

AZ EGYETEMI PÁLYAKEZDŐK ÉS A MUNKAERŐPIACI KIHÍVÁSOK

Az egyetemi végzettséggel rendelkező fiatalok számára a munkaerőpiacra lépés egy izgalmas, ugyanakkor kihívásokkal teli időszakot jelent. A diploma megszerzése ugyan lehetőséget kínál az elméleti tudás gyakorlati alkalmazására és a szakmai fejlődésre, de az elhelyezkedés során számos nehézségbe ütközhetnek.

Az egyik legfőbb kihívás az, hogy a munkaadók gyakran előnyben részesítik a tapasztaltabb jelentkezőket az újonnan végzettekkel szemben. A munkaerő-piaci részvételről szóló szakirodalomban is a fiatalokat gyakran kívülállónak tekintik, mivel hátrányos körülmények és kevesebb lehetőség, valamint átmeneti és nem szokványos munkalehetőségek jellemzik őket, különösen, ha összehasonlítjuk más csoportokkal, például a középkorú férfiakkal, akik jellemzően állandó, stabil munkahellyel rendelkeznek (Lindbeck & Snower, 2001; Emmenegger és társai, 2012).

Ez egy paradox jelenség, mivel a fiatalabb generációk átlagosan jobban képzettek, mint az idősebbek. Amikor azonban az iskolából a munkába való átmenet fázisába kerülnek, gyakran hiányzik a munkaadók által kért munkatapasztalat. Ez megnehezíti számukra az állásinterjúkon való meggyőző megjelenést, nehezebben érhető el stabil, állandó és jól fizetett munkakörben lévő állás számukra.

Egy másik jelentős probléma az egyetemi pályakezdők számára az álláskeresés folyamata. A jelentkezési folyamatok hosszadalmasak és bonyolultak lehetnek, és a fiatalok gyakran bizonytalanok abban, hogy milyen állásokra érdemes pályázniuk, melyek felelnek meg leginkább képességeiknek és érdeklődési körüknek. Emellett sokan szembesülnek az elutasításokkal, ami csökkentheti az önbizalmukat és motivációjukat.

A munkaerőpiaci verseny is nagy kihívást jelent a pályakezdők számára. Az egyetemi hallgatók gyakran azonos vagy hasonló végzettséggel rendelkeznek, és a munkáltatók számára nehéz lehet megkülönböztetni őket egymástól. Ezért fontos, hogy a fiatalok rendelkezzenek olyan készségekkel és képességekkel, amelyek kiemelik őket a tömegből.

Az egyetemi végzettségű fiatalok munkaerőpiaci tapasztalatainak vizsgálata és megértése rendkívül fontos, mivel ezek a fiatalok képezik a jövő munkaerőpiacát. Az ő foglalkoztatási helyzetük és tapasztalataik alakítják majd a későbbi generációk munkaerő-piaci kilátásait is. Emellett az egyetemi hallgatók foglalkoztatási nehézségeinek azonosítása segíthet az oktatási intézményeknek és az állami szerveknek jobban felkészülni a pályakezdők támogatására és a munkaerőpiac igényeinek megfelelő képzési programok kidolgozására.

A HALLGATÓK TÁMOGATÁSÁNAK LEHETŐSÉGEI A FELSŐOKTATÁSBAN

Az oktatási rendszernek kulcsfontosságú szerepe van abban, hogy megfeleljen a folyamatosan változó munkaerőpiaci kihívásoknak és időben felkészítse a hallgatókat a jövő munkakörülményeire. Ahhoz, hogy az oktatási intézmények hatékonyan és eredményesen válaszoljanak ezekre a kihívásokra, szembe kell nézniük számos fontos aspektussal.

Gyorsan változó munkaerőpiaci igények:

A modern munkaerőpiac gyorsan változik és alkalmazkodik az új technológiákhoz, gazdasági kihívásokhoz és társadalmi trendekhez. Az oktatási intézményeknek képesnek kell lenniük azonosítani ezeket a változásokat és beépíteni a tantervekbe azokat a készségeket és ismereteket, amelyek az új munkaerőpiaci követelményeknek megfelelnek. Ez magában foglalhatja az olyan területeket, mint a digitális készségek, adatelemzés, mesterséges intelligencia, problémamegoldás, kreativitás és kritikus gondolkodás.

