

A PhD-fokozatot szerzettek karrierje a társadalom- és humán tudományokban

INZELT ANNAMÁRIA * – CSONKA LÁSZLÓ

IKU Innovációs Kutató Központ, Pénzügykutató Zrt.

A cikk azt vizsgálja, hogy a társadalmi- és humán tudományi PhD-fokozat megszerzésének milyen hatása van az egyén karrierjére, a munkahelyére és a társadalomra. A PhD fokozattal rendelkezők karrierútja szempontjából világszerte két csoport kezd elkülönülni: az akadémiai karriert folytatók és a nem akadémiai karrierre vállalkozók/kényszerülők (az üzleti szférában kutatási tevékenységet végzők, a köz- és magánszférában nem kutatói tevékenységet folytatók). A cikk e két csoport szerint vizsgálja a fokozatot szerzetteket, és négy karrier mobilitási sémát azonosít körükben. A kutatás eredményei szerint az „akadémiai” munkaerőigény Magyarországon hullámzó, amely a gyakran változó tudomány-technológia és innovációpolitika következménye. A nem akadémiai szférában, így a közigazgatásban és a különböző gazdasági szegmensekben a tudás iránti kereslet csak nagyon lassan növekszik. Összességében az empirikus kutatás sok fontos információt szolgáltatott a hazai társadalom- és humán tudományi végzettségű PhD-sekről, és a karrierlehetőségeikről, s ez utóbbiakat befolyásoló külső és belső tényezőkről, motivációkról.

Kulcsszavak: PhD végzettség, karrier, mobilitás, társadalomtudomány, humán tudomány, Magyarország

This paper investigates the impact of PhD graduation in the social sciences and humanities on the individuals' career, on the employer and on the broader society. Looking at the international experiences about the career paths of the PhD graduates it is possible to identify two emerging groups: those who pursue an academic career and those who take on jobs outside the academic sphere (e.g. doing research in the business sector or working in non-research related jobs in the private or public sectors). This article also differentiates between these two groups in the analysis of the Hungarian PhD graduates' career paths and identifies four main types of career mobility among them. The empirical research results analysed in this paper show that the demand of PhD graduates in the academic sphere is fluctuating in Hungary which is the effect of a frequently changing science, technology and innovation policy. The demand for the knowledge of PhD gradu-

* Levelező szerző: Inzelt Annamária, IKU Innovációs Kutató Központ, Pénzügykutató Zrt.
1023 Budapest, Felhézvi út 24. E-mail: inzelt.annamaria@penzuykutato.hu

ates in the non-academic fields, like in the government or the in various economic fields is only increasing very slowly. Further to these, the empirical research has provided a lot of notable details about the career opportunities of Hungarian PhD graduates with a social science or humanities degree and about the internal and external factors of their career choices.

Keywords: PhD degree, career, mobility, social sciences, humanities, Hungary

Bevezetés

A 21. század elején valamennyi európai egyetemen megtalálhatóak a mester fokozat után tudományos képzést nyújtó doktori iskolák. Ez a képzési forma az egyes országok oktatási hagyományaitól függően néhányban már sok évtizedes múltra tekint vissza, míg másutt, így Magyarországon is, az 1990-es években váltotta fel a korábbi posztgraduális tudományos fokozatszerzési módot. Noha hagyományosan a PhD-képzést elvégzők tudományos munkakörökben, az akadémiai szektorban helyezkedtek el, a tudásgazdaságok korában a képzés sok helyen kiszélesedett, átalakult, és olyan tudományos gondolkodásmód elsajátítása vált a céljává, amely a gazdaság számos területén hasznosítható. Ez jelentős kihívások elé állítja a PhD-képzést is.¹

Közel másfél évtizeddel a háromszintű felsőoktatási képzés általános európai elterjedését követően már érdemes megvizsgálni azt a kérdést is, hogy a képzés harmadik szintjében való részvételnek – a PhD fokozat megszerzésének – milyen hatása van az egyén karrierjére?²

E kérdés vizsgálata a társadalmi és humán tudományi (THT) fokozattal rendelkezők körében azért is indokolt, mert egy, az évtized elején készült OECD-tanulmány azt állapította meg, hogy a vizsgált tagországokban a humán tudományi doktori fokozattal rendelkezők között a legmagasabb a munkanélküliség és a társadalomtudományi doktorok munkanélküliségi rátája is magasabb a többi tudományterületénél (*Auriol 2010; Auriol–Misu–Freeman 2013*).

A PhD fokozattal rendelkezők karrierútja szempontjából világszerte két csoport kezd elkülönülni: az akadémiai karriert folytatók (felsőfokú intézmények oktatói és kutatói, valamint az akadémiai intézetek kutatói) és a nem akadémiai karrierre vállalkozók/kényszerülők (az üzleti szférában kutatási tevékenységet végzők, a köz- és magánszférában nem kutatói tevékenységet folytatók). A nem akadémiai pályán lévők arányának világszerte bekövetkező növekedése két különböző eredőjű folyamat következménye: a korábbi időszakhoz képest jelentősen növekvő a PhD fokozatot szerzettek kínálata,

¹ A fokozat megszerzése iránti hazai keresletre jelentős hatása volt annak, hogy a 2005. évi felsőoktatásról szóló törvény (2005. évi CXXXIX tv.) szerint az oktatói munkakörben történő alkalmazás feltétele a doktori fokozat. Az MTA-ról szóló törvény (1994. évi XL tv.) pedig rendelkezik arról, hogy a tudományos utánpótlást ösztöndíjrendszer fenntartásával segíti. Az intézeteken belüli előrejutás feltétele pedig, egyebek mellett, a fokozat megszerzése. Az említett munkakörökben a fokozat iránti igény megnövelte a PhD fokozat szerzésére törekvők számát.

² A kutatásra az EU FP7 POCARIM (Mapping the Population, Careers, Mobilities and Impacts of Advanced Research Degree Holders in Social Sciences and Humanities) projektje keretében került sor, amelyben 13 ország vett részt. A kutatást 100%-ban az EU finanszírozta. (EC szerződésszám: 321427.) A módszerek kidolgozására a POCARIM projekt keretében, valamennyi nemzeti szakértő közreműködésével, team munkában került sor.

miközben az akadémiai szféra munkaerőpiaci kereslete lassabban növekszik, időnként stagnál, sőt csökken. A nem akadémiai karrierpályák természetesen a kisebb hányadot képviselik, de mint a doktori fokozattal rendelkezők iránt új keresletet teremtő munkahelyek ismerete fontos lenne Magyarországon is.

A cikk második része a hazai és nemzetközi szakirodalmat tekinti át, a harmadik fejezet pedig a hivatalos statisztikák és néhány interjú segítségével vizsgálja a keresleti és kínálati viszonyokat. A negyedik rész röviden ismerteti az empirikus kutatás módszereit és a kutatási minta alapjellemzőit. Az ötödik fejezet összefoglalja az empirikus kutatás eredményeit a PhD végzettségűek jellemző karrierútjaira vonatkozóan. A záró rész néhány következtetést tartalmaz és összefoglalja a továbbra is nyitott problémákat.

