

MAGYAR KERESKEDELMI ÉS IPARKAMARA

MKIK - GVI

GAZDASÁG- ÉS VÁLLALKOZÁSELEMZÉSI KHT

**A pályakezdők iránti vállalati kereslet és a velük való elégedettség
egy vállalati felmérés tükrében**

Készült a Nemzeti Szakképzési Intézet megbízásából

Készítette: Palócz Éva

2001. szeptember

Magyar Kereskedelmi és Iparkamara
Gazdaság- és Vállalkozáselemzési Intézet
1055 Budapest, Kossuth tér 6-8.

Tel: 474-51-31

Fax: 474-51-29

e-mail: gvi@gvi.hu

Internet: www.gvi.hu

A felmérésben és az adatok elemzésében részt vettek:

Adatfelvétel: a területi kamarák szakértői

Adatfeldolgozás: Vidor Péter

Németh Júlia

Interjúk: Oblath Márton

Németh Zsófia

Műszaki szerkesztés: Juhász Rita

TARTALOMJEGYZÉK

BEVEZETÉS	3
Összefoglalás	5
1. Pályakezdők iránti kereslet	9
1.1.A pályakezdők iránti kereslet az elmúlt két évben.....	9
1.2. Pályakezdők alkalmazására vonatkozó szándékok	13
2. Pályakezdőket nem alkalmazó cégek indokai	15
3. A pályakezdők iránti kereslet szerkezete	19
3.1. Fizikai vagy szellemi munkakör	19
3.2. A felvenni szándékozott pályakezdők összetétele	20
4. Elhelyezkedési esélyek végzettség szerint.....	22
4.1. Fizikai munkakörben való elhelyezkedési esélyek	22
4.2. Szellemi munkakörben való elhelyezkedés	24
5. A vállalkozások elégedettsége a szakképzett pályakezdőkkel	26
5.1. A pályakezdők általános értékelése.....	26
5.1.1. Érettségi nélküli szakképzettek	30
5.1.2. Érettségizett szakképzettek.....	32
5.1.3. Főiskolai végzettségű pályakezdők.....	34
5.1.4. Egyetemi végzettségűek	36
5.2. A pályakezdő diplomásokkal való elégedettség a szakképzettség típusa szerint ..	38
6. A diplomás pályakezdő munkaerő megítélése a magyarországi nagyvállalatok körében...40	
6.1. A felkészültségről alkotott vélemény: problémák.....	40
6.1.1. Szakmai-elméleti felkészültség.....	40
6.1.2. Gyakorlati szakmai jártasság	40
6.1.3.Számítástechnikai ismeretek:.....	41
6.1.4. Nyelvtudás	42
6.1.5. Munkastílus, viselkedés, személyiségjegyek.....	43
6.1.6. Munkaerőpiaci ismeretek	43
6.1.7 Karrierépítés	44
6.1.8. A lojalitás hiánya	44
6.2. Kapcsolat az oktatási rendszerrel, gyakorlati képzés, belső képzés.....	45
7. A pályakezdő diplomások szakképzettségének és foglalkoztatásának megfelelése	49
8 Átképzési, továbbképzési igények.....	52
8.1. A pályakezdők átképzése.....	52
8.2. A pályakezdők továbbképzése	53
8.2.1. Szakmai továbbképzés	53
8.2.2. Számítógépes továbbképzés	54
8.2.3. Nyelvi továbbképzés	55
8.2.4. Menedzser-képzés	56
A minta összetétele, az adatfeldolgozás módszere	58
A kérdőíves kikérdezés módszere	58

BEVEZETÉS

A Magyar Kereskedelmi és Iparkamara Gazdaság- és Vállalkozáselemzési Intézete (MKIK-GVI) a Nemzeti Szakképzési Intézettel (NSZI) való megállapodás alapján 2001 júniusában kérdőíves felmérést és interjú megkérdezést végzett a vállalatok körében a *pályakezdők iránti keresletük alakulásáról, valamint a velük való elégedettség mértékéről, a tapasztalt hiányosságokról*¹.

A téma rendkívül aktuális, s az utóbbi időkben különösen az érdeklődés középpontjába került, mivel a vállalkozói szektor részéről többször is kritika érte az oktatási-képzési ágazatot, részben a keresletnek nem eléggé megfelelő képzési struktúra, részben a tanulók felkészültségének hiányosságai miatt. Nem arról van szó, hogy a kikerülő pályakezdők képzettségét *általában* nem tartják megfelelőnek, hanem arról, hogy képzésük iránya, jellege súlypontjai, nem minden esetben felelnek meg a vállalati elvárásoknak, a legújabb műszaki-gazdasági-technológiai ismereteknek.

A Német-Magyar Kereskedelmi és Iparkamara legújabb felmérése² is kimutatott bizonyos, a német tulajdonú magyarországi vállalatok által megfogalmazott kritikákat a magyarországi munkaerő felkészültségéről. 2001. évi tanulmányukban a rendelkezésre álló munkaerő színvonalát a vállalatoknak csak 23%-a ítélte *jónak*, a többség, 69% csupán *kielégítőnek*, 8%-a viszont egyenesen *nem kielégítőnek* minősítette a munkaerő színvonalát. Ezen belül is igen nagy regionális különbségek mutatkoztak: Budapesten mindössze 2% volt a munkaerő nem-kielégítő színvonaláról beszámoló cégek aránya, Kelet-Magyarországon (Észak-Magyarország és Észak-Alföld) viszont 24%(!), s az utóbbi régiókban mindössze a vállalatok 13%-a tartotta *jónak* a munkaerő képzettségi színvonalát.

Számos egyéb tanulmány és elemzés, többek között az MKIK Szakképzési Kollégiuma is arra a következtetésre jutott, hogy a szakképzésben és az oktatáspolitikában újra kell gondolni a súlypontokat, s az eddiginél nagyobb hangsúlyt kell, hogy kapjon a képzés célorientáltsága és a munkaerő versenyképessége. A nemzetközi tudományos életben elért magyar sikereket azt

¹ A kérdőíves felmérést a területi kamarák bonyolították le, az interjú megkérdezésben a Suvet Gandore munkatársai vettek részt

² Német-Magyar Kereskedelmi és Iparkamara: Bérézési tanulmány 2000/2001. Német részesedésű magyarországi vállalatok. Dolgozók és vezető munkatársak. 2. kiadás Kienbaum. Management Consultants GmbH. (Guiseppe Costa- Frank Fietschner)

jelzik, hogy továbbra is kimagasló a magyar szakemberek elméleti felkészültsége, a gyakorlati képzettség azonban már korántsem áll ilyen magas szinten.

Emellett a külföldi vállalatok tömeges megjelenése új kihívást jelentett a magyar képzési-oktatási rendszer számára, mivel ezek más, a korábitól eltérő felfogást, munkakulturát és elvárásokat képviselnek. Ehhez a magyar oktatási rendszernek mindenképpen alkalmazkodnia kell, nem csak azért, mert a pályakezdők jelentős részét a külföldi cégek alkalmazzák, hanem azért is, mert ezek a vállalatok olyan szemléletet közvetítenek, amellyel a magyar szakemberek bárhol a világon szembesülnek, így az alkalmazkodás közvetve a *magyar munkaerő nemzetközi versenyképessége* szempontjából is döntő kérdés.

Jelen tanulmányunk empirikus felmérések és tapasztalatok alapján a fenti kérdéshez kíván adalékot nyújtani. A Nemzeti Szakképzési Intézettel való megállapodás alapján egy reprezentatív kérdőíves felmérést végeztünk a magyarországi társas vállalkozások körében, s 35 mélyinterjút készítettünk a nagymennyiségű pályakezdőt alkalmazó cégek körében. A reprezentatív kérdőíves felmérésben közel 1000 magyarországi társas vállalkozás vett részt.

A munkáltatói visszajelzések összesítésével és elemzésével, a munkaerő-piac elvárásait szeretnénk közvetíteni az oktatáspolitikai tervek készítőihez, a rövid- és középtávú vállalati munkaerő-keresleti prognózisok készítéséhez. Emellett a különböző típusú és szintű képzések tartalmának, súlypontjainak a kialakításához kívántunk hozzájárulni.

A tanulmányban megfogalmazott megállapítások megalapozásához hozzájárult az is, hogy **tavaly az Intézet már végzett egy ehhez hasonló felmérést** a pályakezdők iránti vállalati keresletről és a munkáltatók velük való elégedettségéről. Mivel a két felmérés számos azonos kérdést tartalmazott, lehetőségünk volt vagy az egy év alatt tapasztalt elmozdulást mérni, vagy pedig – ahol a folyamatok nem ilyen gyorsak – újabb adatokkal és adalékokkal kiegészíteni a tavaly kapott képet.

A mintegy 1000 kérdőívet tartalmazó minta összetételét és a mintavétel módszerét részletesen a kötet 7. fejezete tartalmazza. A kérdőív a Mellékletben szereplő táblázatok után található.

Az adatok elemzése általában a következő szempontok alapján történt:

- gazdasági ágazatok;
- régiók;
- foglalkoztatott létszám alapján képzett vállalati méretkategóriák;
- külföldi tulajdoni hányad;
- ezen belül is a legfontosabb külföldi beruházó országok szerint.

Összefoglalás

Az alábbi tanulmány igen szerteágazó kérdést vizsgált. A vizsgálódás egyik súlypontja, a vállalatok pályakezdők iránti keresletének alakulása, szerkezete, az elmúlt 2-3 évben e téren tapasztalt elmozdulások nyomonkövetése. Ezen kívül a felmérés fontos célja volt a pályakezdőkkel való elégedettség mérése: a vállalatok által érzékelt előnyök és hátrányok, a javulás, illetve a problémák és hiányosságok regisztrálása. Az alábbiakban a kérdőíves kikérdezésen és a nagyvállalati interjúkon alapuló elemzés legfontosabb következtetéseit foglaljuk össze.

1. Az 1 évvel ezelőtti felméréshez képest **emelkedett a pályakezdőket alkalmazó cégek aránya**, s a vállalatok idén is jelentős számban készültek pályakezdők felvételére a felmérés idején. Ez azt jelzi, hogy a cégek továbbra is szívesen alkalmaznak pályakezdőt.

Igaz, e téren megoszlanak a vélemények: a cégek egy része az iskolában frissen kikerülteket preferálja, mivel azokat könnyebb a cég képére formálni. Mások inkább a 2-3 éve végzeteket helyezik előnybe, mivel ezeknél már nem kell elemi ismeretek elsajátításával bíbelődni. A pályakezdők felvételével az a kockázat, hogy ha a munkaerő a betanulás után kisvártatva eltávozik a cégtől, akkor a vele való foglalkozás kárba vész.

2. A fent- említett veszély azért is igen nagy, mert mind a kérdőíves felmérés, mind az interjúk kikérdezés azt támasztotta alá, hogy **növekvőben van a pályakezdők körében a fluktuáció**. Míg 2000-ben az előző két évben felvett pályakezdőknek majdnem a *háromnegyede* a felmérés időpontjában is a cégnél dolgozott, addig 2001-ben kevesebb, mint a *kétharmada* maradt a vállalatnál.

A növekvő fluktuáció okát a vállalatok többnyire abban látják, hogy ma már a cégek nagy része nem tud olyan magas fizetést és pozíciót felkínálni a pályakezdőknek, mint 5-10 évvel ezelőtt, amikor a teljes vezetői gárdát szinte lecserélték. A nagyvállalatok jelentős részénél a mai vezető réteg is 30-35 éves. a most pályát kezdőknek tehát lassabb előmenetellel kell számolniuk. Az ebből fakadó türelmetlenség arra sarkallja a pályakezdőt, hogy bármilyen kis előremeneteli lehetőséget ragadjon meg. Ez a szemlélet nem segíti elő a céggel szembeni lojalitás erősödését.

E téren a **külföldi tulajdonú** cégek lényegesen jobb helyzetben vannak, mert az esetek többségében nem csak magasabb fizetést és juttatást tudnak adni, hanem mert világosabb

karrierépítési lehetőséget (esetleg külföldi tartózkodást, betanulást, továbbképzést) tudnak biztosítani a pályakezdőknek.

3. A pályakezdők körében kismértékben **emelkedett a szellemi munkakörbe felvettek aránya** a tavalyi felvételhez képest, s várhatóan ez az elmozdulás folytatódik ebben az évben is. Ezzel úgy tűnik, hogy lassan visszaállnak azok az arányok, amelyek a fizikai-szellemi munkakörök megoszlása tekintetében a kilencvenes évek, azaz a gazdaság újraiparosodása előtt voltak jellemzőek. Természetesen a nagyobb cégeknél továbbra is magasabb – de ugyanakkor csökkenő - a fizikai pályakezdők aránya.
4. A fentivel ellentétes folyamat, hogy a **fizikai** munkakörökön belül sajátos eltolódás jelei látszanak a **kevésbé képzett** fiatalok irányában. A fizikai munkakörökben **javultak a szakképzetlen** és romlottak a szakképzett pályakezdők **elhelyezkedési esélyei**. Ugyanakkor az érettségi nélküli *szakképzett* pályakezdő munkaerő aránya, tehát az, amelyik elméletileg a legjobb eséllyel indulna a *szakmunkás pályára*, határozottan csökkent. Ez a fejlemény egybeesik azokkal az állításokkal, amelyek szerint a vállalatok – a bérmegetarítás érdekében – igyekeznek minél alacsonyabb képzettségi szintű munkaerőt alkalmazni. A szakképzetlen érettségizettek aránya a szakképzettek hátrányára legnagyobb mértékben a kereskedelemben javultak, de arányuk valamelyest emelkedett az iparban is.
5. **Szellemi munkakörökben** vegyesebb a kép. Nőtt ugyan valamelyest a felsőfokú végzettségűek aránya, elsősorban az egyetemi végzettségűeké, azonban mind a kereskedelemben, mind az iparban „becsúszott” pár teljesen képzetlen, érettségi nélküli pályakezdő a szellemi munkakörökben, ami korábban elképzelhetetlen volt. Emelkedett az érettségizett szakmunkás végzettségűek aránya is, ami a szellemi munkakörökben korábban szintén nem számított tipikusnak.
6. A gazdasági szférából érkezett visszajelzések nem utaltak súlyos hiányosságokra a pályakezdő fiatalok **kulturáltságának** szintjére, a **magatartási** normák betartására vonatkozóan. Viszonylag pozitívan nyilatkoztak azokról a készségekről és hozzáállásról, amelyek az oktatási intézmény *nevelési* tevékenységétől, illetve a családi háttér milyenségétől függ. A kérdőív kérdéseire adott válaszokon kívül ez kitűnt a diplomásokra vonatkozó interjúkból is. Az átlagosnál jobb osztályzatot adtak a cégek a pályakezdők **általános szakmai felkészültségére** is.

7. Ennél lényegesen rosszabb osztályzatot kapott a pályakezdők **gyakorlati felkészültségének** értékelése. A gyakorlati felkészültséget a vállalatok az érettségit nem adó szakmunkásintézeteken kívül valamennyi iskola- és végzettségi típusban az átlagos értékelésnél rosszabb jeggyel illették. Különösen rossz a gyakorlati felkészültség értékelése a felsőfokú végzettségűeknél, s nem csak az egyetemi, hanem a főiskolai végzettek tekintetében is.

Mindazonáltal le kell szögezni, hogy noha a cégek kétségtelenül súlyos kritikákat fogalmaztak meg az oktatási intézményekből kikerültek gyakorlati ismereteivel szemben, *ez a kritika egyáltalán nem olyan drámai, mint amilyennek gyakorta tűnik* (a nyelvtudásra sokkal rosszabb osztályzatot adtak). Az interjúkból kiderül, hogy a diplomások esetében a cégek a gyakorlati oktatás keretében igyekeznek ezeken a hiányosságokon javítani. A középfokú végzettségűek vonatkozásában ez nehezebb, mivel ezek a képzőhelyek nem annyira koncentráltak, mint a felsőfokú oktatási intézmények.

A pályakezdők **számítógépes** és a **műszaki** felkészültségére a munkaadók közepes (átlagos) minősítést adtak

8. Figyelemre méltó az **idegen nyelv**-ismeret egészen **tragikus** értékelése a vállalatoknál, **kivétel nélkül valamennyi végzettségi csoportban**. Az idegen nyelv ismeretére a vállalatok az érettségi nélküli szakmunkások csoportjában mindössze 2,02-es osztályzatot adtak, ami lényegében a bukással azonos, de az egyetemet végzett munkatársak is csak 3,65-os osztályzatot érdemelték ki, ami ebben a csoportban szintén rendkívül szegényes, hiszen az egyetemet végzett munkatársaknak magas szinten kellene idegen nyelven kommunikálni tudniuk.

A magyar munkaerő alacsony nyelvtudására és ennek kedvezőtlen következményeire a tavalyi felmérés értékelésében is felhívtuk a figyelmet, és más hasonló tanulmányok is jelezték: *a magyar oktatási rendszer egyik legfőbb hiányossága, hogy a szakképzett pályakezdők mind a mai napig nem beszélnek, értenek legalább olyan elvárható szinten idegen nyelvet, ami egy külföldi munkatárssal való esetleges egyszerű kommunikációra alkalmassá tenné őket*. A magyar gazdaság nyitottsága, és legfőbbképpen a külföldi tőkének a gazdaságban betöltött magas részaránya mellett a nyelvtudás hiánya **óriási ellentmondás**. A nagy cégek humánpolitikai vezetői ugyan némi javulásról számoltak be az elmúlt néhány évben felvételre jelentkező pályakezdők nyelvtudásáról, azonban úgy nyilatkoztak, hogy még mindig rendkívül nehéz elegendő számú, nyelvtudással rendelkező munkaerőt szerezni.

9. A vállalati interjúkból egyértelműen kiderült, hogy a nagyvállalatok törekednek a képző-intézményekkel való szorosabb együttműködésre. Így próbálják elérni, hogy a profilba vágó intézmény olyan képzettségű és felkészültségű pályakezdeket bocsásson ki, amilyenekre szükségük van. Ez a kapcsolat különösen szoros a nem-budapesti cégek és a vidéki nagyvárosi oktatási intézmények között. A nagyobb cégek emellett már a gyakorlati idő alatt megkísérlik a megfelelő pályakezdeket kiválogatni, s a cégnél való munkára felkészíteni. Mindazonáltal ez igen kockázatos, mivel – mint említettük – alacsony a pályakezdek lojalitása, s viszonylag csekély előnyökért is munkahelyet váltanak. Ez nem csak a diplomásokra, hanem a középfokú végzettségűekre is érvényes.
10. A felmérésből az derült ki, hogy a pályakezdek **regionális mobilitása** továbbra is alacsony, különösen a középfokú végzettségűek körében. A felsőfokúaknál valamivel magasabb, amit az is jelez, hogy a diplomásokkal való elégedettség tekintetében alig volt tapasztalható regionális különbség (míg a középfokúaknál ez jellemző volt). A pályakezdek tehát általában csak adott regionális körzeten belül mozognak, ami elsősorban is a szülőhelyük, illetve Budapest. Más színhely csak elvétve jön szóba.
11. A cégek körülbelül egyharmada fontosnak tartja a **pályakezdek továbbképzését**. A legnagyobb arányú a *szakmai* továbbképzés, amelynek keretében a cég igyekszik megtanítani a *cég-specifikus* vagy szakma-specifikus ismereteket. A továbbképzésre gyakran azért van szükség, mert olyan munkaerő felvételére kényszerülnek, amelynek a képzettségi szakiránya nem teljesen felel meg a cég igényeinek. Ennek oka lehet vagy regionális munkaerő-szűke, elsősorban a nyugati megyékben, vagy például nyelvtudási hiány, azaz olyan munkaerőt kénytelenek felvenni, amelyik beszél ugyan idegen nyelvet, de nem eléggé jártas a szakmában (például nyelvtanárok).
12. A továbbképzések további iránya szerint a *számítógépes* ismeretek és a *nyelvtudás* fejlesztése azonos arányban szerepel a cégek továbbképzési tevékenységében. Ez azért is furcsa, mert a pályakezdek számítógépes felkészültségével a cégek alapján véve elégedettek, az idegen nyelv tudásával pedig rendkívül elégedetlenek. Azt a felfogást képviselik azonban, hogy a számítógépes továbbképzésre szakmai szempontból is folyamatosan szükség van, a nyelvtudás hozott hiányainak a bepótlása azonban nem az ő feladatuk. Csak a nagyon nagy cégek képesek és hajlandók munkatársaik nyelvi képzésére költeni, s az esetek túlnyomó többségében ez sem alapfokú, hanem felsőfokú nyelvi továbbképzést jelent.

1. Pályakezdők iránti kereslet

1.1. A pályakezdők iránti kereslet az elmúlt két évben

A felmérés tanúsága szerint az elmúlt 2 évben a vállalatok valamivel több, mint **40%-a vett fel pályakezdőt**. Ez jóval több, mint amit az előző évben végzett felmérésünk mutatott, amely szerint 1998-99-ben a cégek pontosan **egyharmada** alkalmazott valamilyen tanintézményből frissen kikerült fiatal.

A felvett pályakezdőknek az összes **foglalkoztatott számához viszonyított aránya** lényegében nem változott: mindkét évben a foglalkoztatottak 8,7-8,8%-át tette ki a képzőintézményből kikerült és felvett fiatalok aránya. A két szám összehasonlításából levonható az a következtetés, hogy miközben egyértelműen nőtt a pályakezdeket alkalmazó **cégek száma**, ugyanakkor csökkent az egy cég által átlagosan felvett **pályakezdők száma**.

Emellett az adatokból az is kiolvasható, hogy noha a *felvett* pályakezdőknek a foglalkoztatottak teljes létszámára vetített aránya nem változott (8,8%), a *jelenleg* is még a cégnél alkalmazásban álló pályakezdők aránya a foglalkoztatottakhoz képest csökkent (6,5%-ról 5,7%-ra). Mindez arra mutat, hogy jelentősen **nőtt a fluktuáció**, azaz a korábban nagyobb a céget rövid időn belül elhagyó pályakezdők aránya. Míg 2000-ben az előző két évben felvett pályakezdőknek majdnem a *háromnegyede* a felmérés időpontjában is a cégnél dolgozott, addig 2001-ben kevesebb, mint a *kétharmada* maradt a vállalatnál.

A kérdőíves kikérdezés műfaja nem teszi lehetővé, hogy választ kapjunk arra a kérdésre, hogy a korábban nagyobb fluktuáció vajon elsősorban a vállalatok akaratából történt-e, azaz ők bocsátották el nagyobb arányban a pályakezdeket, vagy inkább azok változtattak munkahelyet. Az interjúk azonban fontos adalékkal szolgáltak ehhez a kérdéshez. A megkérdezett humánpolitikai vezetők szinte mindegyike arra panaszkodott, hogy a fiatalok (anyagi vagy munkaköri) előrelépésük érdekében a korábban nagyobb arányban hagyják el munkahelyüket.

Ennek oka többek között az, hogy a jelenlegi pályakezdők már lényegesen kedvezőtlenebb induló pozícióban vannak, mint az 5-10 évvel ezelőtti társaik, amikor is nagy hiány volt frissen képzett munkaerőből, s a külföldi vállalatok magas kezdő fizetéssel és rögtön valamilyen (közép-)vezetői pozícióval várták a pályakezdeket. Emögött az a megfontolás is állt, hogy a

multik nagyobb bizalommal voltak a "szocialista munka-kulturával" még nem megfertőzött munkaerő iránt, amely ráadásul általában az idősebbeknél jobb nyelvtudással is rendelkezett.

Ennek az időszaknak azonban ma már nagyjából vége, így ma már lényegesen nehezebb a frissen végzetteknek magasabb pozícióba kerülni, s ennek megfelelően a kezdő fizetés sem olyan magas, mint pár évvel ezelőtt. Azt is mondhatjuk, nagyjából **helyreállt a munkaerőpiac generációs egyensúlya**, a pályakezdők várakozásai azonban még nem alkalmazkodtak ehhez a helyzethez. A megkérdezett vállalatok humánpolitikai vezetői is jelezték, hogy - a fentiekkel összhangban - a pályakezdők gyakran irreális jövedelmi elvárásokat támasztanak.

A felmérés eredményeit elemezve, az egyes **ágazatok** között mindössze 2 olyat találhatunk, amelyben az elmúlt évhez képest csökkent a pályakezdőt alkalmazó cégek aránya: az *oktatásban* és a *humánszolgáltatásban*, a többi szektorban mindenütt növekedés tapasztalható. Legmagasabb a pályakezdőket alkalmazók aránya az *üzleti szolgáltató* cégek körében (ebben a szektorban a legnagyobb a növekedés is), legalacsonyabb pedig az oktatásban. Az *idegenforgalomban* is magas a pályakezdőket alkalmazó cégek aránya, mindazonáltal itt a legmagasabb a fluktuáció. Az idegenforgalmi cégekhez az előző két évben felvett pályakezdőknek felmérésünk idején alig több mint a fele volt még a cégnél. Hasonlóan magas a fluktuáció az *oktatási* vállalkozásoknál, feltehetőleg a pályaelhagyók magas száma miatt (lásd a 7. pontot). Legnagyobb arányban a *pénzügyi* ágazatban és az *építőiparban* maradtak a pályakezdők az első cégnél, miközben mindkettőben viszonylag magas, az átlagot meghaladó a felvett pályakezdők aránya is. A jelenleg is alkalmazott pályakezdőknek a foglalkoztatottakhoz viszonyított aránya az *üzleti-* és a *humánszolgáltató* cégeknél a legmagasabb, 10% feletti. Az utóbbi három említett ágazatban tehát a legmagasabb a foglalkoztatottak pályakezdőkkel való bővülése.

Az egyes **régiók** közül messze a legmagasabb a pályakezdőt felvett cégek aránya *Észak-Alföldön*. Itt a megkérdezett cégek majdnem háromnegyede (74%-a) vett fel pályakezdőt az elmúlt 2 évben, s annak ellenére, hogy a fluktuáció is valamivel meghaladja az átlagot, mind a felvett, mind a jelenlegi is ott dolgozó pályakezdők aránya a legmagasabb az összlétszámhoz képest. *Közép-Magyarországon* (ez csak a budapesti cégeket jelenti) az átlagtól elmaradó a pályakezdőket alkalmazó cégek aránya, itt viszont igen kicsiny a fluktuáció, ezért a jelenleg is a cégnél dolgozó fiatalok aránya (a foglalkoztatottakhoz képest) pontosan megegyezik az átlaggal.

Ez a budapesti jelenség némiképpen ellentmond az interjúk tapasztalatainak. A vállalati személyzeti vezetők ugyanis azt jelezték, hogy a nagy mobilitás elsősorban a *nagyvárosokon belül* és legfeljebb a *környékükre*, egy adott körzetre jellemző, mivel a fiataloknak a földrajzi mobilitása továbbra is alacsony. Más városba csak elvétve költöznek, kivéve Budapestet, aminek a vonzereje továbbra is igen nagy. Budapesten továbbra is a legmagasabb az állás kínálat, ezért kevésbé megmagyarázható, miért mutatja a felmérés Budapesten a legalacsonyabb fluktuációt a pályakezdők körében.

Vállalati méret szerint vizsgálva, természetes, hogy minél nagyobb a cég, annál magasabb a pályakezdőket alkalmazó cégek aránya. A 250 főnél nagyobb vállalatok több mint 90%-a vett fel pályakezdőt az elmúlt 2 évben, hiszen a nagyvállalatoknál folyamatosan van szükség új munkaerőre. A fluktuáció azonban teljesen azonos a különböző méretcsoportokban, ami arra utal, hogy a nagyvállalatoknak nincsen nagyobb munkaerő-megtartó erejük, mint a kicsiknek. Míg a nagyvállalatok bizonyos karrier-kilátásokkal és továbbképzéssel tudják megtartani a pályakezdő munkaerőt a cégnél, a kisebbek viszont a családiasabb légkörrel, illetve univerzálisabb, változatosabb munkakörökkel.

A **tulajdoni szerkezet** szerint a pályakezdőket alkalmazó cégek aránya, valamint a pályakezdőknek az összes foglalkoztatotthoz viszonyított aránya terén hasonló kép bontakozik ki, mint a vállalati méret szerint, ami természetes, hiszen (amint azt a minta bemutatása jelzi) a vállalati méret és a külföldi tulajdon aránya között szoros összefüggés tapasztalható: a vállalat méretével arányosan átlagosan magasabb a külföldi tulajdon aránya. A mikro- vagy kisvállalatok körében viszonylag alacsony a teljesen vagy többségében külföldi tulajdonú cégek aránya.

A többségében vagy teljesen külföldi tulajdonú cégek lényegesen *nagyobb arányban vettek fel* pályakezdőt, mint a belföldiek, ami csak részben magyarázható a vállalati méret-struktúra fent említett jellegzetességeivel. Legalább ilyen fontos tényező, hogy elsősorban a külföldi vállalatokhoz kötődik a fejlesztések, beruházások túlnyomó része, azaz az új munkahelyek teremtése. Mind a vállalati interjúk tapasztalatai, mind a makroadatok arra utalnak, hogy ebben a vállalatcsoportban a kapacitásbővítés összességében nagyobb mértékű, mint a technológiai fejlesztések munkaerő-megtakarítási hatása, tehát ez a szektor összességében, még mindig munkaerő-feszítő.

Figyelemre méltó emellett, hogy **a 100%-ban belföldi tulajdonú cégeknél messze a legmagasabb a pályakezdők elvándorlása**: e vállalatoknál a felvett pályakezdőknek csupán a 64%-a maradt ott legalább 2 évig, miközben a többi tulajdoni kategóriában több mint a

70%-a. Az interjúk szerint ez főként arra vezethető vissza, hogy a külföldi tulajdonú nagyvállalatok világosabb és egyértelműbb előmeneteli tervet készítenek a szakképzett fiatalok számára, ezért azok általában csak akkor hagyják el a céget, ha egy másik külföldi cégnél még jobb lehetőség nyílik számukra. A teljesen belföldi cégeknél viszont erős a külföldi cégek elszívó hatása.

1.2. Pályakezdők alkalmazására vonatkozó szándékok

A pályakezdők iránt megnövekedett keresletre utal, hogy **a cégek valamivel több, mint egyharmada idén is szándékozik pályakezdőt alkalmazni**, holott 1 évvel ezelőtt a vállalatok mindössze 22,4%-a tervezte, hogy frissen végzetteket kíván felvenni. Az előző két év 40%-os alkalmazási arányával összehasonlítva is ez valamelyest növekvő keresletet jelez a pályakezdők iránt.

A múltbeli 40%-os alkalmazási arány ugyanis *két* éves időszakra vonatkozott, és *tényadatokat* rögzített. A jövőbeli alkalmazási szándékokat azonban csak erre az évre kértük (az időszak tehát a múltbélinek a negyede, mindössze egy félév), viszont csak *szándékokra* utal, tehát a tényleges alkalmazás elmaradhat a várttól. Elvileg persze meg is haladhatja azt, feltevésünk szerint azonban a munkaerőigénnyel kapcsolatos becslésükben a vállalatok inkább felül-, mint alulbecslik alkalmazási terveiket.

Az *oktatási* vállalkozások kivételével valamennyi ágazatban több vállalat jelezte, hogy pályakezdőt kíván alkalmazni, mint azt a tavalyi felmérésben tapasztaltuk. Legmagasabb a pályakezdők iránti kereslet idén a *humánszolgáltató* cégek körében, a vállalatok 61%-a válaszolt úgy júniusban, hogy idén még fog felvenni pályakezdőt. Szintén magas az alkalmazási szándék az *építőipari* cégek körében: a vállalatok 40%-a kívánt még ebben az évben pályakezdőt felvenni. Mint láttuk, a pályakezdők iránti kereslet az építőiparban már az elmúlt két évben is meghaladta az átlagot, s a jelek szerint az építőipari cégek munkaerő-megtartó ereje is magas, mivel a pénzügyi ágazat mellett itt a legalacsonyabb a pályakezdők fluktuációja. A pályakezdők felvétele (és megtartása) is jelzi az építőipari konjunktúra élénkülését, az ágazat munkaerőigényének erősödését. Az átlagot meghaladó az *ipari* és a *szálloda-vendéglátóipari* cégek pályakezdők iránti kereslete is.

A legalacsonyabb keresletet az *oktatási* cégek jelezték, amelyek már eddig is csak igen visszafogottan alkalmaztak pályakezdőt, s a felvettek körében is magas volt az elvándorlás.

Az egyes **régiók** közül kiemelkedik *Észak-Alföld*, ahol a cégek több mint 60%-a tervezte, hogy még az idén (feltehetőleg *összel*) pályakezdőt vesz fel (mint láttuk, ebben a régióban eddig is viszonylag magas volt a pályakezdők felvétele, de a lemorzsolódás aránya is a legmagasabbak között volt). Továbbra is magas arányú a pályakezdőket alkalmazni kívánó vállalatok aránya *Közép-Magyarországon* (itt az elmúlt két évben is az átlag feletti volt a pályakezdők alkalmazása és aránya az összes foglalkoztatotthoz). A pályakezdők ideai alkalmazására vonatkozó tervek *Dél-Dunántúlon* és *Észak-Magyarországon* a legszerényebben: ebben a két régióban a cégek csupán egyötöde számolt be ilyen szándékról.

Mindkét régióban jelentős csökkenés figyelhető meg a pályakezdő-foglalkoztatási tervekben az előző évi felméréshez képest.

A válaszokat **méretkategóriánként** vizsgálva kitűnik, hogy a tavalyi felméréshez képest idén a mikro-vállalatok növekvő foglalkoztatási szándékát jelezte, a nagyvállalati kategóriában viszont valamelyest csökkent a még ebben az évben pályakezdőt alkalmazni tervező cégek aránya. Az elmozdulás azonban nem jelentős: összességében az állapítható meg, hogy valamennyi vállalati méretcsoportban továbbra is jelentős kereslet várható a pályakezdők iránt.

Figyelemre méltó, hogy a pályakezdők iránti kereslet növekedése idén egyértelműen a teljesen vagy többségében **külföldi** tulajdonú vállalatokhoz kötődik. Az 50%-nál magasabb részarányban külföldi cégek mintegy kétharmada – válaszaik szerint – még az idén pályakezdőt szándékozott alkalmazni, míg tavaly ebben a vállalatcsoportban csupán 11-30% nyilatkozott így. Ez összhangban van azzal az előző pontban leírt jelenséggel, miszerint a külföldi tulajdonú vállalatok az elmúlt 2 évben is valamivel nagyobb érdeklődést tanúsítottak a pályakezdők iránt, mint a belföldi tulajdonú cégek.

2. Pályakezdőket nem alkalmazó cégek indokai

Azok a vállalatok, amelyek nem szándékoznak idén pályakezdőt alkalmazni, 3 okot jelölhettek meg (plusz egy *egyéb* indokot) ennek magyarázatára:

- ? ? nincs szükség új munkaerőre
- ? ? inkább gyakorlott munkaerőt keres
- ? ? rossz
- ? ? tapasztalatai vannak a pályakezdőkkel

A feltett kérdésre tehát több válasz volt lehetséges, s valóban, viszonylag magas volt azoknak a cégeknek az aránya, amelyek – ezzel a lehetőséggel élve – több opciót is megjelöltek, tehát valahogy úgy válaszoltak, hogy „nincs szükség új munkaerőre, de ha vennénk is fel új dolgozót, akkor is inkább gyakorlott munkaerőt keresnénk”.

Azt, hogy idén nem vesznek fel pályakezdőt, a cégek leggyakrabban azzal indokolták, hogy **nincsen szükségük új munkaerőre**. A pályakezdőt felvenni nem szándékozó cégek kb. háromnegyede jelölte meg ezt az opciót. A korábbihoz képest romló konjunkturális kilátások az év második felében makroszinten alátámasztja ezt az indoklást.

Legnagyobb arányban a *kereskedelmi*, *idegenforgalmi*, és a *humányszolgáltató* cégek jelezték, hogy azért nem szándékoznak pályakezdő munkaerőt felvenni, mert egyáltalán nem terveznek felvételt. Ezek közül – mint az előző pontban láttuk - a kereskedelmi cégek között egyébként is alacsony volt a pályakezdőt felvenni tervezők aránya, az idegenforgalom és a humányszolgáltatás azonban az átlagosnál nagyobb arányban fognak pályakezdőt felvenni. Az építőipari cégek az átlagosnál alacsonyabb arányban jelölték meg ezt az okot. Legalacsonyabb az új munkaerőt nem igénylő cégek aránya az üzleti szolgáltatók körében.

A cégek 19%-a jelezte, hogy inkább **gyakorlott munkaerőt** keres. Ez az arány is nagyjából hasonló az előző felmérésben tapasztaltnak. Igen nagy eltérések tapasztalhatók viszont e téren az egyes ágazatok között. A *pénzügyi* vállalatok jelölték be ezt a választ a legalacsonyabb arányban, ami arra utal, hogy a pénzügyi cégek várják el a legkevésbé a munkahelyi tapasztalatot, sőt – az interjúkból is kideríthetően – kifejezetten olyan munkatársat részesítenek előnyben, aki még nem dolgozott más intézményben. A *kereskedelmi* és az *idegenforgalmi* cégek is az átlagosnál nagyobb arányban bíznak meg a pályakezdőkben.

Az *építőipari* cégek jelezték a legmagasabb arányban a gyakorlott munkaerő iránti igényüket (a pályakezdővel szemben), s az *oktatási* vállalatok is jobban szeretik a már legalább néhány év tapasztalattal rendelkező munkatársat, mint a teljesen kezdőt.

A pályakezdőkkel kapcsolatos **rossz tapasztalatokról** a vállalatok viszonylag alacsony (bár a tavalyihoz képest enyhén emelkedő) aránya, mindössze 7%-a számolt be. Pontosabban fogalmazva: kevés olyan vállalat volt, amely a pályakezdőkkel *annyira* rossz tapasztalatot szerzett, hogy az elvette a kedvét más pályakezdők alkalmazásától is. Érdekes módon itt is a *pénzügyi* ágazat tűnik ki a mezőnyből: majdnem 20%-uk jelezte a pályakezdőkkel kapcsolatos rossz tapasztalatait, miközben – mint láttuk - alig volt közöttük olyan, amelyik a gyakorlott munkaerőt előnyben részesítette volna. A két állítás természetesen nem mond egymásnak feltétlenül ellent, mindazonáltal logikusabb a lett volna, ha a pályakezdőkkel rossz tapasztalatot szerzett pénzügyi vállalatok ezek után inkább a gyakorlott munkaerőt keresik. Az átlagosnál lényegesen több vállalat számolt be rossz tapasztalatokról a humán- valamint az üzleti szolgáltató cégek körében.

A vállalatok igen alacsony – és csökkenő – része szerzett rossz tapasztalatokat a pályakezdőkkel kapcsolatban az *iparban* és a *szálloda-vendéglátó* ágazatban, valamint az *oktatásban*.

Az egyes **régiók** közül az *Észak-Magyarországi és Észak-Alföldön* működő cégek jelezték a legnagyobb arányban, hogy nincsen szükségük új munkaerőre, ami különösen sajnálatos annak fényében, hogy a foglalkoztatás igen csekély javulását vetíti előre ezekben a magas munkanélküliségű régiókban. Különösen kedvezőtlen a helyzet Észak-Magyarországon, hiszen itt - mint az előző pontban láttuk – a még az idén pályakezdőt alkalmazni szándékozó cégek aránya is alacsony, mindössze 12% volt. *Közép-Magyarországon*, ahol a vállalatok már eleve magas keresletet jeleztek a pályakezdők iránt, a viszonylag kevés nemleges válasz magyarázata sem elsősorban az új munkaerő iránti alacsony kereslet volt, hanem a pályakezdőkkel szembeni rossz tapasztalatok, illetve a gyakorlott munkaerő preferálása volt.

A pályakezdők alkalmazását nem tervező cégek körében a **vállalati méret** növekedésével arányosan csökken a „nincs szükség új munkaerő” típusú magyarázat, s egyúttal nő a *gyakorlott* munkaerőt kereső, illetve a *rossz tapasztalatokkal* rendelkező cégek aránya. E mögött a jelenség mögött kettős hatás húzódik meg. A nagyvállalatok egy része ugyanis kifejezetten előnyben részesíti a pályakezdőket – mint arról már volt szó – a tapasztalt munkaerővel szemben. Az utóbbinak van ugyan gyakorlata, de kevésbé befolyásolható, kevésbé képlékeny, kevésbé alakítható, mint a frissen végzettek. Sok cég ezért nem egyszerűen csak pályakezdőket keres, hanem a diákokat már végzés előtt, az iskolában igyekszik magához csábítani, pl. gyakorlatra, s így már az iskolaidő alatt meg tudja kezdeni a diákok célirányos képzését, irányítását.

Más nagyvállalatok viszont igyekeznek megpróbálni a betanítással együttjáró költségeket és fáradtságot, s inkább már gyakorlott szakembert keresnek, lehetőség szerint pár éve végzetten. Ezek körében is elsősorban nemrég végzettek jönnek szóba, de nem feltétlenül az oktatási intézményekből frissen kikerültek. Az interjúalanyok közül ezt többen is úgy fogalmazták meg: *az ideális számunkra az, ha fiatalokat, de már nem pályakezdeket tudunk felvenni.*

A megkérdezett humánpolitikai vezetők körében mindössze egy cég volt, amely azt említette, hogy a cég nemzetközi stratégiája (tehát multinacionális cégről volt szó), hogy csak frissen végzett pályakezdeket vesz fel. A kiválasztás szempontjai ennek megfelelően eltérnek azokétól, amelyek gyakorlott munkaerőt is hajlandók alkalmazni. A kizárólag csak pályakezdeket alkalmazására szorítkozó cégek ugyanis nagyobb mértékben koncentrálnak a személyiségi jegyekre, a vállalati munkakultúrának való megfelelésre, s kevésbé a szakmai elvárásokra. A speciális szakmai képzettségek majd megkapja a pályakezde a cégnél, akár betanítás, akár továbbképzés keretében.

A 100%-ban külföldi **tulajdonban** lévő, és pályakezdeket idén alkalmazni *nem* kívánó cégeknek mindössze 54%-a jelezte, hogy nincsen új munkaerőre szüksége. Ez jelentősen elmarad az átlagtól. A külföldi cégek válaszai tehát továbbra is intenzív munkaerő-kereslet lehetőségét vetítik előre, mind a pályakezdeket, mind a gyakorlott munkaerő terén. Kedvező, hogy ebben a vállalati körben (számszerint 85 vállalat válaszáról van szó) kifejezetten alacsony a pályakezdekekkel kapcsolatban rossz tapasztalatokról beszámoló cégek aránya (a többségi külföldi tulajdonú cégek 2,6 a teljesen külföldi cégek 5,8%-a jelzett panaszt a frissen munkába állókról).

Viszonylag magas a külföldi tulajdonú cégek körében a kifejezetten *gyakorlattal rendelkező* munkaerőt kereső cégek aránya. Az interjúk ezt a képet némileg árnyalják. A külföldi cégek egy rész - mint említettük - bizonyos szakmákban valóban a 2-3 éves gyakorlattal rendelkező munkaerőt preferálja. „Csak azt nem tudni, hogy ha minden cég a 2-3 éves gyakorlatú munkaerőt keresi, melyik cégnél tudja ezt a pályakezde megszerezni” – mondta egy teljesen belföldi tulajdonú cég humánpolitikai vezetője, amely cég számára igen nagy probléma, hogy a már betanított pályakezdeket éppen 2-3 év után, amikor már valamelyest beletanultak a munkába, igyekeznek külföldi cégekhez átmenni.

Összességében véve a magyar munkaerő-piacon teljesen pályakezdeket lenni inkább hátrányt jelent, mint előnyt. Ezt támasztja alá az a néhány évvel ezelőtt készült reprezentatív adatfelvétel is, amelyik - többek között - a munkaerő-felvételkor számításba jöhető

munkáltatói szempontokat vizsgálta. Ebből most csak a pályakezdőkkel kapcsolatos adatokat idézzük.

A megkérdezett munkáltatók közül 3-4-szer többen voltak azok, akik a „pályakezdőséget” hátrányt jelentő szempontként értékelték, mint azok, akik ezt előnyként fogták fel. Egy pályakezdőnél két szempont játszik egyidőben szerepet: a fiatal kor és a gyakorlat hiánya. Mint a következő táblából látható, a gyakorlattal rendelkező fiatal munkaerő a jelentkezéskor szinte mindenütt előnyben van, a munkáltatók közel 90%-a őket preferálja.

Munkáltatói szempontok munkaerő-felvételkor

Pályázói csoportok	Előnyt jelent	Közömbös	Hátrányt jelent
Szakképzett fizikai dolgozó			
z illető pályakezdő	9,3	57,2	33,4
Fiatal, de gyakorlattal rendelkezik	85,9	12,8	1,3
20-30 éves tapasztalattal rendelkezik	61,3	34,5	4,2
Középfokú végzettségű szellem dolgozó			
z illető pályakezdő	10,2	50,3	39,5
Fiatal, de gyakorlattal rendelkezik	86,8	11,9	1,3
20-30 éves tapasztalattal rendelkezik	58,0	35,7	6,2

Forrás: MMSz vizsgálat 1995

3. A pályakezdők iránti kereslet szerkezete

3.1. Fizikai vagy szellemi munkakör

Az elmúlt 2 évben felvett és az adatfelvétel időpontjában is a vállalatnál dolgozó pályakezdők mintegy kétharmada **fizikai**, s egyharmada **szellemi** munkakörbe került. Az elmúlt 2 évben tehát a vállalatok kereslete – a felmérés tanúsága szerint – kissé eltolódott a szellemi pályakezdők iránt, s ezzel a pályakezdők összetétele tovább közeledett a gazdaságban foglalkoztatottak tényleges arányai felé (58-42% fizikai-szellemi összetétel)

A gazdasági szektorban foglalkoztatott pályakezdők és az összes alkalmazott megoszlása állománycsoportok szerint

Ágazat	Fizikai	Szellemi	Fizikai	Szellemi	Fizikai	Szellemi
	foglalkoztatott <i>pályakezdők</i> megoszlása				összes foglalkoztatott * megoszlása, 1999	
	2000		2001			
Ipar	83,3 %	17,4 %	85,7%	14,3%	78,4%	21,6%
Építőipar	77,6 %	19,5 %	78,7%	21,3%	76,6%	23,4%
Kereskedelem	78,7 %	19,5 %	68,7%	31,3%	60,8%	39,2%
Idegenforgalom	91,0 %	8,0 %	73,8%	26,2%	76,3%	8,0%
Szállítás, hírközlés	64,4 %	35,1 %	64,2%	35,8%	59,9%	40,1%
Pénzügyi tev.	-	-	4,3%	95,7%	3,4%	96,6%
Üzleti szolgáltatás	23,8 %	75,9 %	39,6%	60,4%	47,6%	52,4%
Oktatás	16,5 %	83,5 %	6,1%	93,9%	16,0%	84,0%
Humán szolgáltatás	62,5 %	37,4 %	47,7%	52,3%	37,8%	62,2%
Összesen:	69,7 %	29,6 %	65,7%	34,9%	57,5%	42,5%

* Forrás: KSH Statisztikai Havi Közlemények, 2001/1-2

A fizikai-szellemi megoszlás **ágazonként** is nagyjából megegyezik a KSH-által mért tényleges arányokkal. Két ágazat van csak, ahol viszonylag nagyobb eltérés tapasztalható a felmérésünk adatai és a tényadatok között: az oktatás és a humánszolgáltatások. A KSH szerint az *oktatásban* a foglalkoztatottak 16%-a volt fizikai állományban 1999-ben, míg felmérésünk szerint az elmúlt 2 évben felvett pályakezdők mindössze 6,1%-a került fizikai munkakörbe³. A *humánszolgáltatások* terén ellenkező irányú az eltérés. Míg ebben az ágazatban ténylegesen az alkalmazottak 38%-a fizikai állományú, addig a felmérés szerint a felvett pályakezdők majdnem fele, 47%-a fizikai állományban került alkalmazásra. Meg kell

³ Figyelembe kell venni, hogy felmérésünkben csak oktatással foglalkozó *vállalkozások* szerepeltek, az önkormányzati-állami oktatási intézmények nem. Holott az utóbbiak alkalmazzák az oktatási dolgozók túlnyomó részét. Ezért a felmérésünkben résztvevő vállalatok és az ágazat egésze foglalkoztatási szempontból sem hasonlítható össze.

jegyezni, hogy 2000-ben még nagyobb volt az eltérés a tényleges és a felmérés szerinti megoszlás között a humánszolgáltató ágazatban: az akkori felmérésben a vállalatok által felvett pályakezdők majdnem kétharmada volt fizikai állományú.

