

# Pázmány Péter Katolikus Egyetem

Minőségbiztosítási Iroda



## Munkaerőpiaci felmérés – Állásbörze

Elemzés

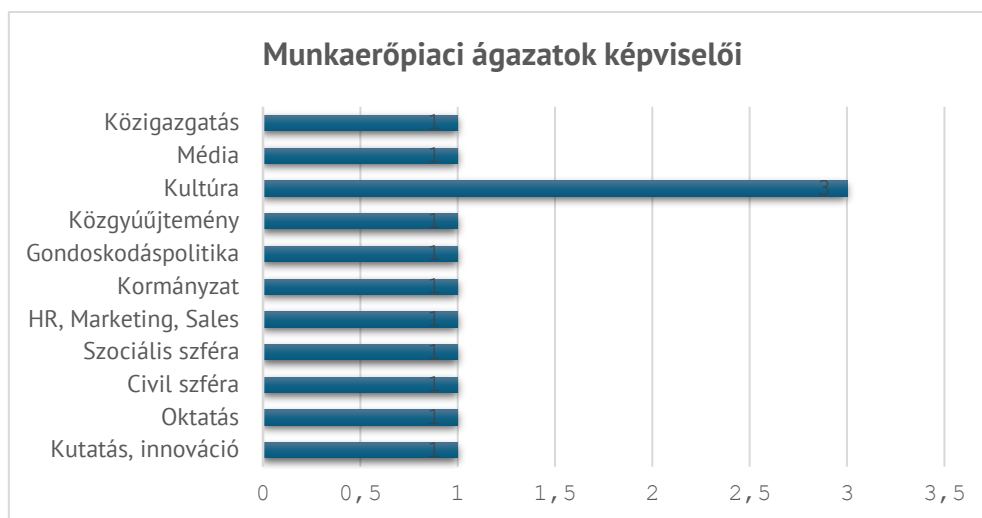
*Az elemzést készítette: Schuller Piroska, Rénes Balázs*

*Budapest, 2024. október*

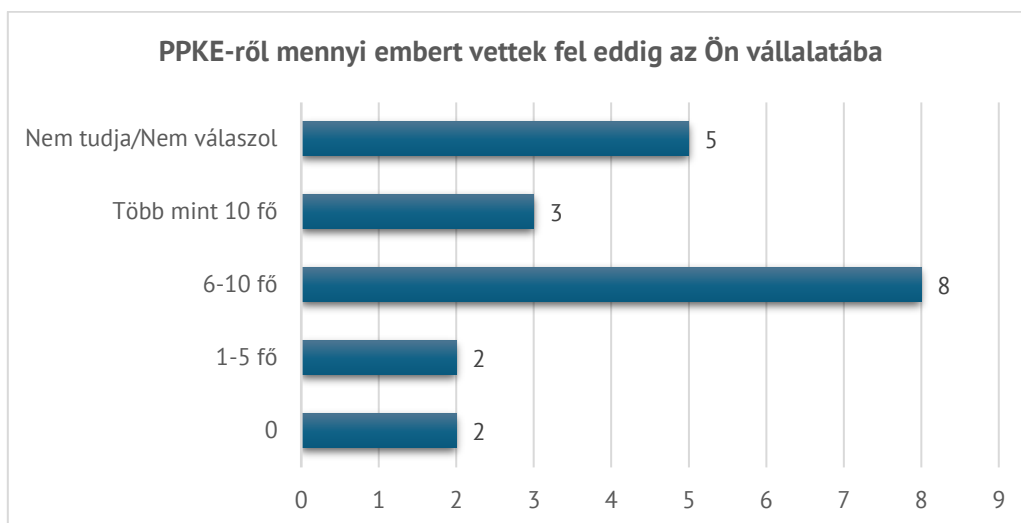
## I. Módszertani alapok

A kérdőíves vizsgálatot 2024. május 15-én végeztük a BTK kariernapján a Danubianum épületében. Összesen 40 kitelepülés valósult meg, ezek között voltak egyetemi és diákszervezetek, munkáltatók, valamint közigazgatási és egyházi szervezetek is. A kitelepülő partnereket a Hallgatói Szolgáltató Központ hívta meg, kitelepülőnek jelentkezni nem volt lehetőség. A munkáltatók képviselői papír alapú kérdőíveken adhatták le válaszaikat. Összesen 13 kitöltött kérdőív érkezett vissza.

A válaszadó munkáltatóktól megkérdeztük, hogy mely ágazatot képviselik. A megadott 8 szempont közül csak a *Kutatás, innováció*, az *Oktatás* és a *Civil szféra* tekintetében kaptunk 1-1 választ, az összes többi más ágazatot jelölt meg. Ezek között 3 esetben a Kultúrát említették, de voltak válaszadók a szociális szféra, HR, Marketing, Sales, Kormányzat, Gondoskodáspolitiká, Közgyűjtemény, Közigazgatás területéről is.



A válaszadók körében arra a kérdésre, hogy már vettek-e fel embert a Pázmány Péter Katolikus Egyetemről, csak két esetben jelölték azt a választ, hogy nem.