A PhD-karrier a nemzetközi és hazai szakirodalomban

A magasan képzett munkaerő, és kiemelten a PhD végzettségűek karrierje, munkaerőpiaci helyzete többé már nem pusztán az akadémiai szektor ügye, hanem a tudásalapú gazdaságok fejlettségének is az egyik jellemzőjévé vált. Ennek társadalmi-gazdasági összefüggéseit vizsgáló nemzetközi szakirodalom két ága kapcsolódik szorosabban a jelen kutatás kérdéseéhez. Ezek legfontosabb megállapításait és a kutatási terület hazai előzményeit tekintjük át röviden.

A szakirodalom egyik ága a *PhD végzettséggel rendelkezők munkaerőpiaci helyzetét*, szerepét vizsgálja. A kutatások előterébe került, hogy a felsőoktatási kibocsátás, a PhD végzettségűek számának alakulása hogyan tud igazodni a magasan képzett munkaerő iránt mutatkozó kereslethez. A korábbi tanulmányok megállapították, hogy a vállalkozások fejlődésében, versenyképességében is az egyik legfontosabb szerepet a munkatársak tudása (*Brown–Green–Lauder 2001*) játssza. Tehát a vállalkozások is mind nagyobb számban foglalkoztatnak magasan képzett (PhD címmel rendelkező) munkaerőt – kutatásfejlesztési és innovációs (KFI) tevékenységük támogatására – globális kutatási hálózataikban (EUA 2009). A nemzetközi elemzések egy része a földrajzi és szektorok közötti mobilitásukkal a tudásáramlás fontos szereplői közül többnyire a műszaki és/vagy természettudományos végzettséggel rendelkezőkkel foglalkozik (*Inzelt–Csonka 2007; Mangematin 2000; Fox–Stephan 2001*). A társadalom- és humán tudományok (THT) területén inkább olyan megközelítéssel találkozhatunk, amelyek a hatásra, a kutatási eredmények hasznosítására, a társadalmi érdekek érvényesítésére fókuszálnak (*Landry–Amara–Lamari 2001; Albert 2003; Jeffrey 2010*). Kevés olyan tanulmány akad, amely a munkaerőpiaci helyzetükkel foglalkozna.

A nemzetközi szakirodalom másik ága a *tudomány és technológia (TéT) humánerőforrása nemzetköziesedésének és mobilitásának* folyamatát elemzi. Ezek a kutatások abból a felismerésből indulnak ki, hogy a PhD-diákok és frissen végzettek egyre nagyobb mértékben vesznek részt a nemzetközi mobilitásban, és a kutatás egyre inkább egy valóban nemzetköziesedett tevékenységgé válik (*Inzelt 2012*). A 90-es évek végétől több nemzetközi empirikus kutatás mérte fel a magasan képzett munkaerő nemzetközi mobilitásának főbb trendjeit (*Hansen–Avveduto–Inzelt 2003; Avveduto 2010*). Ezek jelezték az Egyesült Államok vonzóképségének erejét, és feltárták az európai országok között jellemző mobilitási irányokat is. A magasan képzett munkaerő mobilitása által megvalósuló tudásáramlás fontosságát felismerve az Európai Unió számos programot indított e folyamat, és ezzel együtt az Egységes Kutatási Térség erősítése érdekében. (Pl. Euraxess,

IISER kezdeményezések, a főbb trendekről lásd: EC 2008, 2012.) Az OECD (2008) tanulmánya ugyanakkor arra is felhívja a figyelmet, hogy a T&T emberi erőforrásának kiáramlása az egyes országokban olyan szintet is elérhet, amely már az adott ország jövőbeli fejlődési lehetőségeit veszélyezteti.

Angelusz, Bukodi, Falussy és Tardos 1997-ben végzett, a tudományos fokozattal rendelkezőkre vonatkozó KSH-vizsgálatát követően, a szűkebb körre, a PhD végzettséggel rendelkezők karrierjére koncentrált hazai kutatásában az egyik első jelentős eredmény, a 2002-es ad hoc felmérés, amelyet a kutatást végzők végül 2006–2007-ben meg tudtak ismételni (Fábri 2008). Az összegyűjtött adatok azt bizonyították, hogy Magyarországon az akadémiai szektor a fő foglalkoztatója a PhD végzettségűeknek, bár a közigazgatás is teremt keresletet társadalomtudományi doktoráltak iránt. A közelmúltban elvégzett, az OECD CDH felmérésének hazai eredményeire épített kutatás továbbárnyalta ezt a képet. Nagyon korlátozott mértékben, az üzleti szektorban is megjelent az igény a PhD végzettségűek iránt egy-egy szűkebb szakterületen, mint a szoftverfejlesztésben a nyelvészek, a tanácsadó cégekben pedig a közgazdászok iránt. Továbbá az is jellemző, hogy a tudományterületek közül a humán tudományi végzettségűek körében legmagasabb a munkanélküliség, és az inaktívak aránya is (KSH 2011; Mosoniné–Horváth 2012; Pálinkó 2013; Horváth 2014).

Doktori fokozatot szerzettek kínálatának és keresletének változása

Hasonlóan más csoportokhoz, a doktori fokozatot szerzettek munkaerőpiaci helyzete is nagymértékben attól függ, hogy egy adott időszakban hogyan alakul a frissen végzettek kínálatja és kereslete. Az elérhető hazai statisztikai adatok, ha nem is adnak erről pontos képet, de segítenek mind a kínálat változásának, mind a kereslet alakulásának megismerésében.

A kínálat alakulása: a tudományos fokozatot szerzett népesség változása

Jelenleg a kínálatról, azaz az egyes tudományterületeken fokozatot szerzettekről az Országos Doktori Tanács adatbázisa segítségével nyomon követhető, hogyan alakult a PhD-képzés elterjedése következtében a 2000 óta fokozatot szerzettek száma (a kínálat).³

Az összes tudományterületen doktori fokozatot szerzettek száma évi 700 és 1400 fő között ingadozott.⁴ A humán tudományi PhD végzettségűek száma 2000-től 2012-ig 152 és 283 között ingadozott, míg a társadalomtudományok területén a kibocsátás az időszak első felében, 2000–2005-ben 121 és 147 fő között volt, majd ezt követően 165 és 224 között. A társadalom- és humán tudományi (THT) területen fokozatot szerzet-

³ Az adatbázis nyilvánosan elérhető a www.doktori.hu webcímen. Pontos adatokkal a fokozatot szerzetteknek vonatkozóan 2007 óta rendelkezünk, mivel az ODT csak 2007-ben alakult és kapcsolódott be az adatnyilvántartás folyamatába, a visszamenőleges adatfeltöltés, azaz az adatbázisban szereplő 2007 előtti adatok pontossága az adatgyűjtésünk idején még kívánni valókat hagyott maga után.

