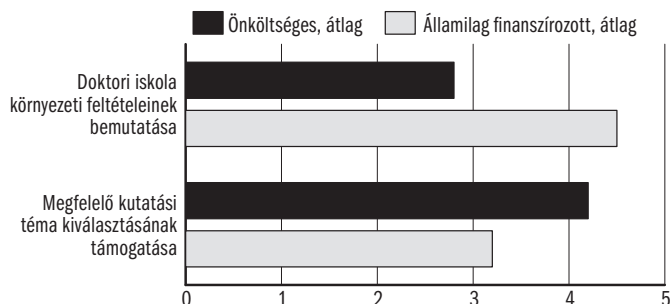


nyal rendelkező PhD-hallgatók számára 1,05 értékkel fontosabb szerepet tölt be a PhD-képzés jelentkezési szakaszában.

4. ábra: Államilag finanszírozott és önköltséges jogviszonnyal rendelkező PhD-hallgatók által fontosnak tartott tényezők átlagos skálaértékeinek összehasonlítása



Forrás: Saját szerkesztés, PhD-hallgatókkal történt 2013-as kérdőíves megkérdezések adatfeldolgozása.

Záró gondolatok

A kutatás középpontjában a PhD-hallgatói életút egyes szakaszainak lehatárolása és a szakaszokban felmerülő problémakörök részletezése áll. A kutatás eredményének tekinthető: a PhD-életút szakaszainak meghatározását Nemes Nagy József innovációs modelljére alapozva sikerült a kutató/alkotó munka során felmerülő problémakörök tematizálása.⁵ A szakaszok megállapításának eredményeként ábrázolásra került a PhD-hallgatói életmodell. A kutatás másik fontos eredménye, hogy a PhD-életmodell egyes szakaszaiban felvázolt problémakörök a különböző doktori iskolák hallgatói esetében hasonlóak, függetlenül a PhD-hallgatók jogviszonyától. A kérdőíves megkérdezés során a PhD-életmodell egyes szakaszaiban meghatározott tényezők kétféle megközelítésben kerültek elemzésre. A hallgatók meghatározták, hogy az adott tényezők milyen mértékben fontosak számukra, illetve ugyanazon tényezők tekintetében milyen mértékben elégedettek. A tényezők között szándékoltan szerepelnek „szoft” elemek is, hiszen gyakran emocionális támogatás is szükséges a kitartást igénylő folyamaton való átjutáshoz, nem csupán kutatómunka. A kérdőíves kutatás eredményei rávilágítanak arra is, hogy a konzulens személye a PhD-életmodell szinte minden szakaszában fontos a hallgatók számára és már maga a doktori iskola kiválasztása is erősen kötődik a konzulens személyéhez.

Törőcsik Mária & Szontágh Krisztina

⁵ Nemes Nagy József. (2009) *i. m.*

A kompetenciák mint a frissdiplomások bérét befolyásoló tényezők a Pécsi Tudományegyetem példáján

Tanulmányunk a Pécsi Tudományegyetem (PTE) Diplomás Pályakövető Rendszerének eredményei alapján (DPR) vizsgálja a frissdiplomások bérét befolyásoló tényezőket. A DPR felmérés adataiból többéves (2007, 2009 és 2011 végzettjei) mintán vizsgáljuk a végzettek elhelyezkedési sajátosságait, kompetenciáit és ezeknek a bérekre gyakorolt hatásait. Kiindulási feltevésünk, hogy a végzettek nem alkotnak homogén csoportot készségeik

alapján, illetve a különböző egyedi jellemzők révén más-más módon tudnak érvényesülni a munkaerőpiacon, valamint ennek mérésére jól használható indikátor a bérek alakulásának vizsgálata. Feltételezésünk, hogy a jobban keresők kompetenciái magasabb színvonalúak, így elemzéseinkben azt nézzük meg, hogy milyen szempontok alapján különböztethetők meg a végzettek sikeresebb és kevésbé sikeresebb csoportjai.