A válaszadók 85 %-a azt jelezte, hogy már vettek fel embert a Pázmányról, ezek közül 62 %-a legalább 6-10 főt, míg 23 %-uk több mint 10 főt.

## II. Összefoglaló

A felmérés összeállításakor az a cél vezérelt minket, hogy megtudjuk, milyen tapasztalataik vannak a munkáltatóknak a pályakezdő fiatalokról. Arra voltunk kíváncsiak, hogy milyen számukra az ideális jelölt és milyen kompetenciákkal, készségekkel, tapasztalatokkal és végzettséggel rendelkezik. Feltérképeztük azt is, hogy a munkáltatók milyen lehetőségeket kínálnak: milyen munkarendben és mely pozíciókra várnak jelentkezőket.

Összességében az alábbi megállapításokat tehetjük:

A munkáltatók által alkalmazott HR-eszközök között az ismeretségi kör és a hirdetések egyaránt 26 %-os arányban jelentek meg, de az internet és a dolgozói ajánlás is a népszerű módszerek közé tartozik. A digitális kor követelményeire való felkészítést a válaszadók egy 1-6-os skálán értékelték, ahol a legtöbben 4-es szintet jelöltek meg, 6-os értékelés nem érkezett. Hasonló skálán mértük, hogy a pályakezdők hozott tudása mennyire felel meg a munkaerőpiaci követelményeknek. Itt sem kapott senki maximálisan, 6-os értékelést, a legtöbben 4-es és 5-ös szinten jelölték a tudás megfelelőségét.

A munkavállalók különösen fontosnak gondolják a kompetenciák tekintetében az íráskészséget, a csapatmunkában való részvételt, a szakmai ismereteket, valamint a rugalmasságot és szervezőkészséget. A digitális képzettséget szintén magasra értékelték, különösen az Office-szoftverek ismeretét. Az angol nyelvtudás és egy második idegen nyelv ismeretét előnyben részesítik, a válaszadók 77 %-a közép- vagy felsőfokú nyelvismeretet vár el.

A szakmai tapasztalat tekintetében a válaszadók 54 %-a 1-3 év közötti tapasztalatot preferál, míg 46 %-uk a pályakezdőket részesíti előnyben. A munkáltatók különböző végzettségi területek jelöltek meg, ahol a társadalomtudományi, gazdasági és pénzügyi, marketing és kommunikációs területek a legjobban keresettek. Az informatika és számítástechnika területén szerzett képesítést csak 7 %-uk preferálta, míg a műszaki területeket mindössze 3 %-uk említette.

A felmérés során a munkáltatók többféle lehetőséget kínálnak leendő munkavállalóiknak, beleértve a tréningeket, workshopokat, home office-t, rugalmas munkaidőt, valamint tanulmányok és karrierfejlesztés támogatását. A legtöbben teljes munkaidős alkalmazottakat keresnek, de a részmunkaidős és gyakornoki lehetőségek is szerepet kaptak. Az adminisztratív és kommunikációs pozíciók, valamint a kulturális és kreatív területek a leginkább keresett munkakörök a válaszadók körében.

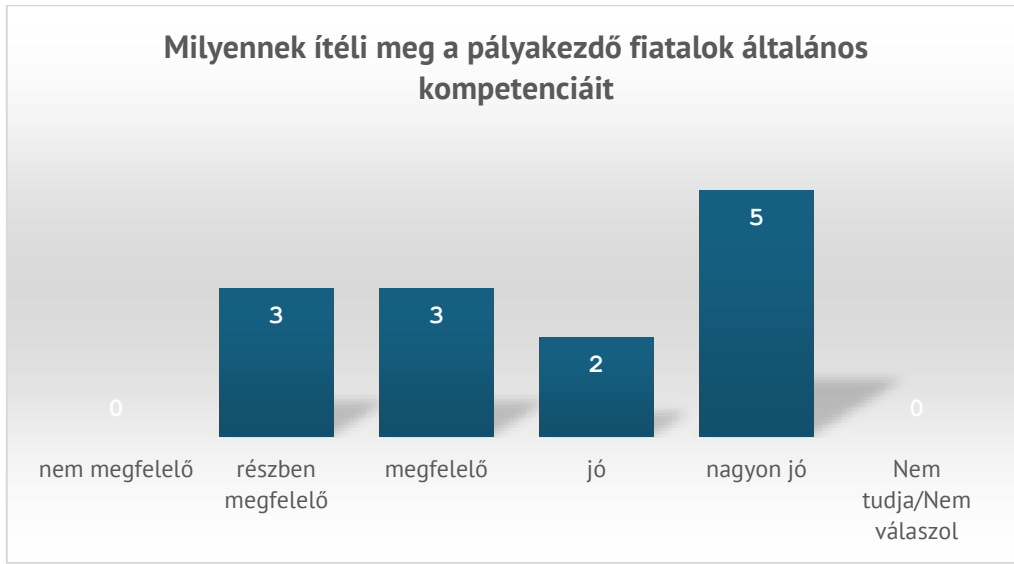
A jelentkezőknél elsősorban a személyiséget és alkalmasságot (36 %), valamint a motivációt és elkötelezettséget (32 %) veszik figyelembe, míg a szakmai tapasztalat 24 %-ban játszik szerepet. A képzettség és végzettség csupán a válaszok 8 %-ában volt döntő tényező.

