

TÉNYKÉP / REPORT

A regionális tehetséggazdálkodás vizsgálati módszerei a Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar hallgatóinak példáján

Regional talent-management research exemplified by students at the Faculty of Business and Economics at the University of Pécs

BALOGH GÁBOR

BALOGH Gábor: egyetemi adjunktus, Pécsi Tudományegyetem, Közgazdaságtudományi Kar, Szervezési és Vezetési Tanszék; baloghg@ktk.pte.hu

KULCSSZAVAK: regionális tehetséggazdálkodás, innováció, belső migráció, kompetenciakészlet, regionális versenyképesség

ABSZTRAKT: A területi tehetséggazdálkodás – azaz a kiváló képességű emberi erőforrás tudatos vonzása, megőrzése, motiválása és fejlesztése – eredményessége jelentős hatást gyakorolhat a régiókra, a nemzetgazdaságokra. A tanulmány a Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar (PTE KTK) szakmai gyakorlatos hallgatói közül – háromdimenziós értékelési módszerrel – azonosított tehetségek területi preferenciáit mutatja be. Célom az volt, hogy mind módszerek, mind eredmények tekintetében fontos, újszerű és hasznos megállapításokat tegyek a tehetséggazdálkodásról. A tehetségek térbeli sajátosságait szekunder kutatások alapján mutatom be, amelyhez 2005–2014 között a szakmai gyakorlatokról gyűjtött empirikus adatelemzés legfontosabb eredményeit használom fel. A fenti időszakban 5186 db kérdőív gyűlt össze a hallgatóktól és a mentoroktól, melyet a hallgatók tanulmányi eredményeivel egészítettem ki. A hallgatói, munkaerő-piaci és felsőoktatási oldal értékelése alapján azonosítottam a tehetségeket és vizsgáltam térbeli sajátosságaikat. Hipotézisem szerint az egyes régiókban más és más kompetenciakészlettel rendelkező egyetemi hallgató számít tehetségesnek, azaz a tehetség fogalmának összetétele régióként eltérő. Szignifikáns különbségeket mutatam ki az egyes régiók elvárt kompetenciái mentén: Közép-Magyarországon erőteljesebb elvárás az idegen nyelv magas szintű ismerete, a módszertani ismeretek, az informatikai tudás, a konfliktuskezelési készség, a gyors beilleszkedés és a stressz tűrése, mint Dél-Dunántúlon. Kimutatható Közép-Magyarország tehetségelszívó hatása is a gyakornoki helyeken keresztül, ami már előrevetítheti a pályakezdő diplomások munkahely-választási preferenciáit. Kutatásom eredményeit a hazai gazdasági-üzleti felsőoktatási intézményekre vonatkoztatom a PTE KTK példáján keresztül.



Gábor BALOGH: assistant professor, Department of Management, Faculty of Business and Economics, University of Pécs; baloghg@ktk.pte.hu

KEYWORDS: regional talent management, innovation, migration, pool of high skills, regional competitiveness

ABSTRACT: The effectiveness of regional talent management – the planned attracting, retention, motivation and improvement of best human resources – has a significant impact on regions and national economies. The individual competence supply is connected to both the competence demand of the labour market (talent market) and by the development function of higher education. The finding of the study is that a systematic and integrated approach is very important in managing talents by linking individual and organisational questions to their regional effects. If the graduates of the University of Pécs cannot sell their competences in the region of Southern Transdanubia, they will migrate to a place where they can do, typically to Budapest or abroad. This process is called brain drain, and because of its poor economic conditions Southern Transdanubia this region cannot offer appropriate job opportunities for graduates, therefore they leave the area. Here we find a higher unemployment rate (especially among young people), a lower standard of living, a lower employment rate and lower salaries, too, compared to the capital and Central Hungary. In any depressed area there is a vicious cycle: There are no young intellectuals, it produces less innovation and consequently this leads to fewer jobs and a recession, and the new graduates do not find a job and leave.

The study presents the regional preferences of talents identified by a special three-dimensional evaluation method among students of the Faculty of Business and Economics at the University of Pécs (UP FBE). The empirical study is based on questionnaires referring to experiences in professional practice (2005–2014). The database contains a total of 5,186 questionnaires from students (self-evaluation about their own competencies) and their tutors who also evaluate their competencies. These data were completed with learning results. The study aims to explore spatial characteristics of students of UP FBE and regional differences in competency requirements for tutors in Hungary. With the help of SPSS, clusters were created to identify talents, and a hypothesis was formulated. The research question deals with the differences in employer expectation in terms of varying talent definitions in the regions. The findings corroborate that the talent-concept composition differs by region. It was examined whether talented people preferred the central regions and the capital city over rural areas. In Central Hungary, employers require a good command of foreign languages, methodological skills, IT skills, conflict-management skills, rapid integration and stress tolerance. These expectations are higher in central regions than in Southern Transdanubia. An important additional result is that the talents of UP FBE are overrepresented in the central regions and capital when compared to the other regions.

Bevezetés

A világ megélésének különböző térstruktúrái léteznek, hiszen „a tér egyik jellemzője a különféle elemek és egységek (csomópontok, mezők) különbözősége és relacionális strukturálódása” (Faragó 2013, 19.). A tehetségállománnyal való tudatos gazdálkodás alapvetően befolyásolja és behatárolja egy-egy területegység lehetőségeit és korlátait. A „tehetségfüggés” fokozottabban érvényesül az innováció- és tudásorientált fejlett ágazatokban, társadalmakban, valamint recesszió idején, amikor erősödik annak a veszélye, hogy a legtehetségesebb szakemberek kiáramlanak egy adott országból, régióból. Fontos hozzátenni, hogy

„a cégek alacsony szintű innovációja a magyar gazdasági fejlődés egyik legfontosabb gátoló tényezője” (Szerb, Komlósi, Ortega-Argilés, Ács 2014, 251.). A hazai gazdasági-üzleti felsőoktatásban a csökkenő hallgatói létszám és a szűkülő finanszírozási lehetőségek miatt is élesedik a tehetségek megtartásának-vonzásának kérdése.

Az egyéni kompetenciakínálatot a felsőoktatás fejlesztő funkciója köti össze a munkaerő-piaci (tehetségi) kompetenciakereslettel, és érzékelhetőek a szereplők együttműködésének (vagy az együttműködés hiányának) regionális szintű hatásai, következményei is. A tehetségek menedzselésében a rendszerezett és integrált szemlélet – az egyéni, szervezeti értékelések regionális hatásaival történő összekapcsolás – azért is fontos, mert „az egyre bonyolultabbá váló társadalmi folyamatok, gazdasági jelenségek vizsgálatára újabb és újabb társadalomtudományi ágazatok alakultak ki. E fejlődés meghatározó mozgatórugója a tudatos társadalom-és gazdaságsszervezés igénye volt: országot szervezni, gazdaságot működtetni, az emberi kapcsolatokat fejleszteni ugyanis csak alapos ismeretek birtokában lehet” (Horváth 2013, 31–32.). A nemzetközi szakirodalom szervezeti tehetségmenedzsmentről szóló modelljeiben már megjelent a pluralisztikus szemlélet, azaz a mikro-, mezo- és makroszintű közelítést egyszerre alkalmazó nézőpont (Tansley, Kirk, Tietze 2013). Kutatásaim keretében ezt a megközelítést alkalmaztam, és egyszerre vizsgáltam az egyén, a szervezetek és a régiók szempontjait a tehetségekre vonatkozóan, ám a tanulmányban a regionális szintre fókuszáltam, melynek szempontrendszerét az 1. táblázat összegzi.

1. táblázat: A regionális tehetséggazdálkodás szempontrendszere
The aspects of regional talent management

| Vizsgálati szempontok | Regionális szintű jellemzők |
|---|--|
| Érdekeltek | A régió lakosai, gazdasági és civil szervezetei, önkormányzat. |
| A verseny szereplői, szinterei és motivációi | Régiók között zajlik, a jólétért, az életszínvonal emeléséért, az ehhez szükséges innovatív vállalkozásokért, a szakképzett, tehetséges munkaerőért. |
| A versenyképesség kialakításának céljai és eszközei | Regionális versenyképesség, innovativitás. Vonzerő, megtartó erő, hely- és településmarketing, infrastruktúra stb. |
| A kompetenciák szerepe | A régióban rendelkezésre álló szakemberállomány összesített kompetenciakészlete, szervezeteknél létrejött produktuma és hatása a gazdaságra. |
| Az eredmények mérése, értékelése | Gazdasági indikátorok, innovativitás, versenyképességi indexek, GDP/fő, betelepülők száma, végzettsége stb. |
| A kompetenciák fejlesztése | Munkalehetőségek bővítése, megfelelő bérszínvonal, szellemi központok, elérhető életszínvonal, ösztöndíjak, támogatások. |
| Tehetséggazdálkodási kihívások | Egyszerre van jelen a tehetséghiány és a munkanélküliség. Az oktatási és szakmai struktúra részleges átfedése. Cél: szakemberek vonzása, régióban tartása az innovativitás és versenyképesség emeléséért, valamint a tehetségeket felszívó munkalehetőségek felkínálása, munkáltató szervezetek vonzása. |

A tárgykör alapkontextusának megteremtéséhez a következőkben meghatározom a tehetség fogalmát, illetve a tehetséggazdálkodáshoz kapcsolódó legfontosabb kihívásokat, jelenségeket.

