

KISS MÁRIA RITA

**AGRÁRKÉPZÉS ÉS MUNKAERŐPIAC
A SZEGEDI TUDOMÁNYEGYETEM
ÚJ AGRÁR SZAKJAINAK VÁRHATÓ
FOGADTATÁSA A REGIONÁLIS
MUNKAERŐPIACON**

A tanulmány alapjául szolgáló kutatást 2012. február – május között, az SZTE TÁMOP-4.1.2.A/1-11/1-2011-0013 pályázatának keretében végeztük.³⁶ A program általános célja az egyetem és a Dél-Alföldi régió munkaerő-piaci szereplői közötti kapcsolatok továbbfejlesztése és bővítése volt. A projekt kapcsán vizsgáltuk továbbá, hogy a képzőhelyen fejlesztés alatt álló új szakoknak milyen prognosztizálható fogadtatása lesz a regionális munkaerőpiacon. Kutatásunk során a következő kérdésekre kerestünk választ³⁷:

- I. Milyen fogadtatásra számíthatnak a vizsgált szakokon végzettek ebben a munkaerő-piaci környezetben?
 - I.1 Melyek a cégvezetők legfontosabb elvárásai a frissen végzett diplomások irányában?
 - I.1.a Melyek a legfontosabb elvárások az általános munkavállalói kompetenciák terén?
 - I.1.b Milyen szakma specifikus munkavállalói kompetenciákat tartanak fontosnak a munkaerő-piaci szereplők?
 - I.2 Melyek a munkatársak kiválasztásának legfontosabb szempontjai?
- II. Mi jellemzi az SZTE és a releváns munkáltatói környezet kapcsolatrendszerét?
 - II.1 Hogyan ítélik meg a szakmai gyakorlatok kapcsán a két fél együttműködését?
 - II.2 Milyen irányban fejleszthető tovább ez a kapcsolatrendszer?

³⁶ „Kimenetorientált képzésfejlesztés a Dél-alföldi Régió szolgáltató egyetemén” 2011-2012 (Kutatásvezető: Jancsák Csaba).

³⁷ A módszertan ismertetését Jancsák Csaba e kötetben szereplő írása tartalmazza. – a Szerk.

Ebben a tanulmányban az agrár képzési ághoz tartozó új szakok vonatkozásában gyűjtött kutatási eredményeket mutatjuk be az agrár képzés általános helyzetének kontextusában.

A vizsgált szakok és fontosabb jellemzőik

1. táblázat

SZAK	POTENCIÁLIS MUNKÁLTATÓK
Élelmiszerbiztonsági- és minőségi mérnök Msc.	élelmiszeripari cégek vállalatvezetése állami szakigazgatás szaktanácsadó cégek szakértőiként
Környezetgazdálkodási agrármérnök Bsc.	környezetgazdálkodási szervek szakigazgatás környezetvédelmi/vízügyi felügyelőségek nemzeti park igazgatóságok
Természetvédelmi mérnök Bsc.	állat- és növénykertek, vadasparkok 10 nemzeti park 10 szakhatóság „zöld hatóság” környezetvédelmi/vízügyi felügyelőségek

Élelmiszerbiztonsági- és minőségi mérnök Msc

Az élelmiszermérnöki az agrár képzési terület legjobban fizetett szakmája már alapszinten is. A mesterszakon végzettek vezető beosztásban elhelyezkedhetnek az élelmiszeripari cégek belső vállalatirányítási rendszerében, a szaktanácsadás és a szakigazgatás területén, valamint kutatóintézetekben egyaránt.³⁸ Az élelmiszeripar területén a régióban olyan jelentős cégek vannak, mint a Bonafarm csoporthoz tartozó Szegedi Pick Zrt. és a Sole –Mizo Zrt., a Szentesi baromfitenyésztő (Gallicoop), a Szegedi Paprikafeldolgozó Kft. A mezőgazdasági szakszolgálatokra helyi példa a Csongrád Megyei Mezőgazdasági Szakigazgatási Hivatal Élelmiszerlánc-biztonsági és Állategészségügyi Igazgatósága. Az élelmiszerbiztonsági szaktanácsadási/oktatási feladatokból eredően az *Élelmiszerbiztonsági és minőségi mérnök* mesterszakon végzett diplomások előtt nyitva áll a lehetőség, hogy szakértői cégek munkatársaiként is dolgozzanak. A Dél-Alföldi régióban mint potenciális munkáltatót a Bonafarm csoport két tagját a SOLE MIZO-t

³⁸ A szak hivatalos ismertetését lásd: Felvi. hu. Szakleírások.
http://www.felvi.hu/felveteli/szakok_kepzesek/szakleirasok/Szakleirasok/index.php/szakleirasok/szakleiras_konkret?szak_id=358&kpzt=1&kepzes=M (letöltés: 2012. február 15.)

és a Pick Zrt.-t kerestük fel. Az interjúalanyok: Mester Imre minőség-biztosítási igazgató és Matuska Ágnes HR vezető voltak.

Környezetgazdálkodási agrármérnök Bsc

A végzett környezetgazdálkodási agrármérnökök alkalmasak vezetői és középvezetői feladatok ellátására a mezőgazdasági, illetve kertészeti természetben és a termelés környezetcentrikus irányításában. A pályakezdő diplomások elhelyezkedhetnek a regionális és helyi közigazgatásban, környezetvédelmi felügyelőségeken, valamint más szakhatóságoknál a környezetgazdálkodás helyi szerveinél (önkormányzatoknál); szaktanácsadásban, kutató intézetekben. A végzetek előtt elhelyezkedési lehetőségek nyílnak mezőgazdasági üzemekben és környezetvédelmi szervezeteknél, de foglalkoztatják őket a Megyei FVM Hivatalok, régióközpontok, családi gazdaságok, környezetvédelmi, természetvédelmi és vízügyi felügyelőségek, nemzetipark-igazgatóságok, szakmailag kapcsolódó ügynökségek, pénzügyintézetek (kölcsonelbírálás), biztosítótársaságok is.³⁹A regionális vonatkozások feltátása céljából interjút készítettünk a Szegedi Környezetgazdálkodási Nonprofit KHT igazgatójával, *Makrai Lászlóval*, a Pick Szeged Zrt HR vezetőjével, *Besenyei Zsolttal*, valamint *Bang Gyulával*, az Alsó-Tisza Vidéki Környezetvédelmi, Természetvédelmi és Vízügyi Felügyelőség Komplex Engedélyeztetési Osztályának vezetőjével.

Természetvédelmi mérnök Bsc

A természetvédelmi mérnökök többek között állat- és növénykertekben, vadsparkokban, tájvédelmi körzetekben, nemzeti parkoknál, erdőgazdálkodási, vízügyi, hal- és vadgazdálkodási szervezeteknél, múzeumoknál, természetvédelmi szakigazgatási szerveknél és szakhatóságoknál állhatnak munkába. Dolgozhatnak a jövő generációjának környezeti, természeti nevelésével, ökológiai alapokon nyugvó turizmus szervezésével foglalkozó vállalkozásoknál, intézményeknél, civil szervezeteknél, erdei iskoláknál, továbbá a környezeti hatásvizsgálatokat végző szervezeteknél.⁴⁰

³⁹ A szak hivatalos ismertetését lásd: Felvi. hu. Szakleírások.

http://www.felvi.hu/felveteli/szakok_kepzesek/szakleirasok!/Szakleirasok/index.php/szakleirasok/szakleiras_konkret?szak_id=54&kpzt=1&kepes=A 2012. február 15.

⁴⁰ A szak hivatalos ismertetését lásd: Felvi. hu. Szakleírások. http://www.felvi.hu/felveteli/szakok_kepzesek/szakleirasok!/Szakleirasok/index.php/szakleirasok/szakleiras_konkret?szak_id=100&kpzt=1&kepes=A 2012. február 15.

Országos szinten a Vidékfejlesztési Minisztérium és háttérszervezetei, az Országos Környezetvédelmi, Természetvédelmi és Vízügyi Főfelügyelőség, valamint a 10 szakhatóság, az úgynevezett „zöld hatóságok” lehetnek a potenciális foglalkoztatók. Emellett az önkormányzatok a helyi természetvédelmi feladataiknak ellátásához igényelhetik a természetvédelmi szakon végzett szakemberek munkáját. Mind a nemzeti parkok, mind az önkormányzatok természetvédelmi őrszolgálatokat működtetnek, ami további alkalmazási területet jelent. Magyarországon 10 Nemzeti Park van, egyre növekvő ökoturisztikai rendezvény kínálattal. Regionális szempontból a Szegedi Tudományegyetem vonzáskörzetéhez közel kettő található, a Kiskunsági Nemzeti Park (igazgatósága Kecskeméten) és a Körös-Maros Nemzeti Park (igazgatósága Szarvason). A több mint 20 kiemelt jelentőségű állatkert közül az egyik a Szegedi Vadaspark, a szűkebb régióhoz tartozik a Mezőhegyesi Ménesbirtok, Pécsen pedig Pécsi Allatkert és Akvárium- Terrárium működik. A szegedi sajátosságokból eredően külön foglalkoztatási potenciált jelentenek a vízügyi területen tevékenykedő cégek (Alsó-Tisza-Vidéki Vízügyi Igazgatóság, Szegedi Vízmű Zrt., Szeged és Környéke Vízgazdálkodási Társaság), valamint a bányai cégek közül a MOL Zrt., amely természetvédelmi tevékenysége keretében működési területein biodiverzitás tanulmányokat végez, továbbá oktatja is munkavállalóit arra, hogy hogyan bánjanak az érzékeny növény- és állatvilággal. A magyar állami természetvédelem mellett számos civil természetvédelmi egyesület is működik a Dél-Alföldön is. A *természetvédelmi mérnök Bsc.* kapcsán két szegedi potenciális munkáltatót kerestünk meg. 1-1 interjú készült *Veprik Róberttel* a Szegedi Vadaspark igazgatójával és *Lovászi Péterrel* az Alsó Tisza Vidéki Környezetvédelmi Természetvédelmi és Vízügyi Főfelügyelőség Természet és Tájvédelmi osztályvezetőjével.