A kerestetet befolyásoló kompetenciák

A kompetenciamenedzsment tudományában számos interpretáció létezik, megközelítésünkben a következőt alkalmazzuk: „a kompetencia a tanulás (tapasztalás, gyakorlás) eredményeként kialakuló személyes erőforrás-képződmények strukturált és együttes rendszere, mely az egyén számára – egy konkrét szellemi és/vagy fizikai (szak)területen – lehetővé teszi a megszerzett ismeretek és személyiségbeli komponensek konstruktív és sikeres alkalmazását.”¹ A kompetencia fogalmát a következőkben több szinten strukturáljuk, valamint kiemeljük, hogy jelen tanulmányunkban nem kezeljük elkülönülten a készség, kompetencia, képesség fogalmakat.

Az alábbi ábra azt szemlélteti, hogy az egyes vezetői szinteken mely kompetenciák kerülnek leginkább előtérbe (1. ábra). Ez alapján a fiatal pályakezdők nagy valószínűséggel az alkalmazotti munkakörökben fognak elhelyezkedni, ahol leginkább technikai készségekre van szükségük (konkrét szakmai tudásra a munkakörhöz kapcsolódó feladatok ellátásához), és kevésbé koncepcióalkotási (pl. döntéshozatal, stratégiai szemlélet stb.) és emberekkel kapcsolatos (humán) készségekre.²

1. ábra: Az egyes vezetési szintek által megkövetelt készségcsoportok

Felső vezetők	Koncepció-alkotási készségek	Emberekkel kapcsolatos készségek	Technikai készségek
Középvezetők			
Közvetlen irányítók			
Alkalmazottak (nem vezetők)			

Forrás: *Daft & Marcic 2012*, p. 10.

A munkaerő-piaci eredményesség megítélésében fontos megjegyezni, hogy a magasabb béreket nemcsak a kiváló képességeknek és kimagasló tehetségnek köszönhetően lehet elérni, hanem számos sors- és véletlentényező is szerepet játszhat az érvényesülés folyamatában, és ezek nagymértékben befolyásolhatják az egyedi életutak alakulását.³

Az európai felsőoktatási intézményekben friss diplomát szerzett hallgatók nemzetközi elemzése alapján kimutatható, hogy Európában a magas participatív⁴ és módszertani

1 Henczi Lajos & Zöllei Katalin (2007) *Kompetenciamenedzsment*. Budapest, Perfekt Gazdasági Tanácsadó, Oktató és Kiadó Zrt., pp. 16–17.

2 Daft, Richard L. & Marcic, Dorothy (2012) *Understanding management*. South-Western College Pub, 8. kiad., 720 p.

3 Gladwell, Malcolm (2009) *Kivételesek. A siker másik oldala*. Budapest, HVG Kiadó Zrt., 324 p.

4 Participatív kompetenciák: tervezés, koordinálás, szervezés, gazdasági érvelés, tárgyalás, asszertivitás, döntési képességek, kitartás, vezetői készségek, felelősségvállalás (*Garcia-Aracil & Velden, 2008*).

kompetenciát⁵ igénylő munkakörökben magasabb fizetésre lehet szert tenni, míg a magas szervezeti kompetenciákat⁶ igénylő munkakörökben a legalacsonyabb fizetés.⁷ A pénzbeli jutalmazás elsősorban olyan individuális készségektől függ, mint a komplex szituációk kezelése, személyes bevonás és vezetői készségek. Chevalier az Egyesült Királyság friss diplomásait mérte fel, kutatásának fő összehasonlítási szempontja az egyes tudományterületeken végzett hallgatók bérkülönbségeinek, valamint a nemek közötti differencia vizsgálata volt.⁸ Kimutatható, hogy minél nagyobb hangsúlyt fektetnek a készségekre a kiválasztási folyamatban a munkáltatók, annál szorosabb kapcsolat mutatható ki a keresetek és a készségek között.⁹