⁴ A képzési expanzióra jellemző, hogy míg a 80-as években érettségizők kevesebb mint 40%-a jutott be a felsőoktatásba, a 2000-es évekre ez az arány 70% fölé emelkedett, sőt 2010 óta már meghaladja a 80%-ot. (Munkaerőpiaci Tükör, 2012. p. 377.) Ezzel a PhD-hallgatók merítési bázisa is jelentősen megnövekedett. Természetesen a képzettek minősége jelentősen befolyásolta a tényleges merítési bázist.

tek aránya az időszak végén nagyjából megegyezik az időszak eleji adattal (39–38%), s a köztes években is csak a humán tudományok tudták az összes tudományterületen belüli részarányukat növelni 2006-ig (21-ről 25–29%-ig), majd ezt követően visszaszorultak (16–20%).⁵

A kereslet statisztikai feltjai

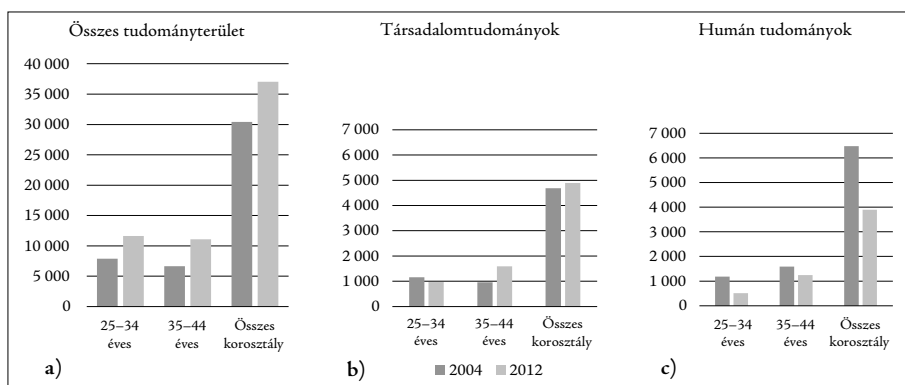
Az elérhető hivatalos statisztikák a keresletnek csak egy részét, a doktori fokozatot szeretteknek a hagyományok szerint jellegzetes karrierútjának, úgynevezett akadémiai (K+F intézetek és egyéb kutatóhelyek, felsőoktatási) kutatói helyek és a felsőoktatási oktatók számának változását fedik le. Az ennek részsokaságát alkotó, doktori fokozattal rendelkezők foglalkoztatottságáról nincs külön adat. Ezenkívül megismerhető a nem akadémiai állások közül az alkalmazott kutatói karriert jelentő, profitorientált vállalati kutatóhelyek K+F munkaerő-változása.

A doktori fokozatot igénylő munkaerő piaci kereslete az akadémiai szférában

A PhD fokozattal rendelkező humán erőforrás keresletének jelentős hányada jól közelíthető a kutató-fejlesztői, illetve felsőoktatási munkakörben dolgozók időbeli változására vonatkozó statisztikák felhasználásával.

A KSH adatai szerint a kutató-fejlesztő helyeken 2000-ben, az összes tudományterületen 7092-en dolgoztak tudományos fokozattal, s számuk 2012-re gyakorlatilag megduplázódott (elérte a 14 087-et). Munkakörüket tekintve szinte mindenki kutató-fejlesztői munkakörben volt alkalmazott (2000-ben 99,5%-uk, míg 2012-ben 98,4%-uk).

A THT területén doktori fokozattal rendelkezők foglalkoztatottsága 2007 óta kis mértékben bővült,⁶ ami azonban alatta maradt a többi tudományterületen fokozattal



1. ábra: A K+F foglalkoztatottak számának változása a THT területen korcsoportok szerint. (Forrás: A KSH online adatbázisa alapján a szerzők összeállítása)

⁵ A tudományterületenkénti adatok az EUROSTAT adatszolgáltatásából állnak rendelkezésre, mivel az OM statisztikai információs rendszere karonként tartja számon a végzeteket, és előfordul, hogy az egyik tudományterülethez tartozó karon működő doktori iskola másik tudományterülethez tartozik, mint maga a kar.

⁶ A korábbi évekre vonatkozóan ebben a csoportosításban nem állnak rendelkezésre az adatok.

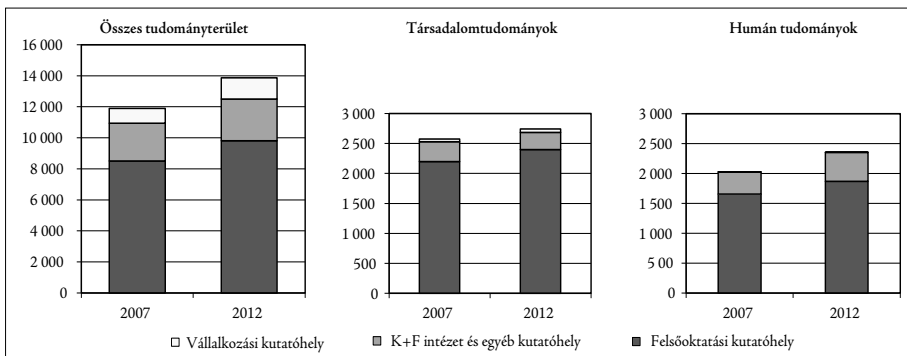
rendelkezők foglalkoztatása bővülésének. A THT területen megfigyelhető bővülés nem volt folyamatos, és nem egyformán érintette az egyes szektorokat. A legnagyobb mértékű bővülés a felsőoktatási kutatóhelyeken tapasztalható mindkét tudományterületen. A K+F intézetekben viszont csökkent a társadalomtudományi végzettségű foglalkoztatottak száma.

A PhD-képzésben 2000 óta fokozatot szerzők döntő többsége a fiatal korcsoportokba tartozik, ezért érdemes megnézni, hogyan alakult a frissen fokozatot szerzettek jellegzetes korcsoportjaiban (25–34, illetve a 35–44 éves) alkalmazott kutatók létszáma az elmúlt években (1. ábra).

Miközben az összes tudományterületet figyelembe véve nőtt a kutatók száma a legfiatalabb (25–34 éves) korcsoportban, addig mindkét általunk vizsgált tudományterületen csökkent az arányuk, különösen nagymértékben a humán tudományok területén. A következő korcsoportban (35–44 éves) is csupán a társadalomtudományok területén tartott lépést a kutatók számának növekedése a többi tudományterülettel, ami feltételezhetően abból is adódik, hogy kevesen hagyták el a pályát, és a 2004-ben még a legfiatalabb korcsoporthoz tartozók közül többen 2012-ben már a következő korcsoportban kerültek számításba vételre. Ezzel szemben a humán tudományok területén még ebben a második korcsoportban is a kutatói létszám csökkenését látjuk.

A K+F munkakörben dolgozók aránya változott a felsőoktatásban, az akadémiai intézetekben és a vállalati kutatóhelyeken elhelyezkedők között (2. ábra).

Valamennyi tudományterületen a K+F intézetek és felsőoktatási kutatóhelyek a fő alkalmazók. Ugyanakkor az összes tudományterületet tekintve figyelemreméltóan növekedett a vállalkozói szférában dolgozó kutatók aránya. Ám a humán tudományok területén ez az arány elhanyagolható és a társadalomtudományok esetében is csekély, ami a két vizsgált tudományterület sajátosságának tekinthető. vállalkozási szféra tehát inkább a THT-n kívüli területen fontos keresletteremtő.



