogy a hallgatók előzetes elvárásai nagymértékben teljesültek, valamint a korábbi félelmek alaptalanok voltak. A legtöbb hallgató azt emelte ki elsődlegesen, hogy alkalma adódott arra, hogy megismerje a szervezetet, munkafolyamatokat, s ezáltal képet kapjon arról, hogy az adott területen (pl. pénzügyi, logisztikai, könyvelői stb.) melyek a sajátosságok (9. ábra).

Az elvárások között első helyen szereplő szaktudás gyakorlati alkalmazás 41,9%-os említési arányt ért el a vizsgált sokaságon belül, és közel azonos szintet ért el az a megállapítás, amely szerint a hallgató teljes mér-

Hallgatói tapasztalatok a gyakorlat után (említések aránya, %)*



*Nem határoztuk meg, hány tapasztalatot lehet megnevezni.

Forrás: saját szerkesztés

tétkben be tudott illeszkedni a munkatársak közé. Továbbá a hallgatók képességfejlődést is tapasztaltak, és jól együtt tudtak működni a kollégákkal.

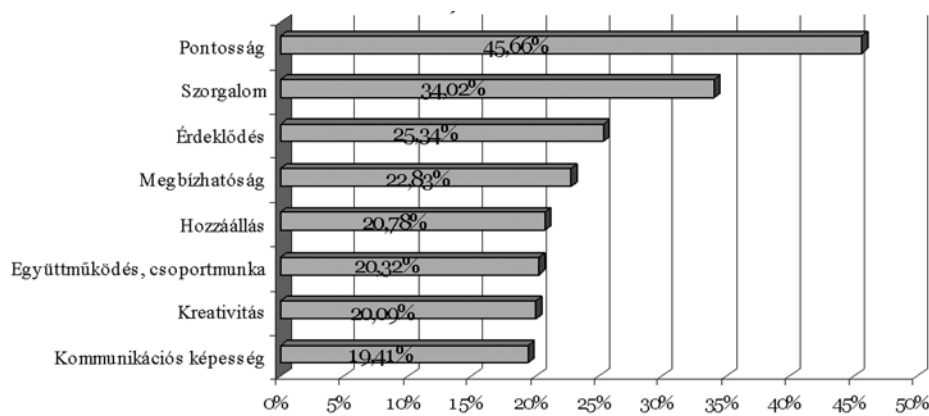
Munkaadói oldalról a kérdőívek alapján azt lehet elmondani, hogy a hallgatókat a legtöbb esetben a pontosság jellemezte, ami tükrözi a hallgatók gyakorlat előtti vélekedését a gyakornoki munkához szükséges kompetenciákról (10. ábra).

Második helyen szerepel a szorgalom mint jellemző hallgatói tulajdonság, és körülbelül azonos szintet ért el a vállalatok által kiemelt szempontok között az érdeklődés, megbízhatóság, a jó hozzáállás, együttműködés, kreativitás és a kommunikációs képesség.

A vállalati oldalról megnyilvánuló vélemények nemcsak a hallgatókra, hanem a hallgatók által elvégzett munkára is kiterjedtek (11. ábra).

10. ábra

Vállalati jellemzés a hallgatók legfontosabb képességeiről
(említések aránya, %, N=463)*

