

BUDAPESTI GAZDASÁGI EGYETEM

PÉNZÜGYI ÉS SZÁMVITELI KAR

SZAKDOLGOZAT

Schäffer Rebeka

Nappali

Emberi Erőforrások
szak

2021

BUDAPESTI GAZDASÁGI EGYETEM

PÉNZÜGYI ÉS SZÁMVITELI KAR

Az álláskeresés nehézségei a XXI. században

Belső konzulens: Dr. Bereczky Klára

Külső konzulens: Kiss Evelin

Schäffer Rebeka

Nappali

Emberi-erőforrások
szak

2021

NYILATKOZAT

Alulírott Schäffer Rebeka büntetőjogi felelősségem tudatában nyilatkozom, hogy a szakdolgozatomban foglalt tények és adatok a valóságnak megfelelnek, és az abban leírtak a saját, önálló munkám eredményei.

A szakdolgozatban felhasznált adatokat a szerzői jogvédelem figyelembevételével alkalmaztam.

Ezen szakdolgozat semmilyen része nem került felhasználásra korábban oktatási intézmény más képzésén diplomaszerezés során.

Tudomásul veszem, hogy a szakdolgozatomat az intézmény plágiumellenőrzésnek veti alá.

Budapest, 2021. év december. hónap 9. nap



hallgató aláírása

Tartalomjegyzék

1. Bevezetés	2
2. Munkavállalói készségek és kompetenciák fontossága	4
2.1 Nyelvtudás	5
2.2 Informatikai ismeretek.....	6
2.3 Kommunikációs készség	7
2.4 Soft skillek.....	9
3. Álláskeresési technikák és azok hatékonyságai	10
3.1 Offline technikák	11
3.2 Online technikák.....	13
3.3 A generációk közötti különbségek	14
4. Az álláskeresés nehézségei.....	18
4.1 Karrierépítési hibák	18
4.2 Önéletrajzi hibák.....	19
4.3 Elvárások	20
5. Empirikus vizsgálat.....	21
5.1 Hipotézis.....	22
5.2 Kérdőív kiértékelése	22
5.3 Kutatás összegzése	39
6. Összegzés	40
7. Irodalomjegyzék.....	43
8. Mellékletek.....	45

1. Bevezetés

A szakdolgozatom során azt szeretném megvizsgálni, hogy melyek azok a tényezők, amik befolyásolhatják a hatékony álláskeresőt. A kutatásaim során azokat a szempontokat szeretném figyelembe venni, amelyek befolyásolhatják azt, hogy valakit kiválasszanak egy állásra, akár az álláskereső lakhelye, neme, képzettsége és motiváltsága is. Azért választottam ezt a témát, mert ez mindig egy aktuális téma lesz, főleg egy friss diplomásnak, de a későbbiekben is fontos információkat adhatnak ezek a megfigyelések. Ezek alapján kezdtem el kutatni ebben a témában és több szakirodalmat, valamint véleményt átnézve sikerült eljutnom a kutatási kérdéseimhez.

A dolgozatom első részében sorra veszem azokat a kompetenciákat, amik fontosak lehetnek egy állás betöltéséhez. Erre azért van szükség, mert fontos tisztában lennünk azokkal a kompetenciákkal, amelyekkel megkönnyíthetjük az álláskeresőt.

Ezt követően azzal foglalkozok, hogy milyen álláskeresői technikák léteznek és hogyan lehet őket helyesen használni. Érdekes tisztában lennünk azokkal a hibákkal is, amelyeket el lehet követni az álláskeresői folyamat során. Már az önéletrajz megírásakor is felmerülhetnek olyan hibák, amiket kilehetne védeni, de ez egy hosszú és bonyolult folyamat ezért fontos, hogy tisztában legyünk ezekkel és ne kövessük el őket a későbbiekben. A karrierépítésen már időben érdemes lehet elgondolkodni, mivel nagyon sok apró hiba előfordulhat ennek során, amikre az emberek nem is gondolnának.

A szakdolgozatom utolsó részében a kutatási eredményeket és az ezekből való következtetéseket fogom bemutatni. Azt szeretném megvizsgálni, hogy az emberek, hogy keresnek munkát, illetve, hogy milyen nehézségekkel néznek szembe a folyamat során.

Az egyik hipotézisem szerint az álláskeresők nincsenek tisztában azzal, hogy mik azok a tényezők, amik hátráltatják őket a sikeres álláskeresőben. Nincsenek felkészítve ezekre a nehézségekre, és emiatt nem képesek jól felkészülni sem az önéletrajzírásra, sem pedig az állásinterjúra. Az álláskeresők nem használják jól, illetve hatékonyan az álláskeresői technikákat és ebből az következtethető ki, hogy az álláspályázataik benyújtásakor alapvető hibákat követnek el (helyesírás, rossz adatok, kép stb.) ezáltal pedig nem is kerülnek behívásra. Azt is alaposabban meg kell vizsgálni, hogy hol érdemes állást keresni. Több lehetőség is van erre, de nem biztos, hogy az összes opció elég hatékony. Ezt a kérdést is szeretném megvizsgálni abból a szempontból, hogy mi most a trend ebben, illetve melyik tűnik nekik a legjobb módszernek.

A másik hipotézisem, hogy a munkáltatóknak nagyon erős és konkrét elvárásaik vannak a munkavállalók felé, amelyekre nem biztos, hogy egy friss diplomás vagy pályakezdő fel van készülve. Egyáltalán nem biztos, hogy a főiskola vagy az egyetem sikeresen felkészíti a pályakezdőket ezekre a nehézségekre. Ezért is fontos, hogy feltérképezzük milyen kompetenciákra van szükség egy állás betöltésére.

Ezek a tényezők beazonosítása segítheti az álláskeresőket, hogy a nekik megfelelő technikával sikeresen megszerezzenek egy munkát, amivel fejlődhetnek és kiteljesedhetnek. Fontos tudniuk, hogy a képzettségükkel, hol képesek elhelyezkedni, illetve milyen kompetenciákra lesz szükségük annak érdekében, hogy a kiválasztás során sikerrel járjanak, ezen kívül pedig a munkájukban sikeresek legyenek. A felkészülés során több szempontot is figyelembe kell venni, hogy ne érje annyi csalódás, illetve, hogy minél hamarabb találjanak munkát az álláskeresők.

Álláskeresői oldalról szeretném azt megvizsgálni, hogy az emberek mi alapján ítélik meg az álláskeresési szokásokat, hogy szerintük mi befolyásolhatja a sikeres álláskeresést, valamint milyen tényezők akadályozzák őket benne. Ezt a kutatást egy kérdőíves formában szeretném elkészíteni. Diagramok segítségével mutatnám be az eredményeket azért, hogy tisztább képet kapjunk arról, hogy a munkaerőpiacra kilépett munkavállalók, milyen nehézségekkel néznek szembe munkakereséskor. Országosan, több generációt is szeretnék bevonni a kutatásomban, hogy minél szélesebb körben vizsgálhassam meg ezt a kérdést, hiszen csak így kaphatunk teljes képet a témáról. Azt szeretném, hogy olyan emberek töltsék ki a kérdőívet, akik akár most vagy a közelmúltban kerestek aktívan állást, mivel az ő szempontjukból szeretném elsősorban megvizsgálni a kérdést, hogy aztán ezt hasznosíthassuk és átvezethessük a tapasztalatainkat a gyakorlatban. A válaszokat többféleképpen igyekszem feldolgozni és értelmezni. A megállapításimat általános statisztikai módszerekkel fogom alátámasztani. (módusz, medián, szórás).

2. Munkavállalói készségek és kompetenciák fontossága

A kompetencia szónak több jelentése is megtalálható értelmező szótárakban vagy gyűjteményekben. A szó latin eredetű és „hatáskör, illetékesség; hozzáértés; alkalmasság, rátermettség, képesség”-et jelent. John Coolahan az Európa tanács szakértője úgy fogalmazta meg, hogy: „A kompetenciát úgy kell tekinteni, mint olyan általános képességet, amely a tudáson, a tapasztalaton, az értékeken és a diszpozíciókon alapszik, és amelyet egy adott személy tanulás során fejleszt ki magában.” (Coolahan, 1996, p. 26)

Hogya Orsolya pedig így írta le a kompetencia fogalmát „A kompetencia fogalmát úgy határozhatjuk meg, mint egy személy alapvető, meghatározó jellemzői, melyek okozati kapcsolatban állnak a kritériumszintnek megfelelő hatékony és/vagy kiváló teljesítménnyel.” (Bori, 193. szám)

Összefoglalva „a kompetencia az egy adott feladathoz (munkakörhöz, tevékenységhez) szükséges ismeretek, ezek alkalmazásához nélkülözhetetlen „működő” készségek, jártasságok és képességek, valamint viselkedési, magatartási normák összessége.” (Poór, 2014-es cikk)

De mégis milyen kompetenciákra van szükségünk ahhoz, hogy el tudjunk helyezkedni? Szerepi Anna (2006) tanulmányában, ahol munkaerő-közvetítő cégeket kérdeztek meg felsoroltak pár készséget, ami szerintük elengedhetetlen egy állás betöltéséhez.

Szerintük ezek a legfontosabbak:

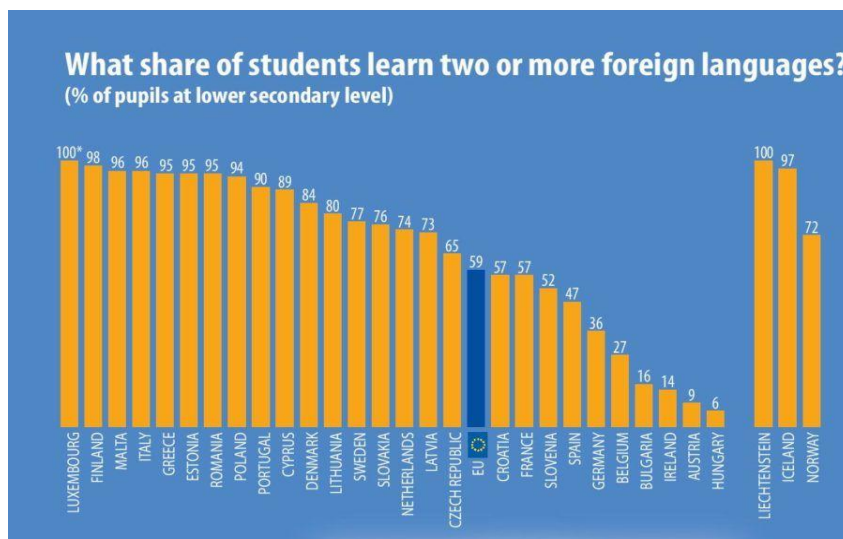
- kommunikációs készség
- problémamegoldó készség
- problémaorientált gondolkodásmód
- tanulási kompetenciák
- csapatmunka-készség
- életszerű helyzetek gyors megoldása
- megosztott figyelem
- kitartás

Ezen kívül megemlítették a nyelvtudást, a szakmai képesítéshez tartozó készségeket, illetve néhány személyiségjegyet, mint az extra-és introvertáltságot és az intelligenciát. A fejeződések ezeket keresik és mérik elsődlegesen egy kiválasztási folyamat során. (Szerepi, 2006)

2.1 Nyelvtudás

Országunkban most már így a XXI. században nem csak az a fontos, hogy milyen végzettsége van valakinek, hanem hogy beszél-e valamilyen idegen nyelven, illetve egyre nagyobb hangsúlyt kapnak a számítógépes ismeretek is. Az idegen nyelvtudásnak egyre nagyobb szerepe van a kultúra és a gazdaság szempontjából is. Az idegen nyelv ismerete segít a munkaerőpiacon elhelyezkedni és ezzel nőni fog a foglalkoztatottság szintje is. Egy 2016-os Eurostat vizsgálata szerint Magyarországon a lakosság 57,6%-a nem beszél semmilyen idegen nyelvet. A magyar nyelven kívül még egy nyelvet beszélők aránya 28,6%, két nyelven beszélők pedig 11,1%-a, ami azt jelenti, hogy minden tizedik ember. Három vagy annál több nyelven a lakosság csak 2,7%-a beszél. A legalább két idegen nyelven tanuló európai tanulók százalékos arányát mutatja meg az 1. ábra. Itt azt figyelhetjük meg, hogy Magyarország az utolsó helyen áll, amíg Luxemburg és Finnország az első helyeken vannak. (Bódogh, 2016; www.eduline.hu 2019)

1. ábra A kettő vagy több nyelvet beszélő diákok aránya országonként



(forrás: www.europea.eu, 2016)

Az EUROBAROMÉTER érdekes kutatásból pedig az derül ki, hogy a 15 és 30 éves kor közötti fiatalok között a magyarok mutatják a legkisebb hajlandóságot afelé, hogy valamilyen idegen nyelvet tanuljanak. Ez egy EU-s felmérés volt, ahol az összes tagállamot figyelembe vették. (Bodnár, 2018)

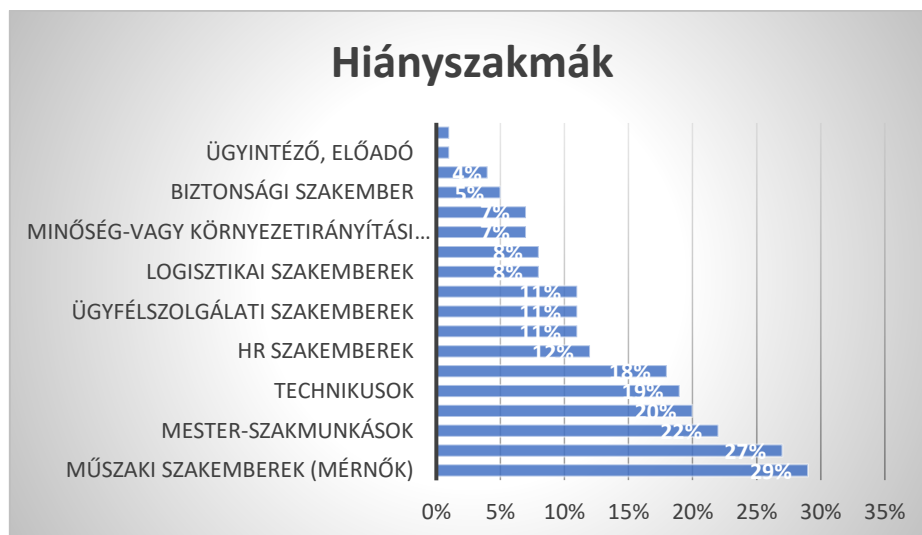
Az álláshirdetésekből is nagyon sűrűn jelenik meg feltételként valamilyen nyelv ismerete. Több mint a felében legalább egy nyelv ismeretét kérik, ami többnyire az angol nyelv. Második

nyelvként a németet szokták kérni a legtöbb álláshirdetéseknél, de ez se jelenik meg tömegesen. Vannak olyan hirdetések is, ahol nincs előírva semmilyen nyelv ismerete, ezeknél a munkaköröknél valószínűleg nincs is szükség rá. Az angol nyelvnél viszont nem kis mennyiségben megjelenik az is, hogy magasabb szintű tudást, felsőfokú tudást kérnek. (Híves, 2006)

2.2 Informatikai ismeretek

Ezzel ellentétben az informatikai ismeretek megjelenése az álláshirdetésekből már kisebb jelentőségű és a legtöbb esetben csak alapszintű felhasználói ismereteket kérnek (Word, excel, levelező rendszerek). A XXI. században is már egyre több helyen elvárt lett a számítógép alapszintű ismerete olyan munkaköröknél is, ahol eddig nem is kellett. Az iskolákban is egyre nagyobb hangsúlyt fektetnek az informatika oktatására. Ezek az ismeretek általában elengedőek egy-egy munkakör betöltéséhez. Azok, akik viszont komolyabb informatikai pályára készülnek azoknak ennél jóval többre van szükségük. Ugyanis néhány álláshirdetésben is előfordul, hogy programozói vagy adatbázis-kezeléshez szükséges ismereteket kérnek. Jelenleg munkaerőhiány van az informatikusokból. (Híves, 2006)

1. ábra Hiányszakmák



(Forrás: www.karriervadasz.blog.hu, 2010)

A 2. ábrán is jól látszik, hogy az informatikai szakemberekből nagy hiány van a munkaerőpiacon. De nem csak nálunk van ilyen nagy mértékű szakember hiány, ugyanis az egész unióban 800 ezer programozó hiányzik. Annak érdekében, hogy az informatikai

szakemberek létszáma a jelenlegi szinten maradjon vagy hogy még több is legyen, növelni kell ezt a képzési területet választók számát, ezért az informatikai képzést népszerűbbé kell tenni a középiskolások körében.

