

A kutatás a „Közösen a jövő munkahelyeiért” Alapítvány támogatásával valósult meg

**A FOGLALKOZTATÓK EMBERI ERŐFORRÁSSAL SZEMBEN TÁMASZTOTT IGÉNYEI A DÉL-  
ALFÖLDI RÉGIÓBAN**

***KUTATÁSI BESZÁMOLÓ***

**Farkas Erika**

**ELTE PPK**

Neveléstudományi Doktori iskola Andragógia Program

**2014**



Közösen a Jövő Munkahelyeiért Alapítvány

---

## Tartalomjegyzék

Tartalomjegyzék .....	2
<b>1. Vezetői összefoglaló.....</b>	<b>3</b>
<b>2. A téma aktualitása, a kutatás célja, hipotézisei, a kutatás során alkalmazott módszerek.....</b>	<b>4</b>
2.1. A téma aktualitása .....	4
2.2. A kutatás célja .....	4
2.3. A kutatás hipotézisei .....	4
2.4. A kutatás során alkalmazott módszerek .....	5
2.4.1. <i>Mintavétel</i> .....	5
2.4.2. <i>A minta bemutatása</i> .....	5
<b>3. A Dél-Alföldi régió gazdasági helyzete .....</b>	<b>6</b>
<b>4. A kutatás fontosabb eredményei .....</b>	<b>7</b>
4.1. Általános adatok .....	7
4.2. Saját dolgozók képzése.....	10
4.3. A munkaerővel szemben támasztott igények.....	17
4.4. A felnőttképzéssel szemben támasztott igények.....	24
<b>5. A kutatás hipotéziseinek igazolása.....</b>	<b>27</b>
<b>6. A kutatás legfontosabb megállapításai.....</b>	<b>29</b>
<b>7. Javaslatok .....</b>	<b>31</b>
<b>8. Felhasznált irodalom.....</b>	<b>32</b>

# 1. VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓ

Tudományos érdeklődésen középpontjában az iskolarendszeren kívüli felnőttképzés<sup>1</sup> és a munkaerőpiac összefüggéseinek vizsgálata áll. Kutatási területem bázisa a Dél-alföldi régió, mely, mind országos, mind európai uniós viszonylatban a legelmaradottabb konvergenciaregiók közé tartozik. Doktori disszertációm célja, megismerni a régió munkaerő-piaci egyensúlyi helyzetének alakításában meghatározó szerepet játszó különböző érdekszférák - a foglalkoztatók, a felnőttképzést folytató intézmények, valamint a képzésben résztvevő felnőttek, potenciális munkavállalók - eltérő igényeit, attitűdjeit, szempontrendszerét.

Jelen tanulmányban a foglalkoztatóknak - mint a munkaerő-piaci folyamatok alakításában legmeghatározóbb aktoroknak - emberi erőforrással illetve felnőttképzéssel szemben támasztott igényeit, elvárásait feltérképező kutatásunkról szeretnénk egy átfogó képet nyújtani. Bemutatni a kutatás célját, módszerét, legfontosabb eredményeit.

A kutatás a Dél-Alföldön működő vállalkozások körében 2013 szeptembere és 2014 júniusa között, a „Közösen a jövő munkahelyeiért”, Alapítvány támogatásával valósult meg. A primer, empirikus kutatást félig strukturált online kérdőíves lekérdezés formájában a Dél-alföldi régió működő vállalkozásai körében folytattuk le. A nagyobb fokú reprezentativitás biztosítása érdekében rétegzett, véletlenszerű mintavételi módot használtunk. A régió minimum 5 fős foglalkoztatotti létszámmal rendelkező vállalkozásai kerülhettek be a 2000 fős mintába. A visszaérkezett 201 kérdőív adatai alkalmasak arra, hogy feltárjuk a foglalkoztatók munkaerővel, illetve felnőttképzési rendszerrel szemben támasztott igényeit, elvárásait. A kutatás fő célja amellyel, hogy megismerjük a foglalkoztatók emberi erőforrásba való befektetési gyakorlatát, munkaerővel, illetve felnőttképzéssel szemben támasztott követelményeit, egy olyan regionális kompetencia térkép létrehozása volt, amely azokat az általános kompetenciákat tartalmazza, amelyet a foglalkoztatók elvárnak a munkavállalóktól a különböző munkakörökben. A kidolgozott általános kompetencia térkép fontos információbázis a képző intézményeknek és a potenciális munkavállalóknak egyaránt.

A kutatás eredményei alapján eltérő kép rajzolódik ki, a régió foglalkoztatóinak humán erőforrásba való befektetési gyakorlatáról. A kutatásban résztvevő foglalkoztatók többsége szerint a humán erőforrásba való befektetés hosszútávon megtérülő befektetés a vállalkozásnak, a válaszadók negyede azonban ezzel egyet is ért, meg nem is, néhány vállalatvezető pedig úgy vélekedik, hogy nem térül meg a humán erőforrásba való befektetés a vállalkozás számára. A Dél-Alföld vállalkozásai többségének nincs képzéskoordináló egysége, képzéssel foglalkozó alkalmazottja, valamint humán-erőforrás fejlesztési terve. Magas (30 %) azon vállalkozásoknak az aránya, akik egyáltalán nem költenek a dolgozóik képzésére. A régió foglalkoztatóinak többsége a szaktudást, a gyakorlati tapasztalat meglétét fontosabbnak tartja a végzettséget igazoló papírnál. A vállalkozások elsősorban gyakorlati tapasztalattal rendelkező munkaerőt keresnek. A saját dolgozók a vállalkozások több, mint harmadánál elsősorban a gyakorlati ismeretek bővítése céljából vesznek részt képzéseken. A válaszadó vállalkozások vezetői a munkatársak kulcskompetenciái közül a legfontosabbnak a problémamegoldó képesség, csapatmunka, kommunikációs készség fejlesztését tartják, kevésbé tartják fontosnak a magasabb iskolai végzettség megszerzését. A vállalkozások többsége, nem méri a képzést követően a dolgozók teljesítményváltozását, a képzés hasznosulását. A munkaerő kereslet-kínálat kongruenciáját gátolja, hogy a válaszadók több mint fele egyáltalán nem tudja előre jelezni munkaerő szükségletét. Ennek oka, amellyel, hogy az igényeik folyamatosan változnak az információhiány, a foglalkoztatók és a képzők közötti kapcsolat hiánya, mely gátolja a munkaerő-kereslet és kínálat kielégítését. A Dél-alföldi régió foglalkoztatói munkakörtől függetlenül, olyan munkavállalót keresnek, aki alkalmazkodó és rugalmas, jó csapatjátékos, megbízható, képes döntéseket hozni és önállóan ellátni a rá bízott feladatokat, emellett precíz és szakmailag jól felkészült. A különböző munkakörökben eltérő kompetenciakészlettel rendelkező munkaerőt igényelnek a munkáltatók, attól függően, hogy vezetői, szellemi, vagy fizikai jellegű munkakörrel van-e szó más általános kompetenciaigények jelentkezhettek. Eltérően vélekednek a Dél-alföldi régió munkáltatói a felnőttképzési tanfolyamokról, a felnőttképzésben megszerzett tudásról. Főbb javaslataink a kutatás eredményei alapján: A képzési kibocsájtás szakmastruktúráját hozzá kell igazítani a foglalkozási szakmastruktúrához, a gazdasági igényeihez. Kereslet-vezérelt képzési piac létrehozására van szükség. Olyan képzési programokat kell támogatni, amely gyakorlatorientált, naprakész ismereteket közvetít és a szakmaspecifikus kompetenciák mellett az általános kompetenciákat is fejleszti. Fontos lenne a képzésbe való befektetés hasznosulásának nyomon követése, hogy ne csak képezzünk, hanem visszajelzést is kapjunk arról, hogy mi a hozadéka a humán erőforrásba való befektetésnek. A képzés munkaerő-piaci relevanciájának növelése érdekében létre kellene hozni egy olyan hatékony monitoring rendszert, melynek segítségével számszerűsíteni lehet, hogy milyen mértékben hasznosult a munkaerőpiacon az a kompetencia, amit fejlesztettünk. Egy olyan támogatási rendszer, jogszabályi környezet kialakítására van szükség,

<sup>1</sup>Iskolarendszeren kívüli képzés alatt a 2013. évi LXXVII. törvény a felnőttképzésről értelmében, olyan képzést értünk, amelynek résztvevői nem állnak a képző intézménnyel - a nemzeti köznevelésről szóló törvényben vagy a nemzeti felsőoktatásról szóló törvényben meghatározott - tanuló vagy hallgatói jogviszonyban.

amely a különböző érdekszférák között összhangot, párbeszédet teremt.

## **2. A TÉMA AKTUALITÁSA, A KUTATÁS CÉLJA, HIPOTÉZISEI, A KUTATÁS SORÁN ALKALMAZOTT MÓDSZEREK**

### **2.1. A TÉMA AKTUALITÁSA**

A kutatás lefolytatását indokolta, hogy jelenleg a munkaerőpiac és a képzési rendszer változásai egymástól függetlenül zajlanak. A társadalom képzettségi szintje folyamatosan nő, ez azonban nem tükröződik vissza hazánk munkaerő-piaci mutatóiban. 2014 első negyedévében a gazdaságilag aktív korú népesség foglalkoztatási rátája 60,9% , a Dél-Alföldi régióban mindössze 58,3% (KSH, 2014a).

