

**Pécsi Tudományegyetem
Kultúratudományi, Pedagógusképző és
Vidékfejlesztési Kar**

DIPLOMAMUNKA

**Bódogh Gabriella
Emberi erőforrás tanácsadó
szak**

**Pécs
2016**

Pécsi Tudományegyetem
Kultúratudományi, Pedagógusképző és Vidékfejlesztési Kar
Emberi erőforrás tanácsadó (MA) szak

Bódogh Gabriella

AZ ÁLLÁSKERESÉSI TECHNIKÁK HATÉKONYSÁGI VIZSGÁLATA

Dr. Fodor Imréné
egyetemi oktató
konzulens

Tartalomjegyzék

Bevezetés	4
1. Az oktatás szerepe a munkavállalás megkönnyítésében	6
1.1 Az oktatásra ható néhány fontos tényező vizsgálata.....	6
1.1.1 A rendszerváltást követő oktatási struktúra átalakulása .	6
1.1.2 Az Uniós csatlakozás hatása az oktatásra	8
1.1.3 A válság hatása az oktatásra	9
1.2 A munkavállalást segítő ismeretek	12
1.3 Legkeresettebb szakmák, hiányszakmák	14
1.4 Idegen nyelvi ismeretek Magyarországon	17
II. Generációk a munkaerőpiacon	19
2.1. Y generáció és a munka világába	20
2.1.1 Az Y generáció jellemzői	20
2.1.2 Az Y-ok és az álláskeresés	21
2.2 Z generáció és a várható jövőkép.....	23
2.2.1 Z generáció jellemzői.....	23
2.2.2 Z generáció- Álláskeresési előrejelzés	24
2.3 Középkorosztály és a munka világa.....	26
2.3.1 A középkorosztály helyzete	26
2.3.2 A középkorosztály lehetőségei	28
III. Álláskeresési technikák: online és off-line	29
3. 1 Online álláskeresési technikák.....	30
3.1.1 Álláskereső portálok	30
3.2.1 Vállalati adatbázisba regisztráció	30
3.1.3 Közösségi média (facebook, linkedin)	31
3.1.4 Személyzeti tanácsadók/Fejlesztők.....	32
3.1.5 Virtuális munkaerőpiaci portál	33
3.1.6 Apróhirdetési oldalak	34
3.2 Off-line álláskeresési technikák	34
3.2.1 Állásbörzék	34

3.2.2 Networking-kapcsolati tőke.....	35
3.2.3 Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat/Munkaügyi Központ	36
3.2.4 Munkaerő közvetítő és kölcsönző	37
3.2.5 Karrier irodák	39
IV. Állás-pályázat összetétele	39
4.1 Az önéletrajz írás szabályai	40
4.2 A kísérőlevél tartalma	42
V. Empirikus vizsgálatok	42
5.1 Kérdőívek kiértékelése.....	44
5.1.1 A kvantitatív kérdőívek	44
5.1.2 A kvalitatív kérdőívek.....	59
5.1.3 A kutatás eredményeinek értékelése	67
VI. Összefoglalás	71
VII. Bibliográfia	75
Mellékletek.....	79
Kérdőív	79
Interjúkérdések:	82
Ábrák	83
Táblázatok	87

*"Koncentrálj minden gondolatodat az előtted fekvő munkára.
A nap sugarai is akkor kezdenek el égetni,
amikor fókuszáljuk őket."
(Alexander Graham Bell)*

Bevezetés

Szakedolgozatom témájaként az Álláskeresési technikák hatékonysági vizsgálatát választottam. Saját tapasztalataimat is beleépítem szakdolgozatom vizsgálatának alátámasztásába, mivel szakmai pályafutásomat befolyásolta egy rosszul megválasztott végzettség és az álláskeresési technikák nem megfelelő alkalmazása.

Főiskolai tanulmányaimat szülővárosomban Kecskeméten végeztem, ahol középiskolai tanulmányaim folytatásaként agrár végzettséget szereztem, mely iskola elvégzése szakmailag téves döntésnek bizonyult. A munkaerőpiacon történő elhelyezkedésemet befolyásolta a végzettségem, lakhelyem, a korom, az általam ismert és alkalmazott álláskeresési technika használata, ezért eldöntöttem, hogy szakdolgozatomat ebben a témában fogom megírni.

Meggyőződésem, hogy az álláskeresésre hatást gyakorol az álláskereső munkakeresővé válásának ideje, korosztálya, végzettsége (legmagasabb iskolai végzettség), nyelvtudása valamint a lakhelye (településtípus), hogy melyik régióban él. Véleményem szerint a hatékonyságra hatással van az álláskereső által ismert és alkalmazott keresési technika, mivel befolyásolja, hogy mennyi interjúra megy el átlagosan hetente.

Szakedolgozatomban empirikus vizsgálatokkal 200 álláskereső személyt kérdeztem meg, kor, nem, végzettség, lakhely (típusa), önéletrajzírás, ismert és alkalmazott álláskeresési technikával kapcsolatban, melyet tovább bontok régiókra, nemekre, és végzettségi adatokra. Megvizsgálom továbbá, hogy az álláskeresők mely szakterületeken keresnek állást és ez mennyire egyezik a hivatalosan nyilvántartott legkeresettebb szakmákkal. Mivel az álláskeresők

válaszai szubjektívek a saját munkakeresésük során alkalmazott technikák használatáról, ezért megkérdeztem 5 országos lefedettséggel rendelkező cég (2 Munkaerő-kölcsönző, 2 Munkaerő-kölcsönző-/közvetítő, 1 Személyzeti tanácsadó) HR tanácsadóját és 3 álláskeresési szakértőt, hogy mindennapi munkájuk során mit tapasztalnak az álláskeresők technikáinak gyakorlati alkalmazásáról és a leggyakoribb hibákról, hiszen ők szembesülnek először az álláspályázatokkal és folytatják le a kiválasztási folyamatot egy pozíció betöltéséhez.

1. Az oktatás szerepe a munkavállalás megkönnyítésében

Korcsoportok tekintetében az álláskeresőket eltérő ismeretanyaggal lépnek ki a munka világába, melyet meghatároz az oktatásban eltöltött éveik száma, az oktatásra ható néhány fontosabb tényező, mint a rendszerváltás, uniós csatlakozás vagy a gazdasági- pénzügyi válság. Az oktatásra hatással van a munkaerőpiacon megjelenő új trendek, hiányszakmák, melyek ismeretével és szakképesítések elvégzésével gyorsabb az elhelyezkedés, ezért a fejezetben ismertetem őket. A kilencvenes évek óta egyre erőteljesebb igény van az idegen-nyelv oktatás szintjének fokozására, melyet az Európai Unióhoz való csatlakozás tovább erősített, mivel az EU nyelvekpolitikájában célkitűzés, hogy a tagállamok polgárai anyanyelvükön kívül két idegen nyelven tudjanak, ezért áttanulmányozom a magyar lakosság jelenlegi nyelvtudás szintjét.

1.1 Az oktatásra ható néhány fontos tényező vizsgálata

1.1.1 A rendszerváltást követő oktatási struktúra átalakulása

A rendszerváltást követően az oktatás szerkezete és intézmények fenntartása, finanszírozása megváltozott, melynek jogi szabályozására az 1993. évi LXXIX tv. közoktatási és felsőoktatásról, az 1993. évi LXXVI tv. a szakképzésről, valamint a 2001. évi CI tv a felnőttoktatásról szóló törvényekben került sort. A törvények hatására a tankötelezettségi korhatár 16 majd 18 évre változott, új iskolatípusok és képzési formákat hoztak létre, valamint átalakították a felnőttképzés rendszerét, hogy összhangban legyen az Európai Unió egyik legfontosabb céljával, az élethosszig tartó tanulás bevezetésével (life long learning). A célkitűzések érdekében, a normatív finanszírozásra történő átállással érdeklétté tették a felsőoktatási intézményeket, hogy növeljék a hallgatói létszámot, amellyel régebben kialakult társadalmi

igény is teljesült. A 2000-es évtizedben intézmény-összevonások mellett bevezették a bolognai rendszert és átalakították a felvételi rendszert is. Az oktatásban részt vevők számát az alapfokú képzésben meghatározza a demográfiai folyamatok, közép és felsőfokú képzés esetén viszont az új igények és lehetőségek.

A 3-5 éves korosztályban óvodába járók aránya 1989-hez viszonyítva 86 %-ról 2009-re 87 %-ra nőtt. A 16 éves korcsoport nappali képzésben részvétele 79-ről 94 %-ra nőtt, a 20 évesek oktatásban való részvétele az átalakítások eredményeként 11-ről 53 %-ra emelkedett.

A középfokú intézményi oktatásban bevezették a 6 illetve a 8 évfolyamos képzési rendszert, a szakiskolai képzésben viszont eltolódás történt az érettségit adó középiskolák felé. Ennek eredményeként a szakiskolai tanulók száma 36 %-kal csökkent, míg a gimnáziumi diákok 73 %, a szakközépiskoláké 54 %-ra emelkedett. A felsőfokú oktatásba jelentkezők száma nappali tagozaton 1989 és 2008 között 35-ről 77 %-ra emelkedett, de 2009-ben a válság bekövetkezését követően 67 %-ra csökkent.

Az iskolarendszerű felnőttképzés a korai iskolaelhagyók arányának visszaszorítására hivatott, másrészt lehetővé teszi a munka melletti tanulást, azoknak akik folytatni szeretnék tanulmányaikat és több lehetőséget szeretnének a munkaerőpiacon. A felnőttoktatásban részt vevők száma 1989 és 2009 között alapfokon jelentősen csökkent, középfokú tanulmányokat folytatók tekintetében az ezredfordulóig bővült, majd csökkent; felsőfokon viszont 2004-ig hétszeresére emelkedett, majd fokozatosan visszacsökkent.¹

A rendszerváltás óta egyre többen járnak nappali tagozatos iskolába, viszont ez azzal magyarázható, hogy egyre magasabb szintű

1 Központi Statisztikai Hivatal: Magyarország 1989-2009 a változások tükrében, 2010, 24-25. oldal
https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/mo/mo1989_2009.pdf [2016.03.07]

képesítések megszerzését követeli meg a munkaerőpiac. A tanulás fogalma felértékelődött, mert az iskolai szint növekedésével lépést próbálnak tartani a növekvő elvárásokkal. ²

1.1.2 Az Unió csatlakozás hatása az oktatásra

Az 1990-es évek elején, mikor Magyarország megkötötte társulási szerződését az Unióval és elkezdődött a felkészülés, hogy teljes jogú taggá váljunk, úgy gondolták, az oktatás nem tartozik a közösségi politikák közé.

Az oktatás szerepének felértékelődése a 2000-ben indult Lisszaboni Folyamathoz kapcsolódik. 2000 tavaszán az akkor még 15 tagú Unió állam és kormányfői Európai Tanács ülést tartottak, ahol arról döntöttek, hogy elindítanak egy folyamatot, melynek célja a gazdaság dinamizálása. A kilencvenes évek folyamán olyan adatok kerültek a Tanács elé, mely alapján egyre szélesedő szakadék van a tudás alapú gazdaság előnyeiből nagyobb mértékben részesülő Egyesült Államok és kelet ázsiai országokhoz mérten.³ "Ez a döntés indította el a Lisszaboni Folyamatot, amelynek keretében a tagországok többek között azt vállalták, hogy erősítik a közösség koordináló és dinamizáló szerepét minden olyan területen, mely fontos szereppel bír a tudásgazdaság vagy tudástársadalom felé történő átmenetben."⁴

A tagországok kormányfői a lisszaboni döntés vonatkozásában felszólításra kerültek, hogy dolgozzanak ki egy célrendszert, a foglalkoztatás politikával kapcsolatban, melyet az Európai Tanács által kiadott irányvonalak határoznak meg.

² Központi Statisztikai Hivatal: A fiatalok munkaerő-piaci helyzete elemzés 2010, 12. oldal
http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/pdf/ifjusag_munkaero_piac.pdf [2016.02.15]

³ Halász Gábor: Unió hatások a magyar közoktatásban 2002 és 2006 között, 2006,3-4. oldal
www.hier.iif.hu/hu/letoltes.php?fid=tartalom sor/834 [2016.03.09]

⁴ ua. 3. oldal [2016.03.09]

A közös politikának a tagállamok belső, nemzeti folyamatainak hatása figyelhető meg a szakképzés és felsőoktatás vonatkozásában. A szakképzést érintően a cél a közös cselekvés felgyorsítása volt, hogy biztosítsa a Lisszaboni Folyamathoz való szorosabb kapcsolását és az elindult kezdeményezések összeegyeztethetőségét.

A felsőoktatásban 1999-ben indították el a Bolognai folyamatot, mikor 29 európai ország aláírta a nyilatkozatot, hogy felsőoktatási politikájukat és rendszereiket összehangolják. A Bolognai folyamat célja egy egységes európai felsőoktatási réteg létrehozása, mely biztosítja és megkönnyíti az átjárhatóságot a tanárok és a diákok részére, azonban ez a célkitűzés nem volt része az Európai Unió (EU) közös politikájának.

Az egész életen át tartó tanulás stratégiáját az Európa Bizottság több alkalommal szóvá tették a magyaroknak, melynek során a kormány kötelezettséget vállalt arra, hogy a dokumentumot elkészíti és elfogadja. A dokumentumot, mely a 2007-2013 időszakra vonatkozóan meghatározza az emberi erőforrás fejlesztés irányait, a kormány 2005 októberében fogadta el.

Mikor Magyarország 2004. május elsején aláírta az Unióhoz való csatlakozást, 27 tagállam oktatási rendszeréhez kapcsolódtunk. A csatlakozást követően az EU szemlélete és támogatási rendszere előtérbe helyezte a területi egyenlőtlenségeket, mely változások már az 1990-es évek elején látványosan kiéleződni látszódnak.⁵

1.1.3 A válság hatása az oktatásra

Magyarországon az 1990. évi rendszerváltást követően a gazdaság aránylag rövid növekedésnek indult, mely időszak végét, a 2008-ban kirobbanó gazdasági és pénzügyi világválság határozta meg. A válság

⁵ Halász Gábor: Unió hatások a magyar közoktatásban 2002 és 2006 között, 2006, 6-12 oldal
www.hier.iif.hu/hu/letoltes.php?fid=tartalomsor/834 [2016.03.09]

szükségessé tette az állami kiadások drasztikus visszafogását. Az oktatásra fordított közpénzek GDP-hez viszonyított értékeit az alábbi táblázat tartalmazza 2008 és 2013 között, azonban az elmúlt 2 év oktatásfinanszírozásáról nincsenek elérhető adatok.⁶

1. táblázat: Az oktatásra fordított közpénzek GDP-hez viszonyított értéke

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
	4,77 %	4,83 %	4,75 %	4,34 %	4,08 %	3,93 %
Óvoda	0,70	0,73	0,73	0,66	0,66	0,71
Alapfokú oktatás	1,66	1,69	1,66	1,47	1,40	1,40
Középfokú oktatás	1,03	0,99	0,96	0,86	0,80	0,62
Felsőfokú oktatás	0,96	0,99	0,97	0,97	0,88	0,84
Egyéb	0,42	0,44	0,43	0,39	0,35	0,36

Saját szerkesztés (Forrás KSH)

Az Education at a Glance: OECD mutatók (Oktatási körkép: OECD-mutatók) 2015-ben elkészítette Magyarországról szóló jelentését, mely hazánk oktatási rendszereinek struktúráját, finanszírozását és teljesítményét vizsgálja. Megállapították, hogy Magyarország iskola előtti nevelési rendszere fejlett és nagyrészt állami-önkormányzati fenntartású.

A kötelező óvodai nevelés már 3 éves korban elkezdődik, mely korosztályból az iskola előtti nevelésben a gyermekek többsége állami fenntartású intézménybe jár.

⁶ Balázs Éva, Kocsis Mihály, Vágó Irén: Jelentés a magyar közoktatásról, 2010, 23-24 oldal
<http://mek.oszk.hu/12800/12893/12893.pdf> [2016.03.08]

A vizsgálat szerint, a végzősök 55 %-a tartja innovatívnak a magyar oktatást, ezen oknál fogva az oktatási szektor többet tehetne a diákok felkészítésében azért, hogy felkészíti őket a digitális technológia kihívásaira, az állami intézményekben.

A 2012. évi PISA eredmények szerint az iskolaigazgatók 97%-a nyilatkozott úgy, hogy a számítógéphiány nem gátolja az oktatást, viszont a magyar diákok a digitális szövegértési tesztekben rosszabb teljesítményt produkáltak a nyomtatott szövegértéshez viszonyítva.

Az oktatás finanszírozásának vizsgálata során konstatálható, hogy az oktatásra fordított kiadások a 2012-t megelőző évekhez mérten csökkentek. Magyarországon 2008 és 2010 között az oktatási intézményekre fordított kiadások (általános iskolától felsőfokú oktatásig) csökkentése 11 %-os mértékű volt, míg 2010 és 2012 között további 13 %-kal csökkent.

Az oktatási intézmények 1 főre jutó éves kiadása az általános iskolától a felsőfokú oktatásig 5564 USD.

A hazai oktatási intézmények (általános iskolától felsőfokú oktatásig) oktatásra fordított (pedagógusok bére) kiadása a közszolgálatra fordított kiadásokhoz mérten 2005-2012 között folyamatosan csökkent, mely 2012-ben már 7,5 % volt.

Mivel a pedagógusok idősödnek, fontos lesz a fiatalabb generáció számára vonzóvá tenni a tanári pályát, melynek érdekében 2013-ban bevezették a Klebelsberg ösztöndíjprogramot, a diákok tanárképzési programokban való részvételének ösztönzésére.⁷

A válság következményeként és a költségvetési kiadások visszaszorításának hatásaként a rendszerváltást követően elkezdődött területi egyenlőtlenségek tovább fokozódtak, mely azt jelenti, hogy az adott területen élő lakosság, a világválság előtti időszakhoz képest

7 Oktatási körkép: OECD-mutatók 2015, 1-8 oldal

<http://www.oecd.org/hungary/Education-at-a-glance-2015-Hungary-in-Hungarian.pdf> [2016.03.07]

rosszabb megélhetési, kulturális, karrierépítési és más esélyek közé kerülnek.⁸

1.2 A munkavállalást segítő ismeretek

"Egy olyan világban, ahol a változások ilyen gyorsan és gyakran drasztikus méretben (2008-2009 évi gazdasági világválság és hatásai) következnek be, alapvető szükséglet az innováció, a változás elfogadása és az ahhoz való alkalmazkodás. A Tanács következtetése, hogy Európa nemzetközi versenyképességének fenntartásához hangsúlyosabbá kell tenni a vállalkozói kompetenciákat, elő kell mozdítani a vállalkozói kedvet, erősíteni a digitális írástudást, az IKT ismeretek elsajátítását és alkalmazását"(EURÓPAI UNIÓ TANÁCSA, 2009) ⁹

Az iskolai továbbtanulás és a munkába állás szorosan összefüggő tényezők, mivel a döntés, hogy valaki befejezi a tanulmányait, azt is jelenti, hogy elkezdi szakmai pályafutását, kilép a munkaerőpiacra. Ez egy összetett döntési folyamat, hogy a személy mikor és milyen irányban kezd el dolgozni, nemenként eltérő, mivel a férfiak esetében a családfenntartás lehet elsődleges, míg nők esetében a házasság, gyermekvállalás jelenthet további választási lehetőséget.¹⁰

A magyar oktatási és a képzési rendszer jelentős kihívásokkal küzd, mivel növekszik az alapkészségek terén gyengén teljesítők aránya, melyet a hátrányos helyzetű gyerekek felzárkóztatási programja nehezít, ezáltal a gazdasági társadalmi szakadék egyre

8 Vajsz Tivadar-Regionális különbségek Magyarországon, az eltérések értelmezése 2004, 3-5 oldal
users.atw.hu/batsanyifoci/adat/regiok_osszehasonlito_elemzese.docx [2016.02.23]

9 Forrai Szilvia- Az Európai Unió irányelvek hatása a magyar élethosszig tartó tanulás szakpolitikájára , Az elmúlt 10 év retorikája 2014, 14.oldal
<http://www.tudasminta.hu/kiadvanyok/Az%20Európai%20Unió%20irányelvek%20hatása%20a%20magyar%20élethosszig%20tartó%20tanulás%20szakpolitikájára%20Az%20elmúlt%2010%20év%20retorikája.pdf> [2016.02.15]

10 Róbert Péter - Átmenet az iskolából a munkaerőpiacra, 2006, 220.oldal
<http://www.tarki.hu/adatbank-h/kutjel/pdf/a830.pdf> [2016.02.23]

nagyobb. "A hároméves szakképzés nem vonzó a fiatalok számára, és nem kínál rugalmas karrierlehetőségeket, ráadásul a szakiskolákba járó tanulók körében magas a korai iskolaelhagyók aránya. Sokan morzsolódnak le a felsőoktatásból, és továbbra is nagyon kevés felnőtt vesz részt az egész életen át tartó tanulásban."¹¹

Hazánkban az állásokért folyó küzdelemben az iskolai végzettség megszerzése mellett, egyre nagyobb hangsúlyt fektetnek a nyelvtudásnak, az iskolai szakmai képzésnek, valamint a számítógépes ismereteknek. Ha megkérdezzük egy állásközvetítőt, hogy egy munkakör betöltésekor a szaktudás mellett mi a legfontosabb tényező, a nyelvtudást fogja említeni, mivel az ideális az lenne, ha minden fiatal legalább egy nyelven beszélne. A nyelvtudás javítja a munkaerőpiacon történő elhelyezkedést, melynek tanítása az állami közoktatási intézményekben elkezdődik, ami Európai Unióhoz viszonyítva is magasabb arányban történik Magyarországon.

Az állami iskolai képzés a 8 éves általános iskolai oktatással kezdődik, mely után a tanulók gimnáziumban, szakközépiskolában vagy szakiskolában folytathatják tanulmányaikat. Az érettségivel rendelkezőknek lehetőségük van felsőfokú tanulmányokat folytatni.

Az utóbbi években szakember hiány folytán előtérbe került a fiatalok oktatásban és képzésben tartása érdekében, hogy a szakképzés megkezdésének időpontja 16 évről 14 évre változzon, ennek érdekében 2010-ben, 86 szakterületen bevezetésre került az előrehozott iskolai szakképzés. Az előrehozott szakiskolai képzés csökkenti az elméleti oktatást, viszont duális képzési formában növelni kívánja a munka alapú képzés arányát.¹²

11 Oktatási és Képzési Figyelő Magyarország 2015, 5. oldal

http://ec.europa.eu/education/tools/docs/2015/monitor2015-hungary_hu.pdf [2016.02.24]

12 Oktatásfejlesztési Központ: A szakképzés Magyarországon 2012, 17. oldal

http://www.observatory.org.hu/wp-content/uploads/2013/04/CR_2012_hun_0715_javitott.pdf
[2016.02.28]

A magyar oktatási rendszerben a multimédiás lehetőségek kihasználatlanok, pedig az internet elterjedésével az iskoláknak két fontos kötelezettsége van: megtanítani a számítógépet használni, valamint felkészíteni a diákokat az információszerzés számítógépes formájára. Az iskolai oktatás nem készíti fel a tanulót a digitális kor kihívásaira, ugyanis az informatikai fejlesztések elmaradottak a hazai oktatási intézményekben, melyet az OECD kutatása is alátámaszt.¹³

1.3 Legkeresettebb szakmák, hiányszakmák

A világgazdasági válság következményeként munkahelyek szűntek meg, majd új munkahelyek jöttek létre. A munkaerőpiac szerkezetének átalakulásával, szakmák szűntek meg vagy éledtek újjá, viszont nem biztos, hogy az a képesítés, ami az adott régióban egykor keresett volt, a válságot követően ugyanannyira keresett lesz. Ez a negatív hatás az ország összes régiójára kiterjedt. Az álláskeresők választás elé kerültek: vagy eredeti szakmájukkal próbálnak elhelyezkedni, vagy felnőttképzés keretein belül átképzik magukat, melyet önerőből vagy az állam által támogatott képzésekkel finanszíroznak. Sokan nem tudják, hogy a kormány két OKJ képesítés megszerzését támogatja, mely segítheti az elhelyezkedést.