A bemenet és a kimenet jellegzetességei az agrár képzési területen

Az agrár felsőoktatásban a bolognai folyamat eredményeként komoly megújulás volt tapasztalható. Megjelentek a korszerű környezetvédelemmel, környezetiparral, vidékfejlesztéssel kapcsolatos szakok, a kínálat bőségesse vált. Jelenleg 15 alapszak és 20 mesterszak között választhatnak az érdeklődők. Ennek ellenére a 2003-as beiskolázási csúcs óta folyamatosan lanyhuló érdeklődés jellemzi az agrár képzési terület

helyzetét, ami minden bizonnyal összefüggésbe hozható az agrárszektor csökkenő nemzetgazdasági súlyával is. A 2012-es jelentkezési és beiskolázási statisztikák is jelzik az említett trendeket:

2. táblázat
2012.Á

Képzési tér ▲	Jelentkezők				Felvettek		
	Összesen	Első helyen	AN	Állami	Összesen	AN	Állami
agrár képzési terület	8402	4860	6635	7653	3390	2549	2553
bölcsészettudomány képzési terület	19928	12632	12979	17344	8500	4846	4943
gazdaságtudományok képzési terület	20922	15135	13057	8119	12558	7580	2308
informatika képzési terület	9865	6509	8075	8982	5294	4212	4688
jogi képzési terület	5510	3871	3126	2598	3255	1698	375
közigazgatási, rendészeti és katonai képzési terület	7431	4844	4722	5531	2651	1210	1582
műszaki képzési terület	22114	16274	16817	20401	13065	9855	12012
művészet képzési terület	5265	4449	4141	4825	1505	1072	1213
művészetközvetítés képzési terület	1381	742	1215	963	539	476	344
orvos- és egészségügytudomány képzési terület	10273	7986	8346	9992	5380	4201	5120
pedagógusképzés képzési terület	13068	9837	5668	11852	6453	2034	4809
sporttudomány képzési terület	4191	2776	3323	3656	1628	1059	770
társadalomtudomány képzési terület	15985	8007	10515	12568	5415	3133	2297
természettudomány képzési terület	10106	5161	7922	9769	4840	3604	4546

Forrás: Felvi.hu

2012-ben első helyen 4860-an jelentkeztek agrárképzés területén található szakokra, végül 3390 főt vettek fel alapképzésre, ebből 2553-at államilag finanszírozott helyre. Összehasonlításképp a legnépszerűbb műszaki képzési területre több mint 16 ezren jelentkeztek első helyen és ebből több mint 13 ezer fő került be a felsőoktatásba. A gazdasági képzési területre pedig 12558 fő, a pedagógusképzésbe 6453 fő nyert felvételt. Még ez utóbbi adat is majdnem másfélszerese az agrár képzési területre felvett hallgatók létszámának, a műszaki területtel való egybevetés pedig 4 és félszeres különbséget mutat.⁴¹ A fiatalok körében eleve nem divat az agrárium, s ha még ilyen irányú felsőfokú tanulmányokba is kezdenek, sokan a diploma megszerzése után nem kívánnak szakmájukban dolgozni, ha lehetőségük van a „gumicsizmát szívesen cserélik öltönyre.”⁴² A továbbtanulási döntésben nem utolsó sorban

⁴² Több izzadságot várnak a pályakezdőktől. Agrár Magazin. 2009. május. <http://www.haszon.hu/agrar/karrier/219-toebb-izzadstagot-varnak-a-palyakezdketl.html> (letöltés: 2012. február 18.)

szerepet játszanak az elhelyezkedés nehézségei. Az Educatio 2010-es diplomás pályakövetési statisztikái szerint a felsőoktatásban végzetek 21%-a definiálja magát pályaelhagyóként, ez az arány az agrárterületek végzettjeinél valamivel magasabb.

Az álláskereséssel töltött idő képzési területeként a következőképp alakult:

3. táblázat

Átlagos álláskeresési idő a diploma megszerzése után (A diploma megszerzése után állást keresők körében)

az első állás megszerzésének ideje	
képzési terület	hónap (átlag)
agrár	4,3
bölcsészettudomány	3,9
gazdaságtudományok	3,0
informatika	3,3
jogi és igazgatási	3,1
műszaki	3,3
orvos- és egészségügy	2,4
pedagógusképzés	4,3
társadalomtudomány	4,1
természettudomány	5,8
total	3,6

Forrás: DPR 2010, Educati Nkft. N=2387

A két évvel ezelőtti kutatások adataiból arra következtethetünk, hogy az e területen végzetek sikeresen bekerülnek ugyan a munkaerőpiacra, de a diploma megszerzése és a tényleges munkába állás között több idő telik el, mint más képzési területek esetében. Az álláskereséssel eltöltött idő itt a leghosszabb, az agrár felsőoktatás diplomásai pályakezdő munkanélküli státuszban 4.32 hónapig vannak, míg az országos átlag ehhez képest csak 3.54 hónap. Az agrár terület további sajátossága a sok önfoglalkoztatói, egyéni vállalkozói státusz. Tipikus minta ezen a téren a családi vállalkozásban való foglalkoztatás. Három évvel az agrár karokon történt végzés után 10.1%-uk dolgozik saját vállalkozásban szemben az országos 2.6%-os átlaggal, ami markáns különbséget jelent. 2007-ben végzetek státusza 2010-ben a következőképp alakult: egyéni vállalkozó 10,1%, társas vállalkozás tagja: 48%, önkormányzati munkáltatónál dolgozik: 31%. Az agrárosok körében ugyanakkor az egyéni

vállalkozói formának alacsony a presztízse, nem egy esetben inkább a kényszer jelleg kapcsolódik hozzá.⁴³

Az első „bolognás” végzettségűek munkaerő piacon való megjelenése után a munkáltatók körében némi zavar volt tapasztalható az új végzettségek munkaerő-piaci értelésének és tartalmának megítélésében. Jelen kutatás eredményei ennek oldódására engednek következtetni. A három vizsgált agrár szak munkaerő piaci ismertsége ma már jónak mondható. Kérdőíves kutatásunk 552 válaszadójának többsége ismerte, vagy ismerni vélte a vizsgált szakokat.

4. táblázat
Szakok ismertsége a munkaerőpiacon
(N=552)

	Igen	Nem
1 Általános rendszergazda	67	33
2 Hálózati informatikus	59	41
3 Műszaki informatikai mérnökasszisztens	48	52
4 Web-programozó	61	39
5 Gyakorlati szakoktató	26	74
6 Természetvédelmi mérnök	49	51
7 Rekreáció	51	49
8 Sportszervező	53	47
9 Lézertechnika és elektronika szakirány	21	78
10 Lézerfizikus szakirány	23	77
11 Lézerfizikus szakirányú továbbképzés	18	82
12 Közúti járműgépész mérnökasszisztens	21	78
13 Közúti közlekedés-szervező mérnökasszisztens	22	78
14 Vasúti járműgépész mérnökasszisztens	17	83
15 Vasúti közlekedés-szervező	18	82
16 Műszaki szakoktató gépész szakirány	31	68
17 Környezetgazdálkodási agrármérnök	61	39
18 Élelmiszerbiztonsági és -minőségi mérnök	62	38

⁴³ Diplomás pályakövetés – diplomás kutatás, 2010. Az agrártudományi terület diplomásainak munkaerő-piaci helyzete.

http://www.felvi.hu/pub_bin/dload/diplomas_kutatas2010/agrar.pdf letöltés: 2012. március 3.)

Az Élelmiszerbiztonsági mérnök szak ismertsége a kutatásba bevont 18 szak közül a második legjobb, míg a környezetgazdálkodási agrármérnök szak e tekintetben a 3. helyen áll.

Az interjúk során felkeresett szegedi cégek vezetői általában képek voltak a szakok azonosítására és a szakokon szerzett szakmai kompetenciák alkalmazási területeinek meghatározására. Ebből a szempontból a legstabilabb pozíciója az élelmiszerbiztonsági és minőségi mérnök szaknak van, amely egybehangzó vélemények szerint reális szükségletet elégít ki, mi több hiánypótló szerepe van. A szegedi Pick Zrt. HR vezetője és a Sole Mizo kutatási igazgatója egyaránt kiemelte, hogy az élelmiszerbiztonság és minőségügy ma már megkerülhetetlen az élelmiszeriparban, ugyanakkor a jelenlegi irányítók cégeiknél korábbi szakirányú képzés híján, autodidakta módon tanultak bele ebbe a komoly elméleti háttértudást követelő szakmába.

„Az élelmiszerbiztonsági és minőségi mérnök szakon végzetten simán el tudom képzelni a jövő minőségügyi vezetőjeként egy élelmiszeripari cégnél ... simán el tudom képzelni, hogy egy ilyen szakot végzett megfelelné nálunk erre a pozícióra.” - nyilatkozta például a Pick vezető beosztású munkatársa.⁴⁴

A legnehezebben azonosítható szaknak a munkaerő-piaci szereplők részéről a környezetgazdálkodási agrármérnök szak bizonyult. A Szegedi Környezetgazdálkodási Nonprofit Kft. igazgatója a napi rutinfeladatokat szempontjából a szak képzési területeit túlságosan általánosnak látta:

„Hozzám már jött egy pályakezdő ezzel a végzettséggel és nem tudtam beazonosítani, hogy most akkor ő mihez ért... Nem világos, hogy ez az ember, mit fog tudni., mihez fog érteni. Azt látom, hogy ebben a szakban mindenképp van egy kicsi és valaki úgy gondolta, hogy a munkáltatók ennek egy-egy darabjába bele fognak kapaszkodni. Lehet hogy így van, de én most nem látom, hogy ez az ember hol fog tudni elhelyezkedni. Mi az a felvevőpiac, ami órá fog gondolni ... Egy általános képzettség kevés, nekem fontosak az ezen a munkahelyen szükséges szakmaspecifikus ismeretek és kompetenciák.”⁴⁵

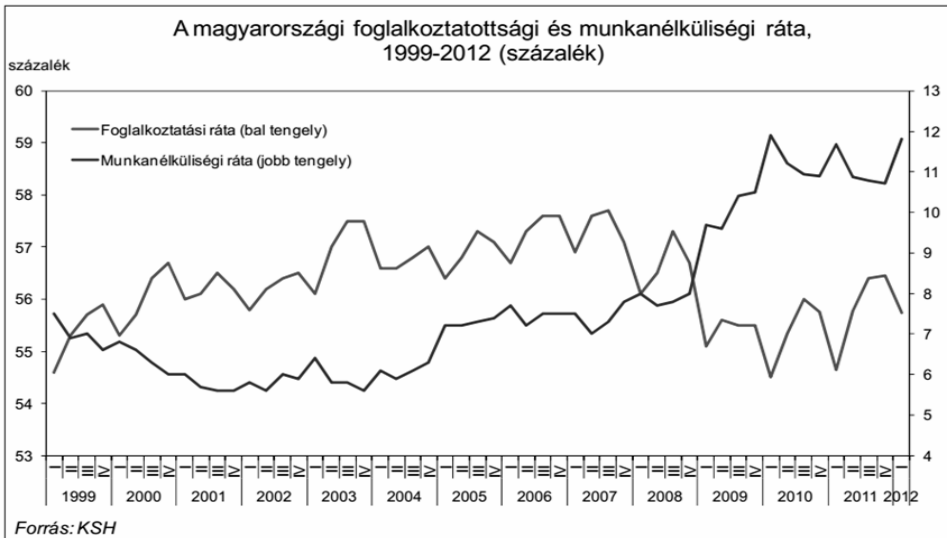
⁴⁴ Interjú Bessenyei Zsolttal a Pick. Zrt. HR vezetőjével

⁴⁵ Interjú Makrai Lászlóval a Szegedi Környezetgazdálkodási Nonprofit Kft. igazgatójával.

