
A mesterszakosok munkavállalása
három budapesti egyetem gazdasági szakjain:
vállalati munkaerő-politikák,
hallgatói és munkavállalói stratégiák,
egyetemi alkalmazkodás

Bódis Lajos
Budapesti Corvinus Egyetem Munkagazdaságtan Központ

MELLearn 13. Nemzeti és nemzetközi lifelong learning konferencia, Felelős egyetem, a felsőoktatás felelőssége szekció, 2017. április 20.

A tágabb kutatás

Tárgya: a hallgatói és munkavállalói szerepekből fakadó eltérő elvárások és konfliktusok, munka-tanulás-magánélet összeegyeztetés, egyetemi és munkáltatói eszközök és stratégiák

Ideje: 2016

Kutatók, támogató: Takács Sándor (kutatásvezető), Juhászné Klér Andrea, Toarniczky, Andrea BCE Szervezeti Magatartás Tanszék, Bódis Lajos, BCE Munkazgazdaságtan Központ, Közösen a Jövő Munkahelyeiért Alapítvány

Helyszín: BCE, BME, BGE összesen 14 mesterszakjának hallgatói és oktatói

Módszerek: hallgatói kérdőíves felmérés (438 kitöltő), hallgatói fókuszcsoportos interjúk (4 db), egyéni interjúk vezető oktatókkal és néhány munkáltatóval (25 db), a köztes eredményeket bemutató és reflektáló workshop

Munkáltatók (az egyetemi vezetők szemével)

Az egyetemisták iránti kereslet szempontjából lényeges az alap- és mesterszakok **eltérő szelekciója**:

- **alapszakok**: országosan egységes érettségi-felvételi, a képességek összehasonlíthatók, erős bekerülési szelekció
- **mesterszakok**: az intézmények saját eljárásokban válogatnak, a képességek nem összehasonlíthatók

Jellemző megfigyelések, panaszok:

- 2. évfolyamtól kezdve a hallgatók "kiszívása" az egyetemekről
- a jó általános képességekkel rendelkező fiatalok időben és kis szűrési költséggel való megszerzése a specializált szaktudást nem igénylő munkakörökbe
- a vállalat nem szívesen vesz részt az alkalmazkodásban és a hosszabb távra tervezésben (pl. a végzés előtt pár hónappal kínál teljes idős állást)
- mesterszakos tanulmányokra nem szívesen "enged vissza", nem működik együtt

A hallgatók és a frissen végzettek munkaerőpiacának több szegmense, eltérő munkáltatói és munkavállalói stratégiák

1. Irodai, ügyfélszolgálati, kereskedelmi rutinmunkákat kínáló vállalatok

→ az adott egyetemi szakra járás mint képességjelzés, emberítőke-fejlesztés nem hangsúlyos, az alkalmazkodás költségeit nem vállalja

2. Bevált dolgozókat magukhoz kötő, az alternatíváknál kedvezőbb hierarchikus és fizetésbeli előrelépést, saját képzéseket kínáló vállalatok

→ technológia, a munkamegosztás, a szervezeti méret folytán a szervezetspecifikus emberi tőke bővítésére és a fix költségek megtérülésére törekvés, az egyetemeknek tulajdonított szerep nem hangsúlyos, rugalmatlanság a nappali munkarendű képzésekre járókkal szemben

3. Magas szintű specializált szaktudások felhasználása

→ a szaktudást az egyetem nyújthatja, "vékony" munkaerőpiac, a munkáltató hajlandó az együttműködésre (pl. rugalmas munkaidő, otthoni munka, szakmai gyakorlaton vagy duális képzésben történő foglalkoztatás az egyetem által is kontrollált ütemezésben és formában)

Tanórák látogatása

Alkalmazkodási irányok:

- adminisztratív előírás és kontroll,
- az órarend átalakítása (tömbösített órák, a heti 2-3 napos elfoglaltság, és/vagy az esti, esetleg reggeli órák),
- a tanórai részvétel tanulást segítő hatásának javítása (vagy legalábbis a foglalkozások érdekesebbé tétele),
- a követelmények leszállításának csábítása

Korlátok:

- teremkapacitás,
- összehangolás szükségessége,
- hallgatók-oktatók, oktatók-oktatók eltérő időpreferenciái,
- a munkáltatói stratégiákra csak részben válasz

Fejlesztési lehetőségek, javaslatok MUNKÁLTATÓKNAK

Nagyobb fantázia és eszközválaszték, gondosabb mérlegelés az összeegyeztetés segítése kapcsán

→ nem a többi szereplőnek tett engedmény, az employer branding jobb eredményességét és így a vállalati profitérdeket szolgálhatná

Az egyetemista munkavállalók preferenciáinak és a munkakínálatuk heterogenitásainak jobb megismerése és tudatosabb kezelése, a munkaerőpiac különböző szegmenseit célzó vállalati szervezési megoldások

→ a béremelésnél is vonzóbb és költséghatékonyabb vonzerőt gyakorolhatnak a kettős szerepet vállaló fiatalokra

Fejlesztési lehetőségek, javaslatok (elitnek számító) EGYETEMEKNEK

A szervezeti tanulás és/vagy a kormányzati szabályozás új elemei eredményeként **nagyobb mozgástér és felelősség, fokozottabb verseny és a szervezeti politikák differenciálódásának** lehetősége

- A **kötelező tanórák** (kontaktórák) számának kétharmadára csökkentése
- A részidős (esti és levelező) munkarendű képzés **állami finanszírozásának** várható emelése a teljes idős (nappalis) képzés szintjére
- A nemzetközi felsőoktatási gyakorlatban terjedő **kimeneti jellegű, tanulási eredményeken alapuló** értékelés és visszacsatolás, az egyetemek hozzáadott értékének monitorozása

Szervezetfejlesztés, vezetésfejlesztés, felelősségek jobb belső tagolása, fejlettebb kontroll és támogató szolgáltatások

- **pedagógiai fejlesztések** (jelenleg főleg egyéni és tanszéki kezdeményezések, szigetszerű és kismértékű szervezeti támogatás),
- **teljesítményértékelés** átalakítása,
- **kollegiális pedagógiai megsegítés és ellenőrzés** fejlesztése

Eddigi kutatási produktumok

Takács Sándor - Bódis Lajos - Juhászné Klér Andrea - Toarniczky, Andrea (2017): Az Egyetem melletti munkavégzés, hallgatói karrierdöntések ésszerepkonfliktusok (Kvantitatív és kvalitatív vizsgálat a BCE-n, a BME-n és a BGE-n). Kutatási jelentés, Közösen a Jövő Munkahelyeiért Alapítvány

<http://www.kjmalapitvany.hu/content/budapesti-corvinus-egyetem-gazdalkodastudomanyi-kar-egyetem-melletti-munkavegzes-hallgatoi-k>

Takács Sándor - Németh Márton - Juhászné Klér Andrea - Toarniczky, Andrea (2017): Az egyetem melletti munkavégzés segítő és gátló tényezői diákszemmel – kérdőíves felmérés a BCE, BGE és BME mesterszakos hallgatói körében. Vezetéstudomány, 48 (3), pp. 39-55.

<http://unipub.lib.uni-corvinus.hu/2770/>

Bódis Lajos bodis@uni-corvinus.hu

Takács Sándor kutatásvezető sandor.takacs@uni-corvinus.hu