"Egy jó szakma felér egy diplomával" tartja a mondás, mely fedi a valóságot, ugyanis a szakmát tanulók keresettebbek a munkaerőpiacon, míg diplomával (szakterülettől függően) nehezebb az elhelyezkedés. Az új szakma tanulása vagy a régiben való elhelyezkedés magában rejti a másik településre, megyébe való munkavégzés lehetőségét, mely mobilitást igényelne a munkavállalóktól, viszont ez áldozatokkal jár.

¹³ Reindl Gyula- Az informatika tanítása és felhasználása a magyar oktatásban
<http://ofi.hu/tudastar/informatika-tanitasa> [2016.03.12]

Az aktuálisan legkeresettebb szakmákról régióként a munkaügyi hivatalok és kirendeltségek tudnak tájékoztatást adni az álláskeresőknél, továbbá lehetőségük van a szakmák megismeréséről szóló oktatóanyagok megtekintésére.

1. ábra: A legkeresettebb szakmák megyénként



Forrás (Nemzetgazdasági Minisztérium)

Az álláskeresőnek érdemes tájékozódnia és alaposan megfontolnia, hogy milyen képzést választ, ugyanis megyénként eltérések és átfedések figyelhetők meg a hiányszakmákkal kapcsolatban. ¹⁴

Míg az álláskeresőnek nehéz megtalálnia azt a szakterületet, mely képesítésének és tapasztalatainak megfelelő, a munkaadók is szakember hiánnyal küzdenek.

A ManpowerGroup 6. alkalommal végzett Éves Hiányszakma Felmérést 2015-ben melynek során 750 vállalatvezető HR

¹⁴ Vámosi Tamás- Munkaerő piaci ismeretek 2013, PTE-FEEK 81-82. oldal
<http://digitalia.lib.pte.hu/books/vamosi-tamas-munkaero-piaci-ismeretek-pecs-pte-feek-2013/pdf/vamosi-tamas-munkaero-piaci-ismeretek-pecs-pte-feek-2013.pdf> [2016.03.01]

szakemberének válaszai alapján, elkészítették Magyarországra vonatkozó jelentésüket. A megkérdezettek 47 %-a szerint szakember hiány miatt vannak betöltetlen pozíciók, ebből a szakmunkás munkakörök betöltése a legnehezebb.

2. táblázat: Top 10 hiányszakmák Magyarországon

1.	Szakmunkás
2.	Sofőr
3.	Mérnök
4.	Könyvelő és pénzügyi szakemberek
5.	Informatikus
6.	Csoportvezető
7.	Orvos
8.	Értékesítő
9.	Gépkezelő
10.	Vendéglátóipari dolgozó

Saját szerkesztés

(Forrás: ManpowerGroup hiányszakma felmérés)

Míg évről évre egyre nehezebb megtalálni a megfelelő szakembert, addig a cégek hétköznapi működésében a hiányuk egyre kisebb fennakadást okoz. A munkaadók feltehetően találtak olyan átmeneti eszközöket – pl.: folyamat átszervezés; front-office és back-office átstrukturálása stb. – amelyekkel időben elodázhathatják a szakemberhiány súlyosbodását.

A kutatásból az is kiderül, hogy a vállalatok egy része nem dolgozott ki stratégiát a szakemberek pótlására, viszont a munkáltatók nagyobb része saját dolgozóik továbbképzésében, toborzási-kiválasztási módszereik változtatásával, javadalmazási rendszerük átdolgozásával próbálják a hiányt pótolni.¹⁵

¹⁵ ManpowerGroup - Hiányszakma felmérés 2015, 17-21 oldal

<http://hianyszakmafelmeres.hu/hianyszakma-felmeres-2015> [2016.02.29]

A Magyar Fejlesztési és Képzési Bizottságok a 2011. évi CLXXXVII. törvény 82. § b) bekezdése alapján évente megállapítják a megyénkénti hiány szakképesítéseket.

1.4 Idegen nyelvi ismeretek Magyarországon

Napjainkban az idegennyelvtudás szerepe felértékelődött, egyre fontosabb szerepe van kulturális és gazdasági szempontból is.

A nyelvtudás kulturális jelentősége, hogy az egyén számára többoldalú kibontakozást jelent, megismerteti kultúránkat és értékeinket más nemzetekkel, továbbá nemzetközi kapcsolataink is erősödnek általa.

Gazdasági jelentősége, hogy a nyelvtudás segíti az elhelyezkedést a munkaerő-piacon, mellyel emelkedik a foglalkoztatottság szintje és az ország versenyképessége is javul.

A többnyelvűség elérhetővé teszi az új piaci és üzleti lehetőségeket, viszont nyelvtudás hiányával nem tudjuk kiaknázni kellőképpen az elénk tárulkozó alternatívákat.

A magyar nyelvtudás szintje az 1990-es népszámlálás óta emelkedő tendenciát mutat, akkor a lakosság 9 %-a tudott valamilyen idegen nyelvet, melyet 10 évvel később történő újabb felmérés során, már 15 %-os eredményt mutatott, ami javuló tendencia.

A legfrissebb, 2012-ben lefolytatott EUROBAROMÉTER felmérés eredményei alapján a magyar lakosság 35 %-a ismerte be, hogy az anyanyelvén kívül még egy idegen nyelvet beszél, mindössze 13 %-uk pedig legalább két idegen nyelvet.¹⁶

Az EUROBAROMÉTER felmérését, mely az idegen nyelvet társalgási szinten beszélők arányát mutatja az EU27 tagállamaiban a mellékletek között tekinthető meg.

¹⁶ A nemzeti idegennyelv-oktatás fejlesztésének stratégiája az általános iskolától a diplomáig
Fehér könyv 2012 – 2018, 2012, 4-5 oldal
www.nyelvtudasert.hu/cms/data/uploads/idegennyelv-oktatás-feher-könyv.pdf [2016.02.15]

Az EU27 tagállamaiból nyelvtudás tekintetében, hazánk az utolsó helyen szerepel. Az Európai Unió szeretné elérni, hogy az állampolgárok felismerjék az élethosszig való tanulás szükségességét, ugyanis a 25-64 év közötti munkavállalói szegmens számára a nyelvtudás elengedhetetlen feltétele a munkavégzésnek.

A kutatás során a megkérdezettek szerint, a nyelvtanuláshoz a legfőbb problémák: a motiváció hiánya, a tanuláshoz szükséges idő és a tanulás költsége. Gondot okoz számunkra, hogy úgy gondolják nem jó a nyelvérzékük, valamint nincs lehetőségük a nyelv használatára olyan személyekkel, akik beszélik azt.

A felmérésből kiderül, hogy a magyarok a leghasznosabbnak az angol és a német nyelvet tartják, míg a francia és spanyol nyelvet kevésbé.

A nyelvtanulás a magyarok 71%-a számára azt jelenti, hogy lehetőségük lesz külföldön dolgozni, míg 56 %-uk szerint a magyar munkaerőpiacon magasabb pozíciókat tölthetnek be általa.¹⁷

Az idegen nyelvoktatás elsődleges terepe a közoktatás, míg a felsőoktatásban a szaknyelvi-ismeretek megszerzésének a biztosítása a cél. Az általános- és középiskolában történő nyelvtanításnak alkalmasnak kellene lennie, hogy a tanulók két nyelvvizsgát igazoló dokumentumot szerezzenek az oktatás befejezéséig. Tanulmányaikat erre építve felsőfokú intézményekben folytassák, szakmai ismereteik bővítése miatt.

Fontos a nyelvtanulást elősegítő környezet, ahol a diák az iskolán kívül is találkozhat az idegen nyelvvel (nyelvi verseny, színjátszó szakkör,

17 HORVÁTHNÉ MOLNÁR KATALIN- Az idegennyelvi kompetenciák változása az Európai Unióban 2001 és 2012 közt, 79-80 oldal

http://www.sek.nyme.hu/btk/Hatrsvok%20a%20BTK%20ves%20kiadvnya/HAT%C3%81RS%C3%81VOK%202011_12/Horv%C3%A1thn%C3%A9%20Moln%C3%A1r%20Katalin%20Az%20idegennyelvi%20kompetenci%C3%A1k%20v%C3%A1ltoz%C3%A1sa%20az%20Eur%C3%B3pai%20Uni%C3%B3ban.pdf [2016.03.11]

csereprogramok, nyári táborok révén), melynek során a diákok szabadabban használhatják és fejleszthetik nyelvtudásukat.

Hazánk az Európai Unió nyelvpolitikájával összhangban, azt a célt tűzte ki, hogy a polgárok, már az iskolai oktatást megelőző állami intézményekben (óvoda) elkezdjenek nyelvet tanulni, annak érdekében, hogy mire befejezik tanulmányaikat, legalább két idegen nyelven tudjanak beszélni. (Európa Tanács 2002 március- barcelonai nyelvi célkitűzés).¹⁸

II. Generációk a munkaerőpiacon

Kutatásom következő részében megvizsgálom, az Y, Z generációt és a középkorosztály jellemzőit, mivel álláskeresési technikáikban generációs különbségek mutatkoznak. A munkaerő-piaci trendekkel együtt az álláskeresési technikák is változnak. Véleményem szerint az álláskeresést befolyásolja az állást kereső személy korosztálya (generációhoz való tartozása), ebből kifolyólag eltérő technikákat alkalmaznak. A középkorosztály korábbi ismereteik alapján elsősorban hagyományos típusú önéletrajzokkal próbálkoznak, valamint széles kapcsolati rendszerükkel. Az Y generáció, az újabb technológiai eszközöket kihasználva, tanulmányaikat kihangsúlyozva keresnek állást. A Z generáció, még nem aktív álláskereső, de részükre diákmunkákkal, gyakornoki programokon keresztül nagyobb eséllyel nyerhetnek el 1-1 pozíciót. Viszont bármilyen technikát is alkalmaznak, fontos hogy az önéletrajz egyedi legyen és kitűnjön a "tömegből".

¹⁸ A nemzeti idegennyelv-oktatás fejlesztésének stratégiája az általános iskolától a diplomáig, Fehér könyv 2012 – 2018, 2012, 1-5 oldal

www.nyelvtudasert.hu/cms/data/uploads/idegennyelv-oktatas-feher-konyv.pdf [2016.02.15]

2.1. Y generáció és a munka világába

2.1.1 Az Y generáció jellemzői

Az idő és technológia fejlődésével, a gazdaság és a társadalom átalakulása során felnőtt Y generációra komoly hatással voltak a változások, mivel ők az 1980-1995 között születetteket foglalja magába, vagyis a mai 20-30 évesek. Számukra a legfontosabb szempontok a siker, a karrier, és a pénz, ezáltal ez a generáció már nem lesz engedelmes munkaerő, mivel neveltetésükből adódóan megtanulták, hogy csak ezek a szempontok segíti őket előre az életben. Az Y generáció már abban a digitális világban nőtt fel, amikor a televízióból és internetről napi szinten hallott a válságról, terrorizmusról, szegénységről. Számukra a számítógép és az internet használata természetes velejárója az életüknek, ismereteiket is a világhálóról gyűjtik be, háttérbe szorítva a nyomtatott sajtót.

Az Y-ok látják szüleik életét, mely leginkább egy mókuserékre hasonlít és eldöntötték, ők nem fognak "kizsákmányolva" élni, ezért megteremtettek maguknak egy olyan illúziót, ahol a csoporthoz való tartozást az internet adta közösségi hálózatokon találják meg. Az Y-ok kommunikációja megváltozott az internetnek és az új médiaeszközöknek köszönhetően, hiszen e-mailen, telefonon, sms-ben, blogokon vagy közösségi portálokon keresztül tartják a kapcsolatot egymással, melynek hátránya hogy nehéz lesz biztos érzelmi háttérrel kialakítaniuk, pedig szükségük volna rá. ¹⁹

A mai Y generáció nem marad bent a munkahelyén tovább a vezető kedvéért sem, magabiztos viselkedésével és ambíciózusságával megtagadja a feladatok teljesítését, mely magában rejti annak veszélyét is, hogy képtelen a csapatmunkára és magas elvárásaik vannak a munkaadók felé.

¹⁹ Tari Annamária- Y generáció, Budapest: Jaffa Kiadó 2010, 23-24 oldal

Az Y gyerekek már döntően a vizuális korszak szülöttei, így amennyit dolgoznak, annyi pénzt szeretnének keresni. Ők a szülei példáját látva megtanulták, hogy az a kívánatos munkaerő, aki vonzó külsővel és szaktudásával belső határozottságot kommunikál a környezet felé. Míg a szülők hálásak voltak 1-1 munka-felvételért, addig az ő gyerekeiknek már keményebb tulajdonságokat kell mutatniuk az állásinterjúkon, mivel az érzelmek kimutatása gyanús lehet. Így talán érthetőbb miért vágynak a generáció szülöttei a régi családi értékrendre, hiszen olyan környezetben nőttek fel ahol a régi értékek mellett az információs kor változásai is jelen vannak, ezért is fontos számukra a munka és a magánélet egyensúlya.²⁰

Az Y generáció tagjaira vonatkozó jellemzők összefoglaló táblázata a mellékletek között tekinthető meg.

2.1.2 Az Y-ok és az álláskeresés

Az Y generáció álláskeresését tekintve azokat a munkáltatókat keresik, akik jó márkánévvel rendelkeznek a piacon, mivel a közismert cégnév vonzó számukra, főleg karrierváltás során. A generáció tagjaira nem jellemző a lojalitás, mivel, akkor is keresnek állást, mikor jól érzik magukat és stabil munkahelyen dolgoznak. Folyamatosan kapcsolatban állnak állásközvetítőkkal, figyelik a különböző általuk érdekesnek vélt álláshirdetéseket, feltöltik önéletrajzukat online felületekre, mivel ők nem a mában gondolkodnak, hanem minél gyorsabb fejlődésre és szakmai elismerésre vágynak.

Az Y generáció kivételesen kíváncsi, határozott, önálló és nagy önbecsüléssel rendelkezik, ezzel az új szemléletmóddal radikális változásokat fog kikényszeríteni a vállalkozásokból. Míg a korábbi

²⁰ Tari Annamária- Y generáció, Budapest: Jaffa Kiadó 2010,170-171. oldal

generációnál könnyebb volt elérni a vállalathoz való elkötelezettséget, addig az Y-ok a munka élményének fogyasztói.²¹

Mivel az Y generáció a munka élményének a fogyasztói, legfőbb vágyuk, hogy értékes munkát végezzenek. Álláskeresésükre a ravaszság jellemző, mivel magas elvárásokkal vannak a munkáltatókkal szemben, viszont egyszerre több céggel is tárgyalnak, mielőtt döntenek. Az Y-ok számára a siker, a karrier, aránylag a pénz elsőrendű fontosságú. Fontos számukra az önmegvalósítás, a pörgős feladatok, a cég általi fejlődési lehetőség, viszont türelmetlenek, mivel mindent azonnal akarnak, ezért szimpatikus számukra a multinacionális környezet, ahol gyors karrierépítés lehetőségeket látnak nemzetközi szinten.

Az Y generáció tagjai okosak, képzettek, nyelveket beszélnek, ha nem tudnak valamit, akkor tudják, hol keressék meg. Öntörvényű személyiségükből fakadóan úgy gondolják, egy-egy munkahelyet bármikor otthagynak, mivel folyamatos mozgásban vannak úgy gondolják egyik pozíció ugródeszkát jelent a következőhöz. Számukra az a szokatlan, ha egy Y tag, egy cégnél hosszú időtávban dolgozik.²² A bizonytalan gazdasági helyzet és rohamos technikai fejlődés közben az Y generáció nem tud évekre előre tervezni, mely befolyással van az álláskeresésre is. Várhatóan 2020-ra a munkaerőpiac fele már Y generációs tagokból fog állni, 2025-re pedig a 75 %-át fogja lefedni. A life long learning (élethosszig tartó tanulás) már elterjedt a generáció tagjai között, azonban az újabb és újabb diplomák és papírok hajszolása miatt 25-30 évesen még a szülőkkel élnek. Ennek két hatása van munkaerő piaci szempontból: a túlképzettség és az alulfizetettség. Sok értelmiségi nem tud elhelyezkedni a

21 FODOR MÓNICA- RÁBAI DÁNIEL- Milyen a jó munkáltató: toborzási és foglalkoztatási kérdések mérnökhallgatók és HR-szakértők körében végzett primer kutatás eredményei alapján, 163-164 oldal <http://publikaciotar.repositorium.bgf.hu/643/1/Fodor%20-%20R%C3%A1bai.pdf> [2016.03.09]

22 Varga Noémi- Az Y- generáció motiválásának eszköze - miben más ez a generáció? <http://okide.hu/index.php?kozep=modulok/hirek/kitesz.php&hir=798> [2016.03.09]

munkaerőpiacon, emiatt kénytelenek elvállalni olyan munkákat, melyhez nem kell 2-3 diploma. Tévútra vezet az a probléma, hogy "menjenek szakmát tanulni diploma helyett" ugyanis egy diplomás még mindig nagyobb eséllyel kap munkát.

Az Y generációs fiatalok rettegnek kilépni a munkaerőpiacra, mivel félnek attól, hogy olyan munkát kell végezniük, melyben nem lehetnek önmaguk, vagy nem kapják meg azt a fizetést, melyért érdemes dolgozni. Ezért inkább maradnak a tanuláshoz és a szülői otthon támogatásánál.²³

2.2 Z generáció és a várható jövőkép

2.2.1 Z generáció jellemzői

A Z generáció tagjai az 1995-2009 között születetteket foglalja magába. Az ő viselkedésük teljesen eltér a korábbi generációktól, mivel ők a XXI. század digitális- információs társadalomba születtek bele, így számukra nem különül el a digitális világ a valóságtól. A világ változik, rohan előre, ők abban a világban élnek, melyet a felnőttek hoztak létre és fejlesztenek folyamatosan. Számukra az internet használata olyan természetes, mint a lélegzetvétel, ugyanis állandó kapcsolatban vannak egymással, szocializációjuk ebben a korosztályban a virtuális térben zajlik.²⁴

A Z generációs gyerekek már sokkal lazább családi kötelékekben élnek, mint régen, ugyanis egyre több az elvált szülő, akik saját maguk problémáival vannak elfoglalva, ebből kifolyólag kevesebb figyelmet és érzelmi gondoskodást kapnak gyerekeik. A mai Z generációs gyerekek nem lehetnek sokáig gyerekek, mivel egy olyan világba nőttek fel, ahol teljesítményre és az eredményekre túl nagy figyelmet szentelnek, ezért

23 Bodnár Zsolt: Kapunyitási pánik – jönne az Y generáció, ha lenne hova

http://hvg.hu/kultura/20150120_Y_generacio_fiatalok [2016.03.10]

24 Tari Annamária- Z generáció, Budapest: Tericum Kiadó 2011, 19-20, oldal

sokan már azon aggódnak, mi lesz velük ha végeznek az iskolával. A Z generáció ösztönösen olyan képességekre, készségekre tesz szert, mellyel akár egyszerre 5-6 tevékenységet tud folytatni az okostelefonján, számítógépen vagy más eszközökön (multitasking). A Z generáció tagjai korán érnek, az életkorukat meghazudtoló módon képesek kommunikálni, mely egyfajta látszat, ugyanis konfliktus vagy nehezebb érzelmi helyzetben szétesnek. Ma már egészen kicsi koruktól kezdve alkalmazzák a közösségi oldalakat, melynek háttérében ott van a szülői figyelem hiánya.²⁵

A közösségi média segítségével folyamatosan kapcsolatban vannak a világgal, információikat innen szerzik, vásárlási döntéseiket pedig 90 %-ban befolyásolja. Átlagosan napi 6-7 órát töltenek média eszközök használatával, mely a családdal való kommunikáció rovására megy.

A Z generáció tagjai sokkal gyorsabb ritmusban és világban nőttek fel, ezért a munkahelyeken történő viselkedésüket csak prognosztizálni lehet, mivel nem képesek kompromisszumra, ebből kiindulva számukra a munkahelyek cserélgetése természetes lesz. A generáció tagjai bátrak, kezdeményezők, magabiztosak; nem az érzelmek kimutatása jellemzik őket, ugyanis elképzeléseiket bármi áron megvalósítják.²⁶

A Z generáció tagjaira vonatkozó jellemzők összefoglaló táblázata a mellékletek között tekinthető meg.

2.2.2 Z generáció- Álláskeresési előrejelzés

A Z generáció számára az email már elavult, mindössze 16 %-uk részesíti előnyben az ilyen módon történő kapcsolattartást. Számukra a legjelentősebb médiahasználat az okostelefonnál kezdődik, mivel ma egy átlagos fiatalnak minimum 10 applikáció van a telefonján. Szeretik

²⁵ Tari Annamária- Z generáció, Budapest:Tericum Kiadó 2011, 79-80, oldal

²⁶ Kissné András Klára- Generációk, munkaerőpiac és a motiváció kérdései a 21. században <http://www.ohe.hu/hrmagazin/cikkek/generaciok-munkaeropiac-es-a-motivacio-kerdesei-a-21-szazadban> [2016.03.11]

a közösségi médiát, ahol különböző képeket, tartalmakat, emotionokat és szimbólumokat osztanak meg egymással.

A Z generáció álláskeresése is eltér a korábbi generációtól, ugyanis egy vásárlási folyamatként tekintenek rá. Ők már olyan világban nőttek fel, ahol a technológia a vérükben van. Mivel az egész világon a toborzási folyamatok 50 %-a telefonon zajlik, a cégeknek lehetővé kell tenniük, hogy a tehetséges fiatalok ne csak böngészni tudjanak az álláslehetőségek között, hanem jelentkezni is. Fontos szempont, hogy a fiatalok figyelmét felkeltsék az állásajánlatokra, megfelelő tartalmakkal és hívószavakkal, mely rövidke mégis felkelti az érdeklődésüket, ugyanis kb 8 másodpercet töltenek a hirdetéssel és továbbkattintanak. Ilyen pl a „kiszámíthatóság”, „előrelépési lehetőség”, „kreatív munkavégzés”, „magánélettel összeegyeztethető munkavégzés”, „sportolási lehetőség”.

A Z generáció a mai felgyorsult világban 24 órán belül választ akar kapni a jelentkezésére, főleg ha ezt online felületen tette meg. A korcsoportot az önmegvalósítás jellemzi, ott dolgozik szívesen, ahol a cég identitása egyezik a sajátjával. Ha egy cég nem található meg online, az számukra nem is létezik, ezért lényeges szempont, hogy a közösségi networknek milyen személyes tapasztalata van az adott vállalkozással.

Az employee brandig, HR-marketing szakmáknak felértékelődik a szerepe a jövőben, mivel a toborzási folyamat látenszen már akkor elkezdődik, mikor a jelentkező fontolóra veszi a jelentkezést, ugyanis akaratlanul is információkat gyűjt a cégről.