A munkaerő-piaci folyamatok alakításának mozgatórugói a gazdasági szereplők, a foglalkoztatók. Az ő igényeik határozzák meg a munkaerő keresletet, amelyhez igazodnia kell a folyamat másik két kulcsszereplőjének, a képző intézményeknek valamint a potenciális munkavállalóknak. Egy térség versenyképességét jelentősen befolyásolja, hogy a foglalkoztatók munkaerővel szemben támasztott igényei visszatükröződnek-e az oktatási intézmények képzési kibocsájtásában, a gazdaság igényeinek megfelelő végzettséggel, kompetenciakészlettel rendelkező munkaerő áll-e rendelkezésre. Ahhoz, hogy hasznosuljon a munkaerőpiacon a képzésbe, az emberi erőforrásba befektetett idő, pénz, energia, hidat kell építenünk a munkaerőpiac és a képzési rendszer között, meg kell teremtenünk a két rendszer közötti összekötő mechanizmusokat. Ehhez első lépésként helyzetfeltárássra van szükség, meg kell ismernünk a különböző munkaerő-piaci szereplők egymásról alkotott képét. Jelen kutatásban a foglalkoztatók, igényeinek feltárássára vállalkozunk.

### **2.2. A KUTATÁS CÉLJA**

A kutatás célja, egyrészt megismerni a Dél-alföldi régió foglalkoztatóinak emberi erőforrásba való befektetésének gyakorlatát. Másrészt feltárni, hogy milyen alapkompenciákkal rendelkező munkaerőt igényelnek a különböző munkakörökben, és az eredményekre alapozva kidolgozni egy regionális munkaadói kompetencia térképet, amely egyaránt információbázisként szolgálhat a képző intézmények és potenciális munkavállalók számára. A munkaerővel szemben támasztott igények megismerése mellett, a kutatás további célja, a foglalkoztatók felnőttképzéssel szemben támasztott igényeinek, attitűdjeinek feltárása.

A kutatás során olyan lényeges kérdésekre keressük a választ, mint: Hogyan jellemezhető a régióban működő vállalkozások saját dolgozóinak képzése? Mennyire elégedettek a foglalkoztatók a rendelkezésükre álló munkaerő kompetenciakészletével a Dél-Alföldi régióban? Melyek a foglalkoztatók munkaerővel szemben támasztott követelményei? Mi a véleménye a Dél-alföldi régió foglalkoztatóinak a felnőttképzést folytató intézményekről, a képzésből frissen kikerülőkről, valamint a felnőttképzésben megszerzett tudásról?

#### **A kutatás szerkezetileg négy fő fejezetre tagolódik.**

Az első szerkezeti egység a Dél-alföldi régióban működő vállalkozások általános adataira vonatkozik. A második nagyobb egységnek az volt a fő célja, hogy feltárjuk a vállalkozások saját dolgozók képzésébe való befektetésének gyakorlatát. E fejezet képet fest arról, hogy milyen céllal, milyen forrásból és milyen jellegű képzéseken vesznek részt a régióban működő vállalkozások saját dolgozói. Továbbá, választ ad arra a kérdésre, hogy mérik-e, és ha igen, milyen eszközökkel a képzésbe való befektetés hasznosulását a munkáltatók. A kutatás harmadik nagyobb szerkezeti egysége, a régió foglalkoztatóinak potenciális munkavállalókkal szemben támasztott igényeit tárja fel. Arról fest képet, hogy melyek a vállalkozások munkaerővel szemben támasztott kompetenciaigényei a különböző munkakörökben. A kutatás negyedik tematikus egységében a régió foglalkoztatóinak felnőttképzéssel kapcsolatos igényeinek feltárássára vállalkoztunk. E fejezetben arra kerestük a választ, hogy hogyan vélekednek a gazdasági szereplők a felnőttképzési tevékenységet folytató intézményekről, a felnőttképzésben megszerzett tudásról. Továbbá a fejezet javaslatokat tartalmaz a foglalkoztatók „tollából”, arra vonatkozóan, hogy, hogyan lehetne elősegíteni, hogy az igényeiknek megfelelő munkaerőt képezzenek a képző intézmények.

### **2.3. A KUTATÁS HIPOTÉZISEI**

A szakirodalom áttekintése alapján, valamint tapasztalatainkra építve az alábbi **hipotéziseket** fogalmaztuk meg:

- A Dél-alföldi régió foglalkoztatói a humán erőforrása való befektetést saját érdeküknek és kötelességüknek tekintik, hosszútávon megtérülő befektetésként tekintenek a rendelkezésükre álló munkaerő kompetenciájának folyamatos fejlesztésére és ösztönzik a dolgozóik képzésben való részvételét.

- A Dél-alföldi régió foglalkoztatói a szaktudást, a gyakorlati tapasztalat meglétét fontosabbnak tartják a végzettséget igazoló papírnál.
- A foglalkoztatók nem tudják előre jelezni igényeiket a képző intézmények felé, mert az igényeik folyamatosan változnak.
- A foglalkoztatók jellemzően személyes kapcsolataikon keresztül elégítik ki a munkaerő szükségletüket. Olcsó, gyakorlatias, naprakész tudással rendelkező, szakképzett, magas szintű digitális és idegen nyelvi kompetenciákkal rendelkező munkaerőt igényelnek.
- A Dél-alföldi régió foglalkoztatói a különböző munkakörökben eltérő kompetenciakészlettel rendelkező munkaerőt igényelnek.
- A foglalkoztatók többsége szerint az iskolarendszeren belül (szakiskolában, szakközépiskolában) megszerzett szakképesítés piacképesebb, mint a felnőttképzésben megszerzett szakképesítés.

## 2.4. A KUTATÁS SORÁN ALKALMAZOTT MÓDSZEREK

A munkáltatók kérdőíves megkeresését megelőzően másodelemzést végeztünk a KSH, EUROSTAT adatbázisai alapján. A szakirodalom, az adatbázisok elemzését követően kvantitatív módszert alkalmaztunk a foglalkoztatók munkaerővel és felnőttképzéssel szemben támasztott igényeinek megismerése érdekében. Primer adatgyűjtést, strukturált kérdőíves lekérdezést folytattunk le a Dél-alföldi régióban működő vállalkozások körében.

### 2.4.1. MINTAVÉTEL

A vállalatok heterogén csoportot alkotnak, ágazati jellegüktől, méretüktől, árbevételüktől stb. függően eltérő tulajdonságokkal rendelkeznek, ezért a nagyobb fokú reprezentativitás biztosítása érdekében a rétegzett mintavétel használatát tartottuk a legcélravezetőbbnek. Rétegzett mintavétel esetén az alapsokaságot több viszonylag homogén csoportra, úgynevezett „rétegekre” osztjuk. Kutatásunkban három rétegre osztottuk a Dél-alföldi régióban működő vállalkozásokat. Ahogyan az 1.ábrán is láthatjuk, a fő rétegeképző változó: a foglalkoztatotti létszám, a másik két rétegeképző változó: a megye és az ágazat.

1. ábra: A minta fő rétegeképző változói



A mintavétel első lépéseként a KSH Tájékoztatási adatbázisából lekérdeztük, hogy hogyan oszlanak meg a vállalkozások létszám, megye és ágazat szerint a Dél-Alföldön. Ez alapján létrehoztunk, egy saját adatbázist, melyben azt rögzítettük, hogy hány vállalkozás működik az adott foglalkoztatotti létszámon belül, az adott megyében, és a megyén belül az adott ágazatban. Például hány 250 főnél több főt foglalkoztató nagyvállalat van Csongrád megyében, a kereskedelem ágazatban. Ezt követően az egyes rétegeken belül véletlenszerű kiválasztást folytattunk le a rétegek nagyságával arányosan, tehát az így kapott minta az alapsokaság rétegek szerinti összetételét tükrözi (Galambosné, 2011). A mintavételhez a KSH könyvtárában elérhető HBI<sup>2</sup> adatbázist használtuk.