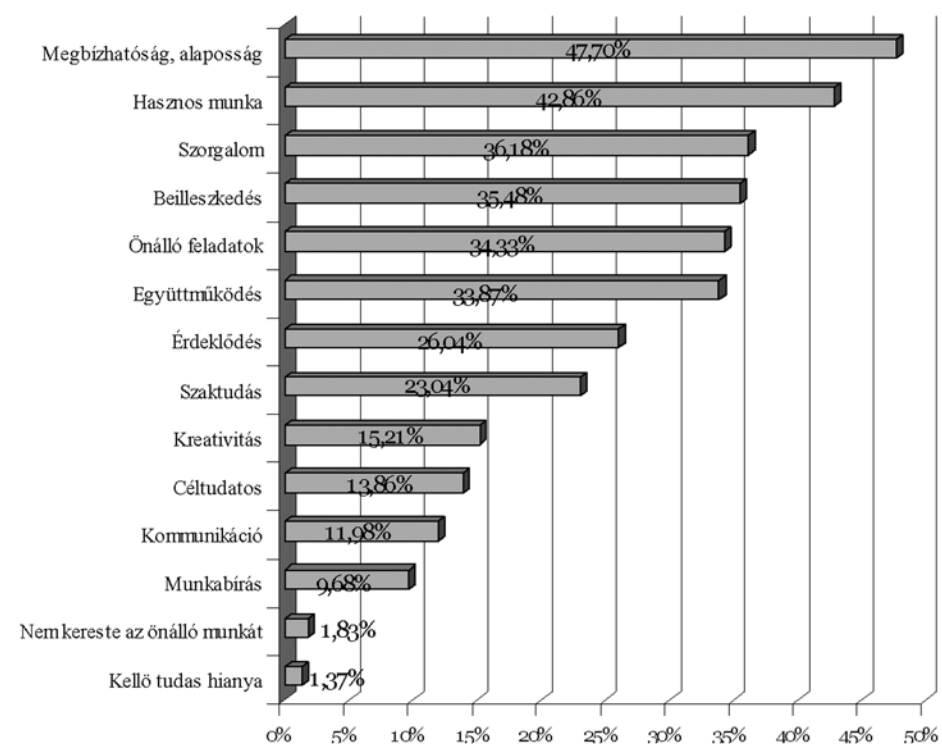


*A vállalatok három képességet nevezhettek meg.

Forrás: saját szerkesztés

11. ábra

Vállalati jellemzés a hallgatók munkájáról (említések aránya, %, N=463)*



*Nem határoztuk meg, hány jellemzőt nevezhettek meg a vállalatok.

Forrás: saját szerkesztés

A cégek visszajelzései egyértelműen pozitívak, szerintük a hallgatók elsősorban megbízhatóan végezték a feladatukat, és valóban hasznos munkát végeztek. Hozzávetőlegesen azonos szinten áll a szorgalmas munkavégzés, beilleszkedés, az önálló feladatok és a jó együttműködés. Negatív vélemény az esetek többségében egyáltalán nem fogalmaztak meg a vállalati válaszadók, inkább méltatták a gyakornokok munkáját.

A hallgatók értékelését is elvégezték a vállalatok az előre megadott készségeknél, amelyekről a hallgatók is elvégezték saját önértékelésüket. A két rangsor összehasonlítását a 12. ábra mutatja be a hallgatói értékelések alapján csökkenő sorrendben.

Az ábrából világosan látszik, hogy a hallgatók minden készség esetében alábecsülték magukat a vállalati értékelésekhez képest, ami megmutatja a hallgatók önképének viszonyulását a külső értékelők vélekedéséhez képest. A két fél által felállított rangsor, azaz a készségek sorrendisége hasonló. A legjobb értékelést a felelősségtudat, szorgalom és az alkalmazkodás kapta mind hallgatói, mind vállalati oldalról.

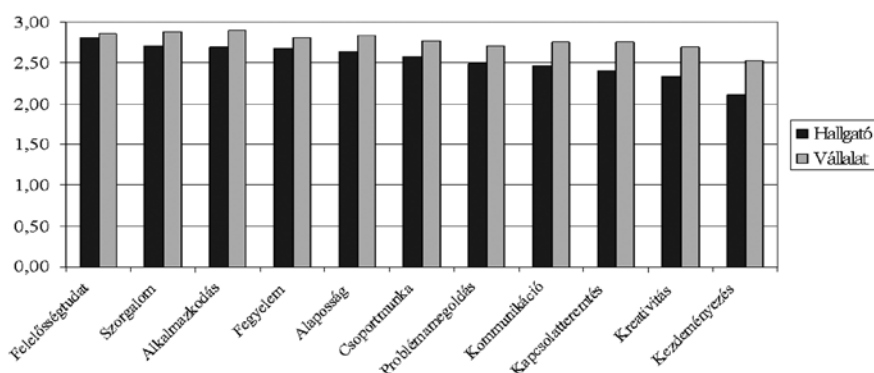
Az empirikus kutatás keretei között nem tértünk ki arra, hogy milyen hatása lehet a vállalati méretnek a munkavállalókkal és diplomás pályakezdőkkel szemben támasztott követelményekre, ezért ezt a szakirodalom alapján jellemezzük. A növekvő munkaadói elvárások ugyanis nem egységesek, hanem differenciáltak (Bencsik, 2008). A követelményeket vállalati méret szerint vizsgálva azt lehet megállapítani, hogy a kis- és középvállalkozásoknál elsősorban a megbízhatóság, a problémamegoldó képesség és a szakmai tudás kerül előtérbe, mint elvárás. A kis- és középvállalatok másképp működnek, mint a nagyvállalatok (például ritkábban fordul elő export), ezért esetükben az informatikai és nyelvismeretek háttérbe szorulnak.