A Z generáció felé a kulcs a kommunikáció, legyen rövid, lényegre törő, vizuális és figyelemfelkeltő.²⁷

27 Sallai Tamás- Z-generáció számára az álláskeresés egy vásárlási folyamat

<http://www.hrportal.hu/hr/z-generacio-szamara-az-allaskereses-egy-vasarlas-folyamat-20150220.html>
[2016.03.12]

A Z generáció az első digitális nemzedék a világon, mire ők kilépnek a munkaerőpiacra radikális változáson megy át a munkaerőpiac, mivel a munkaerő kereslet megnő, viszont a kínálat csökkenni fog, mely a munkáltatók közötti verseny fokozódásához vezet majd. A jövő munkavállalóinak "freetereknek" az önmegvalósítás rendkívül fontos lesz, egyszerre akár több helyen is fognak dolgozni. A vállalatoknak hosszú távú fennmaradásuk miatt alkalmazkodniuk kell az újonnan kialakuló követelményekhez, ugyanis a Z generáció tagjai látványos változásokat fog bevezetni a munkaerőpiacon.²⁸

2.3 Középkorosztály és a munka világa

2.3.1 A középkorosztály helyzete

A mai középkorosztály a 45-64 év közötti aktív korú munkavállalókat foglalja magába. A 21. század jóléti államának, a rendszerváltást követő társadalmi-gazdasági változásainak következtében a munka világa a technológiai fejlődéssel átalakult. A rendszerváltás utáni változások miatt a biztosnak hitt munkahelyek is megszűntek, mely legsúlyosabb hatással a középkorosztály munkavállalói szegmensét érintette, mivel ők még egy olyan rendszerben nőttek fel és dolgoztak, ahol a foglalkoztatottság stabilnak számított. Megemelkedett a külföldön munkát vállalók aránya és a családok inaktív tagjainak bekapcsolódása az álláskeresésbe. Ahol a fő pénzkereső a férj volt, ott a nők is munkába álltak, hogy csökkenteni tudják a család terheit.

A munkaerő-piac változása következtében az emberi munkavégzést felváltotta a gépi munkaerő, melynek folytán a teljes foglalkoztatottság nem elérhető cél. A munkáltatók elvárják a munkavállalóktól a folyamatos képzésre való hajlandóságot és a szakmaváltás

²⁸ Szarka Dóra: Z generáció - a jövő munkavállalói

<http://www.hrportal.hu/hr/z-generacio-a-jovo-munkavallaloi-20111102.html> [2016.03.12]

képességét. A vállalatok versenyképességük megőrzésének érdekében az olcsó, hatékony, képzett munkaerőt keresik.²⁹

Az új dolgozók felvételénél a cégek törekednek a 30 és 44 év közötti fiatal munkavállalók megszerzésére, mivel ők már túl vannak a pályakezdési időszakon. 45 év feletti munkaerőt csak akkor vesznek fel, ha nem találnak mást. Az 55 év felettekkel kapcsolatosan a munkaadók kimondottan elutasítóak, mivel véleményük szerint a kor előre haladtával a megbetegedések is gyakoribbak.

Az idősebb munkavállalókkal szembeni negatív előítélet miatt, tapasztalataik kiaknázása és hasznosítása problematikus.³⁰

A munkáltatók egyik fő hiányosságnak az idősebb munkavállalókkal szemben elavult ismereteiket tartják, melyet továbbképzéssel lehetne fejleszteni, azonban álláspontjuk szerint, minél idősebb a munkavállaló annál kevésbé költséghatékony a képzésük finanszírozása. A munkáltatók ezért gazdasági megfontolásból könnyebben mondanak le az idősebb munkavállalóról, mivel azzal nyugtatják magukat, hogy az állam majd gondoskodik róluk.

A idősödő munkavállaló szaktudása és munkaereje elértéktelenedik a munkaerőpiacon, melynek következtében az idősor kezdetének meghatározása egyre korábbra tevődik, mely nézőpont kihat a munkavállalók gondolkodásmódjára. Az idősebb munkavállalók munkaerőpiacról való kilépésére hatással van a munkaerőpiac változása, a nyugdíjrendszer kialakítása és a munkapiac szereplőinek kölcsönhatásai.

Az idősödő munkavállalók nyugdíjba vonulását befolyásolja egészségi állapotuk, nyugdíjazás utáni terveik, valamint a későbbi munkavállalási szándék és lehetőségek. Az idősödő munkavállalók részére a korai

29 Szécsi Judit: Idősödő munkavállalók munkaerő-piaci helyzete, 113-116 oldal
www.esely.org/kiadvanyok/2014_2/szecs.pdf [2016.03.10]

30 Komka Norbert - Az idősödő munkavállalók munkaerő-piaci helyzete a Közép-magyarországi régióban 2007, 13-16 oldal
www.pestesely.hu/doc/idosodo_vegl_hu.pdf [2016.03.10]

kilépést lehetővé tevő nyugdíjrendszer fenntarthatósága egyre nehezebbé válik. Problémát jelentenek a rosszul fizetett és a biztosítással nem rendelkező dolgozók, mivel a nyugdíj előtti munkanélküli ellátások munkaerő- piaci jelenléthez és járulékfizetéshez kötöttek, ezért főleg azok a csoportok maradhatnak ki az ellátásokból, akik a leghátrányosabb helyzetben vannak.³¹

A középkorosztály tagjaira vonatkozó jellemzők összefoglaló táblázata a mellékletek között tekinthető meg.

2.3.2 A középkorosztály lehetőségei

Az 50 év feletti munkavállalók foglalkoztatásának elősegítéséért TÁMOP program keretében nyújtanak támogatást a munkáltatóknak. Lehetőség van még nyugdíj melletti foglalkoztatásra, de ezek a lehetőségek a munkaerőpiac beszűkülésével visszaestek.

Az 55 év feletti munkavállalók lehetőségeit többféle, egymással ütköző érdekek mozgatják, ezért nehéz mindenki részére megfelelő megoldást találni. A nyugdíjak és munkanélküli ellátások finanszírozása gondot okoz, ezért a szociálpolitikai intézkedések és megoldási lehetőségek mellett számolni kell a munkaerőpiac változásaival, valamint a munkáltatók munkavállalókkal szembeni elvárásaival.³²

A piaci átalakulások és a technológia fejlődésének folytán, a középkorosztály munkavállalói többnyire a hagyományos típusú önéletrajzírási módokat ismeri, nincs tapasztalatuk az álláskeresésben-állásinterjúkon való részvételben, hiszen egy teljesen más "világban" éltek és dolgoztak.

Számukra széles körű kapcsolatrendszerük nyújthat lehetőséget, ezenfelül képzésekkel, börsékre és konferenciákra járással,

31 Szécsi Judit: Idősödő munkavállalók munkaerő-piaci helyzete, 116-120 oldal

www.esely.org/kiadvanyok/2014_2/szecs.pdf [2016.03.10]

32 ua 124-127 oldal [2016.03.10]

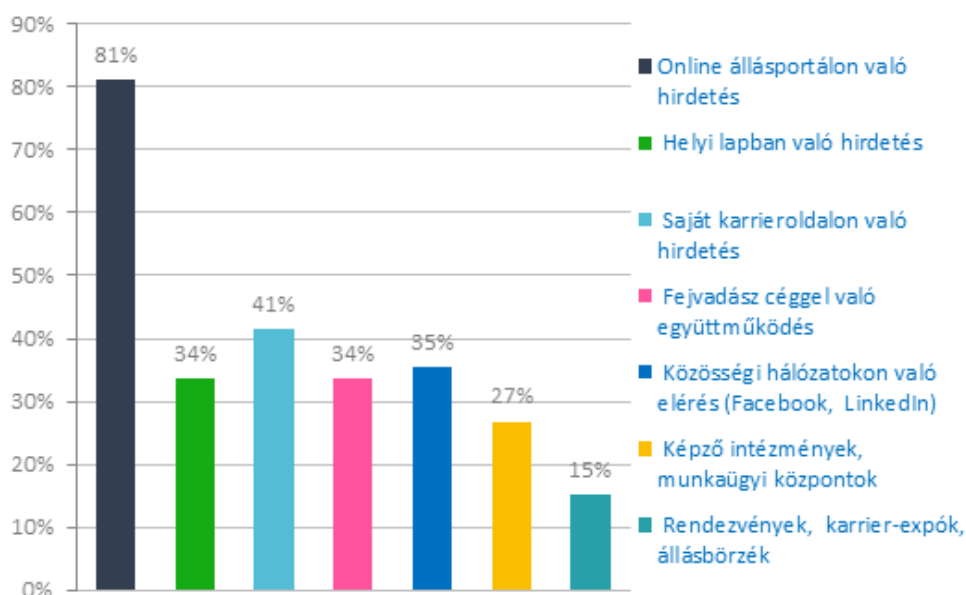
próbainterjúk gyakorlásával, valamint Y generációs gyermekeik segítségének kérésével növelhetik meg elhelyezkedési esélyeiket.³³

III. Álláskeresési technikák: online és off-line

Az internet elterjedésével az elmúlt évek során megváltoztak az álláskeresés módszerei. A mai gazdasági környezetben, bármikor álláskeresővé válhatunk, azonban érdemes tudni milyen álláskeresési technikák vannak online és offline. Az online álláskereséshez az álláskereső személynek célokat kell kitűznie, hogy milyen szakterületen keres állást és ezt követően érdemes böngésznie az interneten. Lehetősége lesz értesítésekre, hírlevelekre feliratkozni, adatbázisokba regisztrálni, valamint kihasználni a közösségi médiában rejlő potenciálokat.

Offline álláskeresés alatt azok a technikák értendő, melyhez személyes jelenlét szükséges, az álláskeresőknek ki kell terjeszteni kapcsolatrendszerüket, ugyanis az állások 80 %-a nincs meghirdetve.

2. ábra Az álláshirdetési módszerek hatékonysága



Forrás(CVonline)

33 Király Csilla X vs Y: az álláskeresésben is nagy a generációs szakadék [2016.03.10]

<http://gazdasagradio.hu/cimlap/x-vs-y-az-allaskeresesben-is-nagy-a-generacios-szakadek-975>

3. 1 Online álláskeresési technikák

3.1.1 Álláskereső portálok

Az internet térnyerésével az elsőszámú álláshirdetési lehetőség, az álláskereső portálok használata. Az álláskereső portálokban a hirdetések minősége dönti el, hogy hol érdemes munkát keresni. Fontos az egyszerű használat és kereső funkció, ugyanis ennek segítségével szakterületnek megfelelően lehet állásokat keresni. Az alapján érdemes válogatni, hogy a nagyobb cégek, mely álláshirdető oldalakat használják, mivel a kisebbekre kevesebb állás kerül fel. A portálokban többnyire nemzetközi háttérű közép és nagyvállalatok, személyzeti tanácsadók hirdetései szerepelnek. Lényeges szempont, a portállal szemben, hogy naprakész információk szerepeljenek és a lejárt hirdetéseket időben eltávolítsák az oldalról.

Jó pont a honlappal kapcsolatban, ha van hírlevélre feliratkozási lehetőség, mivel itt érdeklődési területnek megfelelően állítható össze a hírlevél tartalma, így biztos nem marad le egy álláslehetőségről sem. Lényeges szempont, hogy a cégek hirdetései mellett, az álláskeresőnek van-e lehetősége a portálra önéletrajzot feltölteni, mivel a cégek szívesen nézelődnek az adatbázisokban.

Jelenleg a legnagyobb álláskereső portálok: CVonline, Profession, Jobline, Workania, Monster.³⁴

3.2.1 Vállalati adatbázisba regisztráció

Álláskereséskor célszerű azoknak a cégeknek a honlapját és munkaerő kínálatát kigyűjteni, amely tapasztalatának és érdeklődési körének megfelelő szektorban működnek. Sok cégnek saját karrierportálja van, ezek a hirdetések csak itt jelennek meg többnyire.

³⁴ Karácsony Zoltán - Hol keress állást 2015-ben?

<http://www.haszon.hu/karrier/38580-hol-keress-allast-2015-ben.html> [2016.03.13]

A konkrét álláshirdetéseken felül érdemes regisztrálni az oldalra és feltölteni az önéletrajzot, mert megüresedett pozíció esetén az adatbázisban keresnek szakember után. Amennyiben a honlapon nincs állás meghirdetve, érdemes a HR-es elérhetőségét megkeresni, és konkrétan pályázatot benyújtani a céghez, indokolva miért dolgozna szívesen náluk.³⁵

3.1.3 Közösségi média (facebook, linkedin)

A közösségi média szinte az életünk minden területét átszövi, így nem maradhat ki az álláskeresés sem. Korábban a közösségi platformokat szakmai, magánéleti célokra használták, azonban a határvonalak kezdenek összemosódni. A Facebook, LinkedIn közösségi médiumokat sokan használják arra, hogy kapcsolatba kerüljenek személyzeti tanácsadókkal, lehetséges munkaadókkal. Ahhoz, hogy ezeket az oldalakat karrier szempontból előnyként formázhassuk, némi rutin kell, mivel a közösségi médián keresztüli toborzás és álláskeresés napjainkban már megszokott.

A közösségi médiában folyó álláskereséshez szükséges, hogy hatékonyan kell tudni információkat gyűjteni, melynek két oka van: az egyik, hogy sok olyan információt és kapcsolatot lehet szerezni, kialakítani, amivel mások valószínűleg nem rendelkeznek; a másik viszont az, hogy kevesen használják ki a közösségi média nyújtotta lehetőségeket, pedig mindenki számára adott és nyilvános információkat szolgáltat.

Közösségi médiában állásinformációkhoz jutás:

1, LinkedIn-en olyan pozíció név beírása a keresőbe, ami érdekel. Pillanatokon belül szakemberek profiljait jeleníti meg, akikről információkat lehet megtudni a cégről, iparágról, amelyben dolgoznak.

³⁵ Szegedi Károly- Álláskeresők könyve- Hogy jól csináld, Budapest: Oriold és Társai Kiadó 2012 , 92-94 oldal

2, Facebookon nyilvános posztban megkérdezni az ismerősöket, tudnak-e abban az iparágban munkát, amelyben szívesen dolgozna. Vannak kifejezetten álláskereső csoportok melyhez célszerű csatlakozni, vagy lájkolni az álláskereső oldalak Facebook-oldalát, mint a két legtöbb követővel rendelkező Szárnyas Fejvadász vagy a Közösségi munkaközvetítő.

A közösségi média lehetőséget nyújt olyan szakemberekkel kapcsolatba kerülni, akikkel másképp nem lenne lehetőség: személyzeti tanácsadókkal, ügyvezetőkkel, felsővezetőkkel. A közösségi médiában rejlő potenciálok kiaknázásának a titka az, hogy tudatosan és jól kell csinálni. Ajánlott odafigyelni a közösségi médiában való részvételre, mivel a HR-esek ellenőrzik a jelöltek Facebook és LinkedIn profiljait. ³⁶

3.1.4 Személyzeti tanácsadók/Fejvadászok

A személyzeti tanácsadók alsó és középszintű pozíciókra, míg a fejvadászok többnyire felsővezetői pozíciók betöltéséhez keresnek szakembert.

Álláskeresőként a célok kitűzésekor minél több személyzeti tanácsadó és fejvadász céghez javasolt beregisztrálni, mivel ők több céggel tartják a kapcsolatot és elsőként értesülnek arról, hogy hol és milyen területen történt üresedés. Előfordul, hogy nem hirdetnek meg egy állást, hanem az adatbázisukból dolgoznak, sőt cégek is kérnek adatbázis hozzáférést, hogy a regisztrált álláskeresők önéletrajzaiból válogassanak, azért hogy ne kelljen meghirdetni a pozíciót, ezáltal előfordulhat, hogy konkrétan a cég fogja a jelöltet megkeresni.

A személyzeti tanácsadók és fejvadászok portálján bontott kategóriánként láthatóak az információk álláskeresőknek és

³⁶ A KÖZÖSSÉGI MÉDIÁBAN REJLŐ LEHETŐSÉGEK KIAKNÁZÁSA- 1-11 oldal
http://www.kellyservices.hu/uploadedFiles/Hungary_-_Kelly_Services/New_Smart_Content/How%20to%20make%20Social%20Media%20work_HUN.pdf [2016.03.11]

munkaadóknak. Az álláskeresőket rovaton belül lehet megtalálni a cégek aktív álláshirdetéseit, de lehetőség van hírlevélre való feliratkozásra is mely kényelmes, mivel így a kiválasztott területeken megjelenő állásokról azonnali üzenet érkezik. Érdemes regisztrálni az oldalon, ahol nemcsak önéletrajzot és email címet kell csatolni és megadni, hanem egy adatlapot is ki kell tölteni. Fontos, hogy az adatok pontosan legyenek megadva, mivel sokféle típusú önéletrajz fellelhető, így pedig egységes adatlapon szerepel minden információ.³⁷

3.1.5 Virtuális munkaerőpiaci portál

A Nemzeti Munkaügyi Hivatal 2013-ban indította el TÁMOP program keretében finanszírozott www.vmp.munka.hu címen elérhető online munkaerőpiaci portálját, mely ingyenesen segíti az álláskeresőket. A szolgáltatás lehetőséget nyújt az álláskeresőknél hogy regisztrációt követően feltöltsék önéletrajzukat a portálra, a munkaadóknak pedig, hogy online módon bejelentsék állásajánlataikat. A regisztrációt követően a portálon keresztül az álláskeresőknél kilistázza azokat az állásajánlatokat, mely önéletrajzuk alapján megfelelő lehet. A munkaadóknak segítséget nyújt abban, hogy az önéletrajz adatbázisból megtalálják a megfelelő jelölteket, megüresedett állásaik betöltéséhez. Az oldalon többségében szakmunkához, kereskedelemhez és gyártáshoz kapcsolódó munkalehetőségek vannak meghirdetve.

A portál lehetővé teszi, az álláskeresőknél és a munkáltatóknál, hogy könnyebben és egyszerűbben egymásra találjanak.³⁸

A közsférába elhelyezkedni vágyóknál a www.kozigallas.gov.hu oldal nyújt segítséget a megüresedett pozíciókról.

³⁷ Kovács Zsuzsanna: Álláskeresőket technikák - Személyzeti tanácsadó cégek, fejdvasz cégek
<http://www.jobtraining.hu/blog/allaskeresesi-technikak-szemelyzeti-tanacsado-cegek-fejdvasz-cegek>
[2016.03.11]

³⁸ www.munka.hu

3.1.6 Apróhirdetési oldalak

Sok apróhirdetési oldalnak van Állás rovata, melynek előnye, hogy a munkaadóknak ingyenes vagy minimális összegébe kerül a hirdetés feladása. A pályázók számára hátrány, hogy a szolgáltatók többnyire szűrés nélkül jelenítik meg a hirdetéseket, így ha egy mobilszám vagy "gyanús" és beazonosíthatatlan email cím szerepel, minimális elvárások mellett kiemelkedő bér ajánlatával, akkor a hirdető nagy valószínűséggel "kamu".

3.2 Off-line álláskeresési technikák

3.2.1 Állásbörzék

Az állásbörzéken elsősorban a végzős diplomás fiatalok részére keresnek kiállító munkaadókat, mely lehetőséget nyújt számukra, hogy rövid idő alatt sok céggel kapcsolatba kerüljenek. A börzéken többnyire nyelvtudást igénylő IT, mérnök és műszaki végzettségűeknek kínálnak álláslehetőséget. Az egyetemeken által szervezett állásbörzék közül érdemes kiemelni a BME-t, Corvinust, és a Miskolci Egyetemet. Ezek a börzék február második felében indulnak, és tavasz végéig tartanak. Az állásbörzék közül lényeges a HVG Állásbörze, ami ősszel és tavasszal kerül meghirdetésre nemcsak főiskolásoknak, egyetemistáknak, hanem pár éves munkatapasztalattal rendelkezőknek is.

Az állami munkaügyi kirendeltségek is szerveznek állásbörzétet 1-1 régió álláskeresői részére.

A hagyományos állásbörzéken felül léteznek virtuális állásbörzék, mely a hagyományos börze és az állásportálok ötvözeté. A felület néhány napig működik, és chaten keresztül lehet kapcsolatba lépni a kiállító munkaadókkal. Ilyen virtuális börzét tart fél évente Monster vagy korábban a Profession, az egyetemeken közül viszont eddig egyedülként az ELTE szervezett.

Bármelyik állásbörzéről is van szó, érdemes részt venni rajtuk, mivel kapcsolatépítési lehetőséget nyújt, mely egy állás betöltéséhez segíthet.³⁹

3.2.2 Networking-kapcsolati tőke

A networking, vagyis a kapcsolati tőke a mai piacgazdaságban ugyanolyan hasznos és elengedhetetlen, mint a régi időkben, mivel rendkívül sokat adhat egy-egy állás elnyeréséhez. A networking tudatos kapcsolatépítés, melyet a magyar emberek egyre jobban kihasználnak, ugyanis kutatások is alátámasztják, az állások kb 80 %-a nincs meghirdetve.

Első lépésként készíteni kell egy listát az ismerősökről, barátokról, munkahelyi kapcsolatokról, majd felkeresni őket, érdeklődni hogylétük felől, ezt követően egy rövid beszélgetés után megoszthatjuk velük, hogy jelenleg álláskereső helyzetben vagyunk. A megkereséseket többnyire személyes találkozó követi, ahol érdemes figyelmesen hallgatni, később miután megosztottuk helyzetünket, kérjük a segítségét, tanácsát, abban kit keressünk fel. A beszélgetés végén beszéljük meg a következő lépést, email, telefon stb, mivel a végső cél, hogy megkapjuk egy olyan személy elérhetőségét, aki segíteni tud, akihez be tud ajánlani. Arra mindenképp figyelni kell, hogy ne legyünk túl direktsek. Elköszönés előtt még csatoljunk vissza az elhangzott ötletekre, ugyanis ezekkel a lépésekkel kapcsolatokra tehetünk szert és előbb-utóbb munkát is találunk, a kialakult kapcsolatok pedig később sem jönnek rosszul.⁴⁰

39 Karácsony Zoltán - Hol keress állást 2015-ben?

<http://www.haszon.hu/karrier/38580-hol-keress-allast-2015-ben.html> [2016.03.13]

40 Fehér Ildikó: Az informális álláskereső módszerei, a munkából munkába váltás módjai, 47-48. oldal

tvk.munka.hu/c/document_library/get_file?uuid=ea572d3e-631c-4767-9bcd-7b93be62b363&groupId=65957 [2016.03.13]

3.2.3 Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat/Munkaügyi Központ

Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat a fővárosi és megyei kormányhivatal foglalkoztatási és munkaerő-piaci feladatot ellátó szakigazgatási szervezeteiből (azaz a munkaügyi központokból), illetve a fővárosi és megyei kormányhivatal járási (fővárosi kerületi) hivatalai foglalkoztatási és munkaerő-piaci feladatokat ellátó ágazati szakigazgatási szervezeteiből (azaz a kirendeltségekből áll).

A NFSZ feladatai között segíti az álláskeresőket és a munkáltatókat a megfelelő munkahely és legalkalmasabb munkaerő megtalálásában, valamint a foglalkoztatási támogatások és ellátások megállapításában. Az álláskeresők és munkáltatók számára ingyenes szolgáltatásokkal, foglalkoztatási programok működtetésével segíti elő a foglalkoztatást. Az álláskeresőket személyre szabott tanácsadással, a munkaadókat pedig a cégek igényei szerint tervezett szolgáltatással és támogatással segíti. (www.munka.hu)

A hálózat kirendeltségeihez forduló álláskeresőket direkt és indirekt módon segíti munkához. A direkt eszközök az NFSZ által biztosított munkaerő-közvetítéshez kapcsolódódik, az indirekt eszközök pedig a humán szolgáltatásokat és szakmai képzéseket jelenti, amelyek megtanítják az ügyfeleket az álláskeresés módszereire, illetve egy külön terület a szakmai képzés.