A fizikai munkakörbe felvett pályakezdők aránya a **vállalati méret** növekedésével párhuzamosan emelkedik. A nagyvállalatoknál 73% a fizikaiak aránya az elmúlt 2 évben felvett pályakezdők körében, míg az 50 fő alatti kisvállalatoknál alig haladja meg a 60%-ot. Ez a jelenség a tavalyi felmérésben ugyanúgy megfigyelhető volt, mint az ideiben.

Némi elmozdulás tapasztalható viszont a vállalatokat a **külföldi tulajdon** aránya szerint csoportosítva. Idén ugyanis a teljesen külföldi tulajdonban lévő vállalatok úgy nyilatkoztak, hogy az általuk az elmúlt 2 évben felvett pályakezdők körében alig több mint 50% volt a fizikai állományúak aránya. Ez messze elmarad a felmérés átlagától, de közelít a gazdaság tényleges arányaihoz.

Az egyes befektető országok szerint igen nagy eltérések figyelhetők meg a felvett pályakezdők fizikai-szellemi megoszlása terén, ami feltehetőleg elsősorban az ágazati különbségekre vezethető vissza (M.3.1.1. táblázat)

A pályakezdők iránti nagyobb kereslet következtében az előző évi felmérésünkhöz képest mind a fizikai, mind a szellemi munkakörökben emelkedett a **pályakezdők aránya az összes foglalkoztatotton** belül. (M.3.1.2. táblázat). A fizikaiak körében nem jelentős az emelkedés, a szellemieknél azonban a pályakezdők aránya az összes foglalkoztatotton belül majdnem megkétszereződött.

3.2. A felvenni szándékozott pályakezdők összetétele

A jövőbeni alkalmazási szándékok fizikai-szellemi munkakörök szerinti megoszlására jellemző, hogy a tavalyi felméréshez képest kissé tovább csökken a fizikai állományúak aránya a közeljövőben felvenni szándékozott pályakezdők körében (M.3.2.1. táblázat). A fizikaiak aránya a felveendő pályakezdők körében valamennyi ágazatban alacsonyabb, mint 1 évvel korábban volt. Ennek következtében összességében – az elmúlt két évi és az ideai folyamatok együttes hatására – a fizikai állományú pályakezdők aránya jelentős mértékben csökken az összes foglalkoztatotthoz képest.

Legnagyobb mértékben a fizikaiak aránya a keresett pályakezdők körében a *humánszolgáltató* cégeknél csökkent tavaly óta. Az ebben az évben az *oktatásban* felveendő pályakezdők 15%-a

lesz fizikai állományú. Az idegenforgalomban idén felvenni szándékozott pályakezdők 85%-a fizikai állományú, ami magasabb arány, mint 1 évvel ezelőtt.

A fizikai munkakörbe felvenni szándékozott pályakezdők aránya valamennyi vállalati méretkategóriában alacsonyabb, mint 1 évvel ezelőtt, ami arra mutat, hogy a fizikai munkakörök visszaszorulása nem csak a nagyvállalatokra, hanem a kisebbekre is jellemző. Továbbra is fennmaradt viszont az egyes méretkategóriák pályakezdőinek összetétele közötti különbség: a nagyvállalatok jellemzősen nagyobb arányban vesznek (és fognak idén felvenni) fizikai állományúak, mint a kisvállalatok.

4. Elhelyezkedési esélyek végzettség szerint

4.1. Fizikai munkakörben való elhelyezkedési esélyek

A fizikai munkakörökben való elhelyezkedési esélyek végzettség szerinti vizsgálatának legfontosabb megállapítása, hogy az elmúlt 2 évben fizikai munkakörökben határozottan **javultak a szakképzetlen pályakezdők elhelyezkedési esélyei**: mind az érettségi nélkülieké, mind az érettségizetteké.

Igaz, ennél a megállapításnál figyelembe kell venni, hogy összességében a fizikai pályakezdők részesedése valamelyes mérséklődött a tavalyi felmérésünkhöz képest. Azt mondhatjuk tehát, hogy a fizikai pályakezdők aránya némileg csökkent a szellemi pályakezdők javára, a fizikaiakon belül azonban sajátos eltolódás jelei látszanak a kevésbé képzett fiatalok irányában.

A fizikai munkakörben elhelyezkedett pályakezdők között az *érettségi nélküli szakképzetlenek* aránya 10,7%-ról 15,1%-ra emelkedett, az érettséggel rendelkező szakképzetlenek aránya pedig 7%-ról 10,9%-ra (!). Két ágazatban, az *iparban* és a *kereskedelemben* alkalmazott szakképzetlen érettségizettek húzták fel az átlagot ilyen magasra (a kereskedelemben 11,2%-ról 25%-ra nőtt a szakképzetlen érettségizett pályakezdők aránya).

Ugyanakkor a fizikai munkakörökben az *érettségi nélküli szakképzett* pályakezdő munkaerő aránya, tehát az, amelyik elméletileg a legjobb eséllyel indulna a *szakmunkás pályára*, határozottan csökkent (a tavalyi 60,2%-ról 48,8%-ra). Ez a fejlemény részben egybecseng azokkal az állításokkal, amelyek szerint a vállalatok – a bérmegtakarítás érdekében – igyekeznek minél alacsonyabb képzettségi szintű munkaerőt alkalmazni. Az eltolódás mértéke ennek ellenére kissé túlzottnak tűnik. A felmérésnek ezt az eredményét tehát érdemes némi gyanakvással kezelni, azt azonban el kell fogadnunk, hogy sajátos módon egyre jobbak a képzetlen középfokú végzettségűek elhelyezkedési esélyei.

Az érettséggel rendelkező szakképzett pályakezdők aránya a fizikai munkakörökben nagyjából szinten maradt.

A szakképzett érettségizett pályakezdők elhelyezkedési esélyei az iparban és az építőiparban, valamint a szolgáltató ágazatokban határozottan javultak, a kereskedelemben viszont romlottak (28%-ról 22%-ra esett vissza az arányuk a felvett pályakezdők között), aminek az oka egyértelműen a *szakképzetlen* érettségizettek pozícióinak a javulása. A kereskedelem

ugyanis egyre kevésbé alkalmaz képesítéssel rendelkező szakembert. A bevásárlóközpontok és a nagyszámú butikok nagy mennyiségben nyelik el az érettségizett, de szakmával nem rendelkező és továbbtanulni átmenetileg vagy véglegesen nem szándékozó fiatalokat. A szakma szerint nagy veszteség, hogy a kereskedelmi munkaköröket egyre inkább a szakképzetlenek töltik be, s különösen a pályakezdők körében döntően a kereskedelmi képzésben egyáltalán nem részesült fiatalok jönnek szóba. Másfelől viszont az éles verseny a kereskedelemben, a bevásárlóközpontok szigorú harca a vásárlókért arra ösztönzi a kereskedelmi cégeket, hogy az a párezer forintot is megtakarítsák, amennyivel olcsóbban kapnak képzetlen eladót, mint szakképzettet. Ráadásul a szakképzetlen, érettségizett munkaerő nagy létszámban áll rendelkezésre, mivel az érettségi megszerzése a fiatalok körében ma már egyre általánosabb, a középfokú szakképzettek aránya viszont folyamatosan csökken.

Régiók szerint a *szakképzetlen érettségi nélküli* pályakezdő munkaerő elhelyezkedési esélyei jelentősen javultak Közép-Magyarországon, viszont számottevően romlottak Dél-Dunántúlon és Észak-Alföldön. A *szakképzetlen érettségizettek* aránya elsősorban a közép-dunántúli cégeknél, feltehetőleg jórészt a közép-dunántúli *kereskedelmi* cégeknél emelkedett. Meglepő módon – Közép-Magyarországon még néhány főiskolai végzettségű fizikai munkást is találhatunk.

A nappali oktatásban végzettek szintenként

Oktatási szint	1990	1996	1997	1998	1999
Felsőfokú oklevelet szerzett	15 963	22 128	24 411	25 338	27 049
Érettségizett	53 039	73 413	75 564	77 660	73 965
Szakmai (szakmunkás) vizsgát tett	51 558	47 795	41 973	38 871	36 362
Általános iskolát végzett	164 614	120 529	116 708	113 651	114 302

Forrás: KSH Évkönyv 1999

A **vállalati méretkategóriák** szerinti vizsgálat azt mutatja, hogy nincs szignifikáns tendencia a szakképzetlenek felé való eltolódásban. A szakképzetlen érettségi nélküli pályakezdők fokozottabb alkalmazása mind a mikro-, a kis- és a középvállalatokra érvényes (a nagyvállalatoknál felvételi részarányuk szinten maradt az elmúlt 2 évben).

Külföldi tulajdon hányad szerinti összehasonlítás azt mutatja, hogy a teljesen külföldi tulajdonú vállalatok a *szakképzett* érettségizett fizikai pályakezdőket részesítik előnyben, az inkább belföldi tulajdonúak pedig az érettségi nélküli szakképzetteket. Az érettségizett és az

érettségi nélküli szakképzetlenek alkalmazása viszont semmiféle összefüggést nem mutat a tulajdoni szerkezettel.

4.2. Szellemi munkakörben való elhelyezkedés

A szellemi munkakörökre vonatkozóan felmérésünk eltérő eredményre jutott, mint azt a fizikaiaknál tapasztaltuk.

A kép itt kifejezetten vegyes. A szellemi munkakört betöltők között ugyanis bizonyos értelemben csökkent, bizonyos értelemben pedig nőtt a képzettségi elvárás. A tavalyi felméréssel ellentétben, amikor szellemi munkakört érettségizetlen, szakképzetlen munkaerő még nem töltött be, arányuk 2001-ben 1,4%-ra emelkedett. Mind a kereskedelemben, mind az iparban „becsúszott” pár teljesen képzetlen, érettségi nélküli pályakezdő a szellemi munkakörökben, ami korábban elképzelhetetlen volt. Ezzel szemben emelkedett az érettségizett szakmunkás végzettségűek aránya is, ami a szellemi munkakörökben korábban szintén nem számított tipikusnak. A felsőfokú végzettségűek aránya is nőtt valamelyest, elsősorban az egyetemi végzettségűeké.

Az egyes **ágazatok** közül a fent elírt folyamat elsősorban az *iparra* volt jellemző: az iparvállalatok 1999-2001 között a szellemi munkakörök 2,4%-át szakképzetlen érettségi nélküli pályakezdőkkel töltötték be. A felmérés eredményei szerint az iparban jelentősen csökkent a főiskolát végzett pályakezdők aránya, s egyúttal számottevően emelkedett a szakképzettséggel nem rendelkező érettségizettek részesedése.

Az *idegenforgalomban* kimagasló a csupán érettséggel rendelkező pályakezdők alkalmazása. mint a szakképzetteké, mind a szakképzetleneké (az összes szellemi munkakörbe felvett pályakezdő 84%-a!). Ebben az ágazatban alig vettek fel felsőfokú végzettségűt, egyetemet szinte alig, s a főiskolai végzettségűek is csupán 16%-ot képviselnek. Ez szellemi munkakörökben meglepő fejlemény.

Hasonló a helyzet a *kereskedelemben*, azzal a különbséggel, hogy itt valamivel magasabb az érettségi nélküliek aránya a szellemi munkakörbe felvett pályakezdők között. Az *építőipari*, és a *szolgáltató* cégek viszont *kiegyensúlyozott* helyzetet jeleztek a betöltött munkakör és a végzettség között. szellemi munkakört alapvetően érettségizett, s lehetőség szerint minél nagyobb arányban felsőfokú végzettségű pályakezdővel igyekeztek betölteni.

Ami az egyes **régiók** helyzetét illeti, megállapítható, hogy a szakképzetlenek szellemi munkakörbe való kerülése egyáltalán nem a szűkös munkaerő-kínálattal küszködő régiókra

jellemző. Szakképzetlen, érettségizetlen pályakezdők észak- és dél-alföldi cégeknél kerültek szellemi pozícióba. Igaz, az érettségivel rendelkező szakképzetlen pályakezdők aránya Nyugat-Dunántúlon is emelkedett a szellemi munkakörökben.

Vállalati **méret** szerint nem tapasztaltunk említésre méltó eltérést a munkakörök végzettség szerinti betöltésében. Az egyes vállalati méretkategóriák között csak pár százaléknyi különbség érzékelhető. Annyi azonban kiderül ebből a csoportosításból, hogy az 50 fő alatti cégeknél volt jellemző, hogy érettségizetlen, szakképzetlen munkaerő szellemi munkakörbe került. A vállalati tulajdon szerint csoportosított adatokból pedig az is kiderül, hogy ezek az 50 fő alatti kisvállalatok ugyanakkor teljesen vagy többségében magyar tulajdonban lévő cégek.

5. A vállalkozások elégedettsége a szakképzett pályakezdőkkel

Adatfelvételünk egyik kiemelt *célja* a *szakképzettséggel rendelkező* pályakezdők felkészültségének a vizsgálata és a vállalati értékelések elemzése volt. Ezért az elégedettség felmérésekor nem foglalkoztunk a szakképzettség nélküli (érettségi nélkül, ill. érettségivel) pályakezdőkkel. Tehát vizsgálatunk a pályakezdők 4 fő csoportjára terjedt ki:

- érettségi nélküli szakképzettek,
- érettségizett szakképzettek,
- főiskolai végzettségűek,
- egyetemi végzettségűek.

Az elégedettségi vizsgálat alapjául átvettük a Magyar Munkaadói Szövetség számára készült tanulmány⁴ által 1995-ben összeállított – 14 tényezéből álló – szempontrendszert, hiszen ez alapján készült az 1 évvel korábbi elégedettségi felmérésünk is. A 14 tényezéből jelen felmérésünkben 12-t használtunk fel.

5.1. A pályakezdők általános értékelése

Először is le kell szögeznünk, hogy a két év adatainak összehasonlításából természetesen nem áll szándékunkban elmozdulásokat vagy változásokat megállapítani, hiszen egyetlen év alatt sem a pályakezdők felkészültségében, sem a velük szemben támasztott elvárásokban nem történhet említésre méltó változás. Ebben a fejezetben az új adatokat inkább az egy évvel ezelőtt kapott eredmények *kiegészítésének*, újabb adatokkal való *bővítésének* tekintjük. Mivel a mintavétel a tavalyi felméréstől függetlenül történt, elég kicsi az esélye annak, hogy a két felmérésbe azonos vállalatok kerültek be. Ha történt is ilyen, ezek aránya feltehetőleg igen alacsony lehet. A mostani felmérés közel 1000 válaszát tehát a tavalyi felmérés folytatásaként kezeljük.

Figyelemre méltó, hogy a vállalatok, mint ahogyan 1 évvel ezelőtt is, válaszaikban nem – vagy alig – vették figyelembe a különböző végzettségi szintű pályakezdőkkel szembeni elvárások különbségét. Elvileg egy érettségi nélküli munkaerőtől nem lehet ugyanolyan szintű felkészültséget elvárni, mint az egyetemi végzettségűektől, azaz minden végzettségi csoportot csak a saját elvárási szintjéhez képest kellene értékelni. Valójában nem ez történt, ami részben

⁴ Mártonfi György: Munkaadók a munkaerőigényről és a szakképzésről, Budapest, 1996.

érthető is, mivel nagyon nehéz elvonatkoztatni az általános elvárásoktól, s csak a végzettségnek megfelelő szintű ismerteket és készségeket számonkérni a pályakezdőn.

A vállalatok elégedettsége a pályakezdők felkészültségével
(Az adható osztályzatok –1-től 5-ig átlaga)

Elvárások		OKJ szakképzettség		főiskolai	egyetemi
		érettségi nélkül	érettséggel	végzettek	végzettek
Szakmai felkészültség	2000	3,09	3,39	4,21	3,63
	2001	3,11	3,86	4,00	4,33
Gyakorlati felkészültség	2000	3,05	2,95	3,00	2,93
	2001	3,16	3,21	3,06	3,47
Számítógépes ismeretek	2000	2,60	3,26	4,16	4,07
	2001	2,83	3,23	4,16	4,19
Műszaki ismeretek	2000	2,84	3,36	3,98	4,30
	2001	2,99	3,01	3,71	4,16
Gazdasági ismeretek	2000	2,72	3,01	3,94	3,66
	2001	2,52	3,03	3,53	3,72
Számoláskészség	2000	3,23	3,72	4,59	4,44
	2001	2,92	3,48	3,85	3,80
Beszéd- és íráskészség	2000	3,42	4,01	4,70	4,43
	2001	2,92	3,48	3,98	4,24
Idegennyelv tudás	2000	2,12	2,83	3,31	4,14
	2001	2,02	2,76	3,43	3,65
Munkakultúra	2000	3,21	3,44	3,63	3,34
	2001	3,06	3,38	3,73	3,66
Munkafegyelem	2000	3,45	4,02	4,20	4,05
	2001	3,30	3,49	3,72	3,78
Önálló munkavégzés	2000	3,23	3,27	3,37	3,29
	2001	2,98	3,20	3,42	3,55
Együttműködési készség	2000	3,65	4,09	4,38	4,47
	2001	3,65	3,91	3,98	4,21
Átlag	2000	3,05	3,45	3,96	3,90
	2001	2,96	3,34	3,71	3,90

Az általános elvárások egyöntetű alkalmazása következtében a középfokú végzettségűek közül a társas vállalkozások átlagosan jóval *kedvezőbben értékelték az érettséggel rendelkező fiatalokat* (3,34), mint az érettségi nélkülieket (2,96). Ehhez képest *alig tettek különbséget a két felsőfokú végzettségű kategória között*: egyaránt átlagosan 3,7-3,9-es osztályzatot adtak a főiskolai és az egyetemi diplomával rendelkezőknek is. Igaz, ebből a szempontból az idej

felmérésben kicsit „helyreállt a rend”, hiszen tavaly a vállalatok még árnyalatnyival jobbnak is értékelték a főiskolai végzettségűek felkészültségét, mint az egyetemet végzetteket.

Az egyes **ismeret- és készségtípusok** közül az *általános szakmai felkészültség* valamennyi végzettségi típusban az átlagosnál jobb értékelést kapott. Ezzel szemben a *gyakorlati felkészültséget* a vállalatok az érettségit nem adó szakmunkás-iskolákon kívül minden típusban messze az átlag alatti jeggyel értékelték. Különösen rossz a gyakorlati felkészültség értékelése (az átlagos értékeléshez képest) a felsőfokú végzettségűeknél, s nem csak az egyetemi, hanem a főiskolai végzettek tekintetében is.

A *számítógépes ismereteket* a szakmunkások esetében az átlag alatti, a felsőfokú végzettségűeknél átlag feletti jeggyel illették a munkaadók. Az érettségi nélküli szakmunkások 2,83-as jegye a számítógépes ismeretekre – holott ez még némi javulást jelent a tavalyi 2,6-hoz képest – arra hívja fel a figyelmet, hogy valamennyi iskolatípusban, beleértve a szakmunkásképző intézményeket is, javítani kell a számítógépes ismeretek oktatását, azokban is, amely szakmák nem feltétlenül igénylik *közvetlenül* a számítógép használatát.

A *műszaki ismeretekre* a vállalatok nagyjából – az adott végzettségi szintre jellemző – átlagos jegyet adták, a *gazdasági ismeretekből* való felkészültség értékelése azonban már valamennyi csoportban elmaradt az átlagtól.

Figyelemre méltó az **idegen nyelv**-ismeret egészen tragikus értékelése a vállalatoknál, kivétel nélkül valamennyi végzettségi csoportban. Az idegen nyelv ismeretére a vállalatok az érettségi nélküli szakmunkások csoportjában mindössze 2,02-es osztályzatot adtak, ami lényegében a bukással azonos, de az egyetemet végzett munkatársak is csak 3,65-os osztályzatot érdemeltek ki, ami ebben a csoportban szintén rendkívül szegényes, hiszen az egyetemet végzett munkatársaknak magas szinten kellene idegen nyelven kommunikálni tudniuk.

A magyar munkaerő alacsony nyelvtudására és ennek kedvezőtlen következményeire a tavalyi felmérés értékelésében is felhívtuk a figyelmet, és más hasonló tanulmányok is jelezték: *a magyar oktatási rendszer egyik legfőbb hiányossága, hogy a szakképzett pályakezdők mind a mai napig nem beszélnek, értenek legalább olyan elvárható szinten idegen nyelvet, ami egy külföldi munkatárssal való esetleges egyszerű kommunikációra alkalmassá tenné őket.* A magyar gazdaság nyitottsága, és legfőbbképpen a külföldi tőkének a gazdaságban betöltött magas részaránya mellett a nyelvtudás hiánya **óriási ellentmondás**.

A nagy cégek humánpolitikai vezetői ugyan némi javulásról számoltak be az elmúlt néhány évben felvételre jelentkező pályakezdők körében, azonban úgy nyilatkoztak, hogy még mindig nehéz elegendő számú, nyelvtudással rendelkező munkaerőt szerezni. Ha pedig meggondoljuk, hogy a nagy cégek általában kedvezőbb helyzetben vannak a munkaerő rekrutálása terén, akkor világossá válik, hogy a kisebb cégek számára lényegében nem vagy alig marad jó nyelvtudással rendelkező munkaerő. Holott az ő számukra is fontos lenne ilyen munkaerő felvétele, mivel fontos lenne, hogy a kisebb vállalatok is növeljék külkereskedelmi kapcsolataikat.

Azokra a készségekre, amelyek nem kizárólag az iskolai *oktatás*, hanem a *nevelés* színvonalát jellemzik, s a munkához való hozzáállás mikéntjében mutatkoznak meg, a vállalatok majdnem általánosan az átlagnál valamivel jobb véleményt mondtak. Az egyedüli kivétel az *önálló munkavégzés* volt, amelyet az átlagosnál rosszabbnak ítélték a munkaadók. Ez részben összhangban lehet a szerény gyakorlati ismeretekkel, s általában is a gyakorlat hiányával, ami a pályakezdők önállótlanóságához vezet. Hasonlóképpen az átlagnál valamivel rosszabb, vagy legfeljebb az átlagos értékelést kapta a pályakezdők *munkakultúrája*. Különösen kedvezőtlenül értékelték a munkaadók az egyetemet végzettek munkakultúráját. Itt valószínűleg a magas elvárások is szerepet játszhattak, mindenesetre elgondolkodtató, hogy a válaszadók az egyetemet végzettek munkakultúráját mindkét évben rendkívül alacsonyra értékelték, s egyúttal lényegesen rosszabbnak, mint a főiskolásokét.

Az *együttműködési készséget* és a *munkafegyelmet* azonban szinte valamennyi munkaadó az átlagosnál jobb jeggyel értékelte.

Általánosságban elmondható, hogy a gazdasági szférából érkezett visszajelzések nem utaltak súlyos hiányosságokra a pályakezdő fiatalok kulturáltságának szintjére, a magatartási normák betartására vonatkozóan. Viszonylag pozitívan nyilatkoztak azokról a készségekről és hozzáállásról, amelyek az oktatási intézmény *nevelési* tevékenységétől, illetve a családi háttér milyenségétől függ. Természetesen ezek a magatartási jellemzők a középszintű végzettségűek esetében sokkal inkább függenek az oktatási intézmények nevelési tevékenységétől, mint a felsőfokú végzettségűek esetében. A felsőfokú intézmény ugyanis már csak az ismeretek átadására vállalkozhat, s nem dolgozhatja a hallgatók emberi- magatartási jegyeinek a fejlesztése.

Mindazonáltal, az értékeléskor figyelembe kell venni, hogy abban nem csak a pályakezdők felkészültségének objektív megítélése van benne, hanem az elvárások változása is. Mindezt különösen pregnánsan mutatja, hogy az elmúlt 5 évben az adatok tanúsága szerint romlott volna a vállalatok elégedettsége a pályakezdők idegen nyelvtudásával kapcsolatban. Ismerve

az oktatási intézmények nyelvoktatási tevékenységének – ha nem is kielégítő, de mindenképpen elismerendő – fejlődését az elmúlt években, a nyelvtudás értékelésének romlása egyértelműen a **vállalati igények rohamos emelkedésével** magyarázható. Az igények tehát lényegesen gyorsabban emelkedtek, mint amennyire azzal az oktatási rendszer lépést tudott tartani.

5.1.1. Érettségi nélküli szakképzettek (szakmunkásképző intézmények)

Az érettségi nélküli szakmunkás pályakezdők az átlagosnál kevesebb kérdésre kaptak a munkáltatóktól 3-as, vagy afölötti értékelést. Az utóbbiak közé tartozik az *együttműködési készség* (3,65) és a *munkafegyelem* (3,3), ami arra utal, hogy a munkáltatóknak a pályakezdők általános hozzáállásával, fegyelmezettségével nincsen komoly problémájuk, s a pályakezdők általános *munkakultúrájának* megítélése (3,06) sem mondható rossznak. A nem kifejezetten *tárgyi* tudásra vagy felkészültségre vonatkozó, hanem csupán a munkához való *hozzáállást* értékelő megállapítások tehát kifejezetten kedvezőek az érettségit nem nyújtó (szakmunkásképző) iskolákkal kapcsolatban.

Hármas feletti átlagos értékelést kapott az érettségi nélküli szakképzettek *szakmai* és *gyakorlati* felkészültségének értékelése is (3,11, illetve 3,16). Külön kiemelendő, hogy a pályakezdők "*gyakorlati felkészültsége*" egyáltalán nem kapott rosszabb osztályzatot, mint az általános "*szakmai felkészültség*", azaz, a vállalatok egyáltalán nem ítélték meg az átlagosnál kedvezőtlenebbül a szakmunkások gyakorlati felkészítettségét.

Ami viszont az egyes konkrét ismereteket illeti, itt már sokkal kritikusabb a vélemény. A munkaadók a szakmunkások számítógépes ismereteit csupán 2,83 pontra, műszaki ismereteit 2,99 pontra, gazdasági ismereteit pedig mindössze 2,52 pontra értékelték. Mind a számolás, mind az írás- és beszéd-készség 2,92 pontos értékelést kapott, s ennél rosszabb már csak az idegen nyelv tudása, amelyre a munkaadók a szakmunkások esetében 2,02-es osztályzatot adtak, ami gyakorlatilag a bukás határa.

Az egyes **ágazatok** között igen nagy eltérés tapasztalható az érettségi nélküli szakmunkás pályakezdők felkészültségének értékelésére vonatkozóan, ami feltehetőleg annak is a következménye, hogy az egyes ágazatokban nagyon különböző mértékben alkalmaznak érettségi nélküli szakmunkást. A pénzügyi ágazatban vagy az üzleti szolgáltatásokban - mint láttuk - lényegében elenyésző az érettségi nélküli munkaerő alkalmazása, s kifejezetten

bizonyos kiegészítő, a főtevékenységtől távol álló tevékenységre szorítkozik (például több bankban is a villanszerelési, -javítási tevékenységet egy csupán néhány főből álló csoport végzi valamennyi fiókban).

Az értékelést tehát nagyban befolyásolja, hogy az adott ágazatban milyen típusú és szakmájú érettségi nélküli szakmunkások alkalmazása jellemző. Az *általános hozzáállást* jellemző mutatók terén az érettségi nélküli OKJ képzettségűek az átlagosnál jobb értékelést kaptak a *pénzügyi és a humánszolgáltató* vállalatoktól, viszont az átlagosnál rosszabbat az *építőipari és a szállítási-hírközlési* vállalatoktól. A már kissé konkrétabb felkészültségi kérdésekre (szakmai és tárgyi felkészültség) más ágazatok, az ipari cégek és az üzleti valamint a humánszolgáltatók vállalatok kapták a legrosszabb ítéletet.

A konkrét ismeretek terén pedig a számítógépes ismeretekben és a gazdasági ismeretekben a *kereskedelmi és a pénzügyi* cégek emelkednek ki messze a mezőny felett. A *pénzügyi* ágazat cégei a szakmunkások között mind a műszaki, mint a gazdasági felkészültséget az átlagosnál jóval magasabbra értékelték.

Összességében viszonylag kedvező osztályzatot kaptak az érettségi nélküli szakképzettek a *kereskedelmi* cégektől. Figyelemre méltó, hogy a kereskedelmi vállalatok valamennyi felsorolt tudást és készséget átlagosan 3-as feletti osztályzattal honoráltak, kivéve az idegen nyelv tudását, amelynek a hiánya a kereskedelemben is az egyik legfőbb gond.

Az érettségi nélküli szakképzettek értékelése (1-5ig) ágazonként

Elvárások	Ipar	Építőipar	Keresk.	Idegenforg	Szállítás	Átlag
Szakmai felkészültség	3,15	2,85	3,44	3,21	3,85	3,11
Gyakorlati felkészültség	3,06	2,81	3,66	3,20	3,76	3,16
Számítógépes ismeretek	2,56	2,54	3,34	2,81	2,50	2,83
Műszaki ismeretek	2,85	2,92	3,45	2,75	3,76	2,99
Gazdasági ismeretek	2,46	2,01	3,37	2,71	2,12	2,52
Számoláskészség	2,90	2,57	3,17	3,27	2,84	2,92
Beszéd- és íráskészség	3,21	2,59	3,02	2,91	3,97	2,92
Idegen nyelv tudás	1,19	1,32	2,64	2,50	2,05	2,02
Munkakultúra	3,02	2,84	3,28	3,04	4,53	3,06
Munkafegyelem	3,25	3,31	3,23	3,10	4,61	3,30
Önálló munkavégzés	2,95	2,61	3,18	3,04	4,71	2,98
Együttműködési készség	3,64	3,42	3,84	3,71	4,63	3,65
Átlag 2000	3,03	2,85	3,08	3,44	3,00	2,80
Átlag 2001	2,85	2,65	3,30	3,02	3,61	2,96

Ami az egyes **régiókban** működő vállalatok értékelésének különbözőségét illeti, feltűnő, hogy 2001-ben egyedül a *közép-magyarországi* cégek adtak az érettségi nélküli szakképzett pályakezdőknek 3-as feletti átlagos osztályzatot (M.6.1.1.táblázat) Az összes többi régióban a minősítés 3-as alatt maradt. 1 évvel ezelőtt még a három dunántúli régió cégei is 3-as feletti osztályzatot adtak a pályakezdők ezen csoportjának. Noha ennek a fejezetnek a bevezetőjében hangsúlyoztuk, hogy a két év adatai nem alkalmasak irányzatok megállapítására, ez a jelenség a jövőben mindenképpen nyomon követendő. Az érettségi nélküli pályakezdők átlagos értékelése messze a legrosszabb Észak-Magyarországon, ez már így volt az előző felmérésben, s idén a leszakadás még drámaibb lett.

Vállalati méret szerint nem tapasztalható különbség az érettségi nélküli pályakezdők felkészültségének megítélésében. Idén a 250 fő feletti nagyvállalatok valamivel jobb osztályzatot adtak, mint a másik három csoport, tavaly viszont éppen ellenkező jelenség volt megfigyelhető. Lényegében tehát az állapítható meg, hogy mind a négy vállalati méretkategória mindkét évben átlagosan 3-as osztályzatot adott az érettségit nem adó szakmunkásiskolákban végzetteknek.

Mindenképpen figyelmet érdemel viszont, hogy – a tavalyi felméréshez hasonlóan – a **többségi külföldi tulajdonú** vállalatok markánsan jobb minősítést adtak a pályakezdő szakmunkásoknak, mint a jórészt magyar tulajdonú cégek, s a teljesen külföldi cégek átlaga is magasabb, mint a tisztán belföldi tulajdonú cégeké. A többségi külföldi cégek elsősorban a szakmunkások készségeit (önálló munkavégzés, munkakultúra, munkafegyelem stb) valamint a számítógépes ismereteit értékelték magasra, sőt még az idegen nyelv ismerete is jobb elismerést kapott mint a többi tulajdoni kategóriában. Ez is arra – az interjúkkal is alátámasztott megállapítást - erősíti, miszerint a kevés, nyelvet legalább minimális szinten beszélő pályakezdő szakmunkást, a külföldi tulajdonú vállalatok szerzik meg. Sőt, még azt is megkockáztathatjuk, hogy a külföldi tulajdonú vállalatokhoz a szakmunkásképző intézetekből kikerülő végzettek jobbik fele kerül. Nehezen tételezhető fel ugyanis, hogy a külföldi tulajdonú vállalatok kedvezőbb általános értékelése alacsonyabb elvárásokkal lenne magyarázható.

5.1.2. Érettségizett szakképzettek

Az érettségivel rendelkező szakképzett pályakezdők a legjobb osztályzatot az *együtműködési készségre* és a *szakmai felkészültségre* kaptak. A legrosszabb minősítést ez a szakmai csoport is – mint a többi – a *nyelvtudásra* kapta, a vállalatok mindössze 2,76-ra értékelték az

érettségizett pályakezdők idegen nyelv tudását. A második legrosszabb helyen a *műszaki* ismeretek osztályzata állt, idén is és tavaly is. Kedvezően minősítették viszont a vállalatok a pályakezdők *gazdasági* ismereteit, valamint számoláskészségét.

Az érettségizett szakképzetteknek az **ágazatok** közül egyértelműen az oktatás és a pénzügyi vállalatok adták a legjobb osztályzatot, annak ellenére, hogy az oktatásban a pályakezdők gyakorlati felkészültségét és számítógépes ismereteit 1,2-1,3 osztályzattal értékelték. Kifejezetten elégedettek voltak viszont az érettségizettek szakmai felkészültségével és általános emberi kvalitásaival (munkakultúra, együttműködési készség stb). A pénzügyi vállalatok az érettségizett pályakezdők gazdasági ismereteit és szakmai felkészültségét minősítették kiemelkedően, ami ebben az ágazatban lényegében ugyanaz, mivel a szakmai felkészültség jórészt a gazdasági ismeretek elsajátítását foglalja magában. A jó szakmai minősítés a gazdasági-pénzügyi szakközépiskolák oktatási színvonalát dicséri. A többi ágazat már nem értékelte ilyen jól az érettségizettek gazdasági ismereteit, érdekes módon az építőipari cégek például mindössze 2,28-as átlag-osztályzatot adtak a pályakezdők gazdasági ismereteire.

Az érettségizett szakképzettek értékelése (1-5-ig) régiók szerint, 2001

Elvárások	Közép-Magyaró.	Közép-Dunántúl	Nyugat-Dunántúl	Dél-Dunántúl	Észak-Magyaró.	Észak-Alföld	Dél-Alföld	Átlag
Szakmai felkészültség	4,63	3,56	3,72	4,21	3,73	3,36	3,67	3,88
Gyakorlati	3,87	3,39	2,99	3,03	2,78	2,44	3,11	3,18
Számítógépes	3,82	3,68	3,70	2,61	3,06	1,56	3,20	3,25
Műszaki ismeretek	3,65	3,51	3,60	3,69	3,02	2,17	2,68	3,01
Gazdasági ismeretek	4,44	3,27	3,71	1,41	2,57	2,02	2,19	3,03
Számoláskészség	4,14	3,55	3,34	4,22	2,76	2,18	3,75	3,52
Beszéd- és íráskészség	4,24	3,83	3,65	4,32	3,36	2,63	3,44	3,52
Idegen nyelv tudás	3,46	3,46	3,73	1,64	2,49	1,71	2,21	2,76
Munkakultúra	3,69	3,58	3,87	4,36	3,05	2,55	3,14	3,38
Munkafegyelem	3,48	3,67	3,89	4,65	3,69	3,07	3,29	3,52
Önálló munkavégzés	3,43	3,32	3,68	3,81	2,70	2,52	3,19	3,24
Együttműködési	4,11	3,85	4,14	4,79	3,38	3,80	3,77	3,93
Átlag 2000	4,05	3,44	3,57	3,90	3,30	3,11	3,27	3,45
Átlag 2001	3,91	3,56	3,67	3,56	3,05	2,50	3,14	3,35

A **régiók** közötti rangsor nagyban hasonlít a szakképzetlen érettségizetteknek tapasztaltakhoz, sőt még pregnansabban érvényesülnek a területi különbségek. Legjobb az érettségizettek értékelése Közép-Magyarországon, valamint a dunántúli megyékben, s ahogyan haladunk az ország észak-keleti régiói felé, úgy romlik az érettségizett munkaerő általános minőségi megítélése. Legrosszabb az osztályzat az észak-alföldi régióban, ahol a vállalatok az érettségizett fiatalok képzettségét átlagosan mindössze 2,5-es osztályzattal illették. Az észak-alföldi vállalatok nem csak az érettségizettek idegen nyelv tudását, hanem számítógépes felkészültségét is katasztrofálisnak minősítették (1,4, illetve 1,7-es osztályzat).

Vállalati méret szerint az érettségizettek értékelésében sem fedezhető fel különbség, azaz a pályakezdők értékelése ebben a kategóriában sem méret-specifikus. Olyannyira nem az, hogy míg az érettségi nélküli pályakezdőknél még az egyes ismeretek és készségek megítélésében voltak említésre méltó különbségek az egyes vállalati méretkategóriák között, s csak az átlag volt nagyon közeli, az érettségizettek esetében még a felkészültség egyes elemeinek értékelése is szinte hajszálpontosan megegyezik az egyes vállalati méretkategóriákban.

Pontosan ellenkező a helyzet **tulajdoni** kategóriák szerint. A többségében külföldi tulajdonú cégek ugyanis messze jobb értékelést adtak az érettségizettek felkészültségéről (4,05), mint a többi tulajdoni kategória, illetve a 100%-ban külföldi tulajdonú cégek is az átlagosnál jobb minősítést adtak az érettségizett pályakezdőknek.

5.1.3. Főiskolai végzettségű pályakezdők

A főiskolát végzett pályakezdőkről – mint azt a fejezet elején már említettük – a vállalatok lényegesen jobb értékelés adtak, mint az érettségizettekről (átlag: 3,71), annak ellenére, hogy minősítésük árnyalatnyival romlott tavaly óta.

Az **ágazatok** közül a legjobb jegyet a *szálláshely-szolgáltatási* ágazat adta (ami a vendéglátó főiskolák képzési-oktatási színvonalát dicséri), de magas osztályzatot adtak a főiskolát végzett pályakezdőknek az *építőipari* és az *oktatási* cégek is. A vendéglátó ágazatban elhelyezkedett, főiskolát végzett pályakezdők igen pozitív értékelést kaptak idegen nyelvtudásukról, beszéd-, írás és számoláskészségükről, gazdasági ismereteikről és általános szakmai felkészültségükről.

A főiskolai végzettségű szakképzettek értékelése (1-5-ig) vállalati méret szerint, 2001

Elvárások	1-9 fő	10-49 fő	50-249 fő	250 fő felett	Átlag
Szakmai felkészültség	4,00	3,94	4,07	4,06	4,00
Gyakorlati	2,89	3,35	3,48	3,55	3,06
Számítógépes	4,16	4,14	4,23	4,17	4,16
Műszaki ismeretek	3,73	3,63	3,76	3,90	3,72
Gazdasági ismeretek	3,56	3,32	3,64	3,86	3,53
Számoláskészség	3,73	4,06	4,20	4,28	3,84
Beszéd –és íráskészség	3,92	3,98	4,24	4,18	3,97
Idegen nyelv tudás	3,41	3,38	3,62	3,67	3,43
Munkakultúra	3,76	3,53	3,80	3,72	3,72
Munkafegyelem	3,67	3,72	3,94	3,94	3,71
Önálló munkavégzés	3,32	3,58	3,71	3,79	3,42
Együttműködési	3,89	4,15	4,13	4,24	3,98
Átlag 2000	3,94	3,96	4,07	3,93	3,96
Átlag 2001	3,67	3,73	3,90	3,95	3,71

Átlag alatti osztályzatot az *iparban*, a *kereskedelemben*, valamint az *üzleti szolgáltató* cégeknél elhelyezkedett főiskolás pályakezdők felkészültsége kapott, a legrosszabb pedig a *szállítás-hírközlési* ágazatban elhelyezkedettek értékelése (3,24). Ami a kereskedelmet illeti, a rossz minősítés azért is figyelemre méltó, mivel a vendéglátóipari főiskolák jelentős része egyben kereskedelmi főiskola is, a végzetek értékelése viszont éppen ellentétes a két ágazatban. Igaz, nem tudjuk, hogy a kereskedelemben alkalmazott főiskolások szakirányú főiskoláról, vagy más főiskolákról kerültek-e ki.

A *pénzügyi* ágazatban a főiskolások viszonylag rossz értékelését az okozta, hogy miközben jó minősítést adtak a gazdasági és a számítógépes ismeretekre, meglehetősen elégedetleneknek bizonyultak a főiskolát végzetek *gyakorlati* felkészültségével kapcsolatban, s az idegen nyelv tudását sem ítélték megfelelőnek ebben az ágazatban.

Régiók szerint – a csupán érettségizettekkel ellentétben – a főiskolát végzeteknél nem tapasztalható földrajzi tendencia. Kétségtelen, hogy a budapesti cégek a leginkább elégedettek a főiskolai végzettségű pályakezdőkkel is, a többi régió megítélése rendkívül vegyes. Ennek az oka többek között az is lehet, hogy miközben Magyarországon a munkaerő mobilitása általában nagyon alacsony, a diplomások körében mégis lehetséges valamilyen regionális mozgás, legalábbis feltehetőleg valamivel nagyobb arányban, mint a csak középfokú végzettséggel rendelkezők körében. A középfokú végzettségűek ugyanis általában más

régióban működő cégnél sem juthatnak lényeges anyagi vagy karrier-előnyökhöz, a diplomások esetében viszont jelentős különbségek lehetnek.

Figyelemre méltó, hogy a legalacsonyabb elégedettséget a *nyugat-dunántúli* cégek jelezték, ami valószínűleg többek között a munkaerő-kínálat szűkösségével is magyarázható. A gyorsan fejlődő nyugat-dunántúli cégek sokkal kevésbé válogathatnak a főiskolát végzett pályakezdők között, mint azokban a régiókban, amelyekben még nagyobb a munkanélküliség, kevesebb az elhelyezkedési lehetőség. A nyugat-dunántúli cégek még azokat az általános személyiségi kvalitásokat is viszonylag alacsonyra értékelték (együttműködési készség, munkafegyelem, munkakultúra stb), amelyeket pedig a más régióban tevékenykedő vállalatok kifejezetten pozitívan ítélték meg.

Vállalati méret szerint is nagyobbak az eltérések a főiskolát végzettek megítélésében, mint a középfokú végzettségűek esetében. Minél nagyobb a cég, annál jobb az általa adott átlagos minősítés. A jobb osztályzat szinte kivétel nélkül valamennyi felkészültségi elemre érvényes.

Tulajdoni szerkezet szerint is felfedezhetők specifikus értékelési jegyek. Ez sem különbözik azonban a középfokú végzettségűek megítélésétől, hiszen ott is tapasztalható volt eltérés a belföldi és a külföldi tulajdonú vállalatok véleménye között. E téren is a többségi külföldi tulajdonú vállalatok pozitív értékelése emelkedik ki. E cégek kiváló minősítést adtak a főiskolát végzettek szakmai felkészültségére, gazdasági ismereteire, a műszaki ismeretek azonban már korántsem kaptak ilyen jó osztályzatot. Hasonlóképpen, nem különbözik a vállalatok igen kritikus véleménye a főiskolát végzettek nyelvtudásával kapcsolatban. Az átlagosan 3,43-as osztályzat szinte egyöntetűen jellemző valamennyi tulajdoni csoportra, azaz a szórás rendkívül kicsiny. Ez az osztályzat ugyan valamivel jobb, mint a csak középfokú végzettségűek idegen nyelv tudására adott jegyek, mégis messze elmaradnak a főiskolát végzettek, azaz diplomával rendelkező pályakezdők iránt támasztott követelményektől.

5.1.4. Egyetemi végzettségűek

Az egyetemi végzettségű pályakezdők átlagosan 3,92-es osztályzatot kaptak a vállalatoktól, ami egy tizedszázalékkal rosszabb a tavalyi eredményénél. Önmagában ez az értékelése természetesen nem rossz, kiválónak sem lehet azonban nevezni.

Az egyetemi végzettségük értékelése (1-5-ig) külföldi tulajdoni hányad szerint, 2001

Elvárások	0 %	1-49 %	50-99 %	100 %	Átlag
Szakmai felkészültség	4,21	4,27	4,94	4,94	4,38
Gyakorlati felkészültség	3,28	3,55	3,91	3,92	3,43
Számítógépes ismeretek	4,08	4,69	4,04	4,19	4,10
Műszaki ismeretek	3,88	4,16	4,59	4,71	4,06
Gazdasági ismeretek	3,44	3,67	4,73	4,07	3,67
Számoláskészség	3,73	4,06	4,95	4,87	3,91
Beszéd –és íráskészség	4,21	4,62	4,96	4,40	4,30
Idegen nyelv tudás	3,69	4,04	3,15	3,94	3,67
Munkakultúra	3,76	3,33	3,46	3,98	3,75
Munkafegyelem	3,99	3,48	3,48	3,47	3,87
Önálló munkavégzés	3,64	3,78	3,42	3,88	3,65
Együttműködési készség	4,26	4,30	4,18	4,34	4,27
Átlag 2000	3,85	4,26	4,74	3,95	4,02
Átlag 2001	3,85	4,00	4,15	4,23	3,92

Az egyetemi végzetteket az építőipari, vendéglátó és oktatási cégek minősítették kimagasló jeggyel. Az *építőipari* cégek az idegen nyelv tudásán kívül valamennyi készségre- és ismeretre 4-esen felül jegyet adtak, néhány esetben az értékelés közelít a kitűnőhöz. Az idegen nyelv tudásának hiányát viszont az építőipari cégek is jelezték az egyetemet végzettek körében. A *szálláshely-vendéglátó* cégek jegyei nagyobb szórást mutatnak: több ismeretre is 5-ös érdemjegyet kaptak az egyetemet végzettek, s többek között ebben az ágazatban az idegen nyelv tudását is kifejezetten jónak minősítették (4,65). Mivel ebben az ágazatban alapvető az idegen nyelv magas szintű ismerete, a nyelvtudás nem pótlólagos ismeretnek, hanem alapvető készségnek tekinthető. Meg kell jegyezni, hogy a vendéglátó ágazat cégei valamennyi végzettségi kategóriában az átlagosnál jobbnak ítélték a végzettek nyelvtudását, s a végzettség szintjével arányosan emelkedik az adott osztályzat is.

Az egyetemet végzetteket a szállítási-hírközlési, valamint az üzleti és humányszolgáltató vállalatok értékelték a legrosszabbul. A humányszolgáltató cégek minősítették a pályakezdő egyetemisták nyelvtudását a legrosszabb jeggyel, (2,82), s a munkafegyelemre is mindössze 3,13 pontot adtak.