A tehetség fogalmának térbeli értelmezése és a háromdimenziós értékelési tér

A tehetség fogalmának számtalan meghatározása létezik, ezek közül az egyik legtöbbet hivatkozott Renzulli (1978) háromkörös modellje, amely szerint akkor számít valaki tehetségesnek, ha átlag feletti képességekkel, kreativitással és feladat iránti elkötelezettséggel rendelkezik. Czeizel (2004) a kimagasló képességeket általános mentális és speciális jellemzőkre választotta szét, valamint hozzátette azokat a környezeti tényezőket, amelyek nélkül az intraperszonális adottságok nem bontakozhatnak ki megfelelően: család, iskola, kortárs csoportok, társadalom és a véletlen (sorsfaktor). Fontosnak tartom kiemelni a tehetség hasznosulását, vagyis azt, hogy „a kreativitás eredményei gazdagabbá teszik a kultúrát, és ezáltal közvetetten mindannyiunk életminősége javul” (Csíkszentmihályi 1998, 16.). Ily módon azt lehet tehetségnek tekinteni, aki egy adott társadalom számára hasznos teljesítményt fejt ki. Ugyanakkor „a tehetség fogalma kulturálisan meghatározott és időhöz kötött. Az adott társadalom meghatározza azokat a tulajdonságokat, amelyek tehetséggé emelik az egyént, és meghatározza azt is, hogy hányan tekinthetők tehetségnek.” (Gyarmathy 2006, 28.) Ezt a gondolatmenetet folytatva fontos kiemelni Győri (2010) tehetséggöldrajz-modelljét, amely a tehetséget totális környezetben értelmezte: Czeizel modelljét bővítette a földrajzi-történelmi folyamatokkal, és így térben és időben dinamizálta azt. A modell elemei a történelmi helyzet, természeti, demográfiai, gazdasági, települési, infrastrukturális, kulturális, vallási, etnikai, politikai, közigazgatási viszonyok, valamint a társadalmi eszmék (Győri 2010).

A tehetség és környezete közötti interakciók térstruktúráiban két térkomponenst kell figyelembe venni: a tehetséget hordozó entitásokat (tehetséges személyek, kreatív társadalmi csoportok és azok tevékenysége, a tehetségek produktumai) és a környezeti entitások közötti viszonyokat, kölcsönhatásokat (elhelyezkedés, szomszédság, valamihez tartozás, bennfoglalás, vonzás, mozgás, hálózati és hierarchikus viszonyok) (Győri 2010). „A földrajzi környezet, a települési és kommunikációs tér csomópontjai, a helyi társadalom mentalitása, értékrendje, eszmei öröksége, életminősége mint a »hely szelleme« serkenthetik a tehetség kibontakozását. (...) A tehetségek megtartásában, vonzásában és koncentrálásában az urbanizációnak és a közlekedési kapcsolatoknak is óriási szerepe van.” (Győri 2010, 31.) A felsorolást ki kell egészíteni a politikával is, hiszen a területi tehetséggazdálkodást a gazdaság-, társadalom- és kultúrapolitika is befolyásolhatja.

Az egyes régiókban működő szervezetek iparágtól, mérettől, profiltól és stratégiától függően sokféleképpen artikulálhatják, hogy számukra ki számít tehetségnek. E kompetenciaigények adják egy régió kompetenciaprofilját. Összességében a tehetség fogalma térben és időben nagyon különböző és széles skálán manifesztálódhat, így megállapítható, hogy – „dinamikus” felfogásban – mindig az adott régió, szervezet, vezető vagy éppen kutatás határozza meg, hogy mikor, hol és kit tekint tehetségnek.

Gallardo-Gallardo, Dries és González-Gruz (2013) kutatásai alapján a tehetség objektív megközelítésével, a munkavállalói kompetenciák mérésével meg lehet határozni, hogy egy cégnél egy adott régióban ki milyen kompetenciakészlettel rendelkezik, és ez milyen mértékű átfedésben áll az elvárásokkal. „A felsőoktatási intézményekben egyre nagyobb hangsúlyt kap a hallgatók készségeinek felmérése és az erre alapozott készségfejlesztés” (Hercz, Koltói, Pap-Szigeti 2013, 83.). A különböző szintű oktatási intézmények általában csekély mértékben fejlesztik a munkaerőpiacon nagy jelentőséggel bíró nem szakmai kompetenciákat, mint az önismeret, szóbeli és írásbeli kommunikációs készségek, együttműködés, csapatmunka, problémamegoldás, döntéshozatal, konfliktuskezelés (Dobos 2013).

A szervezeti kompetenciamérés során célszerű a kvantitatív módszereket kiegészíteni kvalitatív adatfelvétellel és elemzéssel, hogy árnyaltabb képet kapjunk az elvárásokról (Veresné Somosi 2013). Az egyéni kompetenciák értékelésekor lehet formatív (assessment) és szummatív (evaluation) módszereket is alkalmazni. Közös jellemzőjük, hogy mérések alapján történik az értékelés. A felsőoktatásban lehet arra példákat találni, hogy modellezési, számolási, döntési helyzetekben a hallgatók hogyan tudják érvényesíteni egyes kompetenciáikat: a Pannon Egyetem Szervezési és Vezetési Tanszékén elektronikusan támogatott kompetenciamérést alkalmaznak a hallgatók körében (Kovács, Tasner, Volt 2013). A 360 fokos kompetenciaértékelés során az értékelt személyt vezetői, beosztottjai, azonos szinten lévő kollégái és önmaga is értékeli. A reális felmérés érdekében számos torzító tényezőt és paradoxont kell figyelembe venni (Peiperl 2006). A 360 fokos értékeléshez hasonló eszközzel több értékelő bevonásával empirikusan vizsgáltam a Pécsi Tudományegyetem hallgatóit. A fejlesztendő kompetenciák beazonosítása kulcskérdés a tanulási sikeresség és hatékonyság növelésében. Ehhez megfelelő mérési módszerek kidolgozása szükséges. A mérések során figyelembe kell venni a tanulmányokat, a képzés jellegét, munkaerő-piaci visszajelzéseket és a későbbi fejlődési potenciálokat (Kiss, Lerner, Lukács 2010). A mérések eredményeképpen kompetenciatérképek rajzolhatók meg, melyeknek meghatározott követelményeket kell kielégíteniük, mint például hierarchikusság, strukturáltság, szemléletesség, áttekinthetőség (Hercz, Koltói, Pap-Szigeti 2013). Számos projekt foglalkozik a munkaerőpiac keresleti és kínálati oldalán megjelenő kompetenciák összhangjával, ilyen pl. az Európai Bizottság által finanszírozott SAKE (Szemantikailag támogatott, agilis, tudásalapú e-kormányzat) vagy az OntoHR (Ontology based competency matching between the vocational education and the workplace) (Szabó 2013).

Noszky (2006) tudásmenedzselési modelljével vizsgálta, hogy miként fejzhető ki egy szakember értéke. A szerző arra a következtetésre jutott, hogy a humán erőforrás értékét három dimenzió, a szakmai ismeretek (explicit tárgyi tudás), a problémamegoldó tudás (rejtett, képességalapú, implicit tudás) és az erkölcsi értékek szorzataként lehet meghatározni. A tanulmány empirikus fejezetében is háromdimenziós értékelési térben helyeztem el a tehetségeket, és azokat tekintettem a legjobbaknak, akik mindhárom szempont (önértékelés és munkaerő-piaci visszajelzés a kompetenciákról, tanulmányi eredmény) mentén kiemelkedőek voltak.

A fentiek mellett a tehetségek rendelkeznek azzal a képességgel, hogy ha úgy ítélik meg, hogy adott tér-idő konstellációban nem értékelik őket a képességeiknek megfelelően vagy máshol jobban tudnak érvényesülni, akkor megváltoztathatják a közeget vagy megválaszthatják tevékenységük új helyszínét. A tehetségek migrációját a következő alfejezet mutatja be.

A tehetségek elvándorlásának összefüggései az innovációs potenciállal és a regionális versenyképességgel

A régiók érdeke, hogy vonzzák, fejlesszék, kibontakoztassák, motiválják és megtartsák a tehetségeket az adott térségen belül, így a kiváló képességű szakemberek esetében a tehetségmenedzsment-módszerek tudatos alkalmazását és területi szempontú felhasználását regionális tehetséggazdálkodásnak nevezem. Bár a fogalom részhalmozását képező tehetséggondozásban és -fejlesztésben a – tehetségpontok hálózatára építő – magyar modell jó gyakorlatnak számít, külföldön és világszerte kíváncsiak rá (Fuszek 2014), mégis úgy vélem, hogy a regionális tehetséggazdálkodásban, a tehetségek megtartásában elsősorban *ad hoc* megoldások érzékelhetőek, míg a *tudatos, integrált és rendszerszerű* gondolkodás kevésbé jellemző. A magyarországi tehetséggondozásban például kooperáció helyett jellemzőbb a pénzügyi forrásokért való verseny, és a fejlesztő oktatók felkészítése is sokszor esetleges. „Tehetséggondozásunk benne ragadt az egyoldalú mechanisztikus szemléletben, és ennek megfelelő a tehetséggondozásunk rendszere. Ezenközben a nemzetközi szakirodalomban a hálózatosodáshoz is jobban illő rendszerszemléletű tehetséggondozási modellek jelentek meg, de Magyarországon nem jutottak érvényre.” (Gyarmathy 2013, 101.) Ez azért is jelent problémát, mert a fogalom rendkívül sok kapcsolódási ponttal rendelkezik a regionális versenyképességgel és innovációval.

