



DOI 10.58423/2786-6742/2025-8-38-54

ETO 331.5

Dóra BARABÁSNÉ DR. KÁRPÁTI

PhD, egyetemi docens Nyíregyházi Egyetem

Nyíregyháza, Magyarország

ORCID-ID: [0009-0000-2609-3266](https://orcid.org/0009-0000-2609-3266)

e-mail: karpati.dora@nye.hu

(Corresponding author)

Bernadett OROSZNÉ ILCSIK

mesteroktató, Nyíregyházi Egyetem

Nyíregyháza, Magyarország

ORCID-ID: [0009-0006-6242-1793](https://orcid.org/0009-0006-6242-1793)

PÁLYAKEZDŐK A MUNKAERŐPIACON: ELHELYEZKEDÉSI LEHETŐSÉGEK ÉS ESÉLYEK

Анотація. Перспективи працевлаштування недавніх випускників залежать не лише від їхньої мотивації та професійної підготовки, а й значною мірою залежать від ситуації на ринку праці в країні, ефективності економічного сектору та перспектив працевлаштування галузі навчання. У досліджуваний період (2018-2024 рр.) на регіональному рівні Північна Угорщина має найбільшу кількість зареєстрованих шукачів роботи, причому найбільша кількість у повіті Саболч-Сатмар-Берег. Вплив коронавірусу на ринок праці дуже відчутний, дані за 2020 рік чітко показують, що кількість нових шукачів роботи зросла в усіх регіонах у 2020 році порівняно з 2019 роком. В статті за допомогою SWOT-аналізу досліджено шанси на ринку праці тих, хто починає трудову діяльність. Найважливішими факторами в очікуванні молодих людей, які розпочинають свою трудову діяльність, були конкурентоспроможна заробітна плата, визнання успішної роботи та можливості розвитку та кар'єрного зростання. Крім того, важливими факторами були хороша команда, стабільна надійна компанія, підтримуюча поведінка менеджерів, хороша атмосфера, гнучкий графік роботи, сучасне середовище та інструменти, а також різноманітні завдання, які потребують професійних викликів. Щодо можливостей працевлаштування тих, хто починає кар'єру, згідно з попередніми дослідженнями, першими знайшли роботу ті, хто закінчив ІТ, а потім ті, хто отримав кваліфікацію економіста. Що стосується труднощів початку кар'єри, важливо підкреслити, що ті, хто отримав лише базову освіту, входять на ринок праці з численними недоліками. Інший несприятливий прогноз полягає в тому, що недавні випускники можуть зіткнутися з кількомісячним безробіттям. Співробітники з високою професійною кваліфікацією, знаннями іноземних мов та міжкультурними компетенціями можуть допомогти знайти роботу та виділитися з натовпу шукачів. Але шанси можна значно підвищити за рахунок свідомого використання мережі. Додатковою перевагою є те, що молоді люди отримують досвід зі світу праці під час навчання, через стажування або дуальне навчання.

Ключові слова: новачки, розташування, капітал мережі, досвід, знання мови.

JEL Classification: A23, I21, J01, J24



This is an Open Access article distributed under the terms of the [Creative Commons CC BY-NC 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)



Absztrakt. A friss diplomások elhelyezkedési esélyei nemcsak motivációiktól és szakmai felkészültségüktől függenek, hanem nagymértékben befolyásolja az ország munkaerőpiaci helyzete, a gazdasági szektor hatékonysága és a képzési terület foglalkoztatási kilátásai is. A vizsgált időszakban (2018-2024) regionális szinten Észak-Magyarországon van a legtöbb regisztrált pályakezdő álláskereső, ezen belül számuk Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyében a legmagasabb. Igen szembetűnő a koronavírus hatása a munkaerőpiacra, a 2020-as adatokon jól látható a hatás, hogy 2019-es adatokhoz képest 2020-ra minden régióban emelkedett a pályakezdő álláskereső száma. A pályakezdők munkaerőpiaci esélyeit SWOT-elemzés segítségével vizsgáltam. A pályakezdő fiatalok munkahellyel szemben támasztott elvárásai a versenyképes fizetés, eredményes munka elismerése, illetve a fejlődési és karrierlehetőség voltak a legfontosabb tényezők. Ezen kívül még releváns tényezők voltak a jó csapat, a stabil, megbízható vállalat, a vezetők támogató magatartása, jó hangulat, a rugalmas munkaidő, a modern környezet és eszközök, a változatos feladatok, melyek igénylik a szakmai kihívásokat. A pályakezdők elhelyezkedési lehetőségei kapcsán a korábbi kutatások szerint leghamarabb az informatikai képzésben végzettek helyezkedtek el, majd ezt követően a gazdaságtudományi vonalon képesítést szerzettek. A pályakezdők nehézségei kapcsán fontos kiemelni, hogy akik csak alapképzést végeztek el többszörös hátránnyal indulnak a munkaerőpiacon. További kedvezőtlen kilátás, hogy adott esetben több hónapnyi munkanélküliség is várhat a frissen végzettekre. Az elhelyezkedést, a munkakeresők tömegéből való kitűnést segíthetik a magas szintű szakmai felkészültséggel, idegen nyelvtudással és interkulturális kompetenciákkal rendelkező munkavállalók. De az esélyek jelentősen javíthatók a kapcsolati háló, vagyis a networking tudatos alkalmazásával. További előny, ha a fiatalok már az oktatás során tapasztalatot szereznek a munka világából szakmai gyakorlat, vagy duális képzés során.

Kulcsszavak: pályakezdők, elhelyezkedés, kapcsolati tőke, tapasztalat, nyelvtudás

Abstract. The employment prospects of recent graduates depend not only on their motivation and professional preparedness but are also significantly influenced by the country's labor market conditions, the efficiency of the economic sector, and the employment outlook of their field of study. During the examined period (2018–2024), the highest number of registered young job seekers at the regional level was in Northern Hungary, with the highest concentration in Szabolcs-Szatmár-Bereg County. The impact of the COVID-19 pandemic on the labor market was particularly striking, as data from 2020 clearly indicate an increase in the number of young job seekers across all regions compared to 2019. The labour market prospects of young people starting their careers were examined using swot analysis.

The key expectations of young job seekers regarding employment included competitive salaries, recognition of successful work, and opportunities for professional growth and career advancement. Additional relevant factors were a supportive work environment, a stable and reliable employer, encouraging leadership, a positive atmosphere, flexible working hours, modern infrastructure and tools, as well as diverse and intellectually challenging tasks.

Regarding employment opportunities, previous research indicates that IT graduates found jobs the fastest, followed by graduates in business and economics. However, young graduates face significant challenges, particularly those with only a bachelor's degree, who start at a considerable disadvantage in the labor market. Another unfavorable prospect is that fresh graduates may face several months of unemployment before securing a position.

Employment prospects and standing out in a competitive job market can be significantly improved by possessing high levels of professional expertise, foreign language proficiency, and intercultural competencies. Additionally, the conscious use of networking can substantially enhance job search success. Furthermore, gaining work experience during education, such as through internships or dual education programs, provides a notable advantage in entering the labor market.