Optimista becslések és kemény tények: az agrár szakok munkaerő-piaci értéke

Az interjúk készítésének idején igen kedvezőtlenek voltak Magyarországon a munkaerő-piaci viszonyok. A KSH 2012 első negyedévi adatai szerint a foglalkoztatottsági és a munkanélküli ráta a következőképp alakult:

1. ábra
Munkaerő-piaci helyzet, 2012



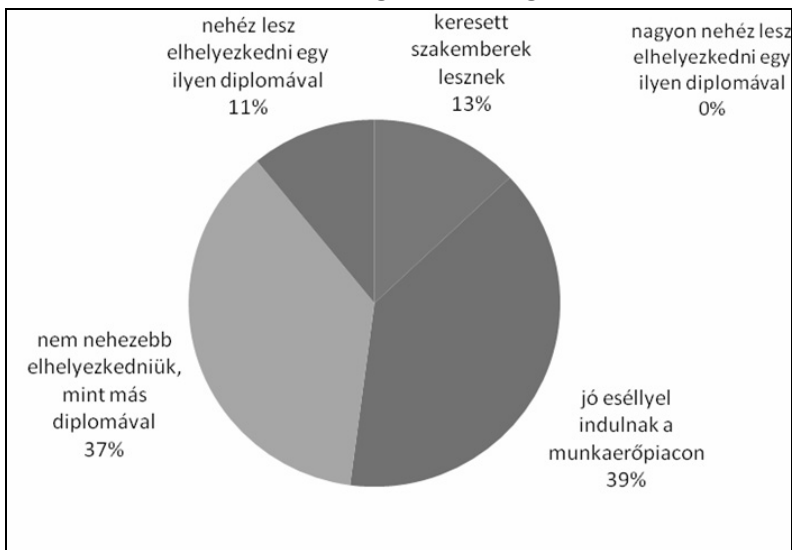
2012.06.27. 12:33

MKIK GVI

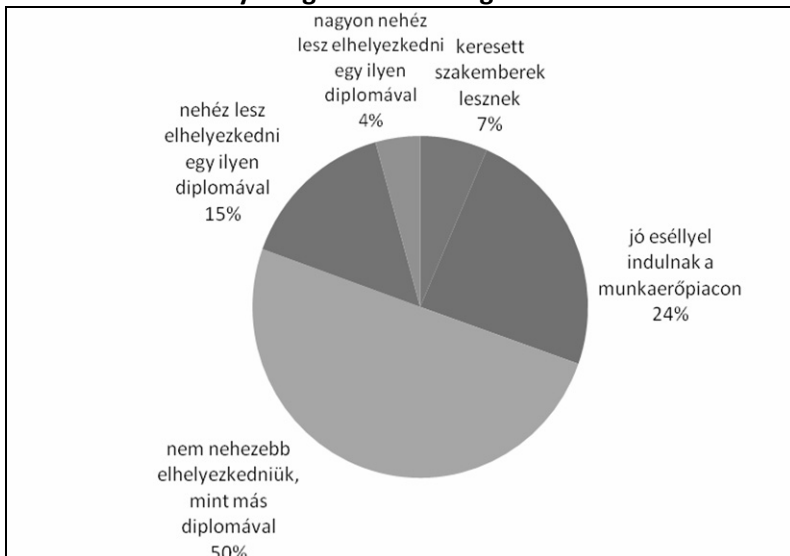
Ennek ellenére a kutatásunkban kérdőíveken megkérdezett munkaerő-piaci szereplők optimistán, már-már felhőtlenül nevezhető bizakodással ítélték meg a három agrár-szakon végzetek jövőbeni perspektíváit. Mint majd a későbbiekben látni fogjuk, a célirányosan felkeresett cégeknél nyilatkozó középvezetők jóval óvatosabban és árnyaltabban kezelték a munkába állás perspektíváit, mint a kevesebb konkrét információ birtokában lévő 552 kérdőív kitöltő.

2-3-4. ábra
A vizgált szakok munkaerő-piaci értékének szubjektív megítélése
 (N=64)

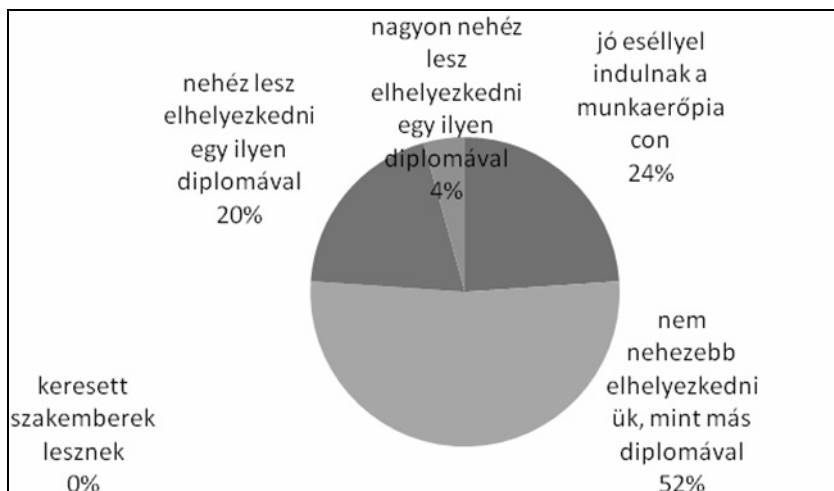
Élelmiszerbiztonsági és minőségi mérnök



Környezetgazdálkodási agrármérnök



Természetvédelmi mérnök



A diagramokból látható, hogy az *Élelmiszerbiztonsági és minőségi mérnök* diploma a munkaerő-piaci kelendőség szempontjából a szubjektív vélemények szerint a vizsgált másik két végzettséghez viszonyítva a legjobb pozíciót foglalja el. Az ezen a szakon végzettek lehetőségeit ítélik a válaszadók a legjobbnak. A kérdőíves kutatás válaszadóinak 52%-a állította azt, hogy jó, vagy nagyon jó eséllyel indulnak a mesterszakos élelmiszerbiztonsági mérnökök az állás-keresésben. A kördiagrammon látható, hogy ezzel szemben a természetvédelmi mérnök Bsc-ek esetében ez az arány kevesebb, mint a fele, mindössze 24% volt. Az élelmiszerbiztonsági mérnök végzettség pozíciója jobb a pesszimista és az abszolút pesszimista „*nagyon nehéz lesz elhelyezkedni egy ilyen diplomával*” kategóriában is, ahol 24%:19%:11% az arány. Ebből a szempontból tehát elmondható, hogy a szakot a „*munkaerő-piaci közgondolkodás*” nagyon jó perspektívákkal bíró képzésnek tartja.

Lényegében ezt erősítették meg az interjúk során a felkeresett vállalatok vezető beosztású munkatársai is. Mint azt a korábbiakban is jeleztük, az élelmiszerbiztonsági MA szakon szereshető végzettség egyértelműen beazonosítható, nagy jelentőséggel bír a munkaerő-piac számára, mi több, a megkérdezett képviselők hiánypótlónak is tekintik.

„Ez a végzettség az átlagnál jobb eséllyel indul a munkaerőpiacon. Akár a környezetgazdálkodási agrármérnök szakot, akár az élelmiszerbiztonsági mérnök szakot nézem ezek nagyon fiatal szakok. Nálunk nincs ilyen végzettségű. Mi, akik a minőségirányításban dolgozunk mi ezt a gyakorlatból megtanultuk.

Általában tejes emberek vagyunk, mezőgazdasági, vagy agrárvégzettségűek és megtanultuk, hogy mit kell csinálni ezeknek a munkaköröknek a betöltéséhez. De nekünk ilyen végzettség az jól jönne és én nagyon szívesen fogadnám, ha ezekről többet megtudhatnánk, mert bizony ránk férne néhányunkra ilyen képés."⁴⁶

*„Egyébként még visszatérve a diploma munkaerő-piaci értékére, én hiánypótlónak is érzem. A környékben is hiánypótlónak érzem a minőségbiztosítási részét, tehát azt hogy minőségügyben egyáltalán lehet tanulni. Az élelmiszeripari vonalon a minőségügy azért egy speciális terület és hiánypótlónak tartom. Mert azért minőségirányítás, minőségügyi menedzsment szakot is nehezen lehet elérni, de mondjuk, hogy szakirányosan választva talán igen. De ez itt ebben a szakban kifejezetten érték. Itt van a Pick, itt vagyunk mi, ezért ez itt Szegeden kifejezetten értékes.”*⁴⁷

Emellett az interjúalanyok azt is hangsúlyozták, hogy a szaktudás jelentőségét a gazdaság regionális sajátosságai még tovább növelik, hiszen Szegeden több, tényleges foglalkoztatási lehetőségekkel rendelkező élelmiszeripari cég van.

