

Eötvös Loránd Tudományegyetem – Pedagógiai és Pszichológiai Kar
Neveléstudományi Doktori Iskola
Tanulás, tanítás és szaktárgyi pedagógiák program



Zerényi Károly

**Diploma és munkakör viszonya a foglalkoztatásban
– kongruencia/inkongruencia –
Doktori (PhD) disszertáció tézisei**

Témavezető:
Prof. Dr. Mátrai Zsuzsa
az MTA doktora, egyetemi tanár, professor emerita

DOI: 10.15476/ELTE.2025.409

2025

Tartalomjegyzék

I. A témaválasztás szempontjai és az értekezés szerkezeti felépítése.....	2
II. Az empirikus kutatás bemutatása.....	4
III. Tézisek (megállapítások)	7
IV. A kutatás hasznosíthatósága és gyakorlati alkalmazhatósága, valamint a továbblépés lehetséges irányai.....	16
V. Felhasznált irodalom	18
VI. A témához kapcsolódó saját tudományos publikációk.....	21

I. A témaválasztás szempontjai és az értekezés szerkezeti felépítése

A 2008-as világgazdasági válságot követő gazdasági fellendüléssel párhuzamosan jelentősen nőtt az üres álláshelyek száma és aránya (munkaadói kereslet) a munkaerőpiacon, miközben a munkavállalói kínálat elmaradt attól. Ennek eredményeként a korábban tapasztalható **munkanélküliséget** hazai és nemzetközi szinten felváltotta a **munkaerőhiány**. Ebben a megváltozott munkaerőpiaci környezetben a munkaadók sok esetben nem találtak számukra megfelelően képzett munkavállalókat, ezért az elvárások között nagyobb hangsúlyt kaptak azok a kompetenciák, illetve tudáselemek, amelyek egyik területről a másikra átvihetők, vagyis transzferálhatók. A **felsőoktatásból** kikerülő hallgatók pedig nem feltétlenül a képzettségi szintjüknek és/vagy a szakterületi végzettségüknek megfelelő (kongruens) munkakörben helyezkedtek el, vagyis a munkaerőpiacon egyszerre volt, illetve van jelen a **kongruens** és az **inkongruens foglalkoztatás**. Véleményem szerint ebből következően a felsőoktatási intézményekben a **speciális** (szakmai) **tudás** mellett nagyobb figyelmet kellene kapnia a **transzferálható tudás** fejlesztésének is a munkaerőpiaci igényekhez való jobb alkalmazkodás érdekében.

A kutatási témám kontextusa szempontjából, azaz a diploma és munkakör közötti kongruencia/inkongruencia vizsgálatához egy olyan területet választottam, ahol mind a munkaerőhiánynak, mind az inkongruens foglalkoztatásnak meghatározó súlya van. A munkaerőhiány által leginkább érintett szektorok egyike a **turizmus-vendéglátás**, amely területen az üres álláshelyek aránya jellemzően meghaladja a nemzetgazdasági átlagot. Az inkongruens foglalkoztatás tekintetében a gazdaságtudományi képzési terület átlagához képest itt jóval magasabb a diplomát nem igénylő területen dolgozó diplomások aránya. Ezen kívül a turizmus-vendéglátás alapszak volt az egyik legnépszerűbb a felsőoktatásba jelentkezők körében az elmúlt években. Nem utolsó sorban **személyes kötődésem** is van ehhez a területhez, hiszen a pedagógiai tanulmányaimmal párhuzamosan elvégeztem a vendéglátó és szálloda – jelenleg turizmus-vendéglátás – alapképzést és a turizmus-menedzsment mesterképzést, valamint munkatapasztalatot is szereztem ezen a területen.

A témaválasztásnál külön említést érdemel, hogy a **koronavírus-járvány** által leginkább sújtott területek egyike éppen a turizmus-vendéglátás volt, ezért a munkavállalók jelentős része legalább átmenetileg kénytelen volt más szakterületen, vagyis inkongruens módon elhelyezkedni. Mindez a saját kutatásomban is megjelent a kongruens/inkongruens foglalkoztatással kapcsolatos vizsgálati szempontok között.

Az értekezés – szerkezeti felépítését tekintve – két nagyobb részből áll. Az egyik a téma elméleti háttéréhez kapcsolódó szakirodalmi áttekintést, a másik a saját empirikus kutatásom

eredményeit tartalmazza. Az **elméleti háttér** három fejezetet foglal magában, amelyek a téma munkaerőpiaci és felsőoktatási oldalát mutatják be. Az első fejezetben a **munkaerőpiaci oldal** bemutatásának részét képezi a munkaerőhiány értelmezése és mérési módszereinek ismertetése, valamint annak kvantitatív és kvalitatív jellemzése. A második fejezetből többek között megismerhető a kongruencia és az inkongruencia fogalmi háttere, csoportosítása, továbbá a tudás, illetve képességek hasznosításának kérdésköre is. A harmadik fejezet, amely a téma **felsőoktatási oldalával** foglalkozik, problémátörténeti aspektusból kerül elő a transzfer helye a taxonómiákban, – a kognitív forradalomtól egészen a digitális forradalomig. Ezt követi a speciális (szakmai) és a transzferálható tudás értelmezése, illetve az utóbbi szerepe és fejlesztési lehetőségei a felsőoktatásban, például a munkába integrált tanuláson keresztül. Mindhárom elméleti fejezet részét képezi az adott témakörhöz kapcsolódó hazai és nemzetközi kutatások fontosabb eredményeinek, részben pedig a statisztikai adatoknak a feldolgozása.

A **saját empirikus kutatásról** szóló második rész a kutatás leírásával kezdődik. Itt található a turizmus-vendéglátás területén végzett hallgatókat célzó kérdőíves felmérés és a turisztikai munkaadókkal készített interjúk módszertani hátterének bemutatása. A **módszertani trianguláció** alkalmazása a kvantitatív és a kvalitatív kutatási részhez kapcsolódóan az adatgyűjtésben, illetve az elemzésben egyaránt megjelenik. A **kvantitatív** kutatási rész eredményei első körben az egyes kérdéscsoportok szerinti **leíró statisztika** formájában ismerhetők meg. Ezt követik második körben a belső és külső vonatkoztatási pontok (például hazai és nemzetközi összehasonlítások) mentén végzett **matematikai-statisztikai vizsgálatok** eredményei. A munkaerőpiaci, felsőoktatási aspektusok, illetve összekapcsolásuk, valamint a koronavírus-járvány előtti és utáni változások helyzetelemzése kapcsolódik még a második körhöz. A kérdőíves felmérés alapján más típusú vizsgálat tárgyát képezte a kutatásban érintettek munkavállalási orientációja, amelynek keretében egy **klaszterelemzést** végeztem. A harmadik körben pedig a kutatási eredményekről szóló rész végén található a **kvalitatív** kutatáshoz kapcsolódó tematikus interjúk tartalomelemzése.

A kutatási eredmények összegzéseként a **zárófejezetben** egyrészt a szekunder, másrészt a primer adatok alapján megfogalmazott **főbb megállapítások** jelennek meg. Ezekhez kapcsolódnak a kutatás hasznosíthatóságára és gyakorlati alkalmazhatóságára, valamint a továbblépés irányaira vonatkozó javaslataim.