Keywords: young graduates, employment, social capital, experience, language skills

A probléma általános megfogalmazása. Napjainkban az elmúlt években világszerte uralkodó gazdasági válság és az ebből származó munkaerő-piaci egyensúlyzavarok tovább mélyítették az utóbbi években is megfigyelhető társadalmi jelenség okozta gondokat, mely szerint a pályakezdők munkavállalási, elhelyezkedési nehézségei egyre aktuálisabb kérdéseket vetnek fel. Magyarországon a rendszerváltás utáni felsőoktatás tömegesedésének következtében a hallgatók száma rövid időn belül ugrásszerűen megnőtt, miközben a munkaerőpiac, a munkavállalási lehetőségek egyre szűkösebb körét kínálja számukra; a piac telítődik, a friss diplomás munkanélküliség egyre csak nő [1,78].

A diploma nem jelent egyértelműen belépőt a munka világába. Azt a tényt, hogy minél magasabb egy népességen belül a diplomások számának aránya, annál többen fognak a végzettségüknek nem megfelelő munkát végezni, hanem annál alacsonyabb szintűt.

Vagyis a diploma elértéktelenedik, a bérszínvonal csökken azok számára, akik nem rendelkeznek szakképesítéssel a diplomájuk mellett. Ebből következik, hogy a diplomások kereseti lehetősége a szakmával rendelkezőkkel szemben romlik [2, 39].

A legfrissebb kutatások és publikációk elemzése. A munkaerőpiaci elvárások dinamikus átalakulásának lehetünk tanúi. A munkaerőpiacon végbemenő változások, mint pl. az automatizálás, digitalizáció és robotika egyre inkább megváltoztatja a munkaerőigényt és annak milyenségét. Más típusú munkahelyek jönnek létre, amelyek magasabb szintű elvárásokat és szakismeretet igényelnek majd a munkavállalóktól.

Mind európai, mind globális szinten folyamatosan kutatják, hogy a munkaerőpiac milyen készségeket, kompetenciákat igényel. Az OECD országok részvételével lezajlott kompetencia-kutatásban (1997-2002) azt vizsgálták, hogy melyek azok, amelyekkel a munkavállalóknak mindenképpen rendelkezniük kell. Az eredmények azt mutatták, hogy a rugalmasság, a kreativitás, a cselekvőképesség, a magabiztosság, a lehetőségek feltárása, a felelősségtudat, a döntéshozatal, a kritikus-analitikus gondolkodás, valamint az idegen nyelvi kompetenciák azok, amelyek elsősorban elősegítik az egyén sikeres elhelyezkedését a munkaerőpiacon [3].

Egy korábbi kutatás [4, 13] különböző munkakörökre bontva mérte fel a munkaerő-piaci igényeket, ebből négy kompetenciát emelt ki: precizitás, „csapatmunkára” való képesség, az önálló munkavégzésre való képesség, nagy munkabírási.

Nem teljesen világos, hogy a munkaerőpiac mit, milyen mértékben értékel a diplomában: a tudást, a felsőoktatásban megszerzett egyéb kompetenciákat, vagy azokat a személyes kompetenciákat, amelyek az egyént a diplomához vezették. Mind a három elem jelen van a rendszerben, s arányuk munkaköröktől függően eltérő. Ahol az első két elem dominál, ott a felsőoktatás emberi tőkéhez való hozzájárulásáról beszélhetünk, ahol az utóbbi, ott a diploma inkább csak szűrőeszköz. A munkáltatók a friss diplomásokkal szemben inkább a tapasztaltabb, de még fiatal szakembereket keresik. Ez megnehezíti a felsőfokú oktatásból kilépők helyzetét [4, 15].



Egyértelműen komoly probléma van a szakmai tudást kiegészítő kompetenciákkal. Nem könnyű egyértelműen kideríteni, mert a munkáltatók nem mindig határozzák meg pontosan az elvárásaikat, sokan ebben az esetben egy közvetítő fogalmakon keresztül (szakmai gyakorlat, szakmai tapasztalat) fogalmazzák meg igényeiket. Sok mindent megértenek és gondolnak ebben: a vállalati kultúrák megismerésétől egészen a munkahelyi viselkedési szabályok elsajátításán keresztül a teherbírásig.

A pályakezdők munkaerőpiaci igényeit felmérő 2022. évi kutatás legfontosabb eredményei: a legfontosabb szempont, ami a munkahelyválasztást befolyásolja a versenyképes fizetés volt, majd a rangsorban az eredményes munka elismerése következett, illetve a fejlődési és karrierlehetőség is a TOP háromba tartozott. Ezen kívül még fontos elvárások voltak: jó csapat, stabil, megbízható vállalat, a vezetők támogató magatartása, barátságos csapat, jó hangulat, rugalmas munkaidő, modern környezet és eszközök, változatos feladatok, melyek igénylik a szakmai kihívásokat. A legkevésbé fontos szempont a cég nemzetközi háttér megléte volt a kutatásban, valamint a lakhely közelsége sem releváns a megkérdezettek véleménye alapján. Nemek tekintetében a nők számára a barátságos munkakör, a vállalat társadalmi felelősségvállalása sokkal fontosabb, mint a férfiak számára. A férfi válaszadóknak releváns a munkakörnyezet modernsége, valamint az innovatív technikai eszközök a munkahelyi feladataik megoldása során. A fővárosi kérdőívkitöltők számára a vállalat nemzetközi háttere, a home office lehetősége, valamint a versenyképes fizetés fontos, míg a vidékieknek a vállalat társadalmi felelősségvállalása és hírneve preferált.

Az ideális munkahely típusára vonatkozóan, a megkérdezettek többsége, 59%-a nemzetközi nagyvállalatot képzel el ideális munkahelyként magának. A rangsor tekintetében a nagyvállalat, majd a KKV szektor következik, illetve a megkérdezettek egyharmada saját vállalkozás alapításában is gondolkodik. A fővárosiak 64%-a preferálja a multikat, míg a vidékieknél ez az arány 52%. A férfiaknál a start up vállalkozási formában többen dolgoznának, mint a hölgyek. A saját vállalkozás indítása pedig a 27 év feletti korosztály körében volt a legnépszerűbb. A pályakezdők fizetési igényei 2022-ben 321.800 forint, ami emelkedést mutat 2021-hez képest, 73.000 forinttal több, mint a tavalyi felmérésben.

Szakterületek alapján az informatika, technológia szereplői (369.536 forint) végeztek az első helyen, őket követték a műszaki/mérnöki (367.156 forint), az orvosi és egészségügyi területek (342.417 forint). A rangsorban az agrár, gazdaságtudományi, természettudományi, jogi szakterületek kaptak helyet. Míg a legkisebb bérigénnyel a bölcsészettudomány képviselői (275.236 forint), és a pedagógiai végzettségűek (269.357 forint) szerepeltek a felmérésben. A pályakezdő fiatalok számára legvonzóbb munkahelyek a 2022-es kutatás eredményei alapján: Magyar Telekom Nyrt, OTP Bank Nyrt., Bosch Kft., Aldi Magyarország Bt., Audi Hungaria Zrt., Deloitte Zrt., Google LLC, IBM Magyarország Kft., KPMG Hungary, MOL Nyrt., Morgan Stanley, Richter Gedeon Nyrt., Vodafone Magyarország [5].

A diplomás pályakövetési rendszer felmérése szerint a pályakezdők elhelyezkedését illetően az alábbi helyzetképet látjuk [6].