Technológiai fejlődés:

A technológiai fejlődés alakítja a munkaerőpiacot és megváltoztatja a munkafolyamatokat. Az automatizáció, a robotika és az okos technológiák új munkaköröket teremtenek és másokat változtatnak meg. Az oktatási intézményeknek szem előtt kell tartaniuk ezeket a változásokat, és olyan oktatási programokat kell kialakítaniuk, amelyek felkészítik a hallgatókat a technológiailag előrehaladó munkakörnyezetben való hatékony működésre.

Ipari átalakulások:

Az ipari ágazatok és a szolgáltatási szektor is átalakulnak az új gazdasági környezetben. Az oktatási intézményeknek kapcsolatban kell állniuk az iparágakkal és a munkáltatókkal, hogy megértsék az aktuális és jövőbeli munkaerőpiaci igényeket. Ez lehetővé teszi, hogy a tantervek és képzési programok alkalmazkodjanak az adott iparágak változó követelményeihez, és olyan szakembereket képezzenek, akik azonnal beilleszkednek a munkakörnyezetbe.

Ipari együttműködések:

Az ipari együttműködések és partnerségek lehetőséget teremtenek az oktatási intézményeknek arra, hogy valós, gyakorlati tapasztalatokat és tudást nyújtsanak a hallgatóknak. Az ilyen partnerségek révén az oktatási intézmények megismerhetik a valódi munkaerőpiaci igényeket és szükségleteket, és ennek megfelelően alakíthatják ki a képzési programjaikat.

Új képzési módszerek és digitális tanulás:

Az oktatási intézményeknek nyitottaknak kell lenniük az új képzési módszerek és a digitális tanulás alkalmazása iránt. Az online oktatás, interaktív tanulási platformok és digitális eszközök lehetővé teszik a rugalmasabb tanulást és a tudáshoz való könnyebb hozzáférést a hallgatók számára. Az ilyen innovatív módszerek javíthatják a tanulási tapasztalatot

és felkészíthetik a hallgatókat a digitális kor kihívásaira, aminek segítségével lehetőségük nyílik elindulni egy sikeres karrierhez vezető úton.

A pályakezdők számára a tapasztalatszerzés kulcsfontosságú szerepet játszik a munkaerőpiacra való sikeres belépésben. Az ösztöndíjak, gyakornoki programok és szakmai gyakorlatok kiváló lehetőségeket kínálnak a frissdiplomásoknak és az egyetemistáknak a gyakorlati tudás megszerzésére és a valódi munkakörnyezethez való alkalmazkodásra. Az alábbiakban részletesebben kifejtem ezeknek az intézkedéseknek a szerepét és jelentőségét a pályakezdők karrierjében.

Az ösztöndíjak szerepe:

Az ösztöndíjak olyan anyagi támogatást jelentenek, amelyek lehetővé teszik a hallgatók számára, hogy koncentrálhassanak tanulmányaikra anélkül, hogy túl nagy terhet jelentene a megélhetési költségek fedezésének

kérdése. A pályakezdők számára ezek az ösztöndíjak elsődlegesen arra szolgálnak, hogy csökkentsék a pénzügyi terheket, amelyekkel az egyetemi évek alatt küzdenek. Így több időt tudnak fordítani tanulmányaikra, és jobb teljesítményt érhetnek el, ami hozzájárulhat a későbbi sikeres karrierhez.

Emellett vannak olyan ösztöndíjak is, amelyek a különféle kutatási projektekben, vagy akár az egyetemi élet egyéb tevékenységeiben való részvételre ösztönzik a hallgatókat. Ezek a lehetőségek nemcsak a pénzügyi támogatásért járnak, hanem egyben a tapasztalatszerzés és a készségfejlesztés lehetőségét is nyújtják. A kutatási ösztöndíjak például kiváló lehetőséget kínálnak arra, hogy a pályakezdők megismerkedjenek a kutatómunka folyamatával, eredményeiket publikálják, és építsék a szakmai hálózatukat. Ilyen ösztöndíjprogram például a Sapientia Hungariae Alapítvány által évente kiírt Collegium Talentum pályázat, ami MA/MSc vagy PhD. jogviszonnyal rendelkező külföldi magyar fiataloknak nyújt támogatást.