Régiók szerint az egyetemet végzettek értékelése nem mutat tendenciózus regionális összetevőt. A legmagasabb pontszámot a közép-magyarországi, a dél-dunántúli és az észak-magyarországi cégek adták (4,15-4,19) a pályakezdő egyetemistáknak.

Vállalati méret szerint sem tapasztalható összefüggés az egyetemisták értékelésében. A külföldi tulajdon hányad szerint azonban már érzékelhető némi kapcsolat: azok a cégek, amelyek külföldi tőkével (is) működnek, az átlagnál jobb minősítést adtak a pályakezdő egyetemistáknak.

Figyelemre méltó viszont, hogy gyengének értékelték a külföldi cégek az egyetemet végzettek nyelvtudását, a külföldi tulajdonú cégek rosszabb jegyet adtak, mint a belföldi többségű vállalatok. A gyakorlati felkészültségről, a műszaki és a gazdasági ismeretekről viszont elismerőbben nyilatkoztak, mint a belföldi vállalatok. A pályakezdő egyetemisták általános emberi kvalitásainak és magatartásának megítélésében nem fedezhető fel összefüggés a tulajdoni szerkezettel.

5.2. A pályakezdő diplomásokkal való elégedettség a szakképzettség típusa szerint

A diplomás pályakezdőket külön is értékeltettük a munkáltatókkal a képzettség típusa szerint. A megkérdezett vállalkozások közel 2 ezer diplomás pályakezdőről adtak véleményt. (A főiskolát és egyetemet végzetteket ebben a szakmacsoportosításban együttesen vizsgáltuk.) Az értékelt diplomások közel felének *műszaki* végzettsége volt (895 fő), őket követték a *közgazdászok* (550 fő), majd a *jogászok* (1085 fő), közel száz volt a gazdaságban foglalkoztatott *tanári* végzettségűek száma (80 fő), és további mintegy 200 fő *egyéb* szakvégzettséggel rendelkezett. A pályakezdő diplomások közel felét az ipar alkalmazta, a másik nagy felszívó szektor pedig az üzleti szolgáltatás volt.

A vállalkozások menedzsmentjének véleménye szerint *leginkább a jogi végzettségűek felelnek meg elvárásaiknak* – az elégedettségi indexük 4,5 volt – ezután következtek a *közgazdasági képesítésűek* (átlagosan 4,3), majd a *műszaki diplomások* (4,2-es átlag).

Az **ágazatok** közül a *kereskedelmi* cégek voltak a leginkább elégedettek a pályakezdő diplomásaikkal, ebben az ágazatban valamennyi képesítésű diplomás pályakezdő magasabb osztályzatot kapott, mint a többi ágazatban elhelyezkedők. A kereskedelmi cégek a tanári diplomával elhelyezkedőknek 4,9-es osztályzatot adtak, ami messze felette van az átlagnak.

Legkevésbé elégedettnek az *üzleti szolgáltatásokban* működő cégek tűnnek: e vállalatok mind a közgazdasági, mind a jogi diplomásoknak igen rossz jegyet (3,5, illetve 3,7 pont) adtak. De az ipari és az építőipari cégek sem látszanak igazán elégedettnek a náluk elhelyezkedett pályakezdő diplomások felkészültségével.

Vállalati **méretkategóriák** szerint vizsgálva a munkáltatók elégedettségét, kitűnik, hogy a műszaki és közgazdasági diplomásokkal való elégedettség a vállalati méret emelkedésével párhuzamosan folyamatosan emelkedik. Ennek két oka lehet. Az egyik, hogy a nagyobb cégeknek nagyobb a munkaerővonzó képességük, ezért a fiatal diplomások szívesebben helyezkednek el ilyen cégeknél, aminek következtében a nagyvállalatoknak több lehetőségük van válogatni a pályakezdekők között. Egy másik magyarázat az elvárások szintje lehet. Egy nagyvállalatnál nagyobb a specializáció, s így általában több idő áll rendelkezésre betanulni egy-egy részterület ismereteibe. A kicsiknél erre nincsen lehetőség. a munkáltató azt szeretné, ha az újonnan felvett rögtön sok mindenhez értene.

6. A diplomás pályakezdő munkaerő megítélése a magyarországi nagyvállalatok körében

6.1. A felkészültségről alkotott vélemény: problémák

6.1.1. Szakmai-elméleti felkészültség

A megkeresett cégek szinte kivétel nélkül a frissdiplomások elméleti felkészültségében találták a legkevesebb hiányosságot. A jó vagy kiváló minősítés nem csupán a cégekhez felvett fiatalokra vonatkozott, hanem a vállalatokkal kapcsolatba kerülő diákokra és a felvételiző friss diplomásokra általában. Ezzel együtt is előfordultak kritikai megjegyzések, amelyek többek közt az egyetemi tananyag „túl általános jellegét” emelik ki, illetve – s nem feltétlenül ennek ellentmondva - az egyes szakmákhoz szükséges kiegészítő – jogi, statisztikai stb. – ismeretek hiányát hangsúlyozzák.

„A magyar felsőoktatás elméleti irányultságú és nagyon magas szintű. A magyar diákok talán még túlképzettek is, sok olyasmit is megtanulnak, amire később egyáltalán nem lesz szükségük.”

6.1.2. Gyakorlati szakmai jártasság

A nyelvtudás után a legtöbb kritikai a pályakezdők gyakorlati jártasságát éri. Az ide sorolható hiányosságok közül az ismeretek „tankönyvszagúsága” mellett spontán módon emelte ki szektoronként legalább két-két megkérdezett az újabb technológiák ismeretének hiányát (a gépiparban a leghangsúlyosabban), illetve a teljes tájékozatlanságot „a vállalati szervezet” működésével kapcsolatban (ez utóbbit különösen az elektrotechnika területén működő cégek hangsúlyozták). Érdekes módon a képzési helyek számának csökkenésére (s ezért a minőségi munkaerő kínálat csökkenésére) leginkább panaszkodó vegyipari cégek tartották a legkevésbé problémásnak a pályakezdők gyakorlati felkészültségét.

Arról azonban megoszlanak a vélemények, hogy gyakorlati, szakmai jártasság terén mutatkozó gondok orvoslása mennyire tekinthető az oktatási rendszer feladatának. Leggyakrabban a régi alapítású, viszont ma is többségi magyar tulajdonban lévő vállalatoknál találták „természetesnek”, hogy a pályakezdők nem rendelkeznek gyakorlati tapasztalattal. Szerintük a „szükséges gyakorlati ismereteket csak helyben lehet elsajátítani, de ebbe úgy

látjuk, gyorsan belejönnek”⁵. Azok a (jellemzően multinacionális) vállalatok, amelyek legalább két-három éve működtetik asszimilációs/integrációs programjukat a jelenlegi formában, fogalmazták meg legtöbbször azt a nézetet, hogy - bár valóban szerencsés volna, ha a frissdiplomások eleve több gyakorlati tapasztalattal rendelkeznének – a 3-12 hónapos belső képzési rendszerüket eleve úgy tervezték, hogy a cég specifikus igényei szerint pótolják a gyakorlati hiányosságokat. Az interjúk egyértelműen rámutatnak arra, hogy a nagyvállalatok szerint is - a tananyag gyakorlat-centrikusabbá tételén túl - több és intenzívebb „nyári” gyakorlati képzési helyet kellene biztosítani a piacon.

Most már a Közgázon is vannak életből vett team-jellegű modellezési feladatok, de alapvetően a gyakorlati képzés gyerekcipőben jár. A Műegyetemen az a baj, hogy inkább tervezést tanulnak, és az értékesítési ismeretek háttérben maradnak. Főiskolákon sokkal erősebben előjön, hogy az utolsó 3-4 hónapot gyakorlaton töltsék, de ez nagyon nehezen működik, mert a cégeknél nincs kellő fogadókészség. Sokszor eltöltöttek 3-4 hónapot itt-ott, de nem kapnak komoly feladatot, mert sajnos még él ez a mentalitás, hogy fénymásolásra használják a diákokat.

6.1.3.Számítástechnikai ismeretek:

A számítógép kezelés terén általában, és a leggyakrabban használt MS programok (Word, Excel, Power Point) ismeretében a vállalatok egyöntetűen jelentős javulásról számoltak be. Gyakori a programok kezelésében a rutin hiánya, ám amiatt, hogy „a számítógép nem idegen a számukra, gyorsan megtanulják az újabb felhasználásokat”. Igaz, sokszor előfordul, hogy az egyetemeken csak a programok mára elavult verzióit ismerték meg.

Ami most kezd leginkább elterjedni, és elég alacsony szinten ismerik a fiatalok, az az Access, erre lehet, hogy az iskolákban jobban oda kellene figyelni.

⁵ E megállapítás háttérében részben az áll, hogy e cégek egy része saját megítélésük szerint is „hagyományosan jó kapcsolatot” tart fenn a régió felsőoktatási intézményeivel, amelynek keretében „hagyományosan és változatlanul” sok gyakorlati képzési helyet biztosítanak a diákok számára. A későbbi munkatársak az átlagosnál nagyobb arányban kerülhetnek ki az egykori „gyakorlatosok” köréből, akik már a diploma előtt elsajátíthatták a cégnél szükséges gyakorlati ismereteket.

6.1.4. Nyelvtudás:

A 33 cég közül csupán két (állami tulajdonban lévő) vállalatnál említették, hogy a pályakezdő diplomások által betölthető pozíciókban egyáltalán nincs szükség nyelvtudásra. A többi helyen mindenképp angolra van szükség, de előny az anyavállalat nyelvének ismerete; illetve a további szaknyelvek ismerete (pl. spanyol – a kereskedelemben; vagy orosz - törzskönyvezéshez a vegyiparban)

A frissdiplomások nyelvtudását ma is jobbnak tartják, mint az idősebbekét. Az interjúk többségében megemlítik, hogy nagyon gyors javulás érzékelhető az utóbbi két-három évben. A jelentős javulás ellenére - a megkeresett cégek közül 28 szerint – a nyelvtudás hiánya még ma is „a legnagyobb probléma”, „a szellemi munkaerő legfőbb hiányossága Magyarországon”. Egyetlen cégnél említették, hogy ma már nincs gond a pályakezdők angoltudásával (noha itt is intenzív angol nyelvi képzést működtetnek).

A nyelvtudás szintjében különbséget tapasztalnak a gazdasági (jó) és mérnöki (rossz) képzettségűek között; „tradicionális” (jó) és „friss” (rossz) intézmények frissdiplomásai között. Különbséget tapasztalnak a szövegértés (jó) és a kommunikációs készség (gyengébb) tekintetében; ill. a szaknyelv értése (kiváló) és az általános nyelvtudás (rossz) között. A legtöbb kritika a nyelvvizsgákat („nem mutat semmit”) és az iskolai nyelvképzés visszaszorulását, komolytalanságát éri.

Az iskolát befejezik egy nyelvi záróvizsgálattal, de ez a valóságban egy alapfoknak sem felel meg. Főleg a beszéd nagy óriási kívánnivalót maga után. A külföldi partnerrel való kommunikáláskor problémák vannak. Ezért rendszeresen mennek a nyelvi képzésekre. Ez általános probléma, hiszen vagy tudja a nyelvet és akkor nincs szakmai képzettsége (gondolok itt tanárra vagy bölcsészre), vagy tudja a műszakit, de nincs nyelvismeret.

A mérnöki területen – hiába van középfokújuk – a tényleges alapfok már nagyon jónak számít. Ugyankor érdekes, hogy ők az írott szöveg értésében nem olyan rosszak.

Akik hozzánk jelentkeznek, szoktak rendelkezni nyelvvizsgálattal, de az interjúk kiderül, hogy nem tudnak beszélni.Az is egy megoldás, hogy mostanában az alkalmazottak nagy számban érkeznek a helyi tanárképző főiskoláról, különösen angol tanárok, akik – miután házon belül kiképeztük őket - remekül beváltak logisztikai területen, ahol a legjobban kell tartani a kapcsolatot a külföldiekkel.

6.1.5. Munkastílus, viselkedés, személyiségjegyek

Szinte kivétel nélkül minden interjúalanyunk úgy vélekedett, hogy a pályakezdőktől nem várható el a kiforrott munkakultúra, és ezt nem is várják el a kiválasztás során. Mint már említettük, sokszor kifejezetten a pályakezdők alkalmazása melletti explicit érvként szerepel, hogy ők – szemben a tapasztalt, idősebb munkaerővel – még nyitottak a cég sajátos munkakultúrájának átvételére. Személyiségtesztek segítségével, és/vagy a személyzeti osztály által készített interjúk során azonban ellenőrzik többek között a csapatmunkára való képességet, a vállalati kultúrába (illetve a közvetlen munkatársi köbe) való illeszkedést, az önálló munkavégzésre való képességet, a munka fegyelmet, a „határok nélküliséget”.

Tapasztalataink szerint rendkívül élénk vita övezi a diplomás pályakezdők önmenedzselési képességének alakulását. Különösen a multinacionális cégeknek okozott gondot a kilencvenes évek első felében a friss diplomások „túlzott szerénysége”. Meglátásuk szerint az oktatási rendszer nem készítette fel a diákokat arra, hogy a megfelelő formában érvényesítsék érdekeiket, védjék meg saját elképzeléseiket (ez sok esetben már az önéletrajzokból kitűnik). Több vállalatnál kiemelték, hogy jelentős javulást tapasztaltak ezen a téren az elmúlt évek során, sokszor azt is hozzátéve, hogy a „bátorítás talán túl erős”, „szükségét érzik a magabiztos fellépésének a teljesítményüktől függetlenül is”

Gyakori, hogy jó ötleteik vannak, de ha behívjuk egy értekezletre, hogy adják is elő, akkor inkább hátrítják. Egyszerűen az van, hogy félnek bemenni a vezetőség elé. Pedig el tudnák mondani a megfelelő módon, hiszen nálunk minden pályakezdő vett részt rendes prezentációs tréningen.

6.1.6. Munkaerőpiaci ismeretek

A nagyvállalatok elvárják a pályakezdő diplomásoktól, hogy minél kiforrottabb elképzeléssel rendelkezzenek céljaikról általában, de elsősorban arról, hogy milyen szakterületen milyen tevékenységet kívánnak folytatni. Az általános szakterület-választásbeli bizonytalanság miatt nem csak a felsőoktatást hibáztatják; többen úgy látják, hogy már a középfokú oktatás sem készíti fel a tudatos pályaválasztásra. A felsőoktatásban nagyobb hangsúlyt kellene fektetni az egyes szakmák várható munkaerő-piaci helyzetének ismertetésére, a különböző vállalati stb. munkakultúrák bemutatására - „hogy ne az utolsó pillanatban kezdjenek el érdeklődni valami iránt”; „hogy olyan szakmát választhassanak, ami megfelel a személyiségüknek”.

A pályakezdők gyors munkahelyváltása is részben magyarázható ezzel a kezdeti tájékozatlanságból fakadó csalódással. Az évente legalább 15-20 fő pályakezdőt alkalmazó vállalatok a munkahelyelhagyás kockázatát, s az ebből fakadó veszteségeket a pályakezdők munkakörök közötti rotálásával igyekeznek csökkenteni.

„A végzősök nem tudják, hogy mi alapján kellene válogatniuk a munkahelyek között. Például nem ismerik a vállalati kultúrák közötti különbségeket. És nagy baj, hogy az oktatási intézmények nem teszik világossá, hogy egy-egy képzési formában való részvétel valójában milyen munkát fog jelenteni. Sokukat érhet csalódás, mert nem testhezálló munkahelyre mennek, s ez persze a kiválasztási rendszerünkre is nagy terhet rak. Tehát, hogy egyáltalán milyen munkakörök vannak, ebben a kérdésben sokszor még a főiskola elvégzése után is teljesen tájékozatlanok. Ha valaki teljesen tájékozott azt csak magának köszönheti.”

6.1.7 Karrierépítés

Egymástól függetlenül több helyen is úgy jellemezték a diplomás pályakezdőket, hogy „a frissdiplomások nagyon gyors karriert remélnek, „nehéz velük megértetni, hogy ez nem egy csapásra megy”. Több interjúalany szerint ennek az áll a háttérében, hogy kb. 1999-2000-ig a Magyarországra érkező multinacionális cégek munkaerőigénye nagyobb volt, mint amennyi nyelveket beszélő tapasztalt diplomás rendelkezésre állt. Ez jelentősen megnövelte a friss diplomások iránti keresletet, „egy-két év alatt könnyedén lehetett legalább középvezetői pozícióba kerülni”. Ma már – noha önmagában a pályakezdők iránt kereslet nem csökkent - a vezetői állások betölthetők részben a cégek belső munkaerőpiacáról, részben javult a külső kínálat is a megfelelően képzett és tapasztalt nyelveket beszélő munkaerőből. A pályakezdők előrelépése ezért hosszabb időt vesz igénybe, amit már önmagában erősít az is, hogy a jelenlegi vezetők átlagéletkora alacsony és a vezetői pozíciók várhatóan később fognak megüresedni. Mivel a pályakezdők fejében még mindig a két-három évvel ezelőtti munkaerőpiac képe él, értetlenül állnak a lassabb karrierépítési lehetőség előtt. Ez türelmetlenséget, olykor erős frusztrációt okoz.

6.1.8. A lojalitás hiánya

A kilencvenes évek eleje óta a nagyvállalatok esetében is (a kereskedelemben és a szolgáltató szektorban különösen) gondot okoz, hogy a pályakezdők nagyon gyakran, miután eltöltöttek 6-18 hónapot egy munkahelyen, jobb munkaaajánlat esetén - jobb bér és a gyorsabb

karrierépítés reményében – gondolkodás nélkül elhelyezkednek más vállalatnál. E munkahely-váltási stratégia a cégek szemében a lojalitás teljes hiányaként jelenik meg. A nem budapesti nagyvállalatok elsősorban az egyirányú mobilitás problémáját hangsúlyozták (a pályakezdők vagy Budapesten, vagy a lakóhelyükhöz közeli munkahelyen szeretnének elhelyezkedni „csak hogy ez nem mindig sikerül elsőre”). A második érvelés típus hívei – s ez persze gyakrabban fordult elő - azt a „Magyarországon érzékelhető rossz mentalitást” emlegették, hogy a pályakezdők „nem gondolkodnak hosszútávon, fontosabbnak tartják a minimálisan több bért, minthogy egy helyen a szakmát alaposan kitanulják”.

6.2. Kapcsolat az oktatási rendszerrel, gyakorlati képzés, belső képzés

Figyelemre méltó, hogy a konkrét képzési helyek minőségének megítélésében a nagyvállalatok körében erős konszenzus mutatkozik. Az általános tapasztalat szerint ma is éles minőségi különbség van a „tradicionális”, „nagy múltú”, felsőfokú intézmények és az „újonnan alapított”, „fizetős” főiskolák között. A munkaerőforrásként számba jövő felsőfokú képzési helyek mintegy felét (amelyek között külön típusként kezelik a budapesti gyakorlatorientált, mára valamelyik egyetembe integrált gazdasági és műszaki főiskolákat; illetve a „tradicionális” vidéki egyetemeket) e két szélső pólus között helyezik el. Az interjúalanyok – telephely típusától, tulajdonosi szerkezettől, és ágazattól függetlenül - fele-fele arányban állították, hogy az „újonnan alapítottak” típusába sorolt képzési helyekről „semmiképp nem vennének fel pályakezdőt”, illetve, hogy „önmagában emiatt még sosem szórtunk ki önéletrajzot” és „előfordult már, hogy egy ilyen jelentkezőt is felvettünk”.

A magyar tulajdonú vállalatok minden esetben hagyományosan jó kapcsolatról számoltak be az oktatási rendszerrel. Az új alapítású multinacionális vállalatok elsősorban elhelyezkedésüktől függően igyekeznek a régió oktatási intézményeivel kialakítani az együttműködés kereteit. A változatos stratégiák, ezek problémáinak és a megoldási lehetőségek bemutatása szintén szétfeszítené a jelen összefoglaló kereteit, csupán illusztráció céljából emeltünk ki egy jellegzetes esetet.

Öt év alatt igen komoly kapcsolatokat építettünk ki az oktatási intézményekkel, most az lesz a feladat, hogy ezeket valami módon mederbe tereljük: amiket informálisan csinálunk, az kell a következő időszakban formalizáljuk... Viszünk is ki professzorokat az anyavállalathoz, hogy lássák hol van a világszínvonal, és mára az a tapasztalat, hogy ilyen együttműködésben a tanszékek két-három év alatt eléri a megfelelő színvonalat.

„Az egyetemek függetlenné válásával mindegyik intézmény saját irányba indult el, s ezért körülményes a szerződéseket megkötni (nincs jogi akadály, csak mindenütt sajátos formákat kell kialakítani). Az egyetemek háttér infrastruktúrája, laborfelszereltsége elég hiányos volt. Láttam olyan gépeket, amilyeneken még én is tanultam tíz évvel ezelőtt. Ezen igyekszünk mi is javítani, és vannak állami támogatások is ma már.”

Összességében nagyon vegyes képet mutatnak az intézmények. A kulcskérdés az, hogy melyik egyetem, pontosabban melyik volt az a tanszék, amelyik a tudományos munkát és a saját menedzselését a megfelelő időben összehétközítette; tudtak jó együttműködések kötni és ezekre a projektekre meg tudtak mozgatni állami pénzalapokat is. (...) És ugyanazon az egyetemen belül akad olyan tanszék, amelyik sokkal kevésbé működik professzionálisan; sokat számított az is, hogy egy-egy tanszéken milyen volt a professzorok nyelvtudása)...

A magyar felsőoktatási rendszer baját nem abban látom, hogy a multik ne akarnák támogatni az oktatást, és most már a kormányzat is próbálja „összehozni” a K+F-t. Itt a rugalmassággal van a baj. Nagyon gyors a technológiai változást, és ezt az állami finanszírozási keretek, az új oktatási programok bevezetése nagyon lemaradva követi. Nem tudom, hogy ezen egyáltalán mi módon lehet javítani, de a rugalmassággal van baj. Persze tudom, hogy itt sok adminisztráció kötelező, meg a korábbi elköteleződéseket nem lehet felrúgni, de mégis vannak tanszékek, ahol néhány professzor nagyon rugalmasan tud reagálni.

Általános vélekedés szerint a felsőoktatási rendszer két területen nem felel a piaci igényeknek. A legfőbb problémát a megkérdezettek abban látják, hogy a munkaadók valódi szakirányú igényeitől elmarad a munkaerő kínálat. Többek szerint Magyarországon „hagyományosan diszkrépancia van” a minisztérium és az egyetemek által megállapított fejkvóta, az egyes szakmák diákok részéről mutatkozó divathullámai és a tényleges piaci igények között. Ezen az aránytalanságon a vállalatok megítélése szerint nem sikerült változtatni, s ennek elsődleges okaként a gyenge, vagy – egyesek szerint – teljesen hiányzó három, esetleg négyoldalú koordinációt jelölik meg. Különösen a rossz munkaerő-piaci helyzetben lévő (regionális központoktól távolabb eső, vagy magyar – olykor állami – tulajdonú) cégek remélik a munkaügyi központok, a diákok, a minisztérium, és a felsőoktatás egyeztetésétől a munkaerő kínálatban jelentkező szakirányú aránytalanságok kiküszöbölését.

Nálunk is igaz volt az, ami az egész országban, hogy a kilencvenes évek elejétől 97-98-ig főleg közgazdászok iránt volt kereslet. Még ma is van szükség valamennyire marketingesekre, pénzügyesekre, de ma már azért sokkal inkább specializált pályakezdőkre van igény, felkészült mérnökök iránt nőtt elsősorban kereslet. Az iskolák meg közben ontják magukból a minőségbiztosítási szakembereket, noha abból egyetlen egyre van csak szükségünk. A rendszer eleve olyan, hogy a képzés nem is tudna gyorsan reagálnia piaci elvárásokra. A felvételiző diákok sincsenek tisztában a majdani szakmájuk munkaerő-piaci értékével.

Magyarországon mindig vannak divatszakmák. Egy időben mindenki kereste a marketingest, a környezetvédőt, a minőségbiztosítót; ma már ebből nem kell több, de az oktatási rendszer ehhez nehezen alkalmazkodik. Lehetett volna előre kalkulálni azzal, hogy Magyarországon be fog indulnia kutatásfejlesztés, és emiatt más képzettség iránt lesz nagy a kereslet. A vállalatokat meg se hallgatják; illetve maguk a felsőoktatási intézmények meghallgatják, de vagy nem veszik komolyan, vagy ők is a saját képzési rendszerüknek, a fejkvótának a foglyai. A felsőoktatási intézmények elsősorban arra törekednek, hogy a saját, meglévő tanári karuknak munkát szerezzenek.

„Elégedettek vagyunk a minőséggel, de mennyiségi problémáink vannak. Vegyészekből kevés van, közgazdászból meg többet képeznek, mint amennyi kell. Torzulás van a mérnökképzésen belül is, kevés a gépész és túl sok minőségbiztosító meg a környezetvédő. Valószínűleg nem az egyetlen baj, hanem ezekre a szakokra eleve túl kevesen jelentkeznek”

Azok a vállalatok, ahol – a humán erőforrás osztály kisebb létszáma miatt – a felsőoktatási intézményekkel való intenzív kapcsolattartás számára nehezen mozgósítható belső munkaerő kapacitás, szintén a több piaci szereplő részvételével működtetett koordinációtól remélik a tananyag „életközeli tételét” és a tanrendbe meg a vállalati szervezetbe egyaránt jobban illeszkedő („nyári”) gyakorlati programok kialakítását is.

„Hiányzik a háromoldalú koordináció, amelyben az oktatási rendszer beépíti a tananyagba a cégek elvárásait, együttműködik az iparral a gyakorlati idő megszervezésében, pontosan kommunikálja az ebbéli elvárásait, s a cégek is odafigyelnek a gyakornokokra, nem csak panaszkodnak. Megoldás volna, ha az intézmények pontos kérdőívet küldenének ki cégekhez, ahol már van hallgatójuk, kutatnák hogy mire van szükség. Itt arra nekünk nincs időnk, hogy megkeressük a műszaki egyetemeket, inkább a másik utat járjuk, hogy a kész emberanyagot iskolázzuk be magunk a szükséges tréningekre. Megoldás volna még a pályakezdők kérdőíves, standardizált nyomon követése (pozícióváltozás, bérváltozás, mit hogyan ítél a cég, a

pályakezdő stb.), s ez tényleges és gyors visszacsatolást tenne lehetővé az oktatási rendszer felé”.

A nagyvállalatok többségénél működtetett belső bevezető képzési rendszer (integrációs program stb.) mellett most is biztosítanak gyakorlati helyet a diákok számára. Az általános vélekedés szerint ez a legmegbízhatóbb eszköze a pályakezdők szakmai gyakorlati jártassága javításának. A gyakorlati idejüket a cégnél töltő diákok – a személyes ismeretség okán – megbízható rekrutációs bázist is jelentenek a későbbiekben. A gondot – a felsőoktatás elvárásainak tisztázatlanság mellett – elsősorban a mobilitás jellege („nem biztos, hogy ténylegesen itt fog elhelyezkedni”) és az okozza, hogy a pályakezdőkkel való foglalkozás a cégen belül jelentős kapacitás lekötéssel jár. Ezzel együtt is a megkérdezett vállalatok egyöntetűen üdvözölték, hogy néhány főiskolák egyre több gyakorlati időt tervez be a tananyagba.

„2001-től fogadunk rendes gyakornokokat és gyakorlati helyet kereső főiskolásokat és egyetemistákat. Elsősorban olyanokat veszünk fel, akik nem csupán tisztában vannak azzal, hogy hová jelentkeztek, hanem akik később valóban itt szándékoznak maradni. Sok cég nem foglalkoztat gyakornokokat, mert a velük való foglalkozás túl sok energiájukat köti le. Mi úgy látjuk azonban, hogy ha a fiatalok utána valóban idejönnek dolgozni, akkor a ráfordítás mindenképp megéri.”

„Néhány tanszék megköveteli, hogy komoly helyen végezzék a szakmai gyakorlatot, de sok intézmény ezt teljesen a diákokra hagyja. Nagy baj, hogy a cégek is úgy állnak hozzá, hogy a gyakorlatát végző gyerek csak púp a hátunkra, majd valamikor gyere be, aztán aláírom - mondják. Itt nagyon érzem a reform szükségességét: olyan képzési formát kell kialakítani, ami a diákokban a praktikus gondolkodást erősíti”.

Főiskolákkal van olyan képzési együttműködés, hogy a gyakornoki idejüket itt töltik a diákok. Ezek nagyon jól működő kapcsolatok, ugyanakkor látni kell, hogy nem tudunk végtelen számú diákot fogadni, mert ez azért kapacitás lekötés. Ha egy műszaki szakember mellett helyezük el, akkor annak foglalkoznia kell vele, időt kell rá szakítani. Persze ha valaki a pár hónap alatt beválik, akkor utána foglalkoztatjuk is esetleg.

7. A pályakezdő diplomások szakképzettségének és foglalkoztatásának megfelelése

A megkeresett vállalkozások véleménye szerint az általuk foglalkoztatott pályakezdők körülbelül *háromnegyede* olyan munkakörben dolgozik, ami *teljesen megfelel a végzettségének*. Ez az adat szinte teljesen azonos a tavalyi adatfelvételünk és egyúttal FIDÉV vizsgálat eredményével, amely szerint az összes felsőfokú végzettségű pályakezdő közül 73,5% a szakképzettségének „szorosan” vagy „nagyreszt” megfelelő foglalkozásokban dolgozik.

Adatfelvételünk szerint a *kongruencia* az átlagosnál jóval *kedvezőbb* volt a *műszaki végzettségű diplomásoknál, mint a többi szakképesítések esetében*. Átlagosan 85%-uk szakképzettségének teljesen megfelelő munkakörben dolgozott, s mindössze 2,1% nevezhető „pályaelhagyónak”. A *közgazdasági végzettségűeknek* viszont *csak 50%-a* dolgozott – hangsúlyozzuk, hogy a munkáltató véleménye szerint – végzettségének teljesen megfelelő munkakörben. A FIDÉV vizsgálata szerint – amikor a pályakezdők értékelték munkahelyüket – 70% körüli ez az arány. (A munkakör teljesen ill. nagyreszt megfelel a végzettségnek).

Diplomások	A pályakezdő által betöltött munkakör a szakképzettségnek						Összesen	
	teljesen megfelel		részben megfelel		kevésbé megfelel		2000	2001
	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001
Műszaki	98,3%	84,5%	1,5%	13,4%	0,2%	2,1%	100%	100%
Közgazdasági	32,9%	49,3%	66,9%	27,8%	0,2%	22,9%	100%	100%
Jogi, államig.	96,9%	55,7%	2,3%	23,2%	0,7%	21,1%	100%	100%
Egészségügyi	58,2%	74,1%	19,0%	16,3%	22,7%	9,6%	100%	100%
Tanári	25,8%	10,4%	33,6%	15,1%	40,6%	74,6%	100%	100%

Az *inkongruencia* mértéke a gazdasági szférában a *tanári végzettségű diplomásoknál a legnagyobb*. A tanári végzettségű diplomás pályakezdőknek majdnem a háromnegyede végzettségének kevésbé megfelelő munkakörben dolgozott, s mindössze 10%-uk helyezkedett el *végzettségének teljesen megfelelő* 15%-uk részben megfelelő *munkakörben*. A tavalyi felmérési is hasonló eredményre jutott.

Ebből természetesen még kevés következtetés vonható le a végzett tanárok elhelyezkedéséről *általában*, mivel felmérésünkben csak a társas vállalkozások szerepeltek, az önkormányzati, állami és egyéb (például egyházi) tulajdonú oktatási intézmények nem. Így természetesen, hogy azok a tanári végzettségűek, akik a gazdasági szférában és nem oktatási intézményekben helyezkednek el, általában nem a végzettségüknek megfelelő munkát végeznek. Az

interjúkból azonban egyértelműen kitűnt, hogy emelkedett a tanári végzettséggel egészen más diplomás munkakörökben elhelyezkedni kívánók száma. Ennek oka többek között az is, hogy a demográfiai mélypont miatt egyre kevesebb oktatói létszámra van szükség, s emellett a kormányzat a pedagógusok – kétségtelenül akceptálandó béremelési igényét - úgy próbálja meg minél kevesebb ráfordítással megoldani, hogy a magasabb fizetéshez magasabb óraszámot rendel. Ez tovább csökkenti a pedagógusok iránti keresletet. Emellett a jövedelmi különbségek is arra ösztönzik a végzett tanárokat, hogy más ágazatokban próbáljanak meg magasabb fizetés mellett elhelyezkedni. Az interjúk tanúsága szerint a nyelvtanároknak erre általában van is lehetőségük, mivel a külföldi vállalatok részéről továbbra is nagy a kereslet az idegen nyelvet valóban magas szinten, tárgyaláskészség szintjén beszélő munkatársak iránt. „A többit meg majd megtanulják”. A többi tanári diplomás elhelyezkedési lehetősége az oktatáson kívül azonban igen nehéz, s általában csak súlyos presztizs-engedmények árán sikerül.

Érdekes módon, felmérésünk szerint viszonylag alacsony a képzettség-munkakör megfelelése a *közgazdászok* körében is. Kevesebb, mint a felük tölt be a végzettségnek teljesen megfelelő munkakört, 28%-uk részben megfelelő munkakört, míg 23% pályaelhagyónak számít. Itt egészen más a helyzet, mint a tanárok esetében, amelyek elhelyezkedésére rendelkezésre áll egy egész állami-önkormányzati ágazat (az oktatás), amelynek egységeit itt csak töredékében vizsgáltuk. A közgazdászoknak nem nagyon lehet elképzelni olyan óriási szektort, amely vizsgálódásainkból kimaradt. Igaz, hogy az állami szektor, az adminisztráció viszonylag nagy mennyiségben szív fel közgazdász végzettségű munkatársakat, a kibocsátáshoz viszonyítva azonban ezek aránya nem lehet nagyon magas.

Összefoglalva megállapítható, hogy a jelenlegi felsőoktatási munkaerő kibocsátás és a munkaerő-piaci kereslet, illetve a szakirányú keresleten belüli és kívüli igen eltérő munkabér lehetőségek következtében *a gazdasági társas vállalkozásoknál elhelyezkedett pályakezdő diplomások mintegy negyedét érinti az inkongruencia*. Véleményünk szerint ez az olló a következő években tovább fog nyílni, a *diszharmónia a kínálati és keresleti oldal között várhatóan növekszik*: egyre többen nem fognak tudni, vagy nem akarnak majd saját szakmájukban elhelyezkedni. Ennek okai:

- a gazdaság bővülésével a keresleti oldalról várhatóan a *piaci szféra* és ezzel párhuzamosan a *piaci bérek* kínálata fog növekedni;
- a nem piaci területek bérkínálata (pl. önkormányzati ill. állami oktatás, egészségügy, szociális ellátás stb.) egyre kevésbé lesz képes ezzel lépést tartani;

- a nem piaci, de egyébként konvertálható végzettségű pályakezdők egyre nagyobb hányada fog a gazdaság prosperáló ágazatai felé orientálódni;
- a gazdaság nem prosperáló ágai egyre kevésbé fognak igényt tartani szakirányú pályakezdő diplomásaikra;
- a nem piacképes és nem konvertálható tudású-végzettségű diplomások egyre kevésbé tudnak majd felsőfokú végzettséget igénylő munkakörbe elhelyezkedni, s ha nem akarnak munkanélkülivé válni, az alulfoglalkoztatást lesznek kénytelenek vállalni, akár fizikai munkakörben, akár középfokú végzettséget igénylő szellemi munkakörben.

Tehát véleményünk szerint a *pályakezdő diplomások piacán két fő irányban várható az inkongruencia növekedése*: egyik a változatlanul felsőfokú végzettséget igénylő, de nem a szakképzettségnek megfelelő pályaelhagyás, a másik irány szintén pályaelhagyást feltételez, de már alacsonyabb szinten, közép- vagy alacsony fokú fizikai vagy szellemi munkakörökben, az egyéni preferenciák és munkabér kínálat függvényében.

A nem teljesen a szakképzettségnek megfelelő munkakörben való elhelyezkedés arányának az emelkedése nemzetközi mértékben is megfigyelhető. Ez viszont arra hívja fel az oktatási szféra tervezőinek a figyelmét, hogy az elhelyezkedési lehetőségek növelése érdekében növelni kell a tananyagban a más diszciplínával konvertálható elemeket. Ez természetesen nehéz úgy, hogy közben az egyre erősebb szakosodási kényszer is kihívást jelent. Azaz úgy kellene az oktatást általánosabbá is tenni, hogy eközben egy-egy szaktárgy specifikumai és gyakorlati ismeretei is egyre inkább előtérbe kerüljenek.

8. Átképzési, továbbképzési igények

8.1. A pályakezdők átképzése

A pályakezdők *átképzésére* - értelemszerűen - a vállalatok igen csekély hányadánál kerül sor, hiszen a cégek pontosan olyan képzettségű pályakezdőt igyekeznek felvenni, amilyenre szükségük van (az átképzést a kérdőívben *új szakterületre* való átképzésként definiáltuk). A pályakezdők átképzésére elsősorban olyan esetekben lehet szükség, ha az adott régióban nincs olyan szakképzettségű pályakezdő-kínálat, amelyet a vállalat igényel, illetve, ha egy munkakör betöltése többféle szakképzettség olyan *kombinációját* feltételezi, amelyből nincs megfelelő kínálat.

Az átképzés szükségességét négy fő szakképzett kategóriában vizsgáltuk: 1) az érettségi nélküli, 2) az érettségizett és 3) a főiskolai és 4) az egyetemi végzettségű pályakezdők körében.

A pályakezdőket átképző-továbbképző vállalatok %-os aránya

A képzés típusa	OKJ szakképzettséggel rendelkezők				Főiskolai végzettségűek		Egyetemi végzettségűek	
	érettségi nélkül		érettségivel		2000	2001	2000	2001
	2000	2001	2000	2001				
Átképzés	29,4	8,0	26,2	12,1	19,9	7,0	20,0	8,4
Továbbképzés	46,9	29,2	44,0	35,0	42,9	34,2	36,4	31,1
<i>Tartalma szerint:</i>	-	-	-	-	-	-	-	-
szakmai	47,8	34,6	43,4	36,9	41,9	32,2	35,5	23,9
számítógépes	31,8	6,5	39,7	19,2	31,2	11,0	27,1	10,4
idegen nyelv	25,7	5,7	33,3	21,0	37,9	19,2	33,6	15,2
menedzser-képzés	-	0,4	-	3,8	-	20,4	-	23,1

A vállalati válaszok tanúsága szerint legnagyobb arányban az **érettségizett szakképzettek** átképzésére kerül sok, a cégek 12%-a jelezte, hogy a felvett érettségizettet más szakmára képezi át. Ezek között is a legmagasabb arányt a pénzügyi szolgáltatók és az iparvállalatok, valamint a szállítási cégek képviselték.

Régiók szerint megállapítható, hogy legnagyobb arányban a közép-dunántúli és a közép-magyarországi cégek képzik át szakképzett érettségizett pályakezdőiket. A pályakezdők átképzése természetesen szinte kizárólag a nagyvállalatok jellemzője, a kis-közepes cégek erre nem tudnak költeni. Az ő esetükben tehát csak olyan munkatárs jön szóba, amelynek képzettsége vagy teljesen megfelel az igényeknek, vagy a pótlólagos tudást, amelyre a cégnél

szükség van, egyéb módon, azaz nem szervezett oktatás, hanem betanítás keretében sajátítják el az újonnan felvettek.

Külföldi tulajdoni hányad szerint nem állapítható meg összefüggés, legfeljebb csak annak a mértékében, amennyire a magasabb külföldi tulajdoni hányad a nagyobb vállalatokra jellemző.

A többi végzettségi csoportban is elsősorban a közép-magyarországi cégeknél kerül sor a pályakezdők átképzésére, az érettségi nélkülieknél ugyanúgy, mint az egyetemet végzettekénél.

8.2. A pályakezdők továbbképzése

A pályakezdők továbbképzésének szükségességét természetesen a vállalatok nagyobb része jelezte, mint az átképzési igényt, hiszen itt nem egy *másik* szakma elsajátítására, hanem az adott cég speciális igényeinek megfelelő tudásanyag elsajátítására, mélyebb tudás megszerzésére kerül sor. Az oktatási intézmények még a legjobb, és a vállalatok igényeihez leginkább alkalmazkodó tanterv mellett sem képesek valamennyi vállalat speciális igényeihez való alkalmazkodásra. Ezzel az állítással persze nem kívánjuk az oktatási intézményeket felmenteni a folyamatos alkalmazkodási kényszer alól, s felmérésünk eredményeivel is ehhez az állandóan változó igényekhez való alkalmazkodáshoz kívánunk néhány adalékot nyújtani.

Nem véletlen tehát, hogy a vállalatoknál sokkal nagyobb arányban jellemző a pályakezdők továbbképzése. A cégek körülbelül *egyharmada* fontosnak tartja a kezdő munkatársak továbbképzését.

Az idegenforgalmi cégek fele továbbképzzi érettségizett és főiskolás pályakezdőit, a szállítási ágazatban ez elsősorban az érettségi nélküli szakmunkásokra jellemző. Az egyetemet végzetteket elsősorban a pénzügyi szolgáltatók, illetve az iparvállalatok képzik tovább.

Melyek azok a főbb képzési irányok, amelyekkel a munkaadók pályakezdő munkatársaik ismereteit bővíteni kívánják?

8.2.1. Szakmai továbbképzés

A cégek legnagyobb része **szakmai jellegű továbbképzésben** részesíti pályakezdő dolgozóit, azaz az oktatási intézményben kapott ismereteket kívánja bővíteni. A szakmai továbbképzés elsősorban az alacsonyabb képzettségi szintekre jellemző, de még az egyetemi végzettekénél is majdnem minden ötödik cég továbbképzésben részesíti pályakezdőit.

Az átképzés szükségessége elsősorban *ágazati* sajátosságokat mutat. Sem a vállalati méret, sem a tulajdonosi szerkezet szerint nem mutatható ki említésre méltó, specifikus jellegzetesség.

Érettségi nélküli dolgozóit az építőipari és szállítási cégek több mint fele, *érettségizett* dolgozóit a kereskedelmi és a szállítási cégek képzik tovább. A *főiskolát* végzettek esetében legmagasabb az arány a pénzügyi vállalatok esetében, de kifejezetten magas az oktatási és az idegenforgalmi cégeknél. Mindhárom olyan ágazat, amelyben a szakmai tudás igen szerteágazó lehet, s egy-egy terület speciális ismereteinek megszerzése további képzést tesz szükségessé. A pénzügyi ágazatban például jellemzően más tudásra van szüksége egy banki, mint egy biztosítási szakembernek, vagy éppenséggel egy könyvvitellel, vagy gazdasági kalkulációkkal foglalkozó munkatársnak. Ugyanígy, igencsak eltérő elvárások vannak egy idegenforgalmi szakemberrel szemben attól függően, hogy a szállodaiparban, a vendéglátásban, vagy egy utazási irodában, netán a személyszállítási ágazatban helyezkedik el. Az *egyetemi* végzettségűeknél szintén a pénzügyi szolgáltatók tartják különösen fontosnak a pályakezdők továbbképzését.

Ami a **regionális** különbségeket illeti, mind a négy végzettségi szint pályakezdőinek szakmai továbbképzésére a *közép-magyarország* és a *közép-dunántúli* cégek fordítanak gondot. A középfokúaknál még a nyugat-dunántúli cégek is viszonylag nagy arányban tartják szem előtt a szakmai továbbképzés szükségességét, a felsőfokú végzettségűeknél azonban már nem tartják ezt annyira fontosnak.

Vállalati méret szerint azt a várt eredményt kaptuk, hogy a nagyobb cégek nagyobb arányban költenek dolgozóik továbbképzésére. Figyelemre méltó mindazonáltal, hogy a megkérdezett mikro-cégek egyharmada is úgy nyilatkozott, hogy foglalkozik munkatársai továbbképzésével. Hasonló a helyzet az érettségivel rendelkező szakmunkások terén is. A főiskolai és egyetemi végzettségűeket a kisebb cégek már nem képezik tovább, ebben a csoportban a továbbképzés már elsősorban a nagyvállalatokra jellemző.

8.2.2. Számítógépes továbbképzés

Mint láttuk a pályakezdőkkel való elégedettségéről szóló fejezetben (5. fejezet), a munkaadók meglehetősen szigorú kritikát fogalmaztak meg a pályakezdők számítógépes ismereteire vonatkozóan, különös tekintettel a középfokú végzettségűekre. A felsőfokú végzettségűek számítógépes felkészültségével (4-es feletti osztályzat) a cégek nagyjából elégedettek voltak. Ez a vélemény többé-kevésbé tükröződik a felmérésnek ebben a részében. A megkérdezett

cégek ugyanis legnagyobb arányban az érettségivel rendelkező szakmunkások számítógépes továbbképzését tartják fontosnak és szükségesnek (19,2%). A felsőfokú végzettségűek esetében ez az ismeret hátrébb van a rangsorban.

Figyelemre méltó, hogy az érettségi nélküli szakmunkások esetében igen alacsony ez az arány (6,5%), miközben a számítógépes ismeretekre kapott osztályzat is igen rossz volt ebben a csoportban. Úgy tűnik tehát, hogy miközben a cégek egyáltalán nem elégedettek az érettségivel nem rendelkező szakmunkások számítógépes ismereteivel, nem költenek az e téren való továbbképzésükre.

A számítógépes továbbképzésre gondot fordító cégek között nem annyira egyértelmű a cég méretével való összefüggés, mint azt a szakmai továbbképzésnél láttuk. A kép e téren sokkal vegyesebb, és bizonyos végzettségi csoportokban a számítógépes továbbképzés a kis cégekre legalább annyira jellemző, mint a nagyvállalatokra.

Összességében a cégek mintegy tizede részesíti pályakezdő dolgozóit számítógépes továbbképzésben.

8.2.3. Nyelvi továbbképzés

Átlagosan a cégek mintegy **egyhatoda** tartja fontosnak munkatársai nyelvi továbbképzését, valamivel több, mint amennyi a fiatal dolgozók számítógépes továbbképzését ambicionálja. Legnagyobb arányban itt is az érettségizett szakmunkások szerepelnek, ezeket követik a felsőfokú végzettségűek. Az érettségi nélküli szakmunkások nyelvtanítására a cégeknek csak elenyésző hányada költ. Nagyon elégedetlenek ugyan az e kategóriába tartozó pályakezdők idegennyelv ismeretével, de úgy gondolják, hogy nem az ő dolguk a pályakezdők nyelvi képzésének a megoldása. Ez voltaképpen igaz is.

Az érettségi nélküli szakmunkások nyelvi továbbképzését elsősorban az *idegenforgalmi* és a *kereskedelmi* cégek tartják fontosnak. Feltehetőleg itt az alapfokú nyelvi ismeretek megszerzése a cél. Az idegenforgalmi cégek az érettségivel rendelkező és a főiskolát végzett pályakezdők nyelvtaníttatását is a legnagyobb arányban végzik valamennyi ágazat közül.

Ennek az ágazatnak a példáján jól nyomon követhető az *adottságok és az elvárások dinamikus összhangja*. Az idegenforgalmi cégek – mint láttuk – a többi ágazathoz képest viszonylag elégedettek a pályakezdők nyelvi felkészültségével, aminek az oka jórészt az, hogy ebben az ágazatban legalább 1 nyelvet beszélő szakember jöhet csak szóba (akármilyen végzettségi és

beosztási szinten), aki a külföldivel akárcsak minimális mértékben kapcsolatba kerül. Az idegenforgalmi cégek tehát már eleve kiválogatják a legjobb nyelvi felkészültségű szakembereket, illetve a szakirányú főiskolák és egyetemek eleve nagy hangsúlyt helyeznek a diákok nyelvi képzésére. Ennek ellenére a nyelvi képzés a továbbképzésben is központi helyen áll, hiszen az ágazatban dolgozókkal szemben még magasabb (és folyamatosan növekvő) az elvárás.