### 2.4.2. A MINTA BEMUTATÁSA

A HBI adatbázisból a rétegzett mintavételi módszer ismerveinek megfelelően 2000 vállalkozást választottunk ki. Fontos kiemelni, hogy a minimum 5 fős foglalkoztatotti létszámmal rendelkező vállalkozások kerülhettek be a mintába, mivel az 1-4 fős mikrovállalkozásokra a kérdőív kérdéseinek többsége nem releváns. Így jelentősen csökkent

<sup>2</sup> A HBI egy olyan online céginformációs adattár, mely hazánk szinte összes vállalkozásának adatát tartalmazza. Az adatok listázása, szűrése megye, helység, gazdálkodási forma, foglalkoztatotti létszám adatok, éves árbevétel-kategória, TEÁOR szerint lehetséges. Az adatbázis előnye, hogy a legtöbb cégnél megtalálhatóak a cégvezetők nevei, email címei és telefonszámai, és ahol releváns a HR vezetők neve is. ([www.hbi.hu](http://www.hbi.hu))

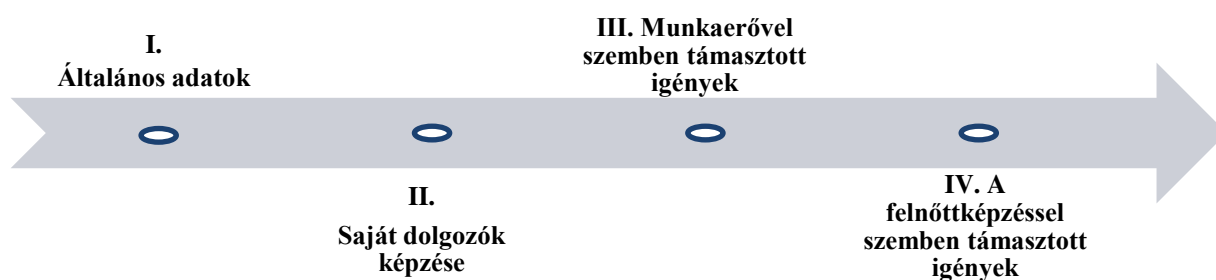
a teljes alapsokaság száma, mivel a Dél-alföldi régióban működő 78 092 vállalkozás közül, 69 616 1-4 fő közötti foglalkoztatotti létszámmal rendelkező mikro-vállalkozás. Tehát az 5 vagy több alkalmazottal rendelkező vállalkozások száma a régióban mindössze 8476. Melyből 2000 vállalkozásnak küldtük ki a kérdőívet. Ez azt jelenti, hogy a teljes alapsokaság 24%-a kerülhetett be a mintába. A kérdőív kiküldését megelőzően próbakérdézet folytattunk le.

Az **adatfelvétel** a BME <http://appi.bme.hu/survey/admin/admin.php> felületen elérhető online kérdőíves rendszer segítségével történt. A 37 kérdésből álló kérdőív elsősorban zárt kérdéseket tartalmaz, de emellett több nyitott kérdés is található a kérdőívben, a foglalkoztatók véleményének megismerése céljából. A kérdőívek linkjét tartalmazó felkérést e-mailen küldtük ki a vállalkozások vezetőinek címezve 2014 márciusa és júniusa között. A válaszadási hajlandóság növelése érdekében több alkalommal is kiküldtük a kérdőívet a foglalkoztatóknak. Továbbá azokat a vállalkozásokat, amelyek az e-mail címükön nem voltak elérhetőek, telefonon is megkerestünk. A válaszadás önkéntes, anonim módon történt.

A 2000 vállalkozáshoz eljuttatott kérdőívből 201 feldolgozható kérdőív érkezett vissza a többszörös megkeresést követően, mely a minta 10%-a. Sajnos, a feldolgozható kérdőívek között is voltak olyan kérdések, amelyet üresen hagytak a kitöltők. Az alacsony válaszadási hajlandóság ellenére, véleményünk szerint a mintavételi mód nagyobb fokú reprezentativitása lehetővé teszi, hogy megismerjük a régió foglalkoztatóinak munkavállalókkal és felnőttképzéssel kapcsolatos igényeit, attitűdjeit. Az adatokat SPSS statisztikai programban dolgoztuk fel, melyben gyakorisági megoszlásokat, kereszttábla elemzéseket végeztünk. A teljes kutatás időbeli intervalluma: 2013. szeptember – 2014. június.

**A kutatás kérdőíve az alábbi négy szerkezeti egységből áll:**

**2.ábra: A kérdőív szerkezeti egységei**



### 3. A DÉL-ALFÖLDI RÉGIÓ GAZDASÁGI HELYZETE

A Dél-alföldi régió az ország délkeleti részén fekszik, Bács-Kiskun, Békés és Csongrád megyét foglalja magában, fő sajátossága: a gazdaság agrárkaraktere. 18339 km<sup>2</sup>-es területével Magyarország legnagyobb kiterjedésű régiója (Dél-Alföldi Operatív Program, 2007). Az EUROSTAT 2011-es adatai alapján az EU 20 legelmaradottabb régiója között van, az egy főre jutó GDP alapján a tizenharmadik legszegényebb régió az európai unióban (EUROSTAT, 2014). A régió kedvezőtlen gazdasági helyzetét mutatja, hogy 2012-ben a régió 11,4%-os munkanélküliségi rátája 1,1%-al, Csongrád megyéé 2,1%-al magasabb az országos átlagtól. Békés megye foglalkoztatási rátája 3%-al marad el az országos átlagtól (1. táblázat) (KSH, 2012).

**1. táblázat: A Dél-alföldi régió 15-64 éves népességnek gazdasági aktivitása 2012-ben (ezer fő)**

Gazdasági aktivitás	Bács-Kiskun	Békés	Csongrád	Dél-Alföld	Magyarország
Foglalkoztatottak száma (db)	199,1	128,9	161,0	488,9	3906,3
Munkanélküliek száma (db)	23,9	16,4	22,7	63,0	448,4
Gazdaságilag aktívak (db)	222,9	145,3	183,7	552,0	4354,7

Gazdaságilag inaktívok (db)	123,0	87,2	97,2	307,4	2331,3
Munkanélküliségi ráta (%)	10,7	11,3	12,4	11,4	10,3
Aktivitási arány (%)	64,4	62,5	65,4	64,2	65,1
Foglalkoztatási ráta (%)	57,5	55,4	57,3	56,9	58,4

Forrás: KSH, 2012 adatai alapján saját szerkesztés

2014. március 31-én 1 093 087 regisztrált vállalkozás<sup>3</sup> volt hazánkban, melyből 191 780 található a Dél-Alföldön (KSH, 2014). Kutatásomban a működő vállalkozások<sup>4</sup>at vizsgálom. 2011-ben 690 375 működő vállalkozás volt hazánkban. A Dél-alföldi régióban található hazánk működő vállalkozásainak 11%-a, 78092 vállalkozás (KSH, 2011a).

## 4. A KUTATÁS FONTOSABB EREDMÉNYEI

### 4.1. Általános adatok

**Melyik megyében található a vállalkozás székhelye? Milyen jogi formában működik a vállalkozás?**

A KSH adatai alapján a Dél-alföldi régió működő vállalkozásainak 41%-a (32 156 db) Bács-Kiskun megyében, 36%-a (27 744 db) Csongrád, 23%-a (18 192 db) Békés megyében található (KSH, 2011b). A 2. táblázatban láthatjuk hogyan oszlanak meg a válaszadó vállalkozások megyék és jogi forma szerint. Az arányoknak megfelelően a kérdőívet kitöltők 40%-a (80 vállalkozás) Bács-Kiskun megyében működik, 30-30%-a (59 vállalkozás) Csongrád és Békés megyében található (2. táblázat). A KSH adatai alapján gazdálkodási forma szerint a Dél-Alföldi régióban működő vállalkozások többsége, több mint fele (55%, 42684 db) egyéni vállalkozás. Korlátolt felelősségű társaság a vállalkozások 29%-a (22737 db), 15%-a (11315 db) betéti társaság. (KSH, 2011c). A régióban az egyéni vállalkozások vannak túlsúlyban, azonban mindössze 5 egyéni vállalkozás töltötte ki a kérdőívet, ennek oka, hogy az 5 főnél több foglalkoztatottal rendelkező vállalkozások kerülhettek be a mintába. A válaszadók többsége korlátolt felelősségű társaság (75%, 150 db), 9%-a betéti társaság, 6%-a részvénytársaság.

**2. táblázat: A válaszadók megoszlása jogi forma és megyék szerint (db)**

	Bács-Kiskun	Békés	Csongrád	Összesen
Egyéni vállalkozás	0	1	4	5
Betéti társaság	7	10	1	18
Korlátolt felelősségű társaság	61	41	48	150
Nonprofit korlátolt felelősségű társaság	3	1	4	8
Részvénytársaság	5	6	1	12
Szövetkezet	4	0	1	5
Összesen	80	59	59	198

**Melyik évben alapították a vállalkozást?**

A kérdőívben rákérdeztünk arra, hogy mikor alapították a vállalkozást. A válaszadó 188 vállalkozás 13%-a (24 db) 1945 és 1989 között jött létre. Ekkor alakult meg a válaszadó szövetkezetek és a részvénytársaságok többsége. A 90-es évek első felében, a piacgazdaságra való áttérés következtében, a gazdasági fellendülés hatására ugrásszerűen megnőtt a vállalkozások száma, a válaszadó cégek 47%-a (90 db) – a korlátolt felelősségű társaságok és a betéti társaságok

<sup>3</sup> Regisztrált gazdasági szervezet a megfigyelés időpontjában az adminisztratív nyilvántartások szerint jogilag létező egység, azaz adószámmal rendelkező gazdasági szervezet, beleértve az adott időpontban csőd-, felszámolási és végelszámolási eljárás alatt állókat is. (<http://www.ksh.hu/docs/hun/modsz/modsz32.html>)

<sup>4</sup> Azokat a vállalkozásokat tekintjük működő vállalkozásnak, melyeknek az adott évben volt árbevétele vagy foglalkoztatottja.

többsége - ebben az évtizedben alakult. A válaszadók több, mint negyede ( 28%, 54 db) az ezredfordulót követő 10 évben jött létre. Az utóbbi négy évben bejegyzésre került vállalkozások közül 22-en (a válaszadók 12%-a) töltötték ki a kérdőívünket. Összességében a legtöbb vállalkozás a rendszerváltást követő évtizedben jött létre, a rendszerváltást megelőzően és az utóbbi négy évben alakult vállalkozások közel azonos arányban töltötték ki a kérdőívet (3. táblázat).