2. ábra: A doktori fokozattal rendelkező K+F létszám alakulásának változása a K+F helyek típusa szerint. (Forrás: A szerzők összeállítása a KSH adatszolgáltatása alapján)

Kísérlet a kutató-fejlesztői munkakörön kívüli kereslet megismerésére

Az akadémián kívüli szférában való elhelyezkedés az esetek egy részében jelzője a köz- és magánszféra növekvő tudásigényes álláshelyeinek, míg más részében csupán azt jelzi, hogy a fokozattal rendelkezők, ha nem is a képzettségüknek megfelelően, de állást tudtak találni, nem munkanélküliek.

Rendszeres statisztikai adatok a doktori fokozattal rendelkezők tudásának hasznosítására alkalmas – a K+F területen kívüli – munkakörökről, a munkaerőpiac más szegmenseiről nem állnak rendelkezésre. Az információs úr enyhítésére – a finanszírozási forrás hiányában – igen szűk körű, ám hasznos tapasztalatokkal szolgáló személyes és telefoninterjúkat folytattunk. Az interjúk segítségével inkább benyomásokat, mint adatokat sikerült szereznünk arról, hogy a munkáltatók számára milyen jelentősége van a fokozattal rendelkezők alkalmazásának, illetve dolgozói PhD fokozat szerzésére irányuló törekvése támogatásának.⁷ A 33 interjú (16 multinacionális cég, 6 fejezadcég, 3 múzeum és könyvtár, további 1-2 piacutató cég, bank, közigazgatás, nemzetközi szervezet) tapasztalatai szerint ezek a munkáltatók, ha támasztanak keresletet a PhD fokozatot szerettek iránt, akkor inkább a műszaki- és természettudományban, mint a társadalom- és humán tudományban. Az álláshirdetéseik megfogalmazása szerint a tudásigényes munkakörhöz nem feltétlenül tartják fontosnak a PhD fokozatot, inkább nagy tudású, az egyetemi diplomát meghaladó képzettséggel rendelkező szakembert keresnek. A nem nevesített továbbképzésbe belefér ugyan a PhD, de nincs primátusa a diplomát nem adó felnőtt-továbbképzési kurzus bármely formája, illetve a más vállalatnál szerzett speciális tudással szemben. Az interjúalanyok szerint nagyobb jelentőséget tulajdonítanak annak, hogy a jelentkező mely egyetemen szerzett diplomát, mint annak, hogy van-e tudományos fokozata.

A fokozatot szerettek körében végzett kutatás módszere és a minta leírása

A kutatás egyik módszere az előző fejezetben bemutatott, meglévő adatállományok (KSH, OM) másodlagos feldolgozása és elemzése a kereslet és kínálat felmérésében. Ezt egészítették ki azok az interjúk, amelyek a potenciális foglalkoztatók körében készültek a kereslet jellemzőinek pontosabb megismerése érdekében.

Emellett a két vizsgált tudományterületen fokozatot szerettek körében online kérdőíves felvétel és személyes interjúk készültek karrierútjuk, munkaerőpiaci tapasztalataik megismerésére. Mind az online kérdőív, mind az interjúvázlat kilenc kérdéscsoportot tartalmazott.⁸ Az interjúk hozzáadott értéke az volt, hogy az összefüggéseket, a válaszadók motivációit jobban meg lehetett ismerni. Az online kérdőíves felmérés előkészítése, a mintaválasztás 2012-ben zajlott, az adatfelvételre pedig 2012–2013-ban került sor. A kutatás célcsoportja a 2000–2012 között oklevelet szerzők voltak.

Ez a cikk a PhD végzettségűek jellemző karrierútjaira koncentrált, a kérdőív válaszaiból kirajzolódó trendek és az interjúkból megismerhető motivációk, kényszerek alapján. Ezek részletes bemutatása előtt érdemes röviden áttekinteni a kutatási minta főbb jellemzőit is.

A mintaválasztás idején 26 felsőoktatási intézmény közül 18 kínált társadalomtudományi és/vagy humán tudományi doktori képzést. A kérdőíves felvételhez 8 intézmény

⁷ Az interjúkat részben személyesen, részben pedig telefonon Béládi Olivia PhD-hallgató készítette az EU projekt keretein kívül.

⁸ A kérdéscsoportok: a) általános információ a kitöltő PhD végzettségéről, foglalkoztatotti státuszáról; b) jelenlegi munkahely; c) a PhD cím elnyerése utáni első munkahely; d) egyéb munkahelyek (pályafutás); e) munkanélküliség; f) nemzetközi tevékenység; g) interdiszciplinaritás megjelenése a munkavégzés során; h) PhD fokozat hatásai; és i) személyes információk.

kiválasztására került sor az ország több régiójából. Az intézmények között voltak a kutatóegyetemek (ELTE, BME, SZTE, DE), a kiváló egyetemek (BCE, PE), egy nemzetközi intézmény (CEU) és egy, a régió gazdasági szereplőivel erős kapcsolatokkal rendelkező egyetem (SZE). A kiválasztott egyetemek a két tudományterületen kb. 3 194 doktori oklevelet adtak ki a vizsgált időszakban. Mivel a hazai adatbázisokból a doktoráltak elérhetőségi adatai nem voltak megismerhetőek, ezért ezeket egyéb forrásokból gyűjtöttük. Az erőfeszítések eredményeként mintegy 1 108 PhD végzettséggel rendelkező elérhetőségét sikerült beazonosítani. A kérdőívre összesen 242 feldolgozható válasz érkezett, így a válaszadási arány 22%, ami kedvező arány. E 242 válaszadó közül került ki az a 25 személy is, akik az interjúk alanyai voltak.

A válaszadói mintában a nők aránya magasabb volt a társadalomtudományok területén (57%), mint a humán tudományokban (48%). Életkoruk alapján a válaszadók túlnyomó többsége a fiatalabb generációhoz tartozik (76%-uk 1970 után született). Ebből az is következik, hogy eddigi karrierjük relatíve rövid időtávot ölel fel. Egy másik említésre méltó jellemző, hogy a humán tudományok területén a válaszadók háromnegyede, a társadalomtudományok esetében pedig a kétharmada az akadémiai szektorban helyezkedett el. A két vizsgált tudományterületet összehasonlítva az látszik, hogy a társadalomtudományi doktoráltak számára több lehetőség nyílik a nem akadémiai szektorokban, mint a humán tudományi PhD végzettségük számára. Előbbiek mintegy 10%-a helyezkedik el a közigazgatásban, és hasonló arányban mennek az üzleti szférába is, miközben a humán tudományok esetében mindkét szektor szerepe jóval kisebb a foglalkoztatásban.

Empirikus tapasztalatok a doktoráltak karrierjéről

A 2. fejezetben bemutatott statisztikai foltok jól illusztrálták, hogy nem rendelkezünk kellő adatokkal a PhD végzettségűek karrierjének alapos elemzéséhez. Így a felmérésre szükség volt ahhoz, hogy többet tudjunk a karrierutakról, -lehetőségekről.