A regionális versenyképességet meghatározó materiális, immateriális és vegyes tőkeelemek összességét *területi tőkének* nevezzük (Camagni 2008, 2009). A területi tőke fontos eleme a társadalmi tőke, amely magában foglalja a humán kapcsolatokat, a bizalmat, a vállalkozások számára vonzóvá tevő gazdasági miliőt, a társadalom kohéziós erejét és szervező elveit (Jóna 2013). A területi ver-

senyképességben a humán tőke regionális tényezőként jelenik meg. A humán tőke minősége befolyásolja a gazdasági fejlődést, amelynek a központi fogalma a tudás, az új technológiák befogadása, integrálása (termelékenység) és kifejlesztése. A tudás megosztását ösztönző szervezeti kultúrák kialakításához a vállalatok vezetőinek stratégiai elköteleződése szükséges (Gaál, Szabó, Obermayer-Kovács, Csepregi 2010). A területi tőke elemeinek taxonómiájában több részterületet is érinthet a tehetség kérdése: megjelenhet humán tőkeként, amely vállalkozókésztséget, kreativitást, privát know-how-t hordoz és pénzben kifejeződő externáliákat tud előállítani; jelen lehet a kapcsolati tőkében (együttműködés, kollektív cselekvés, csoportkompetenciák); értelmezhető társadalmi tőkeként is (magatartásminták átadása, bizalom, értékek); és létrehozhat együttműködési hálózatokat. Összességében a nem tárgyasult (soft) javak között a tehetségek és az általuk létrehozott térbeli jellemzők magas fokú rivalizálással párosulnak (Bodor, Grünhut 2014; Capello, Faggian 2005). A területi tőke értékelése megalapozhatja a területi tervezési, területpolitikai és területfejlesztési módszertanokat, koncepciókat (Tóth 2011). Az intellektuális (szellemi) tőke – mint láthatatlan vagyonállomány – mérése sokat fejlődött az elmúlt évtizedekben, amely elsősorban vállalatértékelési, tudás- és tehetséghozzájárulást érintő kérdésekben vált egyre fontosabbá (Sveiby 1997). Hasonló eljárásokat alkalmazva nemcsak szervezeti, hanem regionális szintű számítások is elkészülhetnek, mint például a magyar középvárosok teljesítményének rangsora a területi tőke szempontjából (Tóth 2010). A regionális tehetséggazdálkodás a tehetséghozzájárulást módszertani eszköztárával (azonosítás, motiválás, fejlesztés, megtartás, vonzás) hozzájárulhat a humán tőke és végső soron a területi tőke értékének emeléséhez, amely pozitív hatást fejt ki a versenyképességre, innovációra, gazdasági növekedésre (Schultz 1983). A humán tőke olyan szűkös erőforrás, amely komoly versenyképességi tényezőt biztosíthat a régiók számára. „A térségek versenye olyan képesség, amely »odaragasztja« vagy odavonzza a befektetéseket és a tehetséges munkaerőt, és a fő cél, hogy fenntartsák vonzóerejüket mind a munkaerőre, mind a tőkére vonatkozóan” (Geréb 2008, 172.).

A humán tőke elvándorolhat, ha nem szeretne az adott régióban maradni, melynek következménye, hogy a humántőke-beruházás máshol fog megtérülni, azaz más régióban, országban fog pozitív externáliát generálni (Geréb 2008). Az egyes régiók adottságai (természeti, földrajzi, társadalmi, gazdasági helyzet, természeti katasztrófák, háborúk, társadalmi konfliktusok stb.) arra kényszeríthetik a munkavállalókat, hogy más országba, régióba vándoroljanak, akár tömegesen is (Kaposi 2014). Általában a vándorlás a kevésbé fejlett területektől a fejlettebb térségek felé irányul, és ez mind a küldő, mind a fogadó térség demográfiai helyzetére hatást gyakorol, hiszen a vándorlók nem és életkor szerinti struktúrája eltér az egész ország demográfiai mutatóitól. Jellemzően inkább a férfiak és a fiatalok aránya nagyobb a vándorlók között (Polónyi 2002). A magasabb végzettségűek átlag fölötti hajlandóságot mutatnak a költözésre, és mivel ők főként a fejlettebb régiók felé mozdulnak el, így a regionális egyenlőtlenségek kiéle-

zódnek (Sebők 2013). A mobilitási hajlandóság a Debreceni Egyetem friss diplomásai körében végzett felmérés alapján szignifikáns szerepet játszik az egyének kereseteiben: Debrecenből nyugati irányban elmozdulva a pályakezdők minden 100 km után 4%-os keresetnövekedést érhetnek el, amely hatás a nyugati ország-részek és Budapest felé irányuló mobilitás miatt tapasztalható (Kotsis 2013).

Európában és a világon egyre több vállalat kerül olyan helyzetbe, hogy nem tudja betölteni a magas szintű kompetenciákat megkívánó munkaköröket. A globális tehetséghiány miatt a külföldi vállalatok is szívó hatást generálnak, melynek során tudatosan alkalmazzák a tehetségmentes széles eszköztárat és magukhoz vonzzák a tehetségeket. A tehetségek piacán érvényesülő sajátosság az egyenlőtlen térbeli eloszlás kérdése. A tehetségek általában nem oda áramlanak, ahol kevés tehetséges munkavállaló található, hanem oda, ahol sűrűsödni és koncentrálni tudnak a tehetségek. Általában ezek a központok egyetemek közelében alakulnak ki, számos híres sikertörténetet (jó gyakorlat) lehet említeni a tehetségek koncentrációjára és az ebből fakadó tudástúlcsordulásra, a gazdaság rohamos fejlődésére: pl. Szilícium-völgy (Stanford University), 128-as út (Massachusetts Institute of Technology), Cambridge stb. (Varga 2009). Minél több tehetség található egy térségben, annál inkább tehetségmágnesként működik a térség (Szabó 2011). A tehetségek egyéni motivációi kapcsán Carr, Inkson és Thorn (2005) a gazdasági, politikai, karrier-, családi és kulturális tényezőket azonosították mint döntési tényezőket, valamint vonzó-taszító erőként jelenik meg tanulmányukban a preferenciák időbeni dinamikája, azaz más és más lehet fontos az egyes életszakaszokban (pl. fiatal korban a kalandvágy, majd gyermekvállalás esetén a biztonság).

Fontos hozzátenni, hogy a kutatásokban a külföldi munkavállalást preferáló válaszok számától, azaz a várakozásoktól számottevően elmarad a tényleges külföldi munkavállalók száma (Hárs 2013). Az egyéni karrierutak elágazási pontjait nagyban befolyásolják a várakozások, a kockázatok és a valószínűségek. A bizonytalanság megítélése a közgazdaságtanban ellentmondásos, hiszen „egyik oldalról vitathatatlan tény, hogy ez a fogalom a közgazdasági elméletben kulcsszerepet tölt be, másik oldalról, ennek elfogadásán túl, a bizonytalanságnak nincs helye a közgazdaságtani formalizált elméleti konstrukciókban” (Bélyácz 2013, 749.). A bizonytalanságot tovább növeli, hogy a fiatal tehetségek már az Y és Z generáció sajátosságait hordozzák: ők élményfogyasztók, infokommunikációs eszközöket használnak (közösségi média) és törekednek a szabadságra, így egy szervezet vagy régió iránt érzett lojalitásuk alacsonyabb intenzitású lehet (Balogh, Farkasné 2013).

A régiók számára a legfontosabb cél a relatíve magas jövedelmek, relatíve magas foglalkoztatottság elérése versenyhelyzetben, melynek következménye az életminőség és az életszínvonal emelkedése (Lengyel 2010). A versenyképes humán tőke jellemzője, hogy magas szintű a munkakultúra, munkafegyelem, képes a tömeges és rugalmas alkalmazkodásra a környezeti változások, kihívások esetén (pl. tréningekkel, tanfolyamokkal, átképzésekkel), valamint igényes

a környezetével és saját magával szemben (megjelenés, egészség stb.). Fontos, hogy ezzel összefüggésben hatékony oktatási rendszer és magas szintű tudásbázis legyen jelen a térségben (Lengyel 2010).

A tehetséges emberek lelkesedése és önszerveződése tovagyűrűzhet, ugyanakkor nemcsak a tehetséges helyi lakosok által teremtett innovatív ötletekkel lehet számolni, hanem a külső, innovatív beruházások helyi fogadókészségét is meg kell említeni. Az innovatív beruházások telephelyválasztásánál fontos szempont, hogy az elvégzendő munkának legyen „felvevőpiaca”, vagyis legyenek olyan potenciális munkatársak, akik képesek betanulni, szocializálódni, implementálni az újszerű eljárásokat, majd ezt alkalmazva hatékony munkát végezni, a módszertanokat továbbfejleszteni. Jóna (2013) szerint rendkívül fontos a kapcsolati tőke is, amely olyan regionális érdekközösséget jelent, ahol stratégiai előnyökre lehet szert tenni a közös nyelv, erkölcs és helyi milió által. Fontos kiemelni, hogy „az erős regionális kultúra képes az innováció és a felindülés számára megfelelő feltételeket teremteni” (Konczosné Szombathelyi 2014, 84.). A térbeli közelség szerepe felértékelődött az innovatív vállalatoknál, ezért ezek a szervezetek térben – elsősorban nagyvárosokban – koncentrálnak (Lengyel, Fenyővári, Nagy 2012).