### 3. táblázat: A vállalkozások megoszlása az alapítás éve és jogi forma szerint (db, %)

	1945-1989	1990-1999	2000-2009	2010-2014	Összesen
Egyéni vállalkozás	4	1	1	0	6
Betéti társaság	1	11	3	2	17
Korlátolt felelősségű társaság	7	73	45	19	144
Nonprofit korlátolt felelősségű társaság	1	0	4	1	6
Részvénytársaság	6	4	1	0	11
Szövetkezet	4	0	0	0	4
Összesen	23	89	54	22	188

### Hány főt foglalkoztatnak teljes illetve részmunkaidőben?

A Dél-Alföldi régióban működő vállalkozások 95,08 %-a (74251 db), 1-9 fő közötti foglalkoztatotti létszámmal rendelkező mikrovállalkozás, 3243 cég 10-49 főt foglalkoztató (4,15 %) kisvállalkozás, 525 (0,67 %) 50-249 fős létszámmal rendelkező közép vállalkozás és mindössze 73, 250 főnél több főt foglalkoztató nagyvállalat működik a régióban (KSH 2011d). Láthatjuk, hogy a foglalkoztatotti létszám emelkedésével párhuzamosan csökken a vállalkozások száma.

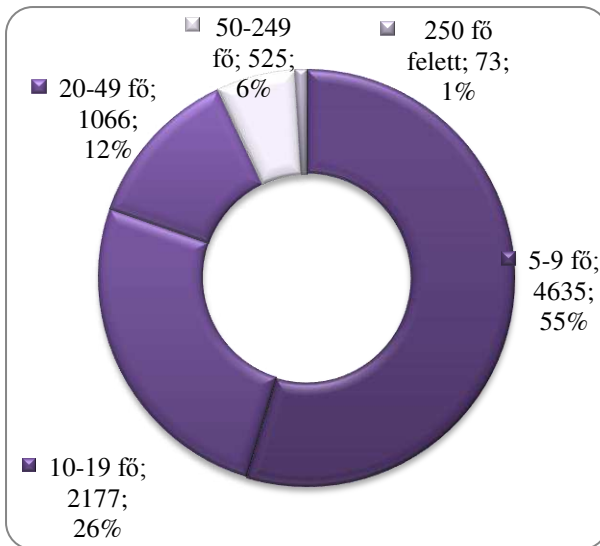
A kérdőívben rákérdeztünk, hogy hány főt foglalkoztatnak a vállalkozások rész illetve teljes munkaidőben. 192-en válaszoltak erre a kérdésre, ebből 75 vállalkozásnak, tehát a válaszadók 39%-ának nincs részmunkaidőben foglalkoztatott alkalmazottja. A válaszadók 45%-a 1-4 fő közötti munkavállalót foglalkoztat részmunkaidőben. A válaszadók 12,5 %-a (24 db) 1-4 főt foglalkoztat teljes munkaidőben, 30%-uk 5-9 főt. A válaszadók 28%-a 10-19 fő teljes munkaidőben foglalkoztatott alkalmazottal rendelkezik. 30 vállalkozás 20-49 főt, 22, 50-249 főt foglalkoztat teljes munkaidőben.

A 3. ábra az 5 főnél több főt foglalkoztató vállalkozások létszám kategória szerinti megoszlását mutatja a Dél-Alföldön. Ezt az ábrát összehasonlítva a válaszadó vállalkozások létszám kategória szerinti megoszlásával (4. ábra), azt látjuk, hogy a több főt foglalkoztató vállalkozások között nagyobb volt a válaszadási hajlandóság. A kérdőívet kitöltők 36%-a (70db) 5-9 fő közötti foglalkoztatotti létszámmal rendelkezik, 32%-a (63db) 10-19 főt foglalkoztat, 17%-a (32 db) 20-49 főt. A válaszadók 13%-a (25 db) 20-49 főt foglalkoztató közép vállalkozás, és mindössze 2%-a (4 db) foglalkoztat minimum 250 főt.

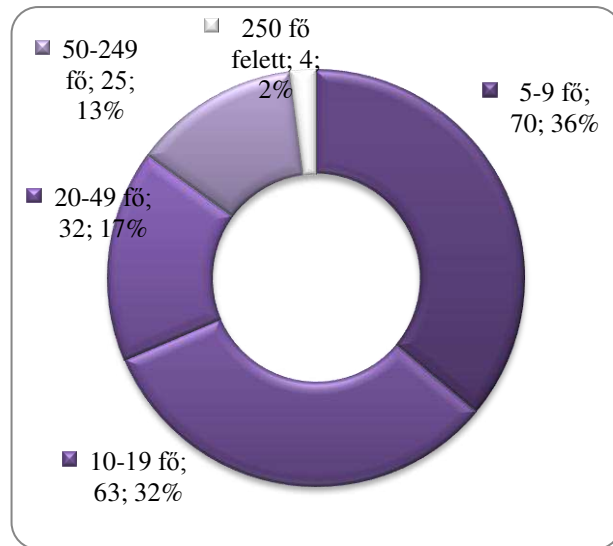
**3. ábra: Az 5 főnél több főt foglalkoztató vállalkozások létszám kategória szerinti megoszlása a Dél-alföldön (db, %)**

**4. ábra: A válaszadó vállalkozások létszám kategória szerinti megoszlása (db, %)**





Forrás: KSH, 2011d, adatai alapján saját szerkesztés

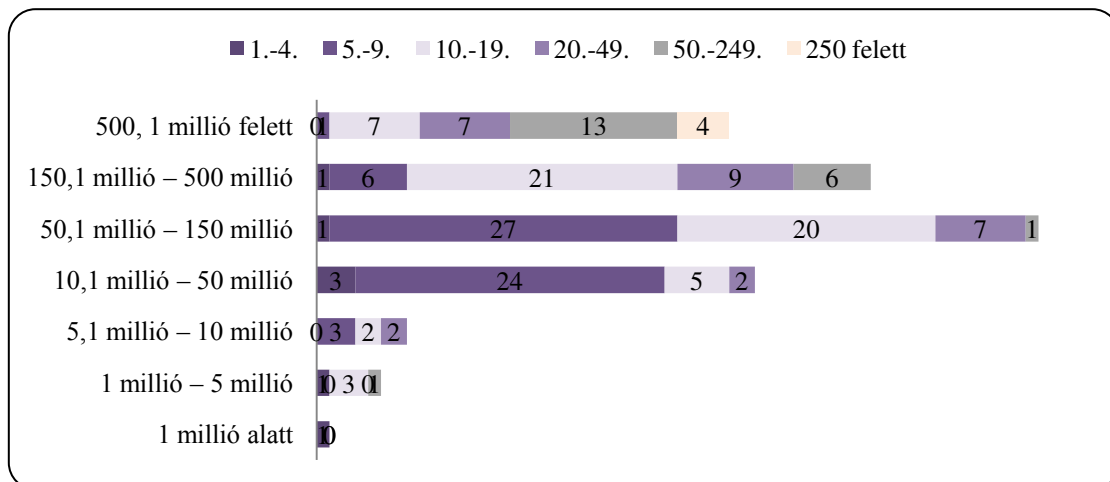


Forrás: saját kutatás eredményei alapján

### Az alábbi kategóriák közül melyikbe tartozik a vállalkozás éves nettó árbevétele?

Megkérdeztük a vállalkozásokat, hogy mennyi az éves nettó árbevételük. 181-en adtak választ erre a kérdésre. Ha az árbevételt a vállalkozások nagysága szerint elemezzük, akkor azt látjuk, hogy a foglalkoztatotti létszám emelkedésével párhuzamosan nő a vállalkozások éves nettó árbevétele. Megoszlának a vállalkozások az éves nettó árbevételt illetően. Ezt az is mutatja, hogy közel annyian - a vállalkozások 18%-a – rendelkeznek 10 és 50 millió közötti éves bevétellel, mint 500 millió feletti bevétellel. A válaszadók 31% -a (56 db) 50,1-150 millió közötti éves nettó bevételt, közel negyede (24 %, 44 db) 150,1 és 500 millió közötti nettó bevételt termel évente (5. ábra).