A (túl)képzettség és a bérek közötti viszony vizsgálatok a modellek többsége a képességek homogenitását feltételezi, ami azonban torzíthatja az eredményeket. A heterogén képességek elmélete alapján a felsőoktatásban eltöltött időszak alatt a hallgatók az egyes évek során nem ugyanazokat a készségeket fejlesztik ki, és nem ugyanolyan mértékben, hanem kompetenciáik tekintetében különböző portfóliókat alakítanak ki.¹⁰ A diplomák minőségében a részidős képzések magas aránya is problémákat okoz Magyarországon, ezeket áldiplomáknak is nevezik.¹¹ A felsőoktatási hallgatói létszám bővülése azzal jár, hogy a hallgatók kompetenciái erőteljesebben szóródnak, és készségeik között nagyobb eltérések tapasztalhatók, noha az egyetem elvégzését követően ugyanolyan diplomát szereznek, mint évfolyamtársaik.¹² Ugyanakkor meg kell jegyezni, hogy Magyarországon 2012-ben jelentős visszaesést eredményezett a hallgatói létszámokban az új felsőoktatási törvény, az új keretszámok és az államilag támogatott helyek elosztásának változásai.¹³

Chevalier a bérkülönbségek vizsgálatát a diplomások munkaerő-piaci illeszkedése alapján, túlképzettség-alulképzettség szempontból vizsgálta.¹⁴ A téma tárgyalásához háromféle klasszifikációt alkalmazott:

- Túlképzettség alapján: illeszkedők, látszólagos (kvázi) és tényleges túlképzettek.
- Képességek alapján: jó és kevésbé jó képességű diplomások.
- Munkakörök alapján: felsőfokú, közepes és alacsony képességeket igénylő munkakör.

Az illeszkedők éppen olyan végzettséggel rendelkeznek, mint amelyet az adott munkakör megkíván. A kvázi túlképzettek kevésbé jó képességű diplomások, akik felsőfokú végzettségűek, de közepes képességet igénylő munkakörökhöz illeszkednek. Ők akkor tényleges

5 Módszertani kompetenciák: idegennyelv-tudás, informatikai készségek, társadalmi-szervezeti-technikai rendszerek megértése, kritikus gondolkodás, ötletek és információk dokumentálása, problémamegoldó készség, analitikus készségek, tanulási készségek (*Garcia-Aracil & Velden, 2008*).

6 Szervezeti kompetenciák: nyomás alatti munka, pontosság, figyelem a részletekre, időgazdálkodás, önálló munkavégzés, koncentrálóerő (*Garcia-Aracil & Velden, 2008*).

7 Garcia-Aracil, Adela & Van der Velden, Rolf (2008) Competencies for young European higher education graduates: labor market mismatches and their payoffs. *HighEduc.*, Vol. 55., pp. 219–239.

8 Chevalier, Arnaud (2011) Subject choice and earnings of UK graduates. *Economics of Education Review*, Vol. 30., pp. 1187–1201.

9 Carbonaro, William (2002) Cross-national differences in the skills-earnings relationship: The role of skill demands and labor market institutions. Department of Sociology. University of NotreDam, november. (Kézirat.)

10 Halaby, Charles N. (1994) Overeducation and skill mismatch. *Sociology of Education*, No. 1. pp. 47–59.

11 Polónyi István (2012) Álkreditek – áldiplomák? *Iskolakultúra*, No. 10. pp. 3–10.

12 McGuinness, Séamus (2006) Overeducation in the labour market. *Journal of Economic Surveys*, No. 3. pp. 387–418.

13 Polónyi István (2012) Honnan jönnek a hallgatók? *Educatio**, No. 2. pp. 244–258.

14 Chevalier, Arnaud (2003) Measuring over-education. *Economica*, No. 279. pp. 509–531.



túlképzettek, ha alacsony képességű munkakörben helyezkednek el, mivel a ténylegesen túlképzett kategóriához azok tartoznak, akik nem használják ki a bennük rejlő kompetencia-potenciált, mert az adott munkakör nem nyújt erre lehetőséget. Azok a ténylegesen túlképzett jó képességű diplomások, akik felsőfokú végzettséget igénylő helyett közepes képességet igénylő munkakörben dolgoznak. Chevalier szerint a látszólagos és tényleges túlképzettséget jól lehet körülírni a munka tartalmával való elégedettséggel. Ezek alapján, aki megelégszik az alacsonyabb képességet igénylő feladatokkal is, csupán látszólagos túlképzett, aki viszont elégedetlen, az valódi túlképzett. Chevalier regressziós számításokkal kimutatta a túlképzettség bérhátrányát az illeszkedőkhöz képest.