Az egyetemeken is próbálnak egyre nagyobb hangsúlyt fektetni az informatikai ismeretekre, mivel kényelmesebb és egyszerűbb néhány munkafolyamatot is számítógéppel csinálni. Az informatika alapjainak megtanulásához nem is szükséges nagy tudással rendelkezni és egyszerűen megtanulható. Manapság már az idősebb korosztály is szívesen használja az informatikai eszközöket. (Bódogh, 2016)

2.3 Kommunikációs készség

Sok szakember szokta hangsúlyozni a jó kommunikációs képesség fontosságát. Nem csak magánéleti területen, hanem munkahelyi és a tanulási folyamatok alatt is fontos. A kommunikáció végeredményeként azt várjuk el, hogy számunkra kedvező kimenetellel végződjön és a másik fél számára se legyenek utána negatív érzések. Ezzel kialakítható egy hosszútávon jól működő kapcsolat.

A kommunikáció több csatorna igénybevételével történik. Eszerint megkülönböztetünk verbális, és non-verbális kommunikációt.

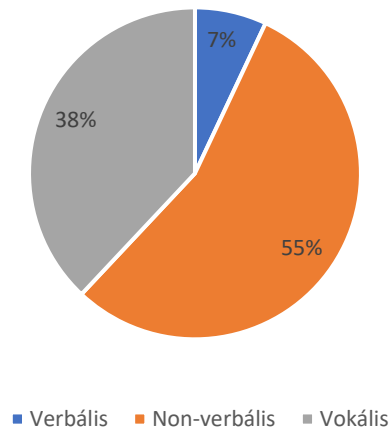
A verbális kommunikáció alapja a nyelv, amely a legáltalánosabb, legtökéletesebb és legfontosabb kommunikációs eszközünk. A nyelvnek két formáját alkalmazzuk: beszéd és az írás.

A non-verbális kommunikációnál nem szavakkal kommunikálunk, ez egy nem szándékos és nem tudatos közlésmód. Itt a mimika, a testtartás, a gesztusok fejezik ki a beszélő „mondanivalóját”. A non-verbális kommunikációnál megkülönböztetünk vokális és nem vokális csatornákat is. A vokális kommunikáció a verbális kommunikációval szorosan összefügg és a beszéddel együtt jelenik meg. A beszéd mellett sok mindent hanggal is kifejezhetünk. A hang hatékonyan fejezi ki az izgalmat és a szorongást. A szorongás beszédproblémákat is okozhat, például dadogást. A nem vokális csatorna pedig, ami a hangképzéstől és a beszédszervek működésétől független. (www.alitera.hu, Radványi, 2005)

A vokális kommunikáció az, amikor hanggal kommunikálunk és úgy próbáljuk kifejezni magunkat. Ilyen például a hanglejtés, hangsúly, beszédtempó, ritmus, hangszín stb. Ezek

megfigyelésével nagyon sok mindent megtudhatunk a másik emberről, hiszen a jelenlegi állapotát tükrözik és tele van érzésekkel. Nagyon szorosan összefügg a verbális kommunikációval. (Bányász, 2010)

3. ábra A kommunikációs közlésrendszer megoszlása



(Forrás: Bányász, 2010; alapján saját szerkesztés)

A 3. ábrán annak a kutatásnak az eredménye látható, amit 1970-ben Albert Mehrabian tett közzé. Ez arról szól, hogy a kommunikáció információ-összetétele a verbális kommunikáció 7%-ban, a vokális kommunikáció 38%-ban és a non-verbális kommunikáció 55%-ban felelős. De, mint kiderült ez a kutatás csak azt vizsgálta, amikor a résztvevők az érzéseikről és attitűdjükről beszéltek, viszont más szituációra nem terjedt ki. Szóval ez egy mindenféle külső hatástól független kutatás, amit alapul lehet venni viszont ahhoz, hogy tényleg teljes képet kapjunk érdemes jobban utána nézni ennek.

A jó kommunikációs készség már szinte minden munkakör követelménye. Ha egy álláshirdetésben azt írják, hogy fontos a jó kommunikációs készség akkor arra céloznak, hogy olyan embert keresnek, aki jól ki tudja fejezni magát, szót ért másokkal, nem csak a vezetőjével, hanem a munkatársaival vagy a beosztottjaival is. Jól tagoltan beszél és akár egy mondatban is össze tudja foglalni mondanivalóját. Már az állás megpályázásakor elkezdünk kommunikálni valamilyen módon. Kezdve az önéletrajz megírásától egészen az állásinterjúig. Ezért is fontos, hogy tudjuk milyen nehézségekkel nézünk szembe, amikor kommunikálunk. Az önéletrajz írásakor az írásbeli kommunikációt fogja figyelembe venni a kiválasztó cég. Nem elhanyagolandó egy jó önéletrajz megírása. Sokat számít, hogy hogyan fejezi ki magát vele az álláskereső. Nem szabad, hogy legyen bármi helyesírási hiba, mert emiatt akár gyorsan el is vethetik az önéletrajzot. Az önéletrajz mellett kérhetnek motivációs levelet is a cégek, aminél

szintén az írásbeli kommunikációját tesztelik a jelentkezőnek. Fontos, hogy lássák ki tudja fejezni magát a jelentkező és tud értelmes mondatokat összerakni. A motivációs levélben érdemes odafigyelni a megszólításra, a lezárásra, szóhasználatra és a tagolásra is. Ahhoz, hogy ezen továbbsisson az álláskereső jó írásbeli kommunikációra van szüksége. (Oroszi, 2006)

Ha mindezt sikerült megugrania jön a következő kiválasztási lépcsőfok, amihez jó kommunikációs készség kell. A személyes interjút általában megelőzi egy telefonos interjú is. Ez lehet egy gyors egyeztetés is vagy akár egy rövid előszűrési interjú is. Ennél a legfontosabb a hangsúly, hiszen csak a hangját hallják a jelentkezőnek, érdemes artikulálni, hogy minél érthetőbb legyen a mondandója. Azt is megtudják figyelni hogy-hogyan fogalmaz spontán helyzetben. Mindezek után jön a következő fázis a személyes interjú, ahol meg a szóbeli kommunikáció kerül előtérbe. Néhány dolog megegyezik a telefonos interjúval, de itt már a nonverbális kommunikáció is előkerül. A testbeszéd, mimika a gesztusok sokat elárulhatnak valakiről, hogy mennyire nyitott, laza, spontán az új helyzetekben. Itt már előkerülnek a személyiségjegyek is, de a testbeszédre érdemes odafigyelni egy interjú alatt. Ezekre fel is lehet jól készülni és begyakorolni, de az a jobb, ha a saját személyiségével tudja lenyűgözni az interjúztatót. Fontos a visszacsatolás is és a hallgatási készség is egy ilyen folyamat során, ami szintén a kommunikációhoz tartozik. Az interjúztatók ebből is le tudják vonni, hogy mennyire érdekel valakit a munka. Érdemes bólogatni, tartani a szemkontaktust és aktívan hallgatni a másik félt, valamint a végén megerősíteni, hogy tényleg odafigyelt-e. (Nyíró, 2018)

Szerencsére a kommunikáció velünk született képesség, de fejleszthetők ezek a készségek különféle módokon. Sok gyakorlat van rá, amit akár magunktól vagy csoportosan tanár segítségével is fejleszthető. A kommunikációs készség a személyiségünkkel szorosan össze van fonódva ezért érdemes lehet először önfejlesztő gyakorlatokat is elvégezni.

2.4 Soft skillek

A soft skill-ek mindazon készségek, jártasságok és képességek, amelyek a szakmai kompetenciákon túl alapvetően meghatározzák, hogyan tud a munkavállaló beilleszkedni, mennyire motiválható, hogyan oldja meg a felmerülő problémákat (Tóth, 2017). Azaz Soft skillek azok az interperszonális és szociális készségek, amelyek segítenek a mindennapi munkánknál és magánéletünkönél egyaránt. Ezek a készségek akkor jönnek elő, amikor

kommunikálunk más emberekkel, vagy csak meghallgatjuk a másikat, amikor prezentálunk, tárgyalunk, konfliktus helyzetet oldunk meg vagy csapatot vezetünk.

Minden munkakörhöz különböző kompetencia és szakértelem szükséges ahhoz, hogy a feladatok minősége a legjobb legyen. A feladatok minőségét és sikerességét azonban interperszonális kapcsolataink és interperszonális készségeink legalább annyira befolyásolják, mint szakmai tapasztalataink. (Beck, 2020, www.szinergia.hu)

A szakirodalomban a soft skilleket többféle csoportosításokban találhatjuk meg. Gallivan és munkatársai (2004) hat kategóriát határoztak meg: a kommunikációs és az interperszonális készséget, a vezetői és a szervezői készséget, az önmotivációt és a kreativitást.

Soft skillek: (Gallivan és munkatársai, 2004 p. 64-87)

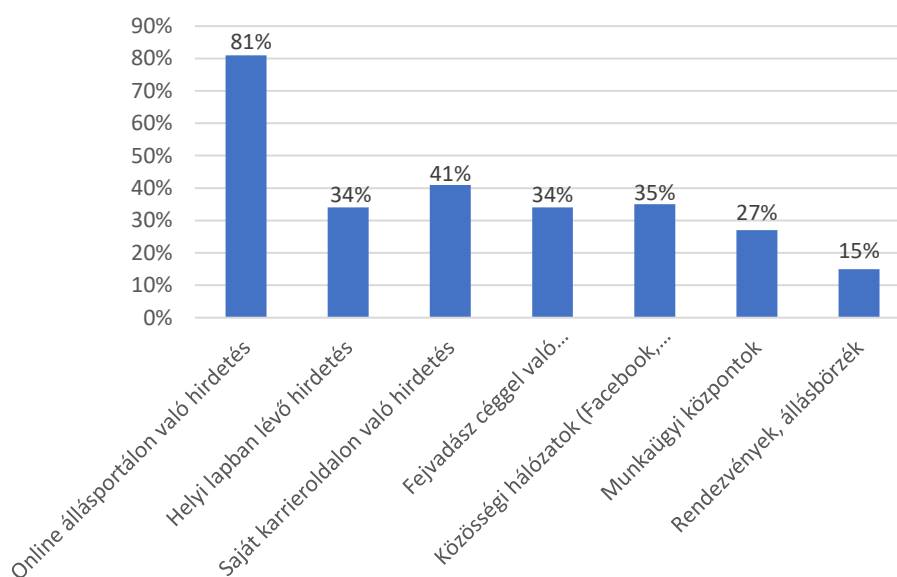
- csapatmunka
- önállóság
- kezdeményezőkézség
- kommunikációs készség
- szervezőkézség
- flexibilitás
- érzelmi intelligencia
- motiválhatóság
- kreativitás
- proaktivitás

Jó, ha tisztában vagyunk vele, hogy milyen soft skilljeink vannak és hogy tudjuk mik a gyengeségeink és erősségeink. Érdekes azt is mérlegelnünk, hogy milyen munkakörhöz milyen soft skillekre van szükségünk, ahhoz, hogy tudjuk ezeket fejleszteni és eredményesebbek legyünk.

3. Álláskeresési technikák és azok hatékonyságai

Manapság egyre több fajta álláskeresési technika van. A XXI. század már offline és online is ad lehetőséget a munkakeresőnek, hogy megtalálja a számára legmegfelelőbb munkát. Általában nagyban függ az álláskereső motivációjától és elképzelésétől, hogy milyen álláskeresési technikát választ. Az biztos, hogy ezeknek a technikáknak az ismeretében könnyebb a munkakeresés folyamata.

4. ábra Álláskeresési módszerek hatékonysága



(Forrás: www.cvonline.hu, saját szerkesztés)

A 4. ábrán azt láthatjuk, hogy milyen álláskeresési módszer a leghatékonyabb. Jól látszik, hogy az online állásportálokra való hirdetés tartja a leghatékonyabbnak (www.cvonline.hu, 2016), amit a cégek saját karrieroldala és a közösségi hálózatok követnek. A rendezvényeket és állásbörzéket tartják a legkevésbé hatékonynak. Ezek a 2016-os kutatás adatai, amit a CV online készített, de ezzel kapcsolatban én is kutattam és később erre visszatérek.

3.1 Offline technikák

Munkaerő közvetítő cégek

A mai világban egyre népszerűbbek ezek a szolgáltatások. A munkaerő közvetítő és kölcsönző cégek kissé eltérő szolgáltatásokat biztosítanak. A munkaerőközvetítő cégek segítenek az álláskeresőknek, hogy munkát találjon. Mivel ők szerveznek meg mindent a szerződés-kötést a cégekkel, illetve az állások meghirdetését is, illetve ők is keresik fel a jelölteket, így az álláskeresőknek csak annyi dolga lesz, hogy felkészüljön az állásinterjúra. Miután szerződést kötnek különböző cégekkel, megírják az álláshirdetéseket, amiket állásportálokra tesznek fel. Ott lehet jelentkezni az álláskeresőknek az állásra. Összegyűjtik a jelentkezőket és telefonos előszűréssel kiválasztják azokat a jelölteket, akiket behívnak interjúra. Összekötik a cégekkel a jelölteket, hogy aztán a cég ki tudja választani azt az embert,

aki a legmegfelelőbb a munkára. Végül ki? tájékoztatja a jelölteket, hogy milyen döntés született.

Munkaerő kölcsönző cégek szolgáltatásait általában a cégek akkor veszik igénybe, ha olyan dolgozókra van szükségük, akik rugalmasak és könnyen mobilizálhatóak. Itt is hasonlóan a kölcsönző cég kutatja fel a jelölteket és adminisztráció nagy részét is ők végzik. A munkaerő felvétele után is a kölcsönző cég intézi a munkaidőbeosztását a szakmai irányítást is a kölcsönbe vevő cégekkel egyeztetve. Ez egy háromszereplős atipikus foglalkoztatási forma. (Bódogh, 2016)

Munkaügyi központok

„A munkaügyi központok a fővárosi és megyei kormányhivatalok székhelyein találhatóak, és azok foglalkoztatási, munkaerő-piaci feladatokat ellátó szakigazgatási szerveiként működnek. A kirendeltségek pedig a járási hivatalok részeként nyújtanak segítséget az állampolgároknak.” (www.kormanyhivatal.hu)

A munkaügyi központok legfontosabb feladatai:

1. Munka- és karriertanácsadást nyújt, valamint munkahelyeket teremt és a közfoglalkoztatási támogatásokkal kapcsolatos feladatokat végez el.
2. Az álláskeresők ellátási rendszerének és az álláskeresők részére saját hatáskörben nyújtott támogatások rendszerének működtetését végzi el.
3. Ha a kormányrendelet máshogy nem rendelkezik, akkor elbírálják másodfokon a kirendeltségek által hozott határozatok elleni fellebbezéseket.
4. Ellenőrzi közfoglalkoztatási munkavégzés közfoglalkoztatási szerződésben foglaltak szerinti teljesítését.
5. Ellátja a munkaerő-piaci programok végrehajtásával kapcsolatos feladatokat, kapcsolatot tart a munkaerőpiaci szereplőkkel és ellenőrzi a folyamatokat.
6. Végül még azokat a munkaerő-piaci szolgáltatásokkal kapcsolatos feladatokat látják el, amelyekkel nem a kirendeltség hatáskörébe tartozik.