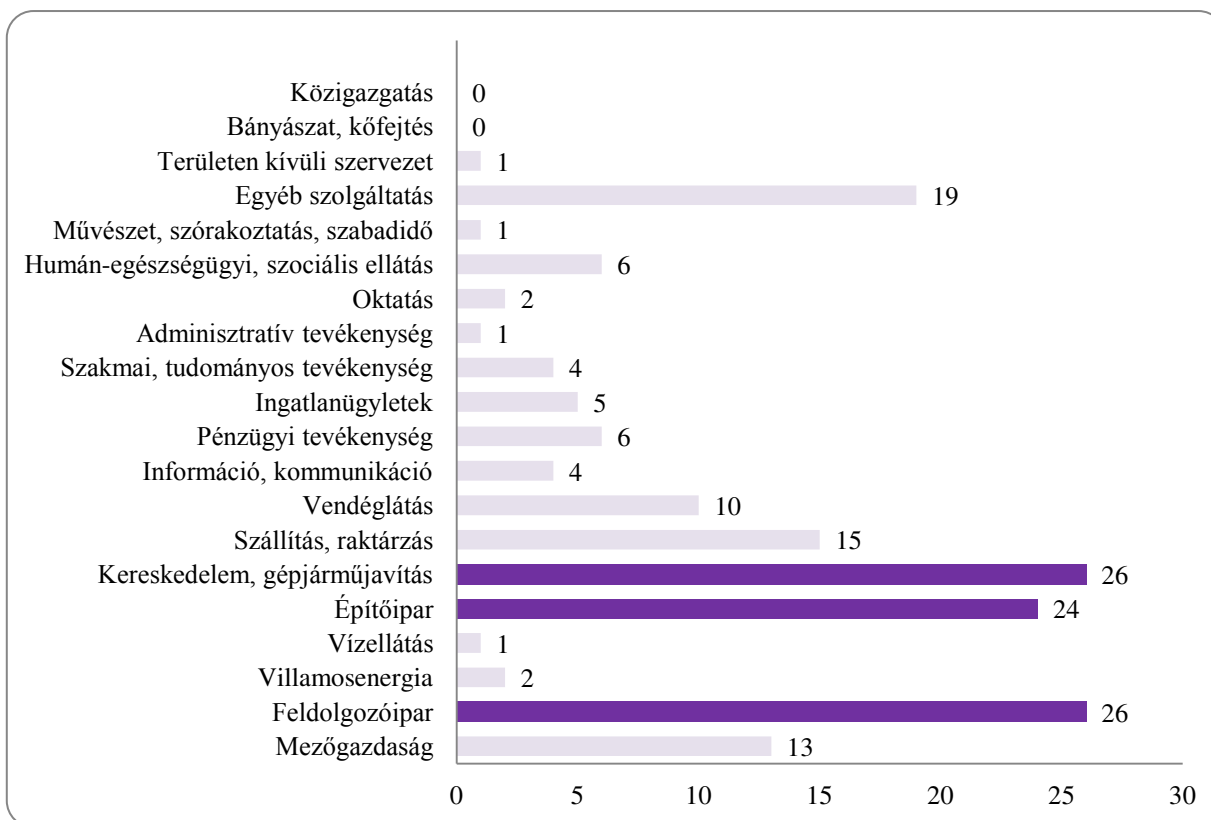
5.ábra:A vállalkozások megoszlása az éves nettó árbevétel és foglalkoztatotti létszám szerint (db)



### Gazdasági ágazat szerint melyik kategóriába tartozik az Önök vállalkozása?

A KSH adatai alapján a Dél-Alföldön (23%-a, 17737 db) a kereskedelem, gépjárműjavítás ágazaton belül működik a legtöbb vállalkozás. A vállalkozások 13%-a a szakmai, tudományos tevékenység ágazathoz, 10%-a az építőiparhoz, 8%-a a feldolgozóiparhoz tartozik. A működő vállalkozások 6-6%-a az egyéb szolgáltatás, illetve a mezőgazdaság ágazaton belül működik. Elenyésző a vállalkozások száma az alábbi ágazatokban: közigazgatás, bányászat, köfeytés, területen kívüli szervezet, közigazgatás, védelem, vízellátás, villamosenergia. (KSH, 2011e). A válaszadó 166 vállalkozás 16-16%-a (26-26 db) a feldolgozóipar és a kereskedelem, gépjárműjavítás területén működik, 14%-a (24 db) az építőipar, 11%-a (19 db) az egyéb szolgáltatások, 9%-a (15db) a szállítás, raktározás ágazathoz, 8%-a (13 db) pedig a mezőgazdaság ágazathoz tartozik (6. ábra).

6. ábra: A válaszadó vállalkozások gazdasági ágazat szerinti megoszlása (db)

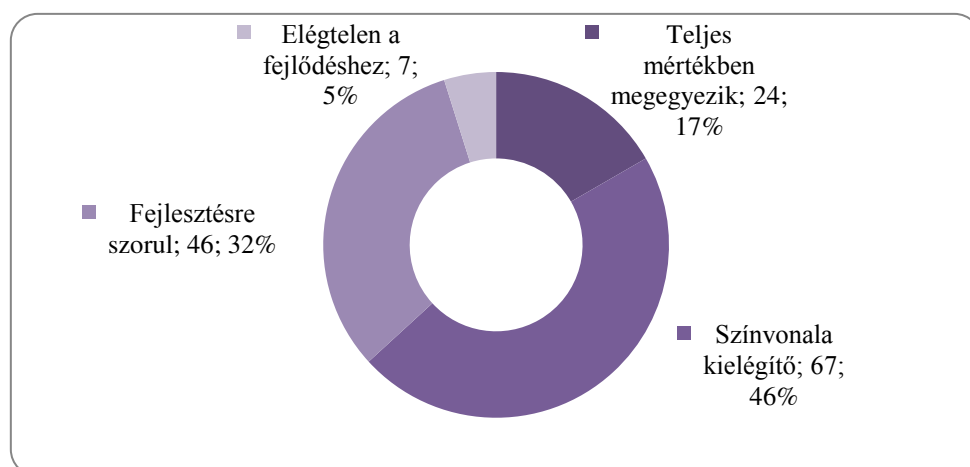


## 4.2. Saját dolgozók képzése

### *A vállalkozás munkatársi állománya milyen mértékben egyezik meg az Önök igényeivel, elvárásaival?*

Kíváncsiak voltunk arra, hogy mennyire elégedettek a vállalkozások vezetői a munkatársi állományuk tudásával, kompetenciakészletével. Megosztjuk a vállalkozásvezetők véleménye e kérdéskört illetően. A 145 válaszadó 17%-a teljes mértékben elégedett a rendelkezésére álló munkaerővel, közel fele (67 db) kielégítőnek tartja a munkatársi állomány színvonalát. Közel harmada (46 db) úgy gondolja, hogy fejlesztése szorul saját dolgozóinak tudása, kompetenciakészlete. A válaszadók 5%-a úgy érzi, hogy a munkatársi állománya tudása elégtelen a cég fejlődéséhez (7. ábra).

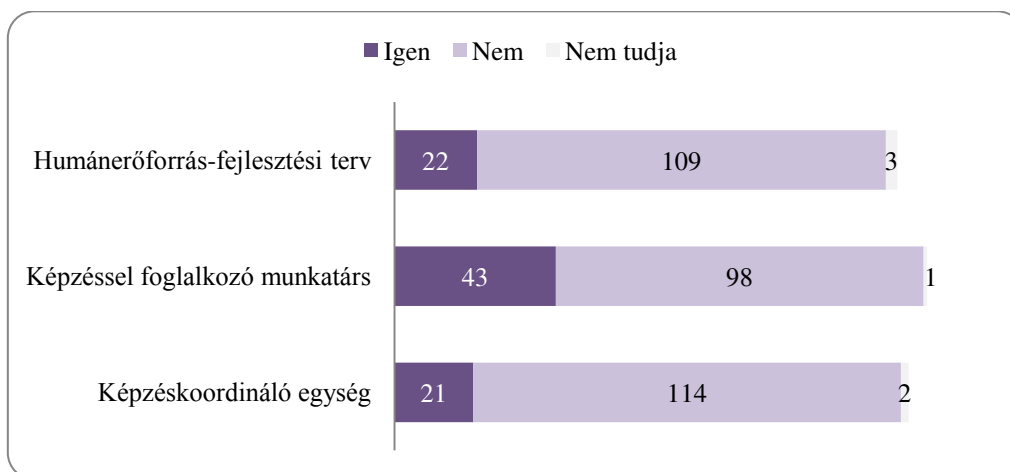
**7. ábra: A munkatársi állomány tudása milyen mértékben egyezik meg az Önök igényeivel, elvárásaival?**



**Rendelkezik-e a vállalkozás az alábbiakkal:** Olyan szervezeti egységgel, amely a képzések szervezését és koordinálását végzi; Képzéssel foglalkozó munkatárssal; Humánerőforrás fejlesztési tervvel?

A következő kérdésben azt szeretnénk volna feltérképezni, hogy mennyire szervezeten valósítják meg a régió vállalkozásai a dolgozóik folyamatos továbbképzését. Rendelkeznek-e például olyan szervezeti egységgel, amely a képzések szervezését és koordinálását végzi, van-e külön a képzések szervezésével foglalkozó munkavállalójuk, humánerőforrás fejlesztési tervük. A válaszokat érdemes a vállalkozások nagysága szerint elemezni, ugyanis feltehetően minél nagyobb a vállalat, annál valószínűbb, hogy rendelkeznek a fentiekkel. Képzéskordináló egységgel a válaszadó 137 vállalkozás közül mindössze 21-en rendelkeznek. A 17, 50-249 főt foglalkoztató vállalat közül 6-nak van külön oktatást koordináló szervezeti egysége. Képzésekkel foglalkozó munkatársakat azonban ennél valamivel többen a válaszadók 30%-a (43 db) alkalmaz. A válaszadó 17, 50-249 fő közötti vállalkozás közül 7-nek van képzéssel foglalkozó munkatársa. A humán erőforrás fejlesztési terv, fontos szerepet játszik egy szervezet életében. Humán erőforrás fejlesztési tervvel mindössze 22 válaszadó rendelkezik, a válaszadók 81%-a nem. Humán erőforrás fejlesztési tervvel is elsősorban a nagyobb vállalkozások rendelkeznek (8. ábra).