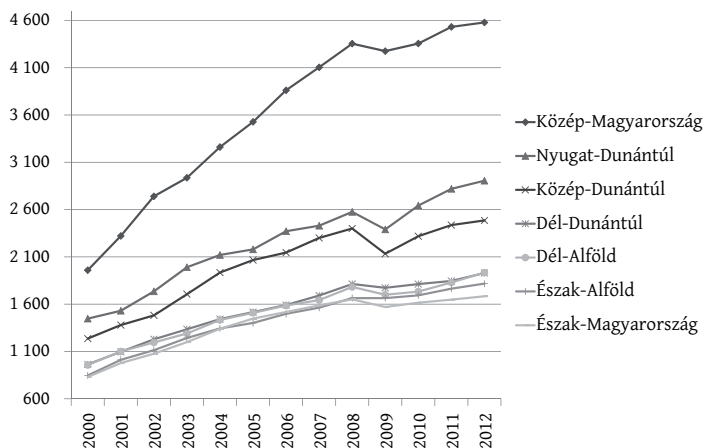
A tehetségek áramlása Magyarországon régiói között a PTE KTK szemszögéből

A felsőoktatás helyzete az egyik kiemelt terület az innováció szempontjából. Magyarországon a „főváros szellemi irányító és szervező szerepe tartósan fennmaradt, sőt tovább összpontosítja a szellemi erőforrásokat (...), az új vidéki felsőoktatási centrumok valójában nehezen tudnak a térségük, régiójuk szellemi centrumává, élénkítőjévé válni.” (Rechnitzer 2006, 305.) Magyarországon világosan látható az a trend, melynek során a tehetségek elvándorolnak vidékről, a kvalifikált munkaerő a fővárosban koncentrálnak, ami kihat a regionális versenyképességre is (Horváth 2001, 2009; Lengyel 2000). A Budapestre vándorlás egyik fő oka, hogy a pályakezdők ott nagyobb eséllyel tudnak elhelyezkedni és kezdő fizetésük is magasabb. 2013-ban Közép-Magyarországon a foglalkoztatási ráta 55,2%, a munkanélküliségi ráta 8,7%, az alkalmazásban állók havi bruttó átlagkeresete 281 121 Ft volt, míg például Dél-Dunántúlon a foglalkoztatási ráta 48%, a munkanélküliségi ráta 9,3%, a havi bruttó átlagkereset 192 706 Ft volt (KSH 2014). Egy adott térségben minél nagyobb az elégedetlenség a munka- és életkörülmények tekintetében, annál nagyobbak lesznek az *interregionális hasonlóságok*, így nagyobb a térbeli mobilitás valószínűsége. Ennek befolyásoló tényezői a következők: „jövedelmek, bérszínvonal, foglalkoztatási szerkezet, rendelkezésre álló munkahelyek, vállalkozási potenciál, városiasodás foka, lakáshelyzet, kulturális és szociális infrastruktúra és szolgáltatások, elérhető

társadalmi pozíció stb.” (Lengyel, Rechnitzer 2004, 204.). E taszító és szívó hatások kiegészíthetők a munkanélküliségi rátával, a megélhetési problémákkal, a település területi fekvésével, a szegénység mértékével, a településmérettel (Beluszky 2003). Új gazdaságföldrajzi modelljében Kelemen (2013) a béreket a következő tényezőkkel magyarázta: közutak hossza, munkanélküliség, jövedelmek, munkások aránya, csapadék, hőmérséklet, gyógyszertárak száma.

A Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Karán (PTE KTK) tanulmányokat folytató hallgatók motivációinak felmérésekor tekintettel kell lenni a felsőoktatási intézmény helyi adottságaira, a régió által nyújtott gazdasági feltételekre és azokra a tényezőkre, amelyek befolyásolják a migrációval kapcsolatos egyéni döntéseket. A PTE KTK a Dél-Dunántúlon működik, így a nappali tagozatos hallgatók is ebben a vonzáskörzetben élnek a képzés ideje alatt. A Diplomás Pályakövető Rendszer (DPR) végzettségre vonatkozó felmérése alapján az egyetemre elsősorban a Dél-Dunántúl régióból érkeztek a hallgatók – 51%-uk itt lakott 14 éves koráig, 6,5%-uk Budapesten (N = 2 683 fő). A diplomaszerezés utáni lakóhely alapján a végzettek 46%-a dolgozik a Dél-Dunántúlon, 19,6%-a Budapesten és 5,6%-uk külföldön, a fennmaradó 28,8% a többi magyar régió között oszlik meg (Kuráth, Kiss, Kovács, Héráné Tóth, Sipos 2013). Más régiók elszívó hatásának az lehet az oka, hogy Dél-Dunántúlon több szakembert képeznek, mint amennyit a helyi munkaerőpiac képes lenne foglalkoztatni, az oktatási struktúra nincs teljes fedésben a munkaerőpiac szakmasztruktúrájával. Emellett az utóbbi évtizedben a régió egy főre jutó GDP-je folyamatosan csökkent az országos átlaghoz képest, amelyet Tolna megye 2006 óta javuló helyzete sem tudott ellensúlyozni (1. ábra).

1. ábra: Egy főre jutó bruttó hazai termék 2000–2012 között (ezer Ft)
Per capita gross domestic product 2000–2012, thousand HUF



Adatok forrása: KSH 2014.

A Dél-Dunántúl régió gazdasági és erőforrás-állományának felmérése alapján a régió hazai és nemzetközi tekintetben is leszakadó térségnek számít (Szűcs 2013). Alacsony szintű a piaci és a külföldi tőke bevonása, inkább saját erőforrásokra és központi költségvetésre támaszkodva működik a régió, és várhatóan ezen eszközöknek a hasznosítása határozza meg a térség jövőjét is. „A régió humánerőforrás-potenciálja, a régió gazdaságának alacsony foglalkoztatási képessége, a kvalifikált munkaerő iránti csökkenő igénye, és az ebből adódó kényszerű elvándorlás és a lakosság elöregedése miatt romló tendenciát mutat.” (Buday-Sántha 2013, 528.) Dél-Dunántúl gazdasági és szociális szempontból rendkívül kedvezőtlen helyzetben van, melynek kialakulása számos okra vezethető vissza. A tehetséges szakemberek megtartása szempontjából fontos, hogy „a vállalati kutatás-fejlesztés hiánya, a vállalatok alacsony innovációs készsége, igénye rendkívül egyoldalúvá tette, egyetemi-akadémiai szintre szorította vissza a kutatásokat” (Buday-Sántha 2013, 529.). Az agglomerációs szívó hatásokkal szemben Pécssett több intézkedéssel is fel lehet(ne) lépni: az Európai Unió kohéziós politikájában az országos agglomerációs stratégiákat vidéki nagyvárosok ellensúlyozó szerepével és specializációval szükséges kiegészíteni. Erősíteni kell az elvándorlók visszaáramlását, valamint belső fejlesztésekre is koncentrálni kell; ezek azonban lassúak és bizonytalan a kimenetelük (Varga 2010). Magyarországon a kisebb nagyvárosokban (pl. Pécs, Miskolc, Győr) problémát jelent a fejlesztő irányítás hiánya, a gyenge városi szintű kormányzás, hiányoznak a hazai tőkeerős vállalatok, nincs meg a „kritikus tömeg”, periferikus a térszerkezeti pozíció és nem működnek az univerzális fejlesztési receptek sem. E városok számára biztató megoldást adhat a helyi tudás elemeinek egymáshoz illesztése, a városi stratégiai gondolkodás, az endogén erőforrásokra támaszkodás, az emberi erőforrás, a társadalmi tőke és innovációs rendszerek (iparági klaszterek) térségen belüli fejlesztése (Lux 2013). Természetesen az alkalmazott módszereknek számos változata képzelhető el a régiókban, hiszen komplex emberierőforrás- és tudásmenedzsment-modellek területi alkalmazásakor figyelembe kell venni a lokális sajátosságokat is (Farkas, Dobrai 2012).

A PTE KTK hallgatói körében végzett empirikus kutatás mintája és hipotézisei

A Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Karán (PTE KTK) 2005 óta folyik adatfelvétel és -feldolgozás a szakmai gyakorlatot teljesítő hallgatók kompetenciáiról. Kutatásom empirikus adatállománya összesen 5 186 db kitöltött kérdőívből állt össze a 2005–2014 közötti időszakban. A megkérdezettek 7. féléves alapképzéses hallgatók voltak a következő szakokon (ahol kötelező a szakmai gyakorlat): Gazdálkodási és menedzsment, Kereskedelem és marketing, Pénzügy és számvitel alapszakok, nappali és levelező képzések. A kompetenciák

értékelése minden esetben ötfokozatú Likert-skálán történt: ez a társadalomtudományokban és attitűdvizsgálatokban alkalmazott olyan eszköz, amely ekkora elemszámmal statisztikai kiértékelést is lehetővé tesz (Babbie 2008; Rappai, Kehl 2006).

A 2. táblázatban régióként látható a minta megoszlása, a hallgatói-mentori értékelések és a tanulmányi átlagok. A legtöbb hallgató Dél-Dunántúlon (74%) végzett szakmai gyakorlatot, hiszen többségüknek ebben a régióban van az állandó lakhelye, így optimalizálják a költségeiket (pl. nem kell albérlésre költeni, utazni stb.). A gyakornokok jelentős része dolgozott Közép-Magyarországon (12%) és Nyugat-Dunántúlon (6%). A fennmaradó 8% a többi régióban végzett szakmai gyakorlatot. Kutatásomban arra voltam kíváncsi, hogy a Dél-Dunántúlon maradó nagy hányadában található-e meg a legtehetségesebbek, mert a régió vonzerejéből kiindulva ez nem egyértelműen valószínűsíthető. A táblázatból kiolvasható, hogy a régiók között nincsenek jelentős különbségek az értékelésekben. A többváltozós elemzéseknél az alacsony mintaelemszámok miatt Észak-Alföldet, Észak-Magyarországot és a külföldet kellett kizárni, a többi régió minimum 50 fős elemszámmal rendelkezik. Dél-Dunántúlon több mint 1300 fő végzett szakmai gyakorlatot. A hallgatók 92%-a városban, 6%-a községben és 2%-a külföldön végezte szakmai gyakorlatát.