(www.kormanyhivatal.hu)

Állásbörzék

Az állásbörzék nagyon sokat segíthetnek a főként az olyan diákoknak, akik már az egyetem mellett tudnak állást vállalni, esetleg szakmai gyakorlati helyet keresnek, vagy a friss diplomásoknak is, hogy minél több céggel találkozhassanak. Ezeket a börzét az egyetemek szervezik, hogy segíthessék a tanulóikat kilépni a munkaerőpiacra. Nagyon sok céggel ismerkedhet meg az álláskereső, illetve ezek fontosak a cégeknek is, hiszen ők is keresik a friss szaktudású diplomás jelölteket. Vannak online állásbörzék is de ezek inkább az utóbbi években lettek fontosak a pandémiás helyzetre való tekintettel. Itt néhány napig chat-en keresztül lehet elérni egy-egy céget. Mindkettő nagyon sok lehetőséget kínál ezért érdemes kihasználni őket.

Van még néhány hagyományos típusú munkakeresési technika is. Például a személyes felkeresés, amikor az álláskereső bemegy a céghez és ott érdeklődik állások iránt, vagy csak ott hagyja az önéletrajzát, hátha később lenne számára megfelelő munka. Az újságban vagy szórólapokon akár buszokon villamosokon is érdemes nyitva tartanunk a szemünket mert elszórtan találni álláshirdetéseket itt is. (Bódogh, 2016)

3.2 Online technikák

Álláskereső portálok

A XXI. századra sokat fejlődött már az internetes világ és néhány kattintással már sok állás között tudunk válogatni. Ez a technika talán az egyik legegyszerűbb online álláskeresési technika, amit a legtöbben is használnak. Elég sok igényes álláskereső portál van a világhálón, őket úgy tudjuk kiszűrni, hogy vannak keresési funkciók és friss állások találhatóak az oldalon. Az is jó, ha van olyan funkció, hogy fel lehet iratkozni hírlevélre és akkor naprakészen kaphatunk levelet friss állásokkal kapcsolatban. Van olyan is, hogy feltölthetjük önéletrajzunkat és ha megfelelőek lennénk egy állásra felkeresnek.

Közösségi média

A közösségi média szinte az életünk mindennapi része, emiatt is népszerű itt is az álláskeresés is. Ilyen közösségi médiás oldal például a linkedln is. Ezt az oldalt üzleti kapcsolatok létesítésére hozták létre. Ma már az egyik legnépszerűbb közösségi oldal. Itt el lehet készíteni egy saját profilt, amibe szerepelhetnek előző munkahelyi tapasztalatok, iskolai végzettségek és képességeket, készségeket. Akár fel lehet tölteni az önéletrajzot és képet is. A

kereső funkcióját használatba véve lehet keresgélni cégek vagy akár konkrét meghirdetett állások között. Itt is van lehetőség arra, hogy maguk a cégek keressék fel az álláskeresőket, ha a profiljuk alapján úgy látják megfelelő lenne egy munkára.

Másik ilyen portál még a facebook is. Ezt régen magánéleti célokból használták a felhasználók, de idővel már itt is megjelentek olyan csoportok, ahol lehet állást keresni. Sok munkaerő közvetítő cég úgy gondolja, hogy ma már a facebook-on is nagyon egyszerű elérni az álláskeresőket. Emiatt nagyon sok csoport alakult már ahol a legaktuálisabb munkák és álláshirdetések között lehet válogatni. Ezt a fajta álláskeresési technikát főként a fiatalabb korosztály használja. De vigyázni kell ezzel és jól utána kell járni ezeknek a csoportoknak és oldalaknak, hiszen vannak hátrányai is, ha olyan helyre jelentkezünk, ami nem megbízható. Illetve azon is érdemes elgondolkodni, hogy mennyit mindent mutatunk meg a közösségi média felületén, mert ilyenkor a HR-esek megnézik a jelentkezők profiljait.

Vállalati honlapok

Ha valaki konkrétan tudja, hogy melyik cégnél szeretne dolgozni és a vállalat honlapján van fent olyan munka, ami megfelelő lenne, akkor akár a vállalatnak a honlapján is jelentkezhet. A Sok cégnek a honlapján már karrierportálok is vannak, ahol lehet böngészni a nyitott pozíciók között és jelentkezni rájuk. Már elérhető olyan funkció a legtöbb cég honlapján, hogy az ő adatbázisukba lehessen regisztrálni és feltölteni az önéletrajzot. Ez akár a későbbiekben is jól jöhet, hiszen be lehet jelölni azt is, hogy más munkákkal kapcsolatban is felkeressék őket, így több esély van, ha megüresedik egy állás akkor ezeket a feltöltött önéletrajzokat is átnézik a cégek HR-esei. Ha esetleg nincs olyan pozíció meghirdetve a honlapon, ami jó lenne, akkor akár érdemes lehet felkeresni a cég HR-esét és konkrét pályázatot benyújtani. (Bódogh, 2016)

3.3 A generációk közötti különbségek

Y generáció

Az Y generáció tagjai 1980-95 között születtek foglálja magába. Ők a nagy változások és fejlődések korszakában születtek. Ekkoriban kezdődtek el a technológia fejlődések, de eleinte még annyira nem volt elterjedt náluk ezért ebbe bele kellett tanulniuk. A kérdésekre a válaszokat már nem a nyomtatott sajtóban keresik elsődlegesen, hanem a számítógép és az internet világában. Optimistábbak, mint az előző korosztályok és szeretnének tanulni is. Nem szeretik a hierarchiát és ők abban hisznek, hogy csak a teljesítmény és a tudás fogja őket előre

juttatni. Őket a pénz, a siker és a karrier motiválja és emiatt már nem annyira engedelmesek a munkahelyükön. Nem annyira ragaszkodóak ezért, ha bármikor elégedetlenek lesznek a jelenlegivel akkor váltanak munkahelyet. (Szabó, Kömíves, Kelemen, 2017)

Ők a szülőktől azt látták, hogy állandóan csak dolgoznak és egy mókuserékben vannak. Ezt ők szeretnék megváltoztatni és sokan az interneten, a közösségi oldalakon próbálnak jobb életet teremteni maguknak. Egyre több eszközön elérhető már az internet és már nem szükséges, hogy otthon ülve alakítsanak ki kapcsolatokat, hanem telefonon keresztül vagy tableten is tudnak kommunikálni.

A kommunikációban is nagy változások jöttek be, ugyanis sok médiaeszközön lehet chatelni vagy hangüzenetet küldeni, esetleg akár videóhívás formájában is kommunikálni. Szabad véleménynyilvánításra és önállóságra lettek nevelve és emiatt ők sokkal bátrabban mondják el a véleményüket és a kommunikációjuk is másabb lett. Vannak olyanok is, akik pont az internet miatt csak ott tudják a véleményüket kifejezni és ott tudnak kiteljesedni, viszont a szóbeli kommunikációjukat még fejleszteni kellene. Magabiztosabban viselkednek a főnökük jelenlétében is és akár ellent is mondanak neki. Az individualista szemléletük miatt akár hátrányuk is származhat, de őket ez nem állítja meg és inkább arra koncentrálnak, hogy elérjék a céljukat. (Kárpáti, 2020)

Felgyorsult a világ és ehhez ők hozzászoktak ebből következett az, hogy nekik jól megy a multitasking is. Egyszerre több dologra is tudnak figyelni és több feladatot is el tudnak végezni. Ez a munka világában nagyon hasznos képesség lett és sok helyen a cégek ilyen munkavállalót keresnek. A csapatmunkát preferálják jobban az egyéni munkavégzés helyett.

Az Y generációnak nagyok az elvárásai a munkában, nem szeretnék olyan mókuserékben élni, mint a szüleik. Úgy jelentkeznek az állásokra, hogy már előre megvannak az elvárásaik a munkával kapcsolatban és terveik vannak a karrierfejlődéssel kapcsolatban is. Nagyon tudatosan csinálnak mindent, a munkakeresést is. Sok információt gyűjtenek, amit az internet korában nem olyan nehéz megszerezni. Ezeket az információkat összehasonlítják és véleményt alkotnak róluk. A cégeknek emiatt nehéz dolguk van, mert nem könnyű megfelelni az elvárásaiknak. Ez a generáció rugalmasságra vágyik és arra, hogy szabadon oszthassák be a munkaidejüket. Konkrét célokat és munkafeladatokat szeretnének és hogy jutalmazták őket. Fontos számukra az is, hogy fenntudják tartani a munka és a magánélet egyensúlyát is. (Kárpáti, 2020)

Az álláskeresés során ez a generáció a nagyobb és jobb hírnévvel rendelkező cégek felé hajlik. A szokásuk, hogy egyszerre több céggel is beszéljen és a végén azt választják, amelyik jobban megfelel az elvárásaiknak. Olyan munkát keresnek, ami érdekes és ahol kitudnak teljesedni. Türelmetlenek és szeretik a pörgősebb munkákat, ugyanis nem szeretnek unatkozni. Szeretnék látni azt is, hogy a munka, amit csinálnak az fontos és van eredménye. Ha úgy érzik, hogy egy pozícióból kihoztak már mindent, ami lehetséges akkor új lehetőségeket keresnek. Akár annál a cégnél szeretnének előre lépni vagy nem ijednek meg attól sem, ha új helyet kell keresniük. Számukra az a szokatlan, ha valaki egy munkakörben van sokáig egy cégnél. Egész életükben tanulnak, mert szeretnének fejlődni. Emiatt egyre több diplomás és szakképzett ember lett a piacon, ennek pedig az a következménye, hogy a túlképzettség is megjelent. A munkaerőpiacon néhány szakmában telítettség van, míg sok szakmában pedig hiány. Így sokan nem tudnak elhelyezkedni a szakmájukban. (Szabó, Kömíves, Kelemen, 2017)

Az Ygenerációt már inkább az interneten lehet elérni ezért felértékelődtek az online toborzási formák. Egyre több állásportál nyújt lehetőséget a cégeknek, hogy feltegyék az álláshirdetéseiket. Ez a generáció szeret állandóan nyitott lenni a lehetőségekre, még akkor is, ha van olyan munkájuk, ami eddig megfelelt nekik. A legtöbben folyamatosan nézegetik az álláslehetőségeket és szerepelnek a különböző munkaerőközvetítő cégek rendszereiben is. Mivel sokan idővel megunják a munkájukat és új célokat tűznek maguk elé, ezért szeretnek nyitottak lenni minden lehetőségre. (Szabó, Kömíves, Kelemen, 2017; Kárpáti, 2020.)

Z generáció

A Z generációnak 1995-2009 között születtek a tagjai. Ők beleszülettek a XXI. század digitális- információs társadalomba és már kiskoruk óta ismerik ezeket az eszközöket. Számukra egyáltalán nem nehézség ezeket az új technológiájú eszközöket használni, sőt ez segítség nekik. Nekik azért nehéz, mert olyan világban nőttek fel, ahol a teljesítményre és az eredményekre nagy hangsúlyt fektetnek emiatt nagy a nyomás rajtuk. Elvárják tőlük is, hogy minél több tudást szerezzenek és ezzel folytatódik az, hogy egyre többen lesznek túlképzettebbek. (Bódogh, 2016)

A munkaerőpiacra egy kicsit már hamarabb ki tudnak lépni hiszen akár 15-16éves kortól kezdve vállalhatnak munkát. Ezt a lehetőséget sokan ki is használják ezzel is növelve a munkatapasztalatukat. Ők már nem nagyon vágyanak hatalomra, inkább szabadságot szeretnének, illetve önmegvalósító dolgokkal foglalkozni. Fontos nekik, hogy olyan munkájuk legyen, amiben ki tudnak teljesedni. (Bódogh, 2016)

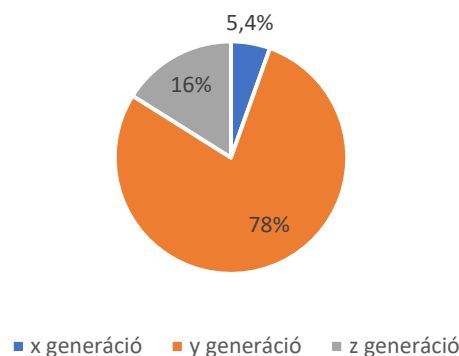
Ennek a generációnak a tagjai is képesek egyszerre több dologgal is foglalkozni. A multitasking még fontosabb lett a munkáltatók számára, de ez nem okoz nekik gondot. A kommunikációjuk is nagyon jó, írásban és szóban egyaránt jól kitudják magukat fejezni és nem félnek kinyilvánítani a véleményüket. Ők sem félnek attól, hogy váltsanak munkahelyet abban az esetben, ha elégedetlenek a jelenlegivel. Inkább az önállóságot szeretik, de nem okoz nehézséget nekik a csoportmunka. Mivel a közösségihálón sok kapcsolatot is kiépíteni, ezért megtanultak társaságban, csoportosan is működni.

Szeretik, ha munkájukkal kapcsolatosan visszajelzést kapnak és emiatt megjutalmazzák őket. Gyorsan dolgoznak és emiatt azt is elvárják, hogy hamar fizetésemelést kapjanak vagy előléptessék őket. Magasak az elvárásaik a munka területén és ebből nem is szeretnének leadni. Nem kedvelik a konfliktusokat és kerülik ezeket a helyzeteket a főnökükkel és a munkatársaikkal is. Számukra fontos egy barátságos hangulatú munkakörnyezet kialakítása. (Szabó, Kömíves, Kelemen, 2017)

A z generáció már nem használja annyira az e-mailezést, mert elavultnak gondolják. Ezért fontos volt, hogy a cégek alkalmazkodjanak ehhez és olyan online oldalakat hoztak létre, ahol csupán csak pár kattintás szükséges ahhoz, hogy tudjanak böngészni az állások között és jelentkezni is rájuk. A toborzók többnyire telefonon keresztül veszik fel a kapcsolatot a jelöltekkel és így gyorsan el is tudják őket érni mert szinte mindig náluk van a mobilkészülékük. Olyan munkákra szeretnek jelentkezni, amiről találnak információt online, hiszen nekik már mindenre a válasz interneten található meg. A felgyorsult világban nekik az is fontos, hogy gyorsan választ kapjanak a pályázatukra. (Szabó, Kömíves, Kelemen, 2017; Bódogh, 2016)

A következő 5. ábrán az látható, hogy milyen arányban vannak jelen a generációk a munkaerőpiacon.

5. ábra Generációk megoszlása a munkaerőpiacon 2021



(forrás: www.ksh.hu 2021-es adataiból, saját szerkesztésű)

AKSH adatai alapján 2021. szeptemberében az Y generáció uralja a munkaerőpiacot 78%-os arányban. A Z generáció követi 16%-al és végül az X generáció van, csak 5,4%-uk van jelen a munkaerőpiacon. (Szabó, Kömíves, Kelemen, 2017; Kárpáti, 2020.)