A tapasztalatok alapján a leggyorsabban az informatikai képzésben végzettek helyezkedtek el, átlagosan 1,23 hónap alatt. Ez követte a gazdaságtudományi képzési területen diplomát szerzők követték, átlagosan 1,38 hónappal.

A rangsorban a műszaki (1,59), a pedagógus (1,68) a sporttudomány (1,87) és a társadalomtudományi (1,89) képzésen végzettek is viszonylag rövid idő alatt el tudnak helyezkedni.

Az orvos és egészségtudomány (2,01), valamint a bölcsészettudományi területen (2,03) diplomát szerzők jellemzően 2 hónap alatt tudtak elhelyezkedni.

A művészet (2,14), a természettudomány (2,20), az agrár (2,29) és a művészetképzési (2,35) területen végzett hallgatók, jellemzően több, mint 2 hónap alatt tudnak elhelyezkedni. A besorolás végén a jogi pályán diplomát szerzettek állnak, 2,41 hónappal [6].

A cikk célja. Munkámban a szakirodalom áttekintése során arra vállalkoztam, hogy SWOT elemzés segítségével feltérképezsem a pályakezdők helyzetét a munkaerőpiacon, megvizsgáljam a munkaadók kompetencia elvárásait és áttekintsem a munkavállalást leginkább befolyásoló tényezőket és az erre vonatkozó kutatási eredményeket.

Céлом, hogy az áttekintéssel segítséget nyújtsak a pályakezdőknek az elhelyezkedést befolyásoló trendek azonosításában, ezzel segítve a sikeres elhelyezkedést. A pályakezdők munkaerőpiaci helyzetét statisztikai adatokkal támasztom alá országos, régiós és megyei adatokat egyaránt vizsgálva. Bízom benne, hogy munkám támogatja a munkaadók és a pályakezdő munkavállalók közötti diskurzust, amely elengedhetetlen feltétele annak, hogy a frissen végzett hallgatók a munkaerőpiac által elvárt kompetenciákkal felvértezve kezdhessék el karrierjüket.

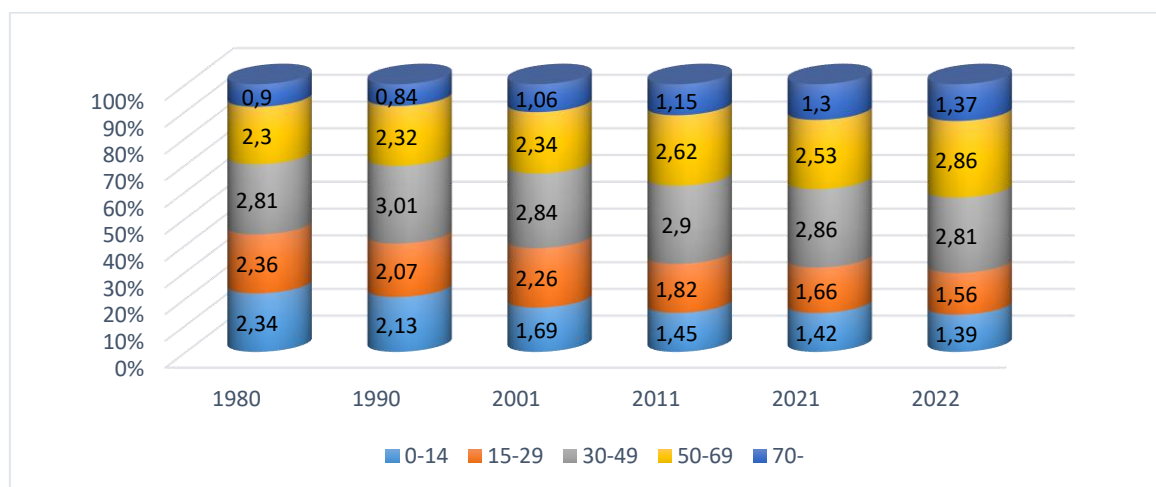
A kutatási eredmények bemutatása Dokumentumkutatás segítségével vizsgáltam a pályakezdők munkaerőpiaci helyzetét országos, régiós és megyei tekintetben.

Pályakezdőknek tekintjük –a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítése szempontjából – legyen az munka-, közalkalmazotti vagy köztisztviselői jogviszony – azokat a fiatalokat, akik huszonötödik – felsőfokú iskolai végzettségük esetén harmincadik – életévüket nem töltötték be [7].

Egy nemzet jövőjét tekintve kiemelten fontos a fiatal pályakezdők (15-29 éves korcsoport) helyzete. Magyarországon több, mint 1,7 millió fiatal él. Ez a teljes lakosság (9,9 millió) a 17,1%-át jelenti. Ez az Európai Unióban több, mint 89 millió, mely a teljes népesség (507 millió) 17,7%-a [8].

Az 1. ábra korcsoportok szerint szemlélteti a Magyarországon élő népesség számát az 1980-as évektől egészen napjainkig. Jelen tanulmány a pályakezdőket vizsgálja, ami a 15-29 éves életkorra tehető. A vizsgált intervallumban látható, hogy kb. 10-15%-kal folyamatosan csökkent a pályakezdők aránya a népességben belül.

1980-as években még 10 millió 700 ezer fő körül alakult a népesség, míg 2021-re ez a szám már 9 millió 730 ezer főre csökkent. A népességfogyáshoz a koronavírus 2020-ban való megjelenése is jelentős mértékben hozzájárult.



**1. ábra A népesség vizsgálata korcsoportok szerint Magyarországon
(millió/ezer fő)**

Forrás: saját szerkesztés [8].

A fiatal pályakezdők száma a teljes népességen belül a 80-as években 2 millió 356 ezer fő volt, majd 2021-re 1 millió 659 ezer főre, azaz 22%-ról mindössze 17%-ra csökkent. A népszámlálás adatai alapján 2022-ben további csökkenés figyelhető meg 1 millió 560 ezer főre. Az ábrán látható, hogy a legerőteljesebben a fiatalok száma csökkent a népességen belül, az idősebb korosztály körében stagnálás (30-49 év), vagy növekedés (50 év felett) tapasztalható.

Ebből is látható, hogy elöregedő társadalomban élünk. (1. ábra) [9, 28-37].

1. Táblázat.

**A fiatal foglalkoztatottak száma Magyarországon nem szerint 2018-2024
(ezer fő)**

Év	15–29 éves	Ebből férfi	Ebből nő	15-64 éves	Ebből férfi	Ebből nő	Munka-nélküliségi ráta (%)	Foglalkoztatási ráta (%)
2018	794,3	441,2	353,1	4535,5	2418,8	2116,7	9,9	29,8
2019	779,9	430,6	349,3	4548,6	2439,2	2109,4	11,4	28,6
2020	750,5	412,2	338,3	4489,9	2409,5	2075,4	12,7	27,5
2021	730,1	402,8	327,3	4511,2	2417,1	2094,1	13,6	26,8
2022	725,1	398,4	326,7	4560,8	2430,2	2130,6	10,6	27,1
2023	719,1	396	323,1	4577,3	2437,3	2140	12,8	27,5
2024	704,8	383,4	322,4	4573,8	2419,1	2154,7	15,2	27,2

Forrás: saját szerkesztés, [10].

Az 1. táblázat a fiatal foglalkoztatottak számát mutatja be Magyarországon 2018 és 2024 között. Vizsgálom továbbá a nem szerinti megoszlást, valamint a

munkanélküliségi illetve a foglalkoztatási ráta alakulását a 15-29 éves korosztály körében.