Magyarországon is több esetben folytattak hasonló kutatásokat, és ezek alapján megállapítható, hogy „adott iskolai végzettség mellett tökéletes illeszkedés magasabb kereseti hozamot eredményez, mint a nem tökéletes illeszkedés. A túlképzettség nem jelenti azt, hogy az egyén feleslegesen ruházott be emberi tőkéjébe, hiszen a túlképzettség bérhoza pozitív. Az alulképzettség ugyanakkor bérveszteséghez vezet, az alulképzettség bérhoza negatív.”¹⁵ Hasonló eredményre jutott Bauer is, aki szerint az alacsonyabb munkakörben dolgozó túlképzettek magasabb bérekkel rendelkeznek, mint az adott munkakörhöz illeszkedők, ugyanakkor alacsonyabb a bérük, mintha a végzettségüknek megfelelő munkát végeznék, a bérkülönbségeket a képességek közötti különbségek határozzák meg.¹⁶ A szakmai gyakorlatos hallgatók munkaerő-piaci illeszkedéséről a Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Karán közel tíz éve végzünk kutatásokat, melynek konklúziója, hogy nincs teljes lefedettség a hallgatói kompetenciák és a munkáltatói elvárások között.¹⁷

Diplomás Pályakövető Rendszer és a kompetenciák kapcsolata

A végzett hallgatók munkaerő-piaci boldogulása kulcskérdés, és ennek vizsgálata fontos információkat szolgáltat a felsőoktatási intézmények és a munkáltatók számára is. Általánosan elfogadott módszer az Európai Unióban a diplomás pályakövetési rendszerek alkalmazása. Magyarországon 2005-ben törvényben rögzítették a kötelező pályakövetés bevezetését, melyet a 2011-es felsőoktatási törvényben újra megerősítettek.¹⁸ A program része a végzett hallgatók pályakövetésén túl a jelenlegi hallgatók motivációs vizsgálata is. A DPR országos összefogását az Educatio Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft. végzi. A munkaerő-piaci eredményességet a kutatásban a hallgatók által adott válaszok alapján lehet megítélni, ami ugyanakkor torzító tényező is, hiszen a végzettek válaszolási hajlandósága erősen korrelálhat a munkaerő-piaci sikerességükkel.

A diplomás pályakövetéssel tapasztalatot szerezhetünk arra vonatkozóan is, hogy egy adott szakon végzett diplomás milyen tudással, kompetenciával rendelkezik, hogyan állta meg a helyét a munka világában.¹⁹ Az intézmények körében a kompetenciák mérésének külföldön több évtizedes, a magyar gyakorlatban mindössze bő tízéves hagyományai van-

15 Galasi Péter (2009) A túl- és az alulképzés bérhoza 25 európai országban. *Közgazdasági Szemle*, No. 3. p. 199.

16 Bauer, Thomas K. (2002) Educational mismatch and wages: a panel analysis. *Economics of Education Review*, Vol. 21. pp. 221–229.