"Álláskeresőknek nyújtott humán szolgáltatási tanácsadás:

- Munkaerő-piaci információ nyújtása;
- Egyéni (alap) tanácsadási formák:
 - ✓ Munkatanácsadás;
 - ✓ Pályatanácsadás;
 - ✓ Pályaválasztási tanácsadás;
 - ✓ Pályamódosítási tanácsadás;
 - ✓ Álláskeresési tanácsadás
- Rehabilitációs tanácsadás;

- Pszichológiai tanácsadás;
- Mentorálás;
- Pályaorientációs csoportos foglalkozás;
- Álláskeresési technikák oktatása, kiscsoportban;
- Álláskereső klub, kiscsoportban.
- Speciális szolgáltatási helyeken nyújtott fentieknek megfelelő szolgáltatások, és speciális szolgáltatások. A szolgáltatás helyei, ill. intézményrendszere:
 - ✓ Rehabilitációs Információs Centrum (RIC)
 - ✓ Foglalkoztatási információs Tanácsadó (FIT)
 - ✓ EUROFIT
 - ✓ EURES
 - ✓ Foglalkoztatási Információs Pontok
 - ✓ Osztályfőnöki órák⁴¹

Az álláskeresőnek célravezető érdeklődni a munkavállalást elősegítő hazai támogatási formákról:

- Mikro - Kis és középvállalkozások munkahelyteremtő beruházásainak támogatása
- "Első munkahely garancia" program
- Munkatapasztalat szerzés támogatása
- Mobilitási támogatások
- Foglalkoztatás bővítését szolgáló bértámogatás

3.2.4 Munkaerő közvetítő és kölcsönző

A munkaerő-kölcsönzés és a munkaerő közvetítés népszerű szolgáltatások a munkaerőpiacon, azonban két eltérő intézményről van szó.

41 BERDE ÉVA Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat munkaerő-közvetítésének és munkaerőpiaci szolgáltatásainak vizsgálata 2004 és 2009 közt, 2010
http://mukutir.telco-system.hu/kutatas.plt?ks_no=473 [2016.03.14]

A munkaerő-közvetítő elősegíti az állást kereső személy és a munkáltatók találkozását munkaviszony létesítése céljából, azonban az állást keresőktől nem kérnek pénzt. A közvetítő az álláskeresővel nem létesít foglalkoztatásra irányuló jogviszonyt, hanem a szolgáltatást megrendelővel köt szerződést, akinek a nevében álláshirdetéseket tesznek közzé az interneten. A munkaerő-közvetítő a megbízóval egyeztetett állás betöltésére keresnek szakembert, ehhez kapcsolódóan kijelölnek egy tanácsadót, aki a folyamatot felügyeli a toborzás kiválasztástól, a szervezetbe való beillesztésig. A kiválasztási folyamat során telefonos előszűrést követően hívják be a jelölteket, interjúztatnak és tesztekkel töltetnek ki velük, ellenőrzik a referenciákat (amennyiben a megrendelő kéri). A következő lépés, hogy bemutatják a legesélyesebb jelöltek pályázati anyagát a megrendelőnek, majd kiértékelést követően kiértékelik a kiválasztásra nem kerülő jelölteket. A munkaerő-közvetítő az állás betöltése után még figyelemmel kíséri a beillesztési folyamatot, ezt utógondozásnak nevezik.

Az álláskereső az interjúk során olyan információk birtokába kerülhet, mely egy másik állás betöltésekor előnyös lehet pl. az önéletrajzról, elvárt kompetenciákról vagy versenyképes fizetésről. Érdeemes minél több munkaerő-közvetítőhöz beregisztrálni, hogy akár az ottani lehetőségek közül sikerüljön állást találni.⁴²

Munkaerő-kölcsönzéskor, a munkáltató (megbízó) az erre szakosodott cégek valamelyikével felveszi a kapcsolatot, akik állandó alkalmazásba veszik fel a dolgozókat, majd a munkáltatók igényeinek megfelelően kiközvetítik őket. A kölcsönbeadó cég részt vesz a toborzás- kiválasztásban, majd munkaszerződést köt a munkavállalóval, ezáltal ő lesz a foglalkoztató, így a munkaügyi adminisztráció, bérek kifizetése is a hozzá tartozik. A munkavégzés helye a partnercégnél van.

42 Dr. Kártyás Gábor: Kölcsönzés vagy közvetítés?

<http://munkajog.hu/rovatok/szakertoi-blog/kolcsonzes-vagy-kozvetites> [2016.03.14]

A munkaerő-kölcsönzés speciális háromszereplős jogi forma, mivel két munkáltató és egy munkavállaló áll kapcsolatban egymással.

Munkaerő kölcsönzési szolgáltatások az álláskeresők részére ingyenesek, viszont kölcsönvett munkavállalóként a törvényi szabályozás szerint 5 évig lehet dolgozni.

A munkaerő kölcsönzés elsősorban a termeléssel összefüggő illetve az adminisztratív és szolgáltatási jellegű munkakörök esetén jellemző. ⁴³

3.2.5 Karrier irodák

A karrier irodák azért jöttek létre, hogy tanácsadói és információ szolgáltatási tevékenységükkel segítsék a végzős hallgatókat a munkaerőpiacon történő eligazodásban. Különböző fórumok, rendezvények szervezésével találkozási felületet biztosítanak a frissen végző szakembereknek és a cégeknek.

Tevékenységeik:

- Karrier-tanácsadás
- Munkaerő-piaci információk gyűjtése, feldolgozása és közzététele
- Önéletrajzírás, segítség a megírásban
- Állásinterjúra felkészítés
- Állásközvetítés, toborzás, kiválasztás
- Szakmai gyakorlati lehetőségek felkutatása
- Állásbörzék szervezése
- Tréningek szervezése ⁴⁴

IV. Állás-pályázat összetétele

A következő fejezetben röviden ismertetem az állás-pályázatok összetételét, mely az önéletrajzból és a kísérőlevélből áll. Hiába ismeri

⁴³ Kártyás Gábor A munkaerőkölcsönzés Magyarországon és az Európai Unióban-2011, 25-28 oldal
http://www.ajk.elte.hu/file/DI_Kartyas_Gabor_Tezisek.pdf [2016.03.14]

⁴⁴ <http://www.mtk.nyme.hu/index.php?id=1270> [2016.03.14]

az álláskereső a különböző technikákat, ha nem ismeri a versenyképes önéletrajzírás és kísérőlevél titkait, ugyanis egy jól összeállított pályázat az első lépés az állás elnyerése felé. Egy jó önéletrajz kiemeli a pályázót a jelentkezők közül, előnyhöz jut a többiekhez képest, ezért is fontos tudni, mire figyeljenek oda.

4.1 Az önéletrajz írás szabályai

Az önéletrajz (CV) elkészítésének szabályai teljesen eltérnek a korábbi években elfogadott hagyományos típusú önéletrajzokhoz képest, inkább már a sematikus, letisztult, kreatív önéletrajzokat részesítik előnyben, mert áttekinthetőbb és lényegre törőbb.

Az interneten rengeteg önéletrajz minta közül lehet választani, arra viszont ügyelni kell, hogy mindig az álláshirdetéshez és a megpályázni kívánt pozícióhoz kell igazítani a CV - t, mivel a HR-es egyből kiszúrja, ha az álláskereső nem vette a fáradságot, hogy átalakítsa a sablont. Az álláshirdetésben figyelni kell a rejtett üzenetekre, meg kell keresni a kulcsszavakat és beleépíteni az önéletrajzba az elvárt készségeket, képességeket.

Magyarországon a hirdetések többségében fényképes önéletrajzot kérnek, mely az első benyomást kelti a HR-esben. Ügyelni kell, hogy a fotó aktuális legyen, elegáns öltözetben, bizalmat keltő mosollyal, mivel ha belegondolunk, szívesebben együtt dolgozunk egy olyan személlyel, aki kiegyensúlyozottságot és optimizmust sugároz, ennek okán a fotónak az egyéniségünket kell tükröznie. Lehet tökéletes az önéletrajz, ha a fénykép előnytelen, mivel rossz benyomás keltésével csökken az esélye az állás elnyerésére másik pályázóval szemben.⁴⁵

⁴⁵ Durbák Ildikó: Az önéletrajzírás 5 titka
https://www.profession.hu/cikk_oneletrajz/20140324/az-oneletrajzirastitka/4050#disqus_thread
[2016.03.14]

3. ábra A fénykép fontossága a kiválasztás során



Forrás (Profession.hu)

A digitális világban az önéletrajzokat már számítógéppel kell elkészíteni, lehetőleg pdf formátumba átalakítva, viszont vannak olyan meghirdetett pozíciók ahol kézzel írott önéletrajzokat kérnek. Az ilyen típusú önéletrajzokhoz javasolt géppel készített példányt is csatolni.

Az önéletrajznak tartalmaznia kell

- **Személyes adatok:** név, cím, telefonszám, email cím- mindenképpen pontosan megadva.
- **Képzettségi adatok:** a jelenből kiindulva visszafelé kell felsorolni a képesítéseket, iskolákat, tanfolyamokat, viszont csak a pozícióhoz kapcsolódó képesítéseket érdemes beírni.
- **Szakmai tapasztalat:** kronológiai sorrendben jelenből visszafelé haladva kell felsorolni, mely tartalmazza a munkaviszony időtartamát, a munkáltató nevét és a feladatkör rövid leírását
- **Nyelvismeret és számítástechnikai ismeretek:** a nyelvismeret szintjét fel kell tüntetni, hogy milyen nyelven, szinten beszél, van-e nyelvvizsgálója stb. A számítástechnikai ismereteknél azokat a programokat kell beírni, amit ismer és használni tud.
- **Érdeklődési kör, hobbi:** ide a hobbi, szabadidős elfoglaltságok tartoznak, viszont ez nem képezi fontos részét az önéletrajznak.

- **Referencia:** nem elvárás, viszont nem árt, ha korábbi munkahelytől referencia személy elérhetőségét megadja⁴⁶

4.2 A kísérőlevél tartalma

A kísérőlevél legyen egyedi és kiegészítése az önéletrajznak. Azokat az elvárásokat, tapasztalatokat és erősségeket kell kiemelni, ami a meghirdetett pozíció betöltéséhez relevánsak lehetnek. Ki kell hangsúlyozni, miért szeretne a cégnél dolgozni és amennyiben Önre esne a választás, miért lenne a legalkalmasabb a pozíció betöltésére.

A kulcs az egyediség, mert amennyiben a HR-es figyelmét felkeltette az önéletrajz, akkor olvassa el a kísérőlevelet, mely segít eljutni az interjúig.⁴⁷

A mellékletek között érhető el a kísérőlevél megírásakor figyelembe veendő szempontok összefoglaló táblázata, mely a pozícióhoz igazításban nyújt segítséget.

V. Empirikus vizsgálatok

Kutatásom során kvalitatív és kvantitatív vizsgálatot egyaránt alkalmaztam, interjú készítésével és kérdőívezés segítségével. A célom az volt, hogy megvizsgáljam az álláskeresőt befolyásolja-e a kor, a végzettség, a lakóhely és az ismert- alkalmazott álláskeresői technika. Kvalitatív és kvantitatív kutatás alkalmazásával két oldalról vizsgáltam meg az álláskeresőt. Kvantitatív módszerekkel országosan 200 jelenleg álláskereső személyt kérdeztem meg az ismert és alkalmazott álláskeresői technikáiról, nemre, korcsoportra és régióra bontva. Kvalitatív módszerrel, kérdőíves interjúkkal felkerestem 5 országos lefedettséggel rendelkező cég (2 Munkaerő-kölcsönző, 2 Munkaerő-kölcsönző-/közvetítő, 1 Személyzeti

⁴⁶ <http://www.munkahely.biz/job-allas-hirek/az-oneletrajziras-aranyszabalyai> [2016.03.16]

⁴⁷ <http://www.grafton.hu/allaskeresoknek/hogyan-irjunk-kiserolevelet> [2016.03.15]

tanácsadó) HR tanácsadóját és 3 álláskeresési szakértőt hogyan látják az álláskeresők helyzetét. A megkérdezett szakemberek hosszú évek óta foglalkoznak álláskeresőkkel. Az interjúzásra azért volt szükség, mert bár a kérdőívek során információkat kaptam az álláskeresőktől technikáik alkalmazásában, általa mégsem lehetett teljes körű képet kapni a hatékonyságról, hiszen a HR szakemberek tapasztalják meg először a különböző technikák gyakorlati alkalmazását az önéletrajzok szűrése és az állásinterjúk során.

Kvantitatív kutatás: 200 fő

Kvalitatív kutatás: 8 fő

A kvantitatív kérdőív 16 kérdést tartalmaz, melynek célja, hogy kiderítsem, milyen álláskeresési technikákat ismernek és alkalmaznak az állást keresők.

A kérdőív 3 részre oszlik: első fele a személyes adatokra vonatkozik (1-5 kérdés), a következő kérdéscsoportba (6-12 kérdés) az önéletrajzírás, az álláskeresésre szánt idő, keresett szakterület és a nyelvtudás kerül előtérbe. A harmadik rész (13-16 kérdés) az ismert és alkalmazott álláskeresési technikák vizsgálatának és hatékonyságának értékelésére vonatkoznak.

A **kvalitatív kérdőívekben** 10 kérdést tettem fel 5 országos lefedettséggel rendelkező cég Hr tanácsadójának és 3 álláskeresési szakértőnek. Az interjúkérdések arra vonatkoztak, hogy a szakemberek mindennapi munkájuk során hogyan ítélik meg, az álláskeresők mennyire ismerik és alkalmazzák a különböző keresési technikákat, valamint melyek azok a tipikus hibák, melyeket elkövetnek az álláspályázatok benyújtásakor. A kérdések kiterjedtek a legkeresettebb szakmákra, nyelvtudás fontosságára, és a jövő munkavállalói (Z generáció) várható jövőképeire is.

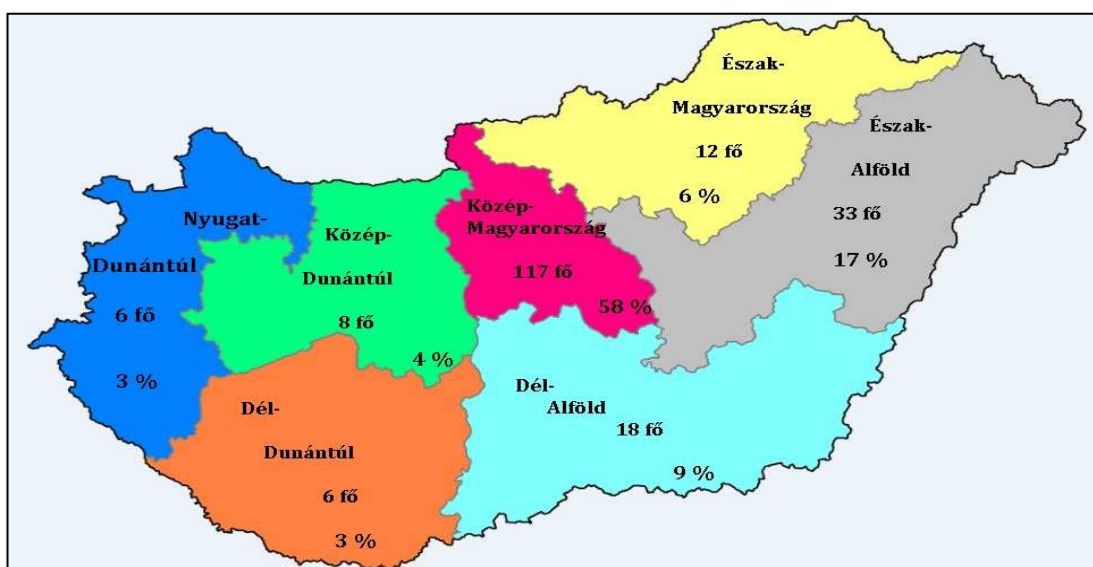
A következőkben a kutatásaim eredményeit fogom bemutatni. Elsőként a kvantitatív kérdőíveket értékelem, utána a kvalitatív interjúkat elemzem.

5.1 Kérdőívek kiértékelése

5.1.1 A kvantitatív kérdőívek

A kérdőívezésnél az volt a fontos, hogy országosan minél több álláskereső töltsse ki, mivel így kaphattam meg a legszélesebb nézőpontot arról, hogy milyen álláskeresési technikákat ismernek és alkalmaznak, valamint mely technikákat tartják leghatékonyabbnak. Érdekelte továbbá az is, hogy mely szakterületen keresnek állást és ez mennyire egyezik a hiányszakmákkal. Az online kérdőíveket 154 nő és 46 férfi töltötte ki. A kutatás az ország összes régiójára kiterjedt, melyből kiemelkedik a Közép-Magyarországi Régió.

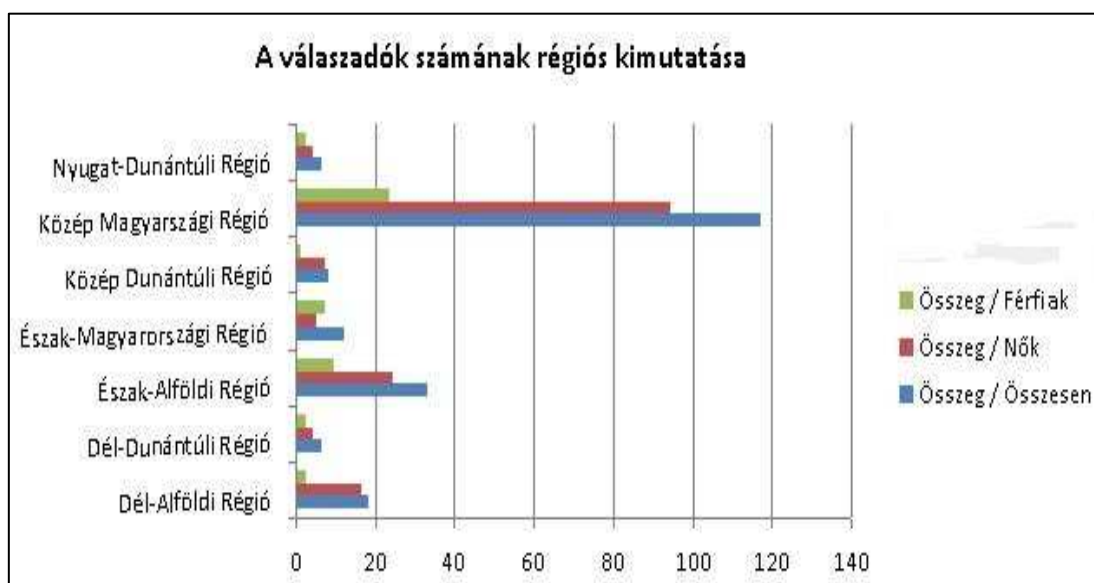
4. ábra: A válaszadók régióinkénti megosztása



Forrás: Saját szerkesztés, álláskeresői kérdőív alapján

Az ábrából látható, hogy a kérdőívet a Közép-Magyarországi Régió területén töltötték ki a legtöbben 117 fővel, mely a kutatás 58 %-át foglalja magába. Hivatalos adatok szerint a Közép-Magyarországi és Nyugat Dunántúli Régió gazdaságilag a legfejlettebbek, viszont a kérdőív kitöltés 32 %-a az ország kevésbé fejlett déli és keleti régióiból Észak és Dél Alföld, valamint Észak-Magyarország területéről érkezett.

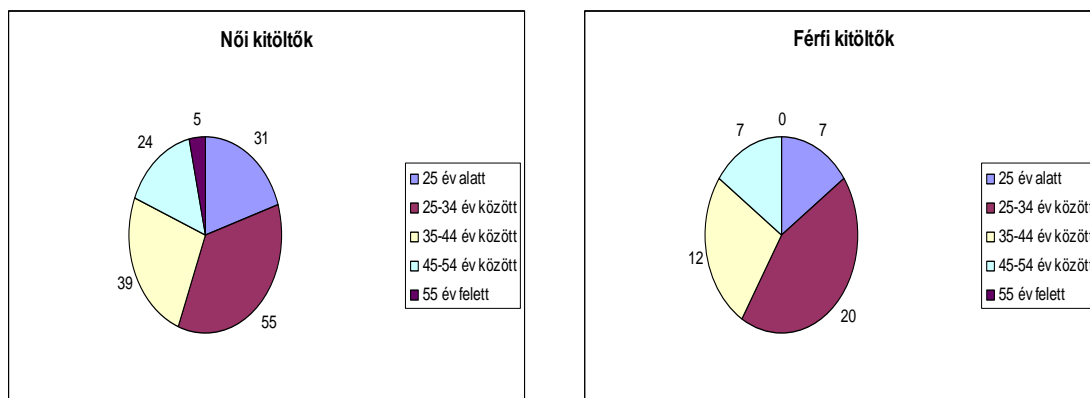
5. ábra: A válaszadók nemenkénti megoszlása



Forrás: Saját szerkesztés, álláskeresői kérdőív alapján

Az ábra alapján látható, hogy a kérdőívet kitöltők 77 %-a nő, 23 %-a pedig férfi. A női válaszadók túlnyomó többsége nem meglepő, mivel az álláskeresés őket jobban érinti a férfiaknál. Ennek oka, a Gyésről/Gyedről visszatérő nőkkel szemben támasztott negatív munkáltatói sztereotípiák, mely szerint a gyermekvállalást követően a nő nem számít teljes értékű dolgozónak, mivel nem tartják elképzelhetőnek a munka és a család közötti egyensúly megteremtését. A nők részére a hagyományos foglalkoztatási formák mellett, be kellene vezetni a rugalmas foglalkoztatást, melyet számos gazdasági-társadalmi tényező indokolna, azonban a hazai munkajogi szabályozás még nem teszi lehetővé.

6-7. ábra A kitöltők nemenkénti és korcsoportonkénti kimutatása



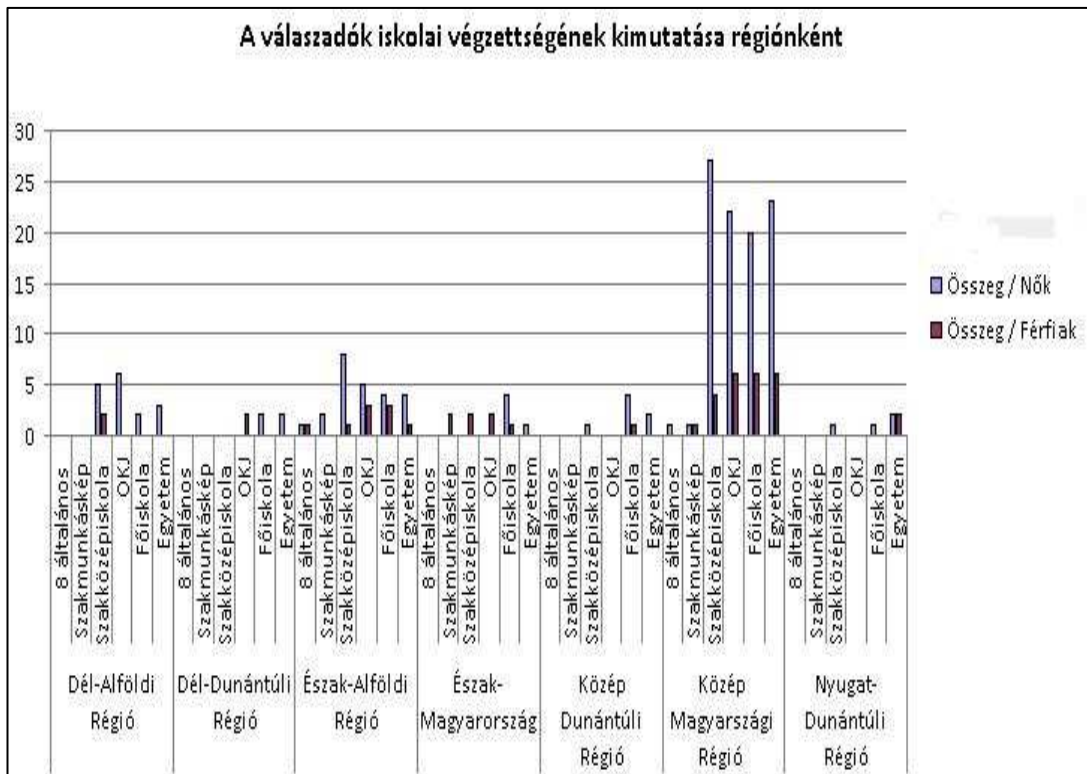
Forrás: Saját szerkesztés álláskeresői kérdőív alapján

A megkérdezettek körében a 25-34 év közötti korosztály száma volt a domináns, mely a kitöltők 37 %-át öleli fel. Ezekből nem igazán lehet önmagában túl sok információt leszűrni, hiszen ez a korcsoport a mai Y generáció tagjai, melynek poraktivitása figyelhető meg az álláskeresés során is, mivel őket érintette leginkább az internet térhódítása.