A kitöltött hallgatói és mentori kérdőívek valamint a tanulmányi eredmények összeillesztéséből 2 296 fő hallgatóra rendelkezem teljes körű értékeléssel:

- hallgató (önértékelés a saját kompetenciákról),
- céges mentor (általában a közvetlen felettes értékelte a hallgató kompetenciáit a szakmai gyakorlaton),
- oktatási intézmény értékelése (a PTE KTK Tanulmányi Osztályától származó göngyölt súlyozott tanulmányi átlagok).

2. táblázat: Az értékelt hallgatók megoszlása és főbb jellemzői régióként 2005–2014 között
The main characteristics of evaluated students by regions 2005–2014

| Régió | Hallgatók megoszlása a mintában (%) | Férfiak aránya a régióban (%) | Nők aránya a régióban (%) | Hallgatói értékelés (átlag) | Mentori értékelés (átlag) | Tanulmányi eredmény (göngyölt súlyozott átlag) |
|--------------------|-------------------------------------|-------------------------------|---------------------------|-----------------------------|---------------------------|--|
| Dél-Dunántúl | 73,86 | 36 | 64 | 4,39 | 4,60 | 3,50 |
| Közép-Magyarország | 11,51 | 35 | 65 | 4,41 | 4,90 | 3,56 |
| Nyugat-Dunántúl | 6,40 | 32 | 68 | 4,42 | 4,67 | 3,63 |
| Dél-Alföld | 3,45 | 27 | 73 | 4,32 | 4,58 | 3,51 |
| Közép-Dunántúl | 2,84 | 37 | 63 | 4,51 | 4,71 | 3,60 |
| Külföld | 1,56 | 37 | 63 | 4,28 | 4,66 | 3,37 |
| Észak-Alföld | 0,22 | 50 | 50 | 4,58 | 4,59 | 3,19 |
| Észak-Magyarország | 0,17 | 33 | 67 | 4,31 | 4,90 | 3,26 |
| Összesen | 100,00 | 35 | 60 | 4,33 | 4,61 | 3,51 |

Megjegyzés: az átlagok 1-től 5-ig terjedő Likert-skálán értendők, ahol 1=egyáltalán nem megfelelő, 5=teljes mértékig megfelelő.

A fenti szereplők értékelése alapján a háromdimenziós értékelési tér segítségével szűrtem ki a tehetségeket. A tehetségekre megfogalmazott hipotéziseimet és a tesztelésükhöz rendelt statisztikai módszerek logikai struktúráját a 3. táblázat mutatja be.

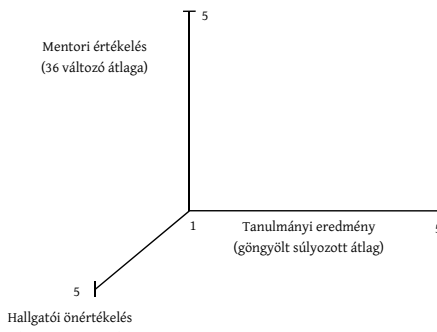
Az alábbiakban a 3. táblázat kutatási logikáját, módszertani lépéseit és a hipotézisek ellenőrzését mutatom be.

Tehetségek azonosítása a PTE KTK hallgatói között – Módszertani lépések

A tehetségek kiszűréséhez háromdimenziós modellt állítottam fel, amelyben a hallgatók értékelését helyeztem fókuszba. A vizsgálati keretek felállításakor Noszkay (2006) tudásmenedzselési szakember-értékelési modelljét és Gallardo-Gallardo, Dries és González-Gruz (2013) megközelítését ötvöztem. A modellben az oktatási intézmény a tanulmányi eredményekkel (göngyölt súlyozott átlag), a munkaerőpiac a mentori véleményekkel, a hallgató pedig a gyakorlat előtti és utáni önértékelésekkel járult hozzá a háromoldalú összehasonlításhoz. A mérési skálák minden esetben ötfokozatúak voltak, így nem volt szükség standardizálásra. A három szempont mentén klaszterelemzéssel el lehet helyezni a hallgatókat a háromdimenziós térben, amelyet a 2. ábra szemléltet.

A klaszterek és a modell megalkotásához Chevalier (2003) és Kotsis (2013) kutatásainak logikáját, illetve Halaby (1994) heterogén képességek elméletét használtam fel. A kutatásban azokat a hallgatókat tekintettem *tehetségeknek*, akik mindhárom dimenzió (mentori értékelés, hallgatói önértékelés és oktatási intézmény által rögzített tanulmányi eredmény) mentén jobbnak bizonyultak,

2. ábra: A háromdimenziós értékelési tér
The three-dimensional evaluation space



Megjegyzés: az átlagok 1-től 5-ig terjedő Likert-skálán értendők, ahol 1=egyáltalán nem megfelelő, 5=teljes mértékig megfelelő.

3. táblázat: Az empirikus kutatás logikai struktúrája és hipotézisei
The structure and hypotheses of the empirical study

| Kutatási probléma és vizsgálati szint | Kutatási kérdés | Hipotézis / Leírás | A vizsgálatba bevont változók | Alkalmazott módszer | Következtetés |
|--|--|---|--|---|---|
| A tehetségek azonosítása és értékelése a felsőoktatás szempontjából | Hogyan lehet azonosítani a tehetségeket? során kialakított adatbázissal és a háromdimenziós értékelési modellel lehet értékelni. | A tehetségeket a szakmai gyakorlat során kialakított adatbázissal és a háromdimenziós értékelési modellel lehet értékelni. | Mentori értékelések, tanulmányi eredmények, hallgatói önértékelések. | Modellalkotás, klaszteranalízis | A hallgatók homogén csoportjai határozhatók meg az értékelési dimenziók mentén. |
| Kompetenciaprofiliók azonosítása és értékelése régiókonként | Mely kompetenciák mutatnak hasonlóságot? | A mentori és hallgatói értékelések alapján létrehozható néhány kompetenciaprofilió. | Mentorok és hallgatók által értékelt kompetenciák. | Faktoranalízis | Kompetenciaprofiliók azonosíthatók, amelyek hasonlóság alapján összevonják az egymással korreláló változókat, így csökken a változók száma. |
| Mely régiókban mely kompetenciák jelennek meg erősebben és gyengébben? | A hallgatók kompetenciaprofilióját másrészt felírjuk meg az egyes régiókban a mentorok és a hallgatók is. | Független változó: régiók. Függő változó: kompetenciaprofiliók. | Függő változó: kompetenciaprofiliók. | Varianciaanalízis (ANOVA, F-próba) | Meghatározhatók azok a kompetenciaprofiliók, amelyekben regionális különbségeket állapítottak meg a hallgatók és mentorok. |
| Nemek szerinti különbségek a régiókban | Milyen a nők és férfiak kompetenciaprofiliójának eltérése az egyes kompetenciák mentén? | A nők és férfiak kompetenciaprofiliójának eltérése az egyes kompetenciák mentén. | Független változó: nemek, régiók. Függő változó: kompetenciaprofiliók. | Kétutas varianciaanalízis (ANOVA, F-próba) | Meghatározható, hogy mely kompetenciákat ismerik el másként az egyes régiókban a nők és férfiak esetében. |
| A tehetségek migrációs preferenciái | Hol koncentrálnának a tehetségek? | A tehetségek kevésbé preferálják a Dél-Dunántúli régiót a szakmai gyakorlati hely megválasztásakor, és inkább a Közép-Magyarország régióba koncentrálnának. | Független változó: klaszterek. Függő változó: régiók. | Kereszttablaelemzés (Pearson-féle χ^2 módszer) | Megállapítható, hogy vannak-e regionális különbségek a klaszterek között a szakmai gyakorlati hely megválasztásában. |

mint a többiek. Az számított tehetségnek, aki mind az oktatási intézményben, mind a munkaerőpiacon magas szinten helytállt, és eközben reális és pozitív önértékeléssel rendelkezett a többiekhez képest. A klaszterelemzésnél nem határozta meg előzetesen elvárt arányszámot (pl. a hallgatók 10%-a számított tehetségnek), így a viszonylag „puha” kritériumszintű definíció célja a hallgatók homogén csoportjainak megkülönböztetése volt. Ezáltal nemcsak a csúcstehetségeket azonosíthattam (akik közül valószínűsíthetően többen egyébként is ismertek az oktatók körében, hiszen az oktatás során is kitűntek képességeikkel), hanem pl. a rejtőzködő, csendesebb, ám a munkáltatók által elvárt kompetenciákkal rendelkező tehetségeket is.