Gyakornoki programok és szakmai gyakorlatok jelentősége:

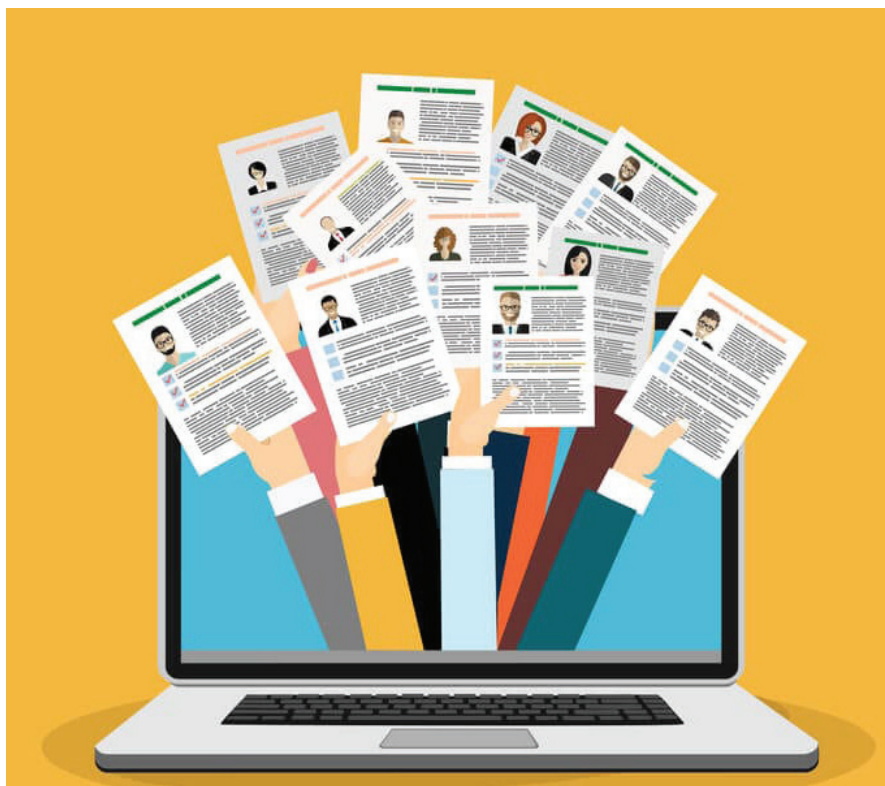
A gyakornoki programok és szakmai gyakorlatok a pályakezdők számára kiváló lehetőséget jelentenek a valódi munkakörnyezet megismerésére és a gyakorlati készségek fejlesztésére. Ezek a programok általában rövidebb időtartamúak és különböző vállalatoknál, intézményeknél, vagy nonprofit szervezeteknél valósulnak meg. A pályakezdők itt valódi projektekben alkalmazhatják az egyetemen megszerzett elméleti tudásukat, és megtapasztalhatják, hogyan működhetnek együtt kollégáikkal és főnökeikkel.

Ezek a gyakornoki programok és szakmai gyakorlatok lehetővé teszik a fiatalok számára, hogy kipróbálják magukat a választott szakterületükön, kiderítsék, hogy az adott szakma valóban az, amit csinálni szeretnének, és meghatározzák, mely területeken kell továbbfejlődniük. Emellett a programok során kialakíthatják kapcsolataikat a szakmai világban, ami később előnyt jelenthet a munkaerőpiacon való elhelyezkedésnél.

AZ IDEÁLIS KAPCSOLAT MEGTEREMTÉSE

A munkáltatók és az egyetemi végzettségű fiatalok összehangolása olyan kihívás, amely az üzleti világ gyors változásai miatt egyre aktuálisabbá válik. A munkaerőpiac folyamatosan fejlődik, és a munkaadók által keresett képességek és tulajdonságok gyakran eltérnek az egyetemen megszerzhető tudástól és készségektől. Ennek következtében a munkáltatók és az egyetemi végzettségű fiatalok közötti kommunikáció és megértés kritikus fontosságúvá válik a sikeres foglalkoztatás és a karrierépítés szempontjából.

Az egyik kulcsfontosságú terület, ahol javítani kell a munkáltatók és a fiatalok közötti összehangolást, az a munkáltatók elvárásai és az egyetemi hallgatók kompetenciái közötti hézagok csökkentése. A Fiatal Diplomások Életpálya Vizsgálata (FIDÉV) eredményei is alátámasztják, hogy az elvárt készségek, képességek hiánya miatt egyes szakemberek hosszú ideig nem találnak munkát még akkor sem, ha az adott szakmában alacsony a munkanélküliségi arány (Berde és társai, 2006; Galasi-Nagy, 2006). Az egyetemeken tanított elméleti ismeretek gyakran nem fedik le teljes mértékben azokat a gyakorlati képességeket, amelyeket a munkaerőpiac igényel (lásd bővebben Magasvári – Szakács 2021, 1524). Ezért fontos, hogy



| <https://www.debt.org/jobs/search/>

az egyetemek és a vállalatok együttműködjenek abban, hogy az oktatás tartalmát és módszereit olyan irányba alakítsák, hogy jobban illeszkedjenek a munkaerőpiac igényeihez. Például a vállalatok részt vehetnek az egyetemek által szervezett iparági előadásokon, workshopokon vagy akár gyakornoki programokon, hogy megismertessék a hallgatókat a vállalati elvárásokkal és a valódi munkahelyi kihívásokkal.