A 35-44 és 45-54 éves korosztály, valamint 55 év felettek már munkatapasztalattal keresnek állás, viszont számukra a számítógép használatának nehézségei és a magas munkáltatói elvárások jelenthet problémát. Fontos kérdés álláskereséskor az is, hogy milyen a családi háttér, kitől tudnak segítséget kérni, mivel a középkorosztály számára az internetes álláskeresési lehetőségek használata nem egyszerű, hiszen más világban éltek és dolgoztak eddig.

A válaszadók közül a legfiatalabb kitöltő 18, a legidősebb pedig 58 éves szakközépiskolai végzettséggel rendelkező személyek voltak.

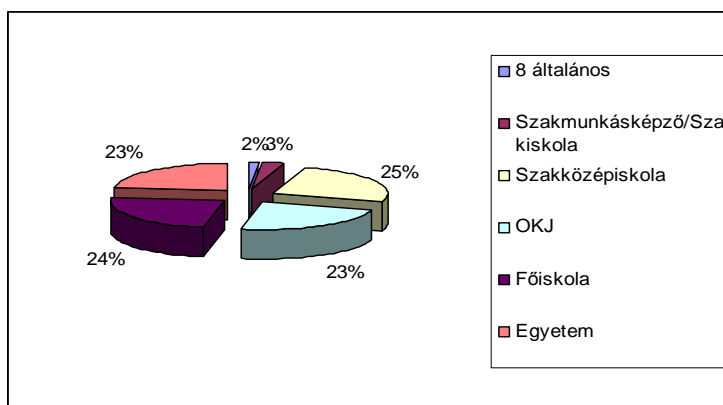
8. ábra A kitöltők régiókénti végzettségi és nemenkénti megoszlása



Forrás: Saját szerkesztés, állaskeresői kérdőív alapján

Az ábrából látszik, hogy a régiós különbségekből eredő gazdasági-fejlettségbeli eltérések ellenére, a válaszadók az alapfokú oktatást elvégezték. A középfokú oktatás a válaszadók 25 %-ánál a legmagasabb iskolai végzettségnek számított, mely jó arány, mivel a magasabb szakképesítések megszerzéséhez alap bemeneti feltétel a középszintű végzettség megléte.

9. ábra Az válaszadók végzettségének százalékos kimutatása



Forrás: Saját szerkesztés, álláskeresői kérdőív alapján

Megfigyelhető, hogy egyre magasabb szinten van az álláskeresők körében a felsőfokú végzettséggel rendelkezők aránya, amely alátámasztja a tényt, hogy egyre többen szereznek egy vagy akár több diplomát, mely főleg az Y generáció tagjaira jellemző.

A felsőfokú végzettséggel rendelkező álláskeresők nagyobb eséllyel indulnak egy állás elnyerésében, mivel a szakképesítésük megszerzése során folyamatosan bővíteniük kellett ismereteiket, ebből kifolyólag tájékozottabbak a munkaerő-piaci helyzetről. Várhatóan az ő gyermekeik is hasonló szintű képesítéssel fognak rendelkezni.

Míg korábban elég volt egy képesítést megszerezni, a mai piacgazdaság megköveteli a folyamatos továbbképzést, ebből kifolyólag elengedhetlenné vált az életen át tartó tanulás elmélete.

Az ábrán szembeűnő a női válaszadók iskolai végzettsége, hiszen a legtöbb nő addig tanul, míg lehet, majd megküzdnek a nekik megfelelő állás elnyeréséért. A rendszerváltás előtti időkben a nőknek nem volt annyi továbbtanulási lehetősége, mint a mai XXI. században, korábban elég volt szakmát tanulni és abban helyezkedtek el.

A kérdőívet a fővárosban, megyei jogú városokban, városokban és falvakban élőkkel egyaránt kitöltöttem, hiszen a válaszadó lakhelyének településtípusa is meghatározza az álláskeresést, mivel más-más lehetősége van egy faluban vagy városban élő álláskeresőnek. A

válaszok alapján a főváros vonzáskörzetéből és városokból érkezett a legtöbb kitöltés, melyet az alábbi ábra szemléltet.

10. ábra



Forrás: Saját szerkesztés, álláskeresői kérdőív alapján

A következő kérdéscsoport az álláskeresésre vonatkozik, melyben azt a kérdéskört jártam körbe, hogy a megkérdezett személy mióta álláskereső, átlagosan mennyit tölt álláskereséssel és hol keres állást. Érdekelt továbbá, hogy önéletrajz megírásához milyen segítséget vett igénybe és álláspályázata során mennyire igazítja önéletrajzát a megpályázni kívánt pozícióhoz.

Az álláskeresők korcsoportonkénti és nemenkénti álláskeresésének idejét ábrázoló ábra a mellékletekben tekinthető meg.

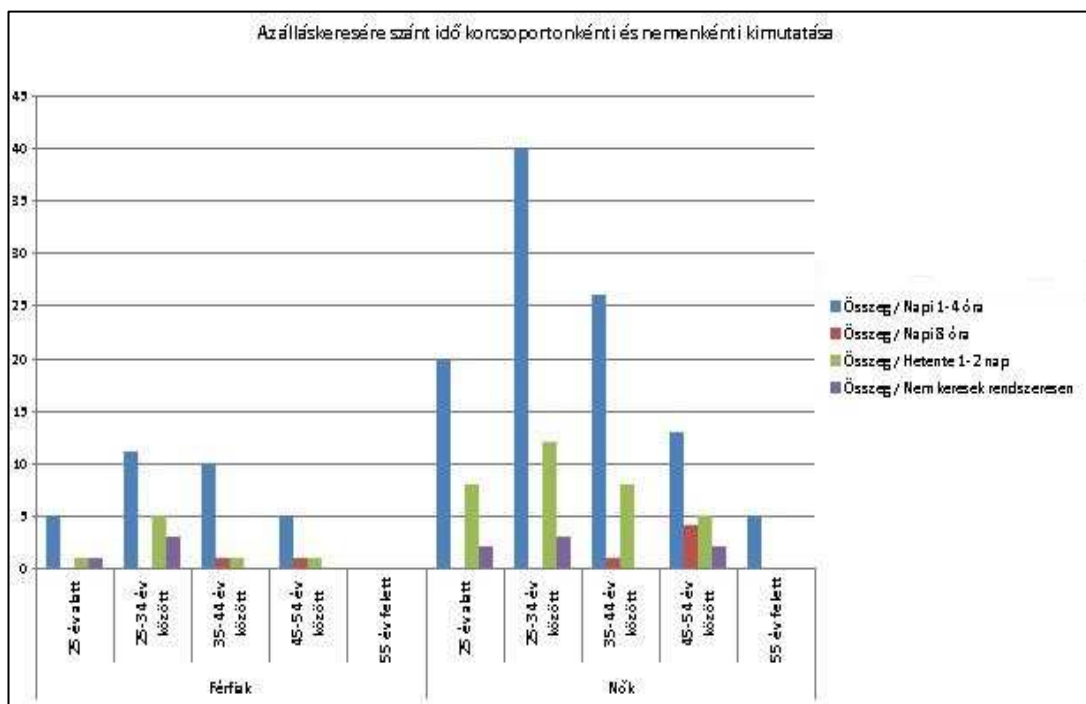
A válaszadók között a 25 év alatti és 25-34 év közötti korosztályok körében a legalacsonyabb az álláskeresés ideje, mely átlagosan 1-3 hónap. Lényeges szempont, hogy ebben a korcsoportban a legkiemelkedőbb a felsőfokú végzettség aránya, ami igazolja az Y generáció munkavállalásával kapcsolatos tényt, hogy túlképzettségük vagy anyagi elvárásaik miatt nehezen találnak munkát.

Figyelemfelkeltő a 35-44 és 45-54 év közötti női kitöltők álláskeresésének ideje, mivel a válaszok alapján, több mint egy éve keresnek állást, melynek oka lehet a korábban említett negatív munkáltatói előítélet, hiszen a mai gazdasági-társadalmi változások miatt, a gyermekvállalás és nevelés egyre jobban kitolódik, melynek

hatása a két korcsoportot érinti legjobban. Az 55 év feletti korcsoporttal szemben a munkáltatók elutasítják a tapasztalt szakemberek felvételét, melynek oka lehet a cég korosztályi összetétele, ahova nehezebben tudják beilleszteni az idősebb munkavállalókat.

A álláskeresővé válás ideje befolyásolja a sikerességet, mivel az első pár hónapban aktívabban és lelkesebben nyújtják be álláspályázataikat, míg néhány hónap elteltével már fásultabban és válogatás nélkül jelentkeznek. Az álláskereső idejét hosszabbítja, hogy sok esetben nem kapnak visszajelzést a vállalatok HR osztályától, sem a pályázat beérkezéséről, sem pedig az állásinterjú követően.

11. ábra A álláskeresőre fordított idő

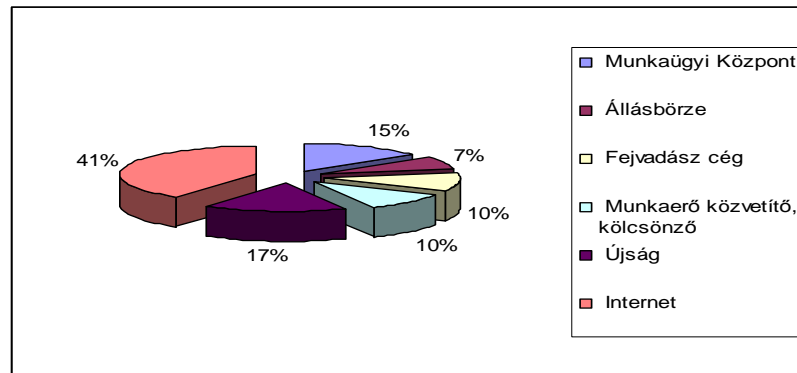


Forrás: Saját szerkesztés, álláskeresői kérdőív alapján

A válaszok alapján kijelenthető, hogy az álláskereső a 25-34 év, valamint az 35-44 év közötti korcsoportokban a legtevékenyebb, mivel naponta átlagosan 1-4 órát töltenek álláskeresőssel. Kihangsúlyoznám a férfiak és nők közötti differenciát az álláskeresőre időre szánt időben, mivel szembeűnő, hogy korcsoporttól függetlenül is sokkal aktívabban keresnek munkát, melynek oka lehet a nők

személyiségéből fakadó felelősségteljesebb gondolkodás és multifunkcionális képességük, hogy egyszerre több dologgal képesek foglalkozni.

12. ábra Az álláskeresési helyek százalékos aránya

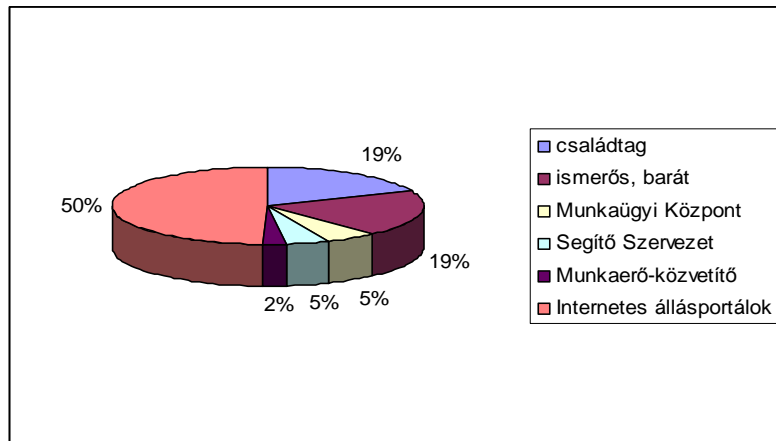


Forrás: Saját szerkesztés, álláskeresői kérdőív alapján

A kérdésre, hogy hol keresnek állást, a válaszadók 41 %-a az internetet jelölte meg, ezt követi az újságban található hirdetések 18 %-kal és a Munkaügyi Központ állásai 15%-kal. Mindössze 6 %-uk jelölte meg az Állásbörzét, mely alacsony értéknek számít, tekintve hogy az álláskereső személyesen találkozhat a munkaadókkal.

A következő kérdések az önéletrajzíráshoz kapcsolódnak, hiszen az állásokra való jelentkezés alapja egy jól összeállított pályázat, melynek szerves részét képezi az önéletrajz. Az első benyomás mellyel a kiválasztást végző szakember találkozik, az önéletrajz és a rajta szereplő információk, amely alapján eldönti érdemes-e a jelentkezőt behívni állásinterjúra vagy sem. Az álláskeresőnek úgy kell tekintenie magára, mint egy termékre a piacon melyet el kell tudnia adnia, ezért hatékonyan kell tudnia alkalmazni az önéletrajzírás módszereit, melynek megírásában segítségére lehetnek az alábbi lehetőségek:

13. ábra Az önéletrajzíráshoz igénybe vett segítség



Forrás: Saját szerkesztés, álláskeresői kérdőív alapján

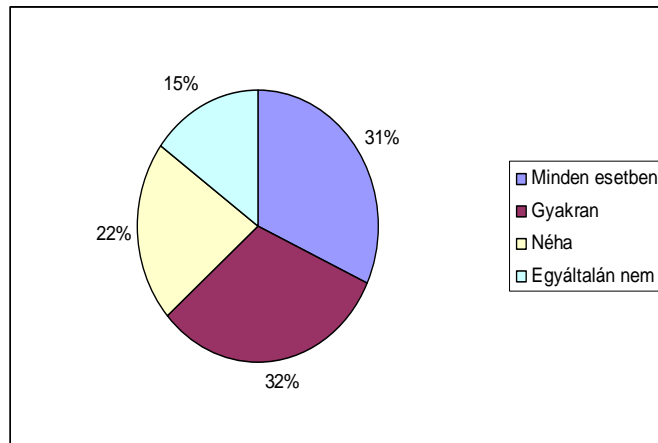
Az önéletrajzíráshoz segítségként 50 %-os eredménnyel kiugró mérték az internetes állásportálok használata, mivel a portálokról több száz féle önéletrajz sablon letölthető, azonban mindegyiket személyessé kell átalakítani és a meghirdetett pozícióhoz kell igazítani. A HR-esnek kb. 15 másodperce van, hogy áttekintse a benyújtott önéletrajzokat, mely alapján eldönti, félreteszi vagy felhívja telefonon a jelöltet, ezért nem mindegy milyen információk és hogyan szerepelnek a CV-ben.

Megfigyelhető még a családtagok és baráti segítségnyújtás igénybevételének magas aránya az önéletrajzírás során, melynek objektivitása megkérdőjelezhető a "kapcsolati kötődés" miatt, hiszen nem mernek kritikát megfogalmazni és emiatt nem szólnak az önéletrajzban felfedezett hibákról.

Alacsony mértékben veszik igénybe a Munkaerő közvetítők, Segítő Szervezet és Munkaügyi Központok segítségét az önéletrajzírásba, mely abból fakadhat, hogy az álláskeresők a személyes segítség igénybevételét idegen személyektől nehezebben fogadják el.

Fontosnak tartottam megvizsgálni a kérdést, hogy az álláskeresők milyen arányban igazítják az önéletrajzokat a meghirdetett pozícióhoz, melynek százalékos arányát az alábbi ábra mutatja:

14. Az önéletrajzok pozícióhoz igazításának aránya



Forrás: Saját szerkesztés, álláskeresői kérdőív alapján

A válaszok alapján megállapítható, hogy az álláskeresők még mindig magas arányban nem igazítja a meghirdetett pozícióhoz az önéletrajzát, pedig sok esetben azért nem hívják állásinterjúra a pályázót, mert nem megfelelő formátumú és pozícióhoz igazított önéletrajzot csatolt. Az önéletrajzok többsége azért kerül elutasításra, mert hiányos adatokkal és rossz helyesírással küldik el az álláspályázatot.

A HR-est az önéletrajzon szereplő információk érdekli, mivel csak azt tudják értékelni, ami a dokumentumon szerepel.

A következő kérdés a nyelvtudásra vonatkozik, ugyanis a karrier kulcsa a nyelv. A hazai nyelvtudás az Uniós átlaghoz mérten is a legalacsonyabb szinten van.

15. ábra



Forrás: Saját szerkesztés, álláskeresői kérdőív alapján

A magyarok nyelvtudása nem a megfelelő szinten van, de ennek okát nemcsak az oktatási rendszerben, hanem nyelvünk elszigeteltségében kell keresni. A rendszerváltás óta történt változások és az Uniós csatlakozás hatásaként a nyelvtudás már nélkülözhetetlen a karrierépítéshez, mellyel az álláskeresők tisztában vannak.

Szembetűnő a 25-34 éves korosztály nyelvtudásának szintje, ami nem rendkívüli, hiszen az Y generáció tagjai többségében felsőfokú végzettséggel rendelkeznek, melyhez törvényi előírás egy nyelvvizsga megszerzése, ebből kifolyólag az iskolában vagy magán úton nyelvet tanulnak.

A 35 év feletti korosztály a rendszerváltás előtti időkben kezdték és fejezték be tanulmányaikat, akkor még az orosz nyelvtanulás alap volt az iskolarendszerű oktatásban, így számukra az idegen nyelv tanulása nem ismeretlen. A világnyelvek tanulásában és fejlesztésében magántanár vagy nyelviskolai oktatás segíthet.

A munkaerőpiacon a nyelvtudás szerepe felértékelődött, egyre több álláshirdetés elvárásai között szerepel legalább egy világnyelv ismerete és aktív használata, mely arra készíti az álláskeresőket, hogy fejlesszék nyelvtudásukat.

A soron következő kérdés az álláskeresők által legkeresettebb szakterületeit hasonlítom össze a hivatalosan legkeresettebb szakmákkal. A hivatalos legkeresettebb szakmákat korábbi fejezetben már ismertettem, de kutatásomban érdekesnek találtam, mennyire egyezik meg a piaci elvárások az álláskeresők érdeklődési szakterületével.

A válaszadók legkeresettebb szakterületeinek százalékos kimutatása a mellékletekben érhető el.

3. táblázat Az álláskeresők Top 10 keresett szakterületei:

1	Ügyfélszolgálat, Vevőszolgálat
2	Értékesítés, Kereskedelem
3	Hr, munkaügy
4	Vendéglátás, Idegenforgalom
5	Marketing, Pr
6	Pénzügy, Könyvelés
7	Szállítás, Beszerzés, Logisztika
8	Oktatás, Kutatás, Tudomány
9	Bank, Biztosítás, Bróker
10	Közigazgatás

Forrás: Saját szerkesztés, álláskeresői kérdőív alapján

Hivatalosan a legnagyobb hiány szakemberből (szakmunkás, sofőr, mérnök) van, emiatt hazai viszonylatban rengeteg a betöltetlen pozíció. A cégek úgy gondolják, hogy az álláskeresők képességei és tapasztalatai hiányoznak egy állás betöltéséhez, azonban képzési, javadalmazási rendszerük átalakításában kevesen gondolkodnak. A szakemberhiány oka, hogy külföldön sokkal keresettebbek az egyes szakmák dolgozói, ami jelentős bérkülönbséget jelent hazai szinthez mérten. Ez a tendencia évről évre nagyobb szakadékot jelent a munkaerőpiacon, mivel az alacsony bérezés miatt tömegesen külföldre mennek dolgozni a szakemberek.

A megkérdezett álláskeresők többnyire szellemi munkakörök betöltésére jelentkeznek, kevés arányban jelöltek meg fizikai munkaerőt igénylő területeket. A 25-34 éves korosztály felsőfokú végzettségüknek megfelelő munkakörökre pályáznak, nem szívesen vállalnak el olyan munkát, ami szakképesítésüktől eltérő, inkább tovább képzik magukat, hogy magasabb pozíciót tölthessenek be.

A 35-44 és 45-54 éves korosztály számára korábban elég volt egy szakmát kitanulni és abban elhelyezkedni, viszont a válság és a piac átalakulása miatt a legtöbb állás az iparban szűnt meg. A változások legsúlyosabban a két korcsoportot érte, mivel szakmák szűntek meg

vagy újak jöttek létre, mely továbbképzésre kényszerítette őket, emiatt felsőbb kategóriába kerültek, ahol csak képesítésüknek és tapasztalatuknak megfelelő szakterületen keresnek állás.

A mai piacgazdaságban egyre kevesebb az olyan szakterület, ami alacsony képesítéssel betölthető, ez leginkább a mezőgazdaságra vagy a feldolgozóiparra jellemző.

A következő kérdések az álláskeresési technikák alkalmazását és hatékonyságát vizsgálja, mivel úgy gondolom, hogy korcsoportonként különböző technikákat ismernek és alkalmaznak, mely hatással van az álláskeresésre.

A válaszadók ismert és alkalmazott álláskeresési technikáit korcsoportonként a mellékletekben lehet megtekinteni.

Míg korábban az álláskeresők offline módon kerestek állást, az internet térnyerése miatt felváltják az online csatornák. A fiatal 25-34 éves korosztály számára a cég általi lehetőségek az elsődleges, addig az idősebb, már munkatapasztalattal rendelkező 35-44 és 45-54 közötti korosztálynak szakmai tapasztalatuk és a végzettség a fontos.

A válaszadók korcsoporttól függetlenül elsődleges helyként az álláskereső portálokat és a közösségi média használatát jelölték meg, mivel több az álláskínálat és kényelmes a felhasználása, amellet, hogy sok CV mintát és hasznos tanácsot nyújt számukra. A következő legmagasabb pontszámot kapott technika a kapcsolati tőke, melyről minden generációs (Y, Z, középkorosztály) tag azonosan vélekedik, ugyanis kapcsolataik révén tudnak a legkönnyebben álláshoz jutni, azonban a kapcsolatok ápolása sok időt, energiát és elköteleződést jelent.

A vállalati adatbázisba történő regisztráció a 35-44 és 45-54 év közötti korcsoportokat vizsgálva kimagasló, hiszen ők már szaktudással és tapasztalattal rendelkező pozíciók miatt regisztrálnak a kiválasztott céghez, míg a 25-34 éves korosztály gyakornoki programokért. A Munkaügyi központban meghirdetett álláskeresés is magas pontszámot kapott a mindhárom korcsoportban, melyből következtethető, hogy az állam által biztosított segítséget is igénybe veszik.

A Személyzeti tanácsadók és Munkaerő közvetítőkhöz történő regisztráció a 25-34 és 35-44 éves korcsoportra jellemző, azonban alacsony alkalmazási számát az okozhatja, hogy negatív tapasztalatuk van a közvetítőkkal, mivel csak közvetett kapcsolatba kerülhetnek a munkáltatókkal. Míg a munkáltató egy kész jelöltet akar, addig a közvetítő cégek felkészíthetik az álláskeresőt azáltal, hogy segítik feljavítani önéletrajzukat, állásinterjú tippeket adnak, hiszen érdekük, hogy a megfelelő jelöltet ők biztosítsák a megbízónak. Az Állásbörzék és Karrier irodák által nyújtott álláskeresési technika alacsony mértéket mutat a válaszadók körében, ennek oka lehet hogy személyes jelenlétet igényel a szolgáltatások igénybe vétele és félnek az elutasítástól.

Az eddigiek alapján az álláskeresők ismerik és alkalmazzák a különböző technikákat, mégis fontos kérdés, hogy a rá fordított idő arányában és alkalmazott technika eredményeként hetente mennyi állásinterjúra hívják őket. A válaszok alapján az álláskeresők 48%-át hetente 1-3 állásinterjúra hívják, 49 %-ukat pedig egyáltalán nem. Érdekel még, hogy az állásinterjüket követően a cég visszajelez-e az álláskeresőknek, melyre 32 % igen és 68 % nem válasz érkezett. A folyamatos elutasítások és a visszajelzés hiánya negatívan befolyásolja a személy önbecsülését, mely szintén kihatással van az álláskeresésre.