A motivációs levél kapcsán a munkáltatók 22 %-a jelölte meg, hogy nem várnak el motivációs levelet. Aki igen, az fontosnak tartja a cég értékeivel való azonosulást, a jövőbeli célok kifejtését és konkrét példák bemutatását.

Fentiek alapján a munkáltatók a legjobban az ismertségi körre, hirdetésekre, dolgozói ajánlásokra és az internetre támaszkodnak a toborzásban. Legfontosabb hangsúlyt fektetnek a digitális készségekre, különösen az Office-szoftverek ismeretére és az idegen nyelvtudásra. A pályázóknál a személyiség és alkalmasság kiemelten fontos (36 %), míg a szakmai tapasztalat és végzettség kisebb szerepet játszik, hiszen mindössze 24 %-ban és 8 %-ban döntő tényezők. A munkáltatók széleskörű lehetőségeket kínálnak munkavállalóik számára, például tréningek, rugalmas munkaidő és home office tekintetében.

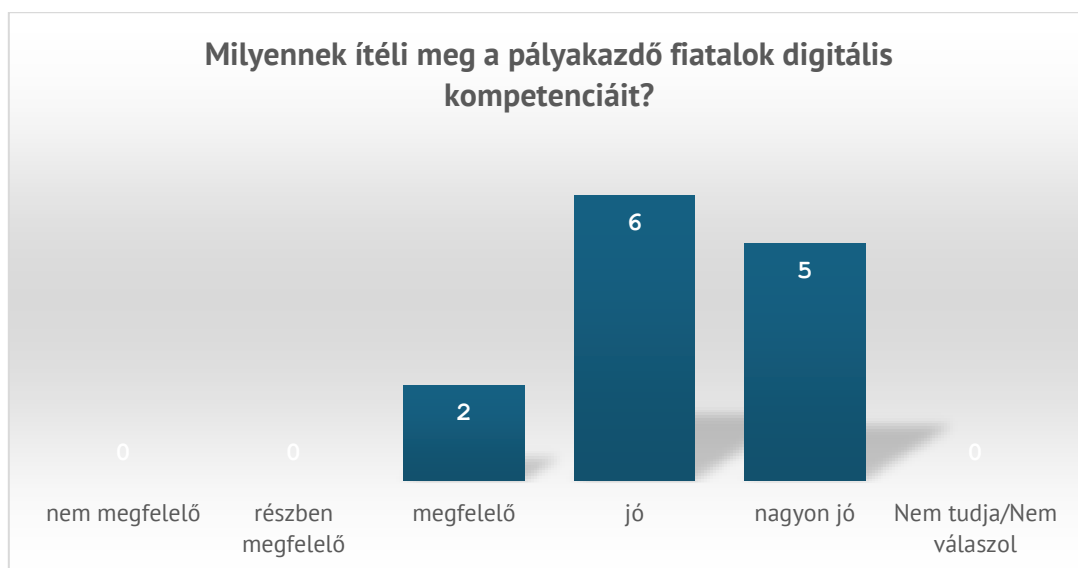
### III. Eredmények

A munkáltatóktól arra vártuk a választ, hogy milyenek ítélik meg a pályakezdő fiatalok általános kompetenciáit. A kérdőívet kitöltők csak egy lehetőséget jelölhettek meg.



A pályakezdők általános kompetenciáit tekintve a válaszadók 38,5 %-a gondolta úgy, hogy az nagyon jónak tekinthető, nem megfelelőt egyáltalán nem jelöltek, míg 23 %-uk szerint csak részben megfelelő.

A következő kérdésben a pályakezdők digitális kompetenciáiról kérdeztük a véleményezőket. Ebben az esetben is csak egy választási lehetőségük volt.



A pályakezdő fiatalok tekintetében a digitális kompetenciákat összességében jónak vagy nagyon jónak ítélték meg a válaszadók, mindössze csak 15 %-uk jelölte azt, hogy megfelelő. Részben megfelelőt vagy nem megfelelőt senki nem választott.

Kíváncsiak voltunk arra, hogy a munkáltatók milyen HR eszközöket alkalmaznak a munkakörök betöltésére. A válaszadók ebben az esetben több lehetőséget is megjelölhettek.



Összesen 36 válasz érkezett. A válaszok nagy többsége az ismertségi kör (25 %) a hirdetés (25 %) és az internet (19 %) segítségével keresi munkavállalóit, de a dolgozói ajánlás (17 %) is számottevő. Magán munkaerő közvetítő szervezetet csak nagyon kevesen vesznek igénybe.