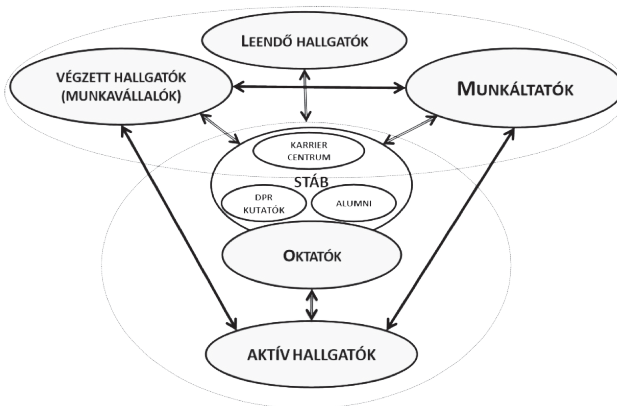
17 Farkas, Lóránd & Balogh (2010) Kölcsönös előnyökön alapuló kapcsolatok kialakítása a felsőoktatási intézmények és a munkaadók között. *Vezetéstudomány*, No. 11. pp. 31–43.

18 2011. évi CCIV. törvény a [nemzeti felsőoktatásról](#).

19 Kuráth, G. & Németh, P. (2011) A DPR eredményeinek hasznosítása az alumni rendszerek építéskor a Pécsi Tudományegyetem példáján. In: Obádovics Csilla (ed) *Diplomán innen és diplomán túl: DPR Tanulmányok*. Gödöllő, Szent István Egyetem. pp. 183–191.

nak. A Zsigmond Király Főiskola Társadalomkutató Központja vizsgálataiban 30 kompetenciát használ, melyek alapját a CHEERS-vizsgálat kérdőívében szereplő harminchat tételű kompetencia-szótár adta. Cél a kompetenciák forrásának, elsajátításuk helyszínének azonosítása, illetve annak azonosítása, hogy a sikeres munkaerő-piaci beilleszkedéshez szükséges kompetenciákra hogyan és hol lehet szert tenni. A kutatások eredményei alapján a kutatók létrehozták a „Párbeszéd a kompetenciák nyelvén” elnevezésű modellt (2. ábra). Az ötszereplős modell (az aktív hallgatók, a végzettek, a munkáltatók, az oktatók és a leendő hallgatók) a szereplők párbeszédét vázolja fel, mely elősegítheti, hogy a munkaerőpiac-hoz alkalmazkodó, azzal párbeszédet folytató, nyitott oktatási rendszert hozzunk létre.²⁰

2. ábra: A „párbeszédmodell” logikai sémája (a „szereplők” és a kapcsolatrendszerek)



Forrás: Kabai (et al) (2011), p. 76.

Kotsis a Debreceni Egyetem DPR adatbázisa alapján végezte el a Chevalier-féle modellszámításokat, és a képességbeli különbségek figyelembevételekor – idősoros minta hiányában – a megszerzett diploma minősítése alapján következtet a képességekre.²¹ Ennek hátterében az a feltételezés áll, hogy a hallgatók képességei leképeződnek az oktatásban elért eredményekben, ugyanakkor hozzáteszi, hogy szorgalommal és kapcsolati tőkével kompenzálható a képességbeli hátrány.

Az empirikus kutatás módszertana és eredményei

A kutatás alapjául a Pécsi Tudományegyetemen 2012-ben végzett pályakövetéses vizsgálat adatai szolgálnak. A 2007-ben, 2009-ben és a 2011-ben végzett hallgatók (14 177 fő) 17,5 százaléka, 2 481 fő válaszolt.²² Az alapsokaságot szűkítettük, azon válaszadók kerültek be az elemzésbe, akik a kérdőívben megtalálható 16 kompetenciával kapcsolatos kérdést értékelték. Ezt a blokkot a Kabai-modellre építettük – felhasználva Kiss és társai tapasztalatait.

20 Kabai, Kabainé, Krisztián & Kenéz (2011) Párbeszéd a kompetenciák nyelvén. *Felsőoktatási Műhely*, No. 4. pp. 49–63.

21 Kotsis Ágnes (2013) A túlképzettség vizsgálata a Debreceni Egyetem végzettjei esetében. *Vezetéstudomány*, No. 1. pp. 38–48.