A háromszintű felsőoktatási rendszer magyarországi bevezetése óta eltelt viszonylag rövid idő miatt sem teljesen meglepő, hogy a válaszadók megoszlása a végzés időszaka alapján egyenlőtlen eloszlást mutat: 11%-a szerezte meg doktori címét a 2001 és 2007 közötti időszakban, 89% pedig 2008 és 2012 között. Így nemcsak az életkor, hanem a fokozattal rendelkezés óta eltelt idő miatt is az elemzés viszonylag rövid karrierutakon alapszik.

A vizsgálat évében a válaszadók 79%-a a PhD megszerzését követő első munkahelyén volt, ahol gyakran már a doktorálást megelőzően elhelyezkedett, bár a fokozat megszerzésével változott a pozíciója. Közöttük voltak, akik meghatározott időtartamú szerződéssel dolgoztak tovább. A munkaerőpiacon mobil kisebbség (már váltottak munkahelyet a PhD megszerzését követően) a minta egyötödét (51 főt) jelentette, ők már legalább egyszer váltottak.

E relatív magas arányú munkahelyi immobilitás részben magyarázható azzal a ténnyel, hogy a többség csak néhány éve szerezte meg doktori végzettségét. Egy másik ok lehet, hogy a felmérés egybeesett a gazdasági válság kicsúcsosodásával, egy ilyen környezetben pedig a munkahely megtartása mindennél fontosabb cél lehet. Azoknak, akik már a doktorálás előtt munkahelyet váltottak, éppen az lehetett a céljuk, hogy a végzés időszakában a végzettségüknek (jobban) megfelelő munkahelyen dolgozhassanak.

Amint azt az 1. táblázat is mutatja, a mobil és immobil doktoráltak jelenlegi munkahelyének szektorális megoszlása eltér a két csoportban.

1. táblázat: A mobil és nem mobil doktoráltak szektorális megoszlása, 2012⁹

Foglalkoztató szervezet szektora, típusa	Nem mobil (185 fő) %	Mobil (51 fő) %
Kormányzati (köz)szektor	14	20
– Állami és helyi adminisztráció	9	12
– Közoktatás	2	0
Felsőoktatás és egyéb kutatóintézetek (pl. MTA, múzeumok)	74	54
Üzleti (magán)szektor	5	14
NGO	1	2
Összesen	100	100

Az adatokból kiolvasható, hogy a mobil doktoráltak aránya sokkal alacsonyabb az „akadémiai” szektorban, és az összes többi szektorban relatíve magasabb a részarányuk. Ez azonban még nem mond semmit arról, hogy a PhD-sek miért váltottak munkahelyet. Elképzelhető, hogy a többi szektor vonzóbb, vagy éppen a felsőoktatási, kutatási intézetek terelik a végzeteket azokba a szektorokba – vagy azért, hogy ott találjanak a végzettségüknek jobban megfelelő állást, magasabb fizetést, vagy pedig pusztán a munkanélküliség elkerülése érdekében, akár egy kevésbé kvalifikált munkakörbe. A válaszok alapján a doktoráltak 11%-a tapasztalta már meg a munkanélküliséget eddigi karrierje során, bár ez az időszak tipikusan 6 hónapnál rövidebb ideig tartott.

Szektoron belüli és szektorok közötti mobilitás

Az 51 mobil válaszadó közül 36 egyszer váltott munkahelyet, 15 pedig már többször is, bár körükben a maximum 3 munkahely bizonyult általánosnak. (A 2. táblázat az első és jelenlegi munkahely viszonyát mutatja be.)

2. táblázat: Szektorok közötti mobilitás első/jelenlegi munkahely viszonyában (N = 51)

Mobilitás a foglalkoztató szervezetek szektora szerint	Jelenlegi munkahely						
	Felsőokt. (köz)	Felsőokt. (magán)	Üzleti szektor	Kor- mányzat	NGO	Köz- oktatás	Egyéb
Felsőokt. (köz)	11	1	5	1		1	–
Felsőokt. (magán)	4	2	–	–	1	–	–
1. munkahely a PhD meg- szerzése után							
Üzleti szektor	4	1	3	–	–	–	1
Kormányzat	1	–	1	4	1	1	–
NGO	–	–	1				–
Közoktatás	–	–	–	–	1	–	1
Egyéb	2	–	–	–	–	–	3

⁹ A kérdőíves felmérés kitűzött időszaka 2012 október–december volt, amely meghosszabbításra került 2013 februárjáig. A magyar doktoráltak túlnyomó többsége az eredeti időszak alatt töltötte ki a kérdőívet, ezért jelöltük meg 2012-t referenciáévként a címben.

A mátrixból látszik, hogy a leggyakoribb váltások szektoron belül történtek (45%). Ebből arra következtethetünk, hogy a köz- vagy magán felsőoktatási intézményekben dolgozók a megkezdett úton szeretnék folytatni karrierjüket, de vélhetően egy jobb pozícióban vagy ideiglenes helyett állandó munkakörben. A civil szférán belüli mobilitás csalóka lehet, mert a közszféra gyakori átalakítása is megváltoztathatta a PhD-seket alkalmazó szervezeteket a fejük felett. A többször is munkahelyet váltók (15 fő) esetében a mobilitás iránya kicsit eltér az előző csoportétól. Két munkahelyet követően már senki nem váltott az NGO vagy a felsőoktatási szektorba.

A munkahelyi mobilitást nagyon gyakran a tudásáramlás egyik fontos csatornájának tekintik. A mobil munkaerő ugyanis továbbviszi és átadja korábbi munkahelyein felhalmozott kodifikált és hallgatólagos (*Polanyi 1967*) tudását. Ehhez hasonló tudásáramlás akkor is megvalósul, ha a magasán képzett munkaerő kettős karriert (másodállást) épít ki magának. E kettős karriernek több oka is lehet, kezdve a kihívások keresésétől több eltérő munkakörben is a nagyobb jövedelemig.

A doktoráltak mobilitási sémái

A munkahelyi mobilitás sémáinak kutatási területe fogalmilag sokszínű, több eltérő elméleti modellnek és megközelítésnek ad terepet (*Heijden 2003*). Ezek egy része a személyes jellemzőkre fókuszál, máshol a szervezeti sajátosságok állnak a középpontban, és mindkét esetben a mobilitási sémák eltérő részletei fedhetők fel attól függően, hogy a vizsgálat belső vagy külső szemléletmódot választ.

Az empirikus kutatás által összegyűjtött adatok alapján a karrierjük elején álló magyar doktoráltak karrierútját alapvetően négy csoportba sorolhatjuk:

1. A doktorálás előtti munkahelyet megtartók;
2. A doktori végzés óta egy munkahelyen dolgozók (akik között vannak, akik még a végzés előtt váltottak munkahelyet, vagy egyáltalán nem voltak alkalmazásban azt megelőzően);
3. Szektoron belül munkahelyet változtatók;
4. Szektorok között munkahelyet változtatók.