*„Én azt gondolom... egy nagyon értékes dologról beszélünk. Tehát ahol vannak olyan meghatározó munkaerő-piaci szereplők, mint amilyenek mi is vagyunk és élelmiszeripari vonalon tényleg van befogadóképességünk, vagy felszívóképessége egy cégnek, ott ez végzettség nagyon sokat tud adni. Akkor, ha mondjuk az egyetem neve is jó, és azt tudjuk feltételezni, hogy jó tudással érkezik valaki. Egy olyan régióban, ahol nincs erre igény, ott nem mondanám, hogy ez egy jó végzettség.”*⁴⁸

Interjúalanyaink szinte mindegyike a széles szakmai műveltséget adó átfogó képzésekkel szemben a szűk területre specializálódott szaktudás megszerzése mellett tette le a voksát. Megítélésük szerint ez jelent ugyan álláskereső csapdákat, de a jövőben egy ilyen tudás mindenképpen piacképesebb lesz:

„Általánosságban egyszerre mondom, hogy nehezebb és könnyebb helyzete is van egy ilyen embernek. Egyébként szerintem a specialistaké lesz a világ. Az egyetem feladata, hogy használható speciális tudást adjon, a jó szakmai alpműveltség önmagában nem elegendő. Hiába van valakinek speciális tudása, ha

⁴⁶ Interjúrészlet. Mesterházi Imre SOLE-Mizo Zrt

⁴⁷ Interjúrészlet. Matuska Ágnes HR vezető

⁴⁸ Interjúrészlet. Matuska Ágnes HR vezető

nincs rá igény és hiába van valakinek általános tudása, ha nem tudja használni a gyakorlatban. Hosszú távon a használható speciális tudásé a jövő.”⁴⁹

„Ennek a szaknak ugyanaz lehet a hátránya, mint ami az előnye: eléggé speciális. Ezzel a végzettséggel nyilván csak az élelmiszeriparban lehet elhelyezkedni. Az élelmiszeripar is úgy áll, ahogy áll. És inkább most a válságban hadilábon áll. Ennek következtében sokan úgy gondolkodnak, hogy inkább az olcsóbb és kevésbé szakképzett embereket veszik fel. Márpedig én úgy gondolom, hogy ez egy olyan képzés, amit meg kell fizetni. De ugyanez lehet az előnye is. Amiatt hogy annyira speciális, valószínűleg nincs sok ilyen végzettségű. Elég sok pályázattal találkozunk, tele van az adatbázisunk, de nem jellemző ez a végzettség. Sok élelmiszeripari végzettségű van, de abból sincs túl sok. Ha viszont speciálisan ilyen végzettségűt keresnek valahová, akkor neki ott a nagy előnye a többi élelmiszeripari végzettségűhöz képest.”⁵⁰

Mindemellett nem szabad megfeledkeznünk arról a tényről, hogy az élelmiszeripar nem kifejezetten diplomásokat foglalkoztató terület. Az interjúalanyoktól kapott felvilágosításból kiderült, hogy a két nagy szegedi cég állományának mintegy 8-10%-a dolgozik szellemi munkakörben és ott sincs mindenkinek felsőfokú végzettsége. Emellett számolni kell azzal is, hogy a szellemi dolgozók körében lényegesen kisebb a fluktuáció, mint a fizikai munkásoknál. Arra a kérdésre, hogy a Pick hány mesterszakos élelmiszerbiztonsági mérnököt tudna foglalkoztatni egyszerre ideális esetben, a HR vezető a következő választ adta:

„Én azt mondanám, hogy telephelyenként egyre, de van több telephelyünk. Eléggé szétagolt a cég: Szegeden van két telephely, Baján, Pécsen, Alsómocsoládon is, ahová nem lehet csak úgy átutrándozni. Mint ahogyan most is úgy van, hogy a minőségügyes úgy osztja szét a feladatokat, hogy mindenütt van minőségügyi felelős. Ebben a végzettségben gondolkodom, hogy ő képes-e ezt a feladatot ellátni, akkor ilyen végzettséggel én tennék minden telephelyre legalább egy főt. Az öt telephelyünkre legalább 5 főt simán el tudnék képzelni. Emellett abban sem vagyok biztos, hogy csak az első számú vezetőnek kell ilyen képzettségűnek lenni. A minőségügy az is egy csapat, és azért abban a csapatban sem csak laboránsok és minőségellenőrök vannak, hanem ott is kell még magasabban kvalifikált szakember. Akár nemcsak telephely vezetőként, hanem még alatta is egy-két embert el tudnék képzelni. Nekünk is az a célunk hogy erősítsük ezt a szakmát. Persze azokra az emberekre is szükség van, akik csak az egyszerűbb munkát végzik és egy tanfolyamon szereztek egy olyan képzést, aminek alapján tudnak dolgozni. De annál több kell, hogy

⁴⁹ Interjúrészlet. Matuska Ágnes HR vezető

⁵⁰ Interjúrészlet. Besenyei Zsolt HR vezető

valaki a laborba visz egy mintát és kielemezi. A speciális felsőfokú szakképzéssel rendelkezőkből kevés van. Ezt a vonalat erősíteni kell.”⁵¹

Környezetgazdálkodási agrármérnök diploma a munkaerő-piaci kelendőség szempontjából a szubjektív vélemények szerint a vizsgált másik két végzettséghez viszonyítva a második helyen áll. Az ezen a szakon végzettek lehetőségeit a válaszadók jobbnak ítélik, mint a természetvédelmi mérnökökét és kevésbé jónak, mint az élelmiszerbiztonsági és minőségi mérnökökét. A válaszadók 31%-a állította azt, hogy jó, vagy nagyon jó eséllyel indulnak a környezetgazdálkodási agrármérnökök az álláskeresésben. Az élelmiszerbiztonsági mérnök végzettség pozíciója valamivel jobb az abszolút pesszimista „nagyon nehéz lesz elhelyezkedni egy ilyen diplomával” kategóriában is, bár a 4%-os különbség nem tekinthető igazán relevánsnak. A kérdőíves kutatás során felkeresett 64 potenciális foglalkoztató véleményét az alábbi táblázatban foglaltuk össze:

5. táblázat

Megítélése szerint milyen az alábbi diplomás pályakezdők munkaerő-piaci helyzete az elhelyezkedés szempontjából? (N=64)

Válaszlehetőségek	Természetvédelmi mérnök	Környezetgazdálkodási agrármérnök	Élelmiszerbiztonsági és minőségi mérnök
keresett szakemberek lesznek	0%	7%	13%
jó eséllyel indulnak a munkaerőpiacon	24%	24%	39%
nem nehezebb elhelyezkedniük, mint más diplomával	52%	50%	37%
nehéz lesz elhelyezkedni egy ilyen diplomával	20%	15%	11%
nagyon nehéz lesz elhelyezkedni egy ilyen diplomával	4%	4%	0%

⁵¹ Ugyanott.

A szegedi cégvezetők közül a helyi Környezetgazdálkodási Nonprofit Kht. igazgatója ítélte meg a legkritikusabban a diploma jövőbeli esélyeit a saját vonatkozásában:

„...Az én profilomnak tisztán megfelelő képzési forma az egyetemen nincs, a meglévő szakok csak érintőlegesen kapcsolódnak. Indokoltnak tartanám, ha valahol megjelenne egy hulladékgazdálkodási szakirány. Ami nekem kellene ezt a képzési formát jelen pillanatban a BME tudja prezentálni a hulladékgazdálkodási szakmérnök szakkal. Külföldön biztosan tudom, hogy vannak városüzemeltetési mérnöki szakok, nem tudom Magyarországon van-e...

Egy általános képzettség kevés, nekem fontosak az ezen a munkahelyen szükséges szakma specifikus ismeretek és kompetenciák, hogy ne kelljen tanítgatni egy fél évig...

Azt látom, hogy ebben a szakban mindenképp van egy kicsi és valaki úgy gondolta, hogy a munkáltatók ennek egy-egy darabjába bele fognak kapaszkodni. Lehet, hogy így van, de én most nem látom, hogy ez az ember hol fog tudni elhelyezkedni. Mi az a felvevőpiac, ami órá fog gondolni.”⁵²

Esetében a szakfejlesztők elképzelései és a munkaerő-piac visszajelzései feltehetően csak akkor tudnak majd találkozni, ha a fejlesztés alatt álló szak tantárgystruktúrájával, vagy egy speciális szakiránnyal elégtik ki a speciális foglalkoztatói igényeket.

A kutatás során az állami szektorban (szakhatóság) dolgozó interjúalanyok kivétel nélkül említették a folyamatban lévő leépítések miatt az ott beszűkülő foglalkoztatási lehetőségeket. Ennek mértéke – a kapott információk szerint – már-már a működőképességet, a hatósági feladatok ellátását veszélyezteti. Az állami foglalkoztatási szektor további jellemzőjeként merült fel, hogy a diplomások fluktuációja viszonylag kicsi ezen a területen, ami szintén azt eredményezi, hogy ezen az eleve szűk felvevőpiacon ritkán kerül új álláspályázat kiírásra. Mint láthattuk a felvevőpiac korlátozottsága nemcsak itt, hanem a versenyszférában is kiemelt szempontként jelentkezett az agrár felsőfokú végzettségűek foglalkoztatási esélyeinek megítélésekor. A környezetgazdálkodási mérnök álláskereső pozícióját rontja továbbá az is, hogy a felsőoktatás (konkrétan az SZTE) képzési kínálatában számos környezetvédelmi/környezetgazdálkodási vonatkozású szak létezik már. E területen a környezetgazdálkodási agrármérnökök elhelyezkedési esélyeit növelhe-

⁵² Interjúrészlet. Makrai László Szegedi Környezetgazdálkodási Nonprofit Kft.

ti viszont, hogy a szakhatóságoknál még jelenleg is alacsony a speciális szakmai végzettséggel rendelkező munkatársak száma.

Az élelmiszeripari versenyszféra szereplői (Pick, Sole-Mizo) optimistábban ítélték meg a szakon végzettek elhelyezkedési esélyeit, mint a környezetgazdálkodási vállalat vezetője. Ők inkább azt hangsúlyozták, hogy a termelés során ma már elengedhetetlen a környezetgazdálkodási szempontok érvényesítése, ami a végzettség iránti kereslet növelése irányában hat. Szűkítő tényező viszont és ezzel az álláskeresőknél számolniuk kell, hogy a jelenleg jellemző gyakorlat szerint a környezetgazdálkodási feladatok ellátását „kiszervezik”, azaz külsős cégeket bíznak meg a feladatok ellátására. Emellett világossá vált az is, hogy a Bonafarm csoport nem minden tagja egyformán nyitott a környezetgazdálkodási agrármérnök szakon végzettek fogadására. A mezőgazdasági termeléssel foglalkozó cégek részéről várhatóan nagyobb érdeklődés prognosztizálható, mint az élelmiszeripar részéről.