22 Kuráth, Kiss, Kovács, Héráné & Sipos (2012) *Diplomás Pályakövető Rendszer – 2012-es pályakövetési vizsgálat a Pécsi Tudományegyetemen*. Pécs, Pécsi Tudományegyetem.

talatait²³ is –, amelyet faktoranalízis segítségével szűkítettünk. A jelenleg külföldön dolgozók eredményei oly mértékben eltértek a Magyarországon munkát vállalókhoz képest, hogy ők sem szerepelnek elemzésünkben, így végül a modellben érvényes mintanagyságunk 1 538 fő. Lineáris regresszióanalízist alkalmaztunk, függő változónak a nettó havi jövedelmet (jövedelem alatt mind a fő- mind a mellékállásból származó bevételt értjük) választottuk, amelyen a keresetek egyenetlen eloszlása miatt logaritmikus transzformációt hajtottunk végre. Az elégedettséggel kapcsolatos kérdések esetében egyszerű dummy változót hoztunk létre, 0-s értéket adva a referenciakategóriának. A kompetenciák esetében skálán értékelték a válaszadók, így nem az egyes szinten történő erősödést vizsgáltuk, hanem a 3-as vagy kisebb értéket tekintettük referenciakategóriának.

A kompetenciákkal kapcsolatos lehetséges megállapításokat több szempont szerint próbáltuk bevonni a modellünkbe,²⁴ végül hat esetben tudtunk kimutatni szignifikáns összefüggést. Ezenkívül a munkával kapcsolatos szubjektív elégedettségi tényezőket is vizsgáltuk, mivel úgy gondoljuk, hogy az ilyen jellegű visszajelzés szorosan korrelál a kompetenciahasználat mértékével és hasznosíthatóságának megítélésével. Hat kérdést tartalmazó blokk mérte fel a végzettek munkahellyel kapcsolatos elégedettségi szintjét, amelyből faktoranalízis segítségével két sűrített változót azonosítottunk, amelyek megfelelnek Herzberg kéttényezős modelljében²⁵ a higiénés és motivátor tényezőknek, ahogyan azt korábbi tanulmányainkban már ismertettük.²⁶ A faktorok a korábbi változók 70,4 százalékát magyarázzák, ami elfogadható szintűnek minősül.

Az alapadatbázis jellegéből adódóan a modell nem alkalmas az intézményi fix hatások kiszűrésére (amelyek nem magyarázhatóak mással, mint a képzést nyújtó intézmény jellemzőjével magával, például presztízskülönbséggel), hiszen csak a PTE végzettjei töltötték ki a kérdőívet, így minden megállapítás alapvetően a PTE tanulmányok révén megvalósult életútnak a munkajövedelem nagyságát befolyásoló hatására vonatkozik.

A modellben szignifikáns eltérés található hat kompetencia, valamint Herzberg motivátor és higiénés tényezői esetén. 1) A nyelvtudás munkához szükséges mértéke 10,3 százalékos bérelőnyt mutat, tehát a nyelvi készségekkel rendelkezők ennyivel keresnek többet. 2) A mások irányítása 13,5 százalékos eltérést jelent, ami mögött a magasabb beosztásból eredő többletfelelősség, -irányítás és -feladat áll. 3) A rugalmasság kompetencia érdekes eredményt mutat, mivel 11,8 százalékos bérhátrányt találhatunk, ezek szerint kevesebbet

23 Kiss, Lerner & Lukács (2010) Kompetenciavizsgálatok módszertana, első tapasztalatok. In: Kiss & Paszkál (eds) *Kompetenciamérés a felsőoktatásban. Diplomás Pályakövetés III.* Budapest, Educatio Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft. pp. 109–122.

24 Végeztünk faktoranalízist, kialakítottunk klasztereket, „dummyzált” változóként, valamint nyersen – azaz az eredeti adatok mentén is vizsgálódtunk –, amelyek alapján a leginkább korrekt megoldásnak a „dummyzált” változók mentén történő elemzés mellett döntöttünk (a faktoranalízis nagymértékű információvesztéset jelentett, 2 változóba tömörült a kompetenciák 60 százaléka, a klaszterek és a nyers adatok sem hoztak megfelelő eredményt).