4. Az álláskeresés nehézségei

Elég sokan állítják, hogy egyre nehezebb állást találni és akár több hónapot is felemészthet az álláskeresés. Ez több dolog miatt is lehetséges. Szakmai telítettség van országban, városokban, sok képzettebb pályázó van az adott állásra, illetve magasak az elvárások mind az álláskeresők felől, mind a cégek felől. De vannak olyan dolgok is, amik ellen tehetünk, hogy sikeresebbek legyünk. Például az önéletrajzuk megírása, tapasztalat szerzés vagy folyamatos tanulás és képzéseken részvétel. Illetve a munkaügyi központok is tudnak segíteni, hogy ezeket a hibákat ne vétsük el, ugyanis nyújtanak információkat és adnak tanácsokat a munkakeresőknek.

4.1 Karrierépítési hibák

Már a középiskolában el kell kezdeni gondolkodni azon, hogy milyen munkát szeretnénk, ha kilépünk a munkaerőpiacra. Viszont ilyen fiatalon nem biztos, hogy jól átgondolt munkát választanak. Ez abból is látszik, hogy nagyon sokan nem a képességüknek és érdeklődési körüknek megfelelő munkát választanak. Vannak olyanok, akik azért választanak egy munkát, mert sok pénzt fog fizetni és vannak olyanok, akik másokat látva gondolják, úgy, hogy azt a munkát szeretnék majd végezni ők is. Ezek rossz ötletek, mivel a pénz hosszú távon nem boldogít, és nagyon korán kiéghet a munkavállaló, ami ahhoz vezethet, hogy boldogtalan lesz és rosszul fogja végezni a munkáját. (www.felvi.hu)

Vannak olyan diplomások, akik félnek a munkaerőpiacra kilépéstől és a visszautasítástól, hogy elkezdjenek egy újabb és újabb képzést. Ezzel elkezdik halmozni a papírokat, de azt nagyon sokáig nem fogják megtudni, hogy gyakorlatban ezek a papírok mit is adhatnak nekik. Egy második diploma megszerzése jó ötlet lehet, de érdemes közben munkavállaláson is gondolkodni, ugyanis a legtöbb cég támogatja a tanulást.

A cégek már nem nézik jó szemmel azt, ha valaki túl sokáig egy cégnél és egy pozícióban van, de azt sem, ha sűrűn változtatja a munkahelyeit. A cégek szeretik, ha a munkavállaló hűséges hozzájuk, ezért kitalálták a „job rotation” nevű, belső karrierépítési eszközt. Ez azt jelenti, hogy egy bizonyos idő után a munkavállalójukat egy másik hasonló pozícióba vagy más osztályra helyezik át, ezzel új tapasztalatokat szerezhethet. (www.felvi.hu)

Néhány embernek nincsenek hosszabb távú tervei és úgy gondolják, hogy mivel most jó a helyzetük ezért nem is kell semmi mást tenniük. Emiatt nem sajátítanak el új képességeket és nem követik a legújabb trendeket sem. Viszont érdemes előre gondolkodni, hiszen ebben a felgyorsult világban, mindig változnak a technológiák, a trendek és bármikor beköszönhet egy váratlan helyzet, amihez szükség lehet egy olyan tudásra, képességre, ami segíthet neki.

Sokan biztonságban érzik magukat a munkahelyükön és nem is gondolkoznak egyáltalán váltásban. Szakértők viszont azt ajánlják, hogy még akkor is legyünk nyitottak más pozíciókra, ha jelenleg nem is gondolkoznánk váltásban. Például jó, ha szerepelünk különböző álláskeresői portálokon és fel van töltve az önéletrajzunk, ugyanis ezzel esélyt tudunk adni a cégeknek arra, hogy ha egy számunkra megfelelő pozíció lenne akkor megkereshessenek. (www.felvi.hu)

4.2 Önéletrajzi hibák

Sokan már az elején elbuknak, mert az önéletrajz írásnál nem tudják mire érdemes odafigyelni. Az egyik legfontosabb, hogy a helyesírás jó legyen, hiszen manapság már minden szakmához elengedetlen, hogy helyesen tudjunk mind szóban, mind írásban kommunikálni. Oda kell figyelni arra is, hogy az adataink helyesek legyenek (név, e-mail cím, mobil telefonszám), hiszen így tudnak majd felkeresni minket. Az fejdázók cégek azt is szokták ajánlani, hogy mindig a pályázathoz igazítsuk az önéletrajzunkat és olyan jellemzőket emeljünk ki, amik szükségesek lehetnek az állás betöltéséhez ezzel több esély van arra, hogy sikeres lesz az állás megpályázása. (Bódogh, 2016)

Manapság már a sokkal letisztultabb, de kreatív önéletrajzokkal lehet felhívni magunkra a figyelmet. Sok internetes oldalról le lehet tölteni sablon önéletrajzokat és motivációs leveleket, amikkel már nem nagyon lehet kitűnni a tömegből. Általában pár másodpercük van arra a fejdázóknak, hogy eldöntsék szeretnének-e találkozni a jelölttel. A XXI. században az internet használata felértékelődött és az álláskeresők nagy része a kényelmesebb álláskeresési lehetőségek mellett dönt. Ennek a következménye, hogy az álláskereső portálok több száz vagy

akár ezer pályázatot kapnak meg pár hét alatt. Ez a túljelentkezés nehézséget okoz nekik, mert több erőforrást igényelne, hogy ezt a sok önéletrajzot átnézzék.

Azzal is jó tisztában lennünk, hogy a képzettségünk, tapasztalataink és jellemzőink alapján tényleg van-e esélyünk az állás betöltésére. Nem érdemes húzni az időnkét és a HR-es idejét azzal, hogy olyan pályázatokra adjuk be a jelentkezésünket, amik semmilyen szempontból nem vágnak egybe. Azt szokták mondani a HR-esek, hogy az álláshirdetésben szereplő jellemzők 80%-nak feleljünk meg, mert csak ebben az esetben van esély arra, hogy beválasztásra kerüljünk az interjúkra. (Bódogh, 2016)

Motivációs levél

A motivációs levél lényege, hogy egyedi legyen és kreatív. Jól kikell egészítenie az önéletrajzot. Fontos kihangsúlyozni benne az erősségeinket és képességeinket, amik relevánsak lehetnek a pozícióhoz. Emiatt a motivációs levélnél is azt ajánlják, hogy mindig a pályázathoz igazítsák a jelentkezők, hiszen ezzel ellehet érni, hogy a munkáltató azonosulhasson hozzá. Itt is fontos, hogy ne legyenek benne helyesírási hibák, illetve, hogy legyen lényegre törő. Abban az esetben is szokták csatolni a motivációs levelet, ha nem kérnek egy adott pályázathoz, ezzel is felhívhatja magára a figyelmet. (www.hrportal.hu)

4.3 Elvárások

Manapság hallani arról, hogy a munkáltatóknak milyen nagy elvárásai vannak a munkavállalókkal szemben és ez fordított helyzetben is igaz. A megfelelő szakembert megtalálni már nem könnyű a HR-esek szerint. Úgy gondolják, hogy a felső oktatás szerkezeti hibái miatt, illetve a fiatalok személyes motivációja miatt is szakemberhiány van.

Friss diplomások alkalmazásának számos előnye is lehet. A vállalatok leginkább az új szellemiséget, illetve a rugalmasságot szeretik, miszerint a pályakezdők könnyen alkalmazkodnak a vállalati kultúrához. Viszont előfordul, hogy a cégek csak azért vesznek fel friss diplomásokat, mert nem találnak megfelelő tapasztalt jelöltet. Ha mégis találnának, valószínűleg több pénzért vállalná csak el a munkát, szóval ez költségtakarékossági szempontból jó lehet a vállalatnak. A friss diplomásokkal még az lehet a baj, hogy mivel nincs munkatapasztalatuk, ezért több idő a betanításuk is, emiatt nagyobb kockázatot vállal a vállalat, mert idővel kiderülhet róla, hogy nem tudja felvenni a ritmust a többi kollégájával. Az is

előfordulhat hiányosságként, hogy kiderül a jelöltről, hogy szakmai vagy nyelvi kompetencia hiánya van.

Bizonyos esetekben pedig azért utasítanak vissza néhány jelöltet a cégek, mert magasan túlképzett a munkakörre. Ez azért lehet probléma mert úgy gondolják, hogy hosszabb távon elégedetlen lenne a munkavállalójuk és akár a demotiváltság hatására fel is mondana. Főként a multinacionális cégekre jellemző az, hogy a szaktudás, nyelvtudás és személyes kompetenciák hármását hangsúlyozzák ki, amikor egy állásra keresnek megfelelő embert. Közben nagyon felértékelődtek a soft skillek is (munka iránti elkötelezettség, kommunikációs készség, csapatban dolgozó készség stb.) amikről már volt szó, ezeket a kompetenciákat is mindig hangoztatják a nagyobb cégek.

A munkavállalók viszont úgy gondolják, hogy irreális túlzott elvárásokat támasztanak feléjük a cégek, amiknek nem tudnak megfelelni. Illetve nem fizetik meg a jelöltek tudását és azokhoz az elvárásokhoz nem felel meg ez a bérezés a jelentkezők számára. (Szerepi Anna, 2006)

A friss diplomások főbb elvárásai:

- Új és hatékony motivációs rendszerek
- Olyan munkakörnyezet, amely fokozza, motiválja hatékonyságukat és biztonságot ad nekik
 - Élvezni a munkát
- A személyes megkülönböztethetőség, vagyis az egyéniség szerepe
- Pénzügyi növekedés
- Egyensúly a munka és a magánélet között
- Tanulási, valamint képzési lehetőségek

(Szabó, Kelemen, Kőmíves 2017)

5. Empirikus vizsgálat

Kvantitatív kérdőívet készítettem és ennek a kutatásnak az eredményeit fogom bemutatni a következő fejezetekben. Álláskeresői oldalról vizsgálom meg azt, hogy szerintük mi befolyásolhatja a sikeres álláskeresést, és hogy mik akadályozzák őket. Kutatásom során arra keresem a választ, hogy mit gondolnak az emberek, az álláskeresők arról, hogy mi a legnehezebb az álláskeresés során.

5.1 Hipotézis

Több részben elemzem ki a válaszokat. Az első részben a kitöltők személyes adatairól kérdeztem őket, például a nemét, életkorát, iskolai végzettségét. A második részben a kérdések arra vonatkoznak, hogy ők milyen módon keresnek állást, illetve milyen segítséget vesznek hozzá igénybe. A harmadik részben meg arra voltam kíváncsi, hogy szerintük milyen tényezők, kompetenciák befolyásolják a sikeres álláskeresést, valamint az állást hirdető cégekkel kapcsolatosan mit gondolnak.

Két hipotézisem lenne ezzel kapcsolatban, miszerint az egyik az lenne, hogy az álláskeresőknél nincsenek tisztában azzal, hogy milyen akadályok vannak, amik előfordulhatnak az álláskeresőknél. Nincsenek felkészítve ezekre a nehézségekre, és emiatt nem képesek jól felkészülni sem az önéletrajzírásra, sem pedig az állásinterjúra. Az álláskeresőknél nem használják jól, illetve hatékonyan az álláskeresőknél technikákat és ebből az következtethető ki, hogy az álláskeresőknél benyújtásakor alapvető hibákat követnek el. A másik hipotézisem, hogy a munkáltatóknál nagyon erős és konkrét elvárásaik vannak a munkavállalók felé, amelyekre nem biztos, hogy egy friss diplomás vagy pályakezdő fel van készülve.

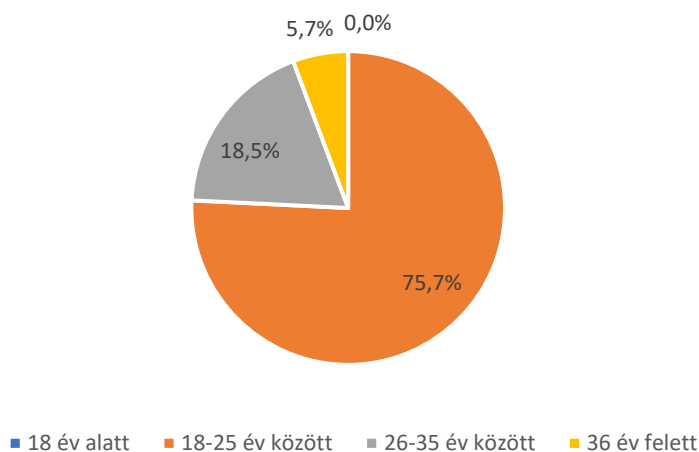
A kérdőívet (1. sz. Melléklet) 70 fő töltötte ki és 16 kérdés állt benne. Voltak közöttük összetettebb, illetve egyszerűbb feleletválasztós kérdések is. A kérdőívemet megosztottam munkakeresők csoportokban az interneten szeptember végén. A válaszokat diagramok és képek segítségével fogom értelmezni. A kutatásban fogalmazott megállapításaimat főként az általános statisztikai módszerek (átlag, gyakoriság, eloszlás) felhasználásával alapoztam meg.

5.2 Kérdőív kiértékelése

Kiértékelés első része:

A személyes adatok alapján megállapítható, hogy a kérdőívet többnyire nők töltötték ki, ugyanis 41 női kitöltő lett végül, míg férfiak kicsit kevesebb számban, 29-en töltötték ki. A válaszadók többsége a z generációhoz tartoznak, de az y és az x generáció is képviselte magát. A legfiatalabb kitöltő a 18-25 éves korosztályba tartozik, míg a legidősebb 36 év feletti volt.

6. ábra: Válaszadók életkor szerinti megoszlás (%) (n=70)



(Forrás: saját szerkesztés)

A 6. ábrán látható, hogy a válaszadók 76%-a 18-25 év közötti, utána a 26-35 év közöttiek jönnek 18%-kal és a 36 év felettek csupán csak 6%-os arányban vettek részt a kitöltésben.

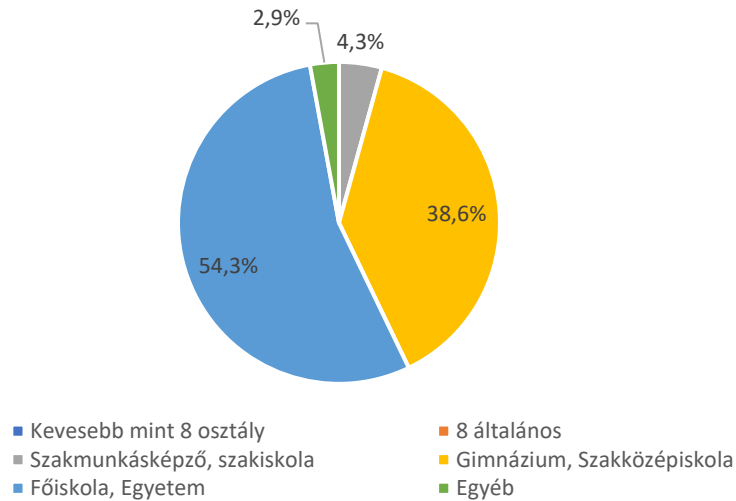
Ebből ugyan sokat nem tudunk levonni, de azok a korosztályok képviselték főként magukat, akiknek a legaktuálisabb lehet a munkakeresés és a nehézségei. A fiatalabb korosztálynak azért mert, az iskola után tapasztalat nélkül kell valamilyen módon elhelyezkedniük a munkaerőpiacon. A cégek néha egyszerűbb választásnak gondolhatják az idősebb generációt, mert nekik több munkatapasztalatuk van, így könnyebb beilleszteni őket a munkafolyamatokba. Nem kell őket betanítaniuk ezzel időt és pénzt is megspórolhatnak. A friss diplomásoknak emiatt is nem könnyű legelőször a munkaerőpiacra való kilépés, de ha ismerik a munkakeresési módszereket és rendszeren felkészülnek akkor akár sikeresebb lehet nekik az álláskeresés. Azt is fontos tudniuk, hogy ez nem fog olyan nagyon gyorsan sikerülni, ez egy időigényes folyamat, amivel folyamatosan foglalkozni kell, de minél többet próbálkoznak annál nagyobb lesz a sikerük.