A vizsgált évek alatt a 15-29 éves fiatalok foglalkoztatottságának aránya a 15-64 évesek foglalkoztatottságához viszonyítva az első három évben 17% körül alakul, majd ez az arányszám 2021-ben már csak 16,61%, 2024-ben pedig 15,4%-ra csökkent.

A fiatalok foglalkoztatottsága és a nemenkénti megoszlás is mind férfi és mind női oldalról, évről évre folyamatosan csökkent. A 15-29 évesek foglalkoztatottsága az első vizsgált évben még 794,3 ezer fő, míg a záró évben mindössze 704,8 ezer fő volt.

A 15-64 éves munkaképes korú állomány adatain az első évtől emelkedést látunk; 2018-ban 4535,5 ezer fő foglalkoztatottról a következő évre ez a szám már 4548,6 ezer főre emelkedett. Viszont a 2020-as válság hatására 4489,9 ezer főre csökkent, majd 2021-ben már 4511,2 ezer fő foglalkoztatott volt, és az utolsó vizsgált évben 2024-ben 4573,8 ezer fő a mért adat, tehát növekedést látunk. (1. táblázat)

Ahogy a táblázatból is láthatjuk a fiatal foglalkoztatottak aránya a 15-64 éves foglalkoztatottakhoz viszonyítva az első két évben, vagyis 2018 és 2019-ben viszonylag stagnált, csak minimális mértékben csökkent. Igen szembeűnő a koronavírus hatása a munkaerőpiacra, a 2020-2024-es adatokon jól látható a hatás, hogy 2019-es adatokhoz képest jelentősen csökkent a fiatal foglalkoztatottak száma.

A munkanélküliségi ráta folyamatosan nőtt a fiatal foglalkoztatottak körében, egyedül 2022-ben figyelhető meg csökkenés. A foglalkoztatási ráta a kiinduló 2018-as évtől kezdve folyamatosan csökkent a fiatalok körében, az utolsó vizsgált 3 évben stagnálás figyelhető meg [10].

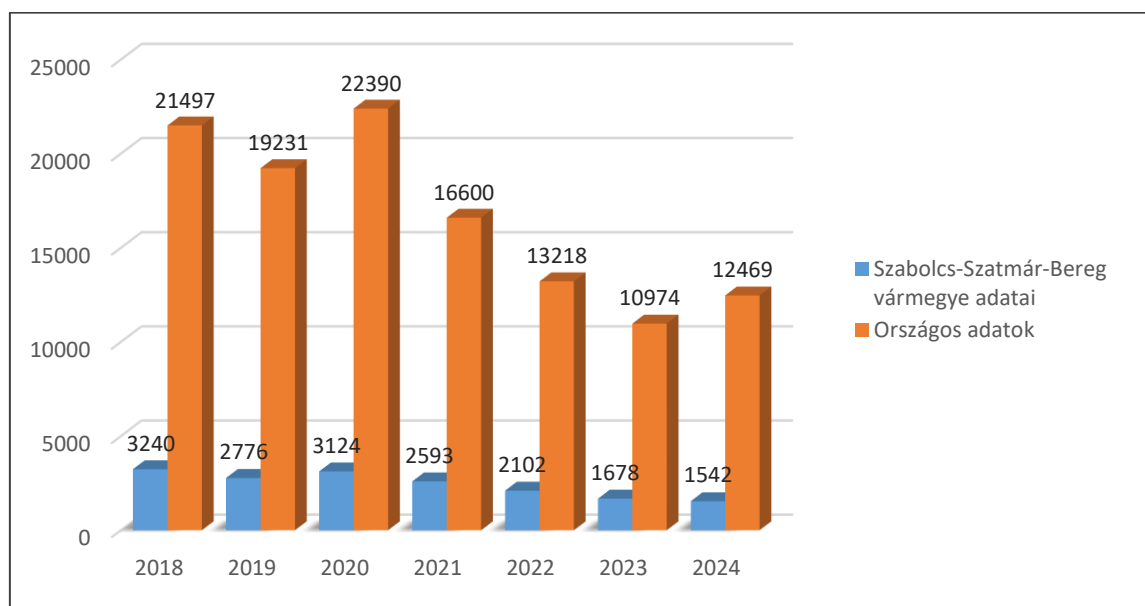
Összességében az 1. táblázatból látható, hogy a fiatal foglalkoztatottak száma folyamatosan csökken. A válság különösen súlyosan érintette a pályakezdőket és a fiatal munkavállalókat. Ezzel szemben a 15-64 éves népesség foglalkoztatottsága növekedett (még a járvány után is), addig a fiataloké nem. Ennek hátterében számos tényező áll, mint például a gazdasági változékonyság, a technológiai fejlődés, amely megváltoztatta a munkaerőpiaci igényeket és preferenciákat, valamint az oktatási rendszerek és a munkaerőpiaci elvárások közötti szakadék. Az egyre fokozódó verseny a munkahelyekért és az instabil gazdasági környezet is tovább rontja a fiatalok foglalkoztatási kilátásait. A kormány jelenlegi intézkedései célul tűzik ki ezeknek az arányoknak a javítását.

A 2. ábra a pályakezdő álláskeresők számát mutatja be Magyarországon és Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyei szinten 2018 és 2024 között.

A pályakezdő álláskeresők Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyében az országos adatok körülbelül 15%-át teszik ki, kivéve 2019 és 2020-ban, azokban az években 14,44% és 13,95%-ot jelentenek.

Az ábrán látható, hogy a vizsgált hat évben a kiindulási 2018-as évtől csökkenő tendenciát mutattak a számok, viszont a koronavírus hatására 2020-ban megemelkedett a pályakezdő álláskeresők száma, azonban az ezt követő években folyamatosan csökkenni látszanak az értékek az időszak végéig.

A koronavírus hatására a pályakezdő álláskeresők száma 22390 főre nőtt országos szinten, míg a vármegyében 2776 főről 3124 főre, ami kb. 15%-os növekedést jelent a vizsgált időszakban.



2. ábra Pályakezdő álláskereső Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyei és országos létszámadatai (fő)

Forrás: saját szerkesztés [11].

Magyarországon a pályakezdő álláskeresők száma a 2018-as 21.497főről 2024-re 12.469főre csökkentek, vármegyei szinten pedig a 2018-as 3240fő 1542 főre csökkent. Hosszútávon megfigyelhető változás, hogy közel felére csökkent a pályakezdő álláskeresők száma mind országosan mind pedig vármegyei szinten egyaránt. Ez részben köszönhető a foglalkoztatáspolitikai eszközöknek, amely a foglalkoztatás elősegítésére szolgál. A pályakezdők támogatási formái közül ki kell emelni a munkatapasztalat szerzés támogatását, illetve a foglalkoztatási támogatást. (2. ábra) [11].

A 2. táblázat a KSH adatait tartalmazza a nyilvántartott pályakezdő álláskeresők száma alapján, vármegye és régiónkénti bontásban 2018 és 2022 között [11].