25 Herzberg, Frederik (2003) Még egyszer: Miként motiválja alkalmazottait? *Harvard Business Manager*, No. 6. pp. 38–49.

26 [1] Farkasné, Balogh & Sipos (2011) Kapcsolati háló, egyediség és tehetség a munkaerő-piaci átmenetben: Diplomás pályakövetés a Pécsi Közgázón. *Munkaügyi Szemle*, No. 4. pp. 58–67. [2] Sipos Norbert (2012) Herzberg tényezők a Pécsi Közgázón. *A Virtuális Intézet Közép-Európa Kutatására Közleményei*, No. 4. pp. 99–109. [3] Sipos Norbert & Kuráth Gabriella (2012) Graduate Follow-Up System Among the Graduates of the University of Pécs. In: Vunjak, Nenad (ed) *17th International Scientific Symposium SM2012: „Strategic Management and Decision Support System in Strategic Management”*. Novi Sad, Faculty of Economics Subotica.

keresnek azon dolgozók, akik a munkájuk során nagyfokú rugalmasság szükségességét említik. Ennek vizsgálatához mindenképpen szükséges háttérvizsgálatokat végezni, hiszen általánosságban pozitív tényezőnek értékelhetjük ennek meglétét. 4) A számítógépes tudás 6,0 százalékos bérelőnyt jelent, tehát általánosságban szükséges, viszont annak mértékét az aktuális beosztás szintje befolyásolja. 5) A prezentációs készségnél negatív összefüggés található (–6,7 százalékos érték), amely azt mutatja, hogy a jó prezentáció-tudás pozitív hozadékát más kompetenciák megszüntetik. 6) A kompetenciák közül még a munkaszervezés, időgazdálkodás szignifikáns mértéke 10,3 százalék.

1. táblázat: A kompetenciák és a munkával való elégedettség hatása a (log) nettó havi keresetekre, regresszióanalízis-bebecslési eredmények

Kompetencia és elégedettség			
R ²	0,093	Sig.	0,000
Korrigált R ²	0,082	Konstans	11,671
F	8,631	Elemszám	1 538
Változók (3-as vagy kisebb érték)		Stand (B)	Sig.
Nyelvtudás**		0,103	0,000
Innovatív készség		0,008	0,788
Íráskészség		0,043	0,189
Konfliktuskezelési készség		0,013	0,678
Munkabírás, kitartás		0,058	0,058
Szaktudás gyakorlatban		0,049	0,200
Együtműködés csapattal		-0,033	0,248
Elméleti szaktudás		-0,037	0,328
Mások irányítása**		0,135	0,000
Rugalmasság**		-0,118	0,000
Fogalmazási készség		-0,063	0,059
Számítógépes tudás*		0,060	0,036
Prezentációs készség*		-0,067	0,038
Jó munkaszervezés, időgazdálkodás**		0,103	0,003
Önállóság		-0,043	0,149
Monotonitástűrés		-0,009	0,711
Higiénés tényező** (nem játszik szerepet)		0,111	0,000
Motivátor tényező** (nem játszik szerepet)		0,123	0,000
R ²	0,093	Sig.	0,000
Korrigált R ²	0,082	Konstans	11,671
F	8,631	Elemszám	1 538

* 95%-on, ** 99%-on szignifikáns.

Forrás: Saját szerkesztés, N = 2 481 fős minta alapján.

Magas szintű szignifikancia mellett mutatnak eltérést a higiénés és motivátor változók a bérek tekintetében. A várakozásokkal ellentétben a higiénés tényezők esetében tapasztalunk magasabb eltérést, 11,1 százalék bérelőnyt, míg a motivátor tényezőnél (hiszen nem egymás kizárói) 12,3 százalékos bérelőny található. Ennek a kérdésnek alaposabb elemzésére további vizsgálatok szükségesek.