Az y generációnak sem könnyű a munkakeresés. Igaz nekik már lehetnek munkatapasztalataik, de a cégek sokszor a fiatalabb munkaerőt választják. Ez lehet amiatt is, mert bíznak a fiatalabb generáció rugalmasságában és tanulékonyosságában. Az z generációnak könnyebb lehet abból a szempontból is, hogy ők már olyan kompetenciákat tanulnak meg, amik nagyon fontosak lehetnek a 21. századi munkaerőpiacon. Ilyen kompetenciák például a számítógépes ismeretek, időmenedzsment, tanulási képességek, alkalmazkodóképesség és az idegen nyelv ismerete. Az

y generáció is megtanulhatja ezeket a kompetenciákat, de ők már nem ennyire rugalmasak ezekben a dolgokban.

A következő kérdés arra vonatkozott, hogy mi az iskolai végzettségük. Erre a válaszokat a következő 7. ábrán szemléltetem.

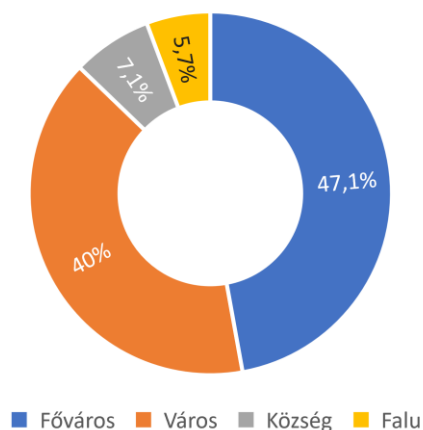
7. ábra Válaszadók iskolai végzettség szerinti megoszlása (%) (n=70)



(Forrás: saját szerkesztés)

Az 7. ábrán látszik, hogy a válaszadók többsége főiskolát, egyetemet végzett. Ők 54,3%-ban képviselték magukat. Nem sokkal lemaradva 38,6%-a a válaszadóknak gimnázium, illetve szakközépiskolai képzettséggel rendelkeznek. Ebből az ábrából azt is leolvashatjuk, hogy a kitöltők közül mindenkinek legalább általános iskolai végzettsége van .

8. ábra A válaszadók lakhely szerinti megoszlása (%) (n=70)



(Forrás: saját szerkesztés)

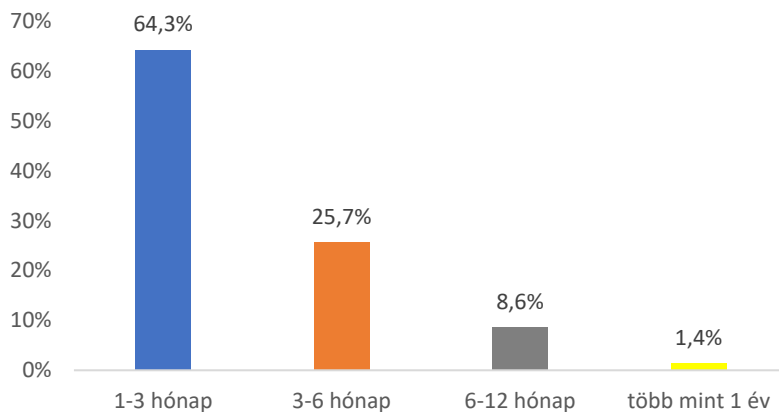
A fent látható 8. ábrán szemléltetném a válaszadók lakhely szerinti megoszlását. A megkérdezettek 47,1%-a él a fővárosban és 40%-a valamelyik városban. Nagyobb különbséggel, de a községben és faluban élők is töltötték ki a kérdőívet. A községben élők mindössze 7,1%-ban képviselték magukat míg a faluban élők 5,7%-a. Ez azért is lehet fontos, mert nem mindegy, hogy hol keresnek az álláskereső munkát. A fővárosban sok a munkalehetőség, de mivel sokan is élnek itt nem biztos, hogy könnyebb is állást találni. Illetve nem csak azok keresnek itt munkát, akik a fővárosban élnek, hanem a környező településekről is nagyon sokan járnak be. A kisebb településeken kevesebb a munkalehetőség, emiatt az emberek sokszor döntenek úgy, hogy inkább utaznak minthogy olyan állást vállaljanak el a közelben, amit nem szeretnének csinálni.

Kiértékelés második része:

A második részben a kérdések arra vonatkoztak, hogy a munkakeresők milyen módon, illetve milyen eszközök segítségével próbálnak olyan állást találni maguknak, ami az ő igényükhöz is igazodik.

Először is azt néztem meg, hogy a kérdőívet kitöltőknek mennyi ideig tartott munkát találniuk. A következő 9. ábrán láthatóak a válaszok.

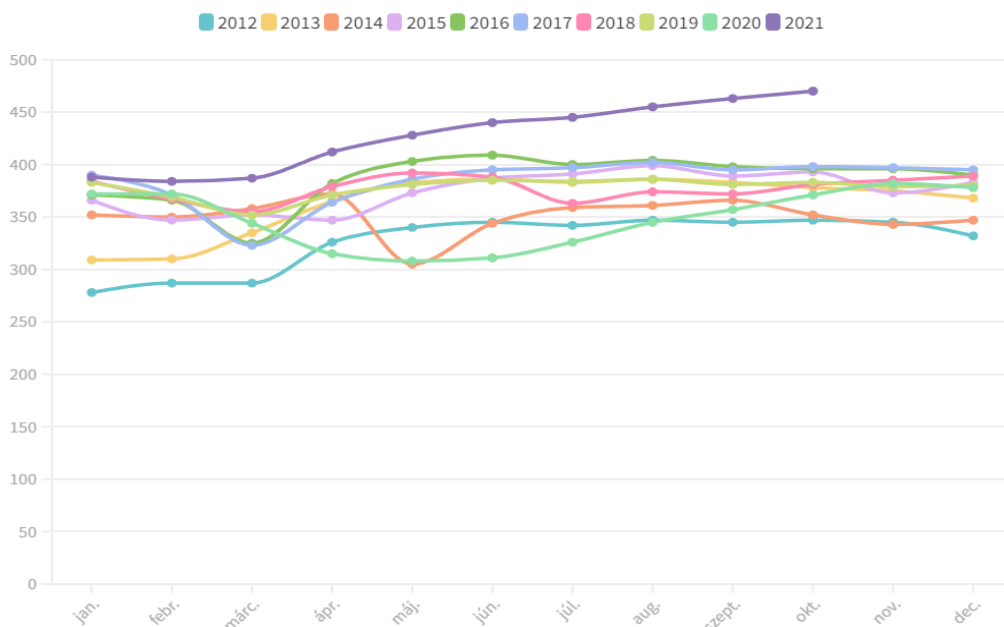
9. ábra Az álláskereső idõtartama (%) (n=70)



(Forrás: saját szerkesztés)

A kitöltők 64,3%-a válaszolta azt, hogy nekik csak 1-3 hónap volt amíg munkát találtak. Ez igazából egy elég jó érték, ugyanis a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat 2021. júliusi közlése szerint átlagosan 14,6 hónapba (445 nap) telik egy regisztrált álláskeresőnek munkát találni Magyarországon. A 10. ábrán látható, hogy hogyan változott évről-évre a munkakeresési idő.

10. ábra Az átlagos regisztrációs idő Magyarországon (nap)

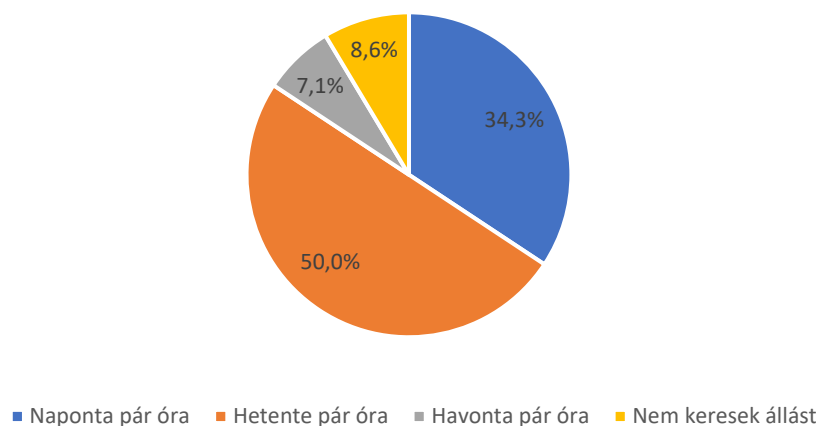


(Forrás: NFSZ, mfor.hu)

A kitöltők válasza arra is utalhat, hogy a kérdőívemre főként az x generáció tagjai válaszoltak és ők már egyetem alatt is elkezdnek dolgozni ezzel növelve a tapasztalataikat. A munkatapasztalat segíthet nekik, hogy az iskola elvégzése után könnyebben el tudjanak helyezkedni a munkaerőpiacon. Ennek a tapasztalatnak a megszerzésére biztatnak az iskolák is, hiszen mindegyik felsőoktatási intézményben a szakmai gyakorlat elvégzéséhez kötik a diploma megszerzését. Ez egy jó kiindulási pont lehet a fiatal egyetemistáknak és ezzel akár be is biztosíthatják magukat egy cégnél.

Fontos álláskeresőskor az is, hogy mennyi időt töltünk el aktívan vele. Minél többet foglalkozunk vele, annál nagyobb sikerünk lehet. Vannak az aktív meg a passzív álláskeresők. Az aktív álláskeresőknél sürgősebb állást találniuk ezért naponta nézegetik az álláshirdetéseket és több önéletrajzot is elküldenek. Nekik általában fel is van töltve az önéletrajzuk valamilyen álláshirdető portálra, hiszen ezzel több esélyük van, hogy felkeresik őket egy állás miatt. Általában az is igaz, hogy a munkanélküliek, akik kikerülnek a munkaerőpiacra azok sokkal lelkesebbek és aktívabbak, mert fontos nekik, hogy minél hamarabb találjanak munkát. Akik viszont csak a váltásban gondolkoznak, nekik annyira nem sürgős, hogy állást találjanak így nem is keresnek annyira aktívan munkát, ők a passzív álláskeresők. A következő 10. ábrán az ezzel kapcsolatos információkat lehet leolvasni.

11. ábra Munkakereséssel töltött átlagos idő (%) (n=70)

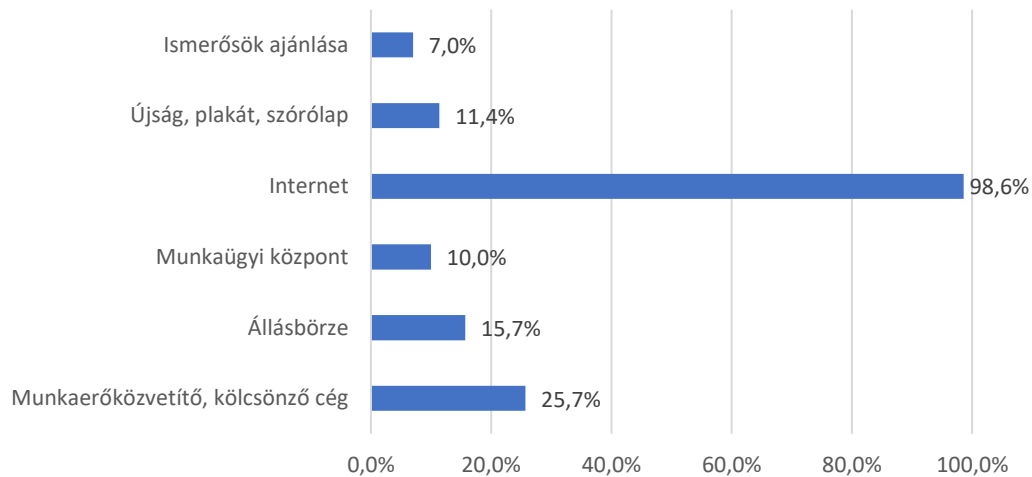


(Forrás: saját szerkesztés)

A válaszadók 50%-a hetente pár órát foglalkozik az álláskeresőskor. Elég nagy az aránya még azoknak is, akik naponta pár órát keresnek aktívan munkát. A legkevesebb azoknak az aránya, akik csak havonta pár órát foglalkoznak a munkakereséssel. Ezekből az adatokból azt tudjuk leszűrni, hogy az emberek elég nagy aránya foglalkozik aktívan az álláskeresőskor.

A 21. században már elég sokan a kényelmesebb módszereket választják. Ez igaz az álláskeresésre is. Már akár otthon ülve is lehet munkára jelentkezni csak egy számítógépre van szükség hozzá. Ez a 12. ábrán is jól látszik.

12. ábra Álláskeresési helyek százalékos aránya (%) (n=70)



(Forrás: saját szerkesztés)

Az emberek 98,6%-ban az internet segítségével szeretnek állást keresni. Illetve még a munkaerőközvetítő és kölcsönző cégek segítségét szokták igénybe venni. Ennek az aránya 25,7%. Ezt egy kisebb lemaradással követi az állásbörze, valamint az újság, plakát, szórólap. A legkevésbé még az ismerősök ajánlásait szokták igénybe venni, ugyanis ezt csak a kitöltők 7%-a választotta.

Arra is kíváncsi voltam, hogy a kitöltők szerint mi a legnehezebb az álláskeresés során. Erre is nagyon sok választ kaptam. A válaszadók 35%-a azt írta, hogy irreálisak a cégeknek az elvárásai és lehetetlen megfelelni nekik. A multinacionális cégeknél többnyire igaz is, hogy kihangsúlyozzák a szaktudás + nyelvtudás + személyes kompetenciák hármását. A cégek általában a kifejezetten túlzott elvárásokkal indítják meg a keresést és először még inkább ezekből a jelentkezőkből próbálnak válogatni. De ez nem minden esetben jó megoldás, mert kevesebb jelentkező lesz az állásra és nem biztos, hogy köztük lesz az, akit ők szeretnének. Néha azért kötnek ezek a cégek is kompromisszumot, mert kevés a jó szakember, ezzel a pályakezdők járhatnak jól, mert ha nekik nincs elegendő tapasztalatuk, de van szaktudásuk és jó személyes kompetenciájuk akkor fel is vehetik a munkára. Ilyen esetben a cégek inkább szánják időt a beillesztésre és betanítják a tapasztalatlan munkavállalót. Ezt is a nehézségek

közé sorolták a kitöltők, hogy a munkáltatók nem gondolnak a pályakezdőkre és irreálisan sok munkatapasztalatot kérnek.

A válaszadók 19%-a írta még azt is problémának, hogy kevés fizetést ajánlanak a munkához. Sok cégnél a kezdő fizetés nem tűnhet soknak, de évekkel akár sokat előre is lehet lépni mind szakmailag, mind pedig fizetésügyileg. A fizetés viszont sok mindentől függhet, például a szakmától is és hogy mennyire telített a piac olyan szakemberekkel.