II. Az empirikus kutatás bemutatása

A kutatás célja egyrészt a diplomás munkavállalók inkongruens¹ foglalkoztatását befolyásoló tényezők, kiemelten a transzferálható tudás szerepének feltérképezése egy olyan területen, ahol az átlaghoz képest magasabb az inkongruensen foglalkoztatottak aránya. Másrészt a munkaadók oldaláról a diplomás munkavállalók inkongruens foglalkoztatásával kapcsolatos gyakorlati tapasztalatok megismerése a munkaerőhiányt és a koronavírus-járvány hatását is tekintetbe véve.

Az Adminisztratív Adatbázisok Egyesítése (AAE) és a Diplomás Pályakövetési Rendszer kutatási eredményei² alapján a turizmus-vendéglátás szakterület felelt meg annak az elvárásnak, miszerint az átlagnál nagyobb mértékben fordul elő inkongruens foglalkoztatás a diplomások körében. A 2020/2021-ben végzettek esetében a nem diplomás munkát végzők (vertikálisan inkongruens módon foglalkoztatottak) aránya meghaladta a diplomás munkát végzőkét (52, illetve 48%). A 2014/2015-ben végzettekénél ez az arány fordított volt (33, illetve 67%), azonban a végzés évétől függetlenül az inkongruens foglalkoztatás aránya minden esetben magasabb volt a gazdaságtudományi képzési területen végzettek átlagához képest. A turizmus-menedzsment mesterszak tekintetében a viszonylag alacsony számú (átlagosan 45 fő) végzett hallgató miatt hullámzó az inkongruens foglalkoztatás aránya a vizsgált időszakban, de jellemzően ezen a képzettségi szinten is magasabb, mint a képzési terület átlaga. Mindemelllett a koronavírus-járvány által sújtott ágazatok közül a turizmus-vendéglátás volt az egyik leginkább érintett terület, amely hatással lehetett a diplomások inkongruens foglalkoztatására is.

A fentiek alapján munkavállalói oldalról a vizsgálandók körét konkrétan a turizmus-vendéglátás³ és/vagy a turizmus-menedzsment szakon végzett hallgatók adták. Munkaadói oldalról a kutatás pedig a piaci szempontok megismerése érdekében a turizmusban meghatározó szerepet betöltő vállalkozásokra, ezen belül szállodákra, utazási irodákra és éttermekre terjedt ki. A kutatási kérdésekre a hazai és nemzetközi statisztikákból, illetve a korábbi kutatási eredményekből, főként pedig a saját empirikus kutatásomból kerestem a választ. Az előbbi a szakirodalmi áttekintés során gyűjtött, már rendelkezésre álló adatok, kutatási eredmények feldolgozását igényelte. Az utóbbinál kutatási eszközként a végzett hallgatók (diplomás munkavállalók) elérésére a kérdőívet, a munkaadók esetében pedig az interjút választottam.

¹ McGuinness, Pouliakas és Redmond, 2017 <https://ftp.iza.org/dp10786.pdf>

² Az alapsokaságot (végzettek száma) a 2014/15 és a 2020/21 tanévek között abszolutoriumot szerzett személyek képezik. Az adatok a 2022. decemberi munkaerőpiaci státuszt tükrözik.

³ Ideértve a többciklusú képzési rendszert megelőzően indított vendéglátó és szálloda, valamint idegenforgalmi és szálloda szakokat is.

A diplomás munkavállalókat egy kérdőíves felmérés keretében a mindkét szakot egyaránt meghirdető, illetve az alapszakon már végzett hallgatókkal rendelkező felsőoktatási intézményekben⁴ működő alumni és karrier irodákon keresztül lehetett elérni. A kutatásba bevont intézményekben végzett hallgatók 2022 II. félévében tölthették ki az online kérdőívet, amelyben a kérdések tematikus csoportokba rendezve jelentek meg.

1. táblázat: A kérdőív tematikus felépítése

Témakörök	Kérdéscsoportok	Más kutatásból átvett vagy módosított kérdések
Általános szocio-demográfiai jellemzők	1 – 4.	–
Képzési adatok	5 – 12.	–
Speciális tudás – transferálható tudás a képzésben	13 – 16.	–
Munkavállalási orientáció	17 – 21.	–
Kongruens/inkongruens foglalkoztatás a jelenlegi munkavégzés alapján	22 – 29.	24 – 27.
Kongruencia/inkongruencia a járvány előtti munkavégzés mentén	30 – 37.	33 – 36.

Az 1. táblázatban látható, hogy a kérdőív összeállításánál két tematikus kérdéscsoportban használtam fel más kutatásból származó kérdéseket is, amelyek a 2009-es HEGESCO-kutatásban⁵, illetve több hazai DPR-felmérésben is szerepeltek. A kutatási eredmények a részben vagy teljes egészében azonos kérdések mentén pedig összehasonlíthatók, figyelemmel az esetleges módszertani különbségekre.

A hazai turizmusban munkaadói szerepet betöltők megkérdezéséhez egy félig strukturált interjú keretében felhasználható kérdéssort állítottam össze. A munkaadókat képviselő interjúalanyok kiválasztásánál pedig figyelembe vettem a turizmusban mértékadó szakmai szervezetek tagságát is. A tematikus interjúk érintették az adott munkakör és a diplomás munkavállalók képzettségi szintje és/vagy szakterületi végzettsége közötti illeszkedés szükségességét, az álláshirdetésekből megjelenő képesítési és egyéb elvárásokat, valamint a vertikális és a horizontális foglalkoztatás mértékét, illetve annak lehetséges okait is.

A kérdőívvel kvantitatív, az interjúkkal pedig kvalitatív adatokat gyűjtöttem. A kétféle adatgyűjtést a módszertani trianguláció részeként párhuzamosan végeztem el, ezzel megteremtve a lehetőséget a közös vonatkoztatási pontok mentén való többszintű összehasonlításra is.

⁴ A kutatásban érintett felsőoktatási intézmények: BCE-GTK, BGE-KVIK, METU-ÜKT, DE-GTK, Edutus Egyetem, EKKE-GTK, KJE, MATE-ECONOMY, ME-GTK, NYE, NYME-KTK, SOE-LKK, PE-GTK, PTE-IFK

⁵ A „Higher Education as a Generator of Strategic Competences” egy Magyarország részvételével zajló nemzetközi kutatás volt, amelyben a diploma és a foglalkozás összefüggéseit vizsgálták (HEGESCO, 2009).

A kérdőívből származó adatok feldolgozásához, illetve a matematikai-statisztikai vizsgálatokhoz egyrészt az IBM SPSS programcsomagot, másrészt a CogStat⁶, valamint a ROP-R⁷ szoftvert használtam. Az első két szoftver kiegészíti egymást, hiszen az előbbi jól alkalmazható az adatállomány és a változók kezelésére, illetve azok súlyozásához, az utóbbival pedig a statisztikai elemzések gyorsabban, hatékonyabban végezhetőek el. A harmadik szoftver többek között nagyon jól alkalmazható a klaszterelemzéshez.