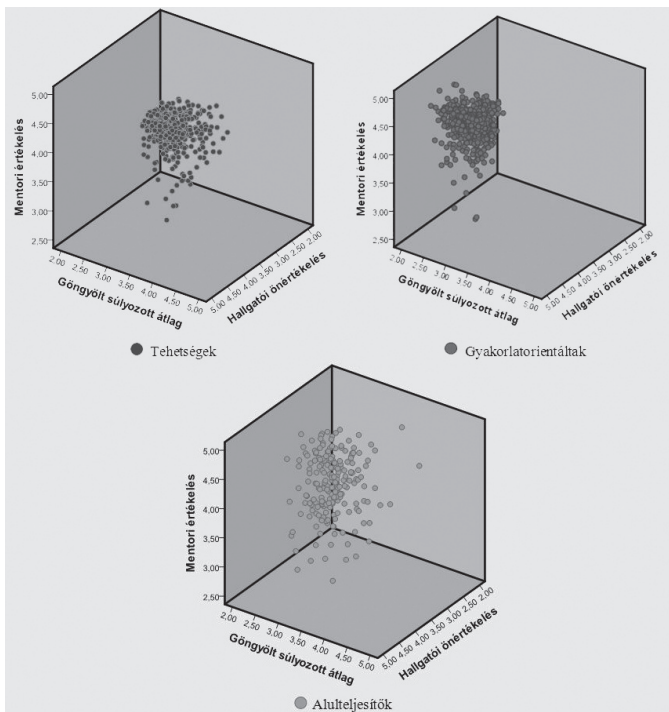
A klaszterelemzés elvégzéséhez első lépésként a mentori értékelések 36 változóját átlagoltam hallgatónként, és a hallgatói önértékelésnél is ugyanezt elvégeztem 38 ismérvre. Ezáltal egy-egy komponensbe sűrítettem a mentori és hallgatói véleményeket. A hallgatónként kiszámított átlagértékekkel elvégezhetővé vált a klaszterelemzés az SPSS-ben, amelyhez először hierarchikus módszereket – Ward-, centroid- és egyszerű láncmódszert – alkalmaztam, hogy megállapítsam a klaszterek ideális számát, majd a nem hierarchikus módszerek közül a K-közép módszerrel választottam szét a csoportokat (ez nagy adatbázisok esetében célravezetőbb módszer – Sajtos, Mitev 2007). A hipotézisek ellenőrzésére faktoranalízist, varianciaanalízist és keresztábra-elemzést végeztem. Egyúttal fontos szem előtt tartani a sztochasztikus kapcsolatokból adódó statisztikai modellezés korlátait, valamint minimalizálni az összefüggések interpretálásakor a látszatkapcsolatok esetleges fennállásából adódó félreértéseket (Rappai 2010, 2011).

A klaszterek jellemzése

A klasztereket és a hallgatók elhelyezkedését a háromdimenziós térben a 3. ábra szemlélteti, a csoportok középpontjait az 4. táblázat mutatja be. A három homogén csoport a következőképpen jellemezhető.

Az első klasztert *gyakorlatorientáltaknak* neveztem el, mert az önértékelésben a legmagasabb értéket képviselik és a mentorok is pozitív véleményt fogalmaztak meg róluk. Tanulmányi eredményük a klaszterek közötti legalacsonyabb értékkel rendelkezik, mégis megállják a helyüket a munkaerőpiacon. A gyakorlatorientáltak klaszterébe tartozó hallgatók aránya a teljes sokaságon belül 45%. A gyakorlatorientált hallgatók 75%-a Dél-Dunántúlon végezte szakmai gyakorlatát. A nők aránya 61%, a férfiaké 39%, ami azonos a teljes minta nemek szerinti megoszlásával. Tagozatok és szakok tekintetében sincsenek jelentős különbségek, hiszen minden szakon (levelező és nappali tagozaton is) a gyakorlatorientáltak vannak jelen a legnagyobb arányban.

3. ábra: Az egyes klaszterek a háromdimenziós értékelési térben (2005–2014)
The clusters in the three-dimensional evaluation space, 2005–2014



Megjegyzés: az értékek 1-től 5-ig terjedő Likert-skálán értendők, ahol 1=egyáltalán nem megfelelő, 5=teljes mértékig megfelelő. N=5 186 fő.

4. táblázat: A háromdimenziós értékelési modellel előállított hallgatói klaszterek középpontjai (2005–2014)

Clusters and its centroids created by the three-dimensional evaluation model, 2005–2014

| Mérési szempontok | Klaszterek | | |
|--|----------------------|----------------|------------|
| | Gyakorlatorientáltak | Alulteljesítők | Tehetségek |
| Tanulmányi eredmény (göngyölt súlyozott átlag) | 3,19 | 3,26 | 4,01 |
| Hallgatói önértékelés | 4,59 | 3,85 | 4,52 |
| Mentori értékelés | 4,69 | 4,28 | 4,71 |

Megjegyzés: az értékek 1-től 5-ig terjedő Likert-skálán értendők, ahol 1=egyáltalán nem megfelelő, 5=teljes mértékig megfelelő. N=5 186 fő.

A második klasztert az *alulteljesítők* alkotják, akik mindhárom szempont alapján viszonylag alacsony értékekkel rendelkeznek. Tanulmányi átlaguk jobb, mint a gyakorlatorientált hallgatóké, de ők rendelkeznek a legrosszabb önértékeléssel és mentori értékeléssel. Valószínűleg az önbizalomhiány vagy érdeklenség válthatja ki azt az önbeteljesítő jóslatot, hogy nem voltak képesek

bizonyos feladatok ellátására, és ezt a szakmai gyakorlaton a mentoruk is így látta. 19% a klasztertagok aránya a mintán belül. A férfiak aránya itt magasabb (43%), mint a gyakorlatorientáltak klaszterén belül, a nők aránya 57%. Az utóbbi tanévekben az alulteljesítők aránya növekedett a teljes mintában a gyakorlatorientáltak rovására. Az átalakult hallgatói összetétel negatív jelenséggként értékelhető, amelynek számos oka lehet, de a minőségre gyakorolt hatása egyértelműen destruktív jellegű.

A harmadik klaszter a *tehetségek* elnevezést kapta, ők mind a három értékelési szempont alapján a legjobbak voltak. A klasztertagok aránya a teljes minta 36%-a, tanulmányi eredményeket, mentori értékeléseket és hallgatói önértékeléseket figyelembe vevő módszerrel ők a sokoldalú, igazán tehetséges hallgatók. Bár arányuk magasabb a tehetségek társadalom egészén belüli részesedésénél, nem feltételezem, hogy a PTE KTK-n felülreprezentáltak lennének a tehetségek – inkább a többiekhez képest tehetséesebb hallgatók jelennek meg az egyetemen, semmint a kivételesen különleges és kiemelkedő egyének. E klaszter tagjai érdeklődnek mind az elméleti szaktudás iránt, mind a gyakorlati alkalmazások iránt, és mindehhez megfelelő, pozitív énkép társul. Ebben a klaszterben a legmagasabb a nők aránya (72%), míg a férfiak itt képviseltetik magukat a legalacsonyabb aránnyal (28%). A klaszterhez tartozók aránya évről évre folyamatosan, kis mértékben csökkent: míg a 2010–2011-es tanévben a hallgatók 38%-a számított tehetségesnek, addig a 2013–2014-es tanévben 33%-uk tartozott ide. A másik két csoporttal való összevetésben ez a klaszter tűnik a legstabilabbnak.

Mindhárom klaszterben a Dél-Dunántúl szerepel a leggyakoribb, szakmai gyakorlati helyeket biztosító régióként, feltehetőleg a helyismeret és a PTE KTK által felkínált gyakornoki helyek miatt. Az adatok alapján az alulteljesítők foglalják el leginkább a Dél-Dunántúlon felkínált gyakornoki helyeket, míg a tehetségek a legkevésbé. Utóbbiak nagyobb arányban képviseltetik magukat Közép-Magyarországon, Nyugat- és Közép-Dunántúlon, mint a másik két klaszter tagjai. A klasztertagok régiók közötti megoszlásában szignifikáns kapcsolat mutatható ki, így a tehetségek koncentrálódására vonatkozó hipotézist (3. táblázat) elfogadtam. ($\chi^2=0,000$, Cramer-féle $V=0,140$, gyenge kapcsolat.) *A tehetséges hallgatók tehát felülreprezentáltak a Közép-Magyarország régióban.*

Szükséges kompetenciák és a nemek közötti különbségek az egyes régiókban

A változók számát faktoranalízissel csökkentettem. Elsőként a mentorok 36 változóját rendeztem faktorokba. A Kaiser-kritérium (KMO teszt eredménye = 0,946) alapján a változók kiválóan alkalmasak faktoranalízis elvégzésére. 6 faktort alakítottam ki, a kumulált magyarázott variancia 62%. A varimax rotációs mód-

szerrel kialakított faktorok a következők: *egyéni szoft kompetenciák* (pl. kommunikáció, kreativitás stb.), *társas szoft kompetenciák* (pl. csoportmunka, együttműködés, beilleszkedés stb.), *munkához való hozzáállás* (pl. szorgalom, felelősségtudat stb.), *módszertani ismeretek, munka és végzettség illeszkedése, informatikai tudás*.