Az egyetemet végzettek nyelvi továbbképzése már nem az idegenforgalomban, hanem az üzleti szolgáltatóknál, az iparvállalatoknál, valamint a szállítási ágazatban jellemző elsősorban.

Ami a különböző **méretű** vállalatok pályakezdő munkatársainak nyelvi továbbképzését illeti, a felsőfokú végzettségűeknél egyértelműen érvényesül a „*minél nagyobb vállalat, annál intenzívebb nyelvi képzés*” összefüggés. A középfokúakra már ez nem vonatkozik. az érettségi nélküliek nyelvi képzésére egyik vállalati méretkategória sem költ, az érettségizettek nyelvtanítása pedig nem függ szorosan össze a vállalat méretével (sokkal inkább az ágazattal, azaz azzal, hogy az adott ágazatban mekkora szükség van a nyelv legalább minimális tudására).

Nem meglepő, hogy a 100%-ban **külföldi** tulajdonú vállalatok messze az átlag feletti nyelvi továbbképzési igényt jeleztek. Ez az összefüggés valamennyi végzettségi csoportra jellemző. Tény, hogy az érettségi nélküliek esetében minden tulajdoni csoportban alacsonyabb a nyelvi továbbképzés aránya, mint a magasabb végzettségi szinteken, ezen belül érvényesül az a jólismert összefüggés, hogy a külföldi vállalatok nagyobb hangsúlyt helyeznek a munkatársak nyelvi továbbképzésére, mint a belföldiek.

Ez a helyzet persze nem csak a nyelvi képzésre jellemző. Általánosságban is megállapítható, hogy az érettségi nélküli szakképzett pályakezdőket legnagyobb arányban a teljesen vagy többségében belföldi cégek képezik tovább, az érettségizetteket a többségi külföldi tulajdonúak, míg a felsőfokú végzettségűeket a 100%-ban külföldi tulajdonú vállalatok. *Minél nagyobb tehát a vállalatban a külföldi tőke aránya, annál inkább a magasabb szintű végzettségűek továbbképzését tartják fontosnak.*

8.2.4. Menedzser-képzés

A menedzserképzés természetesen csak a felsőfokú végzettségűeknél jön szóba, ott viszont meglehetősen gyakran. A cégek 20-25%-a foglalkozik munkatársai vezetői ismereteinek

fejlesztésével. Legmagasabb arányban a pénzügyi szolgáltatók és az iparvállalatok költenek a vezetői képzésre, azon belül is elsősorban az egyetemet végzettek képzésére.

A régiók közül kiemelkedik a közép-dunántúli régió, amelyet Közép-Magyarország, Nyugat-Dunántúl, valamint Dél-Alföld követ.

A felmérés tanulsága szerint a 250 fő feletti nagyvállalatok egyharmada fejleszti felsőfokú végzettségű pályakezdő munkatársai vezetési ismereteit. Ebben elsősorban a külföldi tulajdonú nagyvállalatok jeleskednek. 3 külföldi többségű cég közül 2 jelölte meg, hogy menedzser-továbbképzésben részesíti egyetemet végzett munkatársait. Ezekbe nyilvánvalóan beleszámítanak azok a cég iránti lojalitást és az összetartozást erősítő bentlakásos tanfolyamok, amelyeket a nagy multinacionális vállalatok rendszeresen tartanak.

A menedzserképzés része lehet az is, ami a nagyvállalatoknál készített interjúkból egyértelműen kitűnt: a magyarországi felsőfokú intézményekből kikerült pályakezdők prezentációs képessége (felkészültsége) nagyon rossz. nem szoknak hozzá ahhoz, hogy adott témakörben nem csak kitalálni, hanem előadni is tudni kell egy-egy elképzelést. A multinacionális nagyvállalatoknál ez elemi elvárás, s a laposabb hierarchia következtében már egy nemrég végzett is kerülhet olyan helyzetbe, hogy a cég vezetősége előtt maga kell, hogy prezentálja projektjét. A multinacionális vállalatok mindegyike, de a magyar tulajdonúak is egyre inkább, a frissen végzett diplomásokat olyan személyiségfejlesztő tréningekbe íratják be, amely az előadáskészség, a hallgatóság előtti fellépés képességét, fejleszti.

A minta összetétele, az adatfeldolgozás módszere

A Magyar Kereskedelmi és Iparkamara Gazdaság- és Vállalkozáselemzési Intézete 2001. júniusában kérdőíves adatfelvételt és mélyinterjúk kikérdezést bonyolított le a társas vállalkozások körében a pályakezdők alkalmazási lehetőségeiről a velük való elégedettségről, a tapasztalt hiányosságokról, problémákról.

A kérdőíves kikérdezés módszere

A megkérdezettek köre: a legalább 1 főt foglalkoztató működő gazdasági társas vállalkozások közül azokat kerestük meg, amelyek az MKIK tagszervezetei közé tartoznak. A gazdasági ágak közül tehát a mintavételbe bekerült - a mezőgazdaság, a vad- és erdőgazdálkodás, valamint a halászat kivételével – minden gazdasági ág.

Kérdőív: önkitöltős kérdőívezést kívántunk lebonyolítani, ezért olyan, viszonylag rövid, témakörönként jól elkülönülő kérdőívet állítottunk össze, amelyhez nem volt szükséges külön kitöltési útmutató. A kérdőívet szakmai szempontból véleményezték a Kamara szakképzési- oktatási szakemberei, valamint az OM témafelelőse. Ezután különböző méretű cégeknél próbakérdezést hajtottunk végre. A tapasztalatok és javaslatok figyelembevételével véglegesített kérdőív a Mellékletek végén található.

Mintavételi módszerek

A minta célirányos hasznosulása érdekében a következő módszert alkalmaztuk:

- Arra törekedtünk, hogy valamennyi gazdasági ág lehetőség szerint arányosan (az egyes megyékben ténylegesen tapasztalt ágazati arányoknak megfelelően) legyen képviselve a mintában
- Az egyes vállalati méretkategóriák a mintában nagyjából közelítsék a tényleges méretarányokat. A konjunktúratesztünkénél megszokott módon jártunk el: arányos kiküldés, és megfelelően nagy elemszám mellett az egyes megyékben változó válaszolási hajlandóság mellett is kialakul egy nagyjából stabil struktúra, amelyben az egyes vállalati méretkategóriák részaránya valahol a vállalatok száma és GDP-hez való hozzájárulása (és, ami ehhez hasonló: az alkalmazottak száma) között helyezkedik el. Konkrétabban megfogalmazva: a mikro- és kisvállalkozások a vállalatok (számszerint) 98%-át képviselik Magyarországon, miközben a GDP-hez való hozzájárulásuk 1999-ben mindössze 14 % volt, s az alkalmazottak 36%-át foglalkoztatták. A visszaérkezett mintánkban általában ez a

vállalatcsoport kétharmados részarányt képvisel, tehát a számszerinti, és a GDP (illetve az alkalmazotti) részarányok között helyezkedik el. Ugyanez a helyzet – csak ellenkező előjellel – a nagyvállalatok esetében: a mintában ez a vállalatcsoport a vállalatok száma szerint túlreprezentáltnak, az alkalmazottak száma, illetve a GDP-hez való hozzájárulás alapján pedig alulreprezentáltnak tekinthető.

- Ez esetben is hasonló arányokat kaptunk. Mivel minden vállalati méretkategória igen nagy elemszámot tartalmazott, az átsúlyozás nem okozott torzítást: az adatokat a vizsgálandó kérdés jellege szerint átsúlyoztuk a vállalatok száma, illetve az alkalmazottak száma szerinti arányokkal. Az elemzésben mindig azt használtuk, amelyre a kérdés vonatkozott: a vállalati súlyozást, amikor a különböző vállalati típusok viselkedési módját, helyzetét elemeztük, s az alkalmazotti súlyozást akkor, amikor arra voltunk kíváncsiak, hogy bizonyos helyzet, állapot a dolgozók mekkora részét érinti.
- **Regionálisan** is törekedtünk a tényleges régiós arányok közelítésére, de arra nem, hogy ezeket teljesen leképezzük, mivel ebben az esetben – akár a GDP-hez való hozzájárulást, akár a vállalatok számát, akár az alkalmazottak számát tekintjük- Közép-Magyarország súlya közelítené vagy meghaladná az 50%-ot.
- *Az ágazat szerinti reprezentativitást* a címlisták előállításánál és kiküldésénél a területi kamarák informatikusai biztosították.
- *A külföldi tulajdonban lévő cégek megfelelő reprezentativitását* a területi kamaráknál dolgozó kollégák helyismerete biztosította.
- *A kérdőívezést* a területi kamarák oktatási szakreferensei szervezték, ill. bonyolították le
- A kérdőívek kitöltésénél anonimitást biztosítottunk, a Budapestre felérkezett kérdőívek már csak azonosító kódszámot tartalmaztak, a hozzájuk tartozó címlistával viszont a területi informatikusok rendelkeznek csak.

1. Pályakezdekők alkalmazása

1/a. táblázat

Ágazat	Pályakezdekőt alkalmazó cégek aránya		Pályakezdekők aránya a teljes létszám %-ában		Jelenleg alkalmazott pályakezdekők aránya a teljes létszám %-ában		Jelenleg alkalmazott pályakezdekők aránya a felvett pályakezdekők %-ában		Pályakezdekőt alkalmazni szándékozó cégek aránya	
	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001
Ipar	36,0%	40,7%	5,9%	5,5%	4,4%	3,6%	74,2%	65,6%	25,4%	37,8%
Építőipar	41,4%	43,1%	12,7%	10,0%	9,0%	8,1%	71,2%	80,7%	37,4%	40,5%
Kereskedelem	27,8%	41,0%	14,5%	11,9%	10,0%	7,8%	69,1%	65,1%	20,2%	28,2%
Idegenforgalom	39,5%	49,0%	19,2%	13,8%	13,7%	7,1%	71,6%	51,5%	27,6%	38,3%
Szállítás	26,8%	33,1%	3,4%	6,2%	2,6%	4,1%	77,1%	66,7%	7,8%	31,0%
Pénzügyi tevék.	-	41,7%	-	4,6%	-	3,9%	-	85,1%	-	25,4%
Üzleti szolgáltatás	27,4%	46,7%	9,5%	15,9%	8,0%	10,1%	84,0%	63,4%	18,7%	24,6%
Oktatás	33,6%	27,0%	15,2%	18,2%	13,8%	9,6%	90,7%	53,0%	20,8%	18,9%
Humán szolgáltatás	47,7%	32,0%	22,4%	16,2%	17,8%	10,2%	79,6%	62,7%	21,5%	61,0%
Összesen	33,0%	40,6%	8,7%	8,8%	6,5%	5,7%	74,7%	65,3%	22,4%	33,7%

1/b. táblázat

Régiók	Pályakezdekőt alkalmazó cégek aránya		Pályakezdekők aránya a teljes létszám %-ában		Jelenleg alkalmazott pályakezdekők aránya a teljes létszám %-ában		Jelenleg alkalmazott pályakezdekők aránya a felvett pályakezdekők %-ában		Pályakezdekőt alkalmazni szándékozó cégek aránya	
	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001
Közép-Magyarország	29,6%	37,7%	5,6%	8,0%	4,4%	5,8%	79,3%	73,1%	24,6%	45,3%
Közép-Dunántúl	41,1%	39,4%	14,4%	7,7%	9,7%	4,8%	67,6%	61,9%	14,4%	33,3%
Nyugat-Dunántúl	25,8%	45,4%	9,5%	6,0%	7,1%	4,1%	74,5%	68,8%	19,0%	30,1%
Dél-Dunántúl	42,5%	28,2%	7,2%	11,0%	5,1%	6,8%	71,3%	62,0%	40,0%	20,1%
Észak-Magyarország	28,2%	30,0%	9,8%	6,5%	7,0%	4,4%	71,5%	68,8%	32,2%	11,9%
Észak-Alföld	37,0%	73,9%	13,1%	14,2%	11,0%	8,4%	83,7%	59,2%	23,8%	61,0%
Dél-Alföld	28,5%	44,4%	6,5%	12,5%	4,6%	7,7%	70,7%	61,3%	16,4%	27,2%
Összesen	33,0%	40,7%	8,7%	8,8%	6,5%	5,8%	74,7%	65,6%	22,4%	33,5%

1/c. táblázat

Vállalati méret	Pályakezdőt alkalmazó cégek aránya		Pályakezdők aránya a teljes létszám %-ában		Jelenleg alkalmazott pályakezdők aránya a teljes létszám %-ában		Jelenleg alkalmazott pályakezdők aránya a felvett pályakezdők %-ában		Pályakezdőt alkalmazni szándékozó cégek aránya	
	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001
1-9 fő	28,3%	36,5%	30,3%	23,8%	23,2%	15,6%	76,5%	65,5%	18,1%	31,1%
10-49 fő	57,2%	63,5%	11,8%	12,7%	8,7%	8,2%	73,4%	64,6%	44,2%	44,6%
50-249 fő	77,0%	76,6%	5,6%	4,6%	4,1%	3,2%	71,9%	69,4%	60,0%	58,5%
250 fő felett	88,1%	90,6%	3,4%	3,4%	2,5%	2,2%	73,5%	64,9%	76,7%	74,1%
Összesen	33,0%	40,7%	8,7%	8,8%	6,5%	5,8%	74,7%	65,6%	22,4%	33,5%

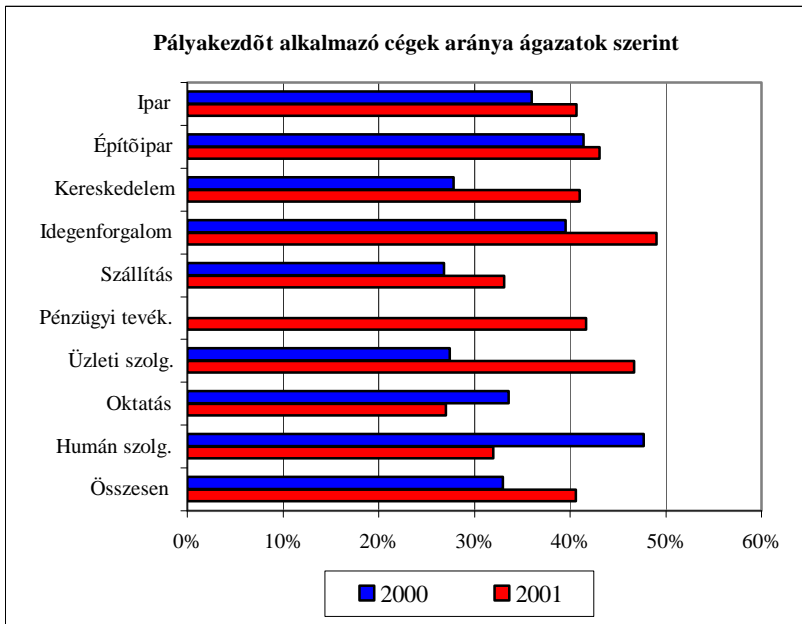
1/d. táblázat

Külföldi tul. hányad	Pályakezdőt alkalmazó cégek aránya		Pályakezdők aránya a teljes létszám %-ában		Jelenleg alkalmazott pályakezdők aránya a teljes létszám %-ában		Jelenleg alkalmazott pályakezdők aránya a felvett pályakezdők %-ában		Pályakezdőt alkalmazni szándékozó cégek aránya	
	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001
0%	32,2%	39,3%	9,5%	10,3%	7,1%	6,6%	75,5%	63,8%	22,3%	32,8%
1-49 %	61,6%	30,7%	4,2%	3,0%	2,6%	2,2%	63,3%	72,1%	28,2%	12,2%
50-99 %	48,0%	89,7%	5,2%	6,2%	3,7%	4,7%	71,1%	76,9%	30,9%	68,7%
100%	31,8%	72,2%	8,0%	7,0%	5,8%	5,1%	72,1%	71,8%	11,3%	64,2%
Összesen	32,8%	40,7%	8,7%	8,8%	6,5%	5,8%	74,7%	65,6%	22,2%	33,4%

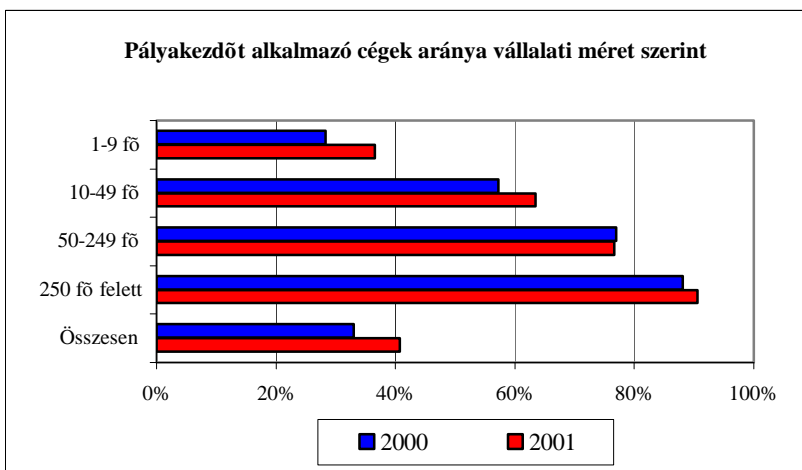
1/e. táblázat

2001 Országok szerint	Pályakezdőt alkalmazó cégek aránya	Pályakezdők aránya a teljes létszám %-ában	Jelenleg alkalmazott pályakezdők aránya a teljes létszám %-ában	Jelenleg alkalmazott pályakezdők aránya a felvett pályakezdők %-ában	Pályakezdőt alkalmazni szándékozó cégek aránya
Németország	90,2%	7,5%	5,7%	76,6%	51,2%
Ausztria	49,8%	4,6%	3,3%	72,5%	36,3%
Franciaország	94,0%	2,9%	2,3%	77,8%	93,9%
Svájc	19,5%	5,1%	3,8%	75,0%	12,6%
Hollandia	51,8%	4,7%	3,0%	63,6%	51,8%
Nagy-Britannia	100,0%	3,4%	2,8%	83,3%	96,7%
USA	10,4%	4,8%	3,5%	72,7%	6,6%
Olaszország	80,6%	11,3%	6,2%	54,5%	81,8%
Összesen	62,8%	5,2%	3,9%	74,3%	45,6%

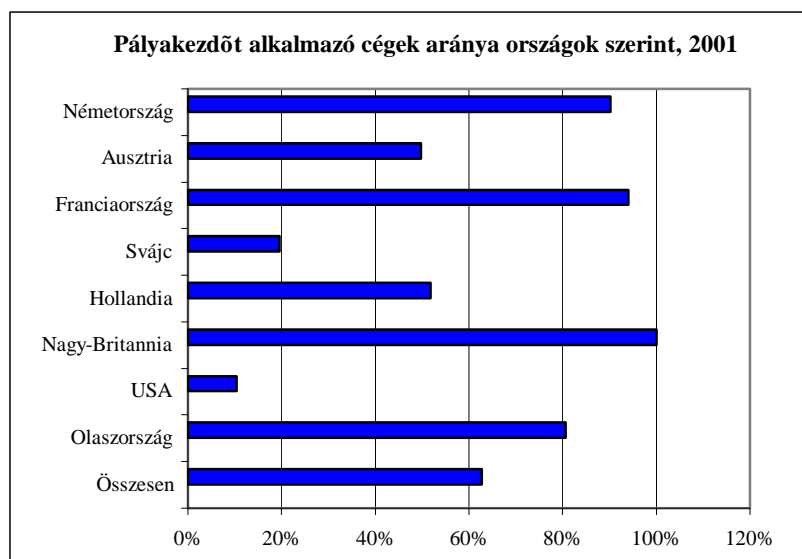
1. Pályakezdők alkalmazása



1.1. ábra

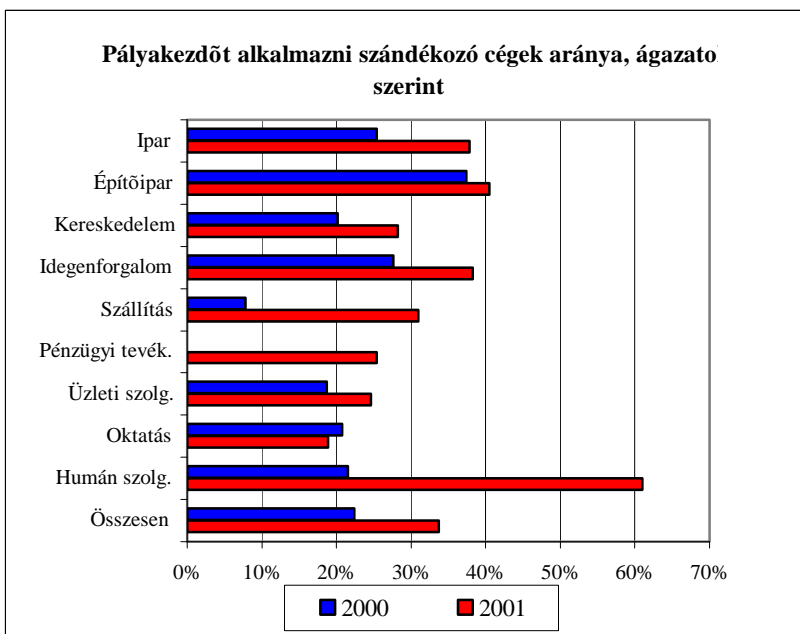


1.2. ábra

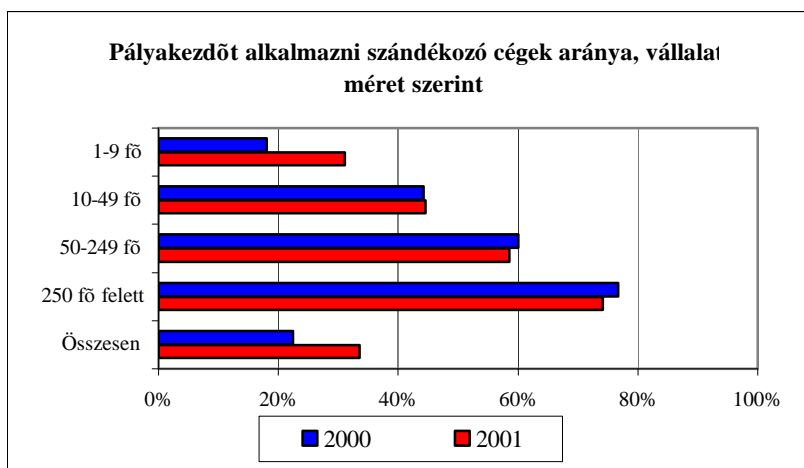


1.3. ábra

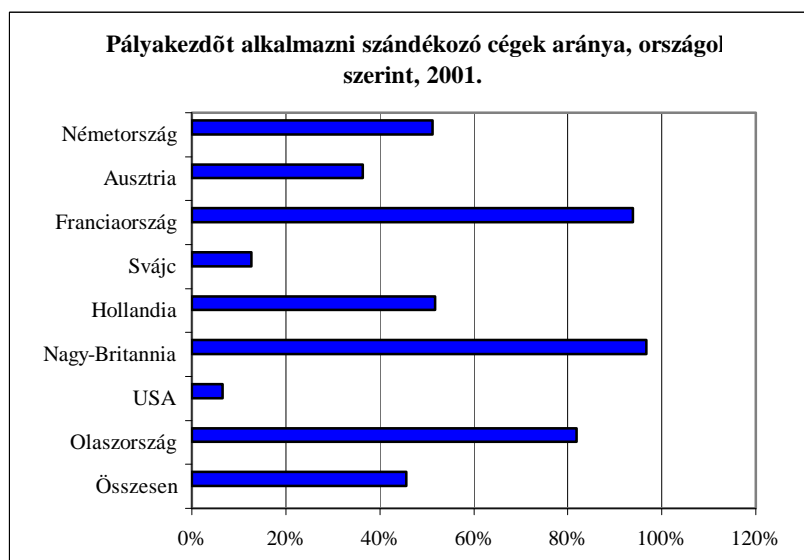
1. Pályakezdők alkalmazása (folytatás)



1.4. ábra



1.5. ábra



1.6. ábra

2. A pályakezdők alkalmazását 2000 és 2001-ben nem tervező cégek indokai
(emléltési gyakoriság, több válasz volt lehetséges)

2/a. táblázat

	Nincs szükség új munkaerőre		Gyakorlott munkaerő kell		Rossz tapasztalatai vannak		Egyéb ok miatt nem vesz föl	
	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001
Ipar	65,4%	77,7%	28,6%	18,6%	8,5%	4,8%	3,3%	4,1%
Építőipar	72,9%	62,7%	28,0%	37,3%	5,5%	5,2%	0,3%	4,5%
Kereskedelem	84,4%	86,0%	15,3%	14,6%	6,4%	6,3%	1,8%	0,1%
Idegenforgalom	77,5%	85,0%	17,0%	16,3%	4,3%	0,2%	2,8%	5,5%
Szállítás	70,1%	81,3%	30,1%	18,1%	0,8%	9,4%	0,2%	
Pénzügyi tevék.		76,8%		3,3%		19,9%		
Üzleti szolgáltatás	79,0%	58,5%	18,5%	18,2%	5,5%	12,6%	1,4%	11,1%
Oktatás	77,9%	78,7%	15,3%	20,3%		1,0%	10,2%	12,7%
Humán szolgáltatás	79,8%	83,2%	23,7%	15,8%	3,5%	14,3%	4,1%	
Összesen	77,5%	75,8%	20,4%	19,0%	5,3%	7,2%	2,6%	4,6%

2/b. táblázat

Régiók	Nincs szükség új munkaerőre		Gyakorlott munkaerő kell		Rossz tapasztalatai vannak		Egyéb ok miatt nem vesz föl	
	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001
Közép-Magyarország	65,3%	64,2%	31,2%	34,3%	5,8%	15,8%	1,7%	2,6%
Közép-Dunántúl	69,8%	73,9%	30,1%	17,7%	6,7%	12,0%	1,3%	
Nyugat-Dunántúl	88,1%	88,2%	12,1%	6,9%	4,3%	0,6%	2,8%	4,9%
Dél-Dunántúl	83,1%	82,7%	10,3%	17,3%	0,6%	4,1%	8,7%	4,1%
Észak-Magyarország	77,3%	94,7%	16,8%	5,6%	2,5%		4,8%	8,3%
Észak-Alföld	79,8%	89,4%	17,8%	35,5%	6,2%		3,7%	0,8%
Dél-Alföld	88,1%	73,9%	9,8%	15,2%	6,0%	2,3%	0,1%	9,0%
Összesen	77,5%	76,3%	20,5%	19,1%	5,3%	7,0%	2,6%	4,5%

2/c. táblázat

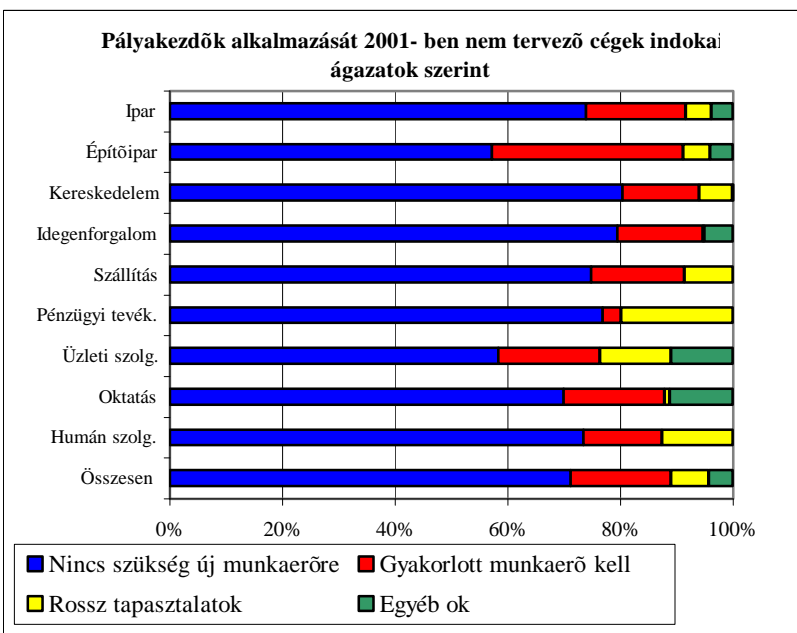
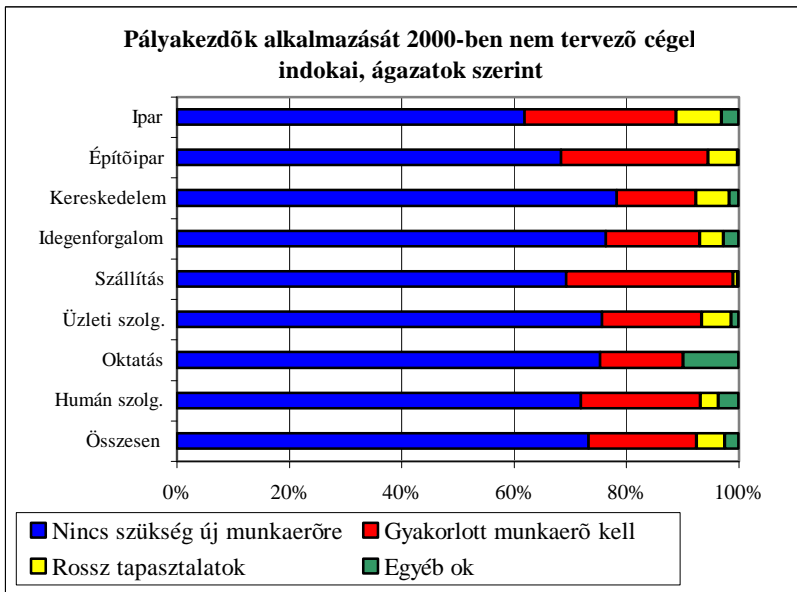
Vállalati méret	Nincs szükség új munkaerőre		Gyakorlott munkaerő kell		Rossz tapasztalatai vannak		Egyéb ok miatt nem vesz föl	
	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001
1-9 fő	78,4%	77,3%	19,3%	17,8%	5,1%	6,7%	2,5%	4,9%
10-49 fő	68,4%	69,3%	32,3%	30,2%	8,0%	8,8%	2,3%	
50-249 fő	66,8%	63,1%	29,1%	30,1%	5,5%	9,7%	4,5%	4,9%
250 fő felett	66,2%	57,1%	30,9%	42,9%	2,9%	10,2%	7,4%	4,1%
Összesen	77,5%	76,3%	20,5%	19,1%	5,3%	7,0%	2,6%	4,5%

2/d. táblázat

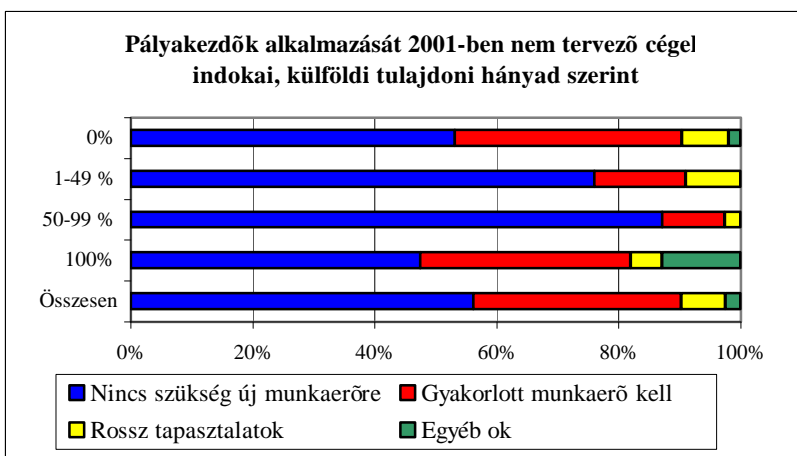
Külföldi tul. hányad	Nincs szükség új munkaerőre		Gyakorlott munkaerő kell		Rossz tapasztalatai vannak		Egyéb ok miatt nem vesz föl	
	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001
0%	70,9%	57,5%	24,8%	40,4%	5,9%	8,2%	5,1%	2,2%
1-49 %	72,6%	79,0%	20,6%	15,6%	11,1%	9,4%	4,2%	-
50-99 %	66,6%	87,1%	32,3%	10,3%	5,2%	2,6%	-	-
100%	61,7%	54,0%	37,0%	39,3%	1,9%	5,8%	3,8%	14,7%
Összesen	69,9%	60,6%	26,2%	36,8%	5,7%	7,8%	4,6%	2,7%

2. A pályakezdők alkalmazását 2000 és 2001-ben nem tervező cégek indokai
(említési gyakoriság, több válasz volt lehetséges)

2.1. ábra



2.2. ábra



2.3. ábra

3.1. Az elmúlt 2 évben alkalmazott pályakezdők által betöltött munkakörök jellege

3.1.1. Fizikai és szellemi munkakörben alkalmazott pályakezdők megoszlása

Ágazat	Fizikai munkakörben		Szellemi munkakörben	
	alkalmazott pályakezdők megoszlása			
	2000	2001	2000	2001
Ipar	82,3%	80,2%	17,7%	19,8%
Építőipar	83,5%	82,9%	16,5%	17,1%
Kereskedelem	80,3%	79,6%	19,7%	20,4%
Idegenforgalom	94,2%	71,6%	5,8%	28,4%
Szállítás	65,9%	57,6%	34,1%	42,4%
Pénzügyi tevék.	-	2,5%	-	97,5%
Üzleti szolgáltatás	26,0%	35,3%	74,0%	64,7%
Oktatás	18,8%	22,2%	81,3%	77,8%
Humán szolgáltatás	59,5%	6,3%	40,5%	93,8%
Összesen	70,3%	65,7%	29,7%	34,3%

Régiók	Fizikai munkakörben		Szellemi munkakörben	
	alkalmazott pályakezdők megoszlása			
	2000	2001	2000	2001
Közép-Magyarország	56,6%	59,4%	43,4%	40,6%
Közép-Dunántúl	70,4%	71,1%	29,6%	28,9%
Nyugat-Dunántúl	84,0%	75,5%	16,0%	24,5%
Dél-Dunántúl	80,2%	80,8%	19,8%	19,2%
Észak-Magyarország	70,1%	64,7%	29,9%	35,3%
Észak-Alföld	67,7%	62,8%	32,3%	37,2%
Dél-Alföld	74,6%	57,0%	25,4%	43,0%
Összesen	70,3%	64,9%	29,7%	35,1%

Vállalati méret	Fizikai munkakörben		Szellemi munkakörben	
	alkalmazott pályakezdők megoszlása			
	2000	2001	2000	2001
1-9 fő	67,9%	64,3%	32,1%	35,7%
10-49 fő	65,7%	59,2%	34,3%	40,8%
50-249 fő	74,6%	64,2%	25,4%	35,8%
250 fő felett	77,5%	73,0%	22,5%	27,0%
Összesen	70,3%	64,9%	29,7%	35,1%

Külföldi tul. hányad	Fizikai munkakörben		Szellemi munkakörben	
	alkalmazott pályakezdők megoszlása			
	2000	2001	2000	2001
0%	72,2%	66,9%	27,8%	33,1%
1-49 %	55,0%	62,9%	45,0%	37,1%
50-99 %	50,8%	53,5%	49,2%	46,5%
100%	72,4%	54,7%	27,6%	45,3%
Összesen	70,7%	64,9%	29,3%	35,1%

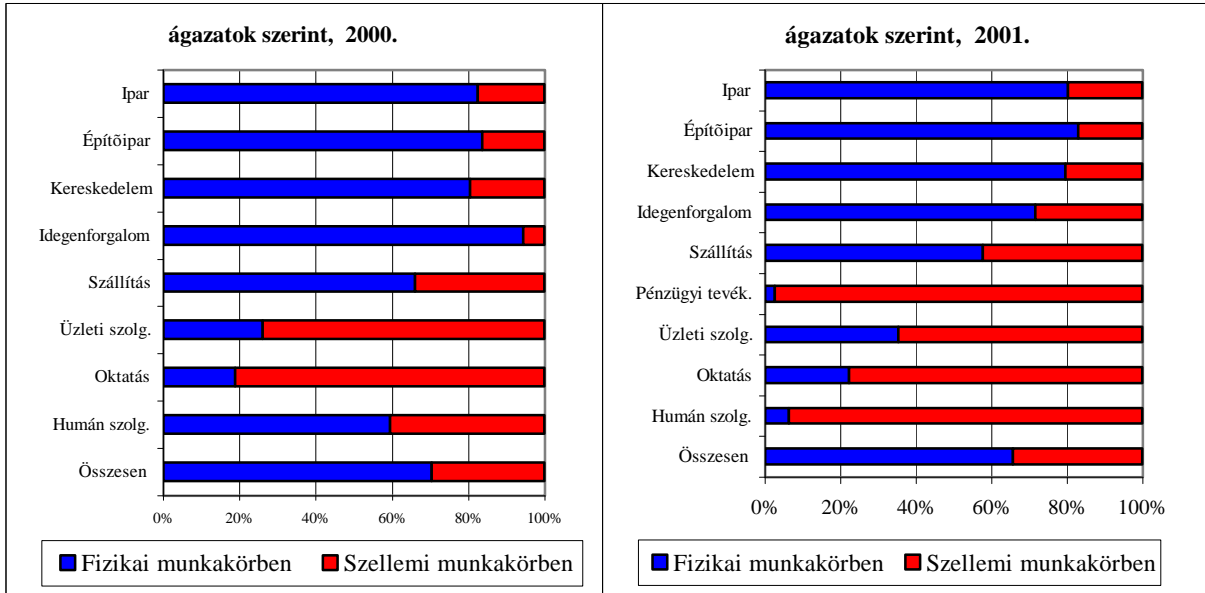
3.1.1. Fizikai és szellemi munkakörben alkalmazott pályakezdők megoszlása (folytatá

2001	Fizikai munkakörben	Szellemi munkakörben
Országok szerint	alkalmazott pályakezdők megoszlása	
Németország	50,0%	50,0%
Ausztria	74,2%	25,8%
Franciaország	71,4%	28,6%
Svájc	66,7%	33,3%
Hollandia	28,6%	71,4%
Nagy-Britannia	65,0%	35,0%
USA	60,0%	40,0%
Olaszország	16,7%	83,3%
Összesen	56,8%	43,2%

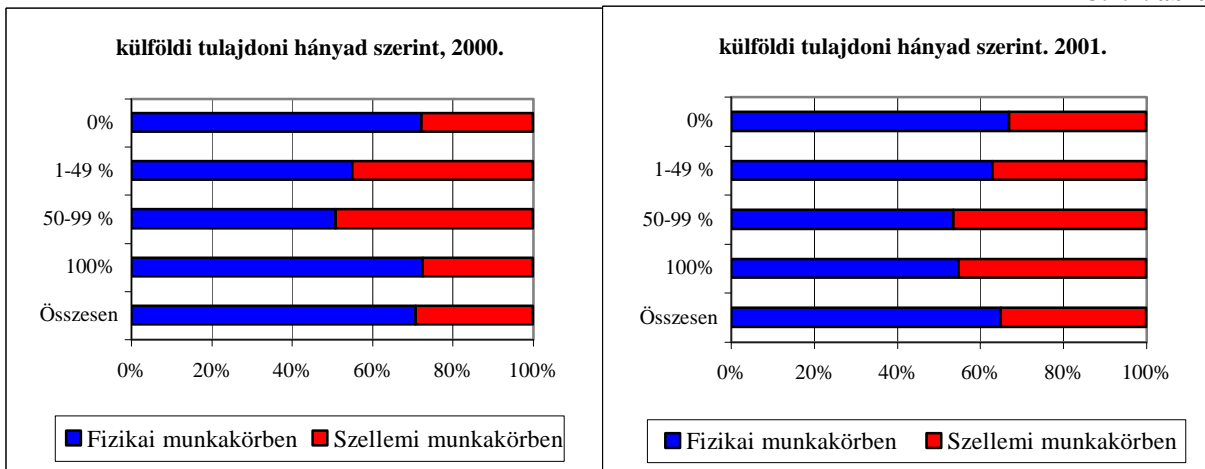
3.1. Az elmúlt 2 évben alkalmazott pályakezdők által betöltött munkakörök jellege

Fizikai és szellemi munkakörben alkalmazott pályakezdők megoszlása

3.1.1. ábra



3.1.2. ábra



3.1. Az elmúlt 2 évben alkalmazott pályakezdők által betöltött munkakörök jellege

3.1.2. A pályakezdők aránya a fizikai és szellemi munkakörben alkalmazottak körében

Ágazat	Fizikai létszámból		Szellemi létszámból	
	pályakezdők aránya			
	2000	2001	2000	2001
Ipar	1,82%	3,22%	2,55%	2,21%
Építőipar	2,69%	1,17%	3,16%	0,73%
Kereskedelem	15,18%	4,10%	1,05%	4,08%
Idegenforgalom	5,55%	0,63%	4,14%	0,69%
Szállítás	2,34%	1,04%	0,70%	1,84%
Pénzügyi tevék.	-	0,04%	-	0,36%
Üzleti szolgáltatás	1,35%	1,46%	3,75%	3,28%
Oktatás	6,51%	2,18%	2,74%	8,09%
Humán szolgáltatás	1,52%	3,37%	6,00%	6,11%
Összesen	2,36%	2,56%	0,80%	1,47%

Régiók	Fizikai létszámból		Szellemi létszámból	
	pályakezdők aránya			
	2000	2001	2000	2001
Közép-Magyarország	2,37%	0,98%	0,71%	0,69%
Közép-Dunántúl	10,55%	5,18%	2,04%	5,85%
Nyugat-Dunántúl	2,06%	2,22%	2,93%	4,78%
Dél-Dunántúl	3,23%	1,48%	3,14%	1,28%
Észak-Magyarország	4,22%	2,59%	3,00%	2,79%
Észak-Alföld	0,60%	4,31%	0,97%	2,08%
Dél-Alföld	1,09%	1,27%	2,52%	2,30%
Összesen	2,36%	2,55%	0,80%	1,47%

Vállalati méret	Fizikai létszámból		Szellemi létszámból	
	pályakezdők aránya			
	2000	2001	2000	2001
1-9 fő	20,52%	14,90%	13,06%	9,19%
10-49 fő	6,25%	5,63%	6,91%	7,33%
50-249 fő	3,90%	2,54%	3,51%	3,02%
250 fő felett	2,35%	2,54%	0,78%	1,43%
Összesen	2,36%	2,55%	0,80%	1,47%

Külföldi tulajdoni hányad	Fizikai létszámból		Szellemi létszámból	
	pályakezdők aránya			
	2000	2001	2000	2001
0%	2,36%	2,78%	0,74%	1,38%
1-49 %	0,31%	1,83%	0,68%	0,17%
50-99 %	1,67%	2,00%	2,79%	3,01%
100%	4,68%	3,63%	5,26%	3,76%
Összesen	2,36%	2,55%	0,80%	1,47%

3.1.2. A pályakezdők aránya a fizikai és szellemi munkakörben alkalmazottak körében

2001	Fizikai létszámból	Szellemi létszámból
Országok	pályakezdők aránya	
Németország	2,8%	2,8%
Ausztria	2,4%	0,8%
Franciaország	1,6%	0,6%
Svájc	2,2%	1,1%
Hollandia	0,8%	2,0%
Nagy-Britannia	1,8%	1,0%
USA	2,2%	1,5%
Olaszország	0,8%	3,8%
Total	2,1%	1,6%

3.2. A felvenni szándékozott pályakezdők megoszlása munkakörök jellege

3.2.1. Fizikai és szellemi munkakörben felvenni szándékozott pályakezdők megoszlása

Ágazat	Fizikai munkakörben		Szellemi munkakörben	
	felvenni szándékozott pályakezdők megoszlása			
	2000	2001	2000	2001
Ipar	87,7%	84,0%	12,3%	16,0%
Építőipar	86,2%	80,4%	13,8%	19,6%
Kereskedelem	81,0%	72,5%	19,0%	27,5%
Idegenforgalom	93,9%	85,0%	6,1%	15,0%
Szállítás	77,5%	50,0%	22,5%	50,0%
Pénzügyi tevék.		4,3%		95,7%
Üzleti szolgáltatás	37,0%	32,9%	63,0%	67,1%
Oktatás	20,0%	15,6%	80,0%	84,4%
Humán szolgáltatás	52,3%	24,6%	47,7%	75,4%
Összesen	77,1%	64,5%	22,9%	35,5%

Régiók	Fizikai munkakörben		Szellemi munkakörben	
	felvenni szándékozott pályakezdők megoszlása			
	2000	2001	2000	2001
Közép-Magyarország	67,3%	65,3%	32,7%	34,7%
Közép-Dunántúl	72,2%	61,0%	27,8%	39,0%
Nyugat-Dunántúl	77,5%	87,2%	22,5%	12,8%
Dél-Dunántúl	92,3%	91,5%	7,7%	8,5%
Észak-Magyarország	81,3%	61,5%	18,7%	38,5%
Észak-Alföld	76,7%	49,6%	23,3%	50,4%
Dél-Alföld	81,6%	54,2%	18,4%	45,8%
Összesen	77,1%	63,8%	22,9%	36,2%

Vállalati méret	Fizikai munkakörben		Szellemi munkakörben	
	felvenni szándékozott pályakezdők megoszlása			
	2000	2001	2000	2001
1-9 fő	75,5%	60,0%	24,5%	40,0%
10-49 fő	70,9%	67,8%	29,1%	32,2%
50-249 fő	83,9%	71,4%	16,1%	28,6%
250 fő felett	83,2%	74,6%	16,8%	25,4%
Összesen	77,1%	63,8%	22,9%	36,2%

Külföldi tul. hányad	Fizikai munkakörben		Szellemi munkakörben	
	felvenni szándékozott pályakezdők megoszlása			
	2000	2001	2000	2001
0%	78,2%	64,0%	21,8%	36,0%
1-49 %	82,4%	80,0%	17,6%	20,0%
50-99 %	64,6%	55,6%	35,4%	44,4%
100%	76,8%	65,2%	23,2%	34,8%
Összesen	77,6%	63,8%	22,4%	36,2%