E típusok mellett vannak olyan doktoráltak is, akik munkanélküliek, vagy egy kevésbé kvalifikált munkakörben pályaelhagyóvá váltak.

A következőkben részletesen bemutatjuk a négy karrier főbb jellemzőit a doktoráltakkal készített interjúk alapján.¹⁰ Az első típustól eltekintve valamennyi továbbinál megjelenik a munka világának nemzetközi dimenziója is. Az interjúk elemzéséből annyit érdemes előrebocsátani, hogy a karrierutak közti választások sosem egy tudatos, megtervezett lépés eredményei voltak.

A doktorálás előtti munkahelyet megtartók

Azok a doktoráltak, akik ebbe a kategóriába tartoznak, már a doktori képzés megkezdése előtt vagy éppen doktorandusz hallgatóként kezdtek el dolgozni a PhD-képzésük intézményében, és a végzést követően is az intézményben maradtak. Általánosságban, a

¹⁰ Az interjúkat Csonka László és Zsom Brigitta készítette.

többségük sikeresen váltotta át ideiglenes foglalkoztatási szerződését hosszabb távú, vagy éppen állandó pozícióra, amely magasabb fizetéssel is együtt járhat. A legtöbbjük már a PhD-képzést is az akadémiai karrier iránti vonzalma miatt választotta. A magyarországi interjúalanyok körében ez a karrierút volt a leggyakoribb.¹¹

Több interjúalany is hangsúlyozta, hogy a PhD fokozat fontos előfeltétele volt tartós foglalkoztatásának.

„A PhD a munkaviszony fenntartásnak is a feltétele, másrészt az előmenetelnek is. Engem még azelőtt ki tudtak nevezni [docensnek], hogy ez a szabályozás hatályba lépett volna.” (NL)

A PhD egy lépcsőfok is a szervezetben belüli magasabb pozíciók felé.

„...öt évvel a PhD megszerzése után a habilitálás előtt állok, akkor ez már nem egyszerűen az alapfeltételek teljesítése a felszínen maradáshoz, hanem lehetőséget is ad az egyetemen belüli előrelépéshez.” (LL)

Egy nyelvtudományi doktor egy kicsit más szempontból világított rá a fokozat és az akadémiai karrier közötti összefüggésre.

„A főiskolán, az angol tanszéken volt egy állásom rövid ideig. ... ha ott szeretnék maradni, akkor mindenképpen szükségem lesz magára a fokozatra.” (ELing)

Azoknak a doktoráltaknak, akik ebbe a csoportba tartoznak, a karrierje lényegében összhangban van a PhD-képzés alapvető hazai céljával, vagyis a tudományos kutatók következő generációjának kinevelésével. Arról korábban már volt szó, hogy a PhD fokozat megszerzése előfeltételévé vált a felsőoktatásban történő tartós foglalkoztatásnak, előmenetelnek. Ugyanakkor a felsőoktatási intézmények – és az MTA tudományos kutatóintézetek – költségvetési okok miatt csak korlátozott számú frissen végzett doktort tudnak alkalmazni. Azok, akiknek nem sikerül ezekre a helyekre bekerülniük, más karrierutat kell keressenek maguknak.

A doktori végzés óra egy munkahelyen dolgozók

Ebbe a csoportba azok kerültek, akik az első munkahelyükön dolgoznak jelenleg, amelyet a végzés óra töltenek be. Közülük is néhányan a közsférában maradtak, de a nagyobb részük az üzleti sférában helyezkedett el. Ez utóbbiak sikeresek abban a tekintetben, hogy hasznosítani tudják a PhD-képzés során megszerzett tudásukat, képességeiket. Az interjúalanyok között többen voltak olyanok, akik közgazdaságtudományi (gazdasági) végzettséggel léptek erre a karrierútra.

Néhány ember kiemelte, hogy a végzésre mint egyfajta mérföldkőre tekintettek, amikor döntést kellett hozniuk arról, hogy maradnak-e a felsőoktatási szektorban, vagy esetleg egy másik szektorban képzelik el hosszú távon a jövőjüket.

„Amikor 2005-ben befejeztem [a PhD-t] döntés elé kerültem, hogy vissza akarok menni a régi munkakörömbé [pénzügyi tanácsadó], vagy munkahelyet váltásak, és ez volt a logikus pillanat ehhez a döntéshez ... az új munkahelyem miatt ki kellett lépni a teljes munkaidős oktatói állásomból és ismét teljes időmben [az üzleti sférában] dolgoztam.” (RE)

Mások azt emelték ki, hogy összegyűjtöttek annyi tudást, amivel úgy érezték, hogy más területen próbálnak sikereket elérni a karrierjükben.

¹¹ E cikk nem tér ki a nemzetközi összehasonlításra, de a 13 országban végzett felmérés szerint a tipikus karrierút országonként eltérő lehet.

„A tanácsadó cég megalapítását is az ösztönözte [a végzést követően], hogy a korábbi munkahelyemen rájöttem, az alkalmazotti szerep nem nekem való...” (PE)

A következő megállapítás viszont arra hívja fel a figyelmet, hogy külső körülmények is döntő szerepet játszhatnak bizonyos lépésekben a karrier során.

„...megcsináltam a PhD-t, beadtam az adjunktusi pályázatot. Visszadobták. És akkor én azt mondtam, hogyha én itt nem vagyok jó adjunktusnak nálatok, akkor azt mondom, hogy felmondok.” (HAgrE)

Szektoron belül munkahelyet változtatók

Azok a doktoráltak kerültek ebbe a kategóriába, akik a végzés óta már változtattak ugyan munkahelyet, de ugyanabban a szektorban folytatják tevékenységüket (akár a köz-, akár a magánszférában). Az online kérdőíves felvétel azt mutatta, hogy Magyarországon a szektoron belüli mobilitás gyakoribb, mint a szektorok közötti. Ez valamennyire érthető is, hiszen sokkal egyszerűbb ugyanabban a szektorban alkalmazni a már megszerzett – és nem feleslegessé váló – képességeket, készségeket, csak éppen más szervezetnél. Ilyen új munkalehetőségek rendszerint gyakrabban is adódnak bárki szakmai/társadalmi kapcsolathálózatából, mint egy teljesen más szektorban.

Egy régész karrierjében a kormányzati hivatalok átszervezése jelentette a szektoron belüli munkahely-változtatást.

„...Kulturális Örökség Igazgatósága [volt a korábbi munkahelye], ezt az intézményt szervezték át Kulturális Örökségvédelmi Hivatallá 2001 végén, és gyakorlatilag, amikor ez az igazgatóság megszűnt betagozódott a nagy hivatalba...” (GHum)

Néhány ember sokkal aktívabb, és igyekszik kihasználni a szakmai kapcsolatainak keresztül elérhető lehetőségeket, megtalálni a szakterületéhez kapcsolódó jobb munkalehetőségeket.