A modell általános jellemzőit az 1. táblázat elején közöljük. Ezek alapján jól látszik, hogy a modell korrigált R^2 értéke 8,2 százalék, ami csupán a kompetenciák segítségével történő kapcsolat kimutatás esetében elfogadható, viszont erősnek nem tekinthető. A táblázat többi részében a standardizált béta értékek és a hozzá tartozó szignifikancia szintek találhatóak meg. Ezen feltételek mellett a standardizált béta értékek ceteris paribus százalékos eltérést jelölnek az adott változó mentén.

A modellezési eljárásunk során a 16 kompetencia között kevés esetben találtunk szignifikáns változót, ami azt mutatja, hogy számos egyéb tényező tölt be jelentős szerepet a munkaerő-piaci sikerességben. Az adatok vizsgálata során kiderül, hogy több esetben találkozhattunk kiugró értékekkel, nagyobb szintű szórással.

Konklúzió, továbblépés

Ahhoz, hogy a frissen végzettek versenyelőnyre tegyenek szert a munkaerőpiacon, már az egyetemi évek alatt fokozott erőfeszítéseket kell tenniük elméleti tudásuk és gyakorlati kompetenciáik fejlesztésére. Ha több időt fordítanak a hallgatók saját kompetenciáik tudatos fejlesztésére, és ehhez megtalálják a megfelelő segítőket, mentorokat, tehetséggondozó módszereket (pl. szakkollégiumi tagság, tudományos diákköri dolgozat írása, esettanulmány-versenyek, tréningek, szakmai gyakorlat stb.), azaz megfelelő portfóliót alakítanak ki önmenedzselésükre, akkor ez a jövőben munkahelyükön valószínűleg kifizetődő lesz, azaz megtérül az egyéni befektetés. A pályakezdőknek, illetve már a hallgatóknak is tudatos karriermenedzselést kell folytatniuk, és ki kell alakítaniuk saját én-márkájukat, hogy felkeltsék a szervezetek figyelmét a munkakeresés során, és képességeikhez illeszkedő munkakörben tudjanak elhelyezkedni.²⁷ Rendkívül fontos a felsőoktatási intézmények és munkáltatók közötti interakció a hallgatók megfelelő kompetenciájának kialakításakor, hiszen „a szakképzési rendszer problémáinak megoldására példákat helyi szinten ott találunk, ahol a helyi és környező gazdaság a képzés valódi megrendelője tud lenni. A gazdaság jelentősebb szerepvállalása nélkülözhetetlennek látszik a szakképzés fejlesztéséhez, új és ésszerű intézményi stratégiák kialakításához.”²⁸

A karrier és alumni programok szerepe tehát egyre inkább erősödik az intézményi stratégiában, hiszen az intézmények közötti versenyben a megkülönböztető pozíció kialakításának egyik alapja lehet, továbbá elősegítik a hallgatók számára a tudatosabb munkaerő-piaci megjelenést és tanulmányaik hatékonyabb menedzselését.

Az eredmények alapján további kutatásokat tartunk fontosnak: egyrészt az alkalmazott kompetenciák körét érdemes kibővíteni további csoportok (felsőoktatási szakképzés, szakirányú továbbképzés) bevonása révén. E mellett a vizsgált kompetenciák, és az azokból képzett csoportok jellemzőinek feltárása klaszteranalízissel, újszerű eredményeket hozhat, illetve a kompetenciák bérekre gyakorolt befolyásoló ereje mögött számos egyéb tényező állhat, ezért a kereszthatások kiszűrését bővített modellel célszerű tesztelni. Végül a DPR, és ezzel összhangban a kompetenciavizsgálatok eredményei a közoktatás számára is fontos információkat nyújtanak, ezért jó lenne beépíteni a képzési és szolgáltatási rendszerbe.

Sipos Norbert, Balogh Gábor & Kuráth Gabriella

27 Farkas Ferencné & Balogh Gábor (2012) Features of “Talent-branding” in the light of empirical research. *Advances in Management*, No. 2. pp. 15–21.

28 Forray R. Katalin & Híves Tamás (2011) A középfokú szakképzés területi alkalmazkodása. *Educatio*, No. 3. pp. 342–358.