Megkértem az álláskeresőket, hogy értékeljék az alkalmazott álláskeresési technikákat melyik a szerintük a leghatékonyabb.

Az álláskeresők által leghatékonyabbnak vélt álláskeresési technikák sorrendjét az alábbi táblázat szemlélteti:

4. táblázat Az álláskeresési technikák hatékonysági értékelése

1.	Kapcsolati tőke
2.	Álláskereső portálok
3.	Közösségi média (facebook, linkedin)
4.	Személyzeti tanácsadók/Munkaerő-közvetítő/kölcsönző
5.	Állásbörzék
6.	Vállalati adatbázisba regisztráció
7.	Munkaügyi központ/alapítvány
8.	Karrier irodák

Forrás: Saját szerkesztés, álláskeresői kérdőív alapján

A fenti ábra és táblázat alapján, az álláskeresők hatékonysági értékelésén a TOP 3 kategóriás helyén a kapcsolati tőke, álláskereső portálok és a közösségi média szerepel, mely alátámasztja az általuk leggyakrabban használt módszereket.

Bármelyik technikát is alkalmazzák az álláskeresők, a hatékonysághoz hozzátartozik a személyes készségek fejlesztése, melynek folytán könnyebben elhelyezkedhetnek.

A munkaerőpiac legkeresettebb készségeit a következő táblázat tartalmazza:

5. A legkeresettebb készségek egy állás betöltéséhez

1. Csapatmunkára való készség	6. Kvantitatív elemzés
2. Döntés és probléma megoldási képesség	7. Technikai tudás birtoklása
3. Verbális kommunikáció	8. Számítógépes szoftverek ismerete
4. Tervezés és szervezés	9. Írásbeli készségek
5. Információelemzés és szervezés képessége	10. Ön-marketing, mások befolyásolása

Forrás (www.forbes.com)

A nyelvtudáson kívül a táblázatban szereplő készségek szükségesek egy jó állás megszerzéséhez, mely képességek korcsoportonként eltérő, ami hatást gyakorol az álláskeresésre.

A Világ gazdasági fórumon szóba került a munkaerőpiac igényeinek a változása, így meghatározták mi várható 2020-ban.

6. táblázat: A munkaerőpiac igényeinek változása a keresett készségek iránt

Melyek idén a leginkább szükséges készségek a munkaerőpiacon?	Melyek lesznek 2020-ban?
1. Teljekörű problémamegoldás	1. Teljekörű problémamegoldás
2. Együttműködés	2. Kritikai gondolkodás
3. Emberek koordinálása	3. Kreativitás
4. Kritikai gondolkodás	4. Emberek koordinálása
5. Tárgyalási készség	5. Együttműködés
6. Minőségre törekvés	6. Érzelmi intelligencia
7. Szolgáltatás-készség	7. Döntéshozatal
8. Döntéshozatal	8. Szolgáltatás-készség
9. Aktív hallgatás	9. Tárgyalási készség
10. Kreativitás	10. Kognitív rugalmasság

Forrás (World Economic Forum)

A táblázatból látszik, hogy a kreativitás a legfontosabb készség, melyre az álláskeresőknek szükségük lesz, mivel új munkamódszerek és technológiák fognak megjelenni, amely lavinaként fog rázúdulni a munkaerőpiacra. Míg jelenleg a rugalmasság és a tárgyalási készségnek fontos szerepe van, addig 2020-ra csökkenni fog ez az érték a technológiai fejlődés következményeként.

5.1.2 A kvalitatív kérdőívek

Annak érdekében, hogy minél szélesebb körű szakvéleményt ismerjek meg, 5 országos lefedettséggel rendelkező (2 Munkaerő-kölcsönző, 2 Munkaerő-kölcsönző-/közvetítő, 1 Személyzeti tanácsadó) cég HR tanácsadóját és 3 álláskeresési szakértőt kérdeztem meg.

Az interjú során 10 kérdést tettem fel a tanácsadók / szakértők részére, mely válaszokat, amelyben eltérő véleménnyel voltak felsorolásszerűen fogok ismertetni. Ennek célja, hogy minél több szakvéleményt megismerjek. Az 1-5 kérdés válaszait összehasonlítom az álláskeresői kérdőív kiértékelésével.

A tanácsadók/szakértők nevét és beosztását személyiségi okokból nem teszem közzé.

Az **első kérdés** során megkérdeztem mit gondolnak, az álláskeresők mennyire ismerik és alkalmazzák az álláskeresési technikákat. Az interjúk során elmondható, hogy a szakértők szerint:

Az álláskeresők nem ismerik és használják hatékonyan a technikákat, a pályakezdőknek segítség kell (Álláskeresési szakértő)
Gyenge az önéletrajzírás technikájuk és többnyire az interneten, állásportálokon keresnek állást (Álláskeresési szakértő)
A közép és felsővezetői pozíciókra pályázók tudatosan fejevadász cégeket és LinkedIn profilokat használják álláskeresésre, az alacsonyabb pozíciókra facebook és egyéb hirdetési felületeket használnak (Személyzeti tanácsadó)
Fizikai és szellemi munkakörökre jelentkezők esetében harc folyik az álláskeresőkért, emiatt úgy gondolják az állásportálok, ügynökségek oldalán elég regisztrálni, hiszen folyamatos megkereséseket kapnak (Munkaerő kölcsönző/közvetítő)
Többnyire a Munkaügyi központ általi lehetőségeket keresik, ritkán kérnek az ismeretségi körből segítséget. (Munkaerő kölcsönző/közvetítő)

Forrás: Saját szerkesztés, interjú kérdőív alapján

Az álláskeresők az álláskereső portálok, a közösségi médiát, munkaügyi központok alkalmazását jelölték meg, mint leggyakrabban alkalmazott álláskeresési technika, mely megegyezik a szakértők véleményével, azonban a gyakorlati alkalmazásukkal problémák vannak.

A **második kérdés** a leghatékonyabb álláskeresési technikákra vonatkozott, amelyben a meglátásuk alapján:

Közösségi média (linkedin, facebook) egy jól felkészített pályázat felkelti a munkáltató figyelmét (Álláskeresési szakértő)
Vállalati céges belső ajánlási rendszer és munkaerő-közvetítőkhöz regisztráció, mivel a cégek kiadják a toborzás/kiválasztás feladatait (Munkaerő kölcsönző/közvetítő)
A versenyképes álláskeresési módszerek használata (többcsatornás, szisztematikus, stratégiába illesztett tervszerű álláskeresés) valamint az egyedi pályázatra épülő versenyképes önéletrajzírási készség alkalmazása (énmarketing, énértékesítés) (Álláskeresési szakértő)
Magasabb pozíciók esetében (közép és felsővezetők vonatkozásában) fejedelmekhez regisztrálni, alacsonyabb a pozíciók betöltéséhez a munkaerő közvetítői adatbázisba regisztráció (Személyzeti tanácsadó)
Önéletrajzszerkesztés, szakterületnek megfelelő cégekhez, kapcsolati tőke aktiválása (Munkaerő kölcsönző/közvetítő)

Forrás: Saját szerkesztés, interjú kérdőív alapján

A kutatás során az álláskeresők a kapcsolati tőkét, az álláskereső portálok és közösségi médiát jelölték meg, mint leghatékonyabb álláskeresési technika, ez megegyezik a szakértők véleményével, viszont a munkaerő-kölcsönző/közvetítőkhöz és vállalati adatbázisba történő regisztrációkat nem tartják eléggé hatásosnak.

A **harmadik kérdés** a kor, végzettség, nem, a lakóhely hatását kérdeztem meg az álláskeresésre:

A kor egyre kevésbé fontos, viszont a végzettség az új jogszabályi változások miatt fontos. Egyre lényegesebb a személyes tulajdonságok, viselkedésbeli és hozzáállásbeli jellemzők. (Álláskeresési szakértő)
Generációk közötti eltérések vannak, a Z generáció rugalmasabb könnyen továbblép, míg egy idősebb korosztálybeli nehezebben. Lakóhely szempontjából lehet, nem rendelkeznek internet hozzáféréssel. (Munkaerő kölcsönző/közvetítő)
A bérek változó régióként, mivel Közép - Magyarország és Észak Nyugaton kimagaslóak a bérek. A kor meghatározó, de pozíciótól függő. A nyelvtudás és az iskolai végzettség is nagyon fontos. Van olyan pozíció ahova nem kell a végzettség, de kell a nyelvtudás. (Személyzeti tanácsadó)
Abszolút befolyásolja a lakóhely, nem érdemes titkolni, mert pár kattintással kiderülnek az infók. (Munkaerő kölcsönző/közvetítő)
Általános szinten jelentősen, másrészt, ha valaki nagyon akar állást találni, és ezért képes és hajlandó változni, változtatni, akkor nem ez a döntő (Álláskeresési szakértő)

Forrás: Saját szerkesztés, interjú kérdőív alapján

A kiértékelést követően megállapítható, hogy a különböző generációk más-más módszerrel keresnek állást, bár többségében ismerik és használják az álláskeresési technikákat. A 25-34 és 35-44 éves korosztály az internetes lehetőségeket ismerik, míg a 45-54 éves korcsoport kapcsolati rendszerüket aktivizálják.

Elmondható, hogy a válaszadók legalacsonyabb végzettsége a középfokú oktatási szint. Eltérés van a generációk között, mivel a 25-34 évesek között többnyire a felsőfokú képesítés a domináns, addig az idősebb korosztályok szakiskolai/szakközépiskolai végzettséggel rendelkeznek. A kérdőív kitöltés és kiértékeléskor kiderült, hogy a nők aktívabban keresnek munkát a férfiakhoz mérten, ennek egyik oka lehet, hogy őket magasabb szinten érinti az álláskeresés, másrészt a férfiak kapcsolati tőkéjük által (fekete foglalkoztatás) nem keresnek aktívan állást.

Lakóhely szempontjából a kitöltők településtípusa meghatározó, mivel a főváros és a megyei jogú városok húzóereje tagadhatatlan.

A **negyedik kérdés** az önéletrajzok szűrésekor észlelt leggyakoribb hibákról érdeklődtem:

Látszik mennyi a befektetett energia egy önéletrajzba, téves tévhit kering, mely szerint 1 oldalasnak kell lennie (Álláskeresési szakértő)
Az önéletrajzokat a pozícióhoz és az elvárásokhoz mérten kell minden esetben értékelni, ügyelni kell a valóságnak való megfelelésre és az átláthatóságra (Munkaerő kölcsönző/közvetítő)
Nem csatolja az önéletrajzát a pályázathoz (Álláskeresési szakértő)
Hiányos rossz adatok, fényképek rossz minősége, részletekbe menő önéletrajz (Munkaerő-közvetítő)
A tartalom: helyesírási hibák elkerülése, rendezettség, fénykép, email. Az önéletrajz az interjú vezérfonala, ami azon szerepel bármit kérdezhet az interjúztató (Munkaerő kölcsönző/közvetítő)

Forrás: Saját szerkesztés, interjú kérdőív alapján

Az álláskeresők a kérdésre, hogy önéletrajzukat mennyire igazítják a meghirdetett pozícióhoz, a válaszadók 63 % állította, hogy mindig vagy gyakran igazítják; 37 %-uk pedig néha és egyáltalán nem igazítja. Itt

van egy lényeges szempont, mivel az álláskereső többsége állítása szerint a pozícióhoz igazítja az önéletrajzát, viszont egyáltalán nem biztos, hogy megfelelő tartalommal, formai követelményekkel nyújtják be a pályázataikat. A szakemberek véleménye bizonyítja, hogy melyek azok a típushibák, amelyen elcsúszik az önéletrajz kiválasztása és nem kerül behívásra a jelölt. Mivel a Hr - eseknek kevés idejük van az önéletrajzok átnézésére, abban a pár másodpercben kell meggyőzni és "eladni magát" az álláskeresőnek, mivel az önéletrajz az első benyomást kelti a kiválasztást végző szakemberben.

Az **ötödik kérdés** a nyelvtudásra vonatkozott, hogy szerintük mennyire vannak tisztában az álláskereső a fontosságával egy-egy pozíció betöltésekor:

Ha felkészült a cég profiljából, tudja milyen nyelvtudásra van szükség (Álláskereső szakértő)
Tisztában vannak vele, viszont más kérdés, mennyit tesznek érte. (Munkaerő kölcsönző/közvetítő)
Pozíciótól függ a nyelvtudás fontossága, viszont egy-egy pozíció kapcsán tudomásuk van róla (Álláskereső szakértő)
Alacsonyabb pozíciónál nem szükséges, magasabbnál a munkakör meghirdetésében szerepel (Munkaerő-közvetítő)
Rosszul kialakult kép az álláskeresőkbe, hogy ha egy pozícióhoz oda van írva, hogy kell a nyelvtudás nem kell- de kell. Csak akkor adják be a pályázatukat, ha legalább 80%-ban megfelelnek a pozíciónak. (Munkaerő kölcsönző/közvetítő)

Forrás: Saját szerkesztés, interjú kérdőív alapján

A szakértők egybehangzó véleménye, hogy az álláskereső tisztában vannak vele, mennyire fontos a nyelvtudás egy-egy pozíció betöltésénél. A kérdőívek alapján az álláskereső többsége beszél idegen nyelvet, viszont a kérdés az, hogy fejlesztik-e tudásukat.

A **hatodik kérdés** az álláskereső számára ajánlott önéletrajztípusra és a benne szereplő információtartalomra irányult.

<p>Mindegy milyen típusú önéletrajz. A fénykép fontos, de az önéletrajzba tegye bele magát a pályázó. A személyes márkája felismerhető legyen az önéletrajzból. (Álláskeresési szakértő)</p>
<p>Hagyományos típusú önéletrajz melyben szerepel a személyes adatok rész, tanulmányok, munkahelye- röviden feladatokkal feltüntetve, nyelvtudás és egyéb hobbik. A fénykép igényességet mutat. (Munkaerő kölcsönző/közvetítő)</p>
<p>Egyedi, célhoz igazított strukturált, amerikai típusú önéletrajz, ez lehet kronologikus és funkcionális, vagy a kettő keveréke (Álláskeresési szakértő)</p>
<p>Mindegy milyen típust használ, de ne legyen leíró, könnyen átlátható legyen. Emeljék ki az érdemeiket. Fénykép legyen vagy ne, de ha van igényes és az állás kereső akkori megjelenéséhez hasonlítson. (Személyzeti tanácsadó)</p>
<p>Önéletrajztípus- ne legyen benne hiba, az állás kereső készítse el, tudja mi szerepel benne, az ő személyiségét tükrözze. A pozícióhoz igazítsa az önéletrajzot és csak az a végzettség szerepeljen benne, ami releváns a munkakörhöz. Fénykép legyen elegáns. (Munkaerő kölcsönző/közvetítő)</p>

Forrás: Saját szerkesztés, interjú kérdőív alapján

A szakértők véleménye alapján az önéletrajz a könnyen átlátható, helyesírási hiba mentes, célhoz igazított (pozícióhoz) strukturált, kronologikus vagy funkcionális típus legyen, a lényeg hogy az állás kereső személyiségét tükrözze. A fénykép pedig igényes, elegáns és az állás kereső megjelenéséhez hasonló.

A **hetedik kérdés** az állásinterjúkon tapasztalt felkészültségre utalt, hogy mennyire felkészülten érkeznek az állás keresők.

<p>Sajnos alacsony felkészültségi szint jellemzi az állás keresőket (Álláskeresési szakértő)</p>
<p>A jelentkezők munka után mennek interjúra nem túl nagy elvárás a felkészülés, de igényességet mutat (Munkaerő kölcsönző/közvetítő)</p>
<p>Ez teljesen változó, mert az alacsonyabb pozíciókra jelentkezők is lehetnek felkészültek. Viszont közép és felsővezetői szinten tudatosan felkészülnek a cégből és pozícióból (Személyzeti tanácsadó)</p>
<p>Nagyon nagy a szórás, valaki elegánsan és jól felkészülten érkeznek a pozícióról és a cégről, valaki viszont melegítőbe érkeznek. (Munkaerő kölcsönző/közvetítő)</p>
<p>Fizikai munkakörökre nem jellemző, szellemi munkakörökre jelentkezőknél jobban (Munkaerő kölcsönző)</p>

Forrás: Saját szerkesztés, interjú kérdőív alapján

A szakértők tapasztalatai alapján az interjúkra az állás kereső pozíciótól függően elegánsan és jól felkészülten, vagy felkészületlenül és laza

ruhában jelenik meg. Az állásinterjún való megjelenés, benyomás meghatározza az állás elnyerését.

A **nyolcadik kérdés** a Munkaügyi Központokra tért ki, mennyire segíti az álláskeresést a különböző támogatások és képzések.

Szakmailag nem alátámasztott az ott folyó munka (Álláskeresési szakértő)
Kevés támogatás van, amellyel segítik az álláskeresőket (Álláskeresési szakértő)
Nem ismerem a különböző Munkaügy Központi támogatásokat, viszont a munkáltatók szoktak buszjáratokat indítani a könnyebb bejárás miatt. A képzések akkor jó, ha a piac igényeihez igazítják (Személyzeti tanácsadó)
Vannak jó támogatások, érdemes utánanézni az álláskeresőknek. (Munkaerő kölcsönző/közvetítő)
Nincs benne igazán tapasztalat, erősen egyén függő, az érintett személy motiváltsága határozza meg (Álláskeresési szakértő)

Forrás: Saját szerkesztés, interjú kérdőív alapján

A válaszok alapján a Munkaügyi Központ általi támogatásokkal, képzési lehetőségekkel a szakértők kevésbé vannak tisztában, nincs szoros együttműködés. Viszont a támogatásokról, képzésekről az álláskereső személynek kell utánanézni, mivel személyre szabott lehetőségekről a Munkaügy Központoknál van lehetőség érdeklődni.

A **kilencedik kérdésben** a legkeresettebb szakmák után tudakozódtam, mellyel könnyebben lehet elhelyezkedni:

Mérnök (gépész-, üzem-, folyamat-, projekt-, minőségügyi-, stb., valamint IT programozói pozíciók, stratégiai pénzügyi szakember (Álláskeresési szakértő)
Mérnöki (bármilyen műszaki) végzettségeket igénylő szakterületek (pl. konstruktőr, folyamatmérnök, minőségügyi mérnök), logisztika, pénzügy, valamint nyelvtudást igénylő irodai munkakörök. Fizikai munkakörökben: CNC forgácsoló, hegesztő, lakatos, targoncás (Munkaerő kölcsönző/közvetítő)
Targoncavezető, lakatos, hegesztő, CNC forgácsoló, minőségbiztosítás, logisztika (Munkaerő kölcsönző)
Informatikai és mérnöki területek, utóbbihoz kapcsolódó szakképzettséget igénylő területek pl. hegesztők, CNC megmunkálók (Álláskeresési szakértő)
Közép és felsővezetői szinten a gazdasági és HR pozíciók a keresettek. Alacsonyabb pozíciók esetén (villanyszerelő, lakatos, ács stb.) a szakemberek (Személyzeti tanácsadó)

Forrás: Saját szerkesztés, interjú kérdőív alapján

A szakértők egybehangzó véleménye, hogy a hiányszakmák főleg a fizikai (targoncás, CNC forgácsoló, hegesztő, lakatos, villanyszerelő, ács), mérnöki (bármilyen műszaki), logisztikai, minőségbiztosítási szakterületeken van, mely megegyezik a hivatalos kimutatásokkal. Érdekes, hogy az álláskeresők a szellemi pozíciókat keresik, melynek oka lehet, hogy alacsony bérért nem vállalnak kétékezi munkát, amit a magyar munkáltatók nem fizetnek meg, ezért külföldre mennek inkább dolgozni.

A **tizedik kérdésben**, a jövő munkavállalóiról és várható jövőképeről informálódtam.

Projekt munkában fognak gondolkodni, amit ha lezárnak lépnek a következő szintre. Ha erre nincs lehetőség tovább fognak lépni (Álláskeresői szakértő)
Alacsony reálbérezés, bizonytalan és stresszes munkahelyek, korai kiégés lehetősége, drága önképzés, magas és folyamatosan változó elvárások (Álláskeresői szakértő)
Feltételezhető lesz, hogy ha el is helyezkednek, és nem tetszik neki, havonta felmondanak. Ennek a generációnak a szakmákba való gyakorlati ismeretekbe lehetőséget kell adni, hogy tudják, mely szakma milyen munkát tartalmaz (Személyzeti tanácsadó)
Z generációnál meg kell figyelni a szülői mintát, akiket a 2008-as világválság mélyen érintett. Szerintem a Z generáció visszafogottabb lesz, mint a mai Y generáció (Munkaerő kölcsönző/közvetítő)
Külföldön vállalnak majd munkát. (Munkaerő kölcsönző)

Forrás: Saját szerkesztés, interjú kérdőív alapján

A szakértők véleménye a Z generációval kapcsolatosan megegyezik a várható előrejelzésekkel, mely szerint ez a korosztály gyakran változtat majd munkát. Folyamatos álláskereső lesznek, és csak oda mennek dolgozni, ahol több a fejlődés és az önmegvalósítás lehetősége.

A felgyorsult világ ellenére a gazdasági válság az ő szüleiket érintette legjobban, mely lehet olyan változásokat indított el a generáció tagjaira, mely még nem jósolható meg.

Az interjúk sokat segítettek abban, hogy megismerjem a Hr tanácsadók szemszögéből az álláskeresők helyzetét, álláskeresői technikáik gyakorlati megítélését és azokat a fontos szempontokat (önéletrajzírás,

nyelvtudás), mely alapján kiválasztásra vagy elutasításra az álláspályázat.

5.1.3 A kutatás eredményeinek értékelése

A kérdőíveket 154 nő és 46 férfi töltötte ki, melyben szembetűnő a női kitöltők túlnyomó többsége, melynek oka lehet a munkáltatói előítéletek a nők munkavállalásával kapcsolatban. A kérdőívek kiértékelése után arra a következtetésre jutottam, hogy az álláskeresés szempontjából jelentősége van, hogy a kereső személy mely régióban, milyen gazdasági-társadalmi körülmények között él, ugyanis más-más álláslehetőségek vannak faluban, városban vagy akár a fővárosban. Az álláskeresés ideje is hatással van a hatékonyságra, ugyanis az idő elteltével csökken az álláskereső aktivitása és önértékelési problémák lépnek fel. A válaszadók közül a 25 év alatti és 25-34 éves korosztály átlag álláskeresési ideje 1-3 hónap, melynek háttérében az állhat, hogy képesítésüknek megfelelő munkakörre pályáznak kevés tapasztalattal. A 35-44 év és 45-54 év közötti korcsoportok munkatapasztalattal rendelkeznek, az ő álláskeresési idejük 3 hónaptól 1 éven túlig terjedhet, aminek a magyarázata lehet a munkáltatók sztereotípiája a foglalkoztatásukkal összefüggésben.

A megkérdezettek körében a legalacsonyabb iskolai végzettség 3 fő esetében alapfokú képesítés volt, de többségben középfokú végzettséggel rendelkeznek. A oktatásban való részvétel során sajátítják el az alapvető készségeket (írás, olvasás), melyre építve egy jól megválasztott szakképesítéssel megnövekszik az elhelyezkedési esély a munkaerőpiacon. Az Y generációs tagjai túlnyomóan felsőfokú végzettséggel rendelkeznek, mellyel magasabb pozíciók betöltésére van esélyük, viszont nem szívesen vállalnak olyan munkát, amely nem szakképesítésüknek megfelelő, ezért inkább tovább tanulnak vagy a szülők eltartják őket, míg meg nem találják számításaikat a munkaerőpiacon. A Z generáció tagjai a digitális kor gyermekei jelenleg

még tanulnak, nem számítanak álláskeresőnek, de az előrejelzések szerint aktív, folyton továbbképzésben és álláskeresésben lévő korosztály lesz. A középkorosztály tagjai a rendszerváltás előtti időben szereztek szakképesítést, mellyel el tudtak helyezkedni, de a piaci változások és válság miatt átképzésre kényszerültek.