dását, készségeit, és ezt a pályakezdők esetében tudják leginkább elérni, ők ugyanis még nem szocializálódtak egy adott vállalati kultúrához sem, vagyis könnyebben formálhatók a vállalat céljainak megfelelően. A hazai vállalatok azonban nem kívánnak nagy energiát fordítani a képzésre, ők inkább a készen kapott, gyakorlattal rendelkező munkavállalókat preferálják (Tóthné, 2008). Polónyi is egyetért ezzel, hiszen kutatásai alapján a külföldi tulajdonú vállalatok nagyobb preferenciákat adtak az együttműködési készségnek (Polónyi, 2007). A hazai tulajdonú cégek esetében viszont az elméleti tudás gyakorlati alkalmazása a legfontosabb.

A munkaerőpiac szereplői azonban nemcsak a hallgatók és a potenciális munkavállalók számára

12. ábra

Hallgatói és vállalati értékelés összehasonlítása (N=463)*



Magyarázat: 1-től 3-ig terjedő skála, ahol

- 1 = nem megfelelő
- 2 = megfelelő
- 3 = nagyon jó

*Előre megadott készségeket értékelték a hallgatók és a vállalatok.

Forrás: saját szerkesztés

Az egyes gazdasági ágazatokhoz is hozzá lehet rendelni egy-egy kompetenciamixet (Csiszárík et al., 2009). Más képességek kerülnek előtérbe, ha valaki a mezőgazdaságban dolgozik, és szintén mások lesznek fontosak a pénzügyi-banki területen vagy az építőiparban. Ez is egy differenciálási lehetőség.

Az elvárások megkülönböztethetők aszerint is, hogy a vállalat a versenyszférához vagy a közszférához tartozik. A versenyszférában olyan kompetenciák kerültek a rangsor élére, mint például a rugalmasság és az önálló munkavégzés, míg a közszférában a szervező- és irányító-készség szükséges a gyakorlati ismeretekkel kiegészítve (Polónyi, 2007). Megkülönböztethetjük a követelményeket attól függően, hogy hazai vagy multinacionális cégről van szó. Utóbbi esetében jellemzőbb például, hogy preferálják a pályakezdőket, hiszen saját igényeik szerint kívánják formálni az alkalmazottak tu-

fogalmazznak meg elvárásokat, hanem közvetlenül az oktatás számára is lefektetik az általuk kijelölt követendő irányvonalat. Polónyi (2007) egyik kutatásában az elvárások mentén elemezte, hogy a munkaadók és a felsőoktatási intézmények kapcsolatát milyen jellemzőkkel lehet leírni, és milyen feladatot fogalmazznak meg a cégek az egyetemek számára. A kutatás mintáját 99 db szervezet alkotta. A minta nem reprezentatív, de megjelentek benne a versenyszféra vállalatai és a közszféra szervezetei is. Ez alapján a munkaadók a felsőoktatás legfontosabb feladatának tekintették az értelmiség képzését, a hosszú távú igényeknek

megfelelő szakemberek képzését. Legkevésbé fontos feladatnak bizonyult a műveltség kialakítása és az idegennyelv-tudás fejlesztése. A munkáltatók úgy gondolják, hogy nagyon fontos az idegennyelv-ismeret, de annak fejlesztése nem a felsőoktatás feladata, hanem a közoktatásé. Az általános műveltség nyújtása a közszféra számára fontosabbnak bizonyult. A felsőoktatás feladatát egyértelműen olyan szakmai tudásban jelölik meg a munkaadók, amely szoros kapcsolatban áll a gazdasággal, vagyis tovább építhető, gyakorlatias tudást igényelnek. E tekintetben Polónyi (2007) nem talált különbséget a versenyszféra és a közszféra igényei között, tehát mindkét szféra elvárása a gyakorlatorientáció erősítése. Az egyetemekről és a főiskolákról kikerülő pályakezdők között pedig nem tesz különbséget a munkaadói szféra, ugyanazt várják el mindkét felsőoktatási intézmény diplomásaitól.