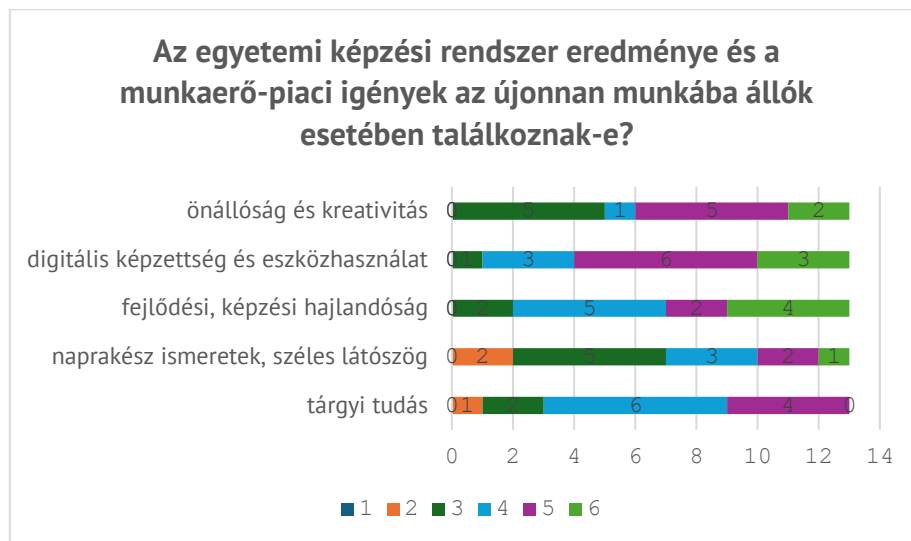
Megkérdeztük a felmérésben résztvevőket, hogy véleményük szerint mennyire készítik fel a diákokat a digitális kor követelményeire. A válaszadók ezt egy 1-6 terjedelmű skálán értékelték, és csak egy választ jelölhettek. Az 1-es az egyáltalán nem, a 6-os a teljes mértékben választ jelölte.



Érdekes eredménynek tűnik, hogy 6-ost senki nem adott, és 62 %-uk inkább a 4-es szintet preferálta.

Kíváncsiak voltunk arra is, hogy kulcskompetenciák tekintetében az egyetemi képzési rendszer eredménye és a munkaerőpiaci igények az újonnan munkába állók esetében találkoznak-e? Ez esetben is 1-6-ig terjedő skálán vártuk a válaszokat.

Az 1 = *egyáltalán nem találkozik a munkavállaló hozott tudása a gyakorlati követelményekkel*, a 6 = *a hozott tudás és kvalitások kielégítő mértékben fedik le a gyakorlatban támasztott követelményeket és igényeket*.



A tárgyi tudás tekintetében 6-ost senki nem jelölt, a válaszadók 30 %-a 5-öst, 46 %-a 4-est adott, de volt példa a 2-esre és a 3-asra is.

A naprakész ismeretek, széles látószög tekintetében már nagyobb a szórás, de 1-est itt sem adott senki. Legtöbben (38 %) a 3-ast preferálták, 6-ost a válaszadók 7 %-a adott.

A fejlődési, képzési hajlandóság tekintetében a 4-est választották a legtöbben (38 %), de a 6-osok tekintetében itt volt a legmagasabb az arány a kompetenciák tekintetében, mintegy 31 %.

Jónak értékelték a digitális képzettséget és eszközhasználatot a válaszadók, 5-öst 46 %-uk, míg 6-ost 23 %-uk adott.

Az önállóság és kreativitás tekintetében ismét elég nagy volt a szórás, míg 38 % a 3-ast jelölte meg, többen voltak azonban, akik az 5-öst és a 6-ost preferálták (54 %).

Azt is szeretnénk tudni, hogy a készségek és kompetenciák mennyire fontosak a megkérdezettek körében. Ezt ismételtelen egy 1-6-ig terjedő skálán jelölhették a felmérésben résztvevők, ahol az 1 = *Egyáltalán nem fontos* és a 6 = *Nagyon fontos*.



A válaszadók 6-ossal jelölték és a legfontosabbnak tartják az *íráskészséget*, a *csapatmunkában való részvételt* és a *szakmai ismereteket* tartják. Ezek közé sorolható még a *rugalmasság (kihívásokra gyors reakció)* valamint a *szervezőkészség* is.

Lényeges még ezen túl a munkáltatók véleménye alapján a *Hajlandóság a továbbképzésre, fejlődésre* és az *Önálló munkavégzés*, amelyet 4-essel jelöltek.

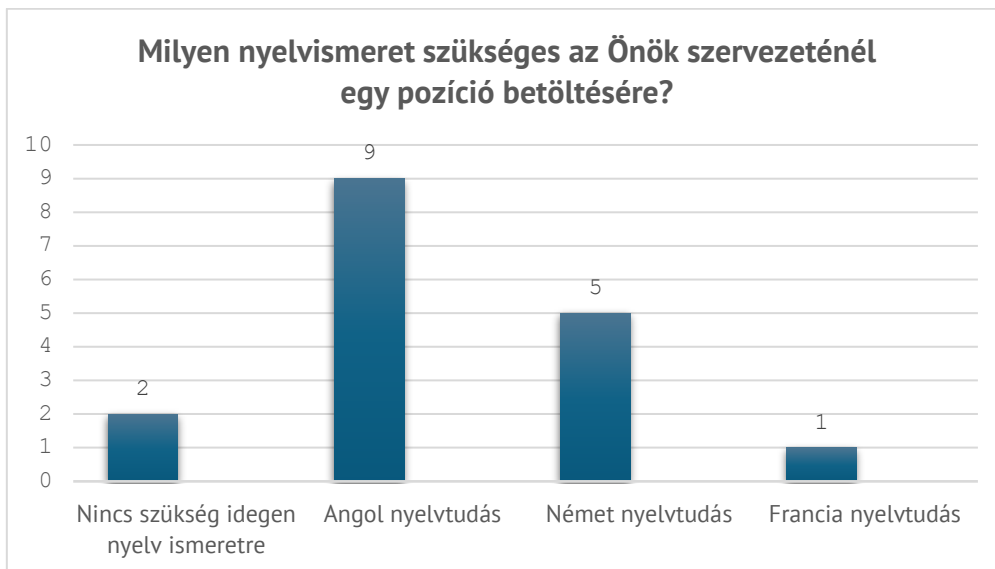
Az egyáltalán nem fontos, 1-es kategóriába került a válaszadók között az *idegen nyelv ismerete*, a *kutatói készség*, a *kritikus gondolkodás* és a *projektmenedzsment*.

