

TEHETSÉGES HALLGATÓK KARRIERMOTIVÁCIÓI ÉS ATTITÚDJEI A DEBRECENI EGYETEMMEL KAPCSOLATBAN

Gergely Éva, Sándorné Veres Krisztina, Barizsné Hadházi Edit, Horváth Adrienn

Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Kar Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet, Debrecen, Magyarország
horv.adrienn@econ.unideb.hu

A tanulmány bemutatja, hogy a Debreceni Egyetem tehetséggondozó programban (DETEP) részt vevő hallgatók körében mennyire népszerű a Debreceni Egyetem, mint lehetséges munkahely, továbbá milyen a megítélése, hiszen ez döntő jelentőségű lehet a jövőben, mint leendő munkahely iránti elköteleződés kialakításában.

A Debreceni Egyetem tehetséggondozó programját olyan szempontból vizsgáltuk, hogy a programban részt vevő, kiválasztott tehetséges egyetemi hallgatók, képezhetik-e egy egyetemi szintű, lehetséges kulcsemberek adatbázis alapját, mintegy szakemberleltárt, a Debreceni Egyetem tehetségben gazdag, elkötelezett munkaerő forrását. Így választ kaphatunk arra a kérdésre, hogy ez az adatbázis alkalmas-e a Debreceni Egyetem munkaerőhiányának enyhítésére, toborzási és kiválasztási stratégiájának megkönnyítésére. Vizsgálataink kiterjedtek arra is, hogy a programban részt vevők hogyan vélekednek a Debreceni Egyetemről, milyen attitűddel rendelkeznek az oktatással kapcsolatban. Vizsgáltuk, hogy milyenek a Debreceni Egyetemmel kapcsolatos érzések, benyomások, vélemények, továbbá, hogy a hallgatóknak milyen pozitív vagy negatív tapasztalatuk van az egyetemmel kapcsolatban. A hallgatók értékelték az eddig megszerzett szakmai tudással, az oktatókkal, az előadásokkal, a konzultációkkal és a szakmai gyakorlattal kapcsolatos elégedettségüket. Kérdőíves vizsgálatot alkalmaztunk, felmértük, hogy a DETEP-ben részt vevő hallgatókat mi motiválja arra, hogy a Debreceni Egyetem alkalmazásában kezdjék pályafutásukat, milyen karriermotivációval rendelkeznek, továbbá azonosítottuk, hogy a DETEP hallgatói körében milyen tényezők befolyásolhatják a Debreceni Egyetem, mint leendő munkahely iránti elkötelezettséget. A megkérdezett DETEP-es hallgatók a 2020/21-es tanév hallgatói adatbázisából kerültek ki, ekkor az összlétszám 461 fő volt, a minta nagysága 92 fő, azaz a megkérdezettek 20%-a válaszolt. Vizsgáltuk a Debreceni Egyetemen való munkavállalási hajlandóságot, megnézve annak a lehetséges okait, hogy mely tényezők befolyásolják azt pozitív, illetve negatív irányba. A kutatásból kiderül, hogy a karriermotiváció tekintetében a legmagasabb értékelést a tudományos karrier lehetősége kapta, ezt követi a tanulmányokban fontos szerepet játszó oktató szerepe, majd a nemzetközi és hazai konferenciákon való részvételi lehetőség és az egyetemi fejlődéshez és sikerekhez való hozzájárulás. Az egyetemi munkahelyet értéknek tartják és a szakmai színvonal is megfelelő, viszont az alacsony jövedelmi lehetőség bizonyos mértékben visszatartó erővel bír. A hallgatók Debreceni Egyetemről való első benyomását vizsgálva megállapítható, hogy egyértelmű az egyetem pozitív megítélése és jó hírneve. Fejlesztendő területként azonosítottuk a szakmai gyakorlatokkal és a hallgatói ügyintézésrel kapcsolatos feladatokat. A tanulmányi motivációs vizsgálat során viszont kiemelésre került az ösztöndíj program és a gyakorlati tudás megszerzésének lehetősége. Összegezve elmondható, hogy a Debreceni Egyetem - mint munkáltató intézmény -, munkaerő toborzása kapcsán építhet saját kiemelt tehetségű hallgatóira. Egyértelműen megállapítottuk, hogy a tehetséggondozó programban részt vevő hallgatók képezhetik egy egyetemi szintű, lehetséges kulcsemberek adatbázis alapját.

Kulcsszavak: tehetséggondozás, Debreceni Egyetem, karriermotiváció, attitűd