„...elmentem egy évre dolgozni egy bankhoz, illetve emellett folyamatosan végeztem kutatásokat a tanszéken. [Később egy másik pénzügyetnél helyezkedik el] gyakorlatilag ez egy és ugyanaz a pozíció szinte, annyi történt, hogy a szakterületünk újabb feladatokkal bővült. ... már nem volt annyira izgalmas és érdekes az a munkakör, amibe belekezdtem, és bele szerettem volna vágni valami újba.” (AE)

Úgy tűnik tehát, hogy a THT doktori végzettséggel rendelkezők a közzsféra számos részterületén találnak maguknak megfelelő munkalehetőséget (a felsőoktatástól kezdve a kormányzaton át az NGO-kig). Ugyanakkor az egyéni karrier alakulását sokkal inkább a véletlenek, az adódó lehetőségek befolyásolják, semmint a tudatos karriertervezés. Szintén nagy hatással van a karrier alakulására a magyarországi közzsféra gyakori átalakítása, megváltoztatása.

Szektorok között munkahelyet változtatók

A leginkább mobilnak tekinthető PhD-sek nemcsak a saját komfortzónájukon belül keresnek időről időre újabb kihívásokat és követnek egy viszonylag egyenes karrierutat, hanem hajlandóak a karrierjük során szektorok között is váltani. Ez a szektorok közötti mobilitás kibővíti a tudás terjedésének hatókörét. A magyar THT doktoráltak között kevés ilyen példával lehet találkozni. Ráadásul a szektorok közötti mobilitás ritkán kapcsolódik közvetlenül a doktori fokozathoz, bár a legtöbb esetben a végzetek profitáltak

a képzés során elsajátított képességeikből, tapasztalataikból. Az új területek és új kihívások iránt nyitott, vagy csak egyszerűen a tudományos életet nem kielégítőnek találó munkavállalók ők. Egyik esetben sem szakadnak azonban teljesen el a „gyökereiktől”, és általában valamilyen formában fenntartják kapcsolatukat a felsőoktatással.

A következő idézet jól jellemzi azt a személyes motivációt, hogy egy adott területet minél több oldalról ismerjen meg az ember.

„Amikor befejeztem a PhD-t, akkor éppen átszervezések folytak az egyetemen ... engem pedig megkeresett egy [kutatóintézet] így elkezdtem dolgozni [ott]. ... 2008-ban kezdtem dolgozni a [főiskolán]és azóta is ott tanítok. 2010 végén megkerestek egy menedzseri munkalehetőséggel. Amikor innen ki kellett lépnem a Gazdasági Minisztérium osztályvezetője megkérdezte, nem lenne-e kedvem dolgozni a közigazgatásban... Azt mondtam, hogy érdekel a lehetőség, de csak részmunkaidőben...” (OE)

Mások azt emelték ki, hogy THT-végzettséggel nem mindig könnyű élethosszig tartó munkahelyet találni, fontos, hogy az ember mindig rugalmasan alkalmazkodjon a munkapiaci helyzethez.

„...Nemcsak tanítottam az egyetemen, de számos egyéb dolog is nagyon lekötött Dolgoztam egy [EU finanszírozású] projektben. ... [Később] Munkát kerestem, ami nagyon sok ideig tartott... amire rátaláltam erre a munkalehetőségre.” (USw)

Egyik interjúalany a szektorok közötti váltását egyszeri alkalomnak tekinti, amelyből ugyanakkor rengeteg nagyon fontos, a további karrierjét is befolyásoló tapasztalat származott.

„A PhD nem nyitott ki új kapukat előttem ... [az egyetem] nem tudott pozíciót felajánlani a számomra... Amikor beléptem az innovációs ügynökségbe, az igazán nagyszerű lehetőség volt a számomra... A probléma egyedül az volt, hogy sokat kellett utazni... Úgy döntöttem, hogy visszatérek az egyetemre... ahol végül kaptam egy egyéves szerződést.” (TE)

Hasonlóképpen a doktori végzés óta egy munkahelyen dolgozókhoz, ebben a csoportban is több olyan doktorált van, akinek (köz)gazdasági végzettsége van. Ez annak is a jele, hogy a társadalom- és humán tudományi ágazatok között vannak olyan részterületek, amelyek szélesebb körben, a gazdaság egészében, a nem „akadémiai” területeken is relevánsak, közvetlenül hasznosíthatóak, de ez nem igaz általánosságban valamennyi területre.

Összefoglaló és következtetések

A keresletet illető különböző adatforrások tapasztalatait összegezve elmondható, hogy a különböző K+F szektorok csak korlátozott mértékű kereslettel jelentkeznek PhD végzettségűek iránt.

Az „akadémiai” munkaerőigény Magyarországon hullámzó, amely a gyakran változó TTI politika következménye. Természetesen a magyarországi munkaerőpiacot is befolyásolta a gazdasági válság és az azt megelőző gyenge gazdasági teljesítmény. A K+F költségvetés tervezése és a felsőoktatási költségvetési előirányzat készítése során a közelmúlt gazdasági válsága jó indokkal szolgált a források csökkentéséhez. Akadt néhány kormányzati program, amely némileg módosította a csökkenés hatását, a legtehetségebbek itthon tartását vagy visszahívását célzó „akadémiai” munkahelyek teremtésével. Ezek a programok azonban kevesebb figyelmet fordítanak a társadalom- és humán tudományi területekre, mint más tudományokra.

A PhD végzettségük alkalmazása és az általuk felhalmozott tudás hasznosítása képet ad arról is, hogy Magyarország hogyan halad a tudásalapú gazdaság kiteljesítése felé. A kutatás eredményei szerint a tudás iránti kereslet csak nagyon lassan növekszik a gazdaság különböző szegmenseiben. A közigazgatás egyelőre nem támaszt túl nagy igényt társadalom- és humán tudományi PhD végzettségük iránt, és ez a gyenge kereslet ronthatja a külső tudás átvételének szervezeti képességét – származzék bár az a tudás a közigazgatás saját háttérintézményeiből vagy egészen már forrásokból. Ez a gyengeség pedig alapvetően rontja a stratégiaalkotás tudásbázisát, a releváns stratégiák születését.

A THT doktorok iránt az üzleti szektor csupán parányi keresletet teremt, ennek következtében olyan, a versenyképességet segítő ismeretek, mint a tudás- és innovációmenedzsment, a felelősségteljes kutatás és innováció alig jelennek meg. Ez a többlettudás iránti korlátozott kereslet alapvetően befolyásolja a végzettek karrierlehetőségeit, szektorokon belüli és szektorok közötti mobilitásukat is, ahogyan azt az empirikus kutatás eredményei is alátámasztották.

A kutatásnak ezek az eredményei bepillantást engedtek a THT fokozattal rendelkezőknek a nem akadémiai szféra keresletének fekete dobozába. A doktori végzettségük társadalmi hasznossága szempontjából fontos kérdés, hogy létezik-e az akadémiai szférán kívül olyan igény, amely megkívánja a társadalom- vagy humán tudományban szerzett PhD fokozatot?