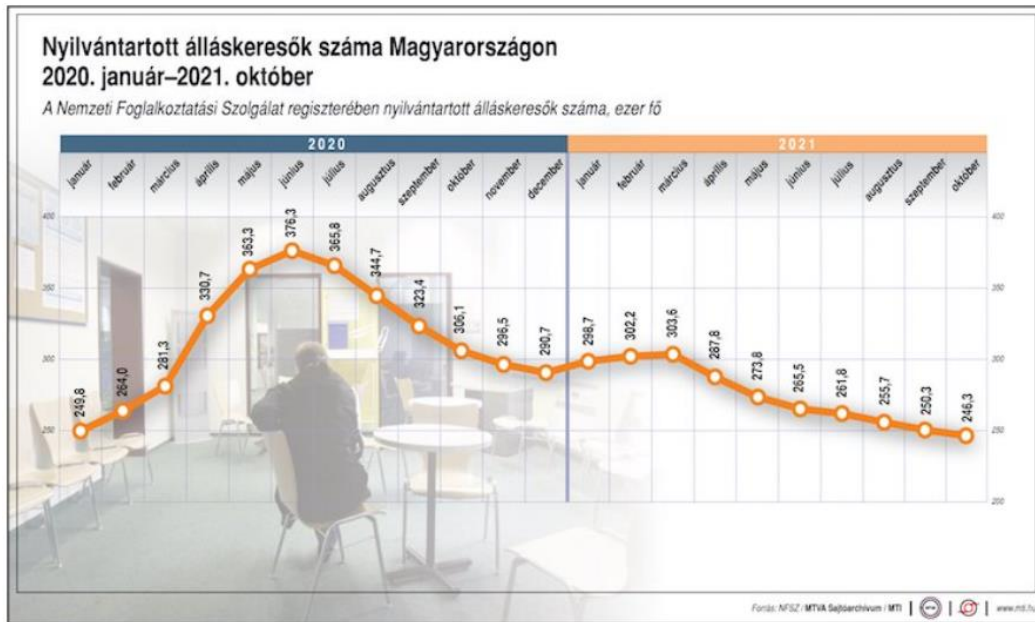
Volt olyan kitöltő is, akik azt írták, hogy érdekes és a számukra legoptimálisabb munkát megtalálni is nehéz manapság. A munkakeresőknek is megvannak az elvárásaik a munkával szemben és ezt néha nehéz egyeztetni a munkáltató elvárásaival. A legtöbben mégis inkább azt írták, hogy a visszajelzések hiányában lévő bizonytalanság a legnehezebb a munkakeresés során. Leírták, hogy néha csak a legutolsó fázisban kapnak visszajelzést és ezzel nagyon sok idejüket elvesztettek. Általában nem könnyű és stresszmentes a kiválasztási folyamatok fázisaiban részt venni, az embereket kimeríti a sok interjúra járás és a bizonytalanság is. Van olyan kiválasztási folyamat is, ami még megterhelőbb lehet egy állásra jelentkezőnek. Ilyen például az assessment centert (AC) típusú kiválasztási módszer is. Ezt a kiválasztási formát akkor szokták választani a toborzók, ha az a céljuk, hogy a személyes képességeket teszteljék. Kíváncsiak, hogy a jelöltek, hogyan viselkednek csoportban, stresszhelyzetekben, szituációs helyzetekben. Ezzel láthatják, hogy egy egész napos próba alatt hogyan viselkednek és versenyeznek egymás ellen a jelöltek. Az AC egy elég költséges módszer ezért főként csak a nagyobb cégek szokták alkalmazni. (www.hrportal.hu)

A kitöltők 9%-a megemlítette még azt is, hogy a munkahely közelsége is egy fontos szempont számukra, illetve, hogy nehéz elképzelniük az álláshirdetés alapján, hogy milyen is lesz pontosan a munka. Még azt is nehéznek tartják a munkakeresés során, hogy nem találjanak olyan munkát, ami elég rugalmas lenne munkaidőben. Ez főként az egyetemistáknak, illetve kisgyerekes anyukáknak lenne fontos, hogy olyan munkát találjanak, ami elég rugalmas ahhoz, hogy az élet más területein is jól tudjanak szerepelni.

Egy kitöltő írta azt, hogy a koronavírus miatti létszámstop okoz nehézséget a munkakeresés során. Kezdetben a vírus nagyon sok ember életét nehezítette meg egy ideje. A sokan elvesztették a munkájukat és emiatt többen kerestek állást, mint a vírus előtt. A Profession.hu álláshirdető oldal nyilatkozata alapján az álláshirdetésekre jelentkezők száma 2020-ban 26%-al haladta meg a 2019-es adatokat. Kevesebb az álláshirdetések száma is, mert sok cég létszám stoppot hozott be, emiatt nagy túljelentkezések voltak egy-egy állásra. Sajnos sok cég

még mindig a vírus miatt félve vesz fel munkavállalót, mert bizonytalan a jövőt illetően. Szerencsére viszont az Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat (NSZF) adatai szerint csökkent az álláskeresők száma.

13. ábra Nyilvántartott álláskeresők száma Magyarországon

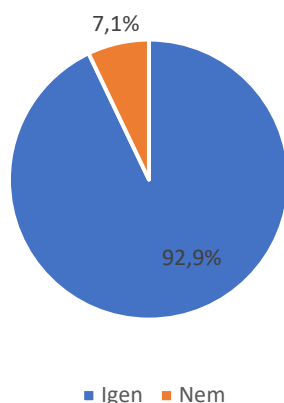


(Forrás: www.nfsz.hu)

A fenti 13. ábrán látni, hogy 2020 júniusában volt csúcson az álláskeresők száma, méghozzá 376ezer álláskeresőt regisztráltak. Ez a szám azóta lecsökkent és most már csak 246ezer fő van regisztrálva.

A következőkben a nyelvi készségről és a személyes kompetenciákról lesz szó. Először is szerettem volna megvizsgálni, hogy az álláskeresők mennyire tartják fontosnak a nyelvi tudást.

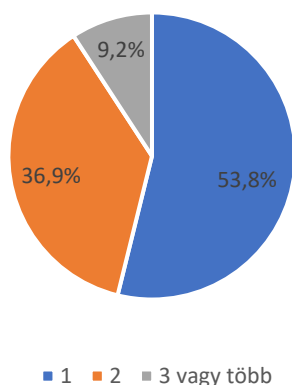
14. ábra Idegen nyelvismeret aránya (%) (n=70)



(Forrás: saját szerkesztés)

A kitöltők 92,9% beszél valamilyen idegen nyelven és csupán csak 7,1% az, aki azt írta, hogy nem beszél semmilyen idegen nyelven. Ezután azt is megvizsgáltam, hogy akik igennel válaszoltak azok hány idegen nyelven beszélnek. A kitöltők közül ezt 65-en töltötték ki. Ennek az eredményét a következő 14. ábrán mutatom be.

15. ábra Beszélt idegen nyelvek számának aránya (%) (n=65)



(Forrás: saját szerkesztés)

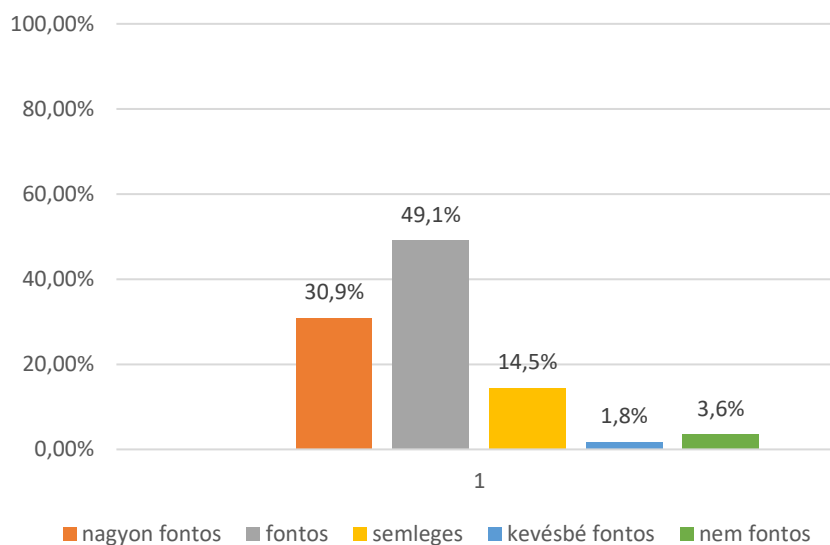
Ebből a 15. ábrából jól látható, hogy az emberek többsége, méghozzá a kitöltők 53,8%-a egy idegen nyelven beszél. A két idegen nyelven beszélők aránya is elég magas, ugyanis 36,9%-a kitöltőknek válaszolta ezt. Végül 9,2%-ban válaszolták azt, hogy három vagy több idegen nyelven is beszélnek. Ezek a magas arányok annak is köszönhetőek, hogy a fiatalok már tudják, hogy szinte már csak akkor lehet elhelyezkedni a munkaerőpiacon, ha legalább egy idegen nyelven beszélnek. A felsőoktatási intézmények ösztönzik a nyelvtanulást, nagyon sok képzést és tanfolyamot kínálnak a tanulóknak, hiszen már csak akkor kaphatnak diplomát az egyetemisták, ha egy vagy akár kettő nyelvvizsgával rendelkeznek.

Kiértékelés harmadik része:

A kérdőív harmadik részében arra szerettem volna választ kapni, hogy az álláskeresők milyen szempontokat, kompetenciákat tartanak fontosnak amikor munkát keresnek. Most az álláskeresők oldaláról vizsgálom meg, hogy ők hogyan látják azt, hogy a cégek milyen kompetenciákat várnak el tőlük és ezzel mennyire értenek egyet.

Az első kérdésem arra vonatkozott, hogy mit tartanak fontosnak az álláskeresőskor. Fontos azzal is tisztában lenniük az álláskeresőknek, hogy számukra milyen munka lenne a legjobb és hogy céltudatosan olyan munkát keressenek.

16. ábra Előre lépési lehetőség (%) (n=70)

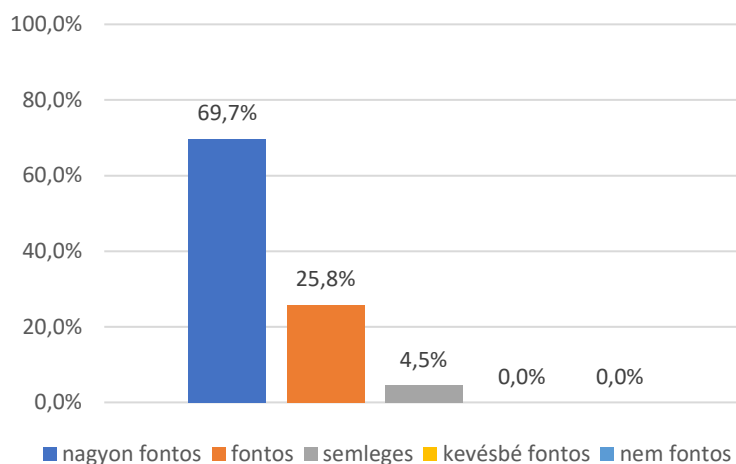


(Forrás: saját szerkesztés)

A kérdőívet kitöltők 49,1%-a szerint fontos egy állásnál, hogy legyen előrelépési lehetőségük. Nagyon fontos kategóriába 30,9%-a sorolta ezt a szempontot. Ebből azt a következtetést lehet levonni, hogy a kitöltőim nagy része a fiatalabb korosztályba tartozik és ennek a generációnak fontos, hogy ahogy kilépnek a munkaerőpiacra legyen lehetőségük arra, hogy feljebb léphessenek. Az y és a z generáció már nem elégszik meg azzal, hogy egy kisebb beosztásba élje le az életét, nagyobb az elvárásuk és törekednek is arra, hogy elérjék a céljaikat.

A következő szempont nem volt meglepő számomra, ugyanis az anyagi juttatásoknál volt a legnagyobb egyetértés a válaszadók között. Ezt a 17. ábrán szemléltetem.

17. ábra Anyagi juttatások (%) (n=70)



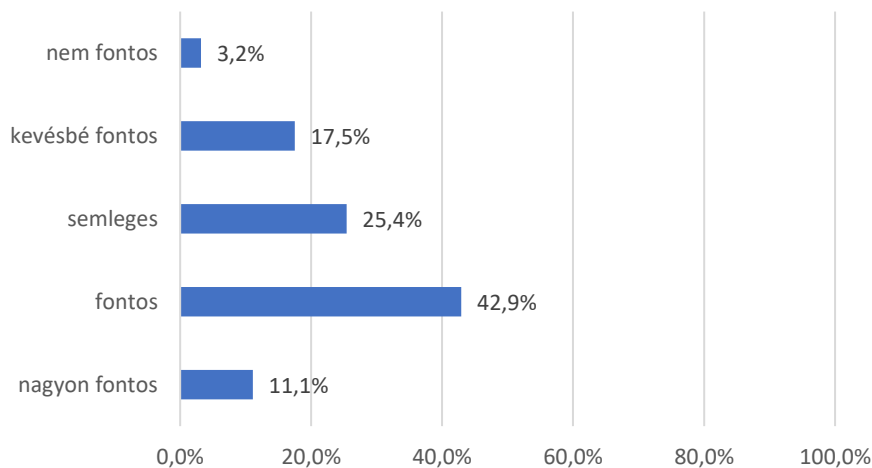
(Forrás: saját szerkesztés)

A kitöltők 69,7%-a a nagyon fontos kategóriába sorolta, míg a nem fontos kategóriát senki nem választotta. A kitöltők 25,8%-a a fontosnak gondolja az anyagi juttatásokat. Még a semleges kategóriát is választották, de ezt csak 3 ember.

A rugalmas munkaidőt is fontosnak tartják a kitöltők, ugyanis a nagyon fontos és fontos kategóriát is 38,7%-ban választották és csupán csak 3,2%-a gondolja úgy hogy nem fontos. Ez talán azért is lehet érdekes, mert ahogy ebben a rohanó világban élünk, az emberek inkább saját maguk akarják beosztani az idejüket. Sokan vannak, akik inkább éjszaka szeretnek dolgozni és ezt akár meg is tehetik, hiszen egyre több cégnél már a home-office is elérhető opció. Ha már a home-office-nál tartunk, megkérdeztem ezt is a kitöltőimtől, hogy mennyire tartják fontosnak amikor állást keresnek. Itt is nagy arányban választották azt, hogy fontosnak tartják. A koronavírus miatt ez nagyon sok cégnél elérhető opció lett. Még olyan munkakörben is elérhető lett, ahol eddig nem volt, mert nem gondolták volna, hogy működik. Ilyen például a call-center/telefonos ügyfélszolgálati munkák. Persze nem mindenkinél megoldható ez, ugyanis ahhoz, hogy valaki otthon tudjon dolgozni ahhoz olyan munkakörülményeket kell teremteni, ami az irodában is volt. A munkaadók eddig annyira nem szerették a home-office-t mint lehetőséget mert így nehezebben lehet figyelni az alkalmazottat. Ez is viszont már megoldható, hiszen nagyon sok ilyen számítógépes program van, amivel követhető az, amit a munkavállaló csinál.

A jó céges hírnevet nem tartják annyira fontosnak, többnyire a semleges kategóriát választották. A fontos és a kevésbé fontos kategóriába tartozók aránya eloszlik, szóval ebben nincs olyan nagy egyetértés.