2. Táblázat.

A nyilvántartott pályakezdő álláskeresők száma vármegye és régió szerint 2018-2022 (fő)

Területi egység neve	Területi egység szintje	2018	2019	2020	2021	2022	Évi átlagos változás mértéke (fő)	Évi átlagos változás üteme
Budapest	főváros, régió	476	414	843	469	333	-36	91,46%
Pest	vármegye, régió	1039	835	1052	734	557	-121	85,57%
Közép-Magyarország	nagyregió	1515	1249	1895	1203	890	-156	87,55%
Fejér	vármegye	586	593	593	381	301	-71	84,66%
Komárom-Esztergom	vármegye	287	250	286	214	180	-27	88,99%

Területi egység neve	Területi egység szintje	2018	2019	2020	2021	2022	Évi átlagos változás mértéke (fő)	Évi átlagos változás üteme
Veszprém	vármegye	328	342	397	256	198	-33	88,15%
Közép-Dunántúl	régió	1201	1185	1276	851	679	-131	86,71%
Győr-Moson-Sopron	vármegye	133	80	137	91	45	-22	76,27%
Vas	vármegye	308	269	317	213	163	-36	85,29%
Zala	vármegye	428	436	456	301	246	-46	87,07%
Nyugat-Dunántúl	régió	869	785	910	605	454	-104	85,02%
Baranya	vármegye	1300	1141	1305	987	671	-157	84,76%
Somogy	vármegye	1242	1204	1237	993	853	-97	91,03%
Tolna	vármegye	601	588	684	475	343	-65	86,92%
Dél-Dunántúl	régió	3143	2933	3226	2455	1867	-319	87,79%
Dunántúl	nagy régió	5213	4903	5412	3911	3000	-553	87,10%
Borsod-Abaúj-Zemplén	vármegye	3652	3398	4013	3065	2792	-215	93,51%
Heves	vármegye	856	833	913	716	469	-97	86,03%
Nógrád	vármegye	983	855	1040	873	640	-86	89,83%
Észak-Magyarország	régió	5491	5086	5966	4654	3901	-398	91,81%
Hajdú-Bihar	vármegye	2251	1677	1956	1462	1201	-263	85,47%
Jász-Nagykun-Szolnok	vármegye	1238	1108	1283	915	727	-128	87,54%
Szabolcs-Szatmár-Bereg	vármegye	3240	2776	3124	2593	2102	-285	89,75%
Észak-Alföld	régió	6729	5561	6363	4970	4030	-675	87,97%
Bács-Kiskun	vármegye	940	861	979	670	479	-115	84,49%
Békés	vármegye	1018	1036	1224	921	703	-79	91,16%
Csongrád-Csanád	vármegye	591	535	551	271	215	-94	77,66%
Dél-Alföld	régió	2549	2432	2754	1862	1397	-288	86,04%
Alföld és Észak	nagy régió	14769	13079	15083	11486	9328	-1360	89,15%
Ország összesen	ország	21497	19231	22390	16600	13218	-2070	88,55%

Forrás: saját szerkesztés [11].

A 2. számú táblázatból látható, hogy a vizsgált időszakban regionális szinten Észak-Magyarországon van a legtöbb regisztrált pályakezdő álláskereső, ezen belül a vármegyékben, Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyében a legmagasabb. A legkevesebb pedig mind az 5 vizsgált évben Pest vármegyében figyelhető meg.

A többihez képest viszonylag alacsony még ez a szám a Közép- és Nyugat-Dunántúlon, ahol ez a szám ezer és ezer fő körülire tehető. Ezekhez képest Közép-Magyarországon és Dél-Dunántúlon már egy magasabb szám jellemző a vizsgált években, de még mindig nem a legmagasabb.

A táblázat adatain igen szembetűnő a koronavírus hatása a munkaerőpiacra, így egyértelműen a pályakezdő álláskeresők számára is. A 2020-as adatokon jól látható a

hatás, általánosan elmondható, hogy 2019-es adatokhoz képest 2020-ra minden régióban emelkedett a pályakezdő álláskereső száma. A megszorítások és járványügyi rendelkezések hatására korlátozták egyes ágazatok működését, amely érezhető változást hozott a pályakezdők elhelyezkedésében, rontva az elhelyezkedési esélyeiket. Ez megmutatkozik a pályakezdők álláskereső foglalkoztatási statisztikaiban. Budapesten például kétszer annyi, hiszen 2019-ben mindössze 414 fő, majd 2020-ban 843 fő volt, ami 103,62%-os emelkedést jelent.

Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyében 2022-ben összesen 2 102 fő pályakezdő szerepelt az álláskereső nyilvántartásában, ami az összes álláskereső 9,9%-át tette ki.

Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyében csekély mértékben, mindössze 12,54%-os emelkedést mutat a táblázatunk. Azonban a vizsgált időszakunk végére, azaz 2022-re minden területi adat csökkenő alakulást mutatott a vizsgált időszakunk 2018-as kezdeti adataihoz képest.(2. táblázat)

A táblázat szemlélteti azt, hogy a nyilvántartott pályakezdő álláskereső száma a vizsgált időszak alatt, azaz 2018-2022-ig évente átlagosan mennyivel és hány százalékkal csökkent. Ezt mutatják az utolsó két oszlop mutatószámai: az évi átlagos változás mértéke (fő) és az évi átlagos változás üteme. Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyében a pályakezdő álláskereső száma évente átlagosan 285 fővel, azaz 10,25%-kal csökkent. Itt a legnagyobb mértékű az abszolút csökkenés. Következő a rangsorban Hajdú-Bihar vármegye (abszolút változás: 263 fő). A relatív változást vizsgálva megállapítható, hogy Csongrád-Csanád vármegyében a legnagyobb: 22,34%-os a csökkenés.

A régiókat tekintve egyértelműen látszik, hogy a legkedvezőtlenebb a helyzet az Észak-Alföldi régióban, amennyiben az abszolút változást vizsgáljuk. Itt évente átlagosan 675 fővel csökkent a nyilvántartott pályakezdő álláskereső száma. A relatív változásokat elemezve közel hasonló tendencia figyelhető meg, nincs nagy különbség a régiók között.

3. Táblázat.

**A nyilvántartott pályakezdő álláskereső száma vármegye és régió szerint
2021-2024 (fő)**

Területi egység neve	Területi egység szintje	2021	2022	2023	2024	Évi átlagos változás mértéke (fő)	Évi átlagos változás üteme
Budapest	főváros, régió	469	333	347	328	-35	91,45%
Pest	vármegye, régió	734	557	463	531	-51	92,23%
Közép-Magyarország	nagyregió	1203	890	810	859	-86	91,92%
Közép-Dunántúl	regió	851	679	506	662	-47	93,91%
Nyugat-Dunántúl	regió	605	454	370	542	-16	97,29%
Dél-Dunántúl	regió	2455	1867	1548	1678	-194	90,93%
Dunántúl	nagyregió	3911	3000	2424	2882	-257	92,65%
Észak-Magyarország	regió	4654	3901	3403	4061	-148	96,65%

Területi egység neve	Területi egység szintje	2021	2022	2023	2024	Évi átlagos változás mértéke (fő)	Évi átlagos változás üteme
Szabolcs-Szatmár-Bereg	vármegye	2593	2102	1678	1542	-263	87,82%
Észak-Alföld	régió	4970	4030	3189	3266	-426	90,04%
Dél-Alföld	régió	1862	1397	1148	1401	-115	93,14%
Alföld és Észak	nagy régió	11486	9328	7740	8728	-690	93,37%
Ország összesen	ország	16600	13218	10974	12469	-1033	93,10%

Forrás: saját szerkesztés, [11]

A 3. táblázat a nyilvántartott pályakezdő álláskeresők számát mutatja be, vármegye és régiónkénti bontásban 2021 és 2024 között.