**8. ábra:Rendelkeznek-e az alábbiakkal? (db)**



**Az éves árbevétel körülbelül hány %-át fordítják a saját dolgozóik képzésére?**

Feltételezésünk szerint, minél nagyobb a vállalkozás éves nettó árbevétele, annál többet költ a saját dolgozói továbbképzésére. Ennek beigazolása érdekében, megkértük a kérdőívet kitöltőket, hogy adják meg, hogy az éves nettó árbevétel körülbelül hány %-át fordítják dolgozóik továbbképzésére. Meglepő, hogy a válaszadó 120 intézmény közül 36-an egyáltalán nem költenek a saját dolgozók továbbképzésére. A válaszadók 11%-a (13 intézmény) az árbevétel kevesebb, mint 1 %-t fordítja a dolgozók képzésére. Meglepő, hogy azon válaszadók fele, akiknek 500 millió felett van a bevételük, a nettó árbevételük kevesebb, mint 1%-át fektetik be a dolgozóik képzésébe. A legtöbb válaszadó (38%, 46 db) a nettó árbevétel 1 és 2,9 %-át költi a dolgozók továbbképzésére. Biztató, hogy a válaszadók ötöde azonban az árbevétel több, mint 3%-át a munkatársi állomány képzésére fordítja (4. táblázat).

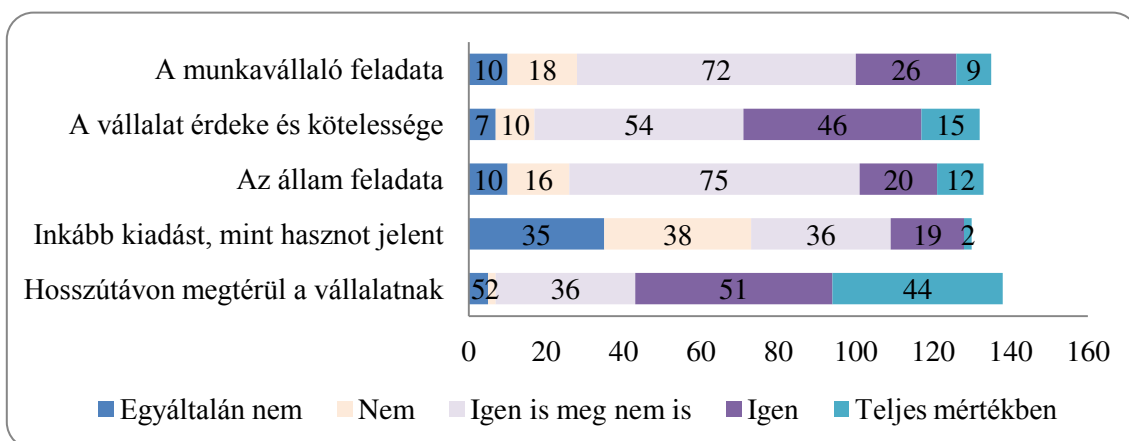
**4.táblázat: Az éves árbevétel saját dolgozók képzésére fordított aránya az éves nettó árbevétel szerint (db)**

	0 %	0,01-0,9 %	1-2,9 %	3-4,9 %	5% felett	Összesen
1 millió – 5 millió	0	0	2	0	3	5
5,1 millió – 10 millió	4	0	0	0	0	4
10,1 millió – 50 millió	9	0	7	0	6	22
50,1 millió – 150 millió	11	1	14	3	4	33
150,1 millió – 500 millió	7	5	14	2	4	32
500, 1 millió felett	5	7	9	1	2	24
Összesen	36	13	46	6	19	120

**Kérem, jelölje 5 fokozatú skálán, hogy mennyire ért egyet az alábbi állításokkal:** Az emberi erőforrásba való befektetés hosszútávon megtérül a vállalatnak; Az emberi erőforrásba való befektetés az állam feladata; Az emberi erőforrásba való befektetés a vállalat érdeke és kötelessége; Az emberi erőforrásba való befektetés a munkavállaló feladata; Az emberi erőforrásba való befektetés inkább kiadást, mint hasznot jelent a vállalatnak.

Kíváncsiak voltunk, hogy a régió foglalkoztatói az emberi erőforrásba való befektetést hosszútávon megtérülő befektetésnek tartják-e, vagy felesleges kiadásnak. Továbbá a munkavállalók, az állam, vagy a saját maguk feladatának tartják-e a humán tőke kiaknázását. A 138 válaszadó több, mint kétharmada (69%-a) teljes mértékben egyetért illetve egyetért azzal, hogy a humán erőforrásba való befektetés hosszútávon megtérül a vállalatnak. Negyede (26%, 36), egyet is ért meg nem is ezzel a kijelentéssel. Mindössze 7-en vélekednek úgy, hogy nem térül meg a humán erőforrásba való befektetés. Konkrollkérdésként feltettük, hogy mit gondolnak: a humán erőforrásba való befektetés inkább kiadást, mint hasznot jelent-e a vállalkozás számára. A válaszadók fele nem, vagy egyáltalán nem ért egyet ezzel az állítással. A válaszadók 15%-a (21 db), azonban úgy véli inkább kiadást, mint hasznot jelent az emberi erőforrásba való befektetés. Megoszlottak a vélemények azt a kérdést illetően, hogy kinek a feladata, érdeke a képzésbe való befektetés. A legtöbben (61-en) úgy gondolják, hogy a vállalat érdeke és kötelessége a humán erőforrásba való befektetés. 54-en egyet is értenek ezzel meg nem is. 17 vállalatvezető szerint az emberi erőforrásba való befektetés nem a foglalkoztatók érdeke és kötelessége. 35-en azt gondolják, hogy a munkavállaló feladata befektetni a képzésbe, és közel ennyi válaszadó szerint az állam feladata. Az eltérő véleményeket tükrözi, hogy majdnem közel ennyien (28 db) ellentétes véleményen vannak, úgy vélik hogy a humán tőkébe való befektetés nem a munkavállalóknak, és nem is az államnak a feladata (9. ábra).

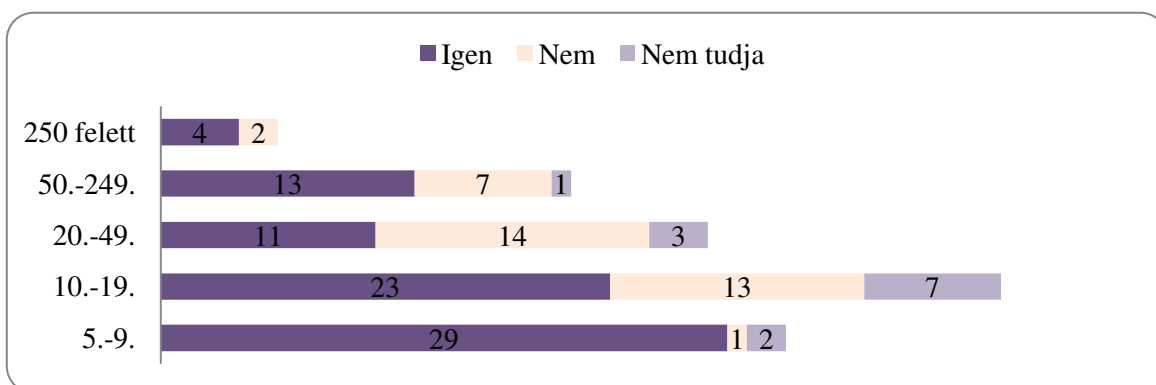
**9. ábra: Az emberi erőforrásba való befektetés (db)**



**Ösztönzi-e az Önök vállalkozása a munkavállalók képzésben történő részvételét? Amennyiben ösztönzi, hogyan?**

Megkérdeztük a vezetőket, hogy ösztönzik-e a dolgozóik képzésben való részvételét. A válaszadó 133 vállalkozás 60%-a ösztönzi valamilyen formában a foglalkoztatottak képzésben való részvételét. 29%-a nem ösztönzi semmilyen formában, és 13 válaszadó nem tudta eldönteni. Ha a vállalatok nagysága szerint elemezzük a válaszokat, akkor azt látjuk, hogy a 20-49 fő közötti létszámmal rendelkező vállalkozások többsége nem ösztönzi a dolgozók képzésben való részvételét (10. ábra).