A munkaadók képviselőivel készített interjúk átírását követően, azok feldolgozásához a tartalomelemzés módszerét választottam. A tartalomelemzés során a szöveg egyes tartalmi elemeit kategóriákhoz rendeltem, amelyeket a kutatáshoz kapcsolódó szempontok szerint alakítottam ki.

A jelen kutatásban érintett felsőoktatási intézmények a GDPR-szabályok⁸ miatt csak korlátozott hozzáféréssel oszthatták meg az online kérdőívet a végzett hallgatók között, illetve a hallgatók viszonylag sok empirikus kutatással találkoznak, ezért végül 9 felsőoktatási intézményből⁹ összesen 110 fő töltötte ki a kérdőívet, döntő többségében alapképzésen, illetve főiskolai szinten végzett hallgatók. A populációs adatok alapján a mintát súlyoztam az érvényességi kör bővítése és az eredmények általánosíthatóságának javítása érdekében. Az Oktatási Hivatal által közzétett felsőoktatási statisztikai adatokból kiszámítható a 2008–2020 között a vizsgált alapszakon és a mesterszakon végzett hallgatók száma intézményi és nemek szerinti bontásban. Ennek megfelelően a mintában két változó (intézményi háttér és nemek) súlyozására volt lehetőség.

A kutatás kvalitatív részeként a hazai turizmusban jelentős szerepet betöltő munkaadók megkérdezésével 2022. szeptember és 2023. március között tematikus interjúkat készítettem. Összesen 13 munkaadó képviselőjével készült interjú, mintegy háromnegyedük a szálláshelyszolgáltatás (5 szálloda, illetve szállodacsoport) és az utazásszervezés (5 utazási iroda), míg az egynegyedük a vendéglátás (3 étterem, illetve étteremcsoport) területéről került ki. A munkaadókat jellemzően a HR-vezetők képviselték, de néhány esetben az ügyvezetővel, illetve a tulajdonossal készült az interjú.

⁶ A CogStat egy ingyenes, nyílt forrású statisztikai program, amely a változók skálabeállítás alapján automatikusan ellenőrzi a statisztikai elemzés előfeltételeit, és a szakmai kérdések mentén kiválasztja a megfelelő eljárást is (Krajcsi, 2021).

⁷ A ROP-R egy ingyenes, többváltozós statisztikai szoftver, amely három témakörben teszi lehetővé a teljeskörű statisztikai elemzéseket: regresszióanalízis, főkomponens- és faktoranalízis, valamint klaszterelemzés (Vargha, 2023).

⁸ A General Data Protection Regulation (GDPR) az Európai Unió 2016/169-es számú általános adatvédelmi rendelete a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról.

⁹ A mintában érintett felsőoktatási intézmények: BCE-GTK, BGE-KVIK, METU-ÜKT, DE-GTK, Edutus Egyetem, KJE, NYE, PE-GTK, PTE-IFK

III. Tézisek (megállapítások)

A kutatási eredményeket 8 tézisben (megállapításban) foglaltam össze, amelyek alapvetően két fő részből állnak. Az első három tézis esetében szekunder, míg a többinél primer adatokon alapuló kutatási eredményekről van szó. Minden tézishez kapcsolódik egy kutatási kérdés és az arra válaszként szolgáló kutatási eredmény.

A szekunder adatgyűjtéshez kapcsolódó tézisek (megállapítások):

1. tézis (megállapítás): A munkaerőhiány hazai és nemzetközi szinten általános jelenséggé vált a munkaerőpiacon.

A munkaerőpiacon a keresleti és a kínálati oldal viszonyát tekintve az utóbbi 10 évben jellemzően munkaerőhiányról beszélhetünk, amikor a munkaadók által támasztott kereslet összességében meghaladja a munkavállalói kínálatot. Ugyanakkor különösen válságok idején ez megfordulhat, az üres álláshelyek száma számottevően csökken, miközben az álláskeresők száma nő, vagyis munkanélküliség alakul ki. Ennek megfelelően a munkaerőhiány és a munkanélküliség időben és térben váltakozik.

Hogyan jellemezhető a 2008-as világgazdasági válság utáni időszakban a munkaerőhiány a statisztikai adatok, illetve felmérések alapján?

A munkaerőhiány egyrészt makroindikátorok (pl. üres álláshely-statisztikák, munkanélküliségi adatok), másrészt mikroindikátorok (munkaadói interjúk, illetve felmérések) segítségével vizsgálható. A munkanélküliségi rátát és az üres álláshelyek arányát együttesen mutató *Beveridge-görbe* alkalmas a munkaerőhiány jellemzésére. Magyarországon az üres álláshelyek aránya relatíve magas, a munkanélküliségi ráta pedig alacsony, amely kvantitatív munkaerőhiányra utal, vagyis országos szinten nincs elegendő munkaerő. Az EU-ban az üres álláshelyek aránya hasonló, viszont a munkanélküliségi ráta a magyarországinál magasabb. Mindez inkább kvalitatív munkaerőhiányt mutat, vagyis a munkaadók nem találnak megfelelően képzett munkavállalókat az üres álláshelyek betöltésére.

A hazai és a nemzetközi felmérések (pl. Poór, Juhász, Csapó, Tóth és Némethy, 2017; ManpowerGroup, 2020; MKIK GVI, 2022) bizonyítják, hogy a *munkaadók többségének* nehézséget okoz megfelelően képzett munkavállalókat találni. A *munkaerőhiány* elsősorban a mérnöki, a logisztikai, az informatikai és az egészségügyi, valamint a *turisztikai (szállodai és éttermi) munkaköröknél*, továbbá a magasan képzett szakemberek (pl. projekt menedzser, jogász, kutató) esetében jelent problémát. Ennek okaként a munkaadók többek között a versenytársi konkurenciát, az alacsony béreket, az elvándorlást és a negatív demográfiai

folyamatokat jelölték meg. A megkérdezett vállalkozások egy része a *felsőoktatási intézményekkel való együttműködésben* látja a megoldást.

2. tézis (megállapítás): Az inkongruens foglalkoztatás mértéke az EU-ban nagyobb, Magyarországon pedig tendenciájában növekszik.

A munkaerőhiány emelkedésével változtak a munkaadói által elvárt képesítési és egyéb elvárások is. Az elmúlt időszakban azt láthattuk, hogy egyre kevésbé van kapcsolat a diploma és a munkakör között, vagyis a felsőoktatásból kikerülő hallgatók között voltak olyanok, akik a képzettségi szintjüknek és/vagy szakterületi végzettségüknek nem megfelelő, vertikálisan vagy horizontálisan inkongruens munkakörben helyezkedtek el. Következésképpen a munkaerőpiacon egyszerre van jelen a kongruens és az inkongruens foglalkoztatás.

Igaz-e az a feltevés, hogy a válság utáni inkongruens foglalkoztatás mértéke tendenciájában növekszik?