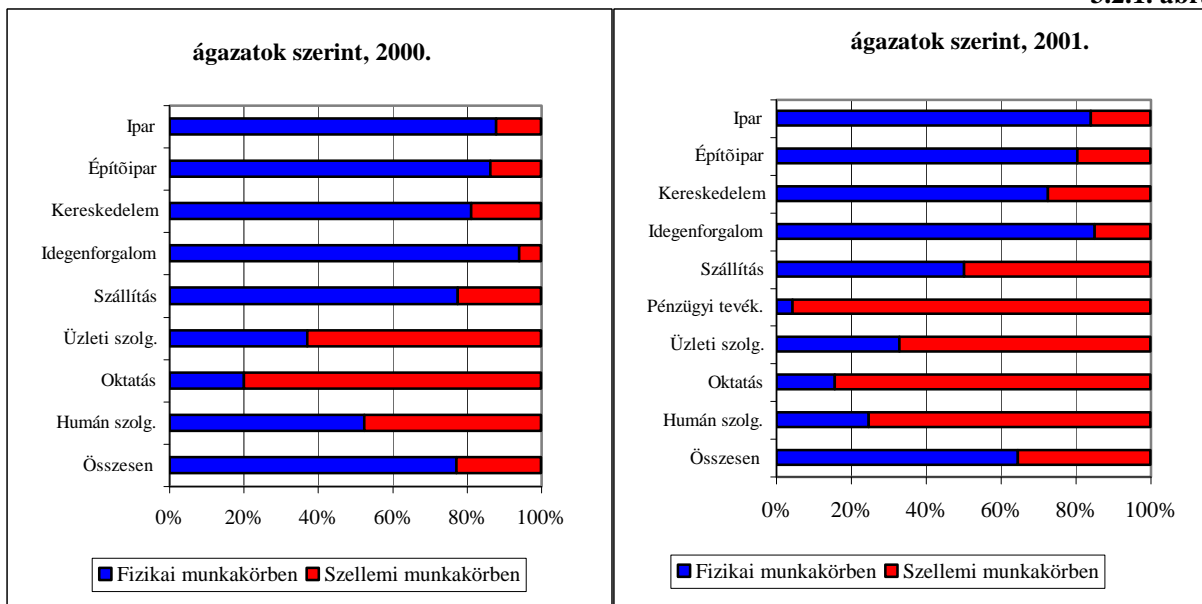
3.2.1. Fizikai és szellemi munkakörben alkalmazott pályakezdők megoszlása (folytatá

2001	Fizikai munkakörben	Szellemi munkakörben
Országok szerint	felvenni szándékozott pályakezdők megoszlása	
Németország	60,6%	39,4%
Ausztria	83,3%	16,7%
Franciaország	60,0%	40,0%
Svájc	100,0%	0,0%
Hollandia	33,3%	66,7%
Nagy-Britannia	80,0%	20,0%
USA	50,0%	50,0%
Olaszország	33,3%	66,7%
Összesen	64,7%	35,3%

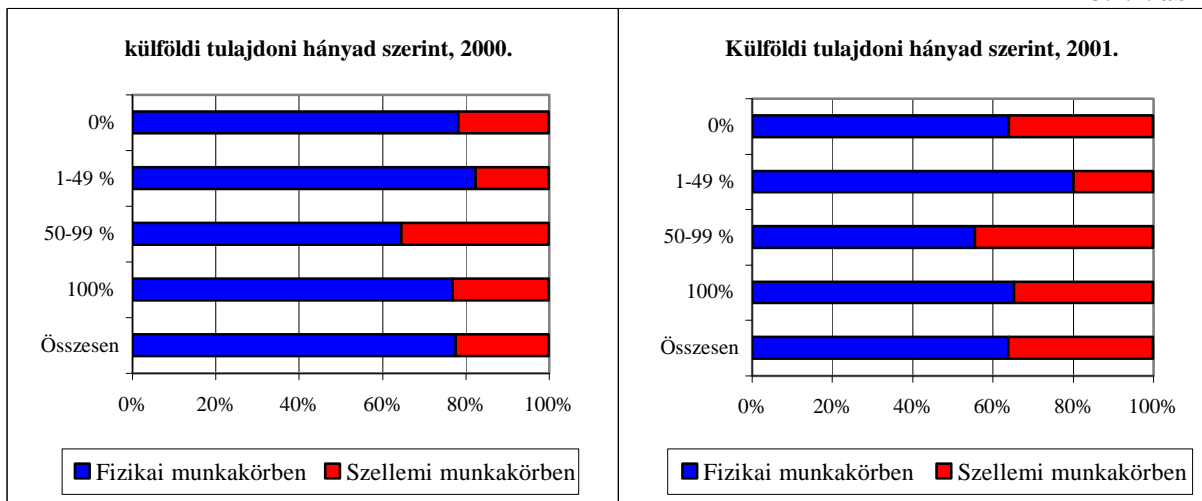
3.2. A felvenni szándékozott pályakezdők megoszlása munkakörök jellege

3.2.1. Fizikai és szellemi munkakörben felvenni szándékozott pályakezdők megoszlása:

3.2.1. ábra



3.2.2. ábra



3.2. A felvenni szándékozott pályakezdők megoszlása munkakörök jellege

3.2.2. A pályakezdők aránya a fizikai és szellemi munkakörben felvenni szándékozottak köréb

Ágazat	Fizikai létszámból		Szellemi létszámból	
	pályakezdők aránya			
	2000	2001	2000	2001
Ipar	2,8%	2,3%	0,4%	0,4%
Építőipar	5,7%	5,1%	0,9%	1,2%
Kereskedelem	4,5%	5,4%	1,1%	2,1%
Idegenforgalom	6,4%	6,2%	0,4%	1,1%
Szállítás	0,8%	1,9%	0,2%	1,9%
Pénzügyi tevék.		0,1%		2,0%
Üzleti szolgáltatás	1,3%	2,7%	2,1%	5,6%
Oktatás	1,0%	1,0%	4,1%	5,3%
Humán szolgáltatás	2,9%	3,3%	2,7%	10,2%
Összesen	3,0%	3,3%	0,9%	1,8%

Régiók	Fizikai létszámból		Szellemi létszámból	
	pályakezdők aránya			
	2000	2001	2000	2001
Közép-Magyarország	2,1%	3,32%	1,0%	1,76%
Közép-Dunántúl	2,3%	2,47%	0,9%	1,58%
Nyugat-Dunántúl	3,3%	3,10%	1,0%	0,46%
Dél-Dunántúl	3,9%	3,45%	0,3%	0,32%
Észak-Magyarország	5,0%	1,05%	1,1%	0,66%
Észak-Alföld	4,4%	4,99%	1,3%	5,07%
Dél-Alföld	1,6%	3,72%	0,4%	3,16%
Összesen	3,0%	3,21%	0,9%	1,82%

Vállalati méret	Fizikai létszámból		Szellemi létszámból	
	pályakezdők aránya			
	2000	2001	2000	2001
1-9 fő	5,5%	7,82%	1,8%	5,22%
10-49 fő	3,5%	4,31%	1,4%	2,05%
50-249 fő	2,5%	2,02%	0,5%	0,81%
250 fő felett	1,4%	0,71%	0,3%	0,24%
Összesen	3,0%	3,21%	0,9%	1,82%

Külföldi tulajdoni hányad	Fizikai létszámból		Szellemi létszámból	
	pályakezdők aránya			
	2000	2001	2000	2001
0%	3,3%	3,83%	0,9%	2,16%
1-49 %	2,6%	0,78%	0,6%	0,20%
50-99 %	1,5%	1,30%	0,8%	1,04%
100%	1,9%	2,71%	0,6%	1,45%
Összesen	3,0%	3,21%	0,9%	1,82%

2001.	Fizikai létszámból	Szellemi létszámból
Országok	pályakezdők aránya	
Németország	1,8%	1,2%
Ausztria	2,1%	0,4%
Franciaország	1,0%	0,7%
Svájc	2,2%	0,0%
Hollandia	0,8%	1,6%
Nagy-Britannia	0,6%	0,1%
USA	0,4%	0,4%
Olaszország	1,5%	3,1%
Összesen	1,5%	0,8%

4. Pályakezdők összetétele

4.1.1. Fizikai munkakörben alkalmazott pályakezdők megoszlása iskolai végzettség alapj:

2001

4/1a tábla

	Szakképzetlen érettségi nélkül	Szakképzetlen érettséggel	Szakképzett érettségi nélkül	Szakképzett érettséggel	Főiskolai végzettségűek	Egyetemi végzettségűek	Összesen
Ipar	15,9%	10,6%	51,8%	21,2%	0,6%	0,0%	100,0%
Építőipar	10,3%	0,9%	65,5%	19,8%	2,6%	0,0%	100,0%
Kereskedelem	15,3%	25,0%	36,8%	22,2%	0,7%	0,0%	100,0%
Idegenforgalom	23,8%	7,9%	41,3%	28,6%	0,0%	0,0%	100,0%
Szállítás	8,8%	2,9%	55,9%	32,4%	0,0%	0,0%	100,0%
Pénzügyi tevék.	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Üzleti szolg.	12,5%	0,0%	29,2%	58,3%	0,0%	0,0%	100,0%
Oktatás	50,0%	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Humán szolg.	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Összesen	15,1%	10,9%	48,8%	24,4%	0,9%	0,0%	100,0%

2000

	Szakképzetlen érettségi nélkül	Szakképzetlen érettséggel	Szakképzett érettségi nélkül	Szakképzett érettséggel	Főiskolai végzettségűek	Egyetemi végzettségűek	Összesen
Ipar	19,3%	5,6%	60,9%	13,7%	0,4%	0,4%	100,0%
Építőipar	13,6%	1,2%	76,5%	7,4%	1,2%	0,0%	100,0%
Kereskedelem	2,7%	11,2%	58,0%	28,2%	0,0%	0,0%	100,0%
Idegenforgalom	8,2%	1,0%	70,4%	19,4%	1,0%	0,0%	100,0%
Szállítás	10,0%	6,7%	31,7%	51,7%	0,0%	0,0%	100,0%
Üzleti szolg.	2,9%	14,7%	55,9%	23,5%	2,9%	0,0%	100,0%
Oktatás	0,0%	0,0%	55,6%	11,1%	0,0%	33,3%	100,0%
Humán szolg.	6,8%	15,9%	61,4%	15,9%	0,0%	0,0%	100,0%
Összesen	10,7%	7,0%	60,2%	21,0%	0,4%	0,5%	100,0%

2001

4/1b. tábla

	Szakképzetlen érettségi nélkül	Szakképzetlen érettséggel	Szakképzett érettségi nélkül	Szakképzett érettséggel	Főiskolai végzettségűek	Egyetemi végzettségűek	Összesen
Közép-Magyaró.	24,3%	5,9%	36,2%	31,6%	2,0%	0,0%	100,0%
Közép-Dunántúl	12,2%	29,3%	44,7%	13,0%	0,8%	0,0%	100,0%
Nyugat-Dunántúl	18,9%	1,4%	52,7%	27,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Dél-Dunántúl	2,4%	0,0%	61,9%	33,3%	0,0%	0,0%	100,0%
Észak-Magyaró.	13,6%	4,5%	40,9%	40,9%	0,0%	0,0%	100,0%
Észak-Alföld	13,6%	6,8%	59,3%	18,6%	0,0%	0,0%	100,0%
Dél-Alföld	7,4%	10,6%	60,6%	20,2%	0,0%	0,0%	100,0%
Összesen	15,0%	10,8%	48,9%	24,2%	0,9%	0,0%	100,0%

2000

	Szakképzetlen érettségi nélkül	Szakképzetlen érettséggel	Szakképzett érettségi nélkül	Szakképzett érettséggel	Főiskolai végzettségűek	Egyetemi végzettségűek	Összesen
Közép-Magyaró.	13,3%	13,3%	40,0%	33,3%	0,0%	0,0%	100,0%
Közép-Dunántúl	14,3%	1,5%	63,2%	21,8%	0,0%	0,0%	100,0%
Nyugat-Dunántúl	6,9%	6,1%	76,3%	9,2%	0,8%	0,8%	100,0%
Dél-Dunántúl	12,3%	7,7%	56,9%	24,6%	0,0%	0,0%	100,0%
Észak-Magyaró.	14,7%	8,0%	62,7%	14,7%	0,0%	0,0%	100,0%
Észak-Alföld	9,1%	2,3%	61,4%	26,5%	0,8%	0,0%	100,0%
Dél-Alföld	6,6%	13,2%	59,3%	16,5%	0,0%	3,3%	100,0%
Összesen	10,7%	7,0%	60,2%	21,0%	0,4%	0,5%	100,0%

2001**4/1c.tábla**

	Szakképzetlen érettségi nélkül	Szakképzetlen érettséggel	Szakképzett érettségi nélkül	Szakképzett érettséggel	Főiskolai végzettségűek	Egyetemi végzettségűek	Összesen
1-9 fő	11,0%	12,3%	51,0%	24,5%	1,0%	0,0%	100,0%
10-49 fő	17,2%	7,5%	55,9%	19,4%	1,1%	0,0%	100,0%
50-249 fő	21,2%	1,9%	55,8%	23,1%	0,0%	0,0%	100,0%
250 fő felett	21,6%	13,5%	34,2%	28,8%	0,9%	0,0%	100,0%
Összesen	15,0%	10,8%	48,9%	24,2%	0,9%	0,0%	100,0%

2000

	Szakképzetlen érettségi nélkül	Szakképzetlen érettséggel	Szakképzett érettségi nélkül	Szakképzett érettséggel	Főiskolai végzettségűek	Egyetemi végzettségűek	Összesen
1-9 fő	8,4%	8,4%	65,1%	16,9%	0,0%	0,9%	100,0%
10-49 fő	6,0%	6,0%	61,9%	23,1%	1,5%	0,7%	100,0%
50-249 fő	12,7%	4,0%	64,3%	17,5%	0,8%	0,0%	100,0%
250 fő felett	18,1%	6,5%	45,2%	30,3%	0,0%	0,0%	100,0%
Összesen	10,7%	7,0%	60,2%	21,0%	0,4%	0,5%	100,0%

2001**4/1d.tábla**

	Szakképzetlen érettségi nélkül	Szakképzetlen érettséggel	Szakképzett érettségi nélkül	Szakképzett érettséggel	Főiskolai végzettségűek	Egyetemi végzettségűek	Összesen
0%	14,1%	10,8%	50,2%	23,8%	1,1%	0,0%	100,0%
1-49 %	22,7%	13,6%	50,0%	13,6%	0,0%	0,0%	100,0%
50-99 %	18,4%	15,8%	39,5%	26,3%	0,0%	0,0%	100,0%
100%	20,7%	3,4%	37,9%	37,9%	0,0%	0,0%	100,0%
Összesen	15,1%	10,8%	48,8%	24,3%	0,9%	0,0%	100,0%

2000

	Szakképzetlen érettségi nélkül	Szakképzetlen érettséggel	Szakképzett érettségi nélkül	Szakképzett érettséggel	Főiskolai végzettségűek	Egyetemi végzettségűek	Összesen
0%	9,7%	7,3%	61,6%	20,1%	0,5%	0,6%	100,0%
1-49 %	18,2%	9,1%	54,5%	18,2%	0,0%	0,0%	100,0%
50-99 %	10,0%	3,3%	60,0%	30,0%	0,0%	0,0%	100,0%
100%	19,7%	5,6%	47,9%	26,8%	0,0%	0,0%	100,0%
Összesen	10,8%	7,0%	60,2%	21,2%	0,4%	0,5%	100,0%

4. Pályakezdők összetétele

4.1.2. Szellemi munkakörben alkalmazott pályakezdők megoszlása iskolai végzettség alapján

2001.

4/2a tábla

Ágazat	Szakképzetlen érettségi nélkül	Szakképzettlen érettséggel	Szakképzett érettségi nélkül	Szakképzett érettséggel	Főiskolai végzettségűek	Egyetemi végzettségűek	Összesen
Ipár	2,4%	14,3%	0,0%	28,6%	35,7%	21,4%	100,0%
Építőipar	0,0%	4,2%	0,0%	37,5%	50,0%	8,3%	100,0%
Kereskedelem	8,1%	10,8%	10,8%	37,8%	16,2%	13,5%	100,0%
Idegenforgalom	0,0%	20,0%	0,0%	64,0%	16,0%	4,0%	100,0%
Szállítás	0,0%	0,0%	4,0%	36,0%	52,0%	8,0%	100,0%
Pénzügyi tev.	0,0%	5,1%	0,0%	20,5%	43,6%	30,8%	100,0%
Üzleti szolg.	0,0%	0,0%	0,0%	29,5%	47,7%	20,5%	100,0%
Oktatás	0,0%	3,6%	0,0%	21,4%	39,3%	39,3%	100,0%
Humán szolg.	0,0%	3,3%	0,0%	26,7%	30,0%	40,0%	100,0%
Összesen	1,4%	6,5%	2,0%	32,3%	36,4%	21,1%	100,0%

2000.

Ágazat	Szakképzetlen érettségi nélkül	Szakképzettlen érettséggel	Szakképzett érettségi nélkül	Szakképzett érettséggel	Főiskolai végzettségűek	Egyetemi végzettségűek	Összesen
Ipár	0,0%	2,0%	2,0%	26,0%	48,0%	22,0%	100,0%
Építőipar	0,0%	0,0%	6,3%	43,8%	37,5%	12,5%	100,0%
Kereskedelem	0,0%	6,5%	6,5%	52,2%	28,3%	6,5%	100,0%
Idegenforgalom	0,0%	0,0%	16,7%	33,3%	33,3%	16,7%	100,0%
Szállítás	0,0%	16,1%	12,9%	32,3%	19,4%	19,4%	100,0%
Üzleti szolg.	0,0%	16,5%	1,0%	19,6%	30,9%	32,0%	100,0%
Oktatás	0,0%	2,6%	0,0%	33,3%	64,1%	2,6%	100,0%
Humán szolg.	0,0%	13,3%	0,0%	13,3%	50,0%	23,3%	100,0%
Összesen	0,0%	9,5%	3,2%	29,5%	38,1%	19,7%	100,0%

2001.

4/2b.tábla

	Szakképzette n érettségi nélkül	Szakképzettlen érettséggel	Szakképzett érettségi nélkül	Szakképzett érettséggel	Főiskolai végzettségűek	Egyetemi végzettségűek	Összesen
Közép-Magyaror	0,0%	9,6%	4,8%	25,0%	28,8%	31,7%	100,0%
Közép-Dunántúl	0,0%	2,0%	2,0%	26,0%	50,0%	20,0%	100,0%
Nyugat-Dunántúl	0,0%	16,7%	0,0%	41,7%	29,2%	8,3%	100,0%
Dél-Dunántúl	0,0%	0,0%	0,0%	40,0%	50,0%	10,0%	100,0%
Észak-Magyaror.	0,0%	0,0%	0,0%	33,3%	58,3%	8,3%	100,0%
Észak-Alföld	2,9%	0,0%	0,0%	25,7%	57,1%	14,3%	100,0%
Dél-Alföld	4,2%	5,6%	0,0%	45,1%	19,7%	23,9%	100,0%
Összesen	1,3%	6,5%	2,0%	32,4%	35,3%	22,9%	100,0%

2000.

	Szakképzetlen érettségi nélkül	Szakképzettlen érettséggel	Szakképzett érettségi nélkül	Szakképzett érettséggel	Főiskolai végzettségűek	Egyetemi végzettségűek	Összesen
Közép-Magyaror.	0,0%	10,9%	1,1%	17,4%	39,1%	30,4%	100,0%
Közép-Dunántúl	0,0%	7,1%	12,5%	28,6%	42,9%	8,9%	100,0%
Nyugat-Dunántúl	0,0%	4,0%	4,0%	16,0%	64,0%	12,0%	100,0%
Dél-Dunántúl	0,0%	6,3%	0,0%	31,3%	56,3%	6,3%	100,0%
Észak-Magyaror.	0,0%	21,9%	0,0%	50,0%	25,0%	6,3%	100,0%
Észak-Alföld	0,0%	11,1%	1,6%	36,5%	25,4%	25,4%	100,0%
Dél-Alföld	0,0%	3,2%	0,0%	41,9%	35,5%	19,4%	100,0%
Összesen	0,0%	9,5%	3,2%	29,5%	38,1%	19,7%	100,0%

4.1.2. Szellemi munkakörben alkalmazott pályakezdők megoszlása iskolai végzettség alapján

2001.

4/2c.tábla

	Szakképzetlen érettségi nélkül	Szakképzettlen érettséggel	Szakképzett érettségi nélkül	Szakképzett érettséggel	Főiskolai végzettségűek	Egyetemi végzettségűek	Összesen
1-9 fő	1,7%	4,1%	1,7%	41,9%	32,0%	18,0%	100,0%
10-49 fő	1,6%	7,9%	0,0%	23,8%	41,3%	27,0%	100,0%
50-249 fő	0,0%	13,8%	0,0%	17,2%	44,8%	24,1%	100,0%
250 fő felett	0,0%	9,8%	4,9%	14,6%	34,1%	34,1%	100,0%
Összesen	1,3%	6,5%	2,0%	32,4%	35,3%	22,9%	100,0%

2000.

	Szakképzetlen érettségi nélkül	Szakképzettlen érettséggel	Szakképzett érettségi nélkül	Szakképzett érettséggel	Főiskolai végzettségűek	Egyetemi végzettségűek	Összesen
1-9 fő	0,0%	12,1%	3,8%	35,7%	33,8%	14,0%	100,0%
10-49 fő	0,0%	7,1%	2,9%	30,0%	37,1%	22,9%	100,0%
50-249 fő	0,0%	7,0%	2,3%	18,6%	44,2%	27,9%	100,0%
250 fő felett	0,0%	4,4%	2,2%	17,8%	48,9%	26,7%	100,0%
Összesen	0,0%	9,5%	3,2%	29,5%	38,1%	19,7%	100,0%

2001.

4/2d. tábla

	Szakképzetlen érettségi nélkül	Szakképzettlen érettséggel	Szakképzett érettségi nélkül	Szakképzett érettséggel	Főiskolai végzettségűek	Egyetemi végzettségűek	Összesen
0%	0,4%	6,0%	2,1%	34,9%	38,7%	17,4%	100,0%
1-49 %	23,1%	7,7%	0,0%	38,5%	23,1%	7,7%	100,0%
50-99 %	0,0%	9,1%	0,0%	27,3%	21,2%	45,5%	100,0%
100%	0,0%	4,2%	0,0%	12,5%	29,2%	50,0%	100,0%
Összesen	1,3%	6,6%	2,0%	32,5%	35,1%	23,0%	100,0%

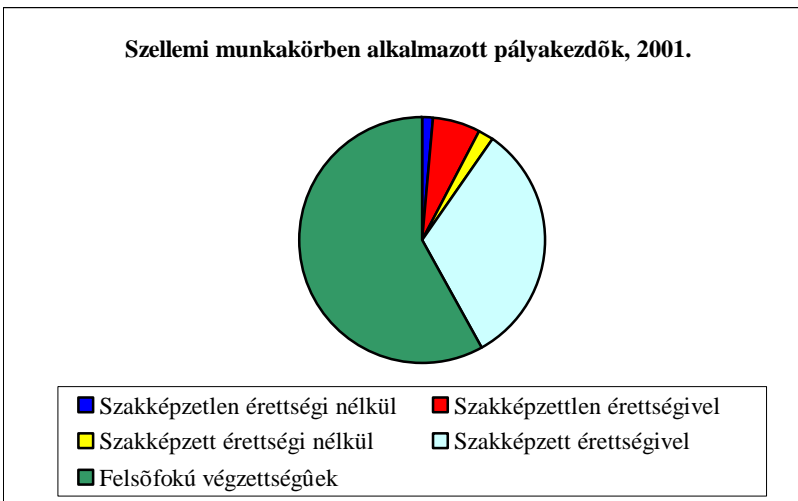
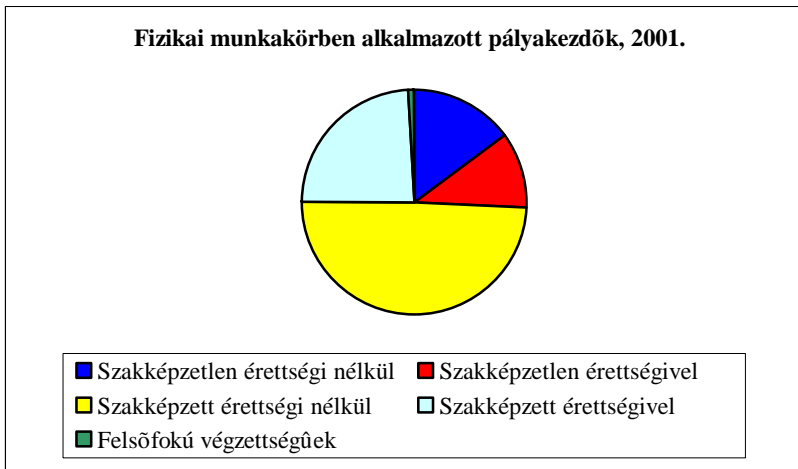
2000.

	Szakképzetlen érettségi nélkül	Szakképzettlen érettséggel	Szakképzett érettségi nélkül	Szakképzett érettséggel	Főiskolai végzettségűek	Egyetemi végzettségűek	Összesen
0%	0,0%	11,1%	3,7%	30,9%	37,4%	16,9%	100,0%
1-49 %	0,0%	0,0%	11,1%	22,2%	44,4%	11,1%	100,0%
50-99 %	0,0%	3,4%	3,4%	24,1%	34,5%	34,5%	100,0%
100%	0,0%	3,7%	0,0%	18,5%	44,4%	33,3%	100,0%
Összesen	0,0%	9,7%	3,2%	29,2%	37,7%	19,8%	100,0%

4. Pályakezdők összetétele

4.1. ábra

Fizikai és szellemi munkakörben alkalmazott pályakezdők megoszlása iskolai végzettség alapján



4. Pályakezdők összetétele

4.2.1. A felvenni szándékozott fizikai pályakezdők megoszlása iskolai végzettség alapján

2001

Ágazat	szakképzetlen érettségi nélkül	szakképzetlen érettséggel	szakképzett érettségi nélkül	szakképzett érettséggel	főiskolai	egyetemi	összesen
Ipar	13,4%	4,5%	48,5%	27,6%	6,0%	0,0%	100,0%
Építőipar	3,5%	0,0%	65,1%	32,6%	0,0%	0,0%	100,0%
Kereskedelem	12,1%	3,0%	45,5%	39,4%	0,0%	0,0%	100,0%
Idegenforgalom	22,6%	1,2%	31,0%	45,2%	0,0%	0,0%	100,0%
Szállítás	42,3%	3,8%	15,4%	42,3%	0,0%	0,0%	100,0%
Pénzügyi tev.	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Üzleti szolg.	13,0%	0,0%	65,2%	26,1%	0,0%	0,0%	100,0%
Oktatás	20,0%	0,0%	20,0%	60,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Humán szolg.	0,0%	0,0%	93,8%	6,3%	0,0%	0,0%	100,0%
Összesen	13,8%	2,2%	47,4%	34,8%	1,8%	0,0%	100,0%

2000

Ágazat	szakképzetlen érettségi nélkül	szakképzetlen érettséggel	szakképzett érettségi nélkül	szakképzett érettséggel	főiskolai	egyetemi	összesen
Ipar	17,6%	10,3%	49,3%	21,3%	1,5%	0,0%	100,0%
Építőipar	8,5%	4,7%	67,9%	18,9%	0,0%	0,0%	100,0%
Kereskedelem	15,1%	3,4%	36,1%	42,9%	2,0%	0,5%	100,0%
Idegenforgalom	8,6%	2,2%	58,1%	31,2%	0,0%	0,0%	100,0%
Szállítás	6,5%	3,2%	22,6%	67,7%	0,0%	0,0%	100,0%
Üzleti szolg.	11,8%	11,8%	47,1%	20,6%	8,8%	0,0%	100,0%
Oktatás	0,0%	0,0%	37,5%	50,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Humán szolg.	4,3%	21,7%	47,8%	26,1%	0,0%	0,0%	100,0%
Összesen	13,6%	6,6%	48,1%	30,2%	1,6%	0,1%	100,0%

2001

Régiók	szakképzetlen érettségi nélkül	szakképzetlen érettséggel	szakképzett érettségi nélkül	szakképzett érettséggel	főiskolai	egyetemi	összesen
Közép-Magyaró.	25,4%	0,0%	33,1%	41,4%	0,0%	0,0%	100,0%
Közép-Dunántúl	8,0%	8,0%	48,0%	26,7%	10,7%	0,0%	100,0%
Nyugat-Dunántúl	14,7%	2,9%	57,4%	25,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Dél-Dunántúl	7,0%	0,0%	55,8%	37,2%	0,0%	0,0%	100,0%
Észak-Magyaró.	12,5%	12,5%	62,5%	12,5%	0,0%	0,0%	100,0%
Észak-Alföld	6,7%	3,3%	48,3%	43,3%	0,0%	0,0%	100,0%
Dél-Alföld	1,3%	1,3%	66,7%	30,7%	0,0%	0,0%	100,0%
Összesen	13,7%	2,2%	47,5%	34,7%	1,8%	0,0%	100,0%

2000

Régiók	szakképzetlen érettségi nélkül	szakképzetlen érettséggel	szakképzett érettségi nélkül	szakképzett érettséggel	főiskolai	egyetemi	összesen
Közép-Magyaró.	10,9%	2,9%	51,4%	33,3%	0,7%	0,0%	100,0%
Közép-Dunántúl	10,3%	6,4%	37,2%	46,2%	0,0%	0,0%	100,0%
Nyugat-Dunántúl	14,2%	7,5%	50,0%	26,1%	3,0%	0,0%	100,0%
Dél-Dunántúl	12,5%	4,2%	59,4%	24,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Észak-Magyaró.	9,5%	15,9%	45,2%	27,0%	3,2%	0,0%	100,0%
Észak-Alföld	23,2%	5,1%	42,8%	26,8%	2,9%	0,0%	100,0%
Dél-Alföld	9,7%	3,2%	50,0%	37,1%	0,0%	0,0%	100,0%
Összesen	13,6%	6,6%	48,1%	30,2%	1,6%	0,1%	100,0%

2001

Vállalati méret	szakképzetlen érettségi nélkül	szakképzetlen érettséggel	szakképzett érettségi nélkül	szakképzett érettséggel	főiskolai	egyetemi	összesen
1-9 fő	12,3%	1,0%	49,0%	35,5%	2,3%	0,0%	100,0%
10-49 fő	13,7%	2,1%	49,5%	33,7%	1,1%	0,0%	100,0%
50-249 fő	14,5%	3,6%	50,9%	32,7%	0,0%	0,0%	100,0%
250 fő felett	22,0%	8,0%	34,0%	34,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Összesen	13,7%	2,2%	47,5%	34,7%	1,8%	0,0%	100,0%

2000

Vállalati méret	szakképzetlen érettségi nélkül	szakképzetlen érettséggel	szakképzett érettségi nélkül	szakképzett érettséggel	főiskolai	egyetemi	összesen
1-9 fő	11,5%	5,3%	43,9%	36,9%	2,5%	0,0%	100,0%
10-49 fő	6,8%	8,2%	58,2%	26,0%	0,0%	0,0%	100,0%
50-249 fő	17,8%	4,4%	56,3%	20,7%	0,7%	0,0%	100,0%
250 fő felett	21,6%	11,2%	39,6%	26,1%	0,7%	0,0%	100,0%
Összesen	13,6%	6,6%	48,1%	30,2%	1,6%	0,1%	100,0%

2001

Külföldi tul. hányad	szakképzetlen érettségi nélkül	szakképzetlen érettséggel	szakképzett érettségi nélkül	szakképzett érettséggel	főiskolai	egyetemi	összesen
0%	13,2%	1,8%	49,2%	34,0%	1,8%	0,0%	100,0%
1-49 %	8,3%	0,0%	58,3%	25,0%	0,0%	0,0%	100,0%
50-99 %	25,0%	5,0%	40,0%	35,0%	0,0%	0,0%	100,0%
100%	16,7%	6,7%	23,3%	50,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Összesen	13,8%	2,2%	47,5%	34,8%	1,8%	0,0%	100,0%

2000

Külföldi tul. hányad	szakképzetlen érettségi nélkül	szakképzetlen érettséggel	szakképzett érettségi nélkül	szakképzett érettséggel	főiskolai	egyetemi	összesen
0%	12,8%	6,0%	48,9%	30,5%	1,7%	0,0%	100,0%
1-49 %	32,1%	0,0%	50,0%	14,3%	0,0%	0,0%	100,0%
50-99 %	16,1%	16,1%	22,6%	41,9%	0,0%	0,0%	100,0%
100%	11,6%	9,3%	48,8%	27,9%	0,0%	0,0%	100,0%
Összesen	13,7%	6,5%	47,9%	30,2%	1,6%	0,1%	100,0%

4. Pályakezdők összetétele

4.2.2. A felvenni szándékozott szellemi pályakezdők megoszlása iskolai végzettség alapján

2001

Ágazat	szakképzetlen érettségi nélkül	szakképzetlen érettséggel	szakképzett érettségi nélkül	szakképzett érettséggel	főiskolai	egyetemi	összesen
Ipar	0,0%	0,0%	0,0%	28,0%	48,0%	20,0%	100,0%
Építőipar	0,0%	0,0%	0,0%	23,8%	52,4%	23,8%	100,0%
Kereskedelem	0,0%	0,0%	2,0%	62,0%	30,0%	6,0%	100,0%
Idegenforgalom	0,0%	6,7%	0,0%	80,0%	6,7%	6,7%	100,0%
Szállítás	0,0%	3,8%	0,0%	0,0%	73,1%	19,2%	100,0%
Pénzügyi tev.	0,0%	4,5%	0,0%	36,4%	40,9%	13,6%	100,0%
Üzleti szolg.	0,0%	0,0%	0,0%	8,5%	51,1%	38,3%	100,0%
Oktatás	0,0%	14,8%	0,0%	3,7%	63,0%	14,8%	100,0%
Humán szolg.	0,0%	14,3%	0,0%	28,6%	24,5%	32,7%	100,0%
Összesen	0,0%	5,0%	0,7%	29,8%	42,9%	21,3%	100,0%

2000

Ágazat	szakképzetlen érettségi nélkül	szakképzetlen érettséggel	szakképzett érettségi nélkül	szakképzett érettséggel	főiskolai	egyetemi	összesen
Ipar	0,0%	0,0%	0,0%	21,1%	47,4%	31,6%	100,0%
Építőipar	0,0%	0,0%	0,0%	11,8%	64,7%	29,4%	100,0%
Kereskedelem	0,0%	0,0%	0,0%	33,3%	45,8%	18,8%	100,0%
Idegenforgalom	0,0%	16,7%	0,0%	50,0%	33,3%	0,0%	100,0%
Szállítás	0,0%	0,0%	0,0%	11,1%	66,7%	11,1%	100,0%
Üzleti szolg.	0,0%	12,1%	1,7%	13,8%	41,4%	29,3%	100,0%
Oktatás	0,0%	3,1%	0,0%	25,0%	59,4%	12,5%	100,0%
Humán szolg.	0,0%	0,0%	0,0%	4,8%	57,1%	38,1%	100,0%
Összesen	0,0%	4,4%	0,4%	20,5%	50,2%	24,5%	100,0%

2001

Régiók	szakképzetlen érettségi nélkül	szakképzetlen érettséggel	szakképzett érettségi nélkül	szakképzett érettséggel	főiskolai	egyetemi	összesen
Közép-Magyaró.	0,0%	14,6%	2,1%	14,6%	36,5%	32,3%	100,0%
Közép-Dunántúl	0,0%	0,0%	0,0%	37,5%	50,0%	12,5%	100,0%
Nyugat-Dunántúl	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	40,0%	10,0%	100,0%
Dél-Dunántúl	0,0%	0,0%	0,0%	25,0%	50,0%	25,0%	100,0%
Észak-Magyaró.	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	80,0%	0,0%	100,0%
Észak-Alföld	0,0%	0,0%	0,0%	36,1%	44,3%	19,7%	100,0%
Dél-Alföld	0,0%	0,0%	0,0%	34,8%	39,4%	24,2%	100,0%
Összesen	0,0%	4,8%	0,7%	29,0%	42,4%	23,1%	100,0%

2000

Régiók	szakképzetlen érettségi nélkül	szakképzetlen érettséggel	szakképzett érettségi nélkül	szakképzett érettséggel	főiskolai	egyetemi	összesen
Közép-Magyaró.	0,0%	11,9%	0,0%	6,0%	52,2%	29,9%	100,0%
Közép-Dunántúl	0,0%	3,3%	0,0%	23,3%	50,0%	23,3%	100,0%
Nyugat-Dunántúl	0,0%	0,0%	2,6%	7,7%	69,2%	20,5%	100,0%
Dél-Dunántúl	0,0%	12,5%	0,0%	25,0%	50,0%	25,0%	100,0%
Észak-Magyaró.	0,0%	0,0%	0,0%	24,1%	37,9%	37,9%	100,0%
Észak-Alföld	0,0%	0,0%	0,0%	42,9%	42,9%	14,3%	100,0%
Dél-Alföld	0,0%	0,0%	0,0%	57,1%	28,6%	21,4%	100,0%
Összesen	0,0%	4,4%	0,4%	20,5%	50,2%	24,5%	100,0%

2001

Vállalati méret	szakképzetlen érettségi nélkül	szakképzetlen érettséggel	szakképzett érettségi nélkül	szakképzett érettséggel	főiskolai	egyetemi	összesen
1-9 fő	0,0%	4,8%	0,0%	33,3%	40,1%	21,7%	100,0%
10-49 fő	0,0%	2,2%	0,0%	21,7%	52,2%	21,7%	100,0%
50-249 fő	0,0%	9,5%	9,5%	14,3%	38,1%	33,3%	100,0%
250 fő felett	0,0%	0,0%	0,0%	11,8%	47,1%	35,3%	100,0%
Total	0,0%	4,8%	0,7%	29,0%	42,4%	23,1%	100,0%

2000

Vállalati méret	szakképzetlen érettségi nélkül	szakképzetlen érettséggel	szakképzett érettségi nélkül	szakképzett érettséggel	főiskolai	egyetemi	összesen
1-9 fő	0,0%	5,2%	0,0%	24,1%	48,3%	21,6%	100,0%
10-49 fő	0,0%	3,3%	1,7%	18,3%	55,0%	23,3%	100,0%
50-249 fő	0,0%	3,8%	0,0%	15,4%	50,0%	30,8%	100,0%
250 fő felett	0,0%	3,7%	0,0%	14,8%	48,1%	33,3%	100,0%
Összesen	0,0%	4,4%	0,4%	20,5%	50,2%	24,5%	100,0%

2001

Külföldi tul. hányad	szakképzetlen érettségi nélkül	szakképzetlen érettséggel	szakképzett érettségi nélkül	szakképzett érettséggel	főiskolai	egyetemi	összesen
0%	0,0%	4,7%	0,4%	31,9%	43,3%	19,7%	100,0%
1-49 %	0,0%	33,3%	0,0%	0,0%	33,3%	33,3%	100,0%
50-99 %	0,0%	0,0%	6,3%	0,0%	31,3%	56,3%	100,0%
100%	0,0%	0,0%	0,0%	18,8%	31,3%	50,0%	100,0%
Total	0,0%	4,8%	0,7%	29,1%	41,9%	23,2%	100,0%

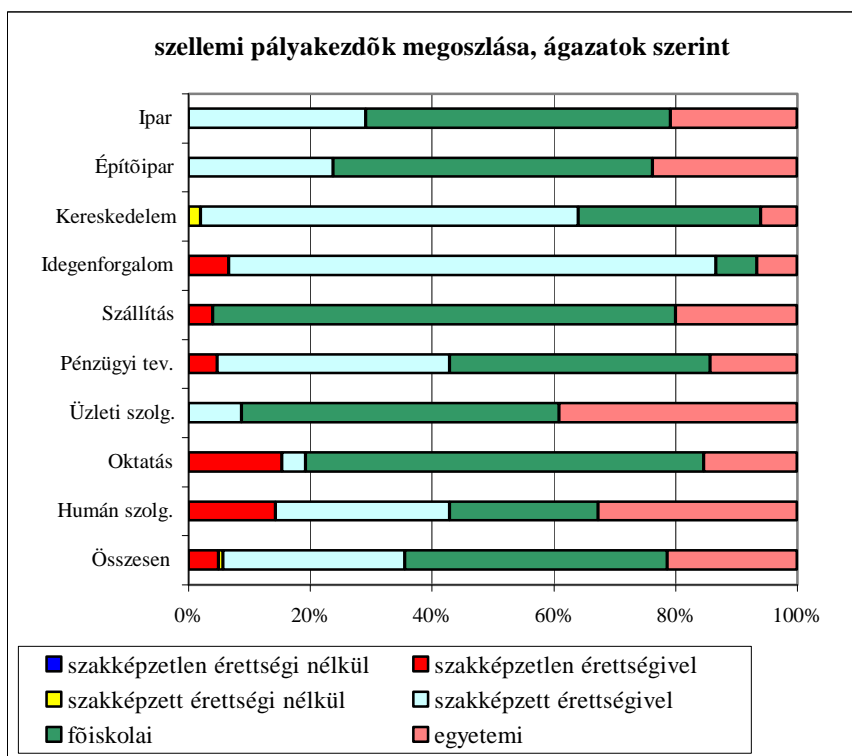
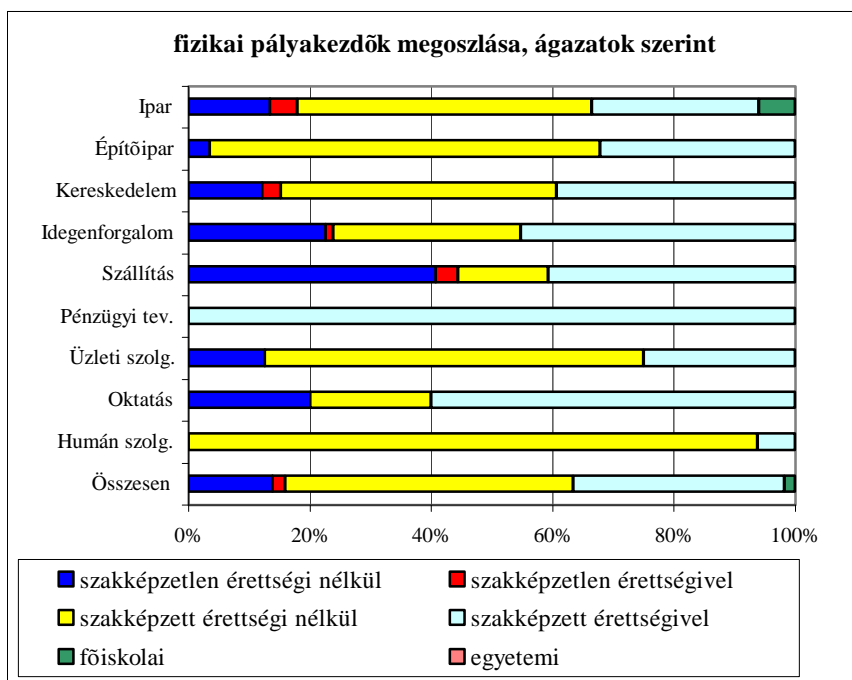
2000

Külföldi tul. hányad	szakképzetlen érettségi nélkül	szakképzetlen érettséggel	szakképzett érettségi nélkül	szakképzett érettséggel	főiskolai	egyetemi	összesen
0%	0,0%	4,8%	0,5%	21,5%	52,7%	20,4%	100,0%
1-49 %	0,0%	0,0%	0,0%	33,3%	50,0%	16,7%	100,0%
50-99 %	0,0%	0,0%	0,0%	5,9%	58,8%	35,3%	100,0%
100%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	30,8%	61,5%	100,0%
Összesen	0,0%	4,5%	0,5%	19,4%	51,8%	23,9%	100,0%

4. Pályakezdők összetétele

4.2. ábra

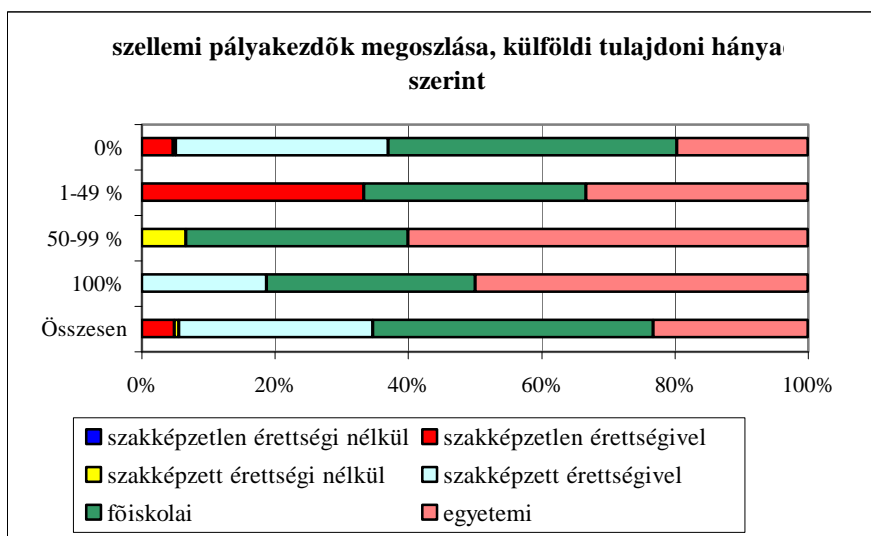
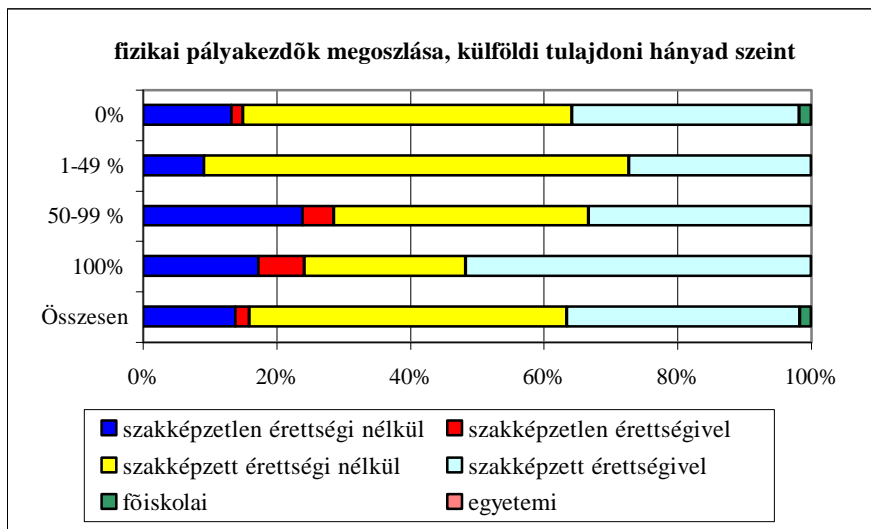
A felvenni szándékozott fizikai és szellemi pályakezdők megoszlása iskolai végzettség alapján, 2001.



4. Pályakezdők összetétele

4.3. ábra

A felvenni szándékozott fizikai és szellemi pályakezdők megoszlása iskolai végzettség alapján, 2001.