Ugyancsak fontos, hogy az egyetemi hallgatók a lehető legjobban felkészüljenek az állásinterjúkra és megértsék a személyes márkáépítés jelentőségét. Az állásinterjúk során a munkáltatók nemcsak a szakmai tudást és a tapasztalatot értékelik, hanem a jelentkező személyes jellemzőit és kommunikációs készségeit is. Ezért elengedhetetlen, hogy az egyetemi tanulmányok során a hallgatók fejlesszék a prezentációs és interperszonális készségeiket. Ezen felül az is fontos, hogy megtanulják, hogyan építsék ki és tartsák fenn a saját személyes márkaidentitásukat, amely kiemeli őket a tömegeből és vonzóvá teszi őket a munkáltatók szemében.

A digitális korban a személyes márkáépítésnek online platformokon is jelentősége van. Az egyetemi végzősöknek érdemes megfelelően karbantartaniuk online jelenlétüket, beleértve a LinkedIn profilt és más szakmai hálózati oldalakat. Ezen felül a releváns szakmai közösségekben és online fórumokon való aktív részvétel is segíthet abban, hogy a fiatalok kapcsolatokat építsenek és megismerjék az aktuális munkaerőpiaci trendeket és lehetőségeket.

Az egyetemeknek és munkáltatóknak is fontos szerepe van a munkaerőpiaci összehangolásban. Az egyetemeknek rugalmasabbá kell válniuk az oktatási programjaik tervezésében, és figyelembe kell venniük a vállalatok visszajelzéseit a tananyagok aktualizálásához és a gyakorlatorientáltabb oktatáshoz. A munkáltatóknak pedig proaktívan részt kell venniük az egyetemekkel való együttműködésben, például szakmai gyakorlatok és mentorprogramok szervezésével, hogy segítsék a fiatalokat a munkahelyi készségeik és tudásuk fejlesztésében.

A sikeres munkáltató-fiatal összehangolás érdekében a vállalatoknak és az egyetemeknek nyitott kommunikációra van szükségük, hogy megértsék egymás igényeit és kihívásait. Az iparági fórumok, közös konferenciák vagy karriertanácsadói események lehetőséget nyújtanak a közös gondolkodásra és a jobb megértésre.

Végző soron a munkáltatók és az egyetemi végzettségű fiatalok összehangolása olyan hosszútávú befektetés, amely hozzájárul a fenntartható és sikeres munkaerőpiachoz. A partnerség és az együttműködés révén a munkáltatók képesek lesznek felismerni a tehetséges fiatalokban rejlő potenciált, míg az egyetemi hallgatók jobban felkészültek lesznek a munkaerőpiaci kihívásokra, és hatékonyabban tudják elhelyezni magukat a versenyképes állásokon. Az együttműködés erősíti az innovációt, a fejlődést és a gazdasági növekedést, ezáltal elősegítve a társadalmi előrehaladást és a gazdasági prosperitást.

A tanulmány bírálati folyamaton ment keresztül.

FELHASZNÁLT IRODALOM

- Berde Éva, Czenky Klára, Györgyi Zoltán, Híves Tamás, Morvay Endre, Szerepi Anna (2006): *Diplomával a munkaerőpiacon*. Budapest, FKI.
- Emmenegger, Patrick, Häusermann, Silja, Palier, Bruno, Seeleib-Kaiser, Martin (2012): *The Age of Dualization. The Changing Face of Inequality in Deindustrializing Societies*. Oxford, University Press.
- Galasi Péter, Nagy Gyula (2006): *A fiatal diplomások munkaerő-piaci helyzetének változása 1999–2003*. – *Educatio*, Nyár, 268–287.
- Lindbeck, Assar, Snower, Dennis J. (2001): *Insiders versus Outsiders*. In: *Journal of Economic Perspectives*, 15(1), 165–188.
- Magasvári Adrienn, Szakács Édua (2021): *Pályakezdőkkel kapcsolatos kompetenciaelvárások a közszolgálatban*. *Belügyi Szemle*, 69(8), 1411–1427. [Url: doi.org/10.38146/BSZ.2021.8.6](https://doi.org/10.38146/BSZ.2021.8.6). (Letöltés ideje: 2023.11.10.)