Az inkongruenciára vonatkozó nemzetközi statisztikák¹⁰ közül az Eurostat tett közzé hosszabb időszoros adatokat a vertikális és a horizontális inkongruenciáról. Az adatok alapján a munkakörhöz képest *túlképzett munkavállalók aránya (vertikális inkongruencia) mind Magyarországon, mind az EU-ban nőtt.* 2020-ban a vertikális inkongruencia aránya Magyarországon 13,9, az EU-ban átlagosan 21,5%-ot tett ki. Az előbbi 2,5, az utóbbi 1,1 százalékponttal volt magasabb, mint 2008-ban. A szakterületi végzettségtől eltérő, *horizontálisan inkongruens módon foglalkoztatottak aránya szintén emelkedett.* 2020-ban Magyarországon a horizontális inkongruencia aránya (24,2%) 0,9 százalékponttal volt nagyobb, mint 2014-ben. Az uniós átlag (28,3%) ugyanezen időszakot tekintve alig változott, mindössze 0,1 százalékponttal nőtt. Magyarországon a vertikális és a horizontális inkongruencia szintje az uniós átlagot meghaladó mértékben növekedett.

Az elmúlt évtizedekben zajló gazdasági és munkaerőpiaci átalakulás számos országban ráirányította a figyelmet az inkongruencia vizsgálatára. A nemzetközi összehasonlító kutatások eredményei alapján a képzettségi szintnek nem megfelelő (vertikálisan inkongruens) foglalkoztatást tekintve ***az alulképzettek aránya az EU-ban és Magyarországon csökkenő, a túlképzettek aránya pedig növekvő tendenciát mutat.*** Magyarországot az inkongruens

¹⁰ Az Eurostat és részben az OECD rendszeresen közöl időszoros adatokat a vertikális és a horizontális inkongruencia alakulásáról. Skills mismatch experimental indicators

https://ec.europa.eu/eurostat/documents/7894008/9596077/Methodological_note.pdf

Eurostat Skills Mismatch adatbázis:

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/explore/all/cc?lang=en&subtheme=sks.sks_mis&display=list&sort=category

OECD Skills for Jobs adatbázis: https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=S4J2022_MISMATCH

foglalkoztatásban leginkább érintett országok közé sorolták¹¹. Ugyanakkor nincs szignifikáns kapcsolat a túlképzettség és a felsőoktatási részvételi arány között¹².

3. tézis (megállapítás): A transzferálható tudás a diplomás munkavállalók és a munkaadók számára egyaránt fontos.

A munkaerőpiac és felsőoktatás kapcsolata abban a kontextusban értelmezhető, hogy egyrészt a munkaerőpiac mennyire tudja meghatározni az igényeit, másrészt a felsőoktatás miként tudja azokat kielégíteni. A bizonytalan és gyorsan változó munkaerőpiacon egyre nehezebb előre meghatározni azokat a kompetenciákat, amelyekre később a végzett hallgatóknak szükségük lesz a munka világában való boldoguláshoz. A felsőoktatási intézmények igyekeznek jól felkészíteni a hallgatókat, de ez a felkészítés többnyire egyoldalú. Sajnos kevesebb figyelmet fordítanak olyan transzferálható tudáselemekre, mint például a problémamegoldás vagy a kritikai gondolkodás, miközben ezek a diplomás munkavállalók eredményes foglalkoztathatóságát nagyban befolyásolhatják.

Hogyan értékelték a munkavállalók és a munkaadók a transzferálható tudáselemek fontosságát a korábbi kutatások tükrében?

A végzett hallgatók elhelyezkedése szempontjából a speciális tudás mellett egyre nagyobb jelentősége van az olyan tudáselemeknek, amelyek egyik szituációból/kontextusból a másikba átvihetők, vagyis transzferálhatók. A transzferálható tudás foglalkoztatásban betöltött szerepét felismerve számos kutatás¹³ jelent meg, amelyekben a munkaadók vagy a diplomás munkavállalók oldaláról, illetve mindkét nézőpontból vizsgálták a transzferálható tudáselemek fontosságát és az azokkal való elégedettséget. A kutatási eredmények alapján Magyarországon – és számos külföldi országban is – ***a munkaadók többsége a speciális és a transzferálható tudás közül az utóbbit is rendkívül fontosnak tartja.*** E tekintetben ***a munkaadók és a diplomás munkavállalók/hallgatók alapvetően hasonló kompetenciákat, illetve transzferálható***

¹¹ HEGESCO, 2009 és CEDEFOP, 2022

http://skktg.vdu.lt/downloads/Competencies_and_Early_Labour_Market_Careers_of_HE_Graduate.pdf
https://www.cedefop.europa.eu/files/3092_en.pdf

¹² Az európai munkaerő-felmérés (European Labour Survey) idősoros adatai a vertikális inkongruencia szintjéről (Vandeplas és Thum-Thysen, 2019) <http://dx.doi.org/10.2765/954687>

¹³ A munkaadók elvárásait vizsgáló kutatások: Eurobarometer, 2010; Kusmierczyk és Medford, 2015; GMAC (Graduate Management Admission Council), 2019 <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED598213.pdf> Brüning és Mangeol, 2020 <https://dx.doi.org/10.1787/bf533d35-en>

A transzferálható tudás fontossága a diplomás munkavállalók oldaláról: Albalawi et al. 2011 <http://dx.doi.org/10.4314/ejb.v13i1.10>; Baser et al., 2017 <https://doi.org/10.21831/jptk.v23i3.13419>; Kiss, Barker és Singh, 2019 <http://dx.doi.org/10.4995/HEAd19.2019.9354>

A munkaadói és a munkavállalói nézőpontot megjelenítő kutatások: Andrews és Higson, 2008 <https://doi.org/10.1080/03797720802522627>; Saunders és Zuzel, 2010 <https://doi.org/10.3108/beej.15.2>; Lisá, Hannelová és Newman, 2019 <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1214585.pdf>; Andersson, 2023 <https://journals.staffs.ac.uk/index.php/ipihe/article/view/199/339>

tudáselemeket (csapatban való munkavégzés, problémamegoldó képesség, kritikai gondolkodás, önmenedzselési képesség) *tartanak elengedhetetlenek*. Ugyanakkor a felkészültséget és a hiányosságokat tekintve már számos különbséget lehet találni *a munkaadók és a munkavállalók értékelése* között. *A munkaadók elégedettek* a diplomás munkavállalók prezentációs képességével, azonban a munkavállalók mégsem érzik magukat kellően felkészültnek. *A munkavállalók elégedettek* a problémamegoldó képességükkel, ebben a munkaadókkal viszont ellentétes véleményen vannak. *A fejlesztési javaslatok* szempontjából mindkét oldalon megjelenik a *szakmai gyakorlat* iránti fokozott igény, továbbá a felsőoktatás és a munka világa közötti együttműködés erősítésén keresztül a *munkába integrált tanulás*, illetve az ahhoz kapcsolódó módszerek alkalmazása is (pl. a kutatás- vagy a problémalapú tanulás-tanítás).

A primer adatgyűjtéshez (diplomás munkavállalókat érintő kérdőíves felméréshez) kapcsolódó megállapítások:

A kvantitatív kutatási részhez kapcsolódó kérdőíves felmérésben adott válaszok nemcsak az adott kérdéscsoporton belül, hanem meghatározott szempontok szerint egymás között is vizsgálhatók, valamint azok összehasonlíthatók a módszertani szempontból releváns hazai és nemzetközi felmérésekből változtatás nélkül átvett vagy részben módosított kérdésekre adott válaszokkal is.