Fontos eredmény, hogy a faktorok és régiók varianciaanalízissel történő összevetése során *szignifikáns kapcsolatot tudtam elkülöníteni a módszertani ismeretek tekintetében*. A régiók közötti és régiókon belüli eltérésnégyzetek aránya, vagyis az F-hányad értéke 2,88, valamint teljesül a szóráshomogenitás feltétele is. Az F-próbához tartozó valószínűség szignifikanciaszintje 0,015, a nullhipotézist elutasíthatjuk, *tehát a hallgatók egyes régiókban értékelt módszertani ismeretei szignifikánsan különböznek egymástól* (vö. 3. táblázat). Közép-Magyarországon és Közép-Dunántúlon elégedetlenebbek voltak a mentorok a hallgatók módszertani ismereteivel, míg a többi magyar régióban pozitívabb képet kaphattunk ezekről a kompetenciákról. A vizsgálatot tovább szűkítve a Budapest és Pécs közötti eltérésekre és egyedi jellemzőkre, varianciaanalízissel bizonyítható, hogy a társas szoft kompetenciákban (F-hányad: 5,39, szignifikanciaszint: 0,20) és a módszertani ismeretekben (F-hányad: 8,05, szignifikanciaszint: 0,005) regionális különbségeket lehet azonosítani (a szóráshomogenitás teljesülése mellett). A hallgatók módszertani ismeretei a két város összehasonlításában hasonló eredményeket mutatnak, mint a régiók esetében, *azaz a budapesti mentorok elégedetlenebbek a módszertani készségekkel, mint Pécssett*. A társas szoft kompetenciák esetében azonban fordított véleményalkotás tapasztalható, *Budapesten pozitívabban nyilatkoztak erről a mentorok, míg Pécssett kevésbé győződtek meg a céges értékelők a társas kompetenciák erősségéről*. Ennek természetesen az is állhat a háttérben, hogy a Pécssett lévő szervezetek kevesebb lehetőséget adnak a hallgatóknak arra, hogy csoportban dolgozzanak, és így kevésbé tudják megmutatni együttműködő és alkalmazkodó készségeiket. Ugyanígy, a fővárosban több olyan szituáció fordulhat elő – a szervezetek eltérő iparága, mérete, profilja stb. miatt –, ahol módszertani ismeretek alkalmazására van szükség. Így a hiányosságok nem minden esetben válnak tetten érhetővé.

Kétutas varianciaanalízissel kiszűrtem, hogy a mentori értékelések alapján elkülöníthető társas szoft kompetenciákban miként érvényesül a nemek és a régiók együttes kölcsönhatása. A két változó között szignifikáns összefüggést találtam a szoft kompetenciákra vonatkozóan (F-hányad: 3,63, szignifikanciaszint: 0,006). Ez alapján *Dél-Alföldön jóval jobb értékeléseket kaptak a nők a mentortól, mint a férfiak ugyanebben a régióban*. A hallgatói kompetenciafaktorok közül az alkalmazkodás esetében lehetett régiók és nemek közötti együttes hatást kimutatni (F-hányad: 3,58, szignifikanciaszint: 0,017), valamint ugyanez volt azonosítható Pécs és Budapest bontásában is (F-hányad: 8,65, szignifikanciaszint: 0,005). Az eredményekből kiolvasható, hogy *a nők kevésbé tudtak alkalmazkodni Közép-Magyarországon és Budapesten, míg a férfiak inkább Dél-Dunántúlon és Pécssett szembesültek hasonló problémával*. További kutatási irányt vet fel az ér-

tékelő mentorok összetételének (kor, nem, végzettség stb.) régiókénti összehasonlítása: milyen befolyásoló hatása lehet az értékelők jellemzőinek a hallgatók minősítési folyamatában (pl. nemi sztereotípiák, nemi szimpátia, korosztályal szembeni ellenérzések stb.), és vannak-e ebből fakadó területi eltérések? Van-e jelentősége annak, hogy kik az értékelők az Alföldön és Budapesten? Összességében az alkalmazkodásra vonatkozó hipotézist (3. táblázat) elfogadtam. Három- vagy többtényezős modellezést nem alkalmaztam, hiszen a varianciaelemzési eszköztárnak igen nagy a mintaelemszám-igénye a homogén cellák nagy száma miatt (Herman 2002).

Összefoglalás

Egy régió elveszítheti a legjobb képességű munkavállalóit, ha nem összpontosít tudatosan a megtartásukra, vonzásukra. A régiók gazdaságára, innovációs potenciáljára és versenyképességére negatív hatással van az elvándorlás. Magyarország és a Dél-Dunántúl folyamatosan elveszíti letehetségesebb szakembereit. Az országon belüli migráció a központi, prosperáló régiók felé irányul. A tehetségek számára vonzó a fejlett infrastruktúrával rendelkező, minél több szakmai kihívást jelentő és élvonalbeli szakembert tömörítő térség. Számos vonzó és taszító tényező sarkallja őket távozásra: az innovatív miliő, anyagi feltételek, műszaki ellátottság, szakmai példaképek, kollégák, munkacsoportok, valamint a tudásátadást és a fejlődés lehetőségét biztosító közeg, szellemi központ stb. A Dél-Dunántúl leszakadó térség (magas munkanélküliségi ráta, romló életszínvonal, alacsony jövedelmek, egymásnak nem megfeleltethető képzési és foglalkoztatási struktúra), ezért a tehetségek kiáramlanak a térségből, ami gyengíti a régió jövőjét. Ily módon szükségessé válik a regionális tehetséggazdálkodás tudatos alkalmazása, amelyhez nélkülözhetetlen a *tehetségek melletti politikai elköteleződés*.

Kutatásom során szignifikáns különbségeket mutattam ki az egyes régiók elvárt kompetenciái mentén (vö. 3. táblázat), ezzel bizonyítottam, hogy a különböző régiókban más és más kompetenciakészlet alapján lehet tehetségnek nevezni egy munkavállalót, gyakornokot. Egyúttal igazoltam az állítást, miszerint koronként és területenként változik, hogy ki számít tehetségnek. A PTE KTK tehetségei is a „központi” régiók és a főváros felé áramlanak, ahol erőteljesebb elvárás az idegen nyelv magas szintű ismerete, a módszertani ismeretek, az informatikai tudás, a konfliktuskezelési készség, a gyors beilleszkedés és a stressz tűrése. A Dél-Dunántúl „tehetségfaktorai” elsősorban a szorgalom, a precizitás, a megbízhatóság és a felelősségtudat. A férfiak kevésbé tudtak alkalmazkodni a Dél-Dunántúlon és Pécsen, míg a nők Közép-Magyarországon és a fővárosban ütköztek hasonló nehézségekbe. A tehetségek a többi hallgatóhoz képest felülreprezentáltak a központi régiókat választó, változást kedvelő hallgatók között. Következésképpen a Dél-Dunántúlon már a szakmai gyakorlat során elkezdődik a tehetségek elveszté-

se, hiszen a tudatosabb hallgatók sok esetben olyan cégnél vállalnak munkát, ahol később dolgozni is szeretnének. Ha gyakornoki idejüket a fővárosban töltik, akkor helyismeretük bővülni fog, kötődésük alakul ki a szervezethez, a városhoz, és nagyobb eséllyel maradnak a fővárosban.

Köszönetnyilvánítás

A tanulmány elkészítésében nyújtott áldozatos segítségéért köszönettel tartozom a Tér és Társadalom szakmai lektorainak, akik részletes és konstruktív ajánlásokkal segítettek munkámat, valamint köszönöm az útmutatást a PTE KTK Regionális Politika és Gazdaságtan Doktori Iskola vezetőjének, Dr. Varga Attila professzor úrnak és témavezetőmnek, Dr. Farkas Ferencné tanárnőnek.

Kutatásomhoz jelentős segítséget nyújtott, hogy Jedlik Ányos Doktorjelölti Ösztöndíjasként végezhettem munkámat. A kutatás a TÁMOP 4.2.4.A/2-11-1-2012-0001 azonosító számú Nemzeti Kiválóság Program – Hazai hallgatói, illetve kutatói személyi támogatást biztosító rendszer kidolgozása és működtetése országos program című kiemelt projekt keretében zajlott. A projekt az Európai Unió támogatásával, az Európai Szociális Alap társfinanszírozásával valósul meg.

Irodalom

- Babbie, E. (2008): *A társadalomtudományi kutatás gyakorlata*. 6., átdolgozott kiadás. Balassi Kiadó, Budapest
- Balogh G., Farkas F.-né (2013): Tehetségek menedzselése a PTE KTK-n: Y-generációs hallgatók a szervezetekben. *Marketing és Menedzsment*, 3., 62–75.
- Beluszky P. (2003): *Magyarország településföldrajza*. Dialóg Campus Kiadó, Budapest, Pécs
- Bélyácz I. (2013): Várakozások, bizonytalanság, valószínűség. Értekezés a kockázat számszerűsítésének korlátairól. *Közgazdasági Szemle*, 7–8., 749–780.
- Bodor Á., Grünhut Z. (2014): Dilemmák a területi tőke modelljének alkalmazhatóságáról. A társadalmi tőke problémája Camagni elméletében. *Tér és Társadalom*, 3., 3–17.
- Buday-Sántha A. (2013): A kutatás főbb megállapításai és következtetései. In: Szűcs K. (szerk.): *Dél-dunántúli régió fejlesztése*. Pécsi Tudományegyetem, Pécs, 528–538.
- Camagni, R. (2008): Regional competitiveness. Towards a concept of territorial capital. In: Capello, R., Camagni, R. P., Chizzolini, B., Fratesi, U.: *Modelling regional scenarios for the enlarged Europe*. Springer, Heidelberg, 33–46. <http://doi.org/cj7qfq>
- Camagni, R. (2009): Territorial capital and regional development. In: Capello, R., Nijkamp, P. (ed.): *Handbook of regional growth and development theories*. Edward Elgar, Northampton, 118–132. <http://doi.org/4hv>
- Capello, R., Faggian, A. (2005): Collective learning and relational capital in local innovation processes. *Regional Studies*, 1., 75–87. <http://doi.org/fgf87w>
- Carr, S. C., Inkson, K., Thorn, K. (2005): From global careers to talent flow: Reinterpreting 'brain drain'. *Journal of World Business*, 4., 386–398. <http://doi.org/bbpn4f>
- Chevalier, A. (2003): Measuring over-education. *Economica*, 279., 509–531. <http://doi.org/fgnfcz>
- Czeizel E. (2004): *Sors és tehetség*. Urbis Könyvkiadó, Budapest
- Csikszentmihályi M. (1998): *Kreativitás. A flow és a felfedezés, avagy a találmányosság pszichológiája*. Akadémiai Kiadó, Budapest
- Dobos E. (2013): Személyes kompetenciák, személyes márka, karrier – Szerkesztői bevezető. *Magyar*