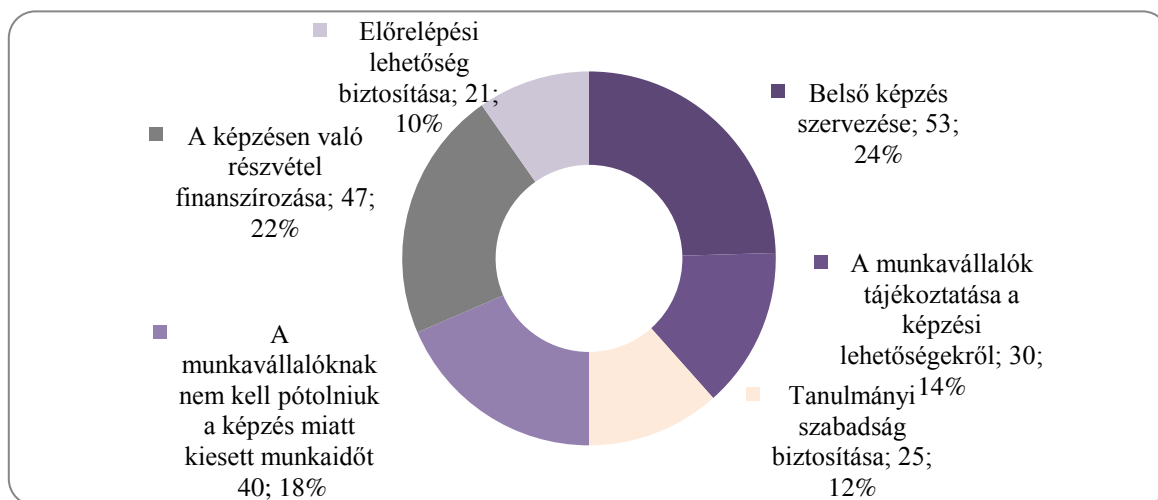
**10. ábra: Ösztönzi-e a munkavállalók képzésben történő részvételét? (db)**



Arra is kíváncsiak voltunk, hogy amennyiben ösztönzik a dolgozók képzésben való részvételét a munkáltatók, hogyan, milyen módon. Ezért arra kértük a vállalkozások vezetőit, hogy a felsorolt lehetőségek közül válasszák ki a két legjellemzőbb ösztönzési módot. A válaszadók közel negyede (24%, 53 db) belső képzést szervez a saját dolgozóinak. 22%-a (47 vállalkozás) úgy ösztönzi a dolgozói oktatáson való részvételét, hogy finanszírozza a tanfolyamok részvételét. 40 vállalkozás (18%) azzal ösztönzi a munkavállalóinak képzésben való részvételét, hogy nem kell

pótolniuk a képzés miatt kiesett munkaidőt. Kevésbé jellemzőek az alábbi ösztönzési formák: a munkavállalók tájékoztatása a képzési lehetőségekről (30 vállalkozás), tanulmányi szabadság biztosítása (25 vállalkozás), előrelépési lehetőség biztosítása (21 vállalkozás) (11. ábra).

**11. ábra: Hogyan ösztönzi a dolgozók képzésben való részvételét? (db, %)**



**A munkavállalók (Vezetők, szellemi dolgozók, fizikai dolgozók), körülbelül hány %-a vesz részt évente az alábbi képzéseken (csak ha a vállalkozás ösztönzi a részvételt): Vállalaton belüli képzés; Iskolarendszeren kívüli felnőttképzés; Iskolai rendszerű képzés.**

Ahhoz, hogy teljes képet kapjunk a Dél-alföldi régióban működő vállalkozások munkavállalóinak képzésen való részvételéről, megkérdeztük a kérdőívet kitöltőket, hogy a dolgozók körülbelül hány %-a vesz részt évente olyan képzésben, amelyen való részvételt a vállalat ösztönzi. Külön rákérdeztünk a vezető beosztásban, szellemi illetve fizikai munkakörben dolgozó munkatársak képzésben való részvételi arányára. Összesen 94-en válaszoltak erre a kérdésre. Vállalaton belüli képzésben a válaszadók 55%-ánál (52) a vezetők egyáltalán nem vesznek részt. Míg a válaszadók negyedénél (25%, 24 db) az összes vezető részt vesz valamilyen vállalaton belüli képzésben. A szellemi dolgozók a válaszadók közel felénél (49%-nál) egyáltalán nem vesznek részt vállalaton belüli képzéseken, még a cégek közel negyedénél (23%) a szellemi dolgozók közül mindenki részt vesz a vállalaton belüli képzéseken. A fizikai dolgozók kevesebb vállalkozásnál (17%) vesznek részt 100%-os arányban vállalaton belüli képzéseken, a válaszadók felénél egyáltalán nem vesznek részt képzésben a kékgallérosok. A vállalaton belüli képzéseknél is kevesebben vesznek részt iskolarendszeren kívüli felnőttképzésben. Mindössze a válaszadók 6%-ánál vesz részt az összes vezető, valamilyen olyan iskolarendszeren kívüli képzésben, melyben való részvételt a cég ösztönzi. A válaszadók 63%-ánál egyáltalán nem vesznek részt a vezetők felnőttképzésben a cég ösztönzésének hatására. A fehérgallérosok közül még többen, a válaszadók 86%-ánál nem vesznek részt iskolarendszeren kívüli képzésben a vállalat ösztönzésének hatására. Mindössze a válaszadók 1%-ánál tanul felnőttképzésben az összes szellemi dolgozó. A vezetőknél és a szellemi dolgozóknál a fizikai dolgozók némivel nagyobb arányban tanulnak felnőttképzésben. A válaszadók 3%-ánál a fizikai dolgozók közül mindenki részt vesz felnőttképzésben. 15%-ánál a dolgozók 1-9 %-a, a vállalkozások tizedénél pedig a dolgozók 10-49%-a.

**Jellemzően milyen iskolarendszerű képzésben vesznek részt a munkavállalók?**

Azt is megkérdeztük, hogy milyen iskolarendszerű képzésben vesznek részt elsősorban az alkalmazottak. Arra kértük a válaszadókat, hogy válasszák ki a két legjellemzőbbet a felsorolt listából. A 148 válaszadó többségénél, közel kétharmadánál (63%) a dolgozók elsősorban szakirányú továbbképzéseken vesznek részt. A válaszadók 14%-ánál a munkavállalók szakiskolai, szakközépiskolai képzésben, és közel ennyien (12 fő) főiskolán, egyetemen bővítik ismereteiket. A válaszadók 7%-ánál a dolgozók elsősorban felsőoktatási szakképzésben tanulnak.

**Jellemzően milyen iskolarendszeren kívüli felnőttképzésben vesznek részt a munkavállalók?**

A válaszadó foglalkoztatók dolgozóinak több mint negyede (27%, 47 db) jellemzően szakmai továbbképzésben vesz részt, ötöde pedig egyéb szakmai képzésben. Közel ennyien elsősorban OKJ szakképesítés megszerzése céljából tanulnak felnőttképzésben. A válaszadók 14%-ánál a dolgozók elsősorban nyelvi képzéseken vesznek részt a vállalat ösztönzésére, 7-7%-ánál pedig informatikai és hatósági képzésben. Mindössze három vállalkozás jelölte meg az általános felnőttképzést.

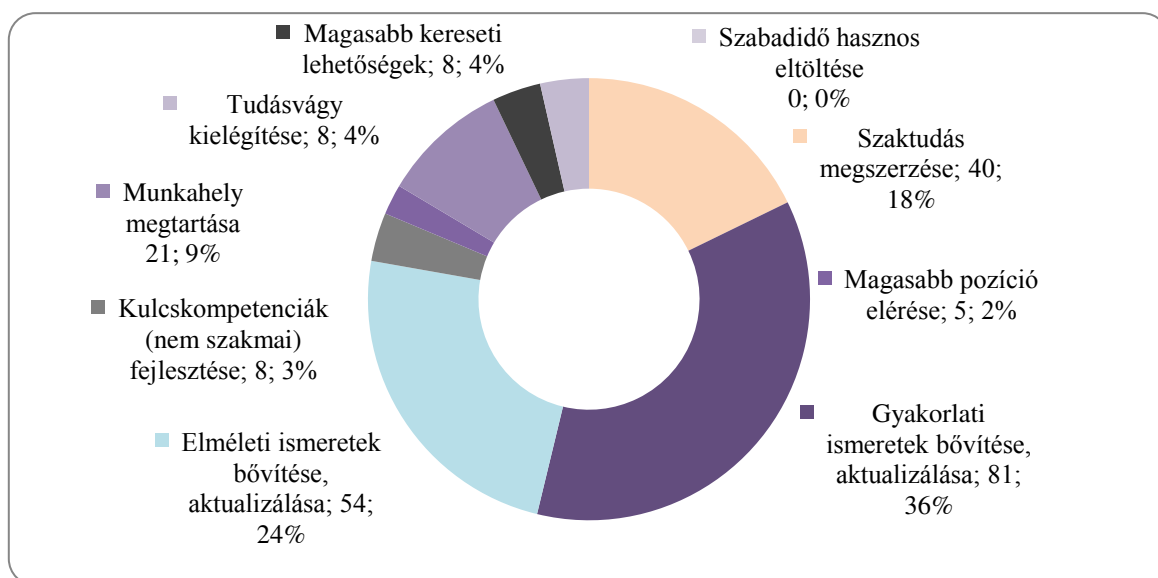
### ***Jellemzően milyen vállalaton belüli képzésben vesznek részt a munkavállalók?***

A kutatás eredményei alapján a két legjellemzőbb vállalaton belüli képzés, amelyen a dolgozók részt vesznek: a betanító jellegű képzés (33%) és az új technológiához, berendezéshez kapcsolódó képzés (30%). A legkevesebben (22-en) a készségfejlesztő tréninget jelölték meg legnépszerűbb képzésként.