„Az az idézhető problémám ezzel a szakkal, hogy addig, amíg a környezetgazdálkodásról szól, addig rendben van. Az agrármérnökség a mi szempontunkból már egy másik irány. Azokat a cégeket érintheti a Bonafarm csoportból, amelyek mezőgazdasági termeléssel foglalkoznak. Ha nekik ezt mondanám, hogy környezetgazdálkodási agrármérnök alapszak, akkor ők azt mondanák, hogy igen, nekik ez kell. Bábolna Takarmány, Bóly Zrt. Fiorács Kft. Nekem környezetgazdálkodási szakemberek biztos, hogy kellene. Kinek nem kell? Minden törvénybe, jogszabályba beépül a környezetvédelem. A cégek, ha el akarják kerülni a hatósági ellenőrzéseket, büntetéseket, kénytelenek ilyeneket foglalkoztatni. Nekünk is van környezetgazdálkodási szakemberünk, de nem környezetgazdálkodási agrármérnök. Mi mit kezdjünk egy agrármérnökkel?”⁵³

A versenyszférában kibontakozó másik – és a megkérdezett munkaerőpiaci szereplőktől kapott információk alapján dinamikusan működő – foglalkoztatási irányt a környezetgazdálkodási/környezetvédelmi szolgáltatásokra szakosodott cégprofil jelenti. A szakhatóság képviselőjének véleménye szerint ezen a területen lehetnek a legjobbak a diplomások elhelyezkedési lehetőségei. Az interjúalany álláspontja talán azért sem elhanyagolható, mert a szakhatósági engedélyeztetési munka kapcsán jobban belelát a munkaerő-piac ezen szegmensének működési mechanizmusaiba.⁵⁴

⁵³ Interjúrészlet. Besenyei Zsolt Pick Zrt.

⁵⁴ Interjúrészlet. Bang Gyula. Alsó-Tisza Vidéki Környezetvédelmi, Természetvédelmi és Vízügyi Felügyelőség Komplex Engedélyeztetési Osztály.

A kutatási eredményeinek alapján a *természetvédelmi mérnök diplomások* felvevőpiaca tűnik relatíve a leginkább behatároltnak. A válaszadók közel fele (52%) átlagosnak ítélte az elhelyezkedési esélyeket. Viszonylag kevesen, mintegy 4%-nyian választották a legrosszabb lehetőséget és állították azt, hogy a természetvédelmi mérnök diplomával nagyon rosszak a munkaerő-piaci kilátások és ezzel szemben senki nem volt, aki azt állította volna, hogy a természetvédelmi mérnökök keresett szakemberek lesznek. A kérdőívet kitöltők 24%-a optimistán ítélve a képzés perspektíváit hajlott arra, hogy a végzettség jó pozíciót jelent az álláskeresésnél, míg a maradék 20% az inkább pesszimista „*nagyon nehéz lesz elhelyezkedni egy ilyen diplomával*” verzió mellett tette le a voksát. A *Természetvédelmi mérnök BSc* képzésre vonatkozó statisztikai adatok mögött több ok együttes hatására következtethetünk. Beszélgetéseink alkalmasak voltak a leglényegesebb háttértényezők feltárására. Mindkét interjúalanyunk – miközben lát jövőt a képzésben és fontosnak tartja a szak indítását az SZTE-n - utalt a természetvédelmi mérnök szakon végzettek foglalkoztatási korlátaira, amelyeket elsősorban a felvevőpiac szűkösségével hoztak kapcsolatba. Ennek okát a természetvédelmi mérnökök erősen behatárolt tevékenységi köreikben látták. Amíg természetvédelmi feladatok bőségesen akadnának, a jórészt az állami szektorban található munkáltatói piac fizetőképes keresletét a létszámkorlátok miatt relatíve kicsinek ítélték. Komolyabb kapacitást ebben a szektorban a nyertes pályázatok tudnak csak biztosítani, ez azonban csak alkalmi foglalkoztatást tesz lehetővé. Egy olyan nagyságú intézmény, mint a Szegedi Vadaspark mindössze két természetvédelmi mérnököt alkalmaz főállásban, és alkalmanként még mindössze 1-2 főt tud foglalkoztatni. Az intézmény igazgatója a természetvédelmi mérnök szak munkaerő-piaci értékét firtató kérdésünkre a következőket válaszolta:

„Kicsi a munkaerő-piaci értéke. Azért kicsi, mert egy nagyon behatárolt tevékenységi körrel beszélünk, ahová nagyon kevés ember kell. Megmondom őszintén, nekem is egy-két ilyen emberem van tartósan. Pályázati pénzből időnként többet foglalkoztatok... Ez tehát nem egy olyan szak, ahová százával kellene az emberek... Természetesen szükség van rájuk is, de nincs fizetőképes kereslet. A nemzeti parkokban, az állatkertekben a környezetvédelmi hatóságoknál mindenütt limitált a létszám. A természetvédelmi szakértői munkához 5 év szakmai gyakorlat kell. Nekem van ilyen végzettségem, szakértő vagyok a minisztériumban, de ehhez 5 év kellett. Egyébként ezen a területen sincs sok meg-

*rendelés. Ezen a területen inkább kis létszámú, de minőségi képzést tudok elképzelni.”*⁵⁵

Hasonló álláspontot képviselt az Alsó-Tisza Vidéki Környezetvédelmi, Természetvédelmi és Vízügyi Felügyelőség Természetvédelmi Osztályának vezetője is:

*„Ide hozzánk a hatóságokhoz, a nemzeti parkokhoz és az önkormányzatokhoz nagyon kevés ember kell, bár ezt majdnem minden szakmában el lehet mondani, hogy kevés a munkahely... Emellett ott vannak a biológusok, az erdészek, a geográfusok, a jogászok. A mezőgazdasági képzőhelyeken is vannak már ehhez kapcsolódó különféle specializációk. Tulajdonképpen azt mondom, hogy a mi munkánkhoz talán egy ilyen képzés állna arányaiban a leginkább közel. Országos szinten természetvédelmi igazgatásban szerintem, nem akarok nagyon durván mellélőni, de szerintem a százat nem éri el a dolgozók száma. Talán a nemzeti park igazgatóságoknál valamivel többen vannak. A természetvédelmi osztályok körülbelül 5-8 fővel működnek.”*⁵⁶

Mint azt a második interjúrészből láthattuk a természetvédelmi hatóságoknál szintén limitált a létszám, ráadásul ezen a területen külön rendelet szabályozza milyen végzettséggel lehet betölteni bizonyos munkaköröket. A jelenleg hatályos 1995-ös kormányrendelet – a korabeli képzési állapotokat tükrözve – nem nevesíti a természetvédelmi mérnöki diplomát. Ezen a gondon egy új szabályozás természetesen tudna segíteni, de jelen pillanatban a jogszabályi környezet minden pozitív szakmai megfontolás ellenére is köti a hatóság kezét. A természetvédelem területén a hatóság nagyon szerteágazó tevékenységet folytat, feladatainak ellátására több szakma együttes munkájára van szükség. A felügyelőségnél foglalkoztatható munkaerő nagysága még azt sem teszi lehetővé, hogy minden szakmára jusson egy-egy szakember. Sajnos ez a szűkösség nem pusztán szegedi specialitás, a többi országos hatóságnál is hasonló a helyzet: zömében biológusok, geográfusok, erdészmérnökök, agrármérnökök vannak alkalmazásban.⁵⁷

⁵⁵ Interjúrészet. Veprik Róbert igazgató. Szegedi Vadaspark.

⁵⁶ Interjúrészet. Lovászi Péter Alsó-Tisza Vidéki Környezetvédelmi, Természetvédelmi és Vízügyi Felügyelőség Természetvédelmi osztályvezető.

⁵⁷ Ugyanott.

A munkatársak kiválasztásának szempontjai

A kimenetorientált képzésfejlesztés a felsőoktatási piac és az egyetem társadalmi, munkaerő-piaci környezetének jellegzetességei következtében ma már alapkövetelmény. Abból a hipotézisből kiindulva, hogy a Szegedi Tudományegyetem fejlesztés alatt álló új szakjainak versenyképessége javítható a munkaerő-piaci szereplők szempontjainak a képzésekbe történő integrálásával, kutatásaink egy jelentős hányada az aktuális igények feltárására irányult. Mind kérdőíves, mind pedig a kvalitatív módszerekkel azt is vizsgáltuk tehát, hogy melyek a cégvezetők legfontosabb elvárásai a frissen végzett diplomások irányában. Milyen specifikus és általános munkavállalói kompetenciákat tartanak fontosnak, illetve hogy ezek felmérésén túl milyen további szempontok játszanak szerepet a jövőbeni munkatársak kiválasztásában? Ebben a fejezetben az erre vonatkozó legfontosabb kutatási eredményeket mutatjuk be. Vizsgálataink megmutatták, hogy a munkatársak rekrutációjában kiemelkedő szerepe van/lehet a szakmai gyakorlatok rendszerének, ezért fókuszba állítottuk az e téren jelentkező problémákat és a kínálkozó fejlesztési lehetőségeket is.

A munkatársak kiválasztásánál elsődleges annak vizsgálata, hogy a fiatal diplomás mit tud és mihez ért. E téren - mint a korábbiakban már láthattuk - döntő jelentősége van annak, hogy a munkáltató pontosan azonosítani tudja a szakot és lássa a pályázót arra a feladatra készítettek-e fel, amilyen munkakör betöltésére neki szüksége van. Új szakoknál ilyen esetekben létfontosságú lehet a képzőhely hivatalosan kiadott tájékoztatója. Az új szakok marketingje nemcsak az oktatási piacon (bemeneti előnyök), hanem a munkaerő piaci környezet felé is (kimeneti előnyök) indokolt.