5. Az 1000 foglalkoztatottra jutó pályakezdők száma
(az alkalmazottak számával súlyozva)

5. táblázat

Ágazat	Szakképzetlen érettségi nélkül		Szakképzetlen érettségivel		Szakképzett érettségi nélkül		Szakképzett érettségivel		Főiskolai végzettségű		Egyetemi végzettségű		Összesen	
	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001
Ipar	5,0	6,5	0,9	4,1	6,1	7,9	2,8	8,3	3,1	2,4	2,0	1,2	19,8	30,3
Építőipar	1,2	0,7	0,5	0,3	17,3	6,2	3,2	1,2	4,6	0,8	1,1	1,3	27,9	10,4
Kereskedelem	2,8	7,1	1,1	21,2	67,6	4,9	31,0	0,9	1,5	0,3	0,5	6,5	104,6	41,0
Idegenforgalom	3,1	0,1	3,5	0,8	23,6	0,4	10,2	3,6	6,7	1,5	3,3	0,0	50,4	6,4
Szállítás	0,9	0,3	2,1	0,2	3,3	4,6	12,0	5,7	0,6	0,8	0,4	0,6	19,2	12,3
Pénzügyi tevék.		0,0		0,7		0,1		0,1		0,8		1,0		2,7
Üzleti szolgáltatás	0,6	3,7	1,5	0,7	4,2	3,2	4,8	6,7	6,4	4,1	5,7	3,6	23,3	22,0
Oktatás	2,0	1,2	0,3	3,4	19,4	2,6	14,0	5,8	8,3	24,4	1,5	32,0	45,5	69,4
Humán szolgáltatás	3,1	0,4	4,1	1,4	7,0	3,1	3,6	20,8	5,0	6,5	8,1	11,8	30,9	44,0
Összesen	1,0	4,2	2,0	3,7	3,7	5,6	11,6	5,8	0,8	1,8	0,5	1,3	19,6	22,4

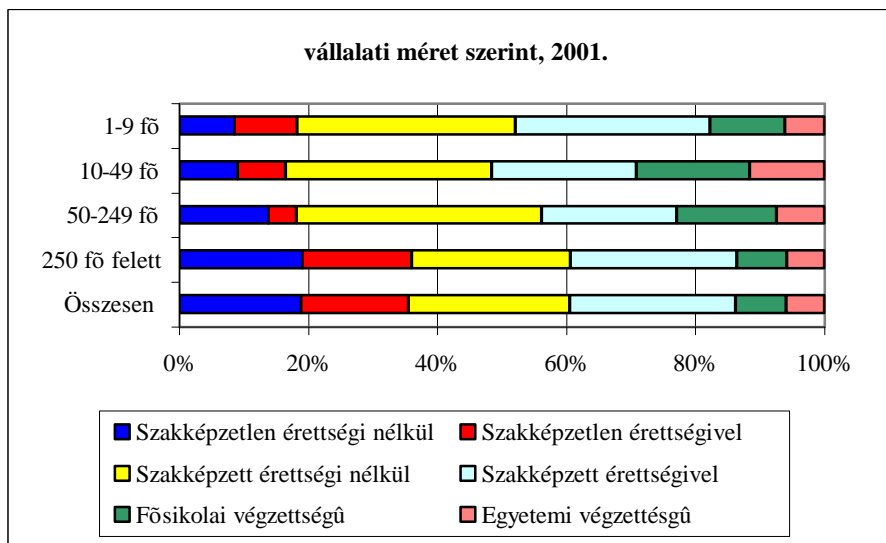
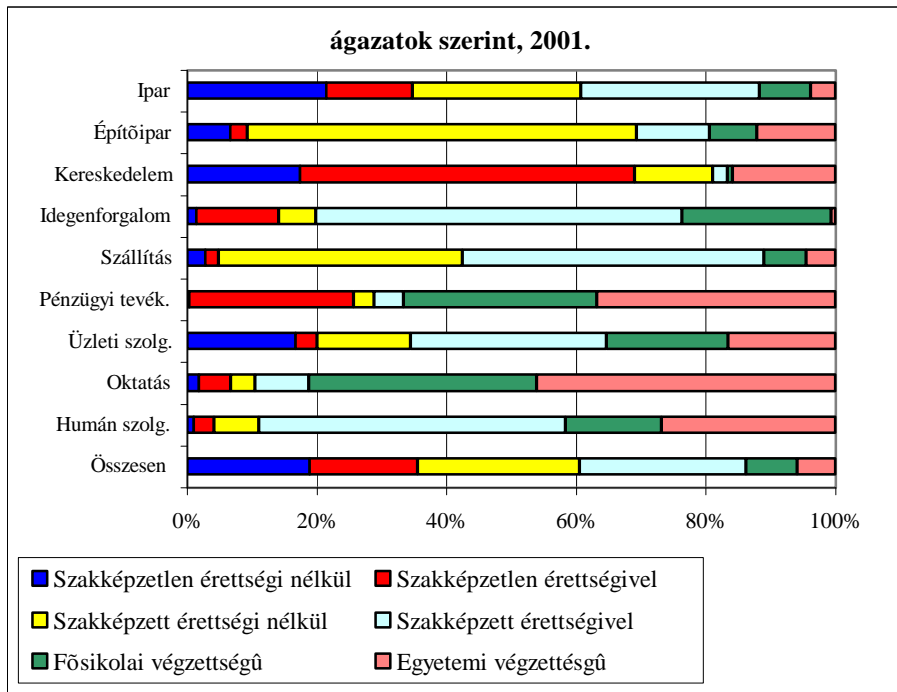
Régiók	Szakképzetlen érettségi nélkül		Szakképzetlen érettségivel		Szakképzett érettségi nélkül		Szakképzett érettségivel		Főiskolai végzettségű		Egyetemi végzettségű		Összesen	
	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001
Közép-Magyaró.	1,0	0,8	2,1	3,2	3,3	1,7	12,1	1,5	0,6	0,4	0,4	1,0	19,4	8,7
Közép-Dunántúl	2,6	12,6	1,9	5,9	44,2	14,1	24,2	13,9	1,9	4,6	0,8	1,6	75,7	52,7
Nyugat-Dunántúl	3,5	1,7	0,9	0,2	9,7	5,1	3,3	12,9	3,6	1,8	1,3	3,4	22,3	25,1
Dél-Dunántúl	5,2	0,9	2,4	0,5	11,9	5,5	7,1	3,8	4,1	2,2	1,1	1,1	31,8	14,1
Észak-Magyaró.	14,0	4,6	4,4	1,7	12,0	6,9	4,4	9,6	2,4	3,0	2,1	0,5	39,1	26,3
Észak-Alföld	0,5	10,5	0,1	5,8	2,6	13,7	1,5	4,9	1,6	2,6	0,7	0,9	7,1	38,3
Dél-Alföld	0,5	1,5	0,7	1,4	4,9	4,2	3,5	3,0	3,2	4,0	2,1	1,8	14,9	16,0
Összesen	1,0	4,2	2,0	3,7	3,7	5,6	11,6	5,7	0,8	1,8	0,5	1,3	19,6	22,4

Vállalati méret	Szakképzetlen érettségi nélkül		Szakképzetlen érettségivel		Szakképzett érettségi nélkül		Szakképzett érettségivel		Főiskolai végzettségű		Egyetemi végzettségű		Összesen	
	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001
1-9 fő	8,8	10,4	17,6	12,0	82,8	41,5	38,7	37,1	20,9	14,2	4,9	7,6	173,8	122,7
10-49 fő	2,6	5,6	3,2	4,6	25,1	19,7	17,0	13,9	8,7	10,8	7,7	7,2	64,3	61,7
50-249 fő	3,9	3,7	1,9	1,2	17,2	10,2	7,5	5,6	4,5	4,2	2,8	2,0	37,9	26,8
250 fő felett	1,0	4,2	2,0	3,8	3,6	5,5	11,7	5,7	0,7	1,7	0,5	1,3	19,4	22,2
Összesen	1,0	4,2	2,0	3,7	3,7	5,6	11,6	5,7	0,8	1,8	0,5	1,3	19,6	22,4

Külföldi tul. hányad	Szakképzetlen érettségi nélkül		Szakképzetlen érettségivel		Szakképzett érettségi nélkül		Szakképzett érettségivel		Főiskolai végzettségű		Egyetemi végzettségű		Összesen	
	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001
0%	1,0	5,2	2,0	2,6	3,4	7,0	11,9	6,3	0,7	2,0	0,4	0,7	19,4	23,8
1-49 %	0,3	1,4	0,2	4,9	1,2	4,2	0,9	1,2	1,1	0,3	0,5	0,2	4,3	12,2
50-99 %	2,2	1,9	0,4	8,0	6,6	0,5	4,0	6,4	4,6	1,4	2,5	4,6	20,3	22,7
100%	4,8	5,1	1,7	2,0	21,7	6,5	10,8	12,8	4,4	5,8	4,3	4,6	47,8	36,7
Összesen	1,0	4,2	2,0	3,7	3,7	5,6	11,7	5,7	0,8	1,8	0,5	1,3	19,6	22,4

5. Az 1000 foglalkoztatottra jutó pályakezdők száma, 2001.

5. ábra

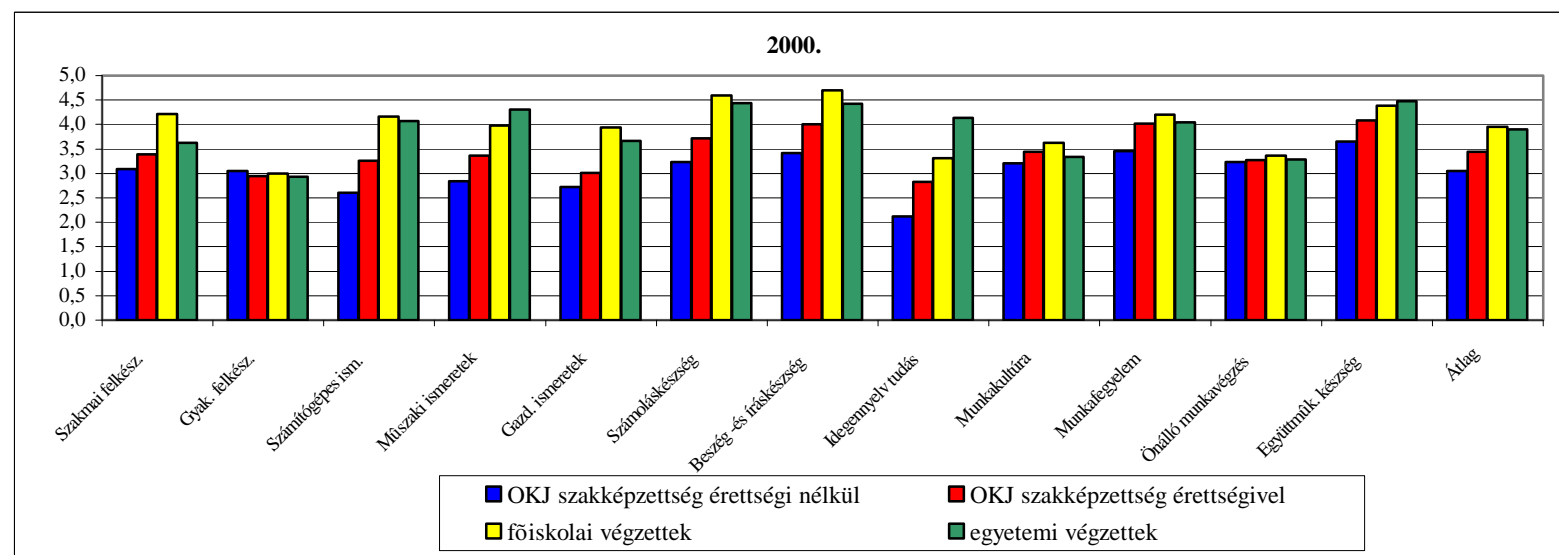
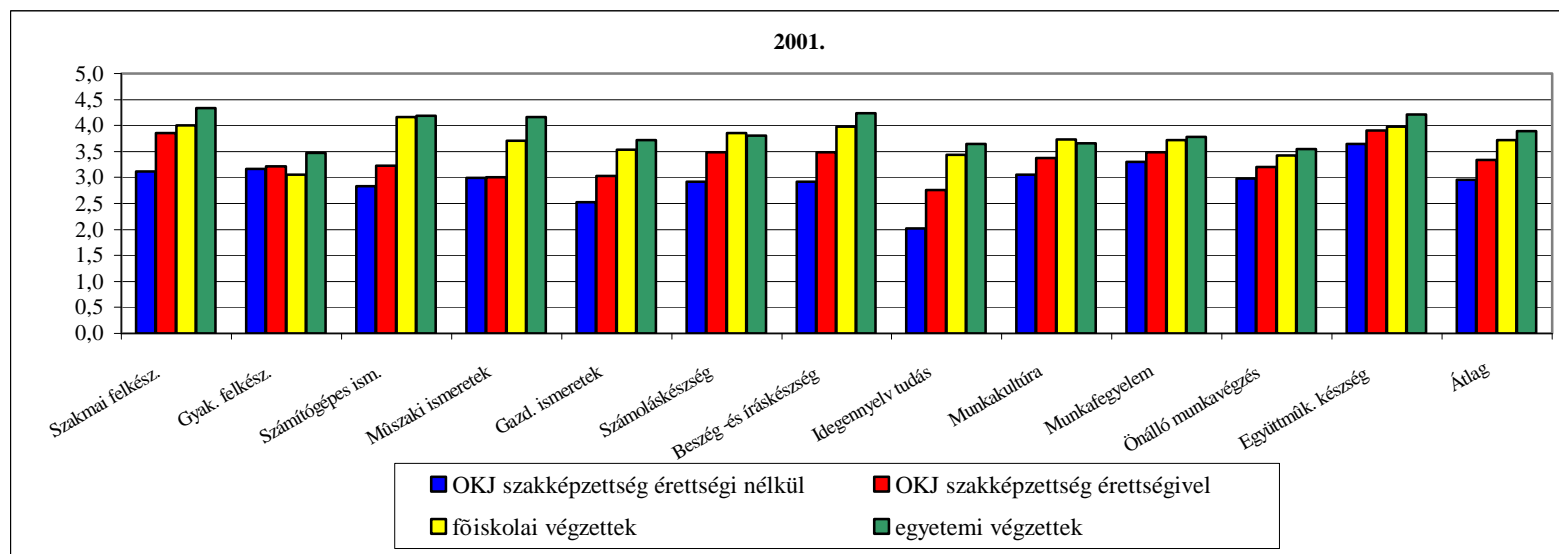


6. Pályakezdőkkel való elégedettség

Elvárások		OKJ szakképzettség		főiskolai végzettek	egyetemi végzettek
		érettségi nélkül	érettséggel		
Gyakorlati felkészültség	2001	3,16	3,21	3,06	3,47
Számítógépes ismeretek	2001	2,83	3,23	4,16	4,19
Műszaki ismeretek	2001	2,99	3,01	3,71	4,16
Gazdasági ismeretek	2001	2,52	3,03	3,53	3,72
Számoláskészség	2001	2,92	3,48	3,85	3,80
Beszéd- és íráskészség	2001	2,92	3,48	3,98	4,24
Idegennyelv tudás	2001	2,02	2,76	3,43	3,65
Munkakultúra	2001	3,06	3,38	3,73	3,66
Munkafegyelem	2001	3,30	3,49	3,72	3,78
Önálló munkavégzés	2001	2,98	3,20	3,42	3,55
Együttműködési készség	2001	3,65	3,91	3,98	4,21
Átlag	2001	#HIV!	#HIV!	#HIV!	#HIV!

6.1. Pályakezdőkkel való elégedettség

6.1. ábra



6.1. Pályakezdőkkel való elégedettség iskolai végzettség szerint

6.1. táblázat

6.1.1. OKJ szakképesítéssel érettségi nélküli pályakezdők értékelése

Elvárások	Év	Ágazat szerint									
		Ipar	Építőipar	Kereskedelem	zálláshelyszolg.	Szállítás	Pénzügyi tevék	Üzleti szolg.	Oktatás	Humán szolg.	Átlag
Szakmai felkészültség	2000	2,92	3,10	2,96	3,59	3,71		2,62	2,45	1,67	3,09
	2001	3,15	2,85	3,44	3,21	3,85	2,58	2,24	2,97	3,83	3,11
Gyakorlati felkészültség	2000	2,97	3,05	3,17	3,65	2,53		2,10	3,08	2,31	3,05
	2001	3,06	2,81	3,66	3,20	3,76	3,00	2,25	3,52	3,43	3,16
Számítógépes ismeretek	2000	2,78	2,10	2,49	2,88	2,74		2,40	2,50	2,53	2,60
	2001	2,56	2,54	3,34	2,81	2,50	3,00	2,00	2,00	2,00	2,83
Műszaki ismeretek	2000	2,79	2,37	2,94	3,54	2,76		2,65	2,40	2,29	2,84
	2001	2,85	2,92	3,45	2,75	3,76	4,00	2,64	2,00	4,00	2,99
Gazdasági ismeretek	2000	2,73	2,71	2,71	3,26	2,25		1,89	3,17	2,03	2,72
	2001	2,46	2,01	3,37	2,71	2,12	4,00	2,04	3,00	2,50	2,52
Számoláskészség	2000	2,84	3,42	3,08	3,59	4,43		2,74	3,18	2,08	3,23
	2001	2,90	2,57	3,17	3,27	2,84	4,24	2,27	2,00	2,00	2,92
Beszéd- és íráskészség	2000	3,28	2,87	3,78	3,71	3,70		3,25	2,64	2,01	3,42
	2001	3,21	2,59	3,02	2,91	3,97	3,48	2,39	2,68	2,75	2,92
Idegennyelv tudás	2000	2,40	1,99	2,01	2,46	1,77		2,33	3,00	1,26	2,12
	2001	1,19	1,32	2,64	2,50	2,05	2,72	1,49	1,00	1,75	2,02
Munkakultúra	2000	3,19	2,91	3,32	3,45	2,76		3,32	3,08	3,39	3,21
	2001	3,02	2,84	3,28	3,04	4,53	3,65	2,79	2,20	4,57	3,06
Munkafegyelem	2000	3,54	3,33	3,43	3,76	3,03		3,07	3,45	3,08	3,45
	2001	3,25	3,31	3,23	3,10	4,61	4,00	3,52	3,38	4,00	3,30
Önálló munkavégzés	2000	3,34	2,63	3,27	3,60	3,01		3,40	3,18	3,28	3,23
	2001	2,95	2,61	3,18	3,04	4,71	3,56	2,88	3,44	4,14	2,98
Együttműködési készség	2000	3,59	3,68	3,75	3,84	3,28		3,87	3,45	3,02	3,65
	2001	3,64	3,42	3,84	3,71	4,63	4,32	3,03	3,82	4,29	3,65
Átlag	2000	3,03	2,85	3,08	3,44	3,00	0,00	2,80	2,97	2,41	3,05
	2001	2,85	2,65	3,30	3,02	3,61	3,55	2,46	2,67	3,27	2,96

		Régiók szerint							
Elvárások	Év	Magyarország	Közép-Dunántúl	Nyugat-Dunántúl	Dél-Dunántúl	Magyarország	Észak-Alföld	Dél-Alföld	Átlag
Szakmai felkészültség	2000	3,02	3,57	3,50	3,28	2,54	2,49	2,24	3,09
	2001	3,85	3,01	2,89	3,42	2,21	3,27	2,67	3,11
Gyakorlati felkészültség	2000	2,51	3,19	3,37	3,58	2,59	2,80	2,82	3,05
	2001	4,04	2,83	3,08	3,04	2,04	3,08	3,03	3,16
Számítógépes ismeretek	2000	2,74	2,31	2,73	3,26	2,27	3,31	2,38	2,60
	2001	3,89	2,76	2,42	1,93	1,14	2,05	2,70	2,82
Műszaki ismeretek	2000	2,90	2,77	3,19	3,64	2,04	2,79	2,11	2,84
	2001	4,12	2,80	2,70	3,59	1,96	2,39	2,77	2,98
Gazdasági ismeretek	2000	2,69	2,68	3,11	3,48	1,75	2,27	2,40	2,72
	2001	3,72	2,30	2,14	1,99	1,22	1,97	2,16	2,52
Számoláskészség	2000	2,78	3,87	3,39	3,72	2,59	2,46	2,35	3,23
	2001	3,57	2,88	2,79	2,94	2,96	2,37	2,83	2,92
Beszéd- és íráskészség	2000	2,61	3,62	3,57	3,55	3,05	2,63	3,28	3,42
	2001	3,76	3,04	2,82	2,41	2,07	2,61	3,04	2,92
Idegennyelv tudás	2000	2,39	2,10	2,42	3,38	1,24	1,14	1,39	2,12
	2001	3,25	2,07	1,91	1,87	1,12	1,57	1,30	2,02
Munkakultúra	2000	3,75	3,19	3,39	3,62	3,05	2,72	2,96	3,21
	2001	3,50	3,22	2,76	3,16	2,32	2,75	2,92	3,06
Munkafegyelem	2000	3,45	3,31	4,09	3,77	3,15	2,66	3,10	3,45
	2001	3,27	3,26	3,19	3,50	2,27	3,52	3,37	3,30
Önálló munkavégzés	2000	3,57	3,14	3,79	3,85	2,70	2,85	2,56	3,23
	2001	3,86	2,97	2,81	2,59	2,36	2,84	2,77	2,98
Együttműködési készség	2000	3,82	3,61	3,79	4,06	3,22	3,37	3,81	3,65
	2001	4,09	3,38	3,42	3,87	3,02	3,54	3,67	3,65
Átlag	2000	3,02	3,11	3,36	3,60	2,52	2,62	2,62	3,05
	2001	3,74	2,88	2,74	2,86	2,06	2,66	2,77	2,95

6.1.1. OKJ szakképesítéssel érettségi nélküli pályakezdők értékelése

Elvárások	Év	Vállalati méret szerint				Átlag
		1-9 fő	10-49 fő	50-249 fő	250 fő felett	
Szakmai felkészültség	2000	3,13	2,89	3,24	3,08	3,09
	2001	3,08	3,14	3,39	3,46	3,11
Gyakorlati felkészültség	2000	3,09	2,88	3,12	2,99	3,05
	2001	3,18	3,04	3,30	3,38	3,16
Számítógépes ismeretek	2000	2,68	2,32	2,56	2,49	2,60
	2001	2,96	2,28	2,30	2,75	2,82
Műszaki ismeretek	2000	2,85	2,76	2,98	2,89	2,84
	2001	3,08	2,59	2,65	3,09	2,98
Gazdasági ismeretek	2000	2,78	2,38	2,68	2,55	2,72
	2001	2,59	2,18	2,28	2,71	2,52
Számoláskészség	2000	3,29	3,02	3,19	2,95	3,23
	2001	2,93	2,92	2,80	2,72	2,92
Beszéd- és íráskészség	2000	3,53	3,15	3,21	3,07	3,42
	2001	2,88	3,05	3,00	2,75	2,92
Idegennyelv tudás	2000	2,16	1,85	2,23	2,19	2,12
	2001	2,09	1,79	1,81	2,13	2,02
Munkakultúra	2000	3,28	2,95	3,32	3,06	3,21
	2001	3,05	3,06	3,19	3,20	3,06
Munkafegyelem	2000	3,48	3,32	3,53	3,34	3,45
	2001	3,30	3,26	3,39	3,35	3,30
Önálló munkavégzés	2000	3,31	3,03	3,15	3,08	3,23
	2001	2,98	2,96	3,11	3,22	2,98
Együttműködési készség	2000	3,63	3,68	3,70	3,67	3,65
	2001	3,69	3,45	3,72	3,77	3,65
Átlag	2000	3,10	2,85	3,08	2,95	3,05
	2001	2,98	2,81	2,91	3,04	2,95

Elvárások	Év	Külföldi tulajdoni hányad szerint				Átlag
		0%	1-49 %	50-99 %	100%	
Szakmai felkészültség	2000	3,08	2,80	3,64	3,54	3,09
	2001	3,08	3,39	3,45	3,61	3,11
Gyakorlati felkészültség	2000	3,04	2,79	3,46	2,98	3,05
	2001	3,12	3,60	3,88	3,55	3,16
Számítógépes ismeretek	2000	2,60	2,53	2,86	2,63	2,60
	2001	2,78	1,93	3,79	2,85	2,82
Műszaki ismeretek	2000	2,82	2,58	3,25	3,53	2,84
	2001	2,99	2,85	2,97	2,70	2,98
Gazdasági ismeretek	2000	2,71	2,62	3,22	3,10	2,72
	2001	2,46	2,05	3,86	2,64	2,52
Számoláskészség	2000	3,22	3,12	3,40	3,72	3,23
	2001	2,89	2,89	3,86	2,81	2,92
Beszéd- és íráskészség	2000	3,41	3,33	3,48	3,98	3,42
	2001	2,92	3,00	2,90	2,69	2,92
Idegennyelv tudás	2000	2,13	1,96	2,16	1,54	2,12
	2001	1,99	1,71	2,90	1,89	2,02
Munkakultúra	2000	3,20	2,76	3,62	3,24	3,21
	2001	3,03	3,43	3,53	3,07	3,06
Munkafegyelem	2000	3,44	3,04	3,89	3,47	3,45
	2001	3,28	4,00	3,54	3,21	3,30
Önálló munkavégzés	2000	3,23	2,87	3,43	3,52	3,23
	2001	2,95	3,21	3,51	3,34	2,98
Együttműködési készség	2000	3,63	3,55	4,07	4,03	3,64
	2001	3,63	3,72	3,97	3,75	3,65
Átlag	2000	3,04	2,83	3,37	3,27	3,05
	2001	2,93	2,98	3,51	3,01	2,95

Elvárások	Év	Országok szerint					
		Német-ország	Ausztria	Francia-ország	Nagy-Britannia	USA	Átlag
Szakmai felkészültség	2001	3,46	3,27	3,50	3,94	3,00	3,47
Gyakorlati felkészültség	2001	3,85	3,56	3,10	4,60	3,43	3,80
Számítógépes ismeretek	2001	3,59	3,22	2,50	2,65	3,00	3,46
Műszaki ismeretek	2001	2,84	3,10	3,00	3,00	2,50	2,91
Gazdasági ismeretek	2001	3,61	3,00	3,00	3,00	2,50	3,49
Számoláskészség	2001	3,71	2,97	3,68	3,00	3,00	3,50
Beszéd- és íráskészség	2001	2,74	3,06	3,35	3,00	3,20	2,97
Idegennyelv tudás	2001	2,73	1,96	5,00	2,93	1,50	2,48
Munkakultúra	2001	3,43	3,53	3,72	3,35	3,00	3,47
Munkafegyelem	2001	3,45	3,69	4,11	3,93	3,29	3,60
Önálló munkavégzés	2001	3,40	3,62	3,71	3,71	3,50	3,44
Együttműködési készség	2001	3,92	3,84	4,31	3,71	3,20	3,90
Átlag	2001	3,39	3,24	3,58	3,40	2,93	3,37

6.1. Pályakezdőkkel való elégedettség iskolai végzettség szerint

6.1.2. OKJ szakképesítéssel érettségizett pályakezdők értékelése

Elvárások	Év	Ágazat szerint									
		Ipar	Építőipar	Kereskedelem	zálláshelyszolg.	Szállítás	Pénzügyi tevék	Üzleti szolg.	Oktatás	Humán szolg.	Átlag
Szakmai felkészültség	2000	3,39	3,58	3,42	3,70	4,02		2,93	3,10	3,90	3,39
	2001	3,87	3,75	3,71	3,91	3,67	4,40	3,78	4,52	4,30	3,86
Gyakorlati felkészültség	2000	2,98	3,34	3,07	3,35	3,07		2,49	1,27	2,98	2,95
	2001	3,62	2,59	3,21	3,26	2,21	4,03	3,10	4,45	3,65	3,21
Számítógépes ismeretek	2000	3,40	3,36	3,81	2,91	3,91		3,15	1,39	2,19	3,26
	2001	3,07	3,08	3,51	3,47	2,02	3,94	3,02	4,48	3,31	3,23
Műszaki ismeretek	2000	3,33	3,05	3,65	2,67	3,14		3,40	4,00	3,50	3,36
	2001	2,93	3,40	3,62	2,73	2,58	3,05	2,84	2,44	2,52	3,01
Gazdasági ismeretek	2000	3,09	2,44	3,29	2,40	3,66		3,08	2,13	2,91	3,01
	2001	2,60	2,28	3,27	3,55	2,70	4,61	2,32	3,63	3,66	3,03
Számoláskészség	2000	3,59	4,14	3,73	3,35	4,57		4,07	2,34	3,50	3,72
	2001	3,86	2,94	3,85	3,59	2,76	3,96	3,01	4,39	3,32	3,48
Beszéd- és íráskészség	2000	4,23	4,40	3,94	3,08	4,57		4,62	4,02	3,52	4,01
	2001	3,58	2,95	3,95	3,43	2,41	3,00	3,49	3,36	3,95	3,48
Idegennyelv tudás	2000	2,70	3,40	3,09	2,79	3,03		2,87	2,01	2,38	2,83
	2001	2,73	1,66	2,86	3,37	1,81	3,66	2,61	3,33	2,68	2,76
Munkakultúra	2000	3,26	3,47	3,68	3,34	3,76		3,24	2,56	3,80	3,44
	2001	3,74	2,89	3,58	3,30	2,87	3,78	3,34	4,20	3,07	3,38
Munkafegyelem	2000	3,75	3,67	4,22	3,51	4,08		4,01	4,88	3,96	4,02
	2001	3,64	3,55	3,66	3,39	2,59	3,24	3,55	4,26	3,38	3,49
Önálló munkavégzés	2000	3,12	3,92	3,72	2,94	3,84		2,85	1,70	3,00	3,27
	2001	3,29	3,06	3,56	2,94	2,86	3,14	3,01	4,35	2,75	3,20
Együttműködési készség	2000	4,04	4,23	4,34	3,49	3,94		3,73	4,83	3,80	4,09
	2001	4,28	3,40	4,05	3,61	4,01	3,96	3,79	4,59	4,02	3,91
Átlag	2000	3,41	3,58	3,66	3,13	3,80		3,37	2,85	3,29	3,45
	2001	3,43	2,96	3,57	3,38	2,71	3,73	3,16	4,00	3,38	3,34

Elvárások	Év	Régiók szerint							Átlag
		Magyarorszá g	Közép-Dunántúl	Nyugat-Dunántúl	Dél-Dunántúl	Magyarorszá g	Észak-Alföld	Dél-Alföld	
Szakmai felkészültség	2000	4,15	3,70	4,00	3,84	2,71	2,87	3,25	3,39
	2001	4,63	3,56	3,72	4,21	3,73	3,36	3,67	3,88
Gyakorlati felkészültség	2000	3,42	3,27	3,49	3,53	2,28	2,79	2,57	2,95
	2001	3,87	3,39	2,99	3,03	2,78	2,44	3,11	3,18
Számítógépes ismeretek	2000	3,73	2,71	3,23	4,05	3,30	2,95	3,65	3,26
	2001	3,82	3,68	3,70	2,61	3,06	1,56	3,20	3,25
Műszaki ismeretek	2000	3,94	3,16	4,03	3,20	3,54	3,24	2,83	3,36
	2001	3,65	3,51	3,60	3,69	3,02	2,17	2,68	3,01
Gazdasági ismeretek	2000	3,19	2,98	3,17	3,30	2,93	2,89	2,97	3,01
	2001	4,44	3,27	3,71	1,41	2,57	2,02	2,19	3,03
Számoláskészség	2000	4,30	4,06	3,39	4,47	3,41	3,05	3,78	3,72
	2001	4,14	3,55	3,34	4,22	2,76	2,18	3,75	3,52
Beszéd- és íráskészség	2000	4,32	4,22	3,76	3,76	4,22	3,72	3,44	4,01
	2001	4,24	3,83	3,65	4,32	3,36	2,63	3,44	3,52
Idegennyelv tudás	2000	3,29	2,58	2,60	2,91	1,95	2,92	3,52	2,83
	2001	3,46	3,46	3,73	1,64	2,49	1,71	2,21	2,76
Munkakultúra	2000	4,57	3,54	3,50	4,27	3,68	2,64	3,04	3,44
	2001	3,69	3,58	3,87	4,36	3,05	2,55	3,14	3,38
Munkafegyelem	2000	4,86	3,74	3,85	4,52	4,17	3,72	3,90	4,02
	2001	3,48	3,67	3,89	4,65	3,69	3,07	3,29	3,52
Önálló munkavégzés	2000	4,15	3,46	3,69	4,31	2,94	2,77	2,69	3,27
	2001	3,43	3,32	3,68	3,81	2,70	2,52	3,19	3,24
Együttműködési készség	2000	4,67	3,87	4,13	4,61	4,49	3,80	3,64	4,09
	2001	4,11	3,85	4,14	4,79	3,38	3,80	3,77	3,93
Átlag	2000	4,05	3,44	3,57	3,90	3,30	3,11	3,27	3,45
	2001	3,91	3,56	3,67	3,56	3,05	2,50	3,14	3,35

6.1.2. OKJ szakképesítéssel érettségizett pályakezdők értékelése

Elvárások	Év	Vállalati méret szerint				Átlag
		1-9 fő	10-49 fő	50-249 fő	250 fő felett	
Szakmai felkészültség	2000	3,33	3,49	3,63	3,65	3,39
	2001	3,95	3,43	3,81	3,80	3,88
Gyakorlati felkészültség	2000	2,94	2,96	3,01	3,03	2,95
	2001	3,19	3,12	3,28	3,10	3,18
Számítógépes ismeretek	2000	3,21	3,35	3,54	3,23	3,26
	2001	3,19	3,57	3,56	3,51	3,25
Műszaki ismeretek	2000	3,50	3,12	3,26	3,25	3,36
	2001	2,96	3,18	3,31	3,34	3,01
Gazdasági ismeretek	2000	3,04	2,87	3,10	3,15	3,01
	2001	3,00	3,17	3,11	3,15	3,03
Számoláskészség	2000	3,79	3,52	3,73	3,68	3,72
	2001	3,53	3,42	3,60	3,59	3,52
Beszéd- és íráskészség	2000	4,17	3,62	3,74	3,71	4,01
	2001	3,48	3,70	3,75	3,60	3,52
Idegennyelv tudás	2000	2,89	2,67	2,75	2,66	2,83
	2001	2,79	2,65	2,64	2,56	2,76
Munkakultúra	2000	3,47	3,29	3,66	3,45	3,44
	2001	3,37	3,32	3,56	3,51	3,38
Munkafegyelem	2000	4,11	3,81	3,95	3,92	4,02
	2001	3,53	3,37	3,64	3,64	3,52
Önálló munkavégzés	2000	3,24	3,31	3,40	3,30	3,27
	2001	3,23	3,21	3,34	3,45	3,24
Együttműködési készség	2000	4,15	3,91	4,06	3,91	4,09
	2001	3,93	3,87	4,00	3,92	3,93
Átlag	2000	3,49	3,33	3,49	3,41	3,45
	2001	3,35	3,33	3,47	3,43	3,35

		Külföldi tulajdoni hányad szerint				
Elvárások	Év	0%	1-49 %	50-99 %	100%	Átlag
Szakmai felkészültség	2000	3,43	3,14	2,69	3,69	3,39
	2001	3,80	3,91	4,87	4,59	3,88
Gyakorlati felkészültség	2000	2,98	2,63	2,34	3,34	2,95
	2001	3,13	3,30	3,96	3,72	3,18
Számítógépes ismeretek	2000	3,29	3,49	3,44	3,76	3,32
	2001	3,21	2,42	4,37	3,23	3,25
Műszaki ismeretek	2000	3,37	3,41	2,98	3,84	3,36
	2001	3,00	3,00	3,36	3,20	3,01
Gazdasági ismeretek	2000	2,96	3,42	3,54	3,51	3,01
	2001	2,90	2,24	4,78	3,70	3,03
Számoláskészség	2000	3,74	3,29	3,56	3,90	3,72
	2001	3,49	4,48	3,88	3,88	3,52
Beszéd- és íráskészség	2000	4,02	3,75	3,58	4,56	4,01
	2001	3,51	4,57	3,34	3,62	3,52
Idegennyelv tudás	2000	2,92	2,48	2,74	2,33	2,88
	2001	2,71	2,97	3,41	2,90	2,76
Munkakultúra	2000	3,54	3,66	2,79	3,58	3,50
	2001	3,33	3,96	3,94	3,76	3,38
Munkafegyelem	2000	4,04	3,35	4,08	3,91	4,03
	2001	3,49	3,90	4,37	3,12	3,52
Önálló munkavégzés	2000	3,30	2,86	3,09	4,24	3,32
	2001	3,19	3,08	3,93	3,82	3,24
Együttműködési készség	2000	4,05	3,33	4,41	4,52	4,09
	2001	3,92	3,24	4,44	4,03	3,93
Átlag	2000	3,47	3,23	3,27	3,77	3,47
	2001	3,31	3,42	4,05	3,63	3,35

		Országok szerint					
Elvárások	Év	Német-ország	Ausztria	Francia-ország	Nagy-Britannia	USA	Átlag
Szakmai felkészültség	2001	4,86	4,76	3,60	4,42	3,68	4,71
Gyakorlati felkészültség	2001	3,92	3,82	3,00	3,89	3,16	3,83
Számítógépes ismeretek	2001	3,68	3,20	3,50	3,75	2,86	3,54
Műszaki ismeretek	2001	3,56	3,03	3,50	3,56	3,35	3,18
Gazdasági ismeretek	2001	3,91	3,80	3,33	2,81	2,84	3,83
Számoláskészség	2001	4,00	4,02	4,00	3,49	3,75	3,97
Beszéd- és íráskészség	2001	4,18	4,44	3,50	3,26	4,00	4,03
Idegennyelv tudás	2001	3,26	2,95	2,50	3,11	2,30	3,17
Munkakultúra	2001	3,97	3,93	3,50	3,94	3,51	3,90
Munkafegyelem	2001	4,42	3,15	3,40	3,27	3,70	3,90
Önálló munkavégzés	2001	3,64	3,81	3,60	3,94	3,42	3,68
Együttműködési készség	2001	4,02	3,95	4,00	3,94	4,00	3,98
Átlag	2001	3,95	3,74	3,45	3,62	3,38	3,81

6.1. Pályakezdőkkel való elégedettség iskolai végzettség szerint

6.1.3. Főiskolai végzettségű pályakezdők értékelése

Elvárások	Év	Ágazat szerint									
		Ipar	Építőipar	Kereskedelem	zálláshelyszol.	Szállítás	Pénzügyi tevék	Üzleti szolg.	Oktatás	Humán szolg.	Átlag
Szakmai felkészültség	2000	3,51	4,69	4,33	4,27	3,54		4,03	4,87	4,89	4,21
	2001	3,77	4,42	3,98	4,05	3,41	4,05	3,98	4,69	3,51	4,00
Gyakorlati felkészültség	2000	3,06	3,36	3,90	3,41	3,29		2,90	2,77	2,03	3,00
	2001	3,04	3,54	3,65	3,47	1,87	3,39	2,74	3,86	3,52	3,06
Számítógépes ismeretek	2000	4,26	4,64	3,83	3,39	4,53		4,32	3,67	4,68	4,16
	2001	4,02	4,60	3,45	4,36	3,73	4,60	4,19	3,93	4,22	4,16
Műszaki ismeretek	2000	3,77	3,45	4,17	1,63	3,86		4,11	3,97	4,85	3,98
	2001	3,55	3,94	3,41	4,06	3,41	3,86	3,98	3,33	3,44	3,71
Gazdasági ismeretek	2000	3,73	3,90	4,53	3,59	3,52		4,34	3,22	3,89	3,94
	2001	3,36	3,59	3,04	4,23	2,77	4,56	3,38	4,31	3,42	3,53
Számoláskészség	2000	4,27	4,15	4,24	4,09	4,19		4,92	4,92	4,50	4,59
	2001	3,92	3,79	4,13	4,50	2,74	4,66	3,87	3,95	4,14	3,85
Beszéd- és íráskészség	2000	4,63	4,76	4,35	4,09	3,00		4,86	5,00	4,73	4,70
	2001	3,82	4,53	3,94	4,22	3,69	3,95	3,79	4,43	4,09	3,98
Idegennyelv tudás	2000	2,80	3,87	3,13	3,96	2,82		4,17	2,80	2,74	3,31
	2001	3,25	3,22	3,07	4,19	2,77	3,98	3,57	3,25	3,91	3,43
Munkakultúra	2000	3,71	4,04	3,75	3,31	2,87		4,03	3,00	4,00	3,63
	2001	3,48	4,15	3,73	3,84	3,68	3,66	3,49	3,80	4,11	3,73
Munkafegyelem	2000	4,32	4,10	4,13	3,74	4,22		4,50	3,79	4,00	4,20
	2001	3,70	3,89	3,99	3,77	4,01	3,11	3,71	3,50	4,10	3,72
Önálló munkavégzés	2000	3,09	4,37	3,99	3,26	3,49		3,69	3,43	2,04	3,37
	2001	3,52	3,66	3,25	3,83	2,77	3,41	3,30	3,97	4,00	3,42
Együttműködési készség	2000	4,44	4,60	4,62	3,87	4,29		4,45	5,00	2,03	4,38
	2001	4,06	4,36	3,59	3,99	4,01	4,01	3,78	4,13	4,17	3,98
Átlag	2000	3,80	4,16	4,08	3,55	3,64	0,00	4,19	3,87	3,70	3,96
	2001	3,62	3,97	3,60	4,04	3,24	3,94	3,65	3,93	3,89	3,71

Elvárások	Év	Régiók szerint							Átlag
		Magyarorszá g	Közép- Dunántúl	Nyugat- Dunántúl	Dél-Dunántúl	Magyarorszá g	Észak-Alföld	Dél-Alföld	
Szakmai felkészültség	2000	4,36	4,78	4,28	4,70	2,95	4,16	3,49	4,21
	2001	4,66	3,62	3,80	3,89	4,15	3,68	3,67	4,00
Gyakorlati felkészültség	2000	3,96	3,43	2,73	3,34	2,84	2,54	2,63	3,00
	2001	3,93	2,84	2,20	3,66	3,10	1,96	2,90	3,06
Számítógépes ismeretek	2000	4,24	4,48	3,91	4,74	4,17	3,64	4,01	4,16
	2001	4,35	4,47	3,45	4,78	4,09	4,28	3,62	4,16
Műszaki ismeretek	2000	4,54	4,12	3,65	4,58	3,33	4,02	3,16	3,98
	2001	4,08	3,65	2,94	3,88	4,80	3,12	3,61	3,72
Gazdasági ismeretek	2000	4,03	4,51	3,32	4,38	4,15	3,15	3,09	3,94
	2001	4,58	3,43	2,56	2,99	3,51	3,09	2,93	3,53
Számoláskészség	2000	4,92	4,70	4,14	4,77	4,21	4,18	4,76	4,59
	2001	4,39	4,07	4,23	3,23	3,51	2,34	3,96	3,84
Beszéd- és íráskészség	2000	4,87	4,86	4,28	4,82	4,86	4,34	4,35	4,70
	2001	4,20	4,09	3,44	3,95	3,95	4,24	3,64	3,97
Idegennyelv tudás	2000	3,73	3,69	2,62	3,35	1,75	4,12	2,83	3,31
	2001	3,64	3,67	3,76	3,09	3,51	3,01	3,06	3,43
Munkakultúra	2000	4,62	4,26	2,40	4,40	3,44	3,24	2,99	3,63
	2001	3,83	3,39	3,09	3,87	4,14	4,18	3,59	3,72
Munkafegyelem	2000	4,61	4,52	2,73	4,70	4,09	4,44	4,06	4,20
	2001	3,15	3,94	3,19	4,00	3,79	4,23	3,97	3,71
Önálló munkavégzés	2000	3,50	3,93	2,98	3,88	2,93	2,64	3,48	3,37
	2001	3,60	3,55	2,47	3,86	3,92	3,45	2,94	3,42
Együttműködési készség	2000	3,36	4,96	3,86	4,56	4,39	4,67	4,01	4,38
	2001	4,06	3,88	3,41	4,04	3,76	4,30	4,02	3,98
Átlag	2000	4,23	4,35	3,41	4,35	3,59	3,76	3,57	3,96
	2001	4,04	3,72	3,21	3,77	3,85	3,49	3,49	3,71

6.1.3. Főiskolai végzettségű pályakezdekők értékelése

Elvárások	Év	Vállalati méret szerint				Átlag
		1-9 fő	10-49 fő	50-249 fő	250 fő felett	
Szakmai felkészültség	2000	4,27	4,08	4,20	4,01	4,21
	2001	4,00	3,94	4,07	4,06	4,00
Gyakorlati felkészültség	2000	2,69	3,63	3,45	3,40	3,00
	2001	2,89	3,35	3,48	3,55	3,06
Számítógépes ismeretek	2000	4,23	3,96	4,26	4,07	4,16
	2001	4,16	4,14	4,23	4,17	4,16
Műszaki ismeretek	2000	4,09	3,74	3,83	3,87	3,98
	2001	3,73	3,63	3,76	3,90	3,72
Gazdasági ismeretek	2000	4,10	3,67	3,75	3,81	3,94
	2001	3,56	3,32	3,64	3,86	3,53
Számoláskészség	2000	4,78	4,21	4,45	4,29	4,59
	2001	3,73	4,06	4,20	4,28	3,84
Beszéd- és íráskészség	2000	5,00	4,26	4,59	4,04	4,70
	2001	3,92	3,98	4,24	4,18	3,97
Idegennyelv tudás	2000	3,09	3,61	3,75	3,28	3,31
	2001	3,41	3,38	3,62	3,67	3,43
Munkakultúra	2000	3,45	3,87	3,94	3,91	3,63
	2001	3,76	3,53	3,80	3,72	3,72
Munkafegyelem	2000	4,10	4,33	4,37	4,36	4,20
	2001	3,67	3,72	3,94	3,94	3,71
Önálló munkavégzés	2000	3,07	3,93	3,86	3,79	3,37
	2001	3,32	3,58	3,71	3,79	3,42
Együttműködési készség	2000	4,44	4,22	4,39	4,31	4,38
	2001	3,89	4,15	4,13	4,24	3,98
Átlag	2000	3,94	3,96	4,07	3,93	3,96
	2001	3,67	3,73	3,90	3,95	3,71

Elvárások	Év	Külföldi tulajdoni hányad szerint				Átlag
		0%	1-49 %	50-99 %	100%	
Szakmai felkészültség	2000	4,14	4,29	4,19	4,88	4,20
	2001	3,96	3,74	4,85	3,82	4,00
Gyakorlati felkészültség	2000	3,08	3,50	3,62	3,10	3,10
	2001	2,99	3,30	3,91	3,39	3,06
Számítógépes ismeretek	2000	4,22	4,39	4,80	4,72	4,31
	2001	4,21	3,46	4,00	4,10	4,16
Műszaki ismeretek	2000	4,04	4,39	3,87	3,37	3,98
	2001	3,71	4,04	3,86	3,67	3,71
Gazdasági ismeretek	2000	4,14	4,25	3,73	4,01	4,12
	2001	3,48	3,21	4,72	3,64	3,53
Számoláskészség	2000	4,64	4,68	4,47	4,12	4,58
	2001	3,83	4,48	4,00	3,98	3,85
Beszéd- és íráskészség	2000	4,69	4,65	4,82	4,85	4,71
	2001	3,96	4,61	4,15	4,13	3,98
Idegennyelv tudás	2000	3,30	3,59	3,04	3,62	3,32
	2001	3,46	3,26	3,16	3,43	3,43
Munkakultúra	2000	3,74	4,18	4,08	3,96	3,77
	2001	3,75	3,88	3,99	2,91	3,73
Munkafegyelem	2000	4,18	4,63	4,41	4,18	4,19
	2001	3,76	3,98	3,18	3,24	3,72
Önálló munkavégzés	2000	3,44	3,84	2,71	4,60	3,48
	2001	3,41	3,31	3,95	3,22	3,42
Együttműködési készség	2000	4,53	4,25	2,76	4,71	4,37
	2001	4,02	3,39	4,01	3,95	3,98
Átlag	2000	4,01	4,22	3,88	4,18	4,01
	2001	3,71	3,72	3,98	3,62	3,71

Országok szerint							
Elvárások	Év	Német- ország	Ausztria	Francia- ország	Nagy- Britannia	USA	Átlag
Szakmai felkészültség	2001	3,89	4,17	4,27	4,56	4,24	4,51
Gyakorlati felkészültség	2001	3,56	4,00	3,13	4,17	4,09	3,80
Számítógépes ismeretek	2001	3,30	4,38	4,84	4,64	4,31	3,82
Műszaki ismeretek	2001	3,90	3,97	3,86	4,59	3,89	4,04
Gazdasági ismeretek	2001	3,18	3,66	4,41	4,11	4,37	3,96
Számoláskészség	2001	4,18	4,44	4,86	4,19	4,75	4,05
Beszéd- és íráskészség	2001	4,75	4,12	4,79	4,19	4,46	4,27
Idegennyelv tudás	2001	3,26	3,41	4,27	4,11	3,37	3,32
Munkakultúra	2001	3,92	3,72	4,08	3,53	4,01	3,73
Munkafegyelem	2001	3,87	3,88	4,33	4,00	4,37	3,46
Önálló munkavégzés	2001	3,29	3,86	4,05	4,00	4,42	3,60
Együttműködési készség	2001	3,34	4,14	4,61	4,11	4,50	3,76
Átlag	2001	3,70	3,98	4,29	4,18	4,23	3,86