18. ábra Munkába járási támogatás (%) (n=70)



(Forrás: saját szerkesztés)

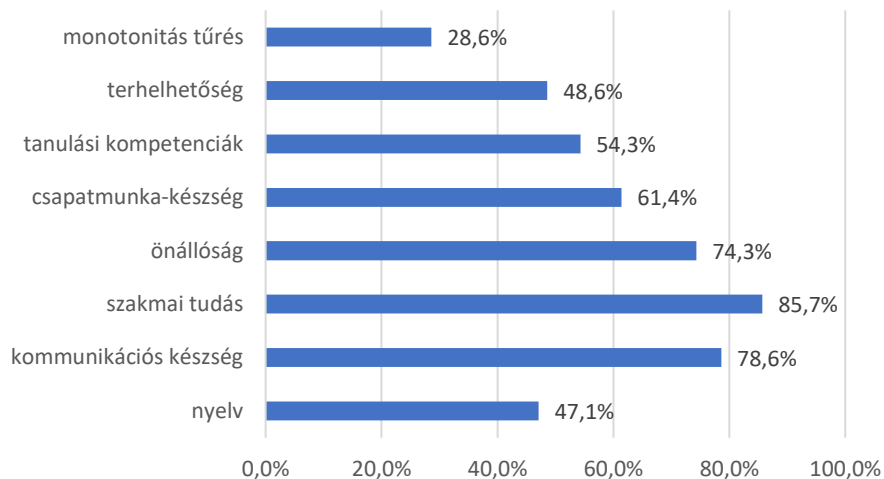
A 18. ábrán látható, hogy a kitöltők, mennyire tartják fontosnak a munkába járási támogatást. A legtöbben még hozzá 42,9%-a a kitöltőknek fontosnak tartja, hogy a cégek támogassák pénzügyileg a munkába járásukat. Viszont a semleges kategóriát választották még sokan, ugyanis 25,4%-a ezt választotta. Szerencsére ezt is egyre több cégnél valamilyen módon támogatják, akár céges busz indításával, akár anyagi támogatással.

A munka kezdési időpontját is szempontként felsoroltam, ennél is megoszlik a vélemény. A kitöltők 30,5%-a fontosnak tartja, míg 35,6%-a semlegesnek gondolja ezt a szempontot munkakereséskor. Kevésbé fontos kategóriába 16,9%-a a kitöltőknek gondolja, mert ezt a szempontot nem tartják elsődlegesen fontosnak az emberek, ennél akár kompromisszumot is kötnének.

Végül még a csapatépítőkről kérdeztem őket, hogy mennyire tartják fontos szempontnak. Ennél inkább a semleges, kevésbé fontos és nem fontos kategóriát választották a kitöltők. Ez a szempont egy jó pont lehet egy cégnél, de nem emiatt fogják az emberek azt a céget választani. A munkavállalói elégedettségénél fontos azért ezt is fontolóra vennie egy cégnél, és akár a jó hírnevét is megalapozhatja, ha csapatépítő programokat szervez a munkavállalóinak. A cégnek is jó, ha az alkalmazottai jól kijönnek egymással és képesek a csapatmunkára.

Ahogy már írtam korábban, azt is szerettem volna megtudni, hogy az álláskeresők milyen kompetenciákat gondolnak fontosnak egy állás betöltéséhez.

19. ábra Az állás betöltéséhez szükséges kompetenciák aránya (%) (n=70)

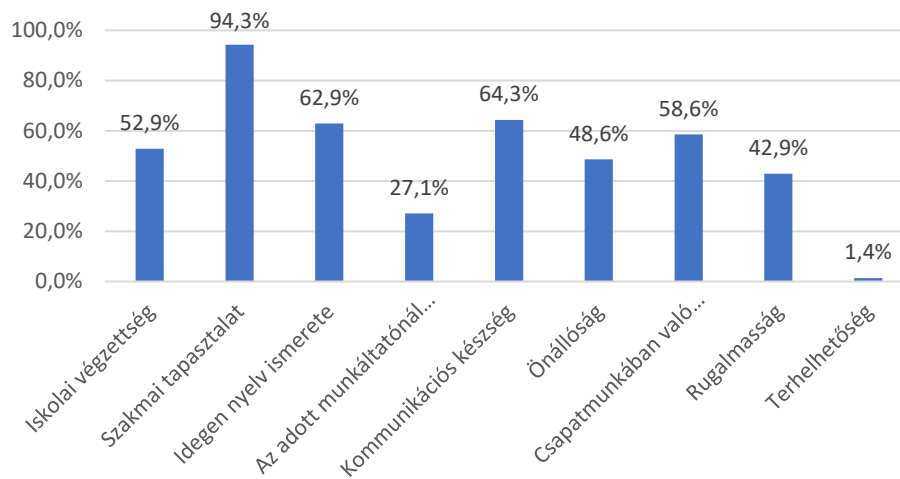


(Forrás: saját szerkesztés)

A 19. ábráról azt tudjuk leolvasni, hogy a szakmai tudást tartják a legfontosabbnak, azt a válaszadók 85,7%-a választotta. A második legmagasabb arányú a kommunikációs készség, ugyanis ezt 78,6%-a jelölte meg. Meglepő módon a legtöbb ember szerint az önállóság is nagyon fontos és kisebb lemaradással követi csak a csapatmunka-készség, AMIT 61,4%-ban választottak. A tanulási kompetenciák és az idegen nyelv ismeretét csak nagyjából a kitöltők fele tartja fontosnak. A monotonitás tűrést tartják a legkevésbé fontosnak, ezt csak a kitöltők 28,6%-a választotta.

Ezek után megkérdeztem a kitöltőktől, hogy szerintük a munkaadók mely szempontokat veszik figyelembe, amikor toboroznak új munkavállalókat. Ezt a 20. ábrán látni.

20. ábra A munkakeresők szerint a munkáltatók által fontosnak tartott kompetenciák aránya (%) (n=70)



(Forrás: saját szerkesztés)

A kitöltők többsége méghozzá 94,3%-a a szakmai tapasztalatot gondolja, hogy a legfontosabb a munkáltató szempontjából. Ez nem olyan meglepő, hiszen a nagyon sok munkakörben ez az elsődleges, amit megnéznék a toborzók az önéletrajzon és az interjún is az elsők között szerepel az a kérdés, hogy milyen szakmai tapasztalata van az illetőnek. Mivel nagyon sok szakmában már telítettség van, ezért inkább azt figyelik, hogy kinek milyen tapasztalata van. Ezután a kommunikációs készséget választották a legtöbben, ennek az aránya 64,3%. Minden szakmában fontos már manapság, hogy valamilyen formában kommunikálás, akár szóban vagy akár írásban is szükség lehet rá. Ahogy a szakdolgozatom legelején írtam, már az önéletrajz és motivációs levél során megfigyelik a toborzók a kommunikációs képességünket.

Az idegen nyelv ismeretét mondták még a sokan, ezt a kitöltők 62,9%-a választotta. Most már szinte alig van olyan hely ahová nem kérnek nyelvvizsgát a cégek. Igazából szerencsére már nem a nyelvvizsga megléte a szükséges, hanem maga a nyelvtudás és ezt az interjúkon le is szokták tesztelni az interjúztatók.

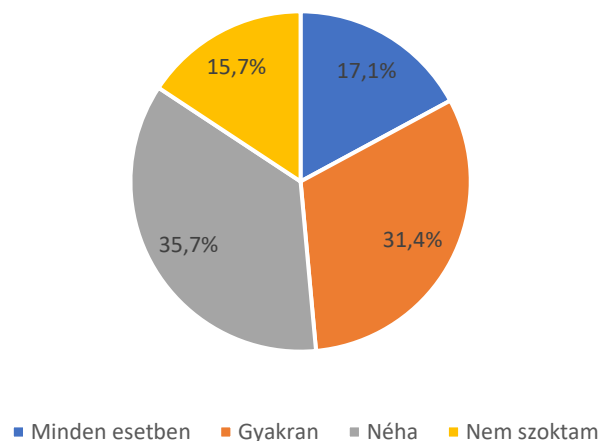
Az előző ábrához képest megváltozott az aránya a csapatmunka készségnek és az önállóságnak. Az emberek úgy gondolják, hogy a munkáltató számára fontosabb lehet, hogy az alkalmazottak jól tudjanak együtt dolgozni. A cégek általában tényleg fontosnak is tartják a csapatmunkát, mert ezzel hatékonyabb lehet a munkavégzés. Az emberek jobban tudnak inspirálódni csapatban vagy akár versenyhelyzetnek is vehetik és jobb ötletekkel állhatnak elő. Ahhoz, hogy a csapatmunka jól működhessen elengedhetetlen, hogy mindenki kommunikáljon a másikkal. Ezzel lehet előfordulnak konfliktus helyzetek, de egy jó vezetőnek erre is van módszere. Például ezért is hasznos csapatépítő programokat tartani az alkalmazottaknak, mert ezzel is lehet a munkahelyi környezetet még egészségesebbé tenni.

Az iskolai végzettséget 52,9%-a választotta a kitöltőknek. Sok helyen kérnek olyan iskolai végzettséget, ami a munkához kellhet, de egyre több helyen már nem ezt nézik elsődlegesen. Sokkal jobban felértékelődtek a tapasztalat és a személyes kompetenciák megléte. Egyre inkább az lesz a fontosabb, hogy milyen tudást és képességeket szerzett meg. A nagyobb multinacionális cégek szokták főként megkövetelni az iskolai végzettséget.

A válaszadók nagyjából fele úgy gondolja, hogy az önállóság és a rugalmasság fontos a munkáltatónak és a terhelhetőségről csak 1,4%-uk gondolja így. A munkaadók a terhelhetőséget manapság annyira nem nézik a kiválasztás során, csak abban az esetben ha a munkakör megköveteli.

A következőkben az önéletrajz írásról kérdezgettem a kitöltőket. Az önéletrajzírás egy nagyon fontos dolog amikor állást keresnek az emberek, ugyanis ez az első része a kiválasztási folyamatnak és itt nagyon sok minden eldől. Szakértők és toborzók szokták azt is ajánlani, hogy a pályázathoz igazítsuk az önéletrajzunkat. Ez azért is fontos, mert ezzel olyan kompetenciákat írhatunk bele az önéletrajzba, ami fontos lehet a munka szempontjából. A kérdőívet kitöltők válasza a következő 21. ábrán látható.

21. ábra Az önéletrajz igazítása a pályázathoz (%) (n=70)



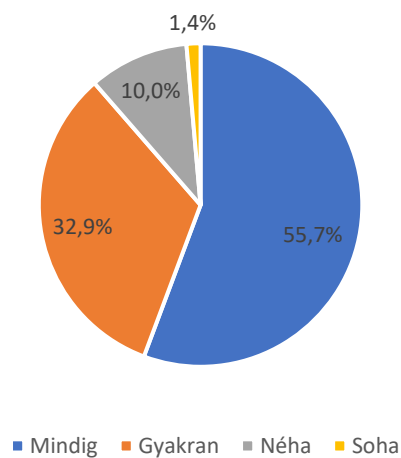
(Forrás: saját szerkesztés)

A válaszadók mindössze csak 17,1%-a szokta hozzáigazítani az önéletrajzát a megpályázott álláshoz. Ez nem túl nagy arány, ahhoz képest, hogy ezt egyre több helyen ajánlják ezt a módszert. Ehhez képest annyival nem választották kevesebben azt, hogy soha nem szokták az önéletrajzukat átírni és hozzáigazítani különböző munkák megpályázásához, ugyanis ennek az aránya 15,7%. A legtöbben 35,7%-uk választotta azt, hogy néha igazítják hozzá. Sokan

választották azt is, hogy gyakran igazítják hozzá az önéletrajzukat. Ebből azt tudjuk leszűrni, hogy az emberek többsége még nincsen teljesen tisztában azokkal a módszerekkel az álláskereséskor, amik segíthetnének nekik. Vannak olyan módszerek, amik hasznosak lehetnének számukra, de ezekre felkell hívni a figyelmüket.

Tovább gondolva még azokat a módszereket, amik segíthetnek abban, hogy sikeres legyen az álláskeresés, még arra is kíváncsi voltam mennyien szoktak az állásinterjú előtt utána nézni annak a cégnek ahová benyújtották a jelentkezésüket. Erre kapott válaszokat a 22. ábrán szemléltetem.

22. ábra Az interjú előtt felkészült emberek aránya (%) (n=70)



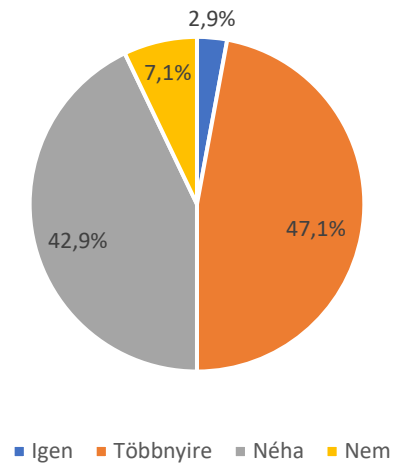
(Forrás: saját szerkesztés)

Azt olvashatjuk le az ábráról, hogy az emberek többsége utána szokott nézni a cégeknek. A mindig és a gyakran választ jelölték meg a legnagyobb arányban. A válaszadók 55,7%-a azt válaszolta erre, hogy mindig utána néznek az interjú előtt, hogy felkészülhessenek és csupán csak 1,4%-a mondta azt, hogy nem szokott egyáltalán.

Az interjú előtti felkészülés egy nagyon fontos dolog, hiszen elég sokszor elhangoznak olyan kérdések az interjú közben, amivel az interjúztató számára kiderülhet, hogy mennyire felkészülten érkezett hozzájuk a kiválasztott alany. Nem csak a cégről érdemes jól felkészülni, hanem azokból a témakörökből is, amelyek fontosak lehetnek a munka szempontjából. Az öltözködésre is nagyon oda kell figyelni, illetve arra, hogy időben odaérjen az interjúra, mert rossz benyomást kelthet, ha elkésik, ugyanis ezzel azt is gondolhatják róla, hogy nem pontos. Sok felkészítő oldal található erről a neten és tréningeket is tartanak, amire lehet jelentkezni.

Amikor az álláskeresési nehézségekről kérdeztem a kitöltőket nagyon sokan azt írták, hogy sok helyről nem kapnak egyáltalán, vagy nagyon későn kapnak csak visszajelzést. Az utolsó kérdésem erre vonatkozott, hogy mennyire szoktak visszajelezni, ugyanis meglátásom szerint is ez nagyon sokszor előfordul.

23. ábra A visszajelzések aránya (%) (n=70)



(Forrás: saját szerkesztés)

A 23. ábrán látható, hogy ahogy a korábban is írták nem nagyon kapnak visszajelzést. Igennel mindössze csak 2,9%-uk válaszolt, míg a válaszadók 7,1%-a szokott mindig visszajelzést kapni. A 42,9%-a azt válaszolta, hogy csak néha kapnak visszajelzést a benyújtott pályázatukra. Viszont elég nagy arányban választották még azt is, hogy többnyire kapnak valamilyen módon visszajelzést. Ezt választották a legtöbben, méghez 47,1%-ban.

A toborzók elég nagy mennyiségben szoktak kapni pályázatokat és néha kevés vagy egyáltalán nincs kapacitásuk arra, hogy minden jelentkezőt tájékoztassanak az eredményekről, pedig ezt az emberek nagyon is értékelnék. Az emberek többsége elég türelmetlen és szeretnének minden esetben valamilyen visszajelzést kapni, hogy tovább próbálkozhassanak. Viszont nem érdemes várni minden egyes pályázatnál, hiszen egy-egy kiválasztási folyamat hetekig akár hónapokig is eltarthat.

5.3 Kutatás összegzése

A kérdőíves kutatásom részeként megvizsgáltam először is a kitöltők megoszlását négy szempont szerint, ezek pedig a nemük, az életkoruk, a lakhelyük és az iskolázottságuk. Ebből azt tudtam leszűrni, hogy a kérdőívemet többnyire az x és az y generáció tagjai töltötték ki és a válaszadók többsége főiskolát, egyetemet végzett.