A 3. számú táblázat adatai alapján megállapítható, hogy a vizsgált időszakban Észak-Magyarországon volt a legtöbb regisztrált pályakezdő álláskereső regionális szinten, míg a legkevesebbet Pest vármegyében regisztrálták mind a négy vizsgált évben.

A Közép- és Nyugat-Dunántúl régióiban is alacsony volt ez a szám, körülbelül ezer fő körül alakult. Ezzel szemben Közép-Magyarországon és a Dél-Dunántúlon már magasabb értékek voltak jellemzőek a vizsgált időszakban, de ezek sem érték el a legmagasabb szintet. Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyében 2021 és 2024 között folyamatos csökkenés volt megfigyelhető, így több mint 1000 fővel lett kevesebb a pályakezdő álláskeresők száma, 2593 főről 1542 főre csökkent (3. táblázat) [11].

A nagyrégiók vonatkozásában szintén megállapítható, hogy pályakezdő álláskeresők száma az Alföld és Észak nagyrégióban a legmagasabb, mely magában foglalja: Észak-Magyarországot, Észak-Alföldet és Dél-Alföldet. Ezt követi arányaiban a Dunántúl nagyrégió, mely magába foglalja a Közép-Dunántúlt, a Nyugat-Dunántúlt és Dél-Dunántúlt. A legkisebb értékeket pedig a vizsgált időszakban a Közép-Magyarország nagyrégió mutatja, melyhez Budapest és Pest megye tartozik (3. táblázat) [11].

A táblázat szemlélteti azt, hogy a nyilvántartott pályakezdő álláskeresők száma a vizsgált időszak alatt, azaz 2021-2024-ig évente átlagosan mennyivel és hány százalékkal csökkent. Ezt mutatják ebben a táblázatban is az utolsó két oszlop mutatószámai: az évi átlagos változás mértéke (fő) és az évi átlagos változás üteme. Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyében a pályakezdő álláskeresők száma évente átlagosan 263 fővel, azaz 12,18%-kal csökkent.

A régiókat tekintve egyértelműen kitűnik, hogy ezt az időszakot vizsgálva is hasonló az eredmény az előzőekhez, tehát a legkedvezőtlenebb a helyzet az Észak-Alföldi régióban, amennyiben az abszolút változást vizsgáljuk. Itt évente átlagosan 426 fővel csökkent a nyilvántartott pályakezdő álláskeresők száma 2021 és 2024 között. A relatív változásokat elemezve közel hasonló tendencia figyelhető meg, kicsi a különbség a régiók között. Összehasonlítva az előző vizsgált időszakokkal pozitív változás, hogy a csökkenés mértéke és üteme lelassult.

A 4. táblázat SWOT-elemzés segítségével mutatja be a pályakezdekők erősségeit, gyengeségeit, illetve lehetőségeiket, veszélyeiket a munkaerőpiacon.

4. Táblázat.

SWOT elemzés a pályakezdő szemszögéből

Erősségek	Lehetőségek
• Információforrások széles köre • Ismerősök ajánlása adott munkahelyen • Oktatáson keresztüli elhelyezkedési lehetőség • Cégek képzés szervezése (informatikai, nyelvi képzések, továbbképzések) • Kreativitás	• Jövedelem • Tapasztalatszerzés • Önmegvalósítás • Elismerés • Stabilitás • Együttműködés, csapatmunka
Gyengeségek	Veszélyek
• Információ szűrés nehézsége • Munka kínálati többlet van a piacon adott szakmában • Gyakorlat hiány • Mobilitási nehézségek • Új helyzet nehézségei, életritmus váltás a felsőoktatásból kikerülve	• Munkakörülmények nem megfelelőek • Elvárások nagyok • Túlterheltség • Munkaidő nem megfelelő

Forrás: saját szerkesztés [13]

A hagyományos álláspályázati folyamatok során a jelölteknek mindössze 10-15% esélyük van arra, hogy interjúmeghívást kapjanak. Azonban az esélyek jelentősen javíthatók a kapcsolati háló, vagyis a networking tudatos alkalmazásával. Ez azt jelenti, hogy az álláshirdetések böngészésén túl az egyén ismeretségei révén próbál pozíciókhoz közelíteni. Fontos megérteni, hogy a vállalatok számára gyakran egyszerűbb és költséghatékonyabb belső ajánlások vagy személyes ismeretségek alapján kiválasztani egy jelöltet. Bár a siker nem garantált, a networking növeli az esélyt arra, hogy a munkáltató figyelembe vegye a pályázót, és lehetőséget adjon szakmai képességeinek bemutatására. Vannak bizonyos szakterületek, például a kommunikáció, a marketing, a jog vagy a külügyek, ahol a személyes kapcsolatok jelentős szerepet játszanak az elhelyezkedésben. Ezekben az ágazatokban a kapcsolati tőke hiánya akár éveken át tartó álláskeresőket is eredményezhet. Hasonló helyzet figyelhető meg a közigazgatásban, ahol számos bizalmi pozíció betöltése személyes ajánlások révén történik [12].

További előny, ha a fiatalok már az oktatás során tapasztalatot szereznek a munka világából. A duális képzés lényege, hogy az elméleti tanulmányokat a felsőoktatási intézmény keretein belül, míg a gyakorlati képzést egy választott partnerszervezetnél végezhetik el a hallgatók. Ennek köszönhetően a résztvevők mélyebb betekintést nyernek az általuk választott szervezet működésébe, megismerik a vállalati kultúrát, és a legmagasabb szintű szakemberektől tanulják meg a szakma alapjait. A tanulmányok befejezésekor már olyan versenyképes tudással és gyakorlati tapasztalattal

rendelkeznek, ami jelentős előnyt jelent a karrierjük kezdetén; előfordulhat, hogy már a diplomaátadó ceremónia során munkaszerződést is kapnak [13].

Emellett ugyancsak előnyt jelent, ha különböző képzéseken, továbbképzéseken vesznek részt a fiatalok, legyen az pl. informatikai, vagy nyelvi képzés.

A pályakezdő fiatalok munkahellyel szemben támasztott elvárásai a versenyképes fizetés, eredményes munka elismerése, illetve a fejlődési és karrierlehetőség voltak a legfontosabb tényezők. Ezen kívül még releváns tényezők voltak a jó csapat, a stabil, megbízható vállalat, a vezetők támogató magatartása, jó hangulat, a rugalmas munkaidő, a modern környezet és eszközök, a változatos feladatok, melyek igénylik a szakmai kihívásokat. (4. táblázat)

A pályakezdők körében a munkáltatókkal szemben támasztott elvárások közé tartozott a munkahelyi hangulat és pozitív légkör biztosítása, valamint a vezetői magatartás nyitottsága és támogató jellege. Emellett kiemelt fontosságot tulajdonítottak az átlátható karrierlehetőségeknek a szervezeten belül, valamint a munkahely infrastruktúrájának és a munkakörnyezet kényelmének.

A sikeres elhelyezkedést segítő és gátló tényezőket az 5. táblázatban SWOT analízis segítségével vizsgáltam a munkáltatók szemszögéből.