A munkahelyi mobilitás sémáját vizsgálva két érdekes trend figyelhető meg az empirikus kutatás alapján. Az egyik trend, hogy a PhD megszerzése óta már több munkahelyen is dolgozott válaszadók leginkább szektoron belül váltottak pozíciót (például egyik felsőoktatási intézményből mentek át egy másikba). A másik trend pedig az, hogy a magánszektorban elhelyezkedett PhD végzettségűek relatíve mobilabbak, vagyis körükben magasabb azok aránya, akik már változtattak munkahelyet, mint azok körében, akik a közszférában dolgoznak. Ez a mobilitás megnöveli a tudásáramlásban betöltött szerepüket.

A jelenlegi PhD-képzésnek alapvető jellemzője, hogy a hallgatók többsége közvetlenül az egyetemi diploma megszerzése után, releváns munkatapasztalat nélkül kezdi el a tanulmányait. A „nem akadémiai” munkakörökben a doktori végzettséggel rendelkezőknél a már néhány évnyi munkatapasztalat előnynek számít. A munkáltatók szemében az „érettebb” munkavállalóik doktori címe nagyobb értéket képvisel.

A magyarországi PhD-képzés kialakítása jelenleg elsősorban az akadémiai szektor érdekeit, céljait szolgálja. A mostani helyzetben a végzettség pusztán a képességek bizonyítékául szolgál, de nem teremt automatikusan jobb feltételeket a doktori címmel rendelkezőknek. Kétségtelen azonban az is, hogy a képzés számos olyan tapasztalattal, képességgel és tudással szolgál, amelyeket a hagyományos tudományos munkakörökön kívül is hasznosítani tud a doktorált. Ezeket viszont a másik oldal, például a gazdasági szervezet, igen ritkán méltányolja.

Az empirikus kutatás sok fontos információt szolgáltatott a hazai THT végzettségűekről és karrierlehetőségeikről. Esetleges folytatásaként vizsgálható lenne az, hogy a PhD végzettségűek iránt potenciális keresletet teremtő szervezetek (a köz- és a magánszektor) tudás iránti igénye és felvevőképessége hogyan erősíthető. Annak vizsgálata is fontos lenne, hogy új típusú képzési formák milyen kihívást jelentenek a PhD-

képzés számára. Mindezek ismerete nélkül nem adhatóak adekvát válaszok az empirikus kutatás során megfigyelt problémákra.

Köszönetnyilvánítás

A szerzők köszönetet mondanak Szunyogh Zsuzsannának (KSH) a segítségével és az interjúk résztvevőinek. További köszönet illeti értékes megjegyzéseikért a CHER 2014 konferencia, a budapesti POCARIM szeminárium hazai, valamint a bergamói 5. konferencia résztvevőit értékes megjegyzéseikért.

IRODALOM

- ALBERT, M. (2003) Universities and the Market Economy: The Differential Impact on Knowledge Production in Sociology and Economy. *Higher Education*, Vol. 45. No. 2. pp. 147–182.
- AURIOL, L. (2010) Careers of Doctorate Holders: Employment and Mobility Patterns. *OECD STI Working Paper 2010/4*.
- AURIOL, L., MISU, M. & FREEMAN, R. A. (2013) "Careers of Doctorate Holders: Analysis of Labour Market and Mobility Indicators." *OECD Science, Technology and Industry Working Papers, 2013/04*. OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/5k43nxgs289w-en> [Letöltve: 2014. 04. 25.]
- AVVEDUTO, S. (2010) Mobility of PhD students and scientists. In: PETERSON, P., BAKER É. & McGA, B. (eds) *International Encyclopedia of Education*. Elsevier Ltd. pp. 286–293.
- BROWN, P., GREEN, A. & LAUDER, H. (2001) *High Skills: Globalization, Competitiveness, and Skill Formation*. Oxford, University Press.
- EC (2008) *Better Careers and More Mobility: A European Partnership for Researchers*. Brussels.
- EC (2012) *Excellence, Equality and Entrepreneurialism Building Sustainable Research Careers in the European Research Area*. Luxembourg, Publications Office of the European Union.
- EUA (2009) "Collaborative Doctoral Education, University-Industry Partnerships for Enhancing Knowledge Exchange." DOC-CAREERS project by Lidia Borell-Damian, EUA, Brussels.
- FÁBRI I. (2008) *Doktoráltak a munkaerőpiacon. Diplomás pályakövetés. 1. Hazai és nemzetközi tendenciák.* (PhD graduates on the labour market. Career tracking of graduates. 1. National and international trends.) Budapest, Educatio Kht. pp. 83–98.
- FOX, M. F. & STEPHAN, P. E. (2001) Careers of Young Scientists: Preferences, Prospects and Realities by Gender and Field. *Social Studies of Science*, Vol. 31. No. 1. pp. 101–122.
- HANSEN, W., AVVEDUTO, S. & INZELT, A. (2003) *Brain Drain – Emigration Flows for Qualified Scientists*. MERIT, CNR & IKU, 2000–2003. <http://www.merit.unimaas.nl/braindrain/> [Letöltve: 2005. 02. 18.]
- HEIJDEN, v. D. B. (2003) The Relationship between Career Mobility and Occupational Expertise. *Employee Relations*, Vol. 25. No. 1. pp. 81–109.
- HORVÁTH, D. (2014) *Kutatói életpálya a bölcsészet- és társadalomtudományok terén az MTA kutatástámogatási rendszereinek tükrében*. Konferenciaelőadás. „Társadalom- és bölcsészettudományok a 20–21. században.” 2014. december 15/16. Budapest.
- INZELT, A. (2012) *Analysis of Researchers' Mobility in the Context of the European Research Area*. Background Study for the Interim Evaluation of FP7. EC.

- INZELT, A. & CSONKA L. (2007) *Background Study for the ResCar Collection and analysis of existing data on researchers careers and implementation of new data collection activities project*. Erawatch Network Research Report.
- JEFFREY, J. (2010) The Future of the Social Sciences and Humanities in the Science of Complex System. *Innovation: The European Journal of Social Science Research*, Vol. 23. No. 2. pp. 115–134.
- KSH (2011) A doktori fokozattal rendelkezők életpályája (Career path of PhD graduates). *Statisztikai Tükör*, Vol. V. No. 19. HCSO. Budapest.
- LANDRY, R., AMARA, N. & LAMARI, M. (2001) Utilization of Social Science Research Knowledge in Canada. *Research Policy*, Vol. 30. No. 2. pp. 333–349.
- MANGEMATIN, V. (2000) PhD Job Market: Professional Trajectories and Incentives during the PhD. *Research Policy*, Vol. 29. No. 6. pp. 741–756.
- MOSONINÉ FRIED J. & HORVÁTH D. (2012) Tudományos fokozattal rendelkezők életpályavizsgálata. Fókuszban a mobilitás. (Career Path of Scientific Degree Holders. Focus on Mobility.) *Magyar Tudomány*, Vol. 173. No. 8. pp. 958–968.
- OECD (2008) *The Global Competition for Talent: Mobility of the Highly Skilled*. OECD, Paris.
- PÁLINKÓ, É. (2013) *Tudományos fokozattal rendelkező fiatalok életpályája*. (Career of Young Graduates with Scientific Degree.) Resesearch Report. MTA, Budapest.
- POLANYI, M. (1967) *The Tacit Dimension*. London, Routledge.