A második részében a kutatásnak arra próbáltam rájönni, hogy az emberek hogyan keresnek állást, illetve szerintük milyen tényezők nehezítik az álláskeresést. Ebből arra jöttem rá, hogy az megkérdezettek többsége az online munkakeresést preferálja, de sokszor a munkaerőközvetítő cégek segítségét is igénybe szokták venni. A munkakeresők többnyire hetente pár órát szoktak foglalkozni az álláskereséssel, de sokan naponta is foglalkoznak vele. Ezzel arra tudunk következtetni, hogy azok, akik naponta foglalkoznak vele, azoknak sürgősebb az álláskeresés és sokkal motiváltabbak, hogy munkát találjanak. A legnehezebbnek azt tartják a munkakeresés során, hogy nem kapnak, vagy csak nagyon későn kapnak választ a pályázatukra, illetve, hogy nagyon sok helyen irreálisak az elvárások. Szerintük a munkaadók túl sokat kérnek és ezzel ellentétben nem ajánlanak ehhez megfelelő anyagi juttatásokat.

A harmadik részében a kérdőívnek főként azokról a kompetenciákról volt szó, ami szerintük fontos lehet egy munka betöltéséhez. Ebből azt láthattuk, hogy a szakmai tudást, a kommunikációt és az önállóságot tartják a legfontosabbnak. Ebben valószínűleg részben igazuk is van, ugyanis nagyon sok állásnál ezeket a kompetenciákat fontosnak tartják a munkaadók is, sok álláshirdetésben megtalálhatóak ezek a szavak. A munkáltató szempontjából szerintük a szakmai tapasztalat és a kommunikációs készség a legfontosabb. Ebben a részben még volt szó az önéletrajzírásról, aminél azt a következtetést vontam le, hogy az emberek kis része szokta csak az önéletrajzát hozzáigazítani a megpályázott álláshoz és az emberek többsége utána szokott nézni a cégnek az interjú előtt.

6. Összegzés

A szakdolgozatomban arra keresem a választ, hogy az álláskereső milyen nehézségekbe ütköznek az álláskeresés során. Először is fontos azt tisztázni mi szükséges ahhoz, hogy sikeres legyen az álláskeresés, ezért azzal kezdtem, hogy milyen tényezők befolyásolják azt, hogy el tudjanak helyezkedni az álláskereső. Aztán sorra vettem néhány kompetenciát, ami nagyon fontos a cégek számára.

Ezek a kompetencia például, kommunikációs készség, problémamegoldó-készség, csapatmunka-készség, illetve a nyelvtudás is. Már egyre kevesebb olyan munka van, ahol nem kérnének valamilyen szintű idegen nyelv ismeretét, de Magyarországon egyelőre még elég nagy a száma azoknak, akik nem tudnak semmilyen idegen nyelven. Az idegen nyelvtudásnak egyre jobban felértékelődik mind a kultúra és a gazdaság szempontjából is. Az idegen nyelv ismerete segít elhelyezkedni a munkaerőpiacon és jobb pozíciókat is meglehet szerezni vele. Még szintén nagyon fontos az informatikai ismeretek is, hiszen a 21. században már mindenhol használják ezeket az informatikai eszközöket. A kommunikációs készségek az egyik legfontosabb kompetencia, ugyanis mindenki kommunikál valamilyen formában a munkahelyén. Ez lehet akár írásban vagy szóban is. Ezt a készséget a cégek már a legelején feltudják mérni, hiszen az önéletrajz és a motivációs levélnél már megfigyelik, hogy hogyan kommunikálunk. Ez egy olyan készség, ami velünk született készség, de lehet fejleszteni is. A végén még a soft-skilleket is megemlítettem, ugyanis manapság már ezek a készségek és jártasságok a szakmai kompetenciákon túl meghatározó lehet, mert ezekkel a skillekkel könnyebben tudnak munkavállalók beilleszkedni, illetve azt is megmutatja mennyire motiválható és hogyan oldja meg a felmerülő problémákat. Ilyen készség például a szervezőkészség, flexibilitás, önállóság és a proaktivitás.

A következő részében a szakdolgozatomban azt néztem meg, hogy álláskeresési technikák vannak és mennyire lehetnek hatékonyak. Vannak az online, illetve az offline keresési technikák, mindegyiknek megvan az előnye és a hátránya. Sok lehetősége van egy álláskeresőnek, de manapság már az emberek inkább online keresnek munkát, amit a szakdolgozatomban kutatási részében is megvizsgáltam. De az állásbörzék és a munkaerőközvetítő cégek is hasznosak lehetnek egy álláskeresőnek. A generációk között is megvannak a különbségek álláskeresés szempontjából. Az y generáció tagjai már a nagy fejlődések korában születtek és nekik még belekellett tanulniuk az új dolgokba. Nagy elvárásaik vannak a munkát illetően, és ezekből nem is szeretnek leadni. Az x generáció tagjai is hasonlóan vannak, de nekik már könnyebben mennek a technológia eszközök használata.

Megvizsgáltam azt is, hogy milyen nehézségekkel néznek szembe az álláskereső. Már az önéletrajz írásnál nagyon sok hibát ellehet követni, de ezen túljutva még a munkáltatók magas elvárásaival is szembe kell nézniük. Nem csak a munkáltatónak vannak irreális elvárásaik, hanem a munkavállalóknak is és emiatt nehéz összeegyeztetniük a kettőt.

Végül készítettem egy kérdőívet, amit 70-en töltöttek ki és 16 kérdésre kellett válaszolniuk. Először is felmértem a válaszadóim demográfiai adatait, ebből kiderült, hogy egy kicsit több az aránya a női kitöltőknek és többségük a fővárosban, illetve nagyobb városokban élnek. A kitöltők 1-3 hónap alatt találtak munkát, ami egész jó ahhoz képest, hogy a nfsz adatai szerint 14,6 hónapba (445 nap) telik egy regisztrált álláskeresőnek munkát találni Magyarországon. Aztán az is kiderült, hogy a válaszadók nagy része online keres munkát, de még nagy arányban szokták kérni munkaerőközvetítő cégek segítségét is. A válaszadók nagy része hetente pár órát tölt munkakereséssel és azt is leírták, hogy ők mit tartanak a legnehezebbnek az álláskereső során. Eszerint a legnehezebb szerintük az, hogy a munkáltatóknak magas az elvárásaik vannak és szinte lehetetlen megfelelni nekik. Illetve még azt is sokan megemlítették, hogy a cégek nem szoktak visszajelezni nekik, vagy csak nagyon sokára és nehéz türelmesnek lenniük. Azt is írták, hogy így a koronavírus idején sok helyen létszám stop van és emiatt se nagyon találnak munkát.

Fontos tisztában lenniük az álláskeresőknél azzal is, hogy nekik mi a fontos egy állásnál és akkor céltudatosan tudnak munkát is keresni. Nem meglepő módon a legtöbben az anyagi juttatásokat választották. A következő magas arányú még az előrelépési lehetőség volt és a munkába járási támogatást is fontosnak tartják.

Arra is kíváncsi voltam, hogy ők mit gondolnak milyen kompetenciák a fontosak az álláskereső szempontjából. A legtöbben a kommunikációs készségeket választották, de a szakmai tudást és az önállóságot is sokan megjelölték, ami megegyezik a szakirodalmak által megemlített fontos kompetenciákkal.

A kérdőívemet kitöltők nagy százalékban válaszolták azt, hogy van valamilyen idegen nyelv tudásuk, amivel arra lehet következtetni, hogy még sincs annyira elmaradva Magyarország ebben, mint ahogy azt az eurobarométer kutatása mutatja.

Az kitöltők 17,1%-a szokta az önéletrajzát a megpályázott álláshoz igazítani, ami nem túl sok, pedig a szakértők ezt nagyon sokszor ajánlják. A válaszadók 55,7%-a azt válaszolta, hogy mindig utánanéznék az interjú előtt a cégnek ahová benyújtották a jelentkezésüket, hogy felkészülhessenek és csupán csak 1,4%-a mondta azt, hogy nem szokott egyáltalán. Ezek

gyakori hibának számítanak és megegyezik a hipotézisemmel, miszerint az emberek nincsenek tisztában az álláskeresési technikák helyes használatával.

A végén még azt is megkérdeztem, hogy mennyire szoktak visszajelezni a pályázatukra a cégek. A válaszadók mindössze 2,9%-a válaszolta azt, hogy mindig visszaszoktak nekik jelezni, de a többségüknek csak néha.

Összegezve még azt lehet elmondani, hogy az álláskeresők nincsenek teljesen tisztában azzal, hogy hogyan lehetne kivédeni azokat a hibákat, amiket elkövetnek az álláskeresés során. A munkaadók és a munkakeresők elvárásai nem mindig találkoznak középpen és emiatt a másik felet hibáztatják. Abban az esetben viszont, ha sikerül ezeket az elvárásokat egyeztetni akkor egy jó megállapodás születhetne.

7. Irodalomjegyzék

Bányász, I. (2010) *A kommunikáció csatornái és jellemzői, a kommunikációs készségek fejlesztése*. letöltés dátuma: 2021.10.05.

Beck, Zs. (2020) *A soft skill-ek jelentősége*, <https://www.linkedin.com/pulse/soft-skillek-jelent%C5%91s%C3%A9ge-beck-zsolt/?articleId=6670961038776647680> letöltés dátuma: 2021.10.17.

Bodnár, Zs. (2018) <https://qubit.hu/2018/09/27/friss-adatok-a-magyarok-576-szazaleka-egyetlen-idegen-nyelven-sem-beszeli>; letöltés dátuma: 2021.10.07.

Bori, M. (2020) *A modern kor kulcsszavai I.; 193. szám* <http://www.fokusz.info/index.php?cid=1117084338&aid=1128339829> letöltés dátuma: 2021.10.05.

Bódogh, G. (2016) *Az álláskeresői technikák hatékonysági vizsgálata*

Coolahan (1996) *Council of Europe*, p. 26.

Juhász, V. (2021) *14,6 hónapba telik átlagosan munkát találni Magyarországon* <https://merce.hu/2021/08/08/146-honapba-telik-atlagosan-munkat-talalni-magyarorszagon/> letöltés dátuma: 2021.11.18.

Katona, E. *A kommunikációs készség fejlesztése* <https://alitera.hu/europa2000/elmelet7.html> letöltés dátuma: 2021.10.05.

Kárpáti, T. (2020) *Négy generáció munkahelyi viselkedése [Boomerek, X, Y, Z] – Generációk a munkahelyen I. rész* <https://jobgroup.hu/hu/blog/generaciok-a-munkahelyen-1> letöltés dátuma: 2021.11.26.

Nyíró, A. (2018) *Álláskeresői tippek*, <https://blog.cvonline.hu/2018/allaskeresesi-tippek/kommunikacios-keszsegek-amelyek-kellenek-az-allaskereseshez/18190> letöltés dátuma: 2021.10.05.

Oroszi, B. (2006) *Jó kommunikációs képesség - Mit jelent az álláshirdetésekből?* <https://www.origo.hu/allas/aktualis/20061027jokommunikacios.html> letöltés dátuma: 2021.10.15.

Poór, F. (2014) *Mi számít valójában a munkaerő felvételnél?* https://piacesprofit.hu/kkv_cegblog/mi-szomit-valojaban-a-munkaero-felvetelnel/3/ letöltés dátuma: 2021.10.05.

Szabó, K. Kelemen, A. Kórmíves P. M. (2017) *Az Y generáció és az álláskeresés International Journal of Engineering and Management Sciences (IJEMS)* Vol. 2. No. 4

https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=educ_uoe_lang02&lang=en
www.europa.eu/ (2016) letöltés dátuma: 2021.10.05.

https://eduline.hu/nyelvtanulas/20191219_nyelvtudas_orszagonkent (2019) letöltés dátuma: 2021.10.08.

https://www.felvi.hu/diploman_tul/karriertervezes/frissdiplomasok_helyzete/karrierhibak_me_gelozese letöltés dátuma: 2021.11.26.

<https://www.hrportal.hu/hr/nyilvantartott-allaskeresok-szama-magyarorszagon-20211119.html> (2021) letöltés dátuma: 2021.11.18.

<https://www.hrportal.hu/hr/motivacios-level-egyszeregy-20190625.html> (2019)
letöltés dátuma: 2021.11.26.

https://karriervadasz.blog.hu/2010/07/09/hianyszakmak_hianyszakemberek (2010)
letöltés dátuma: 2021.10.05.

<https://www.kormanyhivatal.hu/hu/szakigazgatasi-szervek/munkaugyi-kozpont>
letöltés dátuma: 2021.10.07.

<https://www.kormanyhivatal.hu/hu/szakigazgatasi-szervek/munkaugyi-kozpont>
letöltés dátuma: 2021.10.07.

<https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/gyor/fog/fog2109.html> (2021) letöltés dátuma: 2021.11.26.

<https://www.szinerigia.hu/blog/soft-skills/> letöltés dátuma: 2021.10.05.

8. Mellékletek

1. számú melléklet

Kérdőív

1. Neme?

- Nő
- Férfi

2. Életkora?

- 18 év alatt
- 18-25 év között
- 26-35 év között
- 36 év felett

3. Iskolai végzettsége

- Kevesebb mint 8 osztály
- 8 általános
- Szakmunkásképző, szakiskola
- Gimnázium, Szakközépiskola
- Főiskola, Egyetem
- Egyéb

4. Lakhelye?

- Főváros
- Város
- Község
- Falu

5. Amikor álláskereső volt, mennyi ideig tartott az álláskeresés?

- 1-3 hónap
- 3-6 hónap
- 6-12 hónap
- több mint 1 év

6. Átlagosan mennyi időt tölt/töltött álláskereséssel?

- Naponta pár óra

- Hetente pár óra
- Ritkábban
- Nem keresek állást

7. Milyen segítséget vesz igénybe munkahelykereséshez?

- Munkaerőközvetítő, kölcsönző cég
- Állásbörze
- Munkaügyi központ
- Internet
- Újság, plakát, szórólap
- Egyéb...

8. Mit gondol mi a legnehezebb az álláskeresés során? (rövid válasz)

9. Beszél-e idegen nyelvet?

- Igen
- Nem

10. Ha igen, hány idegen nyelven beszél?

- 1
- 2
- 3 vagy több

11. Kérem jelölje, hogy mit tart fontosnak álláskereséskor? (1 - nem fontos, 2-kevésbé fontos, 3-semleges, 4-valamennyire fontos, 5- nagyon fontos)

1. 2. 3. 4. 5.

Előre lépési lehetőség

Anyagi juttatások

Rugalmas munkaidő

Jó céges hírnév

Munka kezdésének időpontja

Home office lehetőség

Csapatépítők

Munkába jutás támogatása

12. Kérem jelölje, hogy melyik kompetenciákat tartja fontosnak egy állás betöltéséhez?
(1 - nem fontos, 2-kevésbe fontos, 3-semleges, 4-valamennyire fontos, 5- nagyon fontos)

1. 2. 3. 4. 5.

nyelv

kommunikációs készség

szakmai tudás

önállóság

csapatmunka-készség

tanulási kompetenciák

terhelhetőség

monotonitás tűrés

13. Ön szerint a munkáltatók, mely szempontokat tartják a fontosnak?

- Iskolai végzettség
- Szakmai tapasztalat
- Idegen nyelv ismerete
- Az adott munkáltatónál ismerőssel rendelkezni
- Kommunikációs készség
- Önállóság
- Csapatmunkában való együttműködés
- Rugalmasság

14. Ön mennyire igazítja az önéletrajzát a megpályázott álláshoz?

- Minden esetben
- Gyakran
- Néha
- Nem szoktam

15. Az állást hirdető cég, szervezet visszajelez-e Önnek a pályázatára?

- Igen
- Többnyire

- Ritkán
- Nem

16. Utána néz-e az állásinterjú előtt a cégnek ahová jelentkezett?

- Mindig
- Gyakran
- Néha
- Soha