6.1. Pályakezdőkkel való elégedettség iskolai végzettség szerint

6.1.4. Egyetemi végzettségű pályakezdők értékelése

Elvárások	Év	Ágazat szerint									
		Ipar	Építőipar	Kereskedelem	zálláshelyszol	Szállítás	Pénzügyi tevék	Üzleti szolg.	Oktatás	Humán szolg.	Átlag
Szakmai felkészültség	2000	4,27	4,58	3,75	5,00	3,48		3,32	5,00	4,63	3,63
	2001	4,08	4,95	3,74	4,75	4,15	3,33	4,51	4,96	5,00	4,33
Gyakorlati felkészültség	2000	3,23	3,63	3,00	3,71	2,96		3,17	1,15	3,27	2,93
	2001	3,18	4,38	3,26	4,00	3,10	2,74	3,49	3,93	4,05	3,47
Számítógépes ismeretek	2000	4,57	4,33	2,50	4,12	3,96		4,67	3,29	3,87	4,07
	2001	4,16	4,61	4,01	4,67	4,54	4,89	4,24	4,33	3,38	4,19
Műszaki ismeretek	2000	4,11	4,00	3,14	4,00	4,31		4,33	5,00	4,95	4,30
	2001	3,64	4,58	3,13	4,00	4,11	4,98	4,24	4,84	3,67	4,16
Gazdasági ismeretek	2000	3,56	3,67	3,37	5,00	4,13		3,99	3,08	3,51	3,66
	2001	3,78	4,56	2,80	4,45	3,62	3,70	3,51	4,07	4,06	3,72
Számoláskészség	2000	4,43	4,00	3,12	5,00	4,16		4,50	5,00	5,00	4,44
	2001	4,04	4,89	4,40	4,50	4,00	4,01	3,00	3,56	4,09	3,80
Beszéd- és íráskészség	2000	4,51	4,36	2,75	5,00	4,31		4,47	5,00	4,73	4,43
	2001	4,30	4,85	4,18	4,75	4,00	4,51	3,68	4,26	4,59	4,24
Idegennyelv tudás	2000	3,73	4,08	3,25	5,00	3,92		3,99	5,00	3,81	4,14
	2001	3,82	3,90	3,61	4,65	3,57	4,06	3,49	4,54	2,82	3,65
Munkakultúra	2000	4,01	3,83	3,75	5,00	3,59		3,53	1,31	4,87	3,34
	2001	3,74	4,70	4,29	4,54	2,76	3,63	3,25	4,73	3,31	3,66
Munkafegyelem	2000	4,11	4,08	3,87	4,29	3,95		3,81	5,00	4,00	4,05
	2001	3,91	4,69	4,39	4,53	2,87	3,17	3,99	4,67	3,13	3,78
Önálló munkavégzés	2000	3,85	3,60	3,25	4,00	3,53		3,19	3,05	4,69	3,29
	2001	3,73	4,50	3,53	4,34	3,52	3,58	3,48	4,59	2,72	3,55
Együttműködési készség	2000	4,47	4,08	3,37	5,00	3,81		4,42	5,00	4,75	4,47
	2001	4,11	4,80	4,49	4,67	4,00	4,09	4,00	4,86	4,13	4,21
Átlag	2000	4,07	4,02	3,26	4,59	3,84	0,00	3,95	3,91	4,34	3,90
	2001	3,87	4,62	3,82	4,49	3,69	3,89	3,74	4,45	3,75	3,90

		Régiók szerint							
Elvárások	Év	Magyarorszá g	Közép- Dunántúl	Nyugat- Dunántúl	Dél- Dunántúl	Magyarorszá g	Észak-Alföld	Dél-Alföld	Átlag
Szakmai felkészültség	2000	4,88	4,01	3,75	4,36	4,83	2,10	3,70	3,64
	2001	4,95	3,74	4,01	4,32	4,96	3,16	4,67	4,38
Gyakorlati felkészültség	2000	3,46	3,86	2,86	2,61	3,60	2,09	2,63	2,93
	2001	3,91	2,72	2,79	3,71	3,94	3,08	3,60	3,43
Számítógépes ismeretek	2000	4,39	4,90	4,19	4,47	4,74	2,62	3,62	4,07
	2001	4,19	4,94	4,07	4,15	4,96	3,21	3,14	4,10
Műszaki ismeretek	2000	4,88	4,84	3,78	3,68	4,71	3,07	3,23	4,30
	2001	4,71	4,44	3,63	3,42	4,98	3,03	3,49	4,06
Gazdasági ismeretek	2000	4,84	4,85	3,32	3,82	3,45	2,54	3,22	3,66
	2001	4,37	3,66	3,95	3,77	3,03	3,13	3,23	3,67
Számoláskészség	2000	4,99	4,89	4,10	4,19	4,70	3,98	3,03	4,44
	2001	4,86	3,78	4,12	4,72	4,00	3,16	3,81	3,91
Beszéd- és íráskészség	2000	4,85	4,84	4,00	4,16	4,74	4,03	3,14	4,43
	2001	4,81	4,35	4,52	4,59	3,99	3,10	4,38	4,30
Idegennyelv tudás	2000	4,58	3,06	3,52	4,38	4,47	3,90	3,06	4,14
	2001	3,66	3,97	4,28	3,52	3,98	2,23	3,75	3,67
Munkakultúra	2000	4,80	3,97	3,69	3,97	3,90	2,09	3,71	3,34
	2001	3,74	3,14	3,95	4,45	3,98	3,11	4,29	3,75
Munkafegyelem	2000	4,84	4,07	3,94	4,43	4,11	3,04	4,57	4,05
	2001	3,28	3,48	4,07	4,51	4,03	4,89	4,31	3,87
Önálló munkavégzés	2000	4,35	3,11	3,43	3,49	4,48	1,75	3,24	3,29
	2001	3,56	3,37	3,68	4,48	3,98	3,17	3,95	3,65
Együttműködési készség	2000	4,82	4,89	3,81	3,98	4,63	4,04	3,90	4,47
	2001	4,23	3,77	4,12	4,50	4,01	4,91	4,57	4,27
Átlag	2000	4,64	4,27	3,70	3,96	4,36	2,94	3,42	3,90
	2001	4,19	3,78	3,93	4,18	4,15	3,35	3,93	3,92

6.1.4. Egyetemi végzettségű pályakezdők értékelése

Elvárások	Év	Vállalati méret szerint				Átlag
		1-9 fő	10-49 fő	50-249 fő	250 fő felett	
Szakmai felkészültség	2000	3,25	4,45	4,08	4,29	3,64
	2001	4,33	4,50	4,45	4,49	4,38
Gyakorlati felkészültség	2000	2,83	2,94	3,33	3,06	2,93
	2001	3,33	3,79	3,47	3,36	3,43
Számítógépes ismeretek	2000	4,00	4,01	4,45	4,28	4,07
	2001	4,00	4,30	4,22	4,44	4,10
Műszaki ismeretek	2000	4,33	4,53	4,00	4,00	4,30
	2001	4,11	3,96	3,77	4,12	4,06
Gazdasági ismeretek	2000	3,57	4,02	3,77	3,86	3,66
	2001	3,56	3,87	3,85	4,21	3,67
Számoláskészség	2000	4,50	4,38	4,28	4,30	4,44
	2001	3,75	4,45	4,27	4,47	3,91
Beszéd- és íráskészség	2000	4,50	4,30	4,42	4,09	4,43
	2001	4,22	4,64	4,37	4,31	4,30
Idegennyelv tudás	2000	4,29	4,17	3,62	3,52	4,14
	2001	3,60	3,83	3,92	3,88	3,67
Munkakultúra	2000	3,00	3,95	4,16	3,72	3,34
	2001	3,60	4,22	3,97	3,82	3,75
Munkafegyelem	2000	4,00	3,91	4,32	4,27	4,05
	2001	3,80	4,00	4,03	4,08	3,87
Önálló munkavégzés	2000	3,00	4,10	3,79	3,85	3,29
	2001	3,60	3,76	3,74	3,91	3,65
Együttműködési készség	2000	4,60	4,12	4,28	4,25	4,47
	2001	4,20	4,51	4,24	4,28	4,27
Átlag	2000	3,82	4,07	4,04	3,96	3,90
	2001	3,84	4,15	4,03	4,11	3,92

Elvárások	Év	Külföldi tulajdoni hányad szerint				Átlag
		0%	1-49 %	50-99 %	100%	
Szakmai felkészültség	2000	3,24	4,33	4,82	4,41	3,63
	2001	4,21	4,27	4,94	4,94	4,38
Gyakorlati felkészültség	2000	3,00	3,00	3,85	3,38	3,17
	2001	3,28	3,55	3,91	3,92	3,43
Számítógépes ismeretek	2000	4,28	5,00	4,87	4,50	4,39
	2001	4,08	4,69	4,04	4,19	4,10
Műszaki ismeretek	2000	4,13	4,00	4,82	4,25	4,30
	2001	3,88	4,16	4,59	4,71	4,06
Gazdasági ismeretek	2000	3,85	4,55	4,79	3,47	3,96
	2001	3,44	3,67	4,73	4,07	3,67
Számoláskészség	2000	4,33	4,67	4,88	4,14	4,43
	2001	3,73	4,06	4,95	4,87	3,91
Beszéd- és íráskészség	2000	4,33	4,00	4,88	4,16	4,43
	2001	4,21	4,62	4,96	4,40	4,30
Idegennyelv tudás	2000	4,09	4,16	4,66	3,53	4,14
	2001	3,69	4,04	3,15	3,94	3,67
Munkakultúra	2000	3,42	4,00	4,80	3,53	3,69
	2001	3,76	3,33	3,46	3,98	3,75
Munkafegyelem	2000	3,85	4,67	4,85	4,26	4,04
	2001	3,99	3,48	3,48	3,47	3,87
Önálló munkavégzés	2000	3,30	4,46	4,76	3,73	3,54
	2001	3,64	3,78	3,42	3,88	3,65
Együttműködési készség	2000	4,42	4,33	4,87	3,98	4,46
	2001	4,26	4,30	4,18	4,34	4,27
Átlag	2000	3,85	4,26	4,74	3,95	4,02
	2001	3,85	4,00	4,15	4,23	3,92

		Országok szerint					
Elvárások	Év	Német- ország	Ausztria	Francia- ország	Nagy- Britannia	USA	Átlag
Szakmai felkészültség	2001	4,87	4,98	4,31	4,93	4,51	4,90
Gyakorlati felkészültség	2001	3,88	3,96	3,31	4,00	3,12	3,89
Számítógépes ismeretek	2001	4,03	4,33	5,00	5,00	4,51	4,16
Műszaki ismeretek	2001	4,81	3,36	4,23	4,00	4,14	4,65
Gazdasági ismeretek	2001	4,82	3,92	3,61	4,23	4,00	4,36
Számoláskészség	2001	4,90	4,87	5,00	5,00	4,67	4,90
Beszéd- és íráskészség	2001	4,94	4,67	5,00	4,31	4,51	4,83
Idegennyelv tudás	2001	3,30	3,58	3,82	4,31	3,51	3,63
Munkakultúra	2001	3,29	4,42	2,85	4,07	3,58	3,70
Munkafegyelem	2001	3,31	4,40	3,25	4,00	4,51	3,42
Önálló munkavégzés	2001	3,27	4,28	3,63	3,21	3,65	3,67
Együttműködési készség	2001	4,16	4,84	4,44	4,77	4,14	4,24
Átlag	2001	4,13	4,30	4,04	4,32	4,07	4,20

6. Pályakezdőkkel való elégedettség

6.2.1. Pályakezdőkkel való elégedettség iskolai végzettség és ágazatok szerint

	OKJ szakképesítéssel							
	érettségi nélkül		érettségivel		főiskolai		egyetemi	
	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001
Ipar	3,03	2,85	3,41	3,43	3,80	3,62	4,07	3,87
Építőipar	2,85	2,65	3,58	2,96	4,16	3,97	4,02	4,62
Kereskedelem	3,08	3,30	3,66	3,57	4,08	3,60	3,26	3,82
Szálláshelyszolg.	3,44	3,02	3,13	3,38	3,55	4,04	4,59	4,49
Szállítás	3,00	3,61	3,80	2,71	3,64	3,24	3,84	3,69
Pénzügyi tevék.	0,00	3,55	-	3,73	0,00	3,94	0,00	3,89
Üzleti szolg.	2,80	2,46	3,37	3,16	4,19	3,65	3,95	3,74
Oktatás	2,97	2,67	2,85	4,00	3,87	3,93	3,91	4,45
Humán szolg.	2,41	3,27	3,29	3,38	3,70	3,89	4,34	3,75
Átlag	3,05	2,96	3,45	3,34	3,96	3,71	3,90	3,90

6.2.2. Pályakezdőkkel való elégedettség iskolai végzettség és régiók szerint

	OKJ szakképesítéssel							
	érettségi nélkül		érettségivel		főiskolai		egyetemi	
	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001
Közép-Magyarország	3,02	3,74	4,05	3,91	4,23	4,04	4,64	4,19
Közép-Dunántúl	3,11	2,88	3,44	3,56	4,35	3,72	4,27	3,78
Nyugat-Dunántúl	3,36	2,74	3,57	3,67	3,41	3,21	3,70	3,93
Dél-Dunántúl	3,60	2,86	3,90	3,56	4,35	3,77	3,96	4,18
Észak-Magyarország	2,52	2,06	3,30	3,05	3,59	3,85	4,36	4,15
Észak-Alföld	2,62	2,66	3,11	2,50	3,76	3,49	2,94	3,35
Dél-Alföld	2,62	2,77	3,27	3,14	3,57	3,49	3,42	3,93
Átlag	3,05	2,95	3,45	3,35	3,96	3,71	3,90	3,92

6.2.3. Pályakezdőkkel való elégedettség iskolai végzettség és vállalati méret szerint

	OKJ szakképesítéssel							
	érettségi nélkül		érettségivel		főiskolai		egyetemi	
	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001
1-9 fő	3,10	2,98	3,49	3,35	3,94	3,67	3,82	3,84
10-49 fő	2,85	2,81	3,33	3,33	3,96	3,73	4,07	4,15
50-249 fő	3,08	2,91	3,49	3,47	4,07	3,90	4,04	4,03
250 fő felett	2,95	3,04	3,41	3,43	3,93	3,95	3,96	4,11
Átlag	3,05	2,95	3,45	3,35	3,96	3,71	3,90	3,92

6.2.4. Pályakezdőkkel való elégedettség iskolai végzettség és külföldi tulajdoni hányad szeri

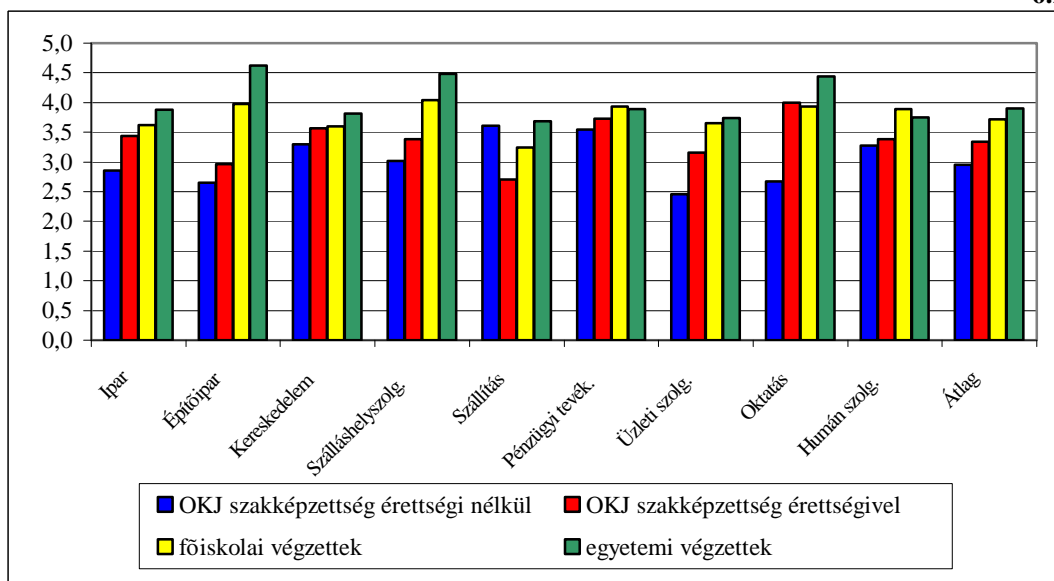
	OKJ szakképesítéssel							
	érettségi nélkül		érettségivel		főiskolai		egyetemi	
	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001
0%	3,04	2,93	3,47	3,31	4,01	3,71	3,85	3,85
1-49 %	2,83	2,98	3,23	3,42	4,22	3,72	4,26	4,00
50-99 %	3,37	3,51	3,27	4,05	3,88	3,98	4,74	4,15
100%	3,27	3,01	3,77	3,63	4,18	3,62	3,95	4,23
Átlag	3,05	2,95	3,47	3,35	4,01	3,71	4,02	3,92

6.3.1. Pályakezdőkkel való elégedettség iskolai végzettség és országok szerin

	OKJ szakképesítéssel			
	érettségi nélkül	érettségivel	főiskolai	egyetemi
	2001	2001	2001	2001
Németország	3,39	3,95	3,70	4,13
Ausztria	3,24	3,74	3,98	4,30
Franciaország	3,58	3,45	4,29	4,04
Nagy-Britannia	3,40	3,62	4,18	4,32
USA	2,93	3,38	4,23	4,07
Átlag	3,37	3,81	3,86	4,20

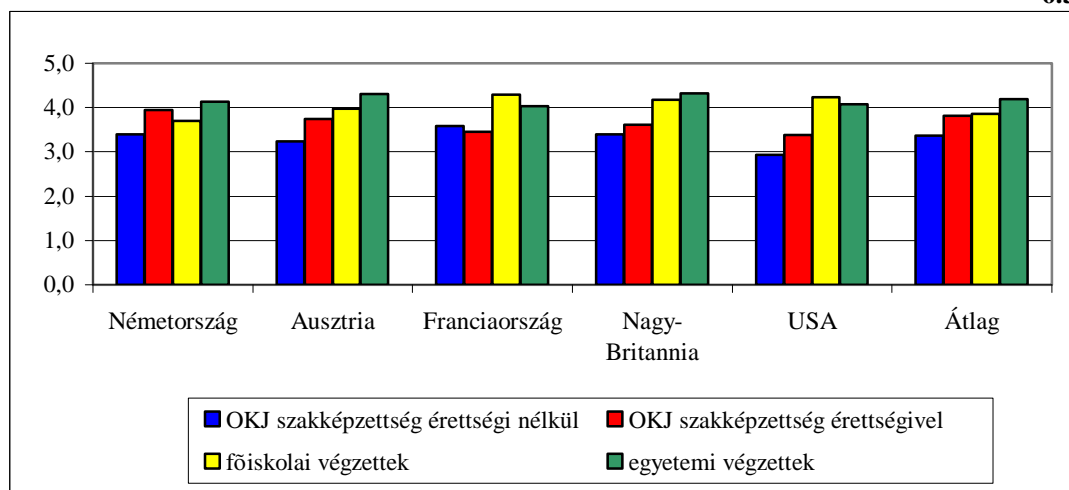
6.2. Pályakezdőkkel való elégedettség iskolai végzettség és ágazatok szerint, 2001.

6.2. ábra



6.3. Pályakezdőkkel való elégedettség iskolai végzettség és országok szerint, 2001

6.3. ábra

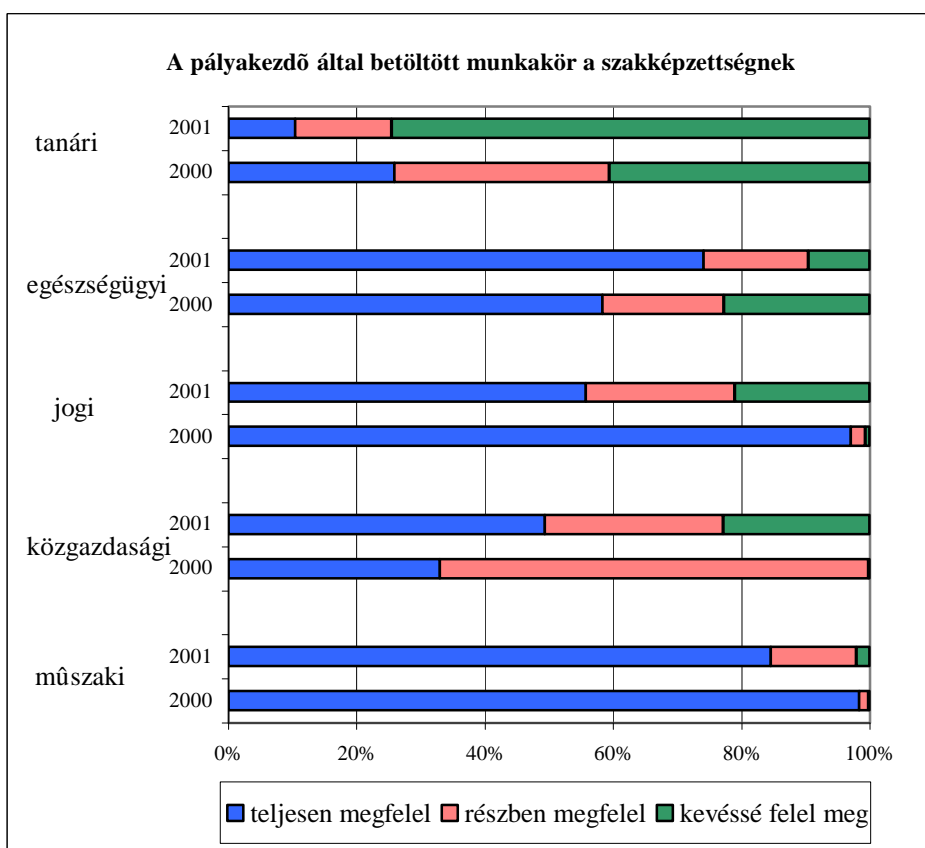


7. Pályakezdő diplomások

7.1. Végzettség és munkakör megfelelése

Diplomások	A pályakezdő által betöltött munkakör a szakképzettségnek						Összesen	
	teljesen megfelel		részben megfelel		kevésbé felel meg			
	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001
Műszaki	98,3%	84,5%	1,5%	13,4%	0,2%	2,1%	100,0%	100,0%
Közgazdasági	32,9%	49,3%	66,9%	27,8%	0,2%	22,9%	100,0%	100,0%
Jogi, államig.	96,9%	55,7%	2,3%	23,2%	0,7%	21,1%	100,0%	100,0%
Egészségügyi	58,2%	74,1%	19,0%	16,3%	22,7%	9,6%	100,0%	100,0%
Tanári	25,8%	10,4%	33,6%	15,1%	40,6%	74,6%	100,0%	100,0%

7.1. ábra



7. Pályakezdő diplomások

7.1. Végzettség és munkakör megfelelése

7.1. ábra

7.1.1. Műszaki végzettségű diplomások

Ágazat	A pályakezdő által betöltött munkakör a szakképzettségnek						Összesen	
	teljesen megfelel		részben megfelel		kevésbé felel meg			
	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001
Ipar	97,9%	83,3%	1,9%	15,4%	0,2%	1,3%	100,0%	100,0%
Építőipar	87,6%	90,4%	11,3%	7,1%	1,1%	2,5%	100,0%	100,0%
Kereskedelem	86,3%	97,6%	12,2%	2,4%	1,5%	0,0%	100,0%	100,0%
Idegenforgalom	85,6%	6,1%	0,0%	19,3%	14,3%	74,6%	100,0%	100,0%
Szállítás	99,8%	92,5%	0,2%	5,8%	0,0%	1,7%	100,0%	100,0%
Pénzügyi tevék.	-	93,7%	-	6,3%	-	0,0%	-	100,0%
Üzleti szolgáltatás	84,5%	84,5%	13,0%	15,5%	2,5%	0,0%	100,0%	100,0%
Oktatás	100,0%	65,0%	0,0%	0,0%	0,0%	35,0%	100,0%	100,0%
Humán szolgáltatás	71,0%	74,7%	29,0%	25,3%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
Összesen	98,3%	84,5%	1,5%	13,4%	0,2%	2,1%	100,0%	100,0%

Régiók	A pályakezdő által betöltött munkakör a szakképzettségnek						Összesen	
	teljesen megfelel		részben megfelel		kevésbé felel meg			
	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001
Közép-Magyarorsz.	99,2%	89,9%	0,7%	5,0%	0,1%	5,1%	100,0%	100,0%
Közép-Dunántúl	91,5%	86,8%	7,7%	11,9%	0,7%	1,3%	100,0%	100,0%
Nyugat-Dunántúl	99,5%	61,0%	0,4%	39,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
Dél-Dunántúl	80,5%	88,5%	18,5%	11,5%	1,0%	0,0%	100,0%	100,0%
Észak-Magyarorsz.	82,0%	86,6%	16,6%	13,4%	1,5%	0,0%	100,0%	100,0%
Észak-Alföld	65,5%	76,6%	33,2%	22,3%	1,3%	1,1%	100,0%	100,0%
Dél-Alföld	97,0%	75,4%	2,3%	15,2%	0,7%	9,3%	100,0%	100,0%
Összesen	98,3%	84,5%	1,5%	13,4%	0,2%	2,1%	100,0%	100,0%

Vállalati méret	A pályakezdő által betöltött munkakör a szakképzettségnek						Összesen	
	teljesen megfelel		részben megfelel		kevésbé felel meg			
	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001
1-9 fő	39,5%	23,8%	60,5%	33,3%	0,0%	42,9%	100,0%	100,0%
10-49 fő	85,3%	67,3%	8,8%	26,7%	6,0%	5,9%	100,0%	100,0%
50-249 fő	80,1%	69,1%	16,7%	29,7%	3,2%	1,2%	100,0%	100,0%
250 fő felett	98,7%	85,2%	1,2%	12,8%	0,1%	2,0%	100,0%	100,0%
Összesen	98,3%	84,5%	1,5%	13,4%	0,2%	2,1%	100,0%	100,0%

Külföldi tulajdoni hányad	A pályakezdő által betöltött munkakör a szakképzettségnek						Összesen	
	teljesen megfelel		részben megfelel		kevésbé felel meg			
	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001
0%	99,1%	86,5%	0,8%	12,2%	0,1%	1,3%	100,0%	100,0%
1-49 %	72,3%	72,0%	22,0%	21,4%	5,6%	6,6%	100,0%	100,0%
50-99 %	77,9%	77,5%	20,2%	17,8%	1,9%	4,7%	100,0%	100,0%
100%	98,7%	86,3%	1,3%	11,7%	0,0%	2,0%	100,0%	100,0%
Összesen	98,3%	84,5%	1,5%	13,4%	0,2%	2,1%	100,0%	100,0%

7. Pályakezdő diplomások

7.1.2. Közgazdasági végzettségű diplomások

Ágazat	A pályakezdő által betöltött munkakör a szakképzettségnek						Összesen	
	teljesen megfelel		részben megfelel		kevésbé felel meg			
	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001
Ipar	9,4%	61,1%	90,5%	18,9%	0,1%	20,0%	100,0%	100,0%
Építőipar	82,9%	51,8%	17,1%	48,2%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
Kereskedelem	62,9%	7,4%	34,7%	3,4%	2,3%	89,2%	100,0%	100,0%
Idegenforgalom	87,3%	7,8%	12,7%	90,4%	0,0%	1,7%	100,0%	100,0%
Szállítás	98,7%	80,1%	1,3%	18,4%	0,0%	1,5%	100,0%	100,0%
Pénzügyi tevék.	-	47,4%	-	46,8%	-	5,8%	-	100,0%
Üzleti szolgáltatás	73,0%	62,6%	25,0%	37,4%	2,0%	0,0%	100,0%	100,0%
Oktatás	47,7%	11,6%	52,7%	88,4%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
Humán szolgáltatás	57,5%	27,8%	42,5%	57,7%	0,0%	14,5%	100,0%	100,0%
Összesen	32,9%	49,3%	66,9%	27,8%	0,2%	22,9%	100,0%	100,0%

Régiók	A pályakezdő által betöltött munkakör a szakképzettségnek						Összesen	
	teljesen megfelel		részben megfelel		kevésbé felel meg			
	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001
Közép-Magyarorsz.	96,6%	29,8%	3,3%	40,5%	0,1%	29,6%	100,0%	100,0%
Közép-Dunántúl	90,4%	59,5%	9,6%	14,7%	0,0%	25,8%	100,0%	100,0%
Nyugat-Dunántúl	1,4%	65,5%	98,6%	34,0%	0,0%	0,5%	100,0%	100,0%
Dél-Dunántúl	78,4%	81,1%	15,4%	18,9%	6,2%	0,0%	100,0%	100,0%
Észak-Magyarorsz.	61,3%	16,1%	27,6%	78,1%	11,1%	5,7%	100,0%	100,0%
Észak-Alföld	67,3%	50,1%	32,1%	49,9%	0,6%	0,0%	100,0%	100,0%
Dél-Alföld	94,9%	80,1%	4,2%	14,4%	0,8%	5,5%	100,0%	100,0%
Összesen	32,9%	49,5%	66,9%	27,7%	0,2%	22,8%	100,0%	100,0%

Vállalati méret	A pályakezdő által betöltött munkakör a szakképzettségnek						Összesen	
	teljesen megfelel		részben megfelel		kevésbé felel meg			
	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001
1-9 fő	59,8%	28,7%	34,5%	71,3%	5,8%	0,0%	100,0%	100,0%
10-49 fő	57,2%	43,6%	38,8%	35,4%	4,0%	21,0%	100,0%	100,0%
50-249 fő	64,7%	54,7%	32,8%	39,6%	2,5%	5,8%	100,0%	100,0%
250 fő felett	32,2%	49,5%	67,7%	26,8%	0,1%	23,6%	100,0%	100,0%
Összesen	32,9%	49,5%	66,9%	27,7%	0,2%	22,8%	100,0%	100,0%

Külföldi tulajdoni hányad	A pályakezdő által betöltött munkakör a szakképzettségnek						Összesen	
	teljesen megfelel		részben megfelel		kevésbé felel meg			
	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001
0%	27,3%	59,7%	72,6%	15,7%	0,1%	24,6%	100,0%	100,0%
1-49 %	78,9%	76,7%	16,1%	18,2%	5,0%	5,0%	100,0%	100,0%
50-99 %	70,5%	23,5%	29,5%	48,3%	0,0%	28,3%	100,0%	100,0%
100%	95,4%	81,2%	4,4%	17,4%	0,2%	1,4%	100,0%	100,0%
Összesen	32,9%	49,5%	67,0%	27,7%	0,2%	22,8%	100,0%	100,0%

7. Pályakezdő diplomások

7.1.3. Jogi és államigazgatási végzettségű diplomások

Ágazat	A pályakezdő által betöltött munkakör a szakképzettségnek						Összesen	
	teljesen megfelel		részben megfelel		kevésbé felel meg			
	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001
Ipar	73,7%	99,5%	26,3%	0,4%	0,0%	0,2%	100,0%	100,0%
Építőipar	0,0%	13,3%	0,0%	86,7%	100,0%	0,0%	100,0%	100,0%
Kereskedelem	0,0%	0,0%	100,0%	98,9%	0,0%	1,1%	100,0%	100,0%
Idegenforgalom	49,4%	94,2%	50,6%	4,9%	0,0%	0,9%	100,0%	100,0%
Szállítás	99,8%	96,8%	0,1%	1,6%	0,1%	1,6%	100,0%	100,0%
Pénzügyi tevék.	-	2,8%	-	7,2%	-	90,0%	-	100,0%
Üzleti szolgáltatás	61,3%	50,7%	27,4%	49,1%	11,3%	0,0%	100,0%	100,0%
Oktatás	100,0%	0,0%	0,0%	51,3%	0,0%	48,5%	100,0%	100,0%
Humán szolgáltatás	33,0%	16,0%	59,2%	84,0%	7,9%	0,0%	100,0%	100,0%
Összesen	96,9%	55,7%	2,3%	23,2%	0,7%	21,1%	100,0%	100,0%

Régiók	A pályakezdő által betöltött munkakör a szakképzettségnek						Összesen	
	teljesen megfelel		részben megfelel		kevésbé felel meg			
	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001
Közép-Magyarorsz.	97,2%	28,8%	2,2%	36,7%	0,6%	34,5%	100,0%	100,0%
Közép-Dunántúl	0,0%	97,5%	100,0%	0,0%	0,0%	2,5%	100,0%	100,0%
Nyugat-Dunántúl	44,9%	96,8%	30,9%	3,2%	24,3%	0,0%	100,0%	100,0%
Dél-Dunántúl	-	100,0%	-	0,0%	-	0,0%	-	100,0%
Észak-Magyarorsz.	-	0,0%	-	0,0%	-	0,0%	-	0,0%
Észak-Alföld	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Dél-Alföld	100,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
Összesen	96,9%	55,7%	2,3%	23,2%	0,7%	21,1%	100,0%	100,0%

Vállalati méret	A pályakezdő által betöltött munkakör a szakképzettségnek						Összesen	
	teljesen megfelel		részben megfelel		kevésbé felel meg			
	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001
1-9 fő	0,0%	100,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
10-49 fő	66,8%	0,0%	33,3%	69,5%	0,0%	30,5%	100,0%	100,0%
50-249 fő	40,1%	15,4%	41,0%	81,1%	18,9%	3,5%	100,0%	100,0%
250 fő felett	98,9%	56,9%	0,9%	21,7%	0,2%	21,3%	100,0%	100,0%
Összesen	96,9%	55,7%	2,3%	23,2%	0,7%	21,1%	100,0%	100,0%

Külföldi tulajdoni hányad	A pályakezdő által betöltött munkakör a szakképzettségnek						Összesen	
	teljesen megfelel		részben megfelel		kevésbé felel meg			
	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001
0%	98,4%	61,1%	1,0%	12,4%	0,5%	26,5%	100,0%	100,0%
1-49 %	22,0%	0,0%	78,0%	50,0%	0,0%	50,0%	100,0%	100,0%
50-99 %	59,0%	54,5%	33,3%	25,6%	7,7%	19,9%	100,0%	100,0%
100%	71,5%	47,6%	25,6%	45,3%	3,0%	7,1%	100,0%	100,0%
Összesen	96,9%	55,7%	2,3%	23,2%	0,7%	21,1%	100,0%	100,0%

7. Pályakezdő diplomások

7.1.4. Egészségügyi végzettségű diplomások

Ágazat	A pályakezdő által betöltött munkakör a szakképzettségnek						Összesen	
	teljesen megfelel		részben megfelel		kevésbé felel meg			
	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001
Ipar	75,4%	-	24,6%	-	0,0%	-	100,0%	-
Építőipar	-	-	-	-	-	-	-	-
Kereskedelem	-	-	-	-	-	-	-	-
Idegenforgalom	-	75,8%	-	0,0%	-	24,2%	-	100,0%
Szállítás	-	-	-	-	-	-	-	-
Pénzügyi tevék.	-	100,0%	-	0,0%	-	0,0%	-	100,0%
Üzleti szolgáltatás	0,0%	-	0,0%	-	100,0%	-	100,0%	-
Oktatás	-	-	-	-	-	-	-	-
Humán szolgáltatás	-	47,3%	-	52,6%	-	0,0%	-	100,0%
Összesen	58,2%	74,1%	19,0%	16,3%	22,7%	9,6%	100,0%	100,0%

Régiók	A pályakezdő által betöltött munkakör a szakképzettségnek						Összesen	
	teljesen megfelel		részben megfelel		kevésbé felel meg			
	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001
Közép-Magyarorsz.	0,0%	58,8%	0,0%	41,2%	100,0%	0,0%	100,0%	100,0%
Közép-Dunántúl	-	-	-	-	-	-	-	-
Nyugat-Dunántúl	50,0%	100,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
Dél-Dunántúl	-	-	-	-	-	-	-	-
Észak-Magyarorsz.	-	-	-	-	-	-	-	-
Észak-Alföld	100,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	100,0%	100,0%
Dél-Alföld	-	34,3%	-	0,0%	-	65,5%	-	100,0%
Összesen	58,2%	62,8%	19,0%	13,8%	22,7%	23,4%	100,0%	100,0%

Vállalati méret	A pályakezdő által betöltött munkakör a szakképzettségnek						Összesen	
	teljesen megfelel		részben megfelel		kevésbé felel meg			
	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001
1-9 fő	-	0,0%	-	100,0%	-	0,0%	-	100,0%
10-49 fő	-	59,9%	-	39,9%	-	0,0%	-	100,0%
50-249 fő	50,0%	100,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
250 fő felett	63,3%	58,4%	0,0%	0,0%	36,7%	41,6%	100,0%	100,0%
Összesen	58,2%	62,8%	19,0%	13,8%	22,7%	23,4%	100,0%	100,0%

Külföldi tulajdoni hányad	A pályakezdő által betöltött munkakör a szakképzettségnek						Összesen	
	teljesen megfelel		részben megfelel		kevésbé felel meg			
	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001
0%	63,3%	68,9%	0,0%	12,2%	36,7%	18,8%	100,0%	100,0%
1-49 %	-	-	-	-	-	-	-	-
50-99 %	50,0%	67,4%	50,0%	32,6%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
100%	-	50,0%	-	0,0%	-	50,0%	-	100,0%
Összesen	58,2%	62,8%	19,0%	13,8%	22,7%	23,4%	100,0%	100,0%

7. Pályakezdő diplomások

7.1.5. Tanári végzettségű diplomások

Ágazat	A pályakezdő által betöltött munkakör a szakképzettségnek						Összesen	
	teljesen megfelel		részben megfelel		kevésbé felel meg			
	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001
Ipar	36,1%	0,0%	47,0%	36,2%	16,9%	63,8%	100,0%	100,0%
Építőipar	-	100,0%	-	0,0%	-	0,0%	-	100,0%
Kereskedelem	0,0%	0,0%	31,3%	0,5%	68,7%	99,5%	100,0%	100,0%
Idegenforgalom	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
Szállítás	0,0%	22,6%	0,0%	77,4%	100,0%	0,0%	100,0%	100,0%
Pénzügyi tevék.	-	7,1%	-	58,5%	-	34,4%	-	100,0%
Üzleti szolgáltatás	0,0%	0,0%	30,3%	0,0%	69,7%	100,0%	100,0%	100,0%
Oktatás	90,3%	92,3%	9,7%	1,0%	0,0%	6,6%	100,0%	100,0%
Humán szolgáltatás	-	-	-	-	-	-	-	-
Összesen	25,8%	10,4%	33,6%	15,1%	40,6%	74,6%	100,0%	100,0%

Régiók	A pályakezdő által betöltött munkakör a szakképzettségnek						Összesen	
	teljesen megfelel		részben megfelel		kevésbé felel meg			
	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001
Közép-Magyarorsz.	21,3%	13,7%	12,5%	0,0%	66,3%	86,3%	100,0%	100,0%
Közép-Dunántúl	0,0%	0,4%	0,0%	24,5%	100,0%	75,1%	100,0%	100,0%
Nyugat-Dunántúl	7,8%	0,0%	73,8%	39,4%	18,4%	60,6%	100,0%	100,0%
Dél-Dunántúl	100,0%	-	0,0%	-	0,0%	-	100,0%	-
Észak-Magyarorsz.	0,0%	-	0,0%	-	100,0%	-	100,0%	-
Észak-Alföld	80,2%	5,1%	12,8%	79,6%	7,0%	15,4%	100,0%	100,0%
Dél-Alföld	0,0%	24,4%	55,1%	73,0%	44,9%	2,6%	100,0%	100,0%
Összesen	25,8%	10,3%	33,6%	15,1%	40,6%	74,6%	100,0%	100,0%

Vállalati méret	A pályakezdő által betöltött munkakör a szakképzettségnek						Összesen	
	teljesen megfelel		részben megfelel		kevésbé felel meg			
	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001
1-9 fő	65,2%	0,0%	34,8%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
10-49 fő	73,7%	88,1%	0,0%	2,3%	26,3%	9,6%	100,0%	100,0%
50-249 fő	4,1%	73,9%	19,3%	10,5%	76,6%	15,6%	100,0%	100,0%
250 fő felett	23,2%	0,4%	40,5%	15,7%	36,3%	83,9%	100,0%	100,0%
Összesen	25,8%	10,3%	33,6%	15,1%	40,6%	74,6%	100,0%	100,0%

Külföldi tulajdoni hányad	A pályakezdő által betöltött munkakör a szakképzettségnek						Összesen	
	teljesen megfelel		részben megfelel		kevésbé felel meg			
	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001
0%	18,3%	21,7%	18,1%	20,5%	63,6%	57,8%	100,0%	100,0%
1-49 %	0,0%	0,0%	54,2%	47,2%	45,5%	52,8%	100,0%	100,0%
50-99 %	69,7%	0,0%	7,9%	10,9%	22,4%	89,1%	100,0%	100,0%
100%	4,5%	100,0%	73,7%	0,0%	21,8%	0,0%	100,0%	100,0%
Összesen	26,0%	10,3%	33,0%	15,1%	40,9%	74,6%	100,0%	100,0%

7. Pályakezdő diplomások

7.2. A diplomás pályakezdők szakma szerinti megoszlása az egyes ágazatokban (%)

7.2. ábra

	Műszaki		Közgazdasági		Jogi, államigazgatási		Egészségügyi		Tanári		Összesen	
	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001
Ipar	54,3%	67,4%	44,9%	23,5%	0,2%	5,8%	0,0%	0,0%	0,5%	3,4%	100,0%	100,0%
Építőipar	86,4%	83,5%	11,8%	11,9%	1,8%	4,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,3%	100,0%	100,0%
Kereskedelem	45,9%	35,6%	48,3%	25,1%	3,6%	15,9%	0,0%	0,0%	2,3%	23,3%	100,0%	100,0%
Idegenforgalom	16,8%	16,7%	56,9%	48,2%	23,6%	33,0%	0,0%	1,5%	2,8%	0,6%	100,0%	100,0%
Szállítás	61,9%	49,5%	20,3%	29,1%	17,5%	20,6%	0,0%	0,0%	0,2%	0,8%	100,0%	100,0%
Pénzügyi tevék.	-	13,8%	-	57,4%	-	27,8%	-	0,5%	-	0,5%	-	100,0%
Üzleti szolgáltatás	35,4%	35,9%	46,4%	56,0%	12,4%	6,6%	0,2%	0,0%	5,7%	1,6%	100,0%	100,0%
Oktatás	7,5%	4,4%	9,8%	6,5%	5,2%	3,2%	0,0%	0,0%	77,5%	86,0%	100,0%	100,0%
Humán szolgáltatás	36,6%	30,4%	42,4%	42,4%	21,1%	12,6%	0,0%	14,6%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
Összesen	56,9%	55,6%	35,0%	27,6%	7,5%	10,7%	0,0%	0,1%	0,6%	6,0%	100,0%	100,0%

	Műszaki		Közgazdasági		Jogi, államigazgatási		Egészségügyi		Tanári		Összesen	
	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001
Közép-Magyarorsz.	60,6%	32,0%	21,2%	34,9%	17,7%	21,3%	0,0%	0,2%	0,4%	11,6%	100,0%	100,0%
Közép-Dunántúl	65,0%	71,8%	27,6%	23,0%	0,1%	1,7%	0,0%	0,0%	7,2%	3,6%	100,0%	100,0%
Nyugat-Dunántúl	52,3%	40,9%	47,2%	30,3%	0,1%	28,1%	0,0%	0,4%	0,4%	0,4%	100,0%	100,0%
Dél-Dunántúl	66,5%	66,3%	32,9%	31,7%	0,0%	2,0%	0,0%	0,0%	0,6%	0,0%	100,0%	100,0%
Észak-Magyarorsz.	70,1%	58,1%	29,9%	41,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
Észak-Alföld	51,4%	82,0%	36,2%	12,1%	4,3%	0,4%	0,5%	1,7%	7,6%	3,9%	100,0%	100,0%
Dél-Alföld	67,0%	51,9%	31,8%	29,5%	0,4%	1,7%	0,0%	1,2%	0,7%	15,7%	100,0%	100,0%
Összesen	56,9%	55,6%	35,0%	27,6%	7,5%	10,6%	0,0%	0,2%	0,6%	6,0%	100,0%	100,0%

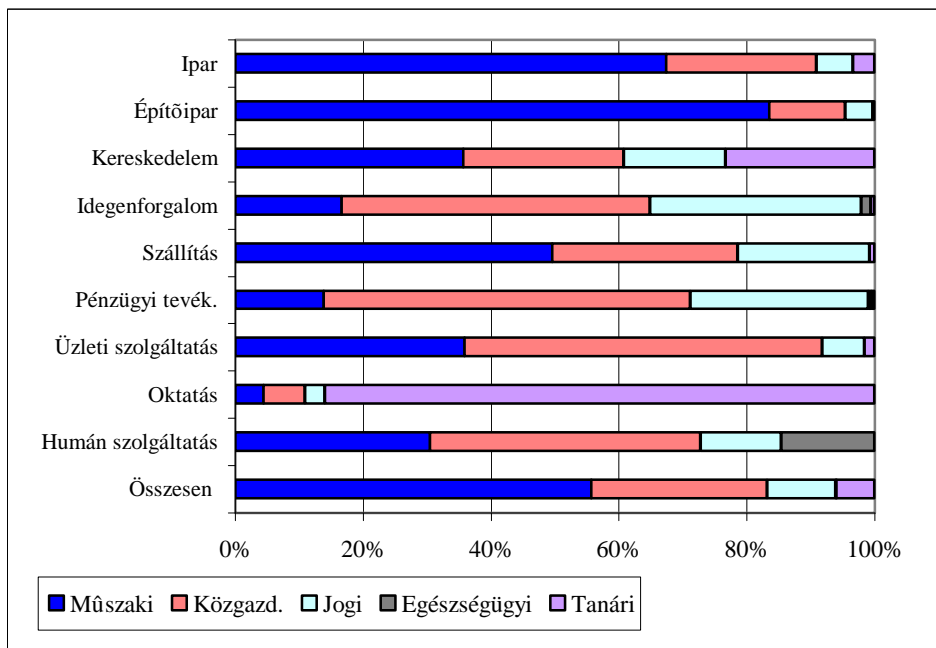
7.2. A diplomás pályakezdők szakma szerinti megoszlása az egyes ágazatokban (%)

	Műszaki		Közgazdasági		Jogi, államigazgatási		Egészségügyi		Tanári		Átlag	
	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001
1-9 fő	26,5%	34,2%	53,7%	51,1%	5,5%	1,6%	0,0%	4,3%	14,2%	8,7%	100,0%	100,0%
10-49 fő	53,9%	34,8%	24,2%	31,8%	10,0%	8,6%	0,0%	1,8%	11,9%	23,0%	100,0%	100,0%
50-249 fő	51,0%	44,0%	33,1%	34,0%	11,1%	5,6%	0,4%	1,2%	4,4%	15,2%	100,0%	100,0%
250 fő felett	57,1%	56,3%	35,0%	27,3%	7,4%	10,9%	0,0%	0,1%	0,4%	5,5%	100,0%	100,0%
Összesen	56,9%	55,6%	35,0%	27,6%	7,5%	10,6%	0,0%	0,2%	0,6%	6,0%	100,0%	100,0%

	Műszaki		Közgazdasági		Jogi, államigazgatási		Egészségügyi		Tanári		Átlag	
	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001
0%	56,2%	68,9%	35,4%	22,9%	8,1%	3,9%	0,0%	0,1%	0,3%	4,2%	100,0%	100,0%
1-49 %	31,5%	42,0%	64,6%	54,9%	3,0%	1,0%	0,0%	0,0%	0,9%	2,1%	100,0%	100,0%
50-99 %	56,8%	32,4%	31,6%	31,5%	6,7%	25,5%	0,2%	0,1%	4,7%	10,6%	100,0%	100,0%
100%	69,2%	50,6%	27,3%	43,9%	1,0%	3,4%	0,0%	0,9%	2,5%	1,2%	100,0%	100,0%
Összesen	56,9%	55,6%	35,0%	27,6%	7,5%	10,6%	0,0%	0,2%	0,6%	6,0%	100,0%	100,0%

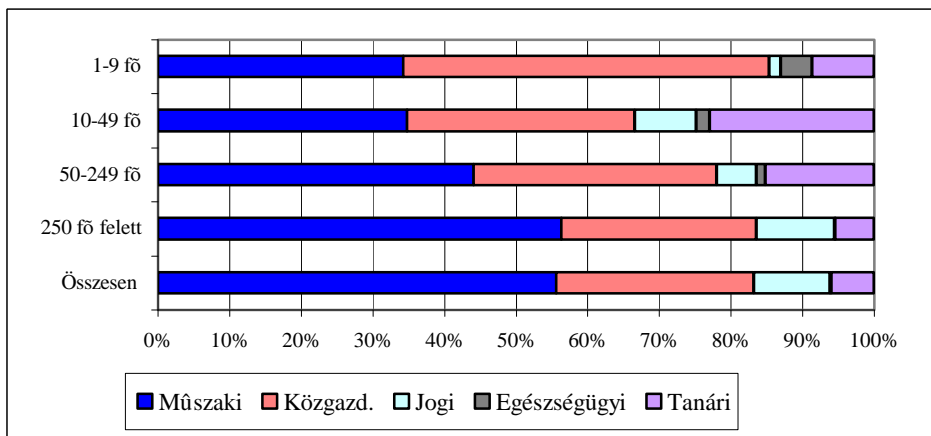
7.2. A diplomás pályakezdők szakma szerinti megoszlása az egyes ágazatokban (%), 2001.