Az indítandó képzések szakmai profiljainak kialakításakor nem az egyetemi kínálatnak, hanem a munkaerő-piaci keresletnek kell az elsődleges szemponttá válnia, ezért az interjúk során kitértünk a fejlesztés alatt álló szakok képzési és kimeneti követelményeiben (KKK) megjelölt szakspecifikus ismeretköröknek a konkrét munkahely vonatkozásában játszott szerepére is. A piacképes és korszerű szaktudás kialakítása érdekében interjúalanyainkat arra kértük, ítéljék meg, mekkora jelentőségük van a KKK tanulmányi területeinek az adott munkahelyen betölthető munkakörök szempontjából, azaz mennyire segítik a felsorolt tantárgyak és tantárgycsoportok a konkrét munkahelyhez kötődő feladatok ellátását. A speciális (azaz meghatározott szakmai tudáshoz és készségekhez köthető) munkavállalói kompetenciák vizsgálata – mint

az várható volt – divergáló eredményekhez vezetett. Értelemszerűen minden cégvezető a saját szempontjainak beemelését javasolta a fejlesztendő szakok tantárgystruktúrájába. A prioritásokat az adott munkahely sajátos szükségletei határozták meg: a szakhatósági környezetvédelmi, vagy természetvédelmi munka más elvek szerint szerveződik, mint a környezetvédelmi szakértői munka egy versenyhelyzetben lévő cég esetében. A végzett szakemberek iránti többértű elvárásoknak feltehetően szakirányok beiktatásával tud majd megfelelni a felsőoktatás. Emellett fontos végkicsengése volt a beszélgetéseknek, hogy a képzés szegedi specialitásait a helyi munkáltatói igényekhez és a regionálisan jellemző feladatokhoz kellene leginkább igazítani. Az SZTE az oktatási piacon a legsikeresebben úgy különböztetheti meg magát és válhat versenyképesé a ugyanazt a szakot indító más egyetemek mellett, ha a képzési követelmények adta lehetőségek keretei között olyan specialitásokat ajánl a képzés szerkezetében, ami a helyi viszonyokkal leginkább kompatibilis. A természetvédelmi mérnök szak vonatkozásában interjúalanyom konkrét példával világította meg a szóban forgó problémát:

„Ahogy látom így a kínálatot, vagy a piacot ezen a téren és átolvasva is a szak előzetes leírását, nekem aránytalanul soknak tűnik az erdőhöz kapcsolódó dolog. Az szerintem Soproné. És ha azt is végignézzük, hogy a védett területeken belül mennyi az erdő, mennyi a gyepek, a mezőgazdasági terület és mennyi például a védett fajokkal kapcsolatos feladat, akkor akár azt nézzük mekkora ezek aránya, akár azt nézzük, mennyire vannak jelen a hatósági munkában, akkor azt mondhatom, hogy az erdő az túlreprezentált. Viszont épp az ilyen határ dolog, mint mondjuk a homokhátságban a vízkérdés, a vízgazdálkodási műszaki ismeretek hiányoznak. Akár a tájvédelemmel kapcsolatos tájszerkezeti, tájépítészeti dolgok, akár mondjuk, olyan szinten, hogy például egy épületen, a tetőn a cserepet, vagy nádat az héjazatnak hívják. Tehát az ilyen ismeretek is ide tartoznak. Ezt nekünk itt kellett megtanulnunk. Ha a képzésben ez benne van, akkor valaki nyilván sokkal könnyebben fogja ezt a munkát elvégezni.”

A munkáltatók az álláskereső esetében elsődleges szempontként kezelik a szakmai tudást, a szakmaszeretetet, a munkához való személyes hozzáállást, a minőségi és precíz munkára törekvést és a jó munkabíró képességet. Az egyetemen folyó képzéseket úgy érdemes megszervezni, hogy ezeknek a kompetenciáknak a fejlesztése ne csak biztosított legyen, hanem a munkaerő-piacra kilépve dokumentálni is tudja mindezeket a pályakezdő diplomás. E téren egyre komolyabb szerepe lehet a helyi és országos tudományos diákköri konferenciáknak, vagy például a hallgatók tanszéki kutatási projektekbe való bevonásának, agrár szakok

esetében a civil szférában, egyesületek, alapítványok keretében végzett önkéntes munkáknak.

Az egyik legnagyobb szegedi élelmiszeripari cég HR vezetője az állásinterjúk szempontjairól a következőképp nyilatkozott:

„Például abból, ahogy kommunikál. Nyilván sokat kell beszéltetni egy interjú-alanyt és kiderül, mennyire lelkesen tud beszélni, hoz e gyakorlati példákat. Még ha nincs is munkatapasztalata. De az egyetemi éveiben benne volt-e valami olyan kis projektben, valami csapatmunkában, ahol betöltött valami funkciót. Ilyenekből próbálok arra következtetni, hogy az ő személyisége milyen: tud-e egy csapatot irányítani, vagy a háttérben meghúzódó, sodródó. Az ilyenekről mennyire lelkesen, mennyire hitelesen tud beszélni. Ha őt érdekli és megfogta az a dolog, akkor szeret róla sokat beszélni, ha meg nem akkor 1-2 szóval elintézi. Megvannak azok a praktikus kérdéscsoportok, hogy nekem milyen képességek a fontosak.”⁵⁸

Az agrár képzési ághoz tartozó szakok esetében az általános munkavállalói kompetenciák preferencia sorrendje a következőképp alakult:

6. táblázat
Kapcsolódó cégek általános elvárásai (N=54)

	nagyon fontos	4	3	2	egyáltalán nem fontos
Megfelelő szakmai háttértudás	44	9	1	0	0
Minőségi munkára törekvés	44	6	2	2	0
Önálló munkavégzésre való képesség	39	14	1	0	0
Jó munkabíró képesség (kitartás, agilitás, terhelhetőség, túlmunka vállalásának képessége, stressztűrés)	39	14	1	0	0
Precizitás	38	13	1	1	0
Felelősségvállalás	38	10	5	0	0
Munkával való azonosulás, munkához való hozzáállás	37	16	0	1	0
Szakmaszeretet	35	15	4	0	0
Lényeglátás	35	12	5	2	0

⁵⁸ Interjúrészlet. Pick Szeged Zrt. Bessenyei Zsolt HR vezető

Számítógépes ismeretek	34	12	8	0	0
Gazdaságossági szemlélet, takarékoság a rendelkezésre álló erőforrásokkal	32	16	5	0	0
Átképezhetőség, tanulékonyság	31	18	3	1	0
Lojalítás a munkahelyhez	30	21	3	0	0
Az új dolgok iránti fogékonyság	29	22	3	0	0
Csapatmunka, munkatársakkal való együtt dolgozás képessége	29	22	2	0	0
Az adott munkakörhöz kapcsolódó speciális szakmai fortélyok ismerete	29	20	5	0	0
Gyakorlatorientált szemlélet	27	15	10	1	0
A szakmai ismeretek alkalmazási készsége	26	23	3	1	0
Alkalmazkodóképesség, flexibilitás	26	20	5	2	0
Szabálytudat, szabálykövetés	25	21	8	0	0
Kreativitás, problémamegoldó készség	24	25	5	0	0
Döntéshozatali képesség	23	21	7	2	0
Időmenedzsment	22	23	8	1	0
Jó kommunikációs képességek	21	17	14	2	0
Nyelvtudás	21	17	10	2	3
Kapcsolatteremtő készség	20	23	8	2	1
Jó szervezőkészség	18	29	7	0	0
A munkavégzéshez szükséges jogi háttérismeretek	17	19	17	1	0
Kezdeményezőképeség	15	24	13	1	0
Adatgyűjtés és szelektálás képessége	15	23	10	5	1
Prezentációs jártasság	12	21	11	7	3
Angol nyelv tárgyalási szintű használata	12	21	16	2	3
Multikulturális környezethez alkalmazkodás	9	25	16	2	2
Asszertivitás (konstruktív érdekvényesítés)	8	26	18	2	0

A rekrutáció szempontjából a megkérdezettek csak kicsit több mint 30%-a sorolta a nagyon fontos kategóriába a számítógépes ismereteket, ami nyilvánvalóan szakmánként és betöltött munkakörönként eltérő jelentőséggel bírhat. Az élelmiszeripari laborvizsgálatoknál, vagy például a természetvédelemben a térinformatikai jártasságnak kiemelt szerepe lehet, míg más munkakörökben az agrár szektorban ennek kisebb a jelentősége. Az általában vett munkavállalói kompetenciák terén összességében válaszadóink „konzervatívnak” mutatkoztak. A lista élén nem szerepeltették azokat az általános munkavállalói kompetenciákat, amelyeket manapság a piacképes tudás elemeiként divatos említeni. Többre becsülték a biztos szakmai tudást, a szakmai kötődést és az elkötelezett munkavégzést. A kezdeményező készség, szervezőkészség, asszertivitás, időmenedzsment, a munkatársakkal való kapcsolattartás kompetenciái a lista végére szorultak. A válaszadók nem tartották kiemelkedően fontosnak a szakmán belüli nemzetközi kapcsolattartáshoz szükséges „*idegen nyelv tárgyalásszintű ismerete*” és a „*multikulturális kompetenciák*” kategóriákat sem, pedig a mesterszakon vezetői munkakörök betöltésére alkalmas szakembereket képeznek, akár kutatóintézetek számára is. Talán Magyarországon nem lehet közömbös az sem, hogy számos multinacionális nagyvállalat jelent meg a munkaerőpiacon potenciális foglalkoztatóként.

Az interjúk résztvevőinek véleményéből az is kiderült, hogy végső soron azért a képzés útján elsajátítható általános munkavállalói kompetenciák helyett többre becsülik a szakmai tapasztalatot, ezért nem várnak el túlzott önállóságot a fiatal pályakezdőktől, mi több bizonyos esetekben kifejezetten negatív tulajdonságként is kezelik az önállóság tényét. Az egyik interjúalany például egyenesen úgy látta, hogy ezek a kompetenciák inkább „emberi kvalitások” és csak kevésbé fejleszthetők a szervezett oktatás keretei között. A pedagógus szakma oldaláról közelítve ehhez a kérdéskörhöz úgy véljük, hogy a hallgatók életkori sajátosságaihoz igazodó megfelelő oktatás módszertani kultúra és oktatásszervezési eljárások meghonosításával van lehetőség a munkáltatók által elvárt általános munkavállalói kompetenciáknak az oktatási folyamat során történő fejlesztésére, a meglévő személyes kompetenciák módosítására.