Összegzés

Ezek alapján véleményünk szerint egyértelmű, hogy nemcsak a munkaerőpiacnak érdeke az egyetemekkel és főiskolákkal való kapcsolatfelvétel és kapcsolat megtartása, ápolása, hanem a felsőoktatási szféra számára is. A szakmai gyakorlati rendszerek, karrierirodák, pályakövetési rendszerek és egyéb kapcsolatorientációt magába foglaló megoldások fenntartása és működtetése egyaránt szolgálja a munkaadók számára a tehetségek megtalálását, toborzási funkció teljesülését, a készségfejlesztést, az újszerű tudás áramlását és az oktatás számára a munkaerő-piaci visszacsatolást. A felsőoktatásnak nagy hasznot jelentenek a hallgatókról visszaérkező információk, hiszen ezeket beépítik az oktatási anyagba, úgy lehet alakítani a képzést, hogy az elvárásoknak leginkább megfelelő hallgatókat „neveljenek ki”, és ez a felsőoktatási rangsorokban is megmutatkozik (lásd különböző felsőoktatási rangsorok⁸). Nemcsak a munkaadók „vívnek harcot” egymással a legjobb munkavállalók megtalálásáért, hanem az oktatási intézmények között is tapasztalható egy igen komoly *verseny* a hallgatókért. Ezeket a potenciális hallgatókat akkor tudja magához vonzani a felsőoktatási intézmény, ha a többi intézményhez képest jó pozíciót foglal el, hírneve van, és jó imázssal rendelkezik, kiváló szolgáltatást, gyakorlatorientált, versenyképes képzést nyújt, jó a kapcsolata az üzleti szférával, kiemelt szerepet kap a tehetséggondozás, végzősei hamar el tudnak helyezkedni, és összességében a felvételi rangsorok előkelő helyezéssel büszkélkedhet.

Az egyetemek (és a vállalati szervezetek) ismét átalakulások előtt állnak, amelyet a turbulens változások, a globalizálódó gazdaság, a szervezetek hálózatosodása és az informatika mindent elsöprő fejlődése kényszerít ki. Ahhoz, hogy ezeknek a kihívásoknak egyetemünk, karunk meg tudjon felelni, szükség van a működésében rejlő alapvető ellentmondások feloldására, tompítására. Milyen megoldási irányok állnak előttünk? Most csak a BA kötelező szakmai gyakorlataihoz fűződő szűk területére koncentrálnva tettük meg megállapításainkat. A kötelező szakmai gyakorlatok tapasztalataiból kiolvasható, hogy mindhárom fél egyedi és kölcsönös előnyeinek (egyetem, hallgató, cég) biztosítása érdekében az alapok, értékek vizsgálata céljából szükség van reflexív, akár kritikai elméletalkotásra, az e területen folyó tudományos kutatások támogatására, a legjobb gyakorlatok számbavételén túlmutató kiterjesztésére és a tudományos eredmények gyakorlati szakemberekkel való megismertetésére, a céges tapasztalati eredmények oktatásba való integrálására. Feladatunk, hogy képesek legyünk megteremteni a nyílt kommunikáció

és az ötletek cseréjének kultúráját, elősegíteni a közös gazdasági érdekek és az emberi törekvések összehangolásának embert próbáló munkáját.