- Coachszele, 2., 3–4.
- Faragó L. (2013): Térelméleti alapvetések konstruktivista ismeretelméleti megközelítésben. *Tér és Társadalom*, 4., 3–29.
- Farkas F., Dobrai K. (2012): Knowledge profile of higher education institutions: An international overview of mainstream research. *International Journal Management in Education*, 1–2., 120–136. <http://doi.org/bffw5v>
- Fuszek Cs. (2014): A Budapesti Európai Tehetségközpont. *Magyar Tudomány*, 5., 620–624.
- Gaál Z., Szabó L., Obermayer-Kovács N., Csepregi A. (2010): Successful knowledge management and knowledge sharing in Hungarian enterprises. *Theory, Methodology, Practice*, 2., 11–18.
- Gallardo-Gallardo, E., Dries, N., González-Gruz, T. F. (2013): What is the meaning of 'talent' in the world of work? *Human Resource Management Review*, 4., 290–300. <http://doi.org/4hw>
- Geréb L. (2008): A regionális migráció hatása a humántőke-beruházásra és megtérülésre. *Tér és Társadalom*, 2., 169–184.
- Gyarmathy É. (2006): *A tehetség. Fogalma, összetevői, típusai és azonosítása*. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest
- Gyarmathy É. (2013): A tehesség gondozás változási kényszere. *Iskolakultúra*, 3–4., 101–109.
- Győri F. (2010): *A tehességföldrajz elméleti és gyakorlati kérdései. Magyarországi modellvizsgálatok*. PhD értekezés. Pécsi Tudományegyetem Természettudományi Kar Földtudományok Doktori Iskola, Pécs
- Halaby, C. N. (1994). Overeducation and skill mismatch. *Sociology of Education*, 1., 47–59. <http://doi.org/b9fwtt>
- Hárs Á. (2013): Magyarok külföldön. Gondolatok a magyarok külföldi munkavállalásáról. *Magyar Tudomány*, 3., 286–291.
- Hercz M., Koltói L., Pap-Szigeti R. (2013): Hallgatói kompetenciaértékelés és modellkutatás. *Felsőoktatási Műhely*, 1., 83–97.
- Herman S. (2002): Az alacsony aggreált statisztikai adatok elemzésének néhány kérdése. *Statisztikai Szemle*, 5–6., 598–600.
- Horváth Gy. (2001): Magyar régiók és települések versenyképessége az európai gazdasági térben. *Tér és Társadalom*, 2., 203–231.
- Horváth Gy. (2009): Preliminary thoughts on the role of reindustrialisation and environmental protection in regional development. In: Baranyi B., Fodor I. (eds.): *The role of environmental industry in the regional reindustrialisation in Hungary*. MTA Regionális Kutatások Központja, Debrecen, Pécs, 9–18.
- Horváth Gy. (2013): A területi kutatásoktól a regionális tudományig. Kelet- és közép-európai tudománytörténeti vázlat. *Tér és Társadalom*, 4., 30–51.
- Jóna Gy. (2013): A területi tőke fogalmi megközelítései. *Tér és Társadalom*, 1., 30–51.
- Kaposi Z. (2014): *Menekülés vagy munkaerő-mobilitás? A kivándorlás gazdasági okai, hatásai és következményei*. Előadás a Pécsi Tudományegyetem Nyitott Egyetem c. előadássorozatán. Pécs, 2014. március 4.
- Kelemen J. (2013): Magyarország hét régiójának új gazdaságföldrajzi modellje – paraméterbecslés. *Közgazdasági Szemle*, 10., 1075–1090.
- Kiss P., Lerner N., Lukács F. (2010): Kompetenciatesztvizsgálatok módszertana, első tapasztalatok. Kompetenciamérés a felsőoktatásban. Diplomás pályakövetés. *Educatio*, 3., 109–122.
- Konczosné Szombathelyi M. (2014): A regionális és a vállalati kultúra kölcsönhatásának vizsgálata. *Tér és Társadalom*, 1., 84–98.
- Kotsis Á. (2013): A túlképzettség vizsgálata a Debreceni Egyetem végzettjei esetében. *Vezetéstudomány*, 1., 38–48.
- Kovács Z., Tasner D., Volt P. (2013): Elektronikus értékelési módszerek a Szervezési és Vezetési Tanszéken. *Vezetéstudomány*, 6., 95–100.
- KSH (2014): *Idősoros éves, területi adatok (2000–2013)*. http://www.ksh.hu/stadat_eves_6_2 (Letöltés: 2015. január 16.)
- Kuráth G., Kiss T., Kovács Á., Héráné Tóth A., Sipos N. (2013): *Diplomás Pályakövető Rendszer – 2012-es pályakövetési vizsgálat a Pécsi Tudományegyetemen*. PTE RH Marketing Osztály, Pécs
- Lengyel I. (2000): A regionális versenyképességről. *Közgazdasági Szemle*, december, 962–987.
- Lengyel I. (2010): *Regionális gazdaságfejlesztés. Versenyképesség, klaszterek és alulról szerveződő stratégiák*. Akadémiai Kiadó, Budapest

- Lengyel I., Fenyővári Zs., Nagy B. (2012): A közelség szerepének újraértelmezése az innovatív üzleti kapcsolatokban. *Vezetéstudomány*, 3., 19–29.
- Lengyel I., Rechnitzer J. (2004): *Regionális gazdaságtan*. Dialóg Campus Kiadó, Budapest, Pécs
- Lux G. (2013): Kritikus tömeg alatt: a fejlesztési együttműködés lehetőségei a kisebb nagyvárosokban. *Tér és Társadalom*, 4., 52–74.
- Noszky E. (2006): Új utak, új módszertani megoldások a felsőoktatásban – O & TUMEN, a kompetenciaalapú képzés tudásmenedzselési módszere. *Vezetéstudomány*, 10., 50–61.
- Peiperl, M. A. (2006): Milyen a jó 360°-os értékelés? *Harvard Business Manager*, 1., 42–47.
- Polónyi I. (2002): *Az oktatás gazdaságtana*. Osiris Kiadó, Budapest
- Rappai G. (2010): A statisztikai modellezés filozófiája. *Statisztikai Szemle*, 2., 121–140.
- Rappai G. (2011): Okság a statisztikai modellekben. *Statisztikai Szemle*, 10–11., 1113–1129.
- Rappai G., Kehl D. (2006): Mintaelemszám tervezése Likert-skálát alkalmazó lekérdezésekben. *Statisztikai Szemle*, 9., 848–875.
- Rechnitzer J. (2006): Regionális innovációs potenciál. In: Horváth Gyula (szerk.): *Régiók és települések versenyképessége*. MTA RKK, Pécs, 294–351.
- Renzulli, J. S. (1978): What makes giftedness? Reexamining a definition. *Phi Delta Kappa*, 3., 180–184.
- Sajtos L., Mitev A. (2007): *SPSS kutatási és adatkezelési kézikönyv*. Alenia Kiadó, Budapest
- Schultz, T. W. (1983): *Beruházás az emberi tőkébe*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest
- Sebők M. (2013): A társadalmi mobilitás elősegítése a munkaerő-piaci mobilitás támogatásán keresztül. *Humánpolitikai Szemle*, 7–8., 40–48.
- Sveiby, K. E. (1997): *The new organizational wealth: Managing and measuring knowledge-based assets*. Berrett-Koehler Publishers, San Francisco
- Szabó I. (2013): A felsőoktatási képzések munkaerő-piaci szempontból. *Vezetéstudomány*, 11., 52–61.
- Szabó K. (2011): Állandósult túlkereslet a tehetségpiacon. *Vezetéstudomány*, 11., 2–15.
- Szerb L., Komlósi É., Ortega-Argilés R., Ács J. Z. (2014): A vállalkozási tevékenység regionális különbségei Magyarországon a regionális vállalkozási és fejlődési index alapján. *Közgazdasági Szemle*, 3., 233–261.
- Szűcs K. (szerk.) (2013): *Dél-dunántúli régió fejlesztése*. Pécsi Tudományegyetem, Pécs
- Tansley, C., Kirk, S., Tietze, S. (2013): The currency of talent management – A reply to “Talent management and the relevance of context: Towards a pluralistic approach”. *Human Resource Management Review*, 4., 337–340. <http://doi.org/4hx>
- Tóth B. I. (2010): Az immateriális és a területi tőke összefüggései. *Tér és Társadalom*, 1., 65–81.
- Tóth B. I. (2011): A magyar középvárosok teljesítménye a területi tőke tükrében. *Területi Statisztika*, 5., 530–543.
- Varga, A. (ed.) (2009): *Universities, knowledge transfer and regional development. Geography, entrepreneurship and policy*. Edward Elgar Publishing, Cheltenham
- Varga A. (2010): *Menni vagy maradni - mit tanácsol a modern közgazdaságtan?* Előadás az MTA RKK DTI Teret adó miliő? A tehetségek megtartásának esélyei című konferenciáján. Pécs, 2010. november 25.
- Veresné Somosi M. (2013): A szervezeti kompetencia- és képességmérés problémái. Kvantitatív és kvalitatív módszerek empirikus szervezatkutatói alkalmazásai. In: Szabó L. (szerk.): *Mérföldkövek és kihívások a menedzsmentben*. Konferenciakötet. Pannon Egyetem, Veszprém, 47–65.