4. tézis (megállapítás): Bizonyos tanulási módszerek alkalmazása inkább, míg mások kevésbé szolgálják a transzferálható tudáselemek elsajátítását.

A gyorsan változó és bizonytalan munkaerőpiaci környezetben a felsőoktatási intézmények által preferált speciális tudás mellett olyan tudásra is szükség van, amit kontextustól függetlenül lehet hasznosítani a munka világában is. A felsőoktatásból kikerülő hallgatók egy része nem a szakterületi végzettségének megfelelő munkakörben helyezkedik el (horizontális inkongruencia), ahol a speciális tudásnak kisebb, míg az egyik kontextusból a másikba átvihető, transzferálható tudásnak pedig nagyobb szerepe lehet az eredményes foglalkoztatás szempontjából. Mindazonáltal a felsőoktatási intézmények számára nem könnyű feladat a hallgatók speciális és transzferálható tudását egyszerre szem előtt tartani és fejleszteni. A végzett hallgatók elhelyezkedése és foglalkoztathatósága érdekében olyan oktatási/tanulási módszerek és megközelítések szükségesek, amelyek a transzferálható tudás fejlesztését szolgálják.

A végzett hallgatók értékelése alapján mely tanulási-tanítási módszerek alkalmasak leginkább, illetve melyek legkevésbé a transferálható tudáselemek elsajátítására?

A felsőoktatási képzés során alkalmazott tanulási módszereket/formákat (16. kérdés) és a transferálható tudáselemek megjelenését (13. kérdés) egyaránt 5-fokozatú Likert-skálán értékelhették a végzett hallgatók, ezért a két (ordinális skálán mért) változó közötti lehetséges összefüggést a Spearman-féle rangkorreláció segítségével vizsgáltam.

A kutatásban érintett válaszadók értékelése alapján azt lehet mondani, hogy *noha a tanári előadás a leggyakoribb oktatási módszer a képzésben, mégis éppen ennek van a legkisebb hatása a transferálható tudásra*, a kettő között nincs szignifikáns kapcsolat ($r_s=0,001$; $p=0,988$). Nem is lehet, mert az előadásokon a hallgatók jellemzően passzív résztvevők, ahol elsősorban a speciális tudásra összpontosítanak. A többciklusú képzésre való áttérést követően a turizmus-vendéglátás szakon a szakmai gyakorlat ideje kettőről egy félévre csökkent, a turizmus-menedzsment mesterképzésen pedig egyáltalán nincs. Részben emiatt *a megkérdezettek nem tartották hangsúlyosnak a szakmai gyakorlatot a képzésben, így annak hatását is minimálisnak tekintették a transferálható tudás szempontjából* ($r_s=0,143$; $p=0,136$). Minden más, a transfertudást segítő módszer és a transferálható tudáselemek tekintetében a közepesnél gyengébb vagy közepes mértékű, szignifikáns kapcsolat mutatható ki. **A két legerősebb módszertani hatás a probléma- és a kutatásalapú tanulás-tanításnál volt tapasztalható** ($r_s=0,455$; $r_s=0,393$). Emellett a csoportmunka és a projektalapú tanulás szerepe is egyre inkább értékelhető hatást gyakorolt szerintük a transferálható tudásuk fejlesztésére.

5. tézis (megállapítás): A transferálható tudás nemcsak inkongruens, hanem kongruens foglalkoztatás esetén is jól hasznosítható.

A jelenleg működő gazdaságot a bizonytalanság és a stabilitás hiánya jellemzi, amelynek hatására a munkaadók többnyire jól formálható, rugalmas munkavállalókat keresnek. Ennek eredményeképpen az inkongruens foglalkoztatásnak is meghatározó súlya van a munkaerőpiacon. Azok a diplomás munkavállalók, akik a képzettségi szintjükhez és/vagy szakterületi végzettségükhöz nem illeszkedő munkakörben helyezkednek el, a speciális tudás mellett szükségük van olyan tudásra is, amit egyik kontextusból a másikba tudnak átvinni, vagyis transferálni. A munkaadók transferálható tudás iránti igényét jelzik azok az álláshirdetések, amelyekben konkrét végzettségi szint vagy szakterület helyett bizonyos képességeket, illetve kompetenciákat várnak el a jelentkezőktől. A speciális és a transferálható tudás hasznosíthatósága a kongruens vagy inkongruens foglalkoztatástól függően változhat.

Hogyan változik a speciális, illetve a transferálható tudás hasznosíthatósága a diplomás munkavállalók körében attól függően, hogy kongruens vagy inkongruens foglalkoztatásról van szó?

A vertikális és a horizontális illeszkedéssel kapcsolatos (24. és 25.) kérdésekre, valamint a képzettségre adott válaszok alapján a kongruens és az inkongruens foglalkoztatásban érintettek körére új változókat (vertikális és/vagy horizontális kongruencia/inkongruencia) határoztam meg. Ezeket felhasználva pedig megvizsgáltam a képzésben szerzett speciális és a transferálható tudás hasznosítását a megkérdezettek kongruens vagy inkongruens elhelyezkedése szempontjából.

A szakmai (speciális) tudás és a transferálható (általános) tudás hasznosítása különböző a kongruens és az inkongruens módon elhelyezkedők körében. A *szakmai tudás hasznosítása* mind a vertikálisan inkongruens, mind a horizontálisan inkongruens csoport esetében *alacsonyabb*, mint a kongruens módon elhelyezkedők körében, azonban *a különbség* – a Mann-Whitney teszt alapján – *a horizontálisan inkongruens és a kongruens csoport között szignifikáns* ($p < 0,001$). Ez érthető, hiszen a horizontálisan inkongruens foglalkoztatás azt jelenti, hogy a munkakör és a diplomás munkavállaló szakterületi végzettsége elválnak egymástól. A *transferálható tudás hasznosítását* a kongruencia/inkongruencia típusától (vertikális, horizontális) függetlenül *a megkérdezettek egyaránt magasra értékelték*, ebben a kongruens és az inkongruens csoportok között pedig *nincs szignifikáns különbség* ($p = 0,756$); ($p = 0,162$). Következésképpen *a transferálható tudás a kongruens és az inkongruens elhelyezkedésnél egyaránt jól hasznosítható, viszont különösen a horizontálisan inkongruens foglalkoztatás esetében a szerepe felértékelődik* a szakmai tudás alacsonyabb szintű hasznosítása miatt.

A magyarországi diplomások részvételével zajló nemzetközi (HEGESCO, 2009) kutatásban a kongruencia/inkongruencia mellett vizsgálták a tudás és készségek hasznosítását is. Az eredmények alapján a diplomás munkavállalók mintegy harmada (29%-a) nem tudta megfelelően hasznosítani a tudását a munkájában. Jelen kutatásban a tudás hasznosítása egyrészt a szakmai (speciális), másrészt a transferálható (általános kompetenciák) tudás oldaláról jelent meg. Az előbbi esetében a végzett hallgatók közel fele (46%-a) egyáltalán nem, vagy csak kismértékben tudta hasznosítani a szakmai tudását a munkában. Az utóbbinál ez az arány mindössze 17% volt. A tudás hasznosítását együttesen vizsgáló nemzetközi kutatás eredménye tehát a kettő között van, vagyis egyfajta középértékként értelmezhető.

6. tézis (megállapítás): A végzett hallgatók négy klaszterbe (elhivatottak, pályaelhagyók, pályamódosítók, kockázatvállalók) sorolhatók a kongruens/inkongruens foglalkoztatással kapcsolatos munkavállalási orientáció szempontjából.

A kongruencia/inkongruencia típusait figyelembe véve négy elméleti csoport állítható fel, amelyek a következők:

- vertikálisan kongruens, horizontálisan inkongruens
- vertikálisan inkongruens, horizontálisan kongruens
- vertikálisan és horizontálisan egyaránt inkongruens
- vertikálisan és horizontálisan egyaránt kongruens

Az egyének közötti kvalitatív jellegű különbségek feltárására hierarchikus klaszterelemzést végeztem. A vertikális és a horizontális munkavállalási orientáció, valamint egyéb változókat (pl. nemek, korosztály, intézményi háttér) is figyelembe véve nevesítettem az egyes klasztereket.

Milyen csoportokat alkotnak a végzett hallgatók a kongruens/inkongruens foglalkoztatással kapcsolatos munkavállalási orientáció szempontjából?

A végzett hallgatókon belüli csoportok feltárásához hierarchikus klaszterelemzést végeztem. A vertikális és a horizontális illeszkedésre irányuló (19. és 20. kérdés), valamint az előző kettőt együttesen kezelő (21. kérdés) Likert-skálás kérdéseket választottam ki arra, hogy klaszterképző tényezőként (input változóként) szerepeljenek az elemzésben. A klaszterelemzés előtt elvégzett rangkorrelációs vizsgálat eredménye alapján az egyik lehetséges input változót (21. kérdés) elhagytam.

Az egyes klaszter adekvációs mutatókat figyelembe véve, mint a megállapításban olvasható, a végzett hallgatók négy klaszterbe tömörültek. Az ***elhivatottak*** klaszterét azok alkották, akik a képzettségi szintjüknek és a szakterületi végzettségüknek megfelelő (vertikálisan és horizontálisan kongruens) munkavállalási orientációval rendelkeztek. Ezzel szemben a ***pályaelhagyók*** klaszterébe a képzettségi szintjüktől és a szakterületi végzettségüktől eltérő (vertikálisan és horizontálisan inkongruens) orientációval jellemezhetők. A ***pályamódosítók*** esetében olyan klaszterről van szó, akiknél vertikálisan kongruens, de horizontálisan inkongruens, vagyis a képzettségi szintnek megfelelő, viszont a szakterületi végzetsegtől eltérő munkavállalási orientáció mutatható ki. Végül a negyedik klaszterbe kerültek a ***kockázatvállalók***, akik munkavállalási orientációját tekintve vertikálisan inkongruens, horizontálisan pedig kongruens és inkongruens irányba egyaránt nyitottak.

A mintában azonosított négy klaszter közül három teljes mértékben, egy pedig részben megfeleltethető az elméletileg felvázolt klaszterekkel. Az elméletitől eltérő klaszternél a vertikálisan inkongruens orientáció megjelenik, azonban a horizontálisan kongruens feltétel nem teljesül.

A primer adatgyűjtéshez (munkaadókkal készített interjúkhoz) kapcsolódó megállapítások:

A módszertani triangulációval összefüggésben a turisztikai munkaadókkal készített tematikus interjúkból származó kvalitatív adatokat kvantitatív módon elemeztem.

7. tézis (megállapítás): A turisztikai munkaadók konkrét képesítési elvárások helyett elsősorban az általános kompetenciákra (transzferálható tudásra) és az attitűdökre helyezik a hangsúlyt.

A gazdasági növekedéssel jelentkező többletfogyasztás és a gyors technikai fejlődés növelte a munkaerő iránti keresletet. A kedvezőtlen demográfiai folyamatok, a csökkenő népesség és az elvándorlás pedig negatív hatást gyakorolt a potenciális munkavállalói kínálatra. Mindezek munkaerőhiányhoz vezettek, amely a munkaadók számára nehezebbé tette az üres álláshelyek betöltését megfelelően képzett munkavállalókkal. A munkaadói elvárások pedig igazodtak a megváltozott munkaerőpiaci körülményekhez.

Milyen képesítési vagy egyéb elvárásokat támasztanak a turisztikai munkaadók a potenciális munkavállalókkal szemben?

A turisztikai munkaadók alapvetően nem jelölnék meg konkrét képzettségi szintet és/vagy szakterületi végzettséget az álláshirdetéseikben. A munkáltatók az *általános kompetenciák és attitűdök mellett szakmai tapasztalatot* várnak el a jelentkezőktől az adott munkakör betöltéséhez. Az egyik kontextusból a másikba átvihető, vagyis transzferálható tudásként értelmezhető általános kompetenciák között leginkább a *problémamegoldó és a kommunikációs képességet* részesítik előnyben, az utóbbinál a területi sajátosság miatt az **angol nyelv ismeretét** tartják fontosnak a turisztikai munkakörökben. Ezen kívül a munkaadói elvárások között megjelenik a *szervezési képesség* és a *digitális tudás* is. A három turisztikai terület közül a vendéglátásban dolgozók esetében a transzferálható tudás mellett bizonyos speciális tudást – felszolgálóknál az *italismeret* – is szükségesnek tartottak. Az attitűdök között a munkaadók megemlézték a *munkához való pozitív hozzáállást, a vendégorientált bánás- és gondolkodásmódot*, valamint a lelkesedést és a motivációt is.

8. tézis (megállapítás): A turisztikai munkaadók a szálláshely-szolgáltatás és az utazásszervezés területén többségében vertikálisan inkongruens, a vendéglátásban pedig vertikálisan és horizontálisan kongruens módon foglalkoztatják a diplomás munkavállalókat.

A turizmus egyike azon szektoroknak, ahol az inkongruens módon foglalkoztatott diplomások aránya magasabb a képzési terület átlagánál. A diplomás munkavállalók a turizmuson belül főként a szálláshely-szolgáltatás és az utazásszervezés, valamint a vendéglátás területén helyezkednek el. A három turisztikai területen a kongruens/inkongruens foglalkoztatás mértéke azonban a munkaadói elvárásoktól, illetve az adott munkaköri feladatok speciális vagy általános jellegétől függően változhat. Emellett a koronavírus-járvány és a munkaerőhiány hatását is érdemes figyelembe venni a vertikális és a horizontális kongruencia/inkongruencia alakulásában.

Vajon lehet-e különbséget tenni a turisztikai területek munkaadói között a kongruens/inkongruens foglalkoztatás szempontjából?

A kutatásban érintett *turisztikai munkaadók* több mint kétharmada foglalkoztatott diplomásokat felsőfokú végzettséget nem igénylő – *vertikálisan inkongruens* – munkakörökben, többnyire szállodákban recepciósként vagy utazási irodákban ügyintézőként. Emellett a *szállodai recepció*s munkakörben gyakran előfordul a szakterületi végzettségnek nem megfelelő, *horizontális inkongruencia* is. A vendéglátásban viszont kevésbé jellemző a diplomások inkongruens foglalkoztatása. A *koronavírus-járvány* miatt átmenetileg sokan elhagyták a turisztikai ágazatot, azonban a munkaadók szerint *érdemben nem változott* az inkongruens módon (vertikálisan vagy horizontálisan) foglalkoztatott diplomások aránya. A munkaadók itt is elsősorban az *általános műveltség* és a jó *kommunikációs képesség*, kiemelten az angol nyelvtudás miatt alkalmaznak diplomásokat. A diplomás munkavállalók mellett szól a *problémamegoldás*, a *szervezőkészség*, és a *vendégcentrikus hozzáállás* is, amiket egyaránt szükségesnek tartanak a magas színvonalú szolgáltatásnyújtáshoz a turizmus minden területén. Ezen kívül a kutatásban részt vevő turisztikai munkaadók mintegy harmada szerint a *munkaerőhiánynak* is szerepe van abban, hogy diplomásokat is foglalkoztatnak felsőfokú végzettséget nem igénylő munkakörökben.

IV. A kutatás hasznosíthatósága és gyakorlati alkalmazhatósága, valamint a továbblépés lehetséges irányai

Az elmúlt évtizedben általános jelenséggé vált munkaerőhiány és a tendenciájában növekvő inkongruens foglalkoztatás a felsőoktatási intézményeknek és a munkaadóknak egyaránt komoly kihívást jelent. A diplomások foglalkoztatásában pedig egyre nagyobb szerepe van a speciális (szakmai) tudás mellett a transzferálható (általános) tudásnak is.

Jelen kutatás eredményei hozzájárulhatnak a speciális és a transzferálható tudás arányának újragondolásához a **felsőoktatási intézményekben** a munkaerőpiaci igényekhez való jobb alkalmazkodás érdekében. A transzferálható tudás nagyobb aránya a turizmus egyes területein is tudná javítani a diplomások foglalkoztathatóságát. Ezen kívül a munkába integrált tanuláshoz kapcsolódó oktatási módszerek – kiemelten a kutatás- és a problémaalapú tanulás, valamint a projektalapú tanulás – alkalmazása a felsőoktatásban még inkább segítheti a transzferálható tudáselemek (pl. problémamegoldási képesség, kritikai gondolkodás, csapatban való munkavégzés, önmenedzselési képesség) elsajátítását.

A munkaadókkal készített tematikus interjúkból származó kutatási eredmények megosztása a turisztikai szervezetekkel támogathatja a felsőoktatás és a munka világa közötti együttműködést. A **szakmai szervezeteken** keresztül a munkaadók megismerhetik a diplomások munkavállalási orientációját a kongruens/inkongruens foglalkoztatás oldaláról, a speciális (szakmai) és a transzferálható tudásuk értékelését, illetve annak hasznosíthatóságát a munkájukban. Mindez a toborzási folyamat, illetve az álláshirdetések fejlesztésén keresztül elősegítheti az üres álláshelyek hatékonyabb betöltését a munkadók számára.

A fentiekén kívül a kutatás **módszertani szempontból** is hasznosítható. A kevert (kombinált) módszertan alkalmazásával az adatok kvantitatív és kvalitatív formában történő elemzése lehetőséget ad a közös vonatkoztatási pontok mentén az eredmények összevetésére. Jelen kutatásban a kongruens/inkongruens foglalkoztatásra, a transzferálható tudás szerepére, a munkaerőhiányra és a koronavírus-járvány hatására vonatkozó adatokat együttesen lehetett vizsgálni. A többféle adatgyűjtési módszer, illetve az adatok kombinált elemzése (módszertani trianguláció) ösztönző lehet más kutatók számára is az adott kutatási probléma minél alaposabb vizsgálata, továbbá a megbízhatóság és az érvényesség javítása érdekében.

A viszonylag kis mintaelemszámú, illetve egy területre (turizmus-vendéglátásra) fókuszáló kutatásból adódóan az eredmények általánosíthatósága korlátozott. Emiatt mind a végzett hallgatók, mind a munkaadók irányába van mozgáster a **kutatás kiszélesítésére és mélyítésére**. A végzett hallgatók esetében a **DPR-felmérésekhez való kapcsolódással** egyrészt jelentősen növelhető a mintaelemszám, másrészt könnyebben elérhetővé válnának nemcsak a turizmus-

vendéglás, hanem más képzési területen végzett hallgatók is. Emellett a nagyobb mintaelemszám a módszertani eszköztár alkalmazása és a mintán belüli kisebb, pl. intézmények, képzési szintek szerinti csoportok elemzése szempontjából is előnyös. A **munkaadók oldaláról** szintén van lehetőség **bővíteni az érintettek körét** mind a nagyságrendet, mind a területi kötődést illetően.

A tradicionálisnak tekinthető kérdőíves, illetve interjú – általam is végzett – kutatáshoz képest az **internetes adatforrások** egyfajta alternatív vagy kiegészítő elemzési lehetőséget kínálnak a kongruencia/inkongruencia vizsgálata szempontjából. A különféle **állásportálokon** a munkaadók és a munkavállalók egyaránt jelen vannak. A munkaadók közzéteszik az álláshirdetéseket, amelyekben szerepelnek a képesítési elvárások és a kompetenciaigények (speciális és transferálható tudás) is. A potenciális munkavállalók által felöltött önéletrajzok pedig szintén hasznosítható információkat tartalmaznak. Emellett a **közösségi médiában** közzétett munkaadói elvárások és az elérhető munkavállalói profilok is vizsgálhatók. Ugyanakkor az ilyen forrásból származó **adatokhoz való hozzáférés** gyakran korlátozott, illetve az adott minta jellemzően nem reprezentatív. Ez utóbbi probléma viszont súlyozással kezelhető.

A diploma és munkakör közötti megfelelést nemcsak a munkavállaló képzettségi szintjéhez képest lehet vizsgálni, hanem a képességei mentén is. Ez az úgynevezett **képességbeli inkongruencia (skill mismatch)**, amely nem feltétlenül esik egybe a képzettségbeli inkongruenciával. Mindez az általam vizsgált túl- vagy alulképzettség mellett is megtörténhet, ezért egy későbbi kutatás keretében a képzettségbeli és a képességbeli kongruencia/inkongruencia együttesen is vizsgálható, kiemelten kezelve a speciális és a transferálható tudás hasznosíthatóságát.

V. Felhasznált irodalom

- Albalawi, S. – Zalat, S. – El-Akkad, S. – Deghash, Z. & Ramadan, S. (2011): Transferable skills of undergraduates of sciences and arts at Taibah University, El-Ula Branch, Saudi Arabia. *Egyptian Journal of Biology*, vol. 13, pp 65-73. <http://dx.doi.org/10.4314/ejb.v13i1.10>
- Andersson, V. (2023): T-shaped and Transferable Skills. How can University Graduates' Employability be Strengthened? *Innovative Practice in Higher Education*, 5(1). <https://journals.staffs.ac.uk/index.php/ipihe/article/view/199/339> Utolsó letöltés: 2025.07.27.
- Andrews, J. and Higson, H. (2008): Graduate Employability, 'Soft Skills' Versus 'Hard' Business Knowledge: A European Study. *Higher Education in Europe*, Vol. 33, No. 4 <https://doi.org/10.1080/03797720802522627>
- Baser, J. A. – Hasan, H. – Asha'ri, A. H. – Khairudin. M. (2017): A study on the transferable skills of the engineering Students at Universiti Tun Hussein onn Malaysia. *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, Volume 23, Nomor 3 <https://doi.org/10.21831/jptk.v23i3.13419>
- Brüning, N., Mangeol, P. (2020): What skills do employers seek in graduates? Using online job posting data to support policy and practice in higher education. OECD Education Working Papers No. 231 <https://dx.doi.org/10.1787/bf533d35-en>
- CEDEFOP (2022): Setting Europe on course for a human digital transition. New evidence from Cedefop's second European skills and jobs survey, *European Centre for the Development of Vocational Training* https://www.cedefop.europa.eu/files/3092_en.pdf Utolsó letöltés: 2025.04.30.
- Eurobarometer (2010): Employers' perception of graduate employability. The Gallup Organization. <https://op.europa.eu/o/opportal-service/download-handler?identifier=198872b7-1dff-47a7-954c-f27e0115fd5b&format=pdf&language=en&productionSystem=cellar&part=> Utolsó letöltés: 2025.07.23.
- GMAC (2019): Employability and Business School Graduates. Corporate Recruiters Survey 2019, Graduate Management Admission Council (GMAC) <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED598213.pdf> Utolsó letöltés: 2020.05.14.

- HEGESCO (2009): Report on the Large-Scale Graduate Survey: *Competencies and Early Labour Market Careers of Higher Education Graduates*. Higher Education as a Generator of Strategic Competences (HEGESCO)
http://skktg.vdu.lt/downloads/Competencies_and_Early_Labour_Market_Careers_of_HE_Graduate.pdf Utolsó letöltés: 2020.05.20.
- Kiss, E. – Barker, M. – Singh, P. (2019): International undergraduate business students' perceptions of employability. 5th International Conference on Higher Education Advances (HEAd'19) Universitat Politècnica de València, València, 1105-1112.
<http://dx.doi.org/10.4995/HEAd19.2019.9354>
- Krajcsi, A. (2021): Advancing best practices in data analysis with automatic and optimized output data analysis software. OSF. 1-30.
<https://doi.org/10.31234/osf.io/hnmsq>
- Kusmierczyk, E. and Medford, L. (2015): Employability Skills Survey. Victoria Careers and Employment, Victoria University of Wellington
https://www.wgtn.ac.nz/_data/assets/pdf_file/0007/1326175/role-of-work-ethic-academic-achievement.pdf Utolsó letöltés: 2020.05.07.
- Lisá, E. – Hannelová, K. – Newman, D. (2019): Comparison between employers' and students' expectations in respect of employability skills of university graduates. *International Journal of Work-Integrated Learning*, 20(1), 71-82
<https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1214585.pdf> Utolsó letöltés: 2020.05.04.
- ManpowerGroup (2020): Closing the Skills Gap: What Workers Want. Talent Shortage 2020. https://go.manpowergroup.com/hubfs/MPG_WhatWorkersWant_2020.pdf
Utolsó letöltés: 2022.09.24.
- McGuinness, S., Pouliakas, K. and Redmond, P. (2017): How Useful is the Concept of Skills Mismatch? IZA <https://ftp.iza.org/dp10786.pdf> Utolsó letöltés: 2025.07.23.
- MKIK GVI (2022): A munkaerőhiány vállalati percepciója és a munkaerőhiányra adott reakciók a hazai vállalkozások körében. *MKIK Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézet*, Budapest
https://gvi.hu/files/researches/665/munkaerohiany_nkonj_elemzes_220223.pdf Utolsó letöltés: 2022.03.10.
- Poór József, Juhász Tímea, Csapó Ildikó, Tóth Katalin és Némethy Krisztina (2017): Szakemberhiány és munkaerőmegtartás a kulcsmunkakörökben. *Menedzsment és HR Kutató Központ*, Szent István Egyetem

http://www.hszosz.hu/sites/default/files/anyagok/szakemberhiany_munkaeromegtartas_kutatasi_jelentes_2018_magyarorszag.pdf Utolsó letöltés: 2018.10.06.

- Saunders, V. and Zuzel, K. (2010): Evaluating Employability Skills: Employer and Student Perceptions. *Bioscience Education*. V. 15 <https://doi.org/10.3108/beej.15.2>
- Vandeplas, A. and Thum-Thysen, A. (2019): Skills Mismatch & Productivity in the EU. DISCUSSION PAPER 100, European Commission <http://dx.doi.org/10.2765/954687>
- Vargha András (2023): Többváltozós statisztikai elemzések pszichológiai kutatásokban ROP-R-rel. Pólya Kiadó. Budapest
http://www.bansagi.hu/r/vargha_elemzesek_rop-r_rel.pdf Utolsó letöltés: 2023.12.04.

VI. A témához kapcsolódó saját tudományos publikációk

- **Zerényi Károly**, Mátrai Zsuzsa (2024): A transzferálható tudás szerepe a felsőoktatásban és a munkaerőpiacon. *Opus et Educatio*, 11: (4) pp. 361-372. <https://doi.org/10.3311/ope.39485>
- **Zerényi Károly**, Mátrai Zsuzsa (2022): Taxonomies from a Cognitive to a Digital Revolution, Focusing on Transferable Skills. *Andragoske Studije: Casopis Za Proucavanje Obrazovanja I Ucenja Odraslih 2022*: (11) pp. 91-104. <https://doi.org/10.5937/AndStud2202091Z>
- **Zerényi Károly** (2019): A munkaerőhiány jellemzése itthon és külföldön. *Prosperitas*; 6: (2) pp. 95-115. http://dx.doi.org/10.31570/Prosp_2019_02_5
- **Zerényi Károly** (2017): A képzettség és a foglalkozás közötti kongruencia/inkongruencia a hazai és nemzetközi kutatási eredmények tükrében. *Neveléstudomány: Oktatás – Kutatás - Innováció*; 5: (1) pp. 15-21. <https://doi.org/10.21549/ntny.17.2017.1.2>
- **Zerényi Károly** (2017): A képzettség és a foglalkozás közötti kongruenciával/inkongruenciával kapcsolatos megközelítések. *Opus et Educatio*; 4: (1) pp. 105-114. <https://doi.org/10.3311/ope.175>
- **Zerényi Károly** (2016): A Likert-skála adta lehetőségek és korlátok. *Opus et Educatio*; 3: (4) pp. 470-478. <https://doi.org/10.3311/ope.39>
- **Zerényi Károly** (2015): A képesítési keretrendszerek világa. *Neveléstudomány: Oktatás – Kutatás - Innováció*; 3: (1) pp. 94-97. [online:] http://nevelestudomany.elte.hu/downloads/2015/nevelestudomany_2015_1_94-97.pdf
- Czető Krisztina – Gaskó Krisztina – Lénárd Sándor – **Zerényi Károly** (2013): Támogatási és együttműködési lehetőségek a felsőoktatási intézményi fejlesztésben. In: Változó életformák - régi és új tanulási környezetek, XIII. Országos Neveléstudományi Konferencia. *Absztraktkötet* [183. p] Eger [online:] <http://onk2013.ektf.hu/wp-content/media/absztrakt-kotet-ONK-2013.pdf>