Lábjegyzet

- ¹ A felsőoktatási intézmények és a munkaerőpiac kapcsolatai alatt jelen tanulmányban azokat az interakciókat értjük, amelynek során a felsőoktatási intézmények és a munkaadók között annak érdekében jön létre együttműködés, hogy az intézményből kikerülő hallgatók munkát kapjanak egy adott szervezetnél. Az együttműködés célja a hallgatók gyakorlati ismereteinek bővítése, gyakorlatszerzés, tapasztalatszerzés, kompetenciafejlesztés, vagy végleges elhelyezkedés.
- ² „Magyarországon az oktatás megtérülési rátája 1998–2004-ben a nőknél 0,106-ról 0,130-ra, a férfiaknál 0,118-ról 0,139-re emelkedett, a diplomások bérelőnye a nőknél 0,363-ról 0,594-re, a férfiaknál 0,550-ról 0,715-re nőtt a bértarifa-felvételek adataival becsült Mincer-féle alapegyenletek szerint.” (Kertesi – Kolló, 2006: 203.)
- ³ KSH: http://portal.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_wdsi001b.html (2010.05.30.)
- ⁴ A kompetencia értelmezéséről lásd Henczi L. – Zöllei K. (2007): Kompetenciamenedzsment. Perfekt Gazdasági Tanácsadó, Oktató és Kiadó 17–19. o.
- ⁵ Massachusetts Institute of Technology (az USA egyik leghíresebb magánegyeteme).
- ⁶ A hazai felsőoktatás 2005-ös kutatási bevétele 21 milliárd forintot tett ki, ami az összbevétel 12%-át jelenti (Polónyi, 2009).
- ⁷ 79 észak-amerikai, egyesült királyságbeli és ausztráliai egyetemi kapcsolatokért felelős vállalati vezető megkérdezése alapján Lindsay arra az eredményre jutott, hogy az egyetemek és a vállalatok közötti oktatási együttműködések egyik legfontosabb célja az, hogy biztosítsanak egy elismert, akkreditált egyetemi képzési programot a vállalati dolgozók számára, amely képes kiegészíteni a vállalat saját tanfolyamait. Továbbá az utóbbiak megerősítésére és hitelességének növelésére is jó lehetőség az együttműködés a vállalat és az egyetem között (Lindsay, 2009).
- ⁸ Ezek közül a legismertebbek a következők: HVG Felsőoktatási különszám 2009, Figyelő 2009-es melléklete a felsőoktatási rangsorokról, Heti Válasz Felsőoktatási Rangsor 2009.

Felhasznált irodalom

- Barakonyi K. (2003): Felsőoktatási stratégiaalkotás. Harvard Businessmanager, 5. évf., 5. sz., 48–58. o.
- Barakonyi K. (2004): Rendszerváltás a felsőoktatásban. Budapest: Akadémia Kiadó
- Barakonyi K. (2009): A business schoolok szerepváltozásai. Vezetéstudomány, 40. évf., 1. sz., 2–15. o.
- Bencsik A. et al. (2008): A kis- és középvállalatok tanulási-képzési gyakorlata a tudásalapúvá váló gazdaságban. Marketing & Menedzsment, 42. évf., 5–6. sz., 42–50. o.
- Benedek Sz. (2004): Diplomás pályakezdő munkanélküliek. Munkaügyi Szemle, 48. évf., 9. sz., 33–37. o.
- Cappelli, P. (2008): Tehetségmenedzsment a 21. században. Harvard Business Review, 10. évf., 6. sz., 58–66. o.