7.2. ábra



7.3. A diplomás pályakezdők szakma szerinti megoszlása vállalati méret szerint (%), 2001.

7.3. ábra



7. Pályakezdő diplomások

7.4. A pályakezdő diplomásokkal való elégedettség

7.4. ábra

(1-5 osztályzatok átlaga)

	Műszaki		Közgazdasági		Jogi, államigazgatási		Egészségügyi		Tanári	
	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001
Ipar	3,9	4,1	3,6	4,0	3,8	4,1	5,0		2,5	3,4
Építőipar	3,9	4,3	4,3	4,2		3,5				4,0
Kereskedelem	4,2	4,5	4,4	4,4	4,0	4,8			3,7	4,9
Idegenforgalom	4,0	4,0	4,6	4,6	4,7	4,8		4,0	5,0	3,0
Szállítás	4,1	4,2	3,3	4,3	4,0	4,6			4,0	3,8
Pénzügyi tevék.		4,8		4,7		4,8		4,0		3,7
Üzleti szolgáltatás	4,4	4,0	4,4	3,5	4,4	3,7	4,0		4,3	4,0
Oktatás	2,0	2,6	5,0	4,1	5,0	4,0			4,5	4,1
Humán szolgáltatás	4,7	4,0	4,7	4,1	4,4	4,0		3,7		
Összesen	4,0	4,2	3,6	4,3	4,1	4,5	4,5	3,9	3,1	4,0

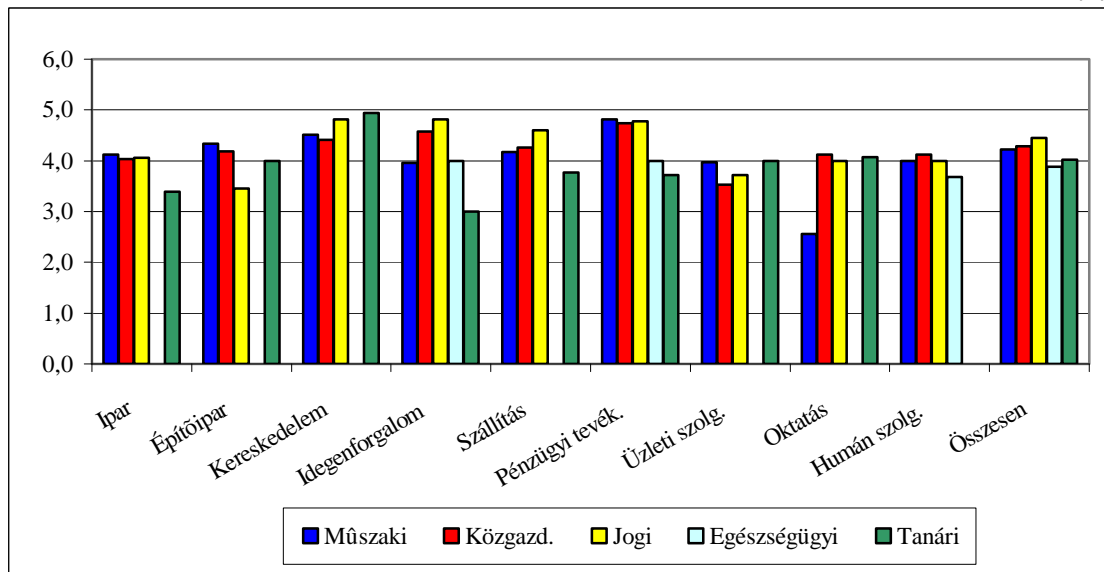
	Műszaki		Közgazdasági		Jogi, államigazgatási		Egészségügyi		Tanári	
	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001
Közép-Magyarorsz.	4,2	4,6	3,5	4,7	4,1	4,7	4,0	3,7	4,5	4,6
Közép-Dunántúl	3,9	4,1	4,0	4,0	4,0	4,0			3,9	3,3
Nyugat-Dunántúl	4,0	4,0	3,5	3,9	4,0	3,9		4,0	2,4	4,0
Dél-Dunántúl	3,6	4,3	3,9	4,4		5,0			4,0	
Észak-Magyarorsz.	4,0	4,1	3,7	3,9						
Észak-Alföld	4,1	3,8	4,1	4,0	4,2	4,0	5,0		3,8	3,7
Dél-Alföld	3,9	3,9	4,0	4,2	3,0	4,3		4,3	4,0	3,6
Összesen	4,0	4,2	3,6	4,3	4,1	4,5	4,5	3,9	3,1	4,0

	Műszaki		Közgazdasági		Jogi, államigazgatási		Egészségügyi		Tanári	
	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001
1-9 fő	3,2	3,8	4,0	3,7	3,2	5,0		3,0	4,6	4,0
10-49 fő	3,9	3,7	4,6	4,0	4,6	4,1		3,7	4,2	4,1
50-249 fő	4,1	3,9	4,2	4,0	4,6	4,0		4,3	4,1	3,9
250 fő felett	4,0	4,4	3,5	4,4	4,0	4,5	4,5	4,0	2,8	4,1
Összesen	4,0	4,2	3,6	4,3	4,1	4,5	4,5	3,9	3,1	4,0

	Műszaki		Közgazdasági		Jogi, államigazgatási		Egészségügyi		Tanári	
	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001
0%	4,0	4,2	3,5	4,1	4,0	4,4	4,5	4,1	2,8	3,7
1-49 %	4,0	4,5	4,3	4,5	4,4	4,0			4,1	3,5
50-99 %	4,1	4,3	4,0	4,6	4,2	4,6		3,5	4,3	4,7
100%	4,1	4,1	4,1	4,2	4,5	4,2		4,0	3,7	5,0
Összesen	4,0	4,2	3,6	4,3	4,1	4,5	4,5	3,9	3,1	4,0

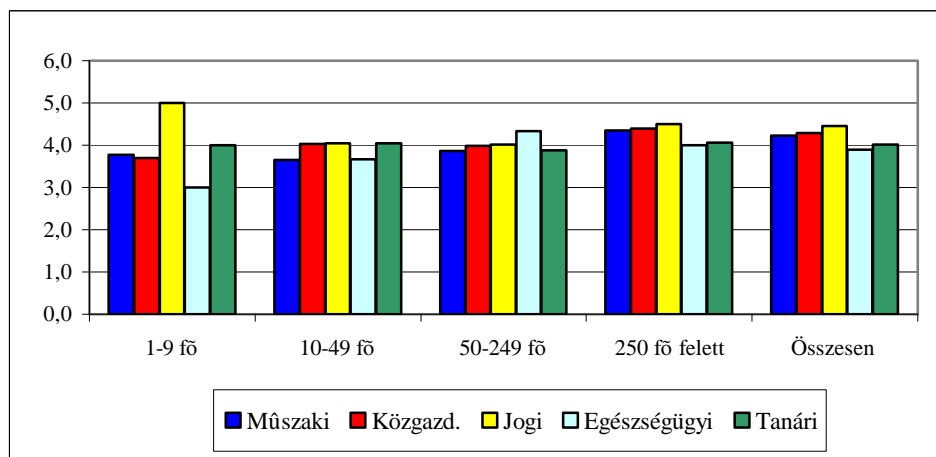
7.4. A pályakezdő diplomásokkal való elégedettség ágazatok szerint, 2001.

7.4. ábra



7.5. A pályakezdő diplomásokkal való elégedettség vállalati méret szerint, 2001.

7.5. ábra



8. Pályakezdők képzése a munkáltatóknál

8. táblázat

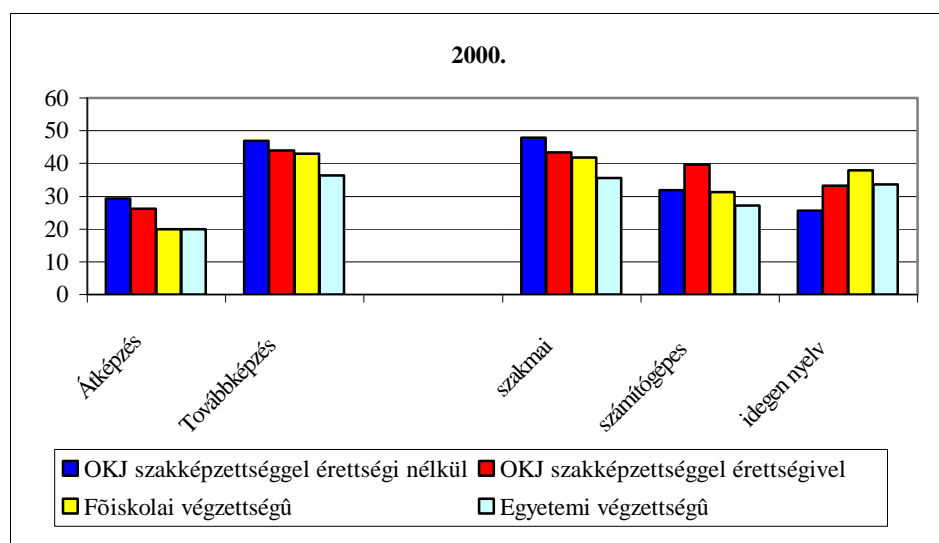
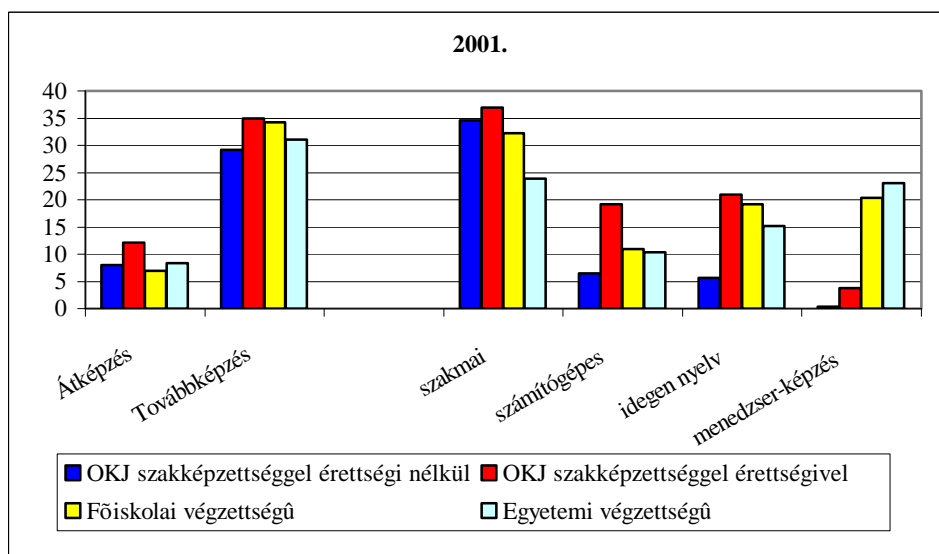
A pályakezdők átképzésének illetve továbbképzésének szükségessége

(az "igen" válaszok aránya %-ban)

A képzés típusa	OKJ szakképzettséggel rendelkezők esetében				Főiskolai végzettségűeknél		Egyetemi végzettségűeknél	
	érettségi nélkül		érettséggel		2000	2001	2000	2001
	2000	2001	2000	2001				
Átképzés	29,4	8,0	26,2	12,1	19,9	7,0	20,0	8,4
Továbbképzés	46,9	29,2	44,0	35,0	42,9	34,2	36,4	31,1
<i>Tartalma szerint:</i>	-	-	-	-	-	-	-	-
szakmai	47,8	34,6	43,4	36,9	41,9	32,2	35,5	23,9
számítógépes	31,8	6,5	39,7	19,2	31,2	11,0	27,1	10,4
idegen nyelv	25,7	5,7	33,3	21,0	37,9	19,2	33,6	15,2
menedzser-képzés	-	0,4	-	3,8	-	20,4	-	23,1

8.1. A pályakezdők átképzésének illetve továbbképzésének szükségessége

8.1. ábra



8.1.2. A pályakezdők átképzésének szükségessége OKJ érettségivel (Igen, %)

2000

A képzés típusa	Ipar	Építőipar	Kereskedelem	Idegenforgalom	Szállítás	Pénzügyi tevék.	Üzleti szolgáltatás	Oktatás	Humán szolgáltatás	Összesen
Átképzés	11,3%	3,1%	12,2%	8,0%	75,4%		8,9%	4,7%	5,4%	26,2%
Továbbképzés	34,2%	14,8%	29,7%	25,5%	81,7%		36,5%	39,4%	24,2%	44,0%
<i>Tartalma szerint:</i>										
szakmai	33,9%	15,5%	31,2%	24,8%	81,4%		32,6%	39,4%	11,6%	43,4%
számítógépes	30,3%	8,3%	25,4%	9,2%	83,2%		25,3%	21,3%	15,9%	39,7%
idegen nyelv	23,0%	5,9%	20,1%	22,6%	74,1%		18,7%	16,8%	5,6%	33,3%
menedzser-képzés										

2001

A képzés típusa	Ipar	Építőipar	Kereskedelem	Idegenforgalom	Szállítás	Pénzügyi tevék.	Üzleti szolgáltatás	Oktatás	Humán szolgáltatás	Összesen
Átképzés	12,40%	12,90%	4,00%	2,80%	12,90%	36,80%	8,20%	1,30%	8,80%	12,10%
Továbbképzés	35,50%	17,10%	38,20%	54,20%	30,30%	46,60%	32,40%	16,30%	20,60%	35,00%
<i>Tartalma szerint:</i>										
szakmai	37,60%	31,20%	40,80%	29,40%	41,90%	46,20%	39,10%	6,40%	23,50%	36,90%
számítógépes	26,80%	10,90%	13,50%	12,70%	24,20%	4,80%	23,20%	11,30%	10,20%	19,20%
idegen nyelv	24,2%	8,9%	13,6%	49,2%	22,8%	9,6%	20,9%	4,4%	20,6%	21,0%
menedzser-képzés	0,70%	2,60%	3,50%	32,60%	1,70%		2,00%			3,80%

8.1.3. A pályakezdők átképzésének szükségessége főiskolai végzettséggel (Igen, %)

2000.

A képzés típusa	Ipar	Építőipar	Kereskedelem	Idegenforgalom	Szállítás	Pénzügyi tevék.	Üzleti szolgáltatás	Oktatás	Humán szolgáltatás	Összesen
Átképzés	4,9%	3,0%	3,7%	4,0%	67,7%		5,4%	1,3%		19,9%
Továbbképzés	35,3%	20,9%	12,6%	14,8%	82,3%		42,9%	39,3%	15,6%	42,9%
<i>Tartalma szerint:</i>										
szakmai	35,0%	24,0%	12,6%	12,1%	84,5%		32,0%	21,0%	8,3%	41,9%
számítógépes	19,6%	13,8%	7,8%	13,2%	78,5%		14,5%	13,6%	8,3%	31,2%
idegen nyelv	32,7%	15,9%	5,8%	6,0%	81,0%		27,6%	13,5%	1,6%	37,9%
menedzser-képzés										

2001.

A képzés típusa	Ipar	Építőipar	Kereskedelem	Idegenforgalom	Szállítás	Pénzügyi tevék.	Üzleti szolgáltatás	Oktatás	Humán szolgáltatás	Összesen
Átképzés	3,4%	10,2%	11,8%	8,3%	13,9%	2,0%	11,5%	5,8%	4,7%	7,0%
Továbbképzés	29,2%	24,3%	22,1%	49,8%	33,9%	77,8%	31,4%	46,8%	24,7%	34,2%
<i>Tartalma szerint:</i>										
szakmai	24,9%	20,3%	23,1%	55,2%	34,5%	75,2%	31,2%	41,4%	21,8%	32,2%
számítógépes	10,0%	7,3%	13,6%	9,8%	18,0%	3,1%	18,4%	23,1%	8,8%	11,0%
idegen nyelv	25,6%	7,8%	4,1%	12,4%	33,7%	11,3%	27,7%	34,1%	12,2%	19,2%
menedzser-képzés	23,7%	13,0%	15,2%	1,4%	19,6%	55,8%	7,7%	1,6%	5,9%	20,4%

8.1.4. A pályakezdők átképzésének szükségessége egyetemi végzettséggel (Igen, %)

2000.

A képzés típusa	Ipar	Építőipar	Kereskedelem	Idegenforgalom	Szállítás	tevék.	szolgáltatás	Oktatás	szolgáltatás	Összesen
Átképzés	4,3%	3,1%	2,6%	6,4%	67,4%		2,7%			20,0%
Továbbképzés	26,9%	13,9%	3,0%	8,0%	78,4%		35,7%	17,5%	24,0%	36,4%
<i>Tartalma szerint:</i>										
szakmai	24,8%	16,3%	4,7%	11,5%	81,1%		27,0%	17,5%	2,4%	35,5%
számítógépes	13,2%	11,9%	2,4%	8,0%	74,9%		12,0%	11,2%	2,4%	27,1%
idegen nyelv	24,9%	13,7%	1,4%		79,8%		22,0%	4,4%	8,9%	33,6%
menedzser-képzés										

2001.

A képzés típusa	Ipar	Építőipar	Kereskedelem	Idegenforgalom	Szállítás	Pénzügyi tevék.	Üzleti szolgáltatás	Oktatás	Humán szolgáltatás	Összesen
Átképzés	13,3%	7,6%	0,9%	2,4%	12,9%	1,1%	9,9%		6,8%	8,4%
Továbbképzés	39,7%	35,4%	15,0%	3,1%	20,7%	49,9%	29,5%	36,2%	26,9%	31,1%
<i>Tartalma szerint:</i>										
szakmai	26,8%	30,4%	4,7%	5,6%	20,7%	49,9%	32,5%	28,6%	26,9%	23,9%
számítógépes	14,8%	6,5%	1,3%		14,0%	5,1%	22,3%	14,9%	6,8%	10,0%
idegen nyelv	23,1%	4,8%	2,0%	2,6%	21,9%	9,1%	30,1%	21,2%	12,3%	15,2%
menedzser-képzés	25,2%	37,3%	12,5%	3,0%	29,0%	36,7%	23,7%		9,7%	23,1%

8.2. A pályakezdők átképzésének szükségessége, régiók szerint

8.2. táblázat

8.2.1. A pályakezdők átképzésének szükségessége OKJ érettségi nélkül (Igen, %)

2000.

A képzés típusa	Közép-Magyarország	Közép-Dunántúl	Nyugat-Dunántúl	Dél-Dunántúl	Észak-Magyarország	Észak-Alföld	Dél-Alföld	Összesen
Átképzés	60,1%	6,5%	19,5%	7,2%	13,8%	15,7%	25,4%	29,4%
Továbbképzés	71,6%	33,7%	38,5%	34,5%	36,3%	26,4%	41,9%	46,9%
<i>Tartalma szerint:</i>								
szakmai	66,1%	34,5%	46,1%	34,6%	34,2%	32,1%	49,4%	47,8%
számítógépes	60,6%	22,5%	25,3%	12,7%	18,3%	18,3%	15,1%	31,8%
idegen nyelv	63,2%	4,8%	15,8%	6,8%	12,3%	5,7%	6,7%	25,7%
menedzser-képzés								

2001.

A képzés típusa	Közép-Magyarország	Közép-Dunántúl	Nyugat-Dunántúl	Dél-Dunántúl	Észak-Magyarország	Észak-Alföld	Dél-Alföld	Összesen
Átképzés	11,6%	2,7%	8,4%	10,5%		4,4%	8,1%	8,0%
Továbbképzés	35,2%	44,3%	15,7%	29,5%	7,6%	18,1%	22,0%	29,4%
<i>Tartalma szerint:</i>								
szakmai	37,3%	45,6%	42,3%	31,8%	11,3%	28,1%	17,7%	34,8%
számítógépes	5,6%	9,1%	4,0%	13,6%	3,5%	4,0%	10,6%	6,8%
idegen nyelv	7,6%	7,6%	3,5%	5,5%	3,5%	1,8%	3,1%	5,7%
menedzser-képzés	0,2%	1,6%					0,7%	0,4%

8.2.2. A pályakezdők átképzésének szükségessége OKJ érettségivel (Igen, %)

2000.

A képzés típusa	Közép-Magyarország	Közép-Dunántúl	Nyugat-Dunántúl	Dél-Dunántúl	Észak-Magyarország	Észak-Alföld	Dél-Alföld	Összesen
Átképzés	54,8%	4,5%	9,1%	0,8%	12,6%	12,6%	29,0%	26,2%
Továbbképzés	65,9%	31,5%	26,5%	34,5%	24,7%	35,0%	44,4%	43,9%
<i>Tartalma szerint:</i>								
szakmai	62,2%	28,7%	31,8%	32,1%	27,9%	35,9%	44,3%	43,3%
számítógépes	59,5%	27,4%	27,7%	21,0%	30,6%	28,9%	41,5%	39,7%
idegen nyelv	61,6%	12,7%	25,5%	17,7%	18,9%	10,9%	28,3%	33,3%
menedzser-képzés								

2001.

A képzés típusa	Közép-Magyarország	Közép-Dunántúl	Nyugat-Dunántúl	Dél-Dunántúl	Észak-Magyarország	Észak-Alföld	Dél-Alföld	Összesen
Átképzés	15,0%	27,4%	5,2%	2,4%	5,3%		3,9%	11,9%
Továbbképzés	47,5%	46,6%	14,5%	25,7%	15,5%	23,6%	25,5%	35,2%
<i>Tartalma szerint:</i>								
szakmai	43,3%	44,9%	40,7%	25,7%	15,7%	23,5%	24,6%	37,0%
számítógépes	10,4%	40,5%	18,9%	19,2%	6,6%	19,8%	21,7%	19,4%
idegen nyelv	21,6%	36,7%	18,8%	8,3%	13,3%	12,9%	11,7%	20,7%
menedzser-képzés	6,7%	2,6%	2,1%			1,5%	2,8%	3,8%

8.2.3. A pályakezdők átképzésének szükségessége főiskolai végzettséggel (Igen, %)

2000.

A képzés típusa	Közép-Magyarország	Közép-Dunántúl	Nyugat-Dunántúl	Dél-Dunántúl	Észak-Magyarország	Észak-Alföld	Dél-Alföld	Összesen
Átképzés	53,1%	3,0%	4,7%	0,9%	3,5%	4,0%	6,8%	19,8%
Továbbképzés	66,7%	36,1%	31,3%	35,2%	22,9%	25,0%	37,4%	43,0%
<i>Tartalma szerint:</i>								
szakmai	65,5%	34,6%	35,0%	29,8%	27,2%	21,1%	34,3%	41,9%
számítógépes	55,9%	18,7%	25,3%	20,6%	16,0%	14,9%	19,8%	31,2%
idegen nyelv	59,0%	21,3%	33,0%	31,5%	20,3%	20,5%	35,2%	37,9%
menedzser-képzés								

2001.

A képzés típusa	Közép-Magyarország	Közép-Dunántúl	Nyugat-Dunántúl	Dél-Dunántúl	Észak-Magyarország	Észak-Alföld	Dél-Alföld	Összesen
Átképzés	12,6%		7,1%	1,7%	5,3%	3,2%	4,3%	6,9%
Továbbképzés	45,9%	42,7%	23,7%	15,4%	4,3%	24,9%	24,5%	34,3%
<i>Tartalma szerint:</i>								
szakmai	45,7%	41,5%	16,8%	16,3%	2,4%	23,5%	20,4%	32,3%
számítógépes	14,0%	4,0%	7,8%	4,0%		19,0%	15,4%	10,9%
idegen nyelv	13,4%	39,9%	13,9%	13,4%	14,4%	22,0%	17,4%	19,3%
menedzser-képzés	19,7%	38,6%	19,3%	8,6%	4,8%	6,3%	16,6%	20,2%

8.2.4. A pályakezdők átképzésének szükségessége egyetemi végzettséggel (Igen, %)

2000.

A képzés típusa	Közép-Magyarország	Közép-Dunántúl	Nyugat-Dunántúl	Dél-Dunántúl	Észak-Magyarország	Észak-Alföld	Dél-Alföld	Összesen
Átképzés	54,3%	3,2%	3,7%	1,1%	2,0%	3,8%	4,3%	19,9%
Továbbképzés	64,2%	24,8%	18,7%	27,0%	16,6%	16,6%	32,1%	36,5%
<i>Tartalma szerint:</i>								
szakmai	61,7%	24,5%	20,5%	22,1%	21,1%	15,8%	30,2%	35,5%
számítógépes	55,9%	13,5%	13,5%	13,9%	9,3%	12,1%	15,3%	27,1%
idegen nyelv	58,2%	19,6%	18,7%	22,8%	14,3%	15,3%	34,6%	33,7%
menedzser-képzés								

2001.

A képzés típusa	Közép-Magyarország	Közép-Dunántúl	Nyugat-Dunántúl	Dél-Dunántúl	Észak-Magyarország	Észak-Alföld	Dél-Alföld	Összesen
Átképzés	14,6%	0,7%	15,2%			1,3%	2,9%	8,3%
Továbbképzés	49,6%	38,9%	5,9%	15,5%	9,8%	15,6%	20,8%	31,4%
<i>Tartalma szerint:</i>								
szakmai	34,0%	36,3%	6,9%	14,2%	1,6%	11,2%	18,6%	24,2%
számítógépes	16,1%	1,5%	4,1%	2,6%		11,5%	15,1%	10,0%
idegen nyelv	9,8%	36,9%	6,2%	12,0%	16,1%	17,1%	13,6%	15,4%
menedzser-képzés	26,0%	36,7%	19,5%	11,1%		13,7%	16,8%	22,8%

8.3. A pályakezdők átképzésének szükségessége, vállalati méret szerint

8.3. táblázat

8.3.1. A pályakezdők átképzésének szükségessége OKJ érettségi nélkül (Igen, %)

2000.

A képzés típusa	1-9 fő	10-49 fő	50-249 fő	250 fő felett	Összesen
Átképzés	14,60%	12,60%	15,00%	42,00%	29,40%
Továbbképzés	26,10%	33,50%	32,30%	59,50%	46,90%
<i>Tartalma szerint:</i>					
szakmai	27,50%	35,90%	32,70%	60,20%	47,80%
számítógépes	10,90%	9,20%	13,50%	48,40%	31,80%
idegen nyelv	9,70%	7,60%	10,60%	39,00%	25,70%
menedzser-képzés					

2001.

A képzés típusa	1-9 fő	10-49 fő	50-249 fő	250 fő felett	Összesen
Átképzés		7,40%	6,70%	10,00%	8,00%
Továbbképzés	27,00%	20,30%	16,30%	38,00%	29,40%
<i>Tartalma szerint:</i>					
szakmai	33,70%	27,90%	21,20%	42,90%	34,80%
számítógépes	7,60%	8,70%	5,30%	6,90%	6,80%
idegen nyelv	6,10%	11,30%	5,70%	4,10%	5,70%
menedzser-képzés			0,30%	0,70%	0,40%

8.3.2. A pályakezdők átképzésének szükségessége OKJ érettséggel (Igen, %)

2000

A képzés típusa	1-9 fő	10-49 fő	50-249 fő	250 fő felett	Összesen
Átképzés	6,40%	9,20%	8,00%	41,10%	26,20%
Továbbképzés	21,40%	24,80%	24,80%	60,10%	43,90%
<i>Tartalma szerint:</i>					
szakmai	19,60%	24,30%	24,10%	59,70%	43,30%
számítógépes	13,00%	14,10%	17,60%	59,30%	39,70%
idegen nyelv	13,40%	12,30%	13,50%	49,90%	33,30%
menedzser-képzés					

2001

A képzés típusa	1-9 fő	10-49 fő	50-249 fő	250 fő felett	Összesen
Átképzés	3,30%	3,70%	2,60%	19,60%	11,90%
Továbbképzés	32,60%	20,90%	25,80%	43,40%	35,20%
<i>Tartalma szerint:</i>					
szakmai	33,00%	23,30%	29,40%	44,60%	37,00%
számítógépes	17,20%	10,90%	18,90%	22,20%	19,40%
idegen nyelv	21,10%	10,30%	15,90%	25,50%	20,70%
menedzser-képzés	4,10%	2,00%	0,70%	5,50%	3,80%

8.3.3. A pályakezdők átképzésének szükségessége főiskolai végzettséggel (Igen, %)

2000.

A képzés típusa	1-9 fő	10-49 fő	50-249 fő	250 fő felett	Összesen
Átképzés		2,80%	6,20%	32,40%	19,80%
Továbbképzés	13,70%	16,40%	24,20%	61,10%	43,00%
<i>Tartalma szerint:</i>					
szakmai	9,90%	14,40%	20,60%	61,70%	41,90%
számítógépes	4,20%	9,80%	10,80%	48,70%	31,20%
idegen nyelv	4,90%	11,20%	14,40%	58,70%	37,90%
menedzser-képzés					

2001.

A képzés típusa	1-9 fő	10-49 fő	50-249 fő	250 fő felett	Összesen
Átképzés	2,80%	1,80%	6,20%	9,10%	6,90%
Továbbképzés	15,70%	23,10%	21,80%	45,70%	34,30%
<i>Tartalma szerint:</i>					
szakmai	14,60%	23,80%	23,30%	41,30%	32,30%
számítógépes	5,40%	9,90%	9,70%	12,60%	10,90%
idegen nyelv	8,70%	15,20%	14,70%	24,10%	19,30%
menedzser-képzés	6,10%	8,80%	8,80%	30,40%	20,20%

8.3.4. A pályakezdők átképzésének szükségessége egyetemi végzettséggel (Igen, %)

2000.

A képzés típusa	1-9 fő	10-49 fő	50-249 fő	250 fő felett	Összesen
Átképzés	0,90%	1,80%	5,40%	33,10%	19,90%
Továbbképzés	5,30%	4,60%	15,30%	57,40%	36,50%
<i>Tartalma szerint:</i>					
szakmai	4,60%	4,40%	13,70%	56,40%	35,50%
számítógépes	2,40%	4,00%	6,60%	45,00%	27,10%
idegen nyelv	1,60%	3,60%	9,40%	55,80%	33,70%
menedzser-képzés					

2001.

A képzés típusa	1-9 fő	10-49 fő	50-249 fő	250 fő felett	Összesen
Átképzés	4,60%	1,60%	1,00%	13,80%	8,30%
Továbbképzés	7,80%	11,10%	15,30%	47,40%	31,40%
<i>Tartalma szerint:</i>					
szakmai	7,20%	12,10%	12,90%	34,90%	24,20%
számítógépes	7,20%	4,80%	5,30%	13,80%	10,00%
idegen nyelv	4,60%	5,80%	8,20%	22,80%	15,40%
menedzser-képzés	4,60%	4,20%	8,80%	36,70%	22,80%

8.4.A pályakezdők átképzésének szükségessége, külföldi tulajdoni hányad szerint 8.4. táblázat

8.4.1. A pályakezdők átképzésének szükségessége OKJ érettségi nélkül (Igen, %)

2000.

A képzés típusa	0%	1-49 %	50-99 %	100%	Összesen
Átképzés	33,6%	14,6%	22,0%	15,6%	29,6%
Továbbképzés	49,0%	37,6%	41,2%	42,7%	47,0%
<i>Tartalma szerint:</i>					
szakmai	50,6%	36,3%	40,3%	41,1%	47,8%
számítógépes	33,4%	18,6%	25,7%	33,5%	32,0%
idegen nyelv	28,6%	15,8%	21,7%	15,5%	25,8%

2001.

A képzés típusa	0%	1-49 %	50-99 %	100%	Összesen
Átképzés	7,5%	5,0%	5,6%	20,1%	8,0%
Továbbképzés	29,7%	33,5%	26,0%	24,2%	29,3%
<i>Tartalma szerint:</i>					
szakmai	33,1%	49,8%	31,3%	31,0%	34,7%
számítógépes	5,8%	9,1%	7,1%	11,1%	6,8%
idegen nyelv	4,5%	2,6%	3,3%	21,6%	5,6%
menedzser-képzés	0,5%			0,9%	0,4%

8.4.2. A pályakezdők átképzésének szükségessége OKJ érettséggel (Igen, %)

2000

A képzés típusa	0%	1-49 %	50-99 %	100%	Összesen
Átképzés	30,7%	12,5%	11,8%	16,8%	26,3%
Továbbképzés	45,4%	50,3%	34,8%	39,3%	43,9%
<i>Tartalma szerint:</i>					
szakmai	44,4%	41,7%	34,2%	44,1%	43,2%
számítógépes	40,9%	44,0%	28,2%	40,3%	39,7%
idegen nyelv	33,5%	37,1%	23,0%	40,1%	33,4%

2001

A képzés típusa	0%	1-49 %	50-99 %	100%	Összesen
Átképzés	14,5%	6,6%	0,9%	15,2%	12,0%
Továbbképzés	32,1%	28,3%	51,7%	45,0%	35,1%
<i>Tartalma szerint:</i>					
szakmai	33,6%	37,7%	48,0%	46,8%	37,0%
számítógépes	19,5%	10,6%	21,4%	29,0%	19,4%
idegen nyelv	18,1%	3,1%	39,9%	39,5%	20,8%
menedzser-képzés	1,6%	0,7%	19,5%	1,8%	3,7%

8.4.3. A pályakezdők átképzésének szükségessége főiskolai végzettséggel (Igen, %)

2000.

A képzés típusa	0%	1-49 %	50-99 %	100%	Összesen
Átképzés	24,8%	2,5%	9,9%	5,3%	20,0%
Továbbképzés	42,2%	48,4%	44,3%	45,1%	43,0%
<i>Tartalma szerint:</i>					
szakmai	41,9%	37,0%	42,6%	43,6%	41,9%
számítógépes	34,7%	13,5%	24,2%	22,6%	31,3%
idegen nyelv	37,5%	43,2%	35,2%	41,0%	37,9%

2001.

A képzés típusa	0%	1-49 %	50-99 %	100%	Összesen
Átképzés	4,3%	4,6%	17,6%	15,5%	6,9%
Továbbképzés	29,7%	20,9%	58,9%	54,8%	34,3%
<i>Tartalma szerint:</i>					
szakmai	29,5%	25,0%	45,9%	46,3%	32,4%
számítógépes	9,2%	3,1%	19,0%	24,3%	10,9%
idegen nyelv	19,2%	7,7%	15,1%	42,9%	19,4%
menedzser-képzés	18,4%	17,2%	37,4%	14,6%	20,2%

8.4.4. A pályakezdők átképzésének szükségessége egyetemi végzettséggel (Igen, %)

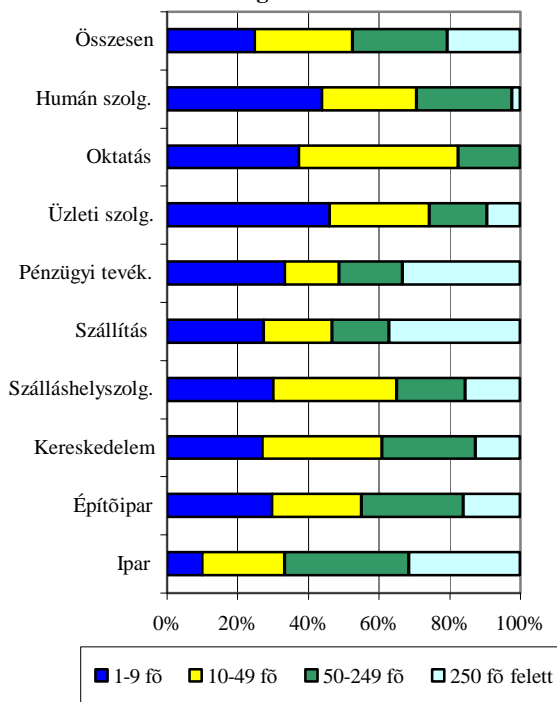
2000.

A képzés típusa	0%	1-49 %	50-99 %	100%	Összesen
Átképzés	24,7%	2,7%	10,4%	5,0%	20,1%
Továbbképzés	35,6%	38,9%	36,2%	42,0%	36,5%
<i>Tartalma szerint:</i>					
szakmai	35,4%	30,9%	35,1%	38,1%	35,4%
számítógépes	30,4%	8,1%	20,8%	18,7%	27,1%
idegen nyelv	34,1%	34,9%	25,2%	38,7%	33,8%

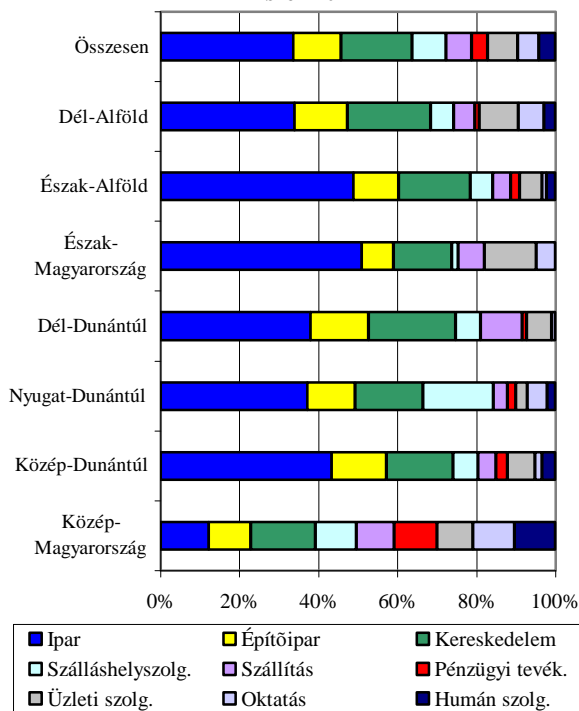
2001.

A képzés típusa	0%	1-49 %	50-99 %	100%	Összesen
Átképzés	7,7%	2,5%	16,3%	10,0%	8,3%
Továbbképzés	27,3%	44,2%	34,1%	42,1%	31,4%
<i>Tartalma szerint:</i>					
szakmai	19,7%	40,9%	20,9%	40,7%	24,2%
számítógépes	10,9%	1,6%	5,7%	20,9%	10,0%
idegen nyelv	14,9%	7,9%	13,8%	32,9%	15,5%
menedzser-képzés	17,5%	23,5%	44,9%	33,4%	22,9%

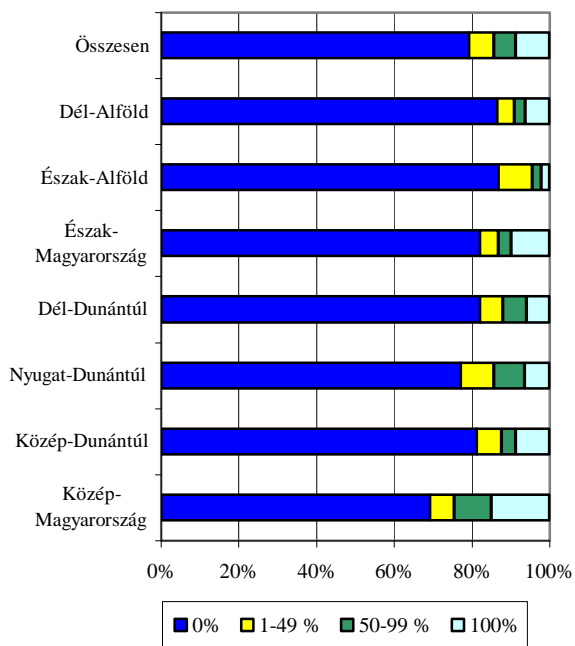
A minta megoszlása ágazat és vállalati méretkategóriák szerint



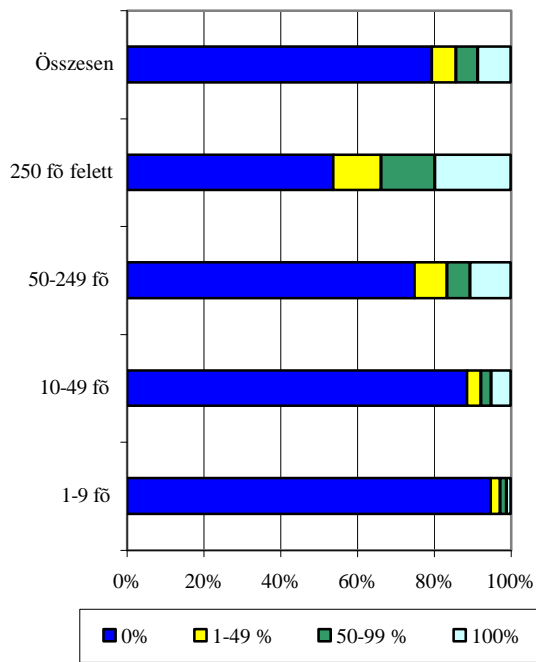
A minta megoszlása régiók és ágazatok szerint



A minta megoszlása régiók és külföldi tulajdon szerint



A minta megoszlása vállalati méret és külföldi tulajdon szerint



Megye:.....

KÉRDŐÍV

a szakképzési, továbbképzési rövid távú prognózishoz és a szakképzési hozzájárulás felhasználásáról

Céginformációk

1. *Mely ágazathoz tartozik a cég: (Kérjük, x-szel jelölje a megfelelő választ)*

- | | |
|----------------------------------|--------------------------|
| 1 ipar | 6 pénzügyi tevékenység |
| 2 építőipar | 7 gazdasági szolgáltatás |
| 3 kereskedelem | 8 oktatás |
| 4 szálláshelyszolg., vendéglátás | 9 humán szolgáltatás |
| 5 szállítás, hírközlés | |

2. *Külföldi tulajdoni hányad: %,
Ha nem 0, a legnagyobb külföldi tulajdonos országneve:.....*

3. *Foglalkoztatott létszám /jan.1./: fő, ebből*

fizikai:.....fő, ebből szakképzett.....fő, szakképzetlen.....fő

szellemi:.....fő, ebből diplomás.....fő

A Pályakezdők

A.1. Az elmúlt 2 évben alkalmaztak-e pályakezdőket?

(Pályakezdőknek azokat tekintjük, akik egy évnél nem régebben fejezték be tanulmányaikat.)

1 igen 2 nem

A.2. Ha igen, összesen felvett pályakezdők száma: fő

Ebből jelenleg is a cégnél áll alkalmazásban: fő

A.3. Az elmúlt két évben felvett és jelenleg is alkalmazott pályakezdők

<u>Képzettség</u>	<i>Fizikai munkakörben alkalmazva, fő</i>	<i>Szellemi munkakörben alkalmazva, fő</i>
Szakképzetlen, érettségi nélkül		
Szakképzetlen, érettséggel		
Szakképzett, érettségi nélkül		
Szakképzett, érettséggel		
Főiskolai végzettségű		
Egyetemi végzettségű		
ÖSSZESEN:	... fő	... fő

A.4. Szándékukban áll-e ebben az évben pályakezdőt felvenni?

1 igen 2 nem

A.5. Ha nem, ennek okai (több válasz is adható)

- 1 nincs szükség új munkaerőre
- 2 gyakorlattal rendelkezőt kíván alkalmazni
- 3 rosszak az eddigi alkalmazási tapasztalatok
- 4 egyéb, mégpedig.....

A.6. Ha igen, a felvenni szándékozott pályakezdők száma

<u>Képzettség</u>	<i>Fizikai munkakörbe, fő</i>	<i>Szellemi munkakörbe, fő</i>
Szakképzetlen, érettségi nélkül		
Szakképzetlen, érettséggel		
Szakképzett, érettségi nélkül		
Szakképzett, érettséggel		
Főiskolai végzettségű		
Egyetemi végzettségű		
ÖSSZESEN:	... fő	... fő

A.7. Mennyire elégedett a pályakezdők felkészültségével? Kérjük, osztályozzon 1-től 5-ig,

Ha nagyon elégedett = 5,
ha súlyos problémát jelent = 1

Amelyik cellában lévő szempont az Önök cégénél nem jellemző, hagyja üresen!

<u>Készségek, képzettség</u>	OKJ szakképzettséggel		Főiskolai végzettek	Egyetemi végzettek
	érettségi nélkül	érettséggel		
szakmai elméleti alapok				
szakmai gyakorlati jártasság				
számítógépes ismeretek/gyakorlat				
korszerű műszaki ismeretek				
gazdasági ismeretek				
számoláskészség				
anyanyelvi beszéd- és íráskészség				
idegennyelv-tudás				
munkakultúra,				
munkafegyelem				
önálló munkavégzés képessége				
együttműködési készség				

A.8. Az elmúlt két évben felvett pályakezdő diplomásokat általában milyen munkakörökben alkalmazzák? Mennyire elégedettek velük?

<u>Pályakezdők végzettsége munkavállaláskor</u>	Képesítésének			Összesen, fő	Elégedettség 5: nagyon elégedett 1: egyáltalán nem
	teljesen	részben	kevésbé		
	megfelelő munkakörben (fő)				
Műszaki jellegű					
Közgazdasági jellegű					
Jogi és államigazgatási					
Egészségügyi					
Tanári					

A.9. Szükség van-e Önöknél a pályakezdők átképzésére (új szakterületre) illetve továbbképzésére (saját szakterületén). Ha igen, kérjük, jelölje a megfelelő cellában X-szel

<u>A képzés típusa</u>	OKJ szakképzettséggel rendelkezők esetében		Főiskolai végzettségűeknél	Egyetemi végzettségűeknél
	érettségi nélkül	érettséggel		
Átképzés				
Továbbképzés				
Tartalma szerint:	-	-	-	-
szakmai				
számítógépes				
idegen nyelv				
menedzser-képzés				