Megkérdeztük azt is, hogy a digitális technológiák tekintetében milyen tapasztalatokra és ismeretekre van szükségük a munkáltatóknak. Ez esetben is több válaszadási lehetőség volt.



A válaszokból egyértelműen kitűnik, hogy ezen a területen elsősorban az alapvető számítógépes ismereteket és az Office-szoftverek használatát tartják a legfontosabbnak.

A szükséges nyelvismerethez kapcsolódóan kíváncsiak voltunk arra, hogy mely idegen nyelv ismeretét tartják a válaszadók a legfontosabbnak. Ennél a kérdésnél is lehetőség volt több válasz megjelölésére.



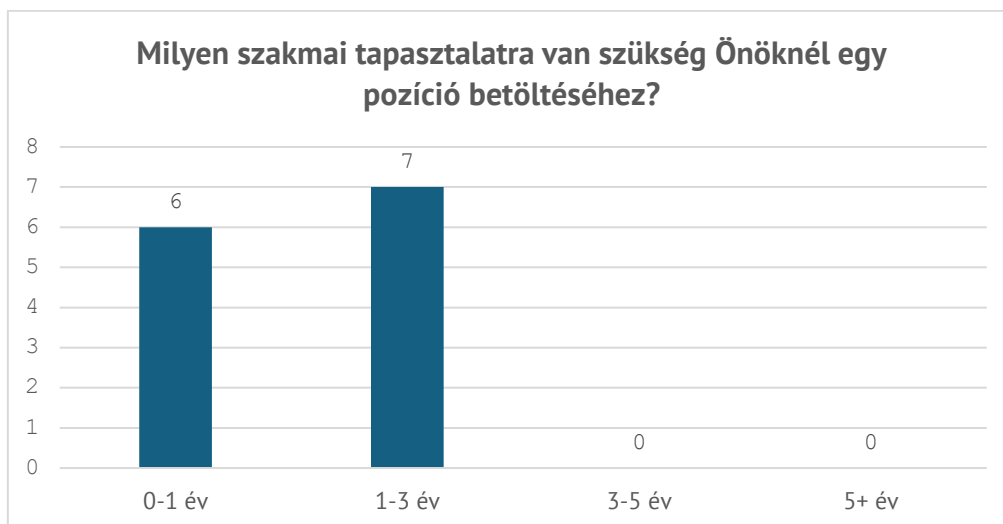
Összesen 17 válasz érkezett. A kérdőívet kitöltők az angol nyelvtudást tartották a legfontosabbnak (53 %), de többen jelezték azt is, hogy ezen kívül még + egy nyelv is az elvárások között szerepel. Azt, hogy ez melyik nyelv, nem jelölték meg. A válaszadók 12 %-a jelölte meg azt, hogy nincs szükség idegen nyelv ismeretére.

Arra is kíváncsiak voltunk, hogy milyen szintű idegennyelv ismeretet várnak el a munkavállalótól. Ebben az esetben csak egy válaszlehetőséget lehetett jelölni.



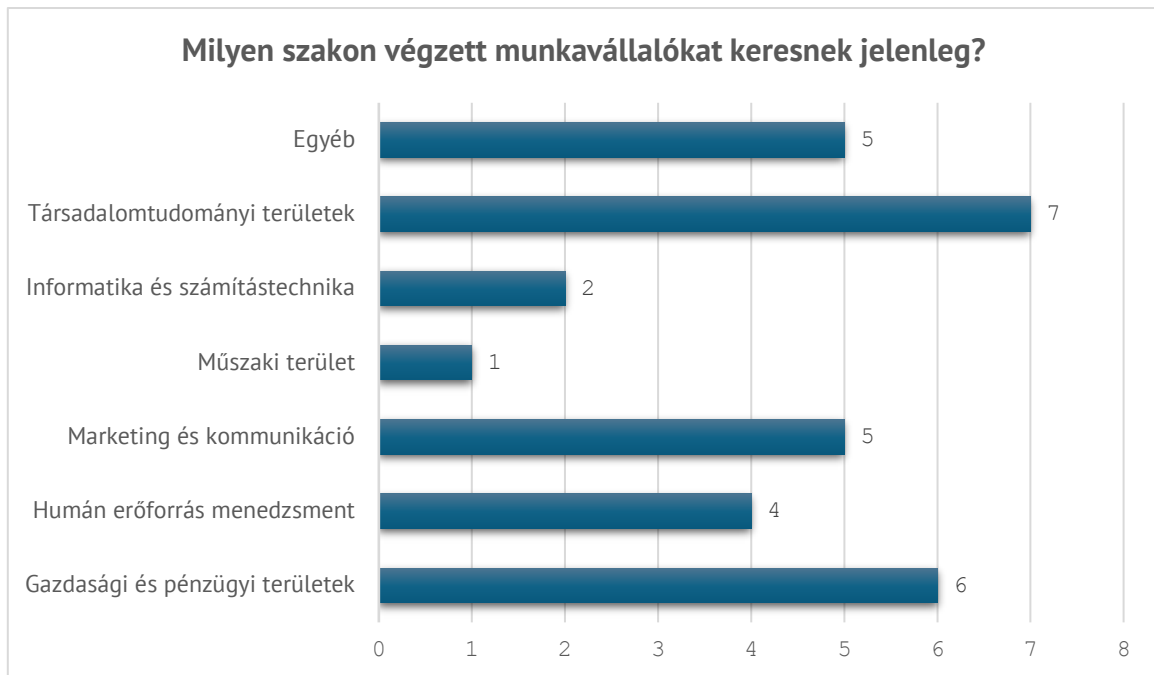
A válaszadók többsége, mintegy 77 % közép- vagy felsőfokú nyelvismeretet vár el a munkavállalótól, és mintegy 23 % az, aki megelégszik az alapfokú idegennyelv ismerettel.

A munkáltatók a szakmai tapasztalat terén években jelölhették meg az általuk szükségesnek vélt szakmai tapasztalat időtartamát. A válaszadás során a munkaadók egy választ jelölhettek meg.



A válaszok alapján elmondható, hogy a válaszadók 54 %-a elvárt szakmai tapasztalat terén az 1-3 év közti időtartamot jelölte meg, míg 46 %-uk preferálta a pályakezdő munkavállalókat saját vállalkozásában. A válaszlehetőségek közül a 3-5 és az 5+ év időtartamokra nem érkezett válasz.

Arra a kérdésre, hogy a munkáltatók milyen végzettségű munkavállalókat keresnek, több válaszadási lehetőség is volt. Ezen túl további 4 területet is megjelöltek: kommunikáció, bölcsészettudomány, tanár, rendezvényszervező, külsős tárlatvezető.



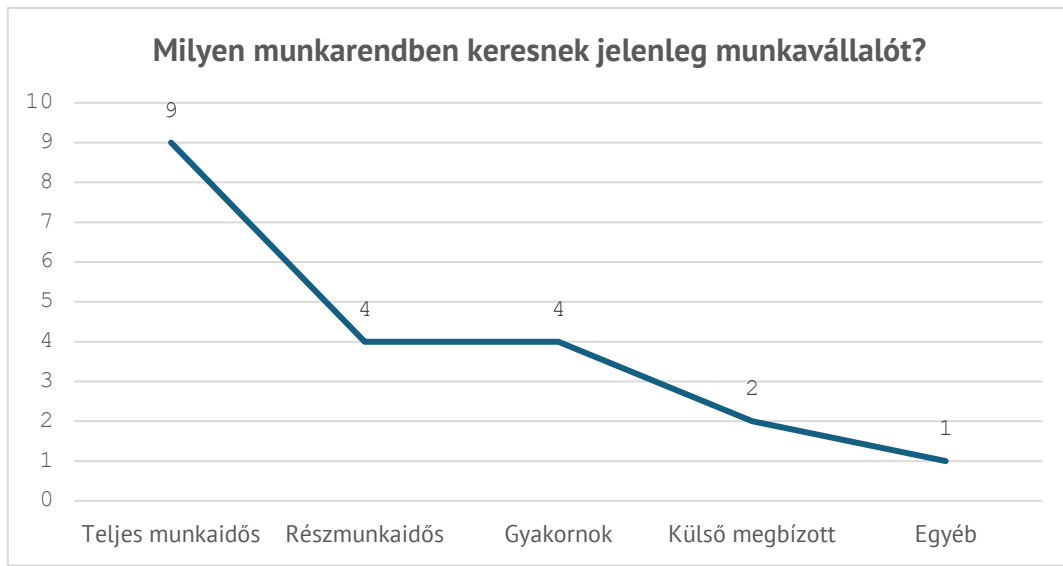
Összesen 30 válasz érkezett. A válaszadók 23 %-a Társadalomtudományi területen, 20 %-uk Gazdasági és pénzügyi területen, 17 %-uk a Marketing és kommunikáció, illetve az Egyéb területen megszerzett képesítést preferált. Amíg a Humán erőforrás menedzsment területen szerzett végzettséget 13 % -uk, addig az Informatika és számítástechnika területi képesítést 7 %-uk. A Műszaki területen szerzett végzettséget mindössze 3 %-uk preferálta.

A betöltendő pozíciók esetében a munkáltatók megadhatták, hogy milyen lehetőségeket kínálnak munkavállalóiknak. A válaszadás során több válasz megjelölésére is lehetőségük volt.



A kérdésre összesen 34 válasz érkezett. A lehetőségek közül a Tréningek és workshopokra érkezett a legtöbb válasz (18 %), azonos arányok jellemezték még a Home office lehetőséget (15 %) és a Rugalmas munkaidőt (15 %). Szintén azonos arányban jelölték meg a Tanulmányok támogatását (12 %), a Karrierlépcsőket (12 %) és a Szabadságok és pihenőnapok támogatását (12 %). A válaszadók 6 %-a jelölte a Mentor programokat és a Mentális egészségprogramokat, míg 6 %-uk Nem tudta/ nem válaszolt a lehetőségekre.

A kérdőívet kitöltő munkáltatók megjelölhették, hogy jelenleg milyen időrendben keresnek munkavállalókat. A kérdés esetében több válasz megadására is lehetőség volt.



Összesen 20 válasz érkezett. A válaszok többsége (45 %) a teljes munkaidős munkarendre vonatkozott, ugyanakkor egyenlő arányban érkeztek válaszok a Részmunkaidős (20 %) és a Gyakornoki (20 %) alkalmazásra is. A válaszok 7 %-a vonatkozott a Külső megbízással való foglalkoztatásra, míg csupán 5 %-ban jelent meg az Egyéb lehetőség, amely itt kizárólag az ösztöndíjas kategóriát nevezte meg.

A válaszadás tekintetében elmondható, hogy a munkáltatók többsége (65 %) továbbra is a főállású alkalmazást (legalább részmunkaidős foglalkoztatástól a teljes munkaidős foglalkoztatásig) preferálja. A nem főállású alkalmazás aránya pedig 35 %-os. A felmérés alapján a munkáltatók jobban preferálják a gyakornokok alkalmazását, mint a külsős megbízással foglalkoztatott munkavállalókat.

A munkáltatók megjelölhették, hogy aktuálisan milyen pozíciókra keresnek munkavállalókat. A válaszadás során több választ is lehetőségük volt megjelölni.



A kérdésre összesen 25 válasz érkezett. A válaszok 28 %-a Egyéb pozíciót jelölt meg, amelyben összesen 6 további pozíciót adtak meg a válaszadók. Az Adminisztratív pozíciókat a válaszok 24 %-a tartalmazta, amíg Kommunikációs és PR pozíciók tekintetében 16 %-os választást, addig egyenlő arányokat kaptunk mind a Kulturális és kreatív (12 %), mind a Kutatói és analitikai pozíciók (12 %) tekintetében. Érdekes, hogy a válaszok mindössze 5 %-ában jelent meg az Oktatási és tréneri pozíció, ezt árnyalhatja, hogy a Mentálhigiénés munkatárs az egyéb válaszok között is megjelent. Ugyanakkor a pozíció pontos megnevezése nélkül ez alapján nem vonhatunk le pontos következtetéseket. A válaszok 5 %-a vonatkozott a Nem tudja/Nem válaszol kategóriára.

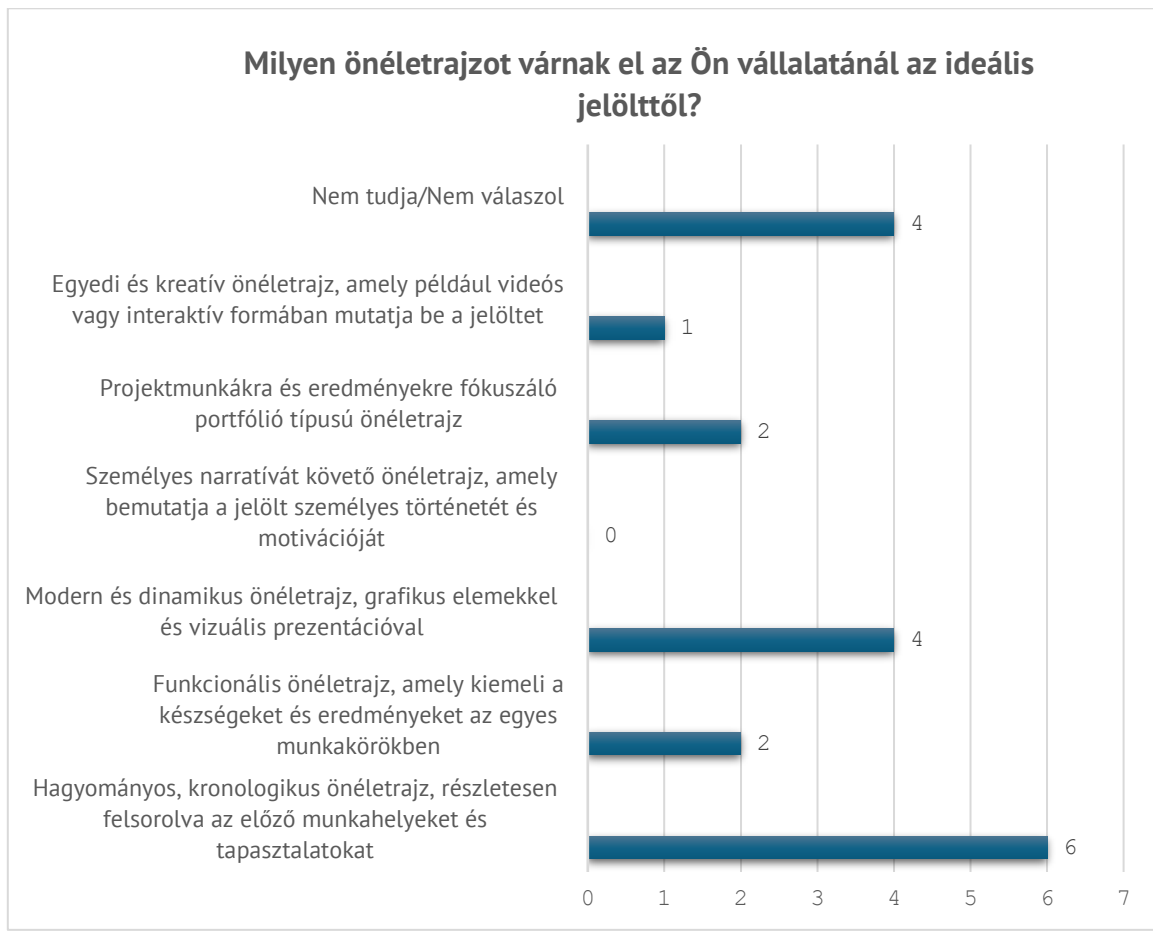
A jelentkezési elvárások kapcsán a munkáltatóknak azt kellett megadnia, hogy mi az általuk leginkább preferált tényező a munkára jelentkezők kiválasztásánál. A válaszadásra csak egy konkrét válasz megjelölésével volt lehetőség.