- Csiszárík-Kocsir Á. et al.* (2009): A kompetenciák mérése az emberi erőforrás-menedzsmentben és az oktatásban. *Humánpolitikai Szemle*, 20. évf., 7–8. sz., 132–140. o.
- Dinya L.* (2002): A „Bologna Folyamat” – A duális képzési rendszer szemszögéből. *Magyar Felsőoktatás*, 12. évf., 7. sz., 24–25. o.
- Farkasné Kurucz Zs. – Lóránd B.* (2007): Szakmai gyakorlatok és munkahálózatok a XXI. században. Nemzetközi konferencia, Miskolc: Miskolci Egyetem Gazdaságtudományi Kar, 284–291. o.
- Farkasné Kurucz Zs. – Lóránd B. – Balogh G.* (2008a): Methods to develop competitiveness of the workforce. Professional experience and its systems. *New Trends and Tendencies in Human Resource Management – East meets West: Nemzetközi konferencia*. Pécs, 2008. június 13–14. Pécs: PTE KTK
- Farkasné Kurucz Zs. – Lóránd B. – Balogh G.* (2008b): A munkaerő versenyképességének elősegítése a versenyképes környezetben. A szakmai gyakorlat rendszere és jellemzői. In: *A gazdasági környezet és a vállalati stratégiák: Nemzetközi konferencia*. Szeged, 2008. október 30–31. Szeged: MTA IX. Osztály Ipar- és Vállalatgazdasági Bizottság és SZTE GTK, 60–73. o.
- Henczi L. – Zöllei K.* (2007): Kompetenciamenedzsment. *Perfekt Gazdasági Tanácsadó, Oktató és Kiadó* 314. o.
- Kabai I. – Szabó Sz.* (2008): Pályakövetés vizsgálat – felsőoktatás, munkaerőpiac. Budapest: Zsigmond Király Főiskola http://www.zskf.hu/uploaded/akabai/20_allasstart_2008_Kabai_Szabo_cikk.pdf (2009.10.20)
- Kertesi G. – Köllő J.* (2006): Felsőoktatási expanzió, „diplomás munkanélküliség” és a diplomák piaci értéke. *Közgazdasági Szemle* 53. évf., 3. sz., 201–225. o.
- Lindsay, R.* (2009): Exploring the growing phenomenon of university-corporate education partnerships. *Management Decision*, Vol. 47, No. 8, 1313–1322. o.
- Majó Z.* (2000): A felsőoktatás és a munkaerőpiac kapcsolata. Szeged, SZTE Gazdaságtudományi Kar Közleményei. JATEPress, Szeged 169–186. o.
- Munkácsy F.* (2004): A szakmai gyakorlatosok fogadása elősegíti a tervszerű munkaerő-utánpótlást. *Munkaügyi Szemle*, 48. évf., 1. sz., 3–17. o.
- Nagy G.* (2007): Egyetemek és öregdiákok kapcsolata Amerikában. *HVG*, 29. évf., 20. sz. 78–80. o.
- Pálmai E.* (2009): Diplomás-pályakövetés: ki mit tud. *HVG*, 31. évf., 31. sz., 53–55. o.
- Polónyi I.* (2007): A gazdaság és a felsőoktatás kapcsolatának néhány jellemzője – egy empirikus kutatás néhány megállapítása. *Competitio*, 6. évf., 2. sz., 149–177. o.
- Polónyi I.* (2009): A hazai felsőoktatás gazdasági működése, szerveződése és vezetése a 2000-es évek legelején. *Új Pedagógiai Szemle*, 59. évf., 8–9. sz., 3–36. o.
- Polónyi I. – Timár J.* (2004): Munkaerőpiac és oktatáspolitikai Magyarországon a rendszerváltás után. *Közgazdasági Szemle*, 51. évf., 11. sz., 1065–1072. o.
- Selmeczy I.* (2007): Diplomás pályakezdekők és egyetemi, főiskolai karok vállalati szemszögéből. *Munkaügyi Szemle*, 51. évf., 11–12. sz., 46–49. o.
- Slauhter, S. – Rhoades, G.* (2004): *Academic Capitalism and the New Economy*. Baltimore, The Johns Hopkins University Press
- Szabóné Mojzes A.* (2008): Tömegesedés a felsőoktatásban. Pécs, Oktatás és Társadalom Neveléstudományi Doktori Iskola, Pécsi Tudományegyetem
- Szalka É. – Czif Cs.* (2008): Az emberi tőke vállalati értékre gyakorolt hatása. *Marketing & Menedzsment*, 42. évf., 5–6. sz., 4–14. o.
- Tóth I.* (2007): Diplomás pályakezdekők és egyetemi, főiskolai karok vállalati szemszögéből – 2007. Budapest: MKIK Gazdaság- és Vállalkozáselemző Intézet Kutatási Füzetek 1. sz.
- Tóthné Sikora G.* (2008): Fókuszban a bolognai folyamat, az átalakuló felsőoktatás és a munkaerőpiac. *Munkaügyi Szemle*, 52. évf., 4. sz., 7–10. o.
- Vincze Sz.* (2009): A diplomások túlképzésének nyilvánulásai. *Új Pedagógiai Szemle*, 59. évf., 8–9. sz., 47–70. o.
- Wright, R.* (2008): How to Get the Most From University Relationships. *MIT Sloan Management Review*, Vol. 49, No. 3., 75–80. o.

Cikk beérkezett: 2010. 3. hó

Lektor vélemény alapján véglegesítve: 2010. 6. hó