### ***Jellemzően milyen céllal vesznek részt a munkavállalók képzéseken? Kérem, jelölje be a két legjellemzőbbet!***

A következő kérdésben arra kérdeztünk rá, hogy elsősorban milyen céllal vesznek részt a dolgozók képzéseken. A két legjellemzőbb választ jelölhették meg az intézmények. A 147 válaszadó több, mint harmada (36%, 81 db) a gyakorlati ismeretek bővítését, aktualizálását jelölte meg. Kevesebben 54-en választották az elméleti ismeretek bővítését. A szaktudás megszerzése a 3. legtöbb (40), jelölést kapta. A válaszadók 9%-a szerint elsősorban a munkahely megtartása miatt vesznek részt a munkavállalók képzéseken. Nagyon kevesen, a válaszadók mindössze 2-4%-a választotta az alábbiakat: magasabb kereseti lehetőség biztosítása, tudásvágy kielégítése, kulcskompetenciák fejlesztése, magasabb pozíció elérése. Meglepő módon senki sem jelölte meg a szabadidő hasznos eltöltését (12. ábra).

**12. ábra: Milyen céllal vesznek részt a dolgozók képzéseken (db,%)**



### ***Jellemzően milyen forrásból vesznek részt a munkavállalók képzéseken?***

Lényeges kérdés a munkavállalók képzését illetően, hogy ki finanszírozza a tanfolyamon való részvételt. Azért, hogy erre választ kapjunk, arra kértük a kérdőívet kitöltőket, hogy jelöljék be azt a két költségviselő aktort, amely a dolgozók képzésben való részvételének legfőbb finanszírozója. A válaszadók közel kétharmada (63%-a) szerint, elsősorban a munkáltatók finanszírozzák a dolgozók képzésben való részvételét. Jóval kevesebben, a válaszadók 14%-a gondolja úgy, hogy a legjellemzőbb az, hogy a dolgozók saját maguk finanszírozzák a képzéseken való részvételt. A válaszadók 11%-a szerint a vállalatok a szakképzési hozzájárulás saját dolgozók képzésére felhasználható részéből finanszírozzák a tanfolyamokat. Az európai uniós forrásokat a válaszadók 8%-a jelölte, az állami forrásokat mindössze 7-en jelölték (13. ábra).

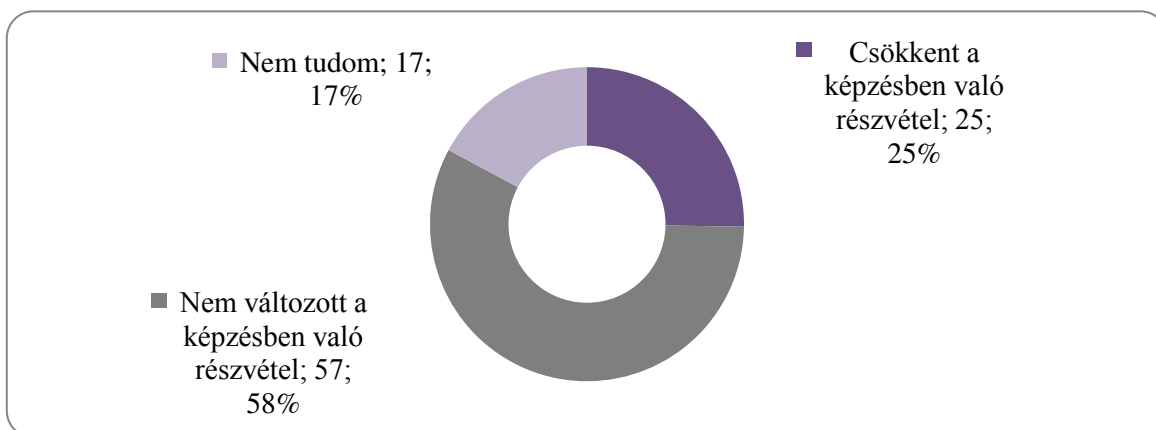
**13. ábra: Milyen forrásból vesznek részt a dolgozók továbbképzéseken? (db)**



***A szakképzési hozzájárulás saját dolgozók képzésére felhasználható részének korlátozása, hogyan érintette a dolgozók képzésben való részvételét?***

A kérdőív következő kérdésében arra kerestük a választ, hogy a szakképzési hozzájárulás saját dolgozók képzésére felhasználható részének korlátozása, hogyan érintette a dolgozók képzésben való részvételét. Ezt a kérdést azért tartottuk érdekesnek, mert 2012 január elsejével megszűnt a szakképzési hozzájárulás saját dolgozók képzésére felhasználható része. 2012 decemberében ugyan visszavezették a rendszerbe, de jelentős korlátozásokkal. Csak azok a cégek tudják a szakképzési hozzájárulási kötelezettségük 16,5 %-át a saját dolgozók képzésére fordítani., akik minimum 45 fő tanuló gyakorlati képzését végzik tanulószervezéssel. A válaszadók, több, mint fele szerint (58%) nem változott a képzésben való részvétel, tehát a szakképzési hozzájárulási törvény megváltozása nem érintette negatívan a dolgozók képzésben való részvételét. A válaszadók negyede szerint azonban csökkent a képzésben való részvétel a szakképzési hozzájárulás korlátozása következtében (14. ábra).

**14. ábra: A szakképzési hozzájárulás hogyan érintette a dolgozók képzésben való részvételét? (db/%)**



***Ön szerint a munkavállalók képzési igénye meghaladja-e a vállalkozás által ténylegesen biztosított képzési lehetőségeket? Amennyiben igen mi ennek az oka?***

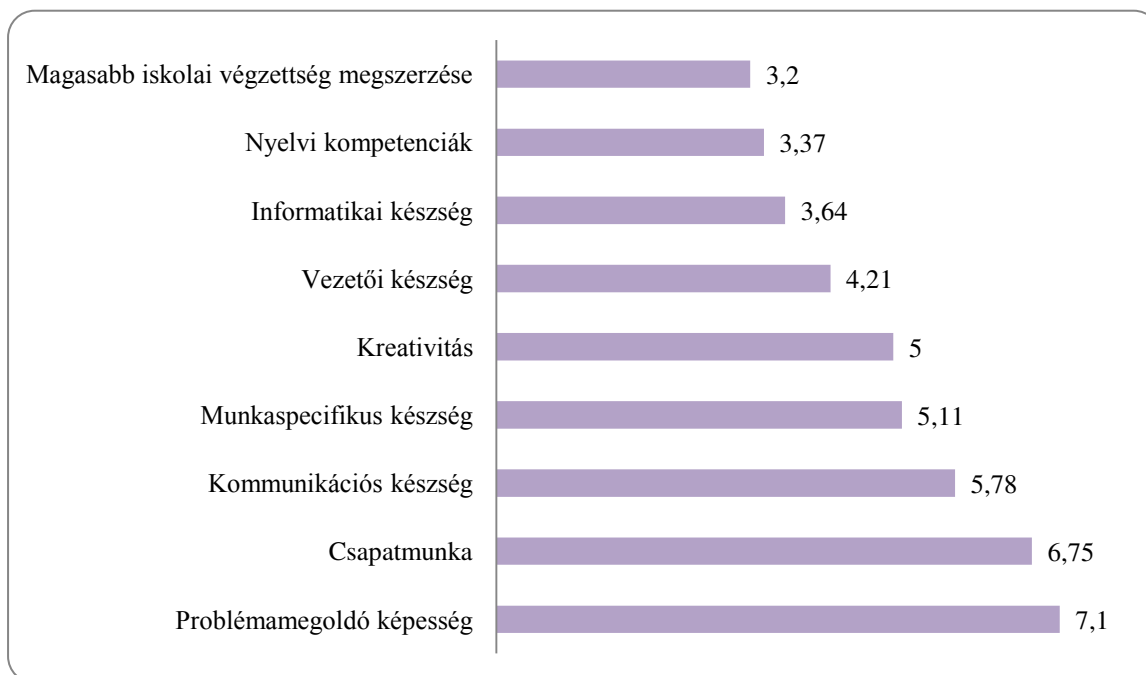
Megkérdeztük a foglalkoztatókat, hogy mit gondolnak, a munkavállalók képzési igénye meghaladja-e az általuk biztosított képzési lehetőségeket. 114-en válaszoltak erre a kérdésre. A kérdőívet kitöltők harmada (33%-a) szerint több képzésre lenne szüksége a munkavállalóknak, mint amennyit biztosítani tudnak. A válaszadók több, mint fele azonban (53%-a) úgy vélekedik, hogy a dolgozók szükségleteit kielégítik a cég által biztosított képzési lehetőségek. A válaszadók 14%-a nem tudott állást foglalni ebben a kérdésben. Azt is megkérdeztük, hogy mi az oka, annak, ha a cég nem tudja kielégíteni a munkatársi állomány képzési szükségleteit. A válaszadók, több, mint fele (56%) szerint ennek elsősorban pénzügyi okai vannak. A válaszadók több, mint harmada azzal indokolta a problémát, hogy a vállalat nem

tudