

A munkáltatók tapasztalatai a magas, közepes és alacsony képzettségű álláskeresők szlovák munkaerőpiacon való alkalmazásával

A tanulmányt az **Értelmet nyer** (To dá rozum) projekt számára dolgozták ki.

Szerzők:

**Katarína Gandžalová, Marta Kahancová, Jakub Kostolný and Alica
Vyskočániová**

Central European Labour Studies Institute

2018. 09.09.

A kulcsfontosságú megállapítások összefoglalása és zárszó

Az alkalmazottak elvárt profilja/A munkáltatók elvárásai az álláskeresőkkel szemben

Magas képzettséget igénylő pozíciók

A kvantitatív és kvalitatív adatok elemzéséből az alkalmazottak elvárt profilját érintően megállapítottuk, hogy az új alkalmazottak kiválasztásának legfontosabb kritériumai a magas képzettséget igénylő pozíciók betöltéséhez a tanulási és kommunikációs képességek, a motiváció, az egyszerű számítógépes feladatok elvégzése és a csapatmunkára való képesség. A munkáltatók a legkevésbé fontosnak a fizikai erőnlétet, a manuális készségeket, a formális képzettséget, a szakmai tanúsítványokat és engedélyeket tartják. A magas képzettséget igénylő pozíciókra a munkáltatók többsége az adott szakmában tapasztalatokkal nem rendelkező friss diplomásokat vesz fel. Annak ellenére, hogy a legtöbb cég úgy nyilatkozott, hogy a frissen végzettek nem teljesítik az elvárásait a gyakorlat terén, ezt a kritériumot a munkáltatók nem tartják elsődlegesnek az új munkatársak felvétele során. Az új munkatársak kiválasztását érintő elsődleges kritérium kapcsán a munkáltatók többsége úgy nyilatkozott, hogy az adott kritériumokhoz kapcsolódó elvárásait a frissen végzettek csak bizonyos mértékben vagy egyáltalán nem teljesítik.

A frissen végzettek ismereteinek és készségeinek szintjét e kritériumok kapcsán a munkáltatók leggyakrabban a személyes interjúkon mérik fel, leggyakrabban viselkedés alapú interjúk, értékelőközpontok és elméleti tesztek segítségével, amelyek egy konkrét területen szerzett ismeretek felmérésére szolgálnak. A kiválasztási eljárás során a munkáltatók a pszichometriai tesztelés különféle módszereit is felhasználják, amelyekkel a lehetséges jelöltek személyiségének felépítését és a betöltendő pozícióval való kompatibilitásukat határozzák meg.

Az adatok elemzése során nem találtunk jelentősebb eltéréseket a munkáltatók követelményei és a cégek által támasztott követelményeknek való megfelelés terén a cégek tulajdoni jellege, a munkavégzés helye, a szervezet nagysága és a munkáltatók gazdasági tevékenységének ágazata alapján (azokban az esetekben, ahol elegendő megfigyelési adat állt rendelkezésünkre).

Alacsony és középfokú képzettséget igénylő pozíciók

A középszintű és alacsony képzettséget igénylő pozíciók esetében az adatok elemzése során megállapítottuk, hogy a munkáltatók az új munkatársak felvétele során a legfontosabb kritériumnak a tanulási képességet, a csapatmunkára való képességet, a motivációt és a változásokhoz való gyors alkalmazkodást tartják. Az új munkatársak kiválasztása során a legkisebb prioritást a világnyelvek ismeretének, a haladó szintű számítógépes ismereteknek, a szakmai tanúsítványoknak és a formális képzettségnek tulajdonítják.

A fentebb említett kulcsfontosságú vagy jelentős kritériumok alapján a frissen végzettek a munkáltatók nagy részének elvárásait csak részben vagy egyáltalán nem teljesítik. A legkevésbé az alacsony és középszintű képzettséget igénylő pozíciókra pályázó frissen végzettek teljesítik legkevésbé a szakmai jártassággal szemben támasztott munkáltatói elvárásokat. Az alacsony és középszintű képzettséget igénylő pozíciókat illetően megállapítottuk, hogy azok a munkáltatók, akik

bizonyos fokú formális képzettséget várnak el, hajlamosak elvárásokat támasztani az adott szakmában való gyakorlat tekintetében is. Az alacsony vagy középfokú képzettséget igénylő pozíciók betöltésére a munkáltatók nagy része gyakorlattal nem rendelkező frissen végzett jelentkezőket vesz fel.

Az adatok elemzéséből kiderül, hogy a szlovák magáncégek nagyobb mértékben tartják fontosnak, akár kulcsfontosságú kritériumnak a szakmában szerzett gyakorlatot, az alapszintű számítógépes ismereteket, a kommunikációs képességeket és az analitikus gondolkodást. A többi kritérium terén a szlovák magáncégek nem térnek el a külföldi magáncégektől. Az elemzésből tehát kiderül, hogy a szlovák munkáltatók feltehetőleg igényesebbek és magasabb elvárásaik vannak, mint a külföldi cégeknek.

A jelentkezők ismereteinek és képességeinek felmérésére a munkáltatók főleg a személyes interjúkat és az értékelőközpontokat használják. Érdekesség, hogy a munkáltatók az alacsony és középfokú képzettséget igénylő pozíciók esetében a jelentkezők manuális képességeit is vizsgálják, közvetlenül az üzemekben végrehajtott teszt formájában.

A vállalatok együttműködése az iskolákkal

Magas képzettséget igénylő pozíciók

A munkáltatók nagy része együttműködik az iskolákkal, leggyakrabban diákmunkák keretén belül, vagy az iskolákban tartott előadásokkal. Az elemzésből kiderül, hogy bár a munkáltatók együttműködnek az iskolákkal, az iskola és a vállalatok között a legtöbb esetben nincs rendszeres visszajelzés. Az együttműködés kezdeményezői az esetek nagy részében a munkáltatók, akik az iskolákat meglehetősen passzívnak értékelik. Az iskolák passzivitásának elsődleges oka a munkáltatók szerint a konkurens cégek magas száma, amelyek próbálnak együttműködést kialakítani az iskolákkal, miközben az iskola feladata csak a legmegfelelőbb ajánlat kiválasztása. Az iskolák passzivitásának további okát a cégek az egész oktatási rendszer általános kialakításában és finanszírozásában látják, mely tényezők megnehezítik az iskolák és a munkáltatók együttműködését. A legtöbb esetben így az együttműködés kezdeményezésének feladata a munkáltatókra hárul.

A munkáltatók érdeklődést mutattak, ill. igényüket fejezték ki az egyetemi oktatási programok vázlatainak alakítása iránt. A cégek a frissen végzett diákokat nem tartják eléggé felkészültnek a gyakorlati tapasztalatokat és készségeket illetően. Bár a végzősök az elméleti ismeretek terén felkészültek, azokat nem tudják felhasználni a gyakorlatban, nincsenek munkavégzési szokásaik, és a munkához való alkalmazkodásuk folyamata viszonylag hosszadalmas. A vállalatok érdekeltek abban, hogy bekapcsolódjanak az oktatásba, és értékelnék, ha több teret kapnának, ami által nemcsak felfedezhetnék a tehetséges diákokat, hanem felkészíthetnék és képezhetnék őket a munkáltatók számára közvetlenül releváns területeken. Jelenleg ezt a szükségletet a munkáltatók diákmunkával próbálják kielégíteni, amely által felfedezik és betanítják a jövőbeli munkatársakat.

A munkáltatók és az iskolák együttműködésének fő okai a magas képzettséget igénylő pozíciók esetében a tehetségek felfedezése és a jövőbeli munkatársak betanítása, ami a munkaerőpiacon lévő hiánnyal és az új generáció kinevelése iránti igényrel függ össze. A munkáltatók válaszaiból

kitűnik, hogy az együttműködést inkább közvetlenül a diákokkal próbálják létrehozni, mivel az iskolai tantervek nem nyújtanak elegendő teret számukra. Az iskolákkal való együttműködés legfontosabb előnye a munkáltatók szerint az, hogy a diákok megismerik az adott céget/brandet, valamint tájékozódnak az érdekes projektjeikről és a végzősöknek kínált karrierlehetőségekről.

Az iskolákkal való együttműködést a munkáltatók inkább negatívan értékelik. Az együttműködés során számos problémával néznek szembe, ezek főleg azzal kapcsolatosak, hogy az iskola nem biztosít megfelelő teret ahhoz, hogy a vállalatot érintő konkrét gyakorlati problémákkal foglalkozzanak a diákokkal. A következő nehézség a főiskolák általános érdektelensége és passzivitása a munkáltatókkal való együttműködést illetően, amely úgy tűnik, hogy az iskolák finanszírozási rendszerének nem megfelelő kialakításából fakad. Az iskolákkal való együttműködést tovább nehezíti a diákok érdeklődésének hiánya a saját karrierjük alakítása terén és az alacsony szintű motiváció a gyakorlati készségek tanulmányok alatt történő elsajátítására. Az együttműködést az iskolákkal való együttműködés rendszerének bürokratikus és rugalmatlan kialakítása is megnehezíti.

A munkáltatók és iskolák közötti együttműködés különbségei terén a régió, a vállalat nagysága és a vállalat tulajdoni jellege alapján a következő különbségeket állapítottuk meg (a munkáltató gazdasági tevékenységét illetően az adatokat nem elemeztük a nem elegendő számú megfigyelés miatt):

A munkáltatók és iskolák között rendszeres a visszajelzés esetén megfigyelhető, hogy a visszajelzéseket legkevésbé a nagyvállalatok adnak az iskolák számára, a visszajelzések terén százalékban kifejezve a középvállalatok a legaktívabbak. A tulajdoni jelleg és a régió szerinti bontás nem mutat jelentős eltéréseket.

A tulajdoni jelleg és a méret szempontjából a vállalatok között az együttműködés formáit tekintve nem figyelhető meg különbség. A régió (tevékenység helye) szempontjából viszont a pozsonyi vállalatok és a fővároson kívül tevékenykedő vállalatok összehasonlításánál megfigyelhető, hogy a pozsonyi vállalatok jelentős része előadások formájában együttműködik az iskolákkal. A Pozsonyon kívül működő vállalatok csak az esetek nem egész felében működnek együtt az iskolákkal előadások formájában. Másrészt viszont a fővároson kívül működő munkáltatók nagyobb mértékben nyújtanak lehetőséget szakmai gyakorlat megszerzésére.

Az együttműködés során fellépő problémák tekintetében a következő különbségeket állapítottuk meg: A magántulajdonban lévő külföldi cégek 35%-a problémaként jelöli meg azt, hogy az iskolák vezetősége nem mutat hajlandóságot a céggel való együttműködésre. Ezt a problémát az állami és magántulajdonban lévő szlovák vállalatok csak minimális mértékben tüntették fel.

Az együttműködés okaira vonatkozó adatok meghatározása során a régió és a vállalat nagysága alapján nem azonosítottunk különbségeket. A vállalat tulajdoni jellegét érintő adatokból kiderül, hogy az állami tulajdonban lévő szlovák vállalatok működnek együtt a legnagyobb mértékben az iskolákkal, mivel érdeklődést mutatnak az új generáció kinevelésének támogatása iránt; e vállalatoknak csak kis része működik együtt az iskolákkal az új tehetségek felfedezése érdekében, vagy a leendő munkavállalók betanítása miatt. A magántulajdonban lévő szlovák és külföldi vállalatok főleg a tanulóikat folytató tehetségek felfedezése érdekében működnek együtt az iskolákkal.

Érdekes megfigyelés, hogy a magántulajdonban lévő külföldi vállalatok egyetlen esetben sem jelölték meg azt, hogy az új generáció kinevelése érdekében működnének együtt az iskolákkal.

Alacsony és középfokú képzettséget igénylő pozíciók

A munkáltatók az alacsony és középfokú képzettséget igénylő pozíciók esetében leginkább diákmunka keretein belül működnek együtt az iskolákkal, valamint szakmai gyakorlatokat nyújtanak a diákok számára. Hasonlóan, mint a magas képzettséget igénylő pozícióknál, az együttműködést elsősorban a munkáltatók kezdeményezik. A vállalatok passzív résztvevőkként értékelik az iskolákat. Kivételes esetekben a kvantitatív adatoknál megfigyelhető volt, hogy, ha az iskola vezetésében aktív munkatárs vagy munkatársak is dolgoznak, akkor előfordult, hogy az iskolák proaktívabban viselkedtek, és ők szólították meg elsőként a munkáltatókat az esetleges együttműködésre vonatkozó ajánlattal.

Ha megfigyeljük, hogy a vállalatok hogyan értékelik a duális képzést, láthatjuk, hogy sok cég nagyra értékeli a rendszerbe való bekapcsolódás lehetőségét, ahogyan annak jogi szabályozását is. A munkáltatók ugyanakkor problematikusnak tekintik a duális képzés gyakorlati megvalósítását. A legtöbb vállalat a duális képzést adminisztratív szempontból nehézkesnek tartja, úgy az iskolák, mint saját maguk szervezési leterheltsége miatt. A bürokráciai akadályok mellett a további problémát a duális képzés iskola és munkáltató közötti implementációjának egyes lépéseit jellemző bizonytalanság és a finanszírozási rendszer tisztázatlansága jelenti. A duális képzésbe bekapcsolódó iskolák elveszítik az oktatás gyakorlati részére vonatkozó támogatásaikat, miközben ezek a pénzügyi források nem jelennek meg a munkáltatói oldalon sem. A duális képzés megvalósításának költségei ezért főleg a munkáltatókat terhelik, és sok iskola pont a támogatás elvesztése miatt nem érdekelt a duális képzésbe való bekapcsolódásban. A kvantitatív adatokban is megfigyelhető, hogy a vállalatok mindössze 32%-a kapcsolódott be a duális képzésbe. A gyakorlati oktatásban a munkáltatók szívesen vennék, ha nagyobb teret kapnának a diákokkal való munkához. A legtöbb vállalat lecsökkentené az elméleti oktatásra szánt időt, és megnövelné a közvetlenül a munkáltatók munkahelyén zajló gyakorlati oktatás arányát.

A munkáltatók az alacsony és középfokú képzettséget igénylő pozíciók esetében negatívan nyilatkoztak a végzősök munkára való felkészültségét illetően. Ez az állapot a vállalatok szerint bizonyos mértékben a munkáltatók szükségletei és a szakoktatási programok felépítése közötti összhang hiányra utal. A vállalatok többsége kifejezte annak szükségét, hogy a tanterveket szorosabban össze kell kapcsolni a munkáltatók igényeivel. A vállalatok aktív kapcsolatban szeretnének maradni a diákokkal és az iskolákkal, közvetlenül az üzemekben, vagy akár az iskolákban folytatott gyakorlati képzések formájában. A vállalatok szívesen részt vennének a tantervek kialakításában, hogy a végzős diákok által megszerzett ismeretek és készségek a vállalatok igényeit tükrözzék. A tantervek összeállításában való együttműködés iránti érdeklődés másik oka a vállalatok azon igénye, hogy az új munkatársak olyan oktatásban részesüljenek, amely során munkavégzési szokásokat, munkafegyelmet és az adott vállalatban használt konkrét technológiák használatát is elsajátítsák.

A cégek többsége főleg az új munkavállalók betanítása érdekében működik együtt az iskolákkal, mivel a munkaerőpiacon hiány van belőlük. A munkáltatók amiatt is együttműködnek az iskolákkal, hogy új tehetségeket fedezhessenek fel, illetve hogy támogassák az új generáció kinevelését. A vállalatok és

iskolák együttműködésének előnye a jövőbeni munkatársak kinevelése, valamint a vállalat mint munkáltató bemutatása a diákok számára.

Az alacsony és középfokú képzettséget igénylő pozíciók esetében is áll, hogy a vállalatok többsége nem ad és nem kap visszajelzést az iskolától. Ugyanakkor a magas képzettséget igénylő pozíciókkal összehasonlítva, úgy tűnik, hogy a rendszeres visszajelzést illetően az alacsony vagy középfokú képzettséget igénylő pozíciókat kínáló munkáltatók valamivel jobb pozícióban vannak. A munkáltatók az alacsony vagy középfokú képzettséget igénylő pozíciók esetében is az iskolák passzivitásával találkozhatnak. Az esetek többségében a visszajelzés kezdeményezője a munkáltató, míg az iskola csak passzívan fogadja azt.

A munkáltatók kvalitatív és kvantitatív válaszai alapján megállapítható, hogy a vállalatok az iskolákkal való együttműködést elégtelennek ítélik meg. Jelentős probléma az iskolák passzivitása, a diákok alacsony motivációja az iskolákkal való együttműködést terén és az iskolák finanszírozási rendszerének nem hatékony kialakítása, csakúgy, mint a duális képzések nem megfelelő kidolgozottsága. A vállalatok kiemelik, hogy kevés teret kapnak a tanterv befolyásolására, és hogy kevés időt szánnak a diákok gyakorlati oktatásban való részvételére.

A munkáltatók az iskolákkal való együttműködés terén a legnagyobb problémaként a diákok saját karrierfejlődésükkel szembeni érdektelenségét, a munkáltatók bürokratikus leterheltségét, valamint az iskolák vezetőségének munkáltatókkal való együttműködést elutasító magatartását látják.

Az iskolák és munkáltatók közötti együttműködés jó példaként az alacsony és középfokú képzettséget igénylő pozíciók terén a munkáltatók az együttműködésnek mindig azt a típusát jelölték meg, amelyben az iskola lehetővé tette a vállalat számára, hogy részt vegyen a tanterv kialakításában, hogy segítsen a tantárgy kialakításában és teljes mértékben biztosítsa a diákok gyakorlati felkészítését. Az iskolákkal való jó együttműködés fontos eleme a visszajelzés, valamint az iskola és a munkáltatók közötti kölcsönös kommunikáció.

Ha megfigyeljük a vállalatok és az iskolák közötti együttműködés eltéréseit a régiók, a vállalat tulajdoni jellege és mérete szerinti bontásban, az adatokból az alábbi különbségek azonosíthatóak. Az alacsony és középfokú képzettséget igénylő pozíciók adataiból kiderül, hogy a végzősök munkaerőpiacra való felkészítését illetően a legnagyobb mértékben a magántulajdonban lévő nagyvállalatok és a külföldi vállalatok működnek együtt az iskolákkal. Az adatok régiók, illetve a vállalat Pozsonyban / a fővároson kívüli elhelyezkedése szerinti bontása nem mutatott jelentősebb különbségeket.

A rendszeres visszajelzések megléte esetén ismét csak nem azonosítottunk eltéréseket adatokban azok régiók, tulajdoni jelleg, gazdasági tevékenység és vállalat nagysága szerinti bontásánál. Az együttműködés formái terén a nem elegendő számú megfigyelés miatt nem voltak megállapíthatóak régió, gazdasági tevékenység, tulajdoni jelleg és vállalat nagysága szerinti különbségek. A munkáltatók és az iskolák együttműködését érintő problémák terén megfigyelhetőek különbségek az adatok régiók, illetve a vállalat Pozsonyban / a fővároson kívüli elhelyezkedése szerinti bontásában. A Pozsonyban működő munkáltatók nagyobb arányban jelölték meg problémaként a túlzott bürokratikus leterheltséget, mint a fővároson kívül működő vállalatok.

Az iskolákkal való együttműködés okainál megfigyelhető, hogy a fővárosban működő vállalatok azért működnek együtt az iskolákkal, mivel érdeklődést mutatnak a tanulmányaikat folytató tehetségek felfedezése iránt, és részt szeretnének venni az új generáció kinevelésében. A fővároson kívüli tevékenykedő munkáltatók a tehetségek felfedezése mellett az együttműködés leggyakoribb okaként a jövőbeni munkatársak betanítását jelölik meg, mivel a hiány van belőlük a munkaerőpiacon. Az együttműködés okainál a vállalat tulajdoni jellege szerint is különbségeket figyelhetünk meg. A magántulajdonban lévő szlovák vállalatok nagyobb mértékben működnek együtt az iskolákkal azért, hogy új tehetségeket fedezzenek fel, és csak kisebb részük működik együtt az iskolákkal a leendő munkatársak betanítása érdekében. Ezzel ellentétben a magántulajdonban lévő külföldi vállalatok fele a jövőbeni munkatársak betanítása érdekében működik együtt az iskolákkal, és csak kis részük mutat érdeklődést a tanulmányaikat folytató tehetségek felfedezése iránt.

A munkaerőpiaci kínálat értékelése a munkáltatók igényei szempontjából

Magas képzettséget igénylő pozíciók

A magas képzettséget igénylő pozíciók betöltésének legnagyobb problémáját a munkáltatók szerint az a tény jelenti, hogy a végzősök az esetek többségében csak részben felelnek meg a vállalatok magas képzettséget igénylő pozíciókra vonatkozó elvárásainak. A munkáltatók számára kulcsfontosságú kritériumok terén a végzősök nem teljesítik az elvárásokat, a karrierfejlődés szempontjából fontos motivációjuk a munkáltatók szerint nem kielégítő. A vállalatoknak további forrásokat kell befektetniük a végzősökbe, miközben ahhoz, hogy a diákok soraiból kikerülő lehetséges munkatársakat megszerezzék, szintén további forrásokat kell fordítaniuk a munkáltató arculatának kiépítésére.

A munkáltatók az új munkatársak felvétele során a legfontosabb kritériumokként a tanulási képességet, motivációt, a kommunikációs képességeket, az alapszintű számítógépes ismereteket, a csapatmunkára való képességet, a szakmai ismereteket, és a változásokhoz való alkalmazkodás képességét jelölték meg. A legtöbb esetben a munkáltatók kifejezték, hogy a végzős hallgatók csak részben teljesítik az adott követelményekkel szembeni elvárásokat. A vállalatok az alapszintű számítógépes ismeretek terén a legelégedettebbek a frissen végzett hallgatókkal, ezzel szemben a legelégedetlenebbek azok motivációjával. A munkáltatók képviselőinek nyilatkozatai alapján az interjúk során a diákok nem teljesítik az elvárásokat a motiváció terén, főleg a proaktivitás és a tisztelet hiánya, illetve a magas bérigény miatt. A kommunikációs képességek terén a munkáltatók friss végzősök hiányos prezentációs és érvelési készségeikben látják a problémát. A vállalatok a frissen végzetteket kevésbé rugalmasnak és együttműködőnek ítélik meg a csapatmunkában is.

Ha megnézzük a frissen végzettek felkészültségének értékelését az elmúlt tíz éves időszakra visszamenőleg, a munkáltatók szerint a friss diplomások jelentős javulást mutattak az idegen nyelvek ismerete és a számítógépes ismeretek terén. A frissen végzettek ugyanakkor egyre rosszabbul teljesítenek a finom készségek (soft skills – kommunikációs készségek, szervezői potenciál, érvelés, előadói készségek, a különféle személyiségű emberekkel való munka képessége) terén. A frissen végzettek gyakorlati felkészültségét a vállalatok inkább stabilan hiányosnak és inkább változatlanak értékelik az elmúlt tíz év viszonylatában. A munkáltatók által érzékelt további trend, hogy a frissen végzett egyetemi hallgatók kevésbé specializálódtak valamilyen konkrét területre, képzettségük

sokkal inkább általános, mint mélyreható. Ezt a jelenséget egyes vállalatok pozitívan értékelik, mivel a diákok inkább az összefüggéseket keresik, általános rálátásuk van a dolgokra, és ismereteik nem csak egy szűk területre korlátozódnak. Más munkáltatók viszont e trendhez kritikusan állnak hozzá, és jobban értékelnék egy konkrét terület és technológia teljes körű ismeretét.

Ha áttekintjük a kvalitatív és kvantitatív adatokat, amelyek alapján a munkáltatók a frissen végzetteket értékelték, láthatjuk, hogy a cégek többsége kritikusan értékeli a frissen végzetteket, az igényeiknek csak részlegesen / inkább nem felelnek meg. Abban az esetben, ha a végzős diák a tanulmányai során diákmunkák vagy szakmai gyakorlatok segítségével készült jövőbeni hivatására, és aktívan együttműködött a potenciális munkáltatójával, akkor inkább megfelelőként / teljesen megfelelőként van értékelve. Ezen a területen ismét eljutottunk a munkáltatók és iskolák közötti nem megfelelő mértékű együttműködésével kapcsolatos problémakörhöz.

Az egyes főiskolai oktatási szinteken frissen végzettek konkrét képességeinek, készségeinek és ismereteinek értékelése során a válaszokat az interjúk során összegyűjtött kvantitatív és kvalitatív adatokban kerestük. A munkáltatók értékelése alapján az alapképzést elvégző hallgatók nem kiforrott személyiségű, hiányos specifikus ismeretekkel rendelkező, nem megfelelő kommunikációs képességekkel – főképp az érvelés és prezentációs képességek terén – rendelkező személyek. A munkáltatók többsége kifejezte, hogy az alapképzést elvégző diákokat inkább adminisztratív pozíciók betöltésére veszik fel, amelyek nem igényelnek specializációt vagy szakértelmet. A munkáltatók elsősorban a mesterképzést frissen elvégzők iránt érdeklődnek, akiket mentálisan érettebbnek, a formális képzettség terén pedig szűkebb specializációval rendelkezőnek ítélik meg. Egyes munkáltatók a mesterképzést frissen elvégző bölcsészek és mérnökök diákmunkák és szakmai gyakorlatok által megszerzett tapasztalatait is nagyra értékelik. A doktoranduszképzést elvégzett hallgatók a munkáltatók által a legigényesebbnek tartott munkatársak, akik készen állnak hivatásukban való elmélyülésre. A vállalatok jelentős része túlképzettnek és a gyakorlatba inkább nem valónak tartja őket. Ezt az oktatási szintet a munkáltatók az akadémiai szférához és a kutatótevékenységhez társítják. A doktoranduszokat a munkáltatók inkább elméleti síkra orientálódott egyéneknek tartják, és a magas képzettséget igénylő pozíciók betöltése során nem részesítik őket előnyben.

A vállalatok a legtöbb forrást a finom készségek fejlesztésébe fektetik, mint pl. az asszertív kommunikáció, aktív hallgatás, tárgyalókészség, érvelés, konfliktuskezelés, konfliktushelyzetben való kommunikáció. A frissen végzetteknél igyekeznek fejleszteni a szervezőkészséget és a hatékony időgazdálkodási készséget. Sok vállalat fejleszti a frissen végzettek olyan konkrét képességeit, amelyek közvetlenül összefüggnek az adott munkával – a technológia, szoftver, szabványok vagy folyamatok ismerete.

A kvantitatív és a kvalitatív adatokból is kitűnik, hogy a legtöbb vállalat az ugyanazon a szakon, ám más iskolákban végzett hallgatók felkészültsége között különbségeket lát. Ezeket a különbségeket a vállalatok nagyobb mértékben érzékelik a magas képzettséget igénylő pozíciók esetén, mint az alacsony vagy középfokú képzettséget igénylő pozícióknál. A különbségeket leginkább a műszaki és IT szektor pozícióinál látják. Egyes felsőoktatási intézmények képesek jobban felkészíteni a diákokat a korszerű programozási nyelvek, technológiák vagy folyamatok tekintetében. A vállalatok különbségeket érzékelnek a diákok nyelvi felkészültsége terén, mivel az egyes felsőoktatási

intézményekből kikerülők kommunikációs szinten képesek használni az angol nyelvet, míg néhány felsőoktatási intézményből mindössze középhaladó szintű nyelvtudással távoznak.

A felsőoktatási tanulmányok során megszerzett ismeretek aktualitásának problematikája a tanulmányok csaknem teljes kvalitatív részét áthatja. A munkáltatók ebben a témában aránylag kritikus álláspontot fogalmaztak meg. A vállalatok kifejezték az elégedetlenségüket azzal kapcsolatban, hogy a végzett hallgatók nem rendelkeznek kellő gyakorlati felkészültséggel, de az elméleti tudásuk is – amely bár széleskörűként értékelhető – napjainkban nem minden esetben aktuális. A munkáltatók problémát látnak a pedagógusokat illetően is, akiknek további képzésekre lenne szükségük az új trendek terén, és aktívabban kellene kommunikálniuk szakértőkkel a gyakorlatból.

A külföldi egyetemeket végzett jelentkezők értékelése során a munkáltatók ezen a téren magasabb minőségét érzékelték. A kvalitatív adatokban lehetőségünk nyílt a cseh egyetemek végzőseiről alkotott nézetek megfigyelésére, akik jobban tudnak csapatban dolgozni, nagyobb az önbizalmuk, világosabb karriercélokkal rendelkeznek, jobb az előadókészségük, érvelőkészségük és jobbak az aktív hallgatásban is. A külföldi egyetemeken végzett hallgatók ismereteinek aktualitása kielégítő, miközben ezek a friss diplomások a munkáltatók szerint képesek megtalálni a megfelelő egyensúlyt az elméleti ismeretek és a gyakorlat között.

Ha megfigyeljük azokat a különbségeket, amelyek szerint a munkáltatók értékelik a végzősök kínálatát a munkaerőpiacon, az adatokban a következő különbségeket találjuk: A vállalat nagyságát illetően az adatok alapján azt figyelhetjük meg, hogy a kisvállalatok 65%-a a frissen végzetteket inkább / teljesen alkalmatlannak ítéli meg, míg a középvállalatok többsége (69%) azokat épp ellenkezőleg, inkább / teljesen alkalmasnak ítéli meg. A nagyvállalatok több mint a fele (51%) a frissen végzetteket a feltételeknek inkább / teljesen megfelelőnek ítéli meg.

A tulajdoni jelleget illetően a legtöbb állami vállalat (73%), csakúgy, mint a legtöbb magántulajdonban lévő külföldi szervezet (57%) kifejezte, hogy a frissen végzettek inkább / teljesen megfelelőként tekint. A magántulajdonban lévő szlovák vállalatok sokkal igényesebbek, és a végzett hallgatók többségét inkább / teljesen alkalmatlannak tartják (55b%).

A vállalatok nagyságát illetően a kisvállalatok (61 %) és a nagyvállalatok (62%) többsége azt állítja, hogy a frissen végzettek nem teljesítik az elvárásaikat az adott szakmában való gyakorlat terén. Másrészt viszont a középvállalatok kevesebb, mint fele (47,5%) állítja, hogy a frissen végzettek nem teljesítik az elvárásaikat a szakmában való gyakorlat terén.

Ha megnézzük a kritériumokat, amelyekben a végzősök a legkevésbé teljesítették az elvárásokat, a rendelkezésre álló adatok alapján a következő eltéréseket azonosíthatjuk: A vállalat tulajdoni jellege szerinti bontás alapján a szlovák magánvállalatok szerint a frissen végzettek az esetek többségében (54%) nem teljesítik az elvárásokat a szakmai tanúsítványok és engedélyek terén. Ezzel szemben a szlovák állami (35%) és a külföldi magánvállalatok (43%) szerint a frissen végzettek kisebb mértékben nem teljesítik az elvárásokat a szakmai tanúsítványok és engedélyek terén. Az ugyanazon a szakon, ám más iskolákban végzett hallgatók felkészültsége terén a munkáltatók többsége nem lát jelentősebb különbséget a vállalat nagysága, a tulajdoni jelleg és a régió szerinti bontásánál.

Alacsony és középfokú képzettséget igénylő pozíciók

A legnagyobb problémát az alacsony és középfokú képzettséget igénylő pozíciók betöltése esetén a nemcsak a szakképesítés, de a megfelelő motiváció hiánya is jelenti. A munkáltatóknak elegendő jelentkezőjük van, de csak kis részük van felkészülve a rövid időn belüli adaptálódásra és az elvárt teljesítmény nyújtására. A munkáltatók nehezen tartják nemcsak a megfelelő munkatárs megtalálását, de – amennyiben arra szükség van – a betanítását, a motiválását és az érdeklődés fenntartását is.

A középfokú és alacsony képzettséget igénylő pozíciók esetében a munkáltatók a legfontosabb képességként a tanulási képességet, a csapatmunkára való képességet, a motivációt és a változásokhoz való gyors alkalmazkodás képességét tartják. Motiváció és a változásokhoz való gyors alkalmazkodás – ezeknél a kulcsfontosságú kritériumoknál teljesítik legkevésbé a frissen végzetek a munkáltatók elvárásait. A kritériumok többségénél viszont érvényes a „részben teljesítik” értékelés.

A munkáltatók többsége nem tartja az alacsony és középfokú képzettséget igénylő pozíciók betöltésére a frissen végzetteket megfelelőnek. A munkáltatók a kvalitatív és a kvantitatív felmérésben is úgy nyilatkoznak a frissen végzettekről, mint inkább nem megfelelőkről és a gyakorlathoz nem megfelelően felkészültekről. A frissen végzetek nem felelnek meg a munkáltatók követelményeinek és elvárásainak, a vállalatok igyekeznek a frissen végzetteket továbbképezni és tréningeken felkészíteni, ám ők a szakmai előrelépésük iránt gyakran passzív hozzáállást tanúsítanak.

A munkáltatók az alacsony és középfokú képzettséget igénylő pozíciók betöltéséhez nem keresnek alapfokú képzettséggel rendelkező frissen végzetteket. Ezeket a jelentkezőket úgy érzékelik, mint akik kiforratlan személyiségűnek, információkezelési problémákkal rendelkeznek, valamint gondjaik adódnak igényesebb feladatok megoldásával és alapvető folyamatok és technológiák elsajátításával. A munkáltatók számára a legértékesebbek a szakközépiskolákban érettségivel vagy tanonclevéllal rendelkező végzősök, akik érettebbek és egy konkrét területre specializálódtak, amelyben elméleti, de néha akár gyakorlati tapasztalattal is rendelkeznek. Annak ellenére, hogy a vállalatok a gimnáziumokban végzett diákokban inkább a felsőoktatási tanulmányokra pályázó egyéneket látják és a gimnáziumi tanulmányokat általánosnak tartják, néhány munkáltató a gimnáziumban végzetteket pozitívan értékelték, elismerték az analitikus gondolkodásra való képességüket, a gyors tanulási képességet és az előlépési potenciált. Ennek kapcsán úgy tűnik, hogy ha a frissen végzett érdeklődést tanúsít és motivált, a munkáltatók képesek őt értékelni és hajlandóak egy hosszabb adaptációs folyamatba is befektetni.

A középiskolák esetében is megfigyeltük, hogy a vállalatok érzékelik a különbséget a különböző iskolákból származó, ugyanazt a szakot végzett fiatalok szakmai és gyakorlati felkészültségét illetően. A fő különbségeket a következő területen érzékelték: a tanterv összekapcsolása a munkáltatók igényeivel, valamint az iskolával és a diákokkal való szisztematikus együttműködés, illetve a diákok és a jövőbeli munkatársak képzésében való részvétel lehetősége. Ennél a kérdéskörnél fontos szerepet tölt be a duális képzés is, amely a bürokratikus és adminisztratív terhek ellenére pozitív értékelést kapott.

A frissen végzettek által szerzett ismeretek aktualitásának és a szakmai gyakorlat megfelelőségének értékeléséből jól látható a munkáltatók kritikus álláspontja, miszerint a frissen végzetteknek nincsenek az adott vállalatnál használt technológiákkal kapcsolatos gyakorlati ismereteik. A vállalatokba így olyan jelentkezők érkeznek, akiket a munkáltatóknak kell betanítani, mert az oktatási rendszer nem teljesíti a feladatát, illetve nem nyújt teret és forrásokat a vállalatok számára, hogy részt vegyenek a diákok oktatásában és felkészítésében.

Ha megnézzük a régió, a tulajdoni jelleg és a vállalat nagysága szerinti különbségeket a munkaerőpiac által kínált frissen végzettek értékelése alapján, az adatokból jól láthatóak a következő különbségek: A nagyvállalatok többsége (56%) és a középvállalatok nagy többsége (84%) azt állítja, hogy a frissen végzettek nem teljesítik az elvárásaikat a szakmai gyakorlat tekintetében.

A nagyvállalatok többsége (55%) továbbá azt állítja, hogy a frissen végzettek a világnyelvek ismeretét illetően sem nem teljesítik az elvárásaikat. A középvállalatoknál viszont a frissen végzettek a világnyelvek ismerete terén csak az esetek kisebb részében (42%) nem teljesítik a vállalatok elvárásait. A nagyvállalatok láthatóan valamivel igényesebbek a nyelvismeretét illetően az alacsony és a középfokú képzettséget igénylő pozíciók esetében.

Érdekeség, hogy a frissen végzettek a magántulajdonban lévő külföldi vállalatok szempontjából a legtöbb esetben nem teljesítik a világnyelvek ismeretét érintő elvárásokat (60%), míg a magántulajdonban lévő szlovák vállalatoknál ez az arány mindössze 21%.

Ami a motivációt illeti, úgy tűnik, hogy a tulajdoni jelleg szerinti bontás alapján a legkritikusabbak a magántulajdonban lévő külföldi vállalatok, ahol a frissen végzettek a megfigyelések 41%-ában nem teljesíti a motivációra vonatkozó elvárásokat. A magántulajdonban lévő szlovák vállalatok 27%-a értékeli úgy, hogy a frissen végzettek nem teljesítik a motivációra vonatkozó elvárásaikat.

Az oktatási rendszer kialakításának értékelése a munkáltatók szempontjából

Magas képzettséget igénylő pozíciók

A magas képzettséget igénylő pozíciók betöltésénél a formális oktatás terén elvárt munkáltatói elvárások adataiból kiderült, hogy a frissen végzettek többsége teljesíti a szervezetek elvárásait. A munkáltatók ugyanakkor azt is elmondták, hogy a formális képzettség nem számít kulcsfontosságú kritériumnak az új munkatárs kiválasztásánál. A vállalatok többre értékelik a releváns és hosszabb munkatapasztalatot, mint a formális tanulmányokat. A magas képzettséget igénylő pozíciókra akár középszintű képzettséggel rendelkező jelentkezőt is hajlandóak felvenni, amennyiben az illető értékes karriertapasztalattal rendelkezik. Bár a vállalatok nem fejezték ki nyíltan az elvárásaikat a formális képzettséggel kapcsolatban, de a magas képzettséget igénylő pozíciók betöltésére jelentkezők közül a legkeresettebbnek az egyetemi mesterképzést befejezett jelentkezőket tartják. A vállalatok többsége nem említett specifikus elvárásokat a tanúsítványokkal és engedélyekkel kapcsolatban. Az egészségügyben meghirdetett pozíciók esetében viszont a munkáltatóknak a törvényi szabályozás alapján kell eljárniuk, és az adott pozíciók betöltésére csak olyan jelentkezőket vesznek fel, akik bizonyos típusú képzettséggel, bizonyos típusú attesztációs vizsgával vagy bizonyos mennyiségű, konkrét egészségügyi létesítményekben ledolgozott szolgálati évvel rendelkeznek. Az

információs technológia területén működő munkáltatók némelyike szintén különböző szakmai tanúsítványokat kér a programozási nyelveket illetően (JAVA Developerek), vagy egy konkrét típusú adatbázissal való munkával kapcsolatban (SAP, SQL), esetleg szoftverrel kapcsolatban abban az esetben, ha a jelentkező nem rendelkezik korábbi szakmai tapasztalatokkal.

A magasabb szakmai képzettséggel rendelkező jelentkezők alacsonyabb szintű képzettséget igénylő pozíciókra való felvételének okait illetően az adatok elemzése során elsődlegesen olyan mesterképzést elvégző hallgatók vizsgálatára fektettük a hangsúlyt, akik alacsonyabb szintű képzettséget igénylő pozíciókra jelentkeztek. A doktoranduszokat illetően a kutatási mintában nagyon kevés a megfigyelések száma. A legtöbb esetben a vállalatok nem vesznek fel magasabb fokú felsőoktatási képzettséggel rendelkező jelentkezőket olyan pozíciókra, ahol az alacsonyabb szintű képzettség is elegendő. Azok a vállalatok, akik megjelölték, hogy felvesznek a felsőoktatásban mesterképzést elvégzett egyéneket is olyan pozíciókra, ahol elegendő volna az alapképzés is, főleg amiatt teszik, mert a magasabb képzettséggel rendelkező jelentkezőket személyiségüket tekintve érettebbnek tartják, illetve azért, mert az alapképzést végzett jelentkezők számára meghirdetett pozíciókra mesterképzést végzett jelentkezők is nagy számban jelentkeznek, ezáltal a vállalatoknak van miből választaniuk. A begyűjtött adatok alapján azonban e jelenség időbeli alakulása nem meghatározható.

Ha megfigyeljük, hogy a munkáltatók hogyan értékelik az egyes felsőoktatási szintek minőségét, a kvalitatív adatokban meglehetősen kritikus álláspontokat találunk. Az alapképzést végzett jelentkezők esetében a munkáltatók kritizálják a túlzottan általános jellegű oktatást, az alapképzést nem tekintik eléggé specializáltnak, a frissen végzett jelentkezőket nem tartják érettnak/felkészültnek a munkaerőpiacon belüli zökkenőmentes beilleszkedéshez sem személyiségük, sem elméleti vagy gyakorlati tudásuk szempontjából. A felsőoktatási mesterképzést elvégzők esetében leginkább a gyakorlati tapasztalatokkal elégedetlenek a munkáltatók. A frissen végzettek nem rendelkeznek kellő gyakorlati tapasztalattal, így a munkáltatók kénytelenek az adaptációs folyamat során több figyelmet szentelni számukra, és több figyelmet fordítani a betanításra és a különböző tréningekre. Problémaként értékelik azt a tényt is, hogy a végzősöket a finom készségek terén nem fejlesztették az iskolák, és az elméleti ismereteik egy része nem egyezik az aktuális trendekkel. A doktoranduszok esetében a munkáltatók számára általánosságban nehézséget okoz olyan munkafeltételek megteremtése, amelyekben elégedettek lennének, és ki tudnák használni a megszerzett tudásukat. A doktoranduszokra a munkáltatók inkább, mint tudományos munkatársakra tekintenek, akiket teljes munkaidős munkavállalóként nem tudnak alkalmazni, inkább külsős munkatársakként tudják őket elképzelni konkrét projekteken belül.

A legnagyobb esélyük a vállalatokon belüli elhelyezkedésre a vállalatok válasza alapján a mesterképzést elvégzett jelentkezőknek van. A munkáltatók értékelése alapján személyiségüket tekintve érettebbek, szakmailag pedig jobban specializáltak, annak ellenére, hogy az egyes szervezetek a karrierjük kezdetén forrásokat kell, hogy fordítsanak fejlesztésükre.

Ha megfigyeljük, hogy mely jellemzőknél a legnagyobb az eltérés a munkaerőpiacon, illetve a munkáltatók igényei és az oktatási rendszer kimenetei között, akkor az adatok elemzéséből kiderül, hogy **a magas képzettséget igénylő pozícióknál a legnagyobb hiányosságot a vállalatok a frissen végzettek hiányzó gyakorlati felkészültségében látják.** A frissen végzettek nem rendelkeznek kellő

tudással az új technológiák terén, bizonyos területeken meglévő ismereteik pedig nem aktuálisak. Problémát jelentenek a frissen végzettek irreális elvárásai is, ezeket a vállalatok elmondásai szerint részben az iskolák ültetik beléjük. A végzettek gyakran elvárják, hogy a felsőoktatási tanulmányok elvégzése után a vállalatok gyakorlat nélkül is menedzseri, vagy szűken specializált pozíciókat kínálnak majd nekik. Ez a jelenség a végzett hallgatók eltúlzott javadalmazási elvárásaiban is megnyilvánul. A következő hiányosság, amelyet a munkáltatók többsége érzékel, a frissen végzettek finom készségeinek – előadói, érvelési, tárgyalói készségek, csapatmunka, konfliktushelyzetben való kommunikáció, konfliktuskezelés, különböző egyéniségű emberekkel való együttműködési készség, változásokhoz való alkalmazkodóképesség – hiányos volta. Problémát jelent a mindössze társalgási szintű idegennyelv-tudás is, a végzősök angol nyelven nem képesek szakmai témákról kommunikálni vagy előadást tartani. A műszaki pozícióknál a vállalatok gyakran találkoznak az angol nyelv teljes mértékben elfogadhatatlan szintű ismeretének problémájával, a végzett hallgatók még társalgási szintű megnyilvánulásra sem képesek angol nyelven. Az információs technológiákkal foglalkozó vállalatoknál a fejlesztői és programozói állásokra jelentkező végzett hallgatóknak hiányos a tudásuk a programozási nyelvek terén, ezeket a frissen végzetteknek később önerőből vagy speciális tanfolyamokon kell megtanulniuk.

A munkáltatók értékelése szerint az állami oktatási politikák hiányosak és nem tükrözik a munkaerőpiac igényeit. A munkáltatóknak leginkább az oktatás és a gyakorlat összekapcsolására, valamint a tantervek összeállításában való részvételre való lehetőség hiányzik. A vállalatok kifejezték, hogy nem kapnak teret, illetve meghívást az oktatási politika kialakításában való részvételre.

Az oktatási rendszer megfelelőségének értékelésekor a régió (a vállalat pozsonyi / a fővároson kívüli elhelyezkedése), a vállalat tulajdoni jellege és nagysága szempontjából nem észleltünk különbségeket. Mindkét helyről (Pozsony/vidék) származó, bármilyen tulajdoni jellegű és méretű vállalat nagy része érzékeli a diplomások tudásának és készségeinek elavultságát és a gyakorlat hiányát. Mindkét helyről származó, bármilyen tulajdoni jellegű és méretű munkáltató többsége úgy véli, hogy az iskolák nem tesznek meg mindent annak érdekében, hogy felkészítsék a diplomásokat a munkaerőpiacra, és hogy az iskolák nem adnak a társadalomnak elegendő, releváns képzettséggel rendelkező diplomást. A vállalatok gazdasági ágazatát tekintve a mintán belül nem rendelkezünk elegendő mennyiségű megfigyeléssel.

Alacsony és középfokú képzettséget igénylő pozíciók

Az alacsony és középfokú képzettséget igénylő pozíciók esetében az elemzés segítségével megállapítottuk, hogy a munkáltatók számára az alacsony és középfokú képzettséget igénylő pozíciók betöltésére nem felelnek meg az alapfokú képzettséggel rendelkező jelentkezők. A munkáltatók legalább tanonclevelet várnak el. A vállalatok számára a legértékesebb jelentkezők az alapiskolai végzettséggel rendelkezőkkel, a hároméves tanulmányi szakokat és gimnáziumot végzőkkel szemben a szakközépiskolát érettségivel elvégzők, akiknél a munkáltatók nyilván a legjobb elméleti és gyakorlati felkészültséget látják (de nem elegendőt).

A legtöbb esetben a vállalatok az alacsony és középfokú képzettséget igénylő pozíciókra olyan végzősöket vesznek fel, akik magasabb fokú formális oktatásban részesültek, még olyan helyekre is, ahol alacsonyabb fokú képzettség is elég volna. A munkáltatók majdnem fele egyetemet végzett egyéneket vesz fel olyan pozíciókra is, ahol elegendő volna az érettségi, és a vállalatok 40%-a

érettségivel rendelkező egyéneket vesz fel olyan pozíciókra, ahol a tanonclevél is elég volna. Ha közelebbről is megfigyeljük ennek a jelenségnek az okait, mindkét esetre (felsőfokú képzettségű személyek felvétele olyan pozíciókra, ahol az érettségi is elég lenne; érettségivel rendelkező jelentkezők felvétele olyan pozíciókra ahol tanonclevél is elég lenne) érvényes, hogy a munkáltatók többsége személyiségi szempontból érettebbnek tekinti a magasabb képzettséggel rendelkező jelentkezőket. A vállalatok jelentős része mindkét esetben azt állítja, hogy nem szenvednek hiányt a magasabb képzettséggel rendelkező jelentkezőkből, ezért előnyben részesítik őket, illetve hogy a magasabb képzettséggel rendelkezők szélesebb körű ismeretekkel rendelkeznek. Az érettségivel rendelkező jelentkezők felvételénél olyan pozíciókra, ahová a tanonclevél is elegendő volna a vállalatok 30%-a jelölte meg, hogy érettségivel rendelkező végzett diákokat vesznek fel, mivel a tanonclevéllel rendelkező végzősök nem teljesítik a vállalatok szakmai követelményeit.

A munkáltatók az egyes oktatási szintek minőségét az alacsony vagy középfokú képzettséget igénylő pozícióknál elégtelennek értékelik. Ez a probléma szerintük már az alapiskolában jelen van, ahol a vállalatok képviselői szerint több iskolapszichológusnak és karriertanácsadónak kellene lennie, akik a tanulók személyiségi és intellektuális adottságaival, illetve a tanulók egyes tantárgyakhoz vagy konkrét területekhez fűződő preferenciáikkal törődnek. A munkáltatók problémát látnak abban is, hogy a gimnáziumok felvételi kritériumai nem eléggé szigorúak, és hogy a szakközépiskolákba a gyengébb előmenetellel rendelkező diákok jutnak. Az oktatás általános szintje és minősége a tanonclevéllel vagy érettségivel végződő szakok esetében sem elegendő, főleg ami az elmélet és a gyakorlati képzés alacsony szintű összekapcsolását illeti. Az alacsony, vagy a középfokú képzettséget igénylő pozíciók esetében is megfigyelhető, hogy a munkáltatók panaszkodnak a frissen végzettek irreális bérigényére, csakúgy, mint azon elvárásaikra/elképzeléseikre, hogy a tanulmányaik elvégzése után a specializált munkaköröket kapják majd meg, és hogy teljesen felkészültek a gyakorlatra.

A munkáltatók aránylag kritikus álláspontot fogalmaztak meg azokról a gyakorlatokról, amelyeket iskolák saját maguk szerveznek, de azokról is amelyeket a munkáltatókkal együtt működtetnek. A munkáltatók szerint az iskolák sok esetben nem akarják átadni az oktatás gyakorlati részének biztosítását, mivel a finanszírozásuk költségvetése erre a részre épül. Ha az iskolák teret biztosítanának a munkáltatóknak ahhoz, hogy szakmai gyakorlatot biztosítsanak a diákok számára, pénzügyi forrásoktól esnének el. Ez a jelenség a duális képzési programhoz kapcsolódik, amelyet bár a munkáltatók pozitívan értékelnek, rámutatnak a finanszírozásukban jelentkező tisztázatlanságokra. A vállalatok szerint nem megfelelő, ha a diákok szakmai felkészítését csak az iskolák végzik, az nem tükrözi a jelenlegi trendeket és technológiákat.

Az alacsony- és középfokú képzettséget igénylő pozícióknál **a legjelentősebb problémát a munkáltatók elmondása szerint a frissen végzettek gyakorlatának hiánya, illetve az elméleti ismereteinek elavultsága jelenti.** Némelyik energetikai vállalat úgy nyilatkozott, hogy hiányt észlelnek az erőáram szakon végzettek terén olyan pozíciókra, amely bizonyos manuális műveletekhez kapcsolódik. A vállalatok szerint általános trend, hogy a frissen végzettek nem rendelkeznek kellő motivációval a manuális műveleteket magába foglaló pozíciókon való elhelyezkedés iránt, ehhez kapcsolódik a gimnáziumok és kereskedelmi akadémiák felvételi vizsgáinak kevésbé szigorú kritériumai, ami oda vezet, hogy a szakközépiskolákon és a tanonciskolákban csak a gyengébb előmenetellel rendelkező diákok maradnak, akik alacsony motivációval rendelkeznek a saját személyiségi és szakmai fejlődésük terén. A tanúsítványokat

illetően a frissen végzettek körében kevés a magasemelésű targoncavezetői engedély, valamint az erőszárrammal való munkákra feljogosító, rendelet értelmében kötelező engedély. A munkáltatók – tekintet nélkül a vállalat gazdasági ágazatára, nagyságára és tulajdoni jellegére – elégedetlenek a frissen végzettek manuális készségeivel és az érdeklődésének hiányával, valamint az elavult ismereteikkel és a gyakorlat hiányával is.

A kutatási mintánkban szereplő munkáltatók meglehetősen **kritikus véleményt fogalmaztak meg az állami oktatási politikákról is, amelyek szerintük elégtelenek és nem tükrözik a munkaerő-piaci igényeket**. Az interjúkban gyakran megemlítették, hogy részt szeretnének venni az oktatáspolitikák, valamint az oktatási programok és a tantervek kidolgozásában úgy, hogy azok jobban megfeleljenek a munkáltatók igényeinek.

Az oktatási rendszer megfelelőségének értékelésekor a régió (a vállalat pozsonyi / vidéki elhelyezkedése), a vállalat tulajdoni jellege és nagysága szempontjából nem észleltünk különbségeket. Mindkét helyről származó, bármilyen tulajdoni jellegű és méretű vállalat nagy része érzékeli a diplomások tudásának és készségeinek elavultságát, valamint a gyakorlat hiányát. Mindkét helyről származó, bármilyen tulajdoni jellegű és méretű munkáltató többsége úgy véli, hogy az iskolák nem tesznek meg mindent annak érdekében, hogy felkészítsék a diplomásokat a munkaerőpiacra, és hogy az iskolák nem adnak a társadalomnak elegendő, releváns képzettséggel rendelkező diplomást. A vállalatok gazdasági ágazatát tekintve a mintán belül nem rendelkezünk elegendő mennyiségű megfigyeléssel.