A kérdésre összesen 25 válasz érkezett. A munkáltatók elsősorban a Személyiséget és alkalmasságot (36 %), míg másodsorban a Motivációt és elkötelezettséget (32 %) preferálták. A kiválasztásnál nagy súllyal esett még latba a Szakmai tapasztalat (24 %), azonban a Képzettség és végzettség mindössze a válaszok 8 %-ában jelent meg.

Mindezek alapján elmondható, hogy a megkérdezett munkáltatók 68 %-a jelentkező individuális képességét, az általuk betölteni kívánt pozíció terén való gyakorlati alkalmazhatóságát veszi figyelembe. A szakmai tapasztalat továbbra is jelentős mértékben szerepel, ugyanakkor a képzettséget és végzettséget csupán 2 válaszadó jelölte meg. Fontos megjegyeznünk, hogy a Referenciákra és ajánlásokra egyáltalán nem érkeztek válaszok, ennek tehát a megkérdezett munkáltatók körében nincs jelentősége a jelentkezők kiválasztásánál.

A következő kérdés során a munkáltatóknak meg kellett adniuk, hogy milyen Önéletrajzot várnak el az ideális jelölttől. A válaszadásra egy konkrét válasz megjelölésével volt lehetőség.



Összesen 19 válasz érkezett. Nem tudja/nem válaszolt a válaszadók 21 %-a. A munkáltatók többsége továbbra is a Hagyományos, kronologikus önéletrajzot (32 %) jelölte meg, azonban a Modern és dinamikus önéletrajzra (21 %) is számos érkezett. Hasonló arányban érkeztek válaszok a Projekt munkára és eredményekre fókuszáló (11 %), illetve a Funkcionális, készségeket kiemelő (11 %) önéletrajzra. Az Egyedi és kreatív önéletrajzra (videós vagy interaktív formában való bemutatkozás) mindössze a válaszok 5 %-a vonatkozott.

A személyes narratívát követő önéletrajzra, amely a jelölt személyes történetét és motivációját mutatja be nem érkezett válasz. Ez azért is lehet érdekes, mert az előző kérdés során a válaszok 68 %-a vonatkozott a jelentkező individuális képességeire és motivációjára.

A munkáltatóknak lehetőségük volt megadni, hogy mit várnak el egy motivációs levélben a jelentkezőktől. A válaszadásra egy konkrét válasz kiválasztásával volt lehetőségük.



A kérdésre összesen 18 válasz érkezett. A válaszadók 22 %-a jelölte azt, hogy nem várnak el motivációs levelet, és szintén 22 %-a Személyes érintettség és azonosulás a cég értékeivel volt elsődleges. Másodsorban a jelentkező jövőbeli terveinek és céljainak kifejtése (17 %) jelent meg. Egyenlő arányban jelentek meg a következő válaszok: Konkrét példák és esettanulmányok felhasználása, amelyek bemutatják a pályázó releváns tapasztalatait (11 %) és a Személyes történet vagy élmény megosztása, amely inspirálta (11 %). A válaszok 11%-ában jelent meg Nem tudja/Nem válaszol lehetőség. A Kreatív megközelítésre, prezentációk egyedi formátumban való megjelenítésére mindössze 6 %, jelen esetben 1 válasz érkezett. Referenciák és ajánlások bemutatására nem érkezett válasz, s ez korrelál a megkérdezett munkáltatók által korábban megadott kiválasztási preferenciákkal is, hiszen ott szintén nem jelent meg ez az opció a válaszok között.