Végül nem utolsó sorban kiemelendő, hogy a megkérdezett munkáltatók esetében a leginkább megbízható rekrutációs mechanizmust maga a szakmai gyakorlat jelenti, ahol személyesen tapasztalhatják meg egy-egy hallgató kvalitásait. A gyakorlat nemcsak munkatapasztalatot jelent a pályakezdő számára, amit a felvételnél eleve előnyként kezel-

nek a cégeknél, de a közös munka során maguknak a munkáltatóknak is lehetőségük nyílik a hallgatók munkavállalói kompetenciáinak alaposabb megismerésére. Ez a szempont ismét csak megnöveli a szakmai gyakorlatok súlyát. Ha szakmai gyakorlónaként egy hallgató kiemelkedő tulajdonságokról tesz tanúbizonyságot, ez egyenes utat jelenthet számára a munkahelyhez.

„Volt már példa rá, hogy láttam valakiről (a szakmai gyakorlaton) hogy jó szakember lesz és tudatosan kerestem e lehetőséget, hogy hogyan tudnám felvenni... semmiképpen nem akartam hagyni elveszni. Én úgy szervezném meg a képzést, hogy azokkal a cégekkel legyen szakmai gyakorlat, akik később potenciális munkaadók lehetnek a szakon végzetteknek.”⁵⁹

Kézenfekvőnek látszik tehát az a következtetés, hogy a felsőoktatási képzőhelyeknek a kimenetorientált szemlélet jegyében a jelenleginél magasabb szinten célszerű intézményesíteni a szakmai gyakorlatok rendszerét. A gyakorlatok annál is inkább újragondolásra szorulnak, mert jelenleg számtalan anomália terheli az egyetem és a munkaerő-piac viszonyát e téren. A megkérdezett, az állami szektorhoz tartozó munkaerő-piaci szereplők – miközben nyitottak az egyetemmel való együttműködésre – forráshiányról számoltak be, arról panaszkodtak, hogy nincs emberük, szabad kapacitásuk a szakmai gyakorlaton részt vevő hallgatók fogadására. További problémát jelent, hogy a felsőoktatási intézmény és a munkáltatói környezet közötti kommunikáció csatornái esetlegesek. Ez a jobbik esetben a szakmai ismeretségen alapuló személyes kapcsolatokat jelenti, de példa van rá, hogy mindössze a hallgatókon keresztül történik a kapcsolattartás. A szakmai gyakorlóhelyeket nem az egyetem biztosítja, jellemzően inkább a hallgatók kutatnak gyakorlóhelyek után, személyesen keresik fel a helyszíneket és egyesével önállóan egyeztetnek a munkáltatókkal. A közös szakdolgozati témák esetén is elmondható, hogy a külső konzulensekkel való kommunikáció nem mindig zökkenőmentes.⁶⁰ A kialakult rendszer eleve nem segíti az egyetemi képzés elvárásainak teljesülését és a gyakorlóhelyek sem tudják előre tervezni a hallgatók fogadását. Az átgondoltabb egyeztetésre a vállalatok részéről komoly igény mutatkozott. A munkáltatók a gyakorlatokkal való együttműködés során komoly szakmai segítséget kívánnak nyújtani, annak ellenére, hogy nincs külön

⁵⁹ Interjúrészlet. Veprik Róbert. Szegedi Vadaspark igazgató.

⁶⁰ Interjúrészlet. Veprik Róbert Szegedi Vadaspark igazgató.

anyagi és egyéb erőforrásuk e célra,⁶¹ cserébe viszont elvárják a korrekt tájékoztatást és a tervezés lehetőségének biztosítását. A fentiek alátámasztására álljon itt néhány részlet az elhangzott beszélgetésekből:

„Egy jól, az eddiginél jobban képzett együttműködést várnék az egyetemtől, amire mi abszolút nyitottak vagyunk, tiszteljük azt a hatalmas tudást, amit az egyetem képvisel, de azt gondolom, hogy nekünk is van talán egy kisebb szakmai értékünk, csak annyit kérünk, hogy ezt becsüljék meg. Keressenek meg minket hivatalosan az egyetem részéről, annyi az elvárásunk, hogy időben korrekten tájékoztassanak.”⁶²

„Nem kaptunk felkéréseket a szakdolgozati bírálatok elkészítésére, nem kaptunk szempontrendszert, időpontokat, amire ezeket el kell készítenünk.”⁶³

„Azt azért el kell mondanom, hogy a gyakornokok fogadására a munkáltatók részéről rettentő sok energia kell. Ezt főleg nyári szabadságolási időszakban nagyon nehéz megoldani. Én most például az idén nem fogok tudni vállalni hallgatót.”⁶⁴

„Van rá precedens, hogy fogadjuk is őket, bár megmondom őszintén, nem szeretem, mert leköt munkaerőt. Én egy normát vezettem be a cégnél, egy ilyen költséghatékonysági programot és ennek keretében igyekszem mindenki munkaidejét pontosan kiszámolni. Egy két hónapos hallgató gyakornoki programnak akkor van értelme, ha egy segítő dolgozónk a munkaidejének legalább 20-30%-át erre fordítja. Mi nem tudjuk azt bevállalni, hogy az ő munkájának egy részét két hónapra nélkülözzük, vagy az is nehezen elképzelhető hogy ő túlórában rászánja ezt. Egy gyakornoki munka nem arról szól, hogy kiküldjük söprögetni az utcát. A hallgatókkal foglalkozni kell, ha megtaláljuk azt a témát, ami őt érdekli. Sajnos ki kell mondanunk, hogy a gyakornokok veszteséget okoznának... Én ezt szívesen vállalnám, ha kapnék bármiféle kompenzációt, akár pályázati forrásból, vagy bármiből. Én erre nem tudok külön főnntartani kollégát”⁶⁵

A szakmai gyakorlatok/gyakornokok ügyében kiemelkedően céltudatos magatartás jellemzi a Bonafarm csoport két felkeresett cégének vezetését. Az elhangzottakból kiderült, hogy cégcsoport szinten van kiépülő-

⁶¹ Interjúrészlet. Lovászi Péter Alsó-Tisza Vidéki Környezetvédelmi, Természetvédelmi és Vízügyi Felügyelőség Természetvédelmi osztályvezető

⁶² Ugyanott

⁶³ Interjúrészlet. Veprik Róbert Szegedi Vadaspark igazgató.

⁶⁴ Interjúrészlet. Lovászi Péter Alsó-Tisza Vidéki Környezetvédelmi, Természetvédelmi és Vízügyi Felügyelőség Természetvédelmi osztályvezető

⁶⁵ Interjúrészlet. Makrai László igazgató. Szegedi Környezetgazdálkodási KHT.

ben egy új rendszer az egyetemekkel való együttműködés terén. Míg az állami szektorban csupán lelkiismeretesen igyekeznek megoldani a szakmai gyakorlatra hozzá kerülő hallgatók fogadását és hasznos, a szakmai fejlődésüket segítő feladatok megoldásába bevonni őket,⁶⁶ addig a versenyszféra két élelmiszeripari szereplője egy olyan rendszert kíván kiépíteni, amiben számára hasznot jelenthet a hallgatók fogadása. Mint azt a HR vezetőtől megtudhattuk, kezdeményezőként ők maguk kívánnak fellépni és a szakmai gyakorlatok kapcsán tudatosan megszervezni a cég szakmai utánpótlását.

„Most fekszünk rá erre a témára jobban. Hallgatók eddig is voltak, de inkább az volt a jellemző, hogy diákok kerestek meg bennünket azzal, hogy szeretnének jönni. Ők határozták meg, hogy milyen területre, milyen feltételekkel és mi megpróbáltuk biztosítani nekik a megfelelő körülményeket. Most azt mondjuk, hogy ez nem elég jó, tudatosabban kell ezt a gyakornoki programot csinálni. Meg akarjuk fordítani ezt a dolgot. Házon belül megfogalmazzuk az ezzel kapcsolatos igényeinket. Például nekünk termelési területen nagyon fontos a középvezetői utánpótlás képzése. Nem biztos, hogy ezek házon belül megvannak. Ki kell nevelni őket. Ezt úgy tudjuk megcsinálni, hogy ide hozzuk gyakornoknak őket, és ha később végeztek fel is tudjuk őket venni. Olyanokat tudunk alkalmazni, akiknek a képzésében mi is részt vettünk. Így akarjuk megfordítani a dolgot, hogy ne csak olyanokat vegyünk fel, akik minket megkeresnek, hanem mi tudatosan menjünk oda az iskolához és azt mondjuk: itt egy lista: 25 gyakornokot keresünk, 5-öt termelési területre 3-at marketingre, 4-et a minőségügyre stb.”

A szakmai gyakorlatot a munkaerő-piaci szereplők által elvárt gyakorlatorientált szemlélet megszerzésének szempontjából alapvetőnek tartották az interjúalanyok. Egyesek véleménye szerint a jelenlegi egyetemi képzési struktúra eleve alkalmatlan a szükséges kompetenciák kifejlesztésére. A módosítási javaslatok között szerepelt a gyakorlati képzés időtartamának egy hónapról akár egy évre történő radikális növelése, de többen a tartalmi megújulás szükségességére is felhívták a figyelmet. Ez a kívánatos előrelépés azonban nem lehetséges a képzőhellyel folyó érdemi egyeztetések beindulása nélkül.