Az önéletrajzírásban az állásportálok használata kiemelkedően magas értéket mutatott, mellyel egy nagy gond van, hogy nem nyújt az egyénre szabottan tanácsot, mit és hogyan írjon bele az önéletrajzba. Az álláskeresők kb 63 %-a pozícióhoz igazítja az önéletrajzát, 37 %-uk viszont nem vagy csak néha. Utóbbi csoportra vonatkoztatva több kérdés felmerül, egyrészt hogy mióta keres állást, ugyanis az idő haladásával "apatikussá" válik a helyzetéből való kitörésre; a másik, hogy van egy sablonja és nem tudja, hogyan kell pozícióhoz igazítani az önéletrajzot. Bármelyik is az ok, még mindig magas számmal van azok aránya, akik csak szórják az önéletrajzokat és megnyugtatják magukat, ők mindent megtettek az álláskeresésért. Itt még egy fontos tényező merül fel, mely a hatékonyságot nagymértékben befolyásolja, az hogy az álláskereső mennyi időt szán az álláskeresésre. A megkérdezettek átlag napi 1-4 órát töltenek álláskereséssel. Számukra ez a munka, így aki állást keres sem munkanélküli, hiszen a létbizonytalanság miatt sokkal keményebb lelki folyamatokon mennek át, mint akik munkaviszonyban állnak.

Nem várt eredményt hozott ki számomra az álláskeresők nyelvtudásra vonatkozó válasza, hiszen kutatások támasztják alá, hogy a magyarok nyelvtudása alacsony szinten van. A kitöltők között a 25-34 év közöttiek tudtak legtöbben, valamilyen nyelven, ami a felsőfokú képesítések megszerzése miatt kötelező és a piacgazdaság is megköveteli. Az idősebb korosztály tagjai korábban a kötelezően előírt orosz nyelvet tanulta, a világnyelvek tanulásában az önálló vagy nyelviskolai oktatás segíthet.

Érdekesnek találtam megvizsgálni az állás keresők által legkeresettebb szakterületeket, mennyire egyezik a hiányszakmákkal. A vizsgálatból megállapítottam, hogy az állás keresők által preferált szakterületek eltérnek a hiányszakma területektől. Az összehasonlítás eredménye nem meglepő, hiszen a piacgazdaság egyre magasabb képesítések megszerzését követeli, ebből kifolyólag az állás keresők nem keresnek olyan munkaköröket ahol "kétkezi munkát" kell végeznie.

Meglepő eredményt hozott számomra, hogy milyen mértékben ismerik és alkalmazzák a különböző technikákat, de ezek hatékonysága a gyakorlatban megkérdőjelezhető, hiszen a szakértők mást tapasztalnak a kiválasztási folyamatok során.

Az állás keresési technikák hatékonyságának értékelésekor minden korcsoport az első 3 helyen jelölte meg az állás kereső portálok, közösségi média és a kapcsolati tőke használatát, mely nem meglepő, hiszen elterjedt, kényelmes és költséghatékony eszközökről van szó.

A Hr szakemberekkel folytatott interjúk során kiderült, hogy az állás keresők állítása ellenére nem hatékonyan és tudatosan használják a különböző állás keresési technikákat, hiszen a gyakorlatban az önéletrajzok szűrésekor tapasztalják, hogy mennyi időt-energiát fektetett bele az állás kereső a pályázatba. Az állásinterjúkon pozíciótól függően nem készülnek fel eléggé a cég profiljából, tevékenységéből, a meghirdetett pozícióból és a hozzá kapcsolódó elvárásokból. Nincsenek tisztában a személyes benyomás fontosságával, ami a megjelenés és viselkedés vonatkozásában hagy kivetnivalót.

Az önéletrajzok szűrésekor a legtipikusabb hibák a strukturálatlanság, a helyesírási és szerkesztési hibák, rossz és hibás adatok, a fénykép minősége. A fénykép az első benyomást kelti a kiválasztás során, ezért fontos az igényesség. A pályázatok többsége a hibák mellett azért kerül elutasításra, mert nem a meghirdetett pozícióhoz igazított önéletrajzot csatolnak, sokszor nem is lehet tudni milyen pozícióra küldte be a pályázatát. Az állás keresők állítása, hogy a legtöbb

esetben pozícióhoz igazítja az önéletrajzt, nem egyezik a szakértők véleményével.

A nyelvtudás fontosságával a szakértők szerint az álláskeresők tisztában vannak, viszont tévhitként szerepel bennük, hogy ha a nyelvtudás elvárásként szerepel a pozíció leírásban, akkor az nem kell, ezért ennek ellenére benyújtják a pályázatot.

Az interjúk alatt világossá vált, hogy a Z generációval kapcsolatos munkavállalói jövőkép csak prognosztizálható, melyre erős hatással lesz a szülői mintakép, hiszen az ő szüleiket érintette legjobban a világgazdasági válság.

Az álláskeresés sikertelenségének egyik oka lehet, hogy olyan pozícióra jelentkeznek, melynek elvárásainak nem felelnek meg, ezért figyelmesen el kell olvasni a hirdetést, mielőtt benyújtásra kerül a pályázat. Az elolvasás után a jelentkezéskor a pontatlan- hibás önéletrajz és kísérő levél lehet az oka, hogy nem kerül behívásra a jelölt. További probléma lehet, hogy az álláskeresők kevés céget keresnek meg és csak onnan várnak visszajelzést, ha pedig nem kapnak, akkor feladják vagy visszavesznek a lendületből.

Az álláskeresés idejét az interjúkon való részvétel is kibővítheti, mivel a személyes benyomás és megjelenés meghatározza a sikerességet.

Összességében megállapítható, hogy az álláskeresők nem használják ki megfelelően és hatékonyan az álláskeresési technikákat, pedig a mai piactudásban a sikerhez minden eszközt és módszert alkalmazni kell.

VI. Összefoglalás

Dolgozatom célja az volt, hogy kvantitatív és kvalitatív kutatással megvizsgáljam az álláskeresési technikák hatékonyságát. A tanulmány első felében megvizsgáltam az oktatás szerepét a munkavállalás megkönnyítésében. Abból indultam ki, hogy az Y,Z generáció és a középkorosztály tagjai eltérő végzettséggel és ismeretekkel lépnek ki a munka világába, melyre befolyással van az oktatásra ható néhány fontos tényező (rendszer váltás, válság, Uniós csatlakozás), a munkavállalást segítő ismeretek, hiszen az iskolai oktatás és a munka világa szorosan összefügg. Utánajártam az idegen nyelvi ismeretek szintjének Magyarországon, mivel a munkavállalás elengedhetetlen feltétele a nyelvtudás. Megvizsgáltam az egyes hiányszakmákat, melyek ismeretével és szakképesítések elvégzésével gyorsabb az elhelyezkedés.

A második fejezetben ismertettem a munkaerőpiacon jelen lévő generációk jellemzőit és álláskeresési szokásait, mivel korcsoportonként eltérő technikával, tudás és ismeretszinttel keresnek állást.

A dolgozat következő részében áttanulmányoztam az online és offline álláskeresési technikákat. Az offline álláskeresési technikák mellett az internet térnyerésével megjelentek az online keresési módok. Az Y, Z generáció számára könnyű volt alkalmazkodni az új módszerekhez, hiszen ebben nőttek fel, számukra természetes az internet használata. Az idősebb korosztály számára nehézséget okoz az online álláskeresés, mivel a régi módszereket ismerik, ahol a szaktudás és kapcsolat számított.

A negyedik részben az állás-pályázatok összetételét elemeztem, mely az önéletrajzírásból és a kísérőlevélből áll. Kitértem azokra a fontos információkra és elvárásokra, amiben az önéletrajznak meg kell

felelnie a piaci elvárásoknak. A kísérőlevélben pedig arról írtam, mire ügyeljen az álláskereső a megfogalmazás során.

Dolgozatom lényegi részét képezi az empirikus kutatások eredményei, melyet, kvantitatív és kvalitatív kérdőívekkel vizsgáltam meg. A kérdőívek segítségével 2 oldalról vizsgáltam meg az álláskereső technikák hatékonyságát: egyrészt az álláskereső oldalról hogyan ítélik meg az egyes technikákat; másrészt Hr kiválasztási oldalról pedig a technikák gyakorlati alkalmazását.

Kvantitatív módszerekkel országosan 200 jelenleg álláskereső személyt kérdeztem meg munkakeresővé válásának idejéről, végzettségéről, nyelvismeretről az ismert és alkalmazott álláskereső technikáiról nemre, korcsoportra és régióra bontva. A kérdőívben kitértem az álláskereső helyekre, az önéletrajzíráshoz igénybe vett segítségre is, melyben kiugró eredményként az internetes állásportálokat hozta ki, amivel az a baj, hogy nem nyújt személyre szabott tanácsot. Megkérdeztem, hogy milyen álláskereső technikákat alkalmaznak, és hogyan ítélik meg hatékonyságukat. Kiemelkedőnek tartják a kapcsolati tőke, az álláskereső portálok és a közösségi média használatát, mely megegyezik az álláskereső trendekkel.

Összevettem az álláskereső legkeresettebb szakterületeit a hiányszakmákkal, mely jelentős eltérést mutatott, ennek oka, hogy a piaci igények miatt folyamatos tanulásban vannak a generációk tagjai és nem keresnek "kétkezi munkát", inkább várnak és keresnek tovább vagy külföldre mennek dolgozni.

A kérdésekre adott válaszokat ábrákkal és táblázatokkal alátámasztottam és következtetéseket vontam le belőlük.

A kérdőívekre adott válaszok igazolták meggyőződésemet, hogy az álláskereső a generációs különbségekből fakadóan különböző szintű végzettséggel, ismerettel és gyakorlati tudással rendelkeznek az álláskeresősről. Az álláskeresőüket befolyásolja a lakóhelyük típusa,

mivel különböző esélyekkel indul az, aki faluban, városban vagy akár a fővárosban él és keres állást. A női kitöltők többsége abból fakadhat, hogy jobban érinti őket az álláskeresést, mint a férfiakat, mivel a másik nem (férfiak) kapcsolatai révén olyan munkákat is elláthatnak, melyhez fizikai erőnlét szükséges. A nők helyzetét nehezíti a munkáltatói hozzáállás a gyermekvállalás szempontjából.

Az álláskeresőket tisztában vannak a nyelvtudás fontosságával, egy-egy pozíció kapcsán, de nem mérhető annak a szintje, mennyit tesznek a fejlesztéséért.

A kvalitatív interjúk segítettek meggyőződni róla, hogy az álláskeresőket nem hatékonyan alkalmazzák a technikákat, az álláspályázataik benyújtásakor alapvető hibákat követnek el (helyesírás, rossz adatok, fénykép stb.) amelyek miatt nem kerülnek behívásra.

Az álláskeresés egy rendkívül stresszes és fárasztó folyamat, ezért sok idő és energiát kell fektetni bele, hogy hatékony legyen a keresés. Az álláskeresőknél ez a fő munkája, viszont a megkérdezettek átlag napi 1-4 órát szánnak álláskeresésre, mely a befektetett idő arányában csökkenti az eredményességet.

A munkába állás sikere nemcsak az egyéntől függ, hanem sok összefüggő tényező összessége. Az álláskereső személyt kortól és nemtől függetlenül senki nem készítette fel az álláskeresés technikáira és nehézségeire. A középkorosztály, egy korábbi rendszer aktív dolgozói voltak, más technikákat ismertek és alkalmaztak, számukra teljesen új világ a számítógép használat és az "álláskeresői technikák" alkalmazása, míg a mai fiataloknak olyan természetes, mint a levegővétel a számítógép kezelése, ebből kifolyólag jobban ki tudják használni az online lehetőségeket.

Álláskeresőskor fontos versenyelőnyt jelent, ha szakmai ismereteiket és készségeiket továbbfejlesztik, melyben segítségre van az interneten található különböző online képzések, mely lehetőséget nyújt olyan

személyeknek is tanulni, akik anyagi helyzetükből kifolyólag nem tudják finanszírozni az offline tanfolyamokat.

VII. Bibliográfia

Könyv, könyvrészlet, tanulmány:

Tari Annamária- Y generáció, Budapest: Jaffa Kiadó 2010

Tari Annamária- Z generáció, Budapest: Tericum Kiadó, 2011

Szegedi Károly- Álláskereső könyve- Hogy jól csináld, Budapest: Oriold és Társai Kiadó 2012

Internet:

Halász Gábor: Uniós hatások a magyar közoktatásban 2002 és 2006 között, 2006, 3-12. oldal

www.hier.iif.hu/hu/letoltes.php?fid=tartalom sor/834 [2016.03.09]

Szerkesztő: Balázs Éva, Kocsis Mihály, Vágó Irén: Jelentés a magyar közoktatásról, 2010, 23-24 oldal

<http://mek.oszk.hu/12800/12893/12893.pdf> [2016.03.08]

Vajsz Tivadar-Regionális különbségek Magyarországon, az eltérések értelmezése 2004, 3-5 oldal

users.atw.hu/batsanyifoci/adat/regiok_osszehasonlito_elemzese.docx [2016.02.23]

Forrai Szilvia- Az Európai Unió irányelvek hatása a magyar élethosszig tartó tanulás szakpolitikájára 2014, 14. oldal

www.tudasminta.hu/kiadvanyok/Az%20Európai%20Unió%20irányelvek%20hatása%20a%20magyar%20élethosszig%20tartó%20tanulás%20szakpolitikájára%20Az%20elmúlt%2010%20év%20retorikája.pdf [2016.02.15]

Róbert Péter-Átmenet az iskolából a munkaerőpiacra, 2006, 220. oldal

www.tarki.hu/adatbank-h/kutjel/pdf/a830.pdf [2016.02.23]

Vámosi Tamás- Munkaerő piaci ismeretek 2013, PTE-FEEK 81-82. oldal

<http://digitalia.lib.pte.hu/books/vamosi-tamas-munkaero-piaci-ismeretek-pecs-pte-feek-2013/pdf/vamosi-tamas-munkaero-piaci-ismeretek-pecs-pte-feek-2013.pdf> [2016.03.01]

A nemzeti idegennyelv-oktatás fejlesztésének stratégiája az általános iskolától a diplomáig Fehér könyv 2012 – 2018, 2012, 1-5 oldal

www.nyelvtudasert.hu/cms/data/uploads/idegennyelv-oktatas-feher-konyv.pdf [2016.02.15]

Horváthné Molnár Katalin- Az idegennyelvi kompetenciák változása az Európai Unióban 2001 és 2012 közt, 79-80 oldal

http://www.sek.nyme.hu/btk/Hatrsvok%20a%20BTK%20ves%20kiadvanya/HAT%C3%81RS%C3%81VOK%202011_12/Horv%C3%A1thn%C3%A9%20Moln%C3%A1r%20Katalin%20Az%20idegennyelvi%20komp

[etenci%C3%A1k%20v%C3%A1ltoz%C3%A1sa%20az%20Eur%C3%B3pai%20Uni%C3%B3ban.pdf](#) [2016.03.11]

Fodor Mónika- Rábai Dániel- Milyen a jó munkáltató: toborzási és foglalkoztatási kérdések mérnökhallgatók és HR-szakértők körében végzett primer kutatás eredményei alapján, 2015, 163-164 oldal
<http://publikaciotar.repozitorium.bgf.hu/643/1/Fodor%20-%20R%C3%A1bai.pdf> [2016.03.09]

Szécsi Judit: Idősödő munkavállalók munkaerő-piaci helyzete,113-116 oldal
www.esely.org/kiadvanyok/2014_2/szecsi.pdf [2016.03.10]

Komka Norbert-Az idősödő munkavállalók munkaerő-piaci helyzete a Közép-magyarországi régióban 2007,13-16 oldal
www.pestesely.hu/doc/idosodo_vegl_hu.pdf [2016.03.10]

Szécsi Judit: Idősödő munkavállalók munkaerő-piaci helyzete,2014, 116-127 oldal
www.esely.org/kiadvanyok/2014_2/szecsi.pdf [2016.03.10]

A közösségi médiában rejlő lehetőségek kiaknázása 1-11 oldal
http://www.kellyservices.hu/uploadedFiles/Hungary_-_Kelly_Services/New_Smart_Content/How%20to%20make%20Social%20Media%20work_HUN.pdf [2016.03.11]

Fehér Ildikó: Az informális álláskereső módszerei, a munkából munkába váltás módjai, 47-48. oldal
tvk.munka.hu/c/document_library/get_file?uuid=ea572d3e-631c-4767-9bcd-7b93be62b363&groupId=65957 [2016.03.13]

Kártyás Gábor A munkaerőkölcsönzés Magyarországon és az Európai Unióban-2011, 25-28 oldal
http://www.ajk.elte.hu/file/DI_Kartyas_Gabor_Tezisek.pdf [2016.03.14]

ManpowerGroup-Hiányszakma felmérés 2015, 17-21 oldal
<http://hianyszakmafelmeres.hu/hianyszakma-felmeres-2015> [2016.02.29]

Központi Statisztikai Hivatal: Magyarország 1989-2009 a változások tükrében 2010, 24-25.oldal
https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/mo/mo1989_2009.pdf [2016.03.07]

Központi Statisztikai Hivatal: A fiatalok munkaerő-piaci helyzete elemzés 2010, 12. oldal [2016.03.07]
http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/pdf/ifjusag_munkaero_piac.pdf [2016.02.15]

Oktatásfejlesztési központ -A szakképzés Magyarországon 2012-17.oldal
www.observatory.org.hu/wp-content/uploads/2013/04/CR_2012_hun_0715_javitott.pdf [2016.02.28]

Education at a Glance: OECD Indicators (Oktatási körkép: OECD-mutatók 2015. 1-8 oldal

<http://www.oecd.org/hungary/Education-at-a-glance-2015-Hungary-in-Hungarian.pdf> [2016.03.07]

Oktatási és Képzési Figyelő Magyarország 2015,5.oldal

http://ec.europa.eu/education/tools/docs/2015/monitor2015-hungary_hu.pdf [2016.02.24]

<http://www.mtk.nyme.hu/index.php?id=1270> [2016.03.14]

<http://www.munkahely.biz/job-allas-hirek/az-oneletrajziras-aranyszabalyai> [2016.03.16]

<http://www.grafton.hu/allaskeresoknek/hogyan-irjunk-kiserolevelet>
[2016.03.15]

www.munka.hu

Cikkek:

Kissné András Klára- Generációk, munkaerőpiac és a motiváció kérdései a 21.században

<http://www.ohe.hu/hrmagazin/cikkek/generaciok-munkaeropiac-es-a-motivacio-kerdesei-a-21-szazadban> [2016.03.11]

Reindl Gyula- Az informatika tanítása és felhasználása a magyar oktatásban

<http://ofi.hu/tudastar/informatika-tanitasa> [2016.03.12]

Berde Éva Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat munkaerő-közvetítésének és munkerőpiaci szolgáltatásainak vizsgálata 2004 és 2009 közt, 2010

http://mukutir.telco-system.hu/kutatas.plt?ks_no=473 [2016.03.14]

Varga Noémi- Az Y-generáció motiválásának eszköze - miben más ez a generáció?

<http://okide.hu/index.php?kozep=modulok/hirek/kitesz.php&hir=798>

[2016.03.09]

Bodnár Zsolt: Kapunyitási pánik – jönne az Y generáció, ha lenne hova

http://hvg.hu/kultura/20150120_Y_generacio_fiatalkok [2016.03.10]

Sallai Tamás- Z-generáció számára az álláskeresés egy vásárlási folyamat

<http://www.hrportal.hu/hr/z-generacio-szamara-az-allaskereses-egy-vasarlas-folyamat-20150220.html> [2016.03.12]

Szarka Dóra: Z generáció - a jövő munkavállalói

<http://www.hrportal.hu/hr/z-generacio-a-jovo-munkavallaloi-20111102.html>

[2016.03.12]

Király csilla X vs Y: az álláskeresésben is nagy a generációs szakadék,

<http://gazdasagradio.hu/cimlap/x-vs-y-az-allaskeresesben-is-nagy-a-generacios-szakadek-975> [2016.03.10]

Karácsony Zoltán -Hol keress állást 2015-ben?

<http://www.haszon.hu/karrier/38580-hol-keress-allast-2015-ben.html>
[2016.03.13]

Kovács Zsuzsanna: Álláskeresési technikák- Személyzeti tanácsadó cégek, fejedelmek cégek

<http://www.jobtraining.hu/blog/allaskeresesi-technikak-szemelyzeti-tanacsado-cegek-fejedelmek-cegek> [2016.03.11]

Durbák Ildikó: Az önéletrajzírás 5 titka

https://www.profession.hu/cikk_oneyletrajz/20140324/az-oneyletrajzirastitka/4050#disqus_thread [2016.03.14]

Dr. Kártyás Gábor: Kölcsönzés vagy közvetítés?

<http://munkajog.hu/rovatok/szakertoi-blog/kolcsonzes-vagy-kozvetites>
[2016.03.14]

Ábrajegyzék:

1. ábra: A legkeresettebb szakmák megyénként
2. ábra Az álláshirdetési módszerek hatékonysága
3. ábra A fénykép fontossága a kiválasztás során
4. ábra: A válaszadók régiónkénti megoszlása
5. ábra: A válaszadók nemenkénti megoszlása
- 6-7. ábra A kitöltők nemenkénti és korcsoportonkénti kimutatása
8. ábra A kitöltők régiónkénti végzettségi és nemenkénti megoszlása
9. ábra Az válaszadók végzettségének százalékos kimutatása
10. ábra A válaszadók lakóhelyének településtípusai
11. ábra A álláskeresésre fordított idő
12. ábra Az álláskeresési helyek százalékos aránya
13. ábra Az önéletrajzíráshoz igénybe vett segítség
14. Az önéletrajzok pozícióhoz igazításának aránya
15. A válaszadók nyelvtudása korosztálonként

Táblázatjegyzék:

1. táblázat: Az oktatásra fordított közpénzek GDP-hez viszonyított értéke
2. táblázat Top 10 hiányszakmák Magyarországon
3. táblázat Az álláskeresők Top 10 keresett szakterületei
4. táblázat Az álláskeresési technikák hatékonysági értékelése
5. táblázat A legkeresettebb készségek egy állás betöltéséhez
6. táblázat: A munkaerőpiac igényeinek változása a keresett készségek iránt

Mellékletek

Kérdőív:

1 Neme:

- 1.) Nő
- 2.) Férfi

2, Életkora:

- 1.) 25 év alatt
- 2.) 25-34 év között
- 3.) 35-44 év között
- 4.) 45-54 év között
- 5.) 55 év, vagy idősebb

3, Iskolai végzettsége:

- 1.) Nem járt iskolába
- 2.) Kevesebb, mint 8 osztály
- 3.) 8 általános
- 4.) Szakmunkásképző, szakiskola
- 5.) Szakközépiskola
- 6.) OKJ
- 7.) Főiskola
- 8.) Egyetem

4, Lakhelye típusa:

- 1.) Falu
- 2.) Város
- 3.) Megyei jogú város
- 4.) Főváros

5, Lakóhelye földrajzi elhelyezkedése statisztikai régiók szerint

- 1.) Közép-Magyarország: Budapest és Pest megye,
- 2.) Közép-Dunántúl: Fejér, Komárom-Esztergom és Veszprém megye
- 3.) Nyugat-Dunántúl: Győr-Moson-Sopron, Vas és Zala megye
- 4.) Dél-Dunántúl: Baranya, Somogy és Tolna megye
- 5.) Észak-Magyarország: Borsod-Abaúj-Zemplén, Heves és Nógrád megye
- 6.) Észak-Alföld: Hajdú-Bihar, Jász-Nagykun-Szolnok és Szabolcs-Szatmár-Bereg megye
- 7.) Dél-Alföld: Bács-Kiskun, Békés és Csongrád megye

6, Mióta keres állást?