A munkáltatók kiemelten fontosnak tartják a kommunikációs készségeket, amelyet a szervezetek 43,5%-a tekint prioritásnak. A csapatmunka szintén jelentős szerepet kap, amit a vállalatok 24,3%-a támogat. Ezt követi a csapatirányítási készségek 18,1%, a visszajelzés adásának és fogadásának képessége 12,4%, valamint a nyelvi kompetencia 11,9%. Ezek a készségek nemcsak a munkavállalók teljesítményét növelhetik, hanem a munkaerőpiaci vonzerőjük szempontjából is meghatározóak [14].

Az elhelyezkedési nehézségek között legtöbbször az áll, hogy tapasztalat, gyakorlat nélkül a munkaadók nem szívesen vesznek fel alkalmazottat, ezt követően a megfelelő végzettség hiánya is probléma lehet. Mindemellett a lakóhely, elhelyezkedés és a túl fiatal életkor is gondot okozhat a munka világában való elhelyezkedést illetően. (5. táblázat)

Kóródi (2006) hangsúlyozza a gyakorlati tapasztalatszerzés jelentőségét a vállalatoknál és cégeknél, valamint kiemeli az önismereti és önfejlesztési ismeretek átadásának fontosságát [15].

A munkaerőpiac technikai és technológiai változásai különböző készségeket és képességeket követelnek meg, melyek elengedhetetlenek a hallgatók számára a potenciális munkaerővé váláshoz. A munka alapú tanulás nagymértékben hozzájárul ezeknek a készségeknek a megszerzéséhez. A duális képzés fontos szerepet játszhat a munkaerőpiac és a felsőoktatás közötti kapcsolat erősítésében, mivel nemcsak végzettséget szereznek a hallgatók, hanem a képzés során valódi munkatapasztalatot is szereznek [16].

Az angol nyelv ismerete döntő jelentőségű a munkaerőpiacon. Általában véve az álláshirdetések több mint fele a jelentkezési feltételként jelölik meg – általában „magas szintű” tudást elvárva. Magyarországon az angol mellett főleg a német és a francia nyelv ismerete számít keresettnak a munkáltatók szemében, de bármilyen más idegen nyelv ismerete is segíthet a sikeres elhelyezkedésben [17]. (5. táblázat).

5. Táblázat.

SWOT elemzés a munkáltató szemszögéből, pályakezdőkre vonatkoztatva

Erősségek	Lehetőségek
• Fiatal munkaerő, új szemszögek, új meglátás • Innováció, fejlődés • Technikai eszközök magabiztos használata • Kezdő fizetés nem olyan magas • Mobilitás (család még nincs) • Lelkesedés	• Újítás • Hasznos, rugalmas munkaerő • Továbbképzés, tanítás • Idegennyelvi ismeretek • Támogatások
Gyengeségek	Veszélyek
• Későbbi családalapítás • Tapasztalatlanság • Betanítás ideje • Beilleszkedés • Külföldre való távozás, más munkahely keresése • “Szabad szellem”	• Bizonytalanság • Kommunikációs problémák • Elvárások nem teljesülnek • Hibalehetőség

Forrás: saját szerkesztés, [18]

Következtetések és további kutatások kilátásai. A pályakezdők számára az iskolából a munkába történő kilépés egy önálló életszakaszként értelmezhető, amely egyesek számára zökkenőmentes karrierindulást jelenthet, míg mások esetében sikertelen próbálkozásokat és különböző irányú próbálkozásokat vonhat maga után. Az átmenet során még a magasan képzett fiatalok is gyakran szembesülnek elhelyezkedési nehézségekkel különösen, ha nem készültek fel az átmeneti időszak kihívásaira, míg a kevésbé jól teljesítő diákok számára ez az időszak lehetőséget adhat arra, hogy korábbi gyengébb tanulmányi teljesítményük ellenére sikeresen kezeljék az átmenetet.

Összességében a felsőoktatásból a munkaerőpiacra történő zökkenőmentes átmenet nem magyarázható pusztán a munkaerő-piaci kereslet és kínálat kapcsolatával, hanem sokkal inkább függ az átmeneti időszak társadalmi környezetétől, a helyzet megkönnyítését vagy nehezítését szolgáló normáktól, szokásoktól és gyakorlatoktól. Az átmenet kultúráját és a munkaerőpiac szerkezetét is figyelembe kell venni, amikor az országok közötti különbségeket, az átmenet időzítését, időtartamát, erőfeszítéseit és álláskeresési módjait próbáljuk megérteni. A CHEERS-projekt keretében végzett nemzetközi diplomás pályakövetési vizsgálatok világosan mutatták, hogy az európai országok között jelentős különbségek tapasztalhatók a felsőoktatásban végzetek elhelyezkedési tendenciái és kritériumai tekintetében [19, 195].

A felsőfokú végzettséggel rendelkezők kisebb valószínűséggel válnak munkanélkülivé, mint az alacsonyabb végzettséggel rendelkezők. A friss diplomások átlagos álláskeresési ideje négy hónap. A munkaerőpiacon egyre inkább nő az igény a magas szintű szakmai felkészültséggel, idegen nyelv-tudással és interkulturális

kompetenciákkal rendelkező munkavállalók iránt. Ennek megfelelően nemcsak az egyetemi, hanem az akkreditált felnőttképzési programok is arra törekednek, hogy specifikus idegennyelvi ismereteket és készségeket nyújtsanak a résztvevőknek, amelyek megfelelnek a munkaerőpiaci elvárásoknak. Ezek a szempontok hangsúlyosak az Európai Unió oktatási és képzéspolitikájában is.

A tanulmány dokumentumkutatás segítségével vizsgálja a pályakezdekők helyzetét a munkaerőpiacon. A vizsgált időszakban (2018-2024) regionális szinten Észak-Magyarországon van a legtöbb regisztrált pályakezdekő álláskereső, ezen belül számuk Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyében a legmagasabb. Igen szembetűnő a koronavírus hatása a munkaerőpiacra, a 2020-as adatokon jól látható a hatás, hogy 2019-es adatokhoz képest 2020-ra minden régióban emelkedett a pályakezdekő álláskereső száma. Érdekes lenne a későbbiek során egy reprezentatív kérdőíves vizsgálatot végezni a pályakezdekők körében, hogy mit tapasztalnak a munkaerőpiacra lépés során, milyen nehézségeik, esélyeik, lehetőségeik vannak a munkába állás során.