⁶⁶ „Az egyetemmel az engedélyezési osztálynak a szakmai gyakorlat ügyében van kapcsolata. Nekem arról az a véleményem, hogy a hallgatók jelenléte az itteni munkát különösebben nem akadályozza. Fontos hogy a diákok megtapasztalják, milyen munka folyik a szakhatóságnál. Emellett törekszünk arra, hogy kijussanak az üzemekbe, együtt végzik a munkatársainkkal az ellenőrzést. Nyilván a konkrétumokba, annyira nem tudnak belefolyni, de a jelenlét önmagában is hasznos lehet számunkra.” Bang Gyula

„Én inkább a tartalmát változtatnám meg. Nemcsak az időtartamát, hanem a tartalmát is. Konkrét elvárásokat kellene megfogalmazni az iskola részéről, hogy milyen tudást kell megszerezni a szakmai gyakorlat alatt. Fontosnak tartanám, hogy vizsga legyen a végén. Mondjuk mi ezt helyben fogjuk is majd csinálni. A 4-6 hét gyakorlat szerintem semmire nem elég. Tehát egyrészt az időtartamot is növelném, másrészt tartalmi követelményeket kapcsolnék hozzá és osztályoznám. ... tervben van, hogy a jövő évtől úgy fogunk e téren működni, hogy mi fogunk hirdetni és mi fogunk válogatni. Most inkább az rendszer működik, hogy jelentkeznek és nyilván azok közül sem tudunk mindenkivel foglalkozni és van egy erős szűrés. De a jövőben ezt szeretnénk megelőzni és mi fogjuk kijelölni azokat a területeket, ahová mi szeretnénk gyakornokokat fogadni. Annak rendes programja, rendszere lesz és vizsga lesz a végén. Mi szeretnénk kiválogatni, hogy kik jönnek és milyen iskolákból. Súlyt adnék neki, hogy valóban legyen egy olyan tudás, ami kell ami kell és használható. Ebbe bevonnám a cégeket, nyilván csak így lehet.”⁶⁷

A munkaerő-piac és a felsőoktatási képzőhely közötti kapcsolatok szorosabbra fűzésének természetesen számos más útja is lehetséges, azonban az interjúk során a kimenetorientált képzésfejlesztés szempontjából a szakmai gyakorlatok kérdése bizonyult központi témának. Kutatócsoportunk a kutatás előkészítő fázisában elkészítette az egyetem munkaerő-piaci szereplőkkel való együttműködési lehetőségeinek katalógusát, amelyet az adatgyűjtés során lekérdeztünk a teljes mintán (N=552). A listában mind a képzések kapcsán nyíló együttműködési lehetőségek (gyakornokok, szakdolgozati témák, gyakorlati szakemberek óratartása, szendvicsképzés, munkatársak továbbképzése, tananyagfejlesztés), mind pedig az egyéb szakmai kooperációs formák (közös pályázatok, projektek) szerepeltek. A válaszok alapján a következő preferencia sorrend bontakozott ki:

⁶⁷ Interjúrészlet. Matuska Ágnes HR vezető Sole Mizo.

6. ábra

Együttműködés a felsőoktatással – a munkaerő-piaci szereplők preferencia sorrendje (Teljes minta, N=552)

1. Gyakornokok fogadása
2. Gyakorlati órák tartása a felsőoktatásban
3. Üzemi körülmények megismertetése
4. Szakmai gyakorlat
5. Projektmunka részfeladatok elvégzése (a hallgatók által)
6. Tervezési feladatok elkészítése (a hallgatók által)
7. Együttműködés tudományos projektek megvalósításában
8. Hallgatók bevonása gyakorlati problémák megoldásába
9. Munkatársak bátorítása felsőfokú végzettség megszerzésére
10. Közös szendvicsképzés kidolgozása és indítása
11. Pályázati együttműködés
12. Munkahelyek részvétele a tananyagfejlesztésben
13. Munkahelyek részvétele a felsőoktatási minőségbiztosításban
14. Munkahelyek részvétele a munkavállalói kompetenciák oktatásában
15. Diplomamunka, szakdolgozat készítés a munkáltatónál
16. A felsőoktatási képzőhellyel közös rendezvények
17. Munkahelyek részvétele a munkavédelmi, balesetvédelmi képzésben

A személyesen felkeresett munkaerő-piaci szereplők már korábban is együttműködtek a Szegedi Tudományegyetemmel elsősorban a szakmai gyakorlatok, szakdolgozat készítések kapcsán. Az interjúk és a kérdőíves kutatás eredményei csak részben erősítették egymást. Míg az utóbbiak szerint a preferencia sorrendben a szakmai gyakorlat és a diplomamunka készítés a 4. illetve a 15. helyen szerepel, addig a beszélgetésekben ezek bizonyultak hangsúlyosabbnak. Az interjúalanyok emellett eseti példákat tudtak felsorolni pályázati együttműködésekre, közös projektekben való részvételre is, de érezhetően ezt kevésbé tartották az egyetemmel való együttműködés jellegzetes formájának. A gyakoribb közös projektek akadályát elsősorban a kapcsolatok esetlegességében, az intézményesítettség hiányában („Ki a kontaktember, kit keressünk?”) látták. A munkatársak egyetemen való továbbképzésének gondolatát a szakirányú továbbképzési szakok keretében pozitívan fogadták.

Következtetések

A fiatalok felnőttoktatásba, majd a diplomához, végül a munkahelyekre vezető útjának kérdéseit egységes szemlélettel érdemes kezelni és eb-

ben a személetben fontos szerep jut a munkaerő-piacnak. A munkáltatói környezettel a kapcsolatok intenzívebbé és szisztematikusabbá tételét a kutatás során szerzett tapasztalatok alapján több szempontból indokoltan látjuk. 1. Egy, a képzőhely környezetében kiépített szakmai kapcsolatrendszer és képzési együttműködés előnyösen képes befolyásolni már a szakok bemeneti marketingjét is. Az egyetem számára helyzeti előnyt jelent az oktatási piacon folyó versenyben más képzőhelyekkel szemben, ha az első helyes jelentkezésekért vívott beiskolázási küzdelemben gyakorlólhelyek hálózatával képes bizonyítani képzéseinek korszerűségét, az azokon szerezhető szakmai kompetenciák gyakorlatorientált jellegét. A jelentkezéskor ugyanis a hallgatók feltehetően preferálni fogják az olyan intézményeket, ahol szakmai gyakorlatok rendszerre kidolgozott, ahol várhatóan komolyabb munkatapasztalatra és terepismeretre tehetnek majd szert a képzés során. 2. A kapcsolatok jelenleginél magasabb szinten való intézményesítése hozzájárulhat a szakmai képzés anyagának a munkáltatói elvárásokhoz való igazításában. Interjúalanyaink általános problémaként fogalmazták meg nemcsak a gyakorlatorientált szemlélet hiányát, de nem egy esetben azt is, hogy a frissen végzettek olyan elméleti ismeretek birtokában kerülnek ki a munkahelyekre, amelyeket a szakma gyakorlata már régen meghaladott. Az agrár szektor nem elsősorban diplomás foglalkoztatási terület. Különösen az állami szektorban relatíve szűk a felvevőpiac, ezért érdemes törekedni az itt található potenciális munkáltatók speciális igényeinek kielégítésére. A szakma specifikus kompetenciák fejlesztésekor a képzés rugalmasabban lesz képes igazodni nemcsak az állami és versenyszféra elvárásainak különbségeihez, de az egyes munkahelyek speciális és a piac függvényében időnként gyorsan változó igényeihez is. Az egyetem ezzel a stratégiával az oktatási piacon leginkább úgy különböztetheti meg magát és válhat versenyképpé a képzést indító más egyetemek mellett, ha a képzési követelmények adta lehetőségek keretei között a helyi sajátosságokat domborítja ki a képzés szerkezetében. 3. Tekintettel arra, hogy a szakmai gyakorlatok potenciális rekrutálási lehetőségek a munkáltatók szempontjából, a kapcsolatok intenzívebbé tétele képes növelni a végzett szakemberek elhelyezkedési esélyeit. A szakmai gyakorlatok és egyéb gyakornoki programok a gyakorlatorientált személet növelésén túl azt is jelentik, az egyetem segíti hallgatóit abban, hogy már a tanulmányi éveik alatt tudjanak utakat építeni a munkaerő piac felé. E téren részben az SZTE tanárképzési szakjainak megoldásai szolgálhatnak például, ahol a tanszéki szintű gyakorlatokért felelős oktató mellett kari és összegytememi bizottságok is koordinálják a munkát. A kimenet orientált szemlélet érvényesítése

keretében fontos a munkáltatók korrekt és pontos tájékoztatása a pályázó tudásáról. Az angol nyelvű diploma supplement magyar megfelelőjének e szempontból van létjogosultsága. A munkaerő-piac szereplői sokszor nincsenek tisztában azzal milyen tudás van egy-egy új típusú szakmai végzettség mögött. A végzett hallgatók szóbeli tájékoztatása helyett komolyabb tekintélyt kölcsönöz egy ilyen esetben a képzőhely hivatalos nyilatkozata.

Úgy véljük, hogy egy ilyen szemléletváltás mind a felsőoktatás, mind a hallgatók, mind pedig a jövőbeni munkáltatók szempontjából kölcsönös előnyöket eredményezhet.

Források és felhasznált irodalom

Interjú készült *Veprik Róberttel*, a Szegedi Vadaspark igazgatójával
Interjú *Lovászi Péterrel*, az Alsó Tisza Vidéki Környezetvédelmi Természetvédelmi és Vízügyi Főfelügyelőség Természet és Tájvédelmi osztályvezetőjével

Interjú *Makrai Lászlóval*, a Szegedi Környezetgazdálkodási Nonprofit KHT igazgatójával

Interjú *Besenyei Zsolttal*, a Pick Szeged Zrt HR vezetőjével,

Interjú *Bang Gyulával*, az Alsó-Tisza Vidéki Környezetvédelmi, Természetvédelmi és Vízügyi Felügyelőség Komplex Engedélyeztetési Osztályának vezetőjével

Interjú *Mester Imre* minőségbiztosítási igazgatóval SOLE MIZO Zrt.

Interjú *Matuska Ágnessel*, a SOLE MIZO Zrt. HR vezetőjével.

Az SZTE TÁMOP 4.1.2.A/1-11/1-2011-0013 pályázatának tananyagfejlesztést megalapozó programeleme keretében készült kérdőíves kutatások eredményei.

Diplomás Kutatás 2010 Educatio Nonprofit Kft.

Diplomás pályakövetés – diplomás kutatás, 2010. Az agrártudományi terület diplomásainak munkaerő-piaci helyzete.

http://www.felvi.hu/pub_bin/dload/diplomas_kutatás2010/agra.pdf letöltés: 2012 március 3.)

Munkaerő-piaci helyzet 2012. Központi Statisztikai Hivatal

Több izzadságot várnak a pályakezdőktől. Agrár Magazin. 2009. május.

<http://www.haszon.hu/agra/karrier/219-toebb-izzadstagot-varnak-a-palyakezdktl.html> (letöltés: 2012. február 18.)

Szakleírások: www.felvi.hu

2012-es beiskolázási statisztikák képzési területenként: www.felvi.hu.