- a) 1-3 hónap
- b) 3-6 hónap
- c) 6-12 hónap

d) több mint 1 éve

7, Naponta mennyi időt tölt álláskereséssel?

- a) Napi 1-4 óra
- b) A hét minden napján 8 órába
- c) Hetente 1-2 nap
- d) Nem keresek állást, úgysem találok

8, Hol keres állást?

- 1, Munkaügyi Központ
- 2, Állásbörze
- 3, Fejvadász cég
- 4, Munkaerő közvetítő, kölcsönző
- 5, Újság
- 6, Internet
- 7. Egyéb, éspedig:.....

9, Az önéletrajzírás megírása során az alábbiak közül melyik segítséget vette igénybe:

- 1, családtag
- 2, ismerős, barát
- 3, Munkaügyi Központ
- 4, Segítő Szervezet
- 5, Munkaerő-közvetítő
- 6, Internet állásportálok

10, Önre mennyire igaz, hogy a megpályázott álláshirdetéshez igazítja az önéletrajzát?

- 1, Minden esetben
- 2, Gyakran
- 3, Néha
- 4, Egyáltalán nem

11, Ön beszél idegen nyelvet?

- a, Igen
- b, Nem

12, Ön mely szakterületeken keres állást?

- a, Bank, Biztosítás, Bróker
- b, Cégvezetés, Menedzsment
- c, Egészségügy, Gyógyszeripar
- d, Építőipar, Ingatlan
- e, Értékesítés, Kereskedelem
- f, Fizikai, Segéd, Betanított munka
- g, Gyártás, Termelés
- h, HR, Munkaügy
- i, IT programozás, Fejlesztés
- j, IT üzemeltetés, Telekom

k, Jog, Jogi tanácsadás
 l, Közigazgatás
 m, Marketing, Média, PR
 n, Mérnök
 o, Mezőgazdaság, Környezet
 p, Oktatás, Kutatás, Tudomány
 q, Pénzügy, Könyvelés
 r, Szállítás, Beszerzés, Logisztika
 s, Ügyfélszolgálat, Vevőszolgálat
 t, Üzleti támogató központok
 u, Vendéglátás, Idegenforgalom

13, Mely álláskeresői technikákat alkalmazza?

1. Álláskereső portálok
2. Vállalati adatbázisba regisztráció
3. Személyzeti tanácsadók/Munkaerőközvetítő közvetítő-kölcsönző
4. Közösségi média (facebook, linkedin, twitter)
5. Kapcsolati tőke
6. Állásbörzék
7. Munkaügyi Központok / alapítványok
8. Karrier irodák
9. Egyéb, éspedig:.....

14, Kérem értékelje 10-es skálán Ön szerint melyik a leghatékonyabb eszköz!

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Alláskereső portálok										
Vállalati adatbázisba regisztráció										
Személyzeti tanácsadók/ Munkaerő-közvetítő-kölcsönző										
Közösségi média (facebook, linkedin, twitter)										
Kapcsolati tőke										
Állásbörzék										
Munkaügyi Központok/ alapítványok										
Karrier irodák										
Egyéb, éspedig:.....										

15, Átlagosan mennyi állásinterjúra hívják hetente?

- a) 1-3
- b) 4-6
- c) 7-10
- d) Nem hívnak egyáltalán

16, Az interjút követően a cég visszajelez Önnek, hogy továbbjutott-e?

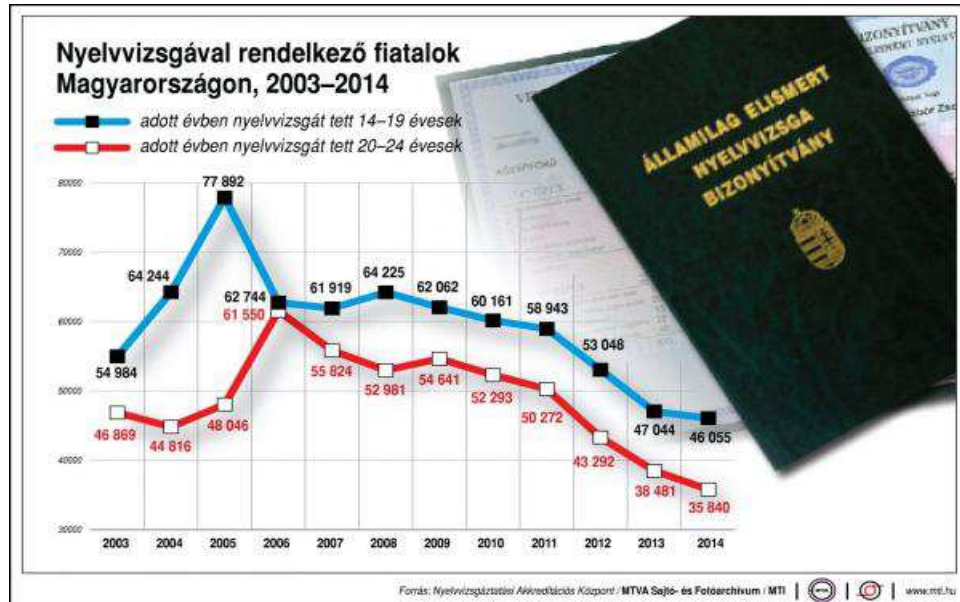
- a, Igen
- b, Nem

Interjúkérdések:

- 1) Mit gondol az álláskeresők mennyire ismerik és alkalmazzák a különböző technikákat?
- 2) Ön szerint melyek a leghatékonyabb álláskeresési technikák?
- 3) Ön szerint mennyire befolyásolja az álláskeresést a kor, végzettség és a lakóhely (régió)?
- 4) Az önéletrajzok szűrésekor, melyek a leggyakoribb hibák amely alapján az önéletrajz nem kerül áttekintésre?
- 5) Mit gondol az álláskeresők, mennyire vannak tisztába a nyelvtudás fontosságával egy-egy pozíció betöltésékor?
- 6) Önök melyik önéletrajztípust ajánlják az álláskeresőknek? Milyen információkat tartanak lényegesnek az önéletrajzba? Mennyire fontos a fénykép?
- 7) Ön mit tapasztal az álláskereső személy mennyire felkészülten érkezik az interjúra?
- 8) Mennyire befolyásolja Ön szerint a munkavállalást segítő támogatások, képzések a sikeres elhelyezkedést?
- 9) Melyek a legkeresettebb szakmák, mellyel könnyebben el tud helyezkedni az álláskereső?
- 10) Mit gondol a mai Z generációnak milyen jövőképe van a munkaerőpiacról? Milyen jövőképet lát?

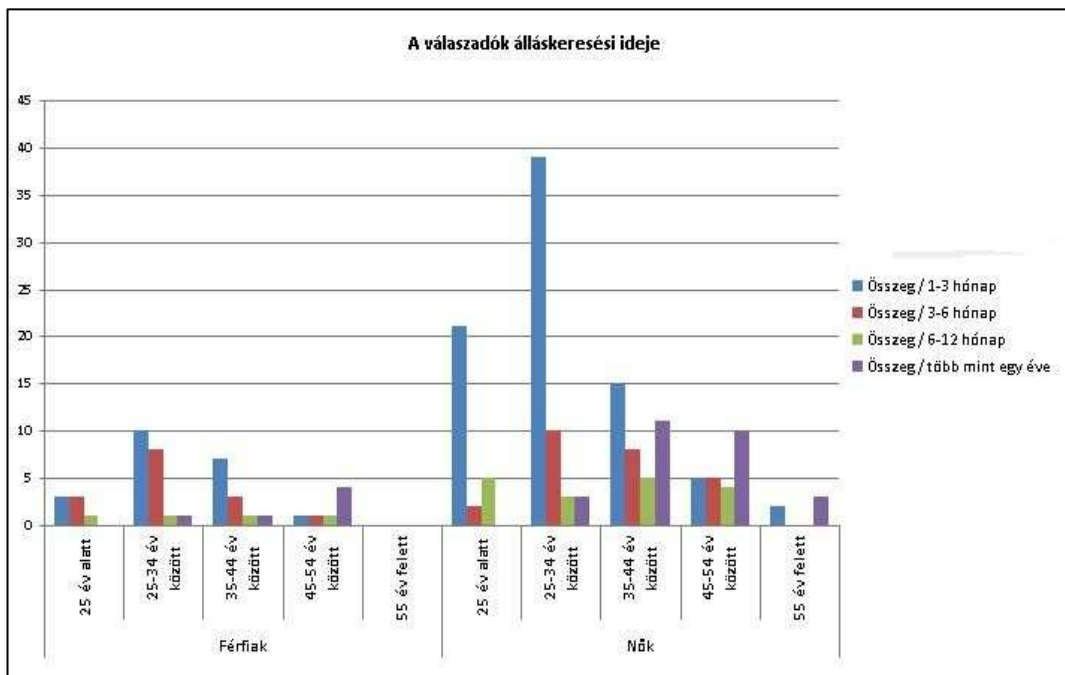
Ábrák:

1. ábra: A nyelvvizsgálóval rendelkező fiatalok aránya 2003-2014 között



Forrás: Nyelvvizsgáztatási Akkreditációs Központ





























2. A válaszadók álláskeresővé válásának ideje



Forrás: Saját szerkesztés álláskeresői kérdőív alapján

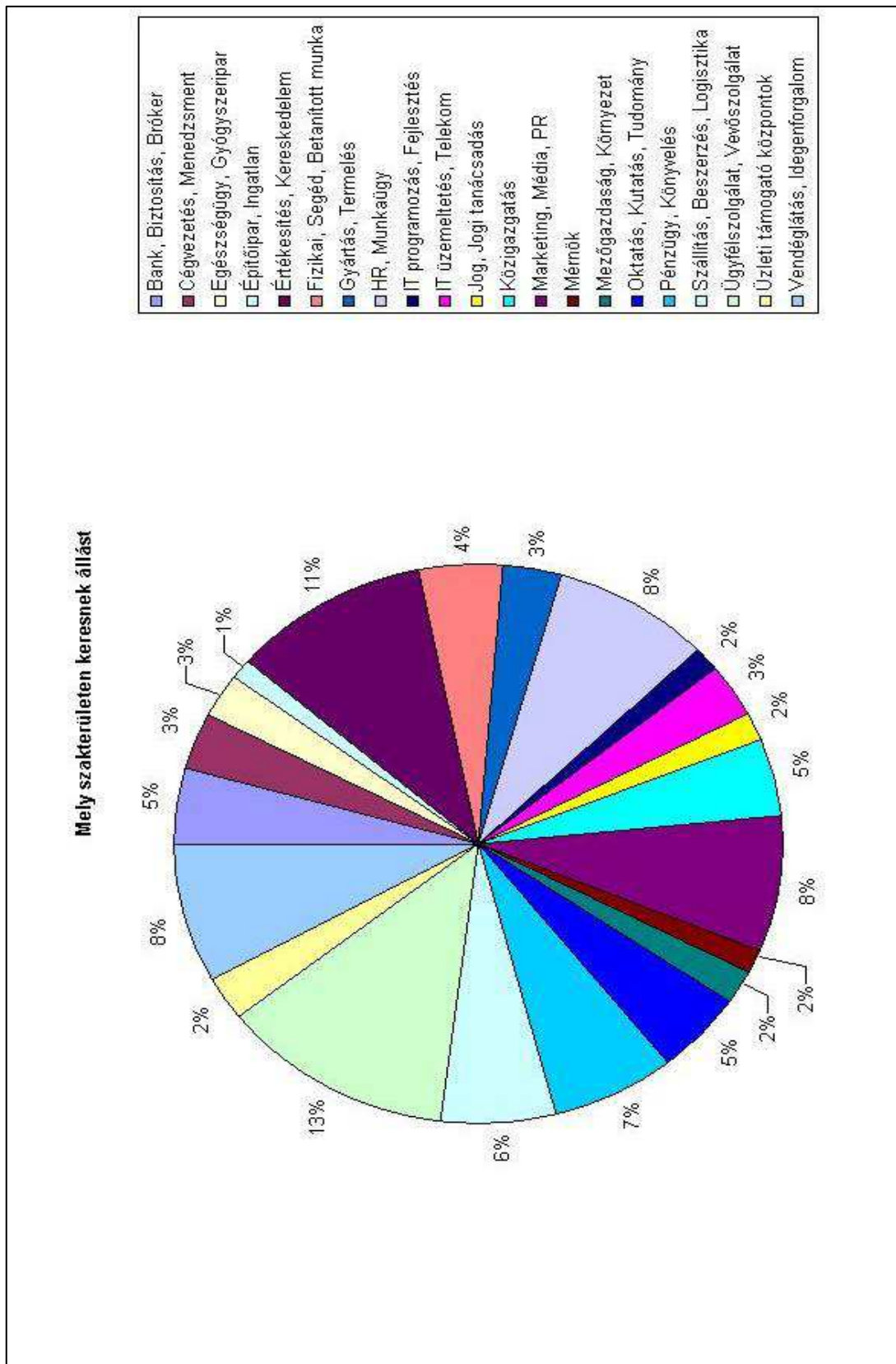
3. ábra Az Eurobarométer vizsgálata 2012-ben

Idegennyelvet társalgási szinten beszélők aránya

		legalább egy idegen nyelvet	legalább két idegen nyelvet	legalább három idegen nyelvet	egy idegen nyelvet sem
	EU27	54%	25%	10%	46%
	LU	98%	84%	61%	2%
	LV	95%	54%	13%	5%
	NL	94%	77%	37%	6%
	MT	93%	59%	13%	7%
	SI	92%	67%	34%	8%
	LT	92%	52%	18%	8%
	SE	91%	44%	15%	9%
	DK	89%	58%	23%	11%
	EE	87%	52%	22%	13%
	SK	80%	43%	18%	20%
	AT	78%	27%	9%	22%
	CY	76%	20%	7%	24%
	FI	75%	48%	26%	25%
	BE	72%	50%	27%	28%
	DE	66%	28%	8%	34%
	EL	57%	15%	4%	43%
	FR	51%	19%	5%	49%
	PL	50%	22%	7%	50%
	CZ	49%	22%	6%	51%
	RO	48%	22%	8%	52%
	BG	48%	19%	4%	52%
	ES	46%	18%	5%	54%
	IE	40%	18%	4%	60%
	UK	39%	14%	5%	61%
	PT	39%	13%	4%	61%
	IT	38%	22%	15%	62%
	HU	35%	13%	4%	65%

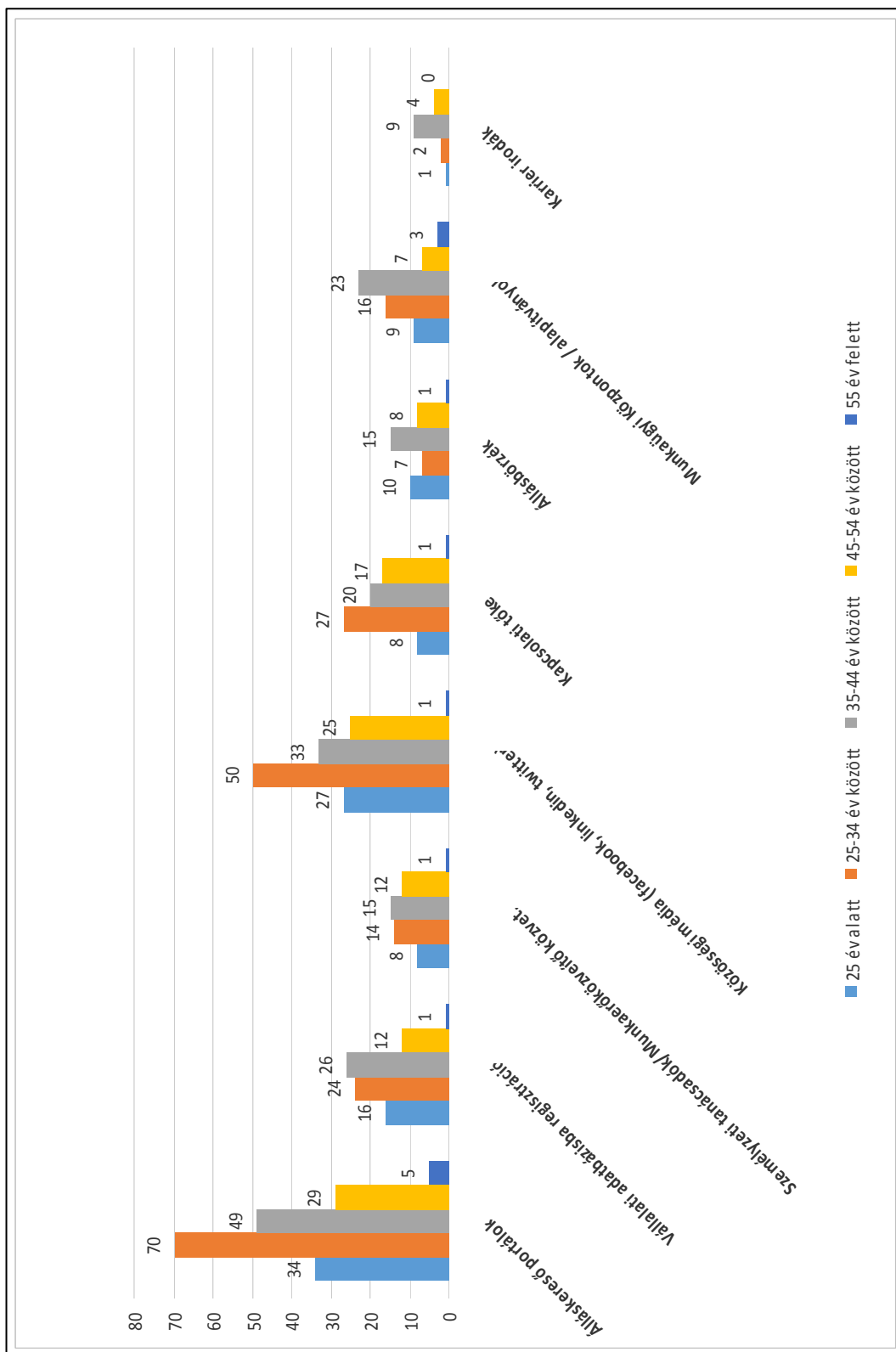
Forrás: EUROBAROMETER

4. ábra az álláskeresők legkeresettebb szakterületeinek megoszlása



Saját szerkesztés álláskeresői kérdőív alapján

5. ábra A válaszadók által ismert és alkalmazott álláskeresési technikák korcsoportonként



Saját szerkesztés álláskeresői kérdőív alapján

Táblázatok:

1. táblázat a 3-22 éves korosztály iskolai oktatásban való részvétele régióként

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
	2227 514	2192 342	2169 262	2143 458	2134 806	2113 270	2078 848	2043 519
Régiók szerint								
Közép-Magyarország	583 652	584 902	590 229	594 421	589 453	592 707	592 428	591 750
Közép-Dunántúl	247 844	243 226	239 025	234 875	231 298	228 033	223 389	217 860
Nyugat-Dunántúl	212 844	209 842	207 090	203 828	200 849	199 552	197 100	194 252
Dél-Dunántúl	212 141	206 859	203 529	199 615	197 913	194 786	189 812	185 136
Dunántúl	672 829	659 927	649 644	638 318	630 060	622 371	610 301	597 248
Észak-Magyarország	295 200	287 835	281 427	275 426	276 819	271 229	264 250	257 138
Észak-Alföld	378 500	369 118	362 443	355 635	359 525	353 034	344 749	337 121
Dél-Alföld	297 333	290 560	285 519	279 658	278 949	273 929	267 120	260 262
Alföld és Észak	971 033	947 513	929 389	910 719	915 293	898 192	876 119	854 521

Forrás (KSH)

2. táblázat Az Y generáció jellemzői

	Y generáció
Technológia	Internet alapvető, megszokta az alapvető megoldásokat
Munkahelyváltás	Akár egyidejűleg több karrier építésére is nyitott
Irányítás	Fontos a döntésekbe való bevonás, igényli az önállóságot
Lojalitás	Magához és személyes kapcsolataihoz lojális
Munkavégzés	Teljesítményorientált, világos elvárásokat igényel
Fejlesztés	Fő motiváció, munka közbe is keresi az új információkat
Javadalmazás	Teljesítményalapú bérezést igényel, saját piaci értéke alapján

Saját szerkesztés (Dr. Bokor Attila Változási trendek a HR körül – Generációk a munkaerőpiacon tanulmánya alapján)

3. táblázat A Z generáció jellemzői

	Z generáció
Technológia	Technológia örült. A legújabbat akarja
Munkahelyváltás	Alapvetőnek tekinti a versenyképes önéletrajzhoz
Irányítás	A részvételen alapuló, demokratikus struktúrát igényli
Lojalitás	Egyénekhez, csoportokhoz és nem cégekhez lojális
Munkavégzés	Értékes projekteket akar végezni, de pragmatikus
Fejlesztés	A siker kulcsának érzi
Javadalmazás	Azonnali jutalmazást vár, nem hisz a munkahelyi biztonságban

Saját szerkesztés (Dr. Bokor Attila Változási trendek a HR körül – Generációk a munkaerőpiacon tanulmánya alapján)

4. táblázat: A középkorosztály jellemzői

	Közép korosztály
Technológia	Nem szokott hozzá, hogy rábízza magát az új technológiákra
Munkahelyváltás	Tart attól, hogy a munkahelyváltás gyengíti szenioritását, esélyét
Irányítás	Elfogadja a hierarchikus, autoriter struktúrákat
Lojalitás	Magától értetődő, kiemelt értéknek véli
Munkavégzés	Szeret specializálódni, output orientált, csapatmunka fontos
Fejlesztés	Attól tart, hogy az utána jövőök elveszik a munkáját
Javadalmazás	Lojalitása miatt hosszú távon számol

Saját szerkesztés (Dr. Bokor Attila Változási trendek a HR körül – Generációk a munkaerőpiacon tanulmánya alapján)

5. táblázat: Hogyan igazíthatja a kísérőlevelét az álláshoz?

Teljes munkaidős állást keres?	Friss diplomás? Most végezte el az iskolát és munkát keres?	Egy projektre, részmunkaidős állásra pályázik, vagy szerződéses munkaviszonyt szeretne létesíteni?
<p><u>A kísérőlevél felépítése:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Milyen pozícióra jelentkezik - Hol hallott az állásról - Mikor tudna kezdeni és meddig dolgozott az előző munkahelyén - Miért érdekli a munka és miért Ön lenne a megfelelő ember a pozíció betöltésére - Személyes meghallgatásra irányuló kérés 	<p><u>A kísérőlevél felépítése:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Milyen pozícióra jelentkezik - Hol hallott az állásról - Mikor tudna kezdeni - Miért érdekli az állás - Képességek, tapasztalat, iskolák és miért Ön a megfelelő ember Fontos megemlíteni, ha volt az állás szempontjából releváns részmunkaidős munkája és beszél idegen nyelveket - Milyen iskolai és iskolán kívüli elfoglaltságai voltak (ha a pozíció szempontjából releváns) - Személyes meghallgatásra irányuló kérés 	<p><u>A kísérőlevél felépítése:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Milyen pozícióra jelentkezik - Hol hallott az állásról - Miért érdekli az állás - Hangsúlyozza, hogy milyen időbeosztásban szeretne dolgozni, vállal-e több műszakos állást / éjszakai műszakot stb. - Képességek, tapasztalat, iskolák és miért Ön a megfelelő ember - Személyes meghallgatásra irányuló kérés

Saját szerkesztés (Forrás www.grafton.hu)