Felhasznált források listája

1. Kutas, J. (2009). Gondolatok a képzés és foglalkoztatás összehangolásának céljairól és módszereiről. *Munkaügyi Szemle*, (2), 76–82.
2. Csehné dr. Papp, I. (2015). Életpálya-tanácsadás, diploma után. *Adatok és tények*, (5), 37–42. Nemzetgazdasági Minisztérium.
3. Karcsics, É. (2005). A versenyképes munkavállaló kompetenciái az Európai Unióban és Magyarországon. *Általános Vállalkozási Főiskola, Tudományos Közlemények*, 57–64.
4. Berde, É., Czenky, K., Györgyi, Z., Híves, T., Morvay, E., & Szerepi, A. (2006). *Diplomával a munkaerőpiacon*. PH Felsőoktatási Kutatóintézet.
5. Nagy pályakezdekő kutatás, első eredmények <https://zyntern.com/blog/megerkeztek-a-palyakezdo-fiatalok-2022-es-munkaeropiaci-igenyei/> (Letöltve: 2025. 03. 08.)
6. Ennyi időbe telik friss diplomásként elhelyezkedni, a legnépszerűbb egyetemi szakok. URL: https://eduline.hu/erettsegi_felveteli/20240409_diplomas_palyakovetes_legnepszerubb_szakok_elhelyezkedesi_ido (Letöltve: 2025. 03. 10.)
7. Kártyás, G., Répáczki, R., & Takács, G. (2010). *Kezedben a karriered! Pályakezdekőként, álláskeresőként a munkaerőpiacon*. Budapest: Complex Kiadó Kft.
8. Központi Statisztikai Hivatal (2022). Népszámlálás 2022 – Életkor szerinti megoszlás. <https://nepszamlalas2022.ksh.hu/eredmenyek/statikus-tablak> (Letöltve: 2025. 03. 01.)
9. Bíró-Nagy, A. & Szabó, A. (2021). *Magyar fiatalok 2021 – elégedetlenség, polarizáció, EU-pártiság* (pp. 28–37). Társadalomtudományi Kutatóközpont.
10. Központi Statisztikai Hivatal. A népesség gazdasági aktivitása korcsoportok szerint nemenként. URL: https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0005.html (Letöltve: 2025. 03. 01.)
11. Központi Statisztikai Hivatal. A 15–74 éves népesség gazdasági aktivitása vármegye és régió szerint. URL: https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0173.html (Letöltve: 2025. 03. 01.)
12. Kapcsolati tőke jelentése, szerepe. <https://www.viapan.hu/hu/blog/allaskeresesi-tippek/kapcsolati-toke> (Letöltve: 2025. 02. 20.)
13. Pályakezdekők v.s. munkaadók, avagy mit várnak egymástól? URL: <https://karriertrend.hu/balance/palyakezdekok-vs-munkaadok-avagy-mit-varnak-egymastol/> (Letöltve: 2025. 03. 01.)
14. Kulcskompetenciák 2024-ben. Mire van szükséged a sikerhez? URL: <https://nofluffjobs.com/hu/log/karrier/kulcskompetenciak-2024-ben-mire-van-szukseged-a-sikerhez/> (Letöltve: 2025. 02. 22.)
15. Kóródi, M. (2006). Munkaértékek vizsgálata egyetemi és főiskolai hallgatók körében. Doktoranduszok Kiss Árpád Közhasznú Egyesülete.



16. Kocsi, Zs. (2020). A duális képzés hatékonysága és a képzéssel való elégedettség egy komplex kutatás tükrében. *Új Munkaügyi Szemle*, 1(3), 64–78.
17. Ezek a nyelvek érik most a legtöbbet a munkaerőpiacon: meglepetés is van a sorrendben. URL: <https://divany.hu/eletem/nyelv-munka/> (Letöltve: 2025. 03. 10.)
18. A pályakezdő előnyei és hátrányai a munkaadók szempontjából. URL: <https://www.hrportal.hu/c/a-palyakezdo-elonyei-es-hatranyai-a-munkaadok-szempontjabol-20110228.html> (Letöltve: 2025. 03. 01.)
19. Nándori, E., Garai, O., Horváth, T., Kiss, L., Szép, L., & Veroszta, Zs. (2010). Diplomás pályakövetés IV. Frissdiplomások. In *Átmenet a felsőoktatásból a munkaerőpiacra* (pp. 193–202). Educatio Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft. Felsőoktatási Osztály.

References

1. Kutas, J. (2009). Thoughts on the objectives and methods of harmonizing education and employment. *Labour Review*, (2), 76–82.
2. Csehné dr. Papp, I. (2015). Career counselling after graduation. *Data and Facts*, (5), 37–42. Ministry for National Economy.
3. Karcsics, É. (2005). Competencies of competitive employees in the European Union and Hungary. *Scientific Publications of the College of General Business Studies*, 57–64.
4. Berde, É., Czenky, K., Györgyi, Z., Híves, T., Morvay, E., & Szerepi, A. (2006). *With a diploma on the labour market*. PH Higher Education Research Institute.
5. Large early career survey, first results <https://zyntern.com/blog/megerkeztek-a-palyakezdo-fiatalok-2022-es-munkaeropiaci-igenyei/> (Retrieved: 2025, March 8)
6. It takes this long for fresh graduates to find a job – most popular university majors. (n.d.). https://eduline.hu/erettsegi_felveteli/20240409_diplomas_palyakovetes_legnepszerubb_szakok_el_helyezkedesi_ido (Retrieved: 2025, March 10)
7. Kártyás, G., Répáczki, R., & Takács, G. (2010). *Your career in your hands! Entering the labour market as a career starter and job seeker*. Budapest: Complex Publishing Ltd.
8. Hungarian Central Statistical Office. (2022). *Census 2022 – Age distribution*. <https://nepszamlalas2022.ksh.hu/eredmenyek/statikus-tablak> (Retrieved: 2025, March 1)
9. Bíró-Nagy, A., & Szabó, A. (2021). *Hungarian Youth 2021 – Discontent, Polarization, EU Support* (pp. 28–37). Centre for Social Sciences.
10. Hungarian Central Statistical Office. (n.d.). *Economic activity of the population by age group and gender*. https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0005.html (Retrieved: 2025, March 1)
11. Hungarian Central Statistical Office. (n.d.). *Economic activity of the population aged 15–74 by county and region*. https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0173.html (Retrieved: 2025, March 1)
12. Meaning and role of social capital. (n.d.). <https://www.viapan.hu/hu/blog/allaskeresesi-tippek/kapcsolati-toke> (Retrieved: 2025, February 20)
13. Career starters vs. employers – what do they expect from each other? (n.d.). <https://karriertrend.hu/balance/palyakezdo-vs-munkaadok-avagy-mit-varnak-egymastol/> (Retrieved: 2025, March 1)
14. Key competencies in 2024: What do you need to succeed? (n.d.). <https://nofluffjobs.com/hu/log/karrier/kulcskompetenciak-2024-ben-mire-van-szukseged-a-sikerhez/> (Retrieved: 2025, February 22)
15. Kóródi, M. (2006). Examination of work values among university and college students. Kiss Árpád Association of Doctoral Students.
16. Kocsi, Zs. (2020). The effectiveness of dual education and satisfaction with training in the light of a comprehensive study. *New Labour Review*, 1(3), 64–78.
17. These are the most valuable languages on the labour market right now – with some surprises in the ranking. (n.d.). <https://divany.hu/eletem/nyelv-munka/> (Retrieved: 2025, March 10)



18. Advantages and disadvantages of career starters from employers' perspective. (n.d.). <https://www.hrportal.hu/c/a-palyakezdo-elonyei-es-hatranyai-a-munkaadok-szempontjabol-20110228.html> (Retrieved: 2025, March 1)
19. Nándori, E., Garai, O., Horváth, T., Kiss, L., Szép, L., & Veroszta, Zs. (2010). Graduate Career Tracking IV – Recent graduates. In *Transition from higher education to the labour market* (pp. 193–202). Educatio Public Services Nonprofit Ltd., Higher Education Department.

Отримано:	10.03.2025	Beérkezett:	2025.03.10	Received:	10.03.2025
Прийнято до друку:	02.04.2025	Elfogadva:	2025.04.02	Accepted:	02.04.2025
Опубліковано:	12.05.2025	Megjelent:	2025.05.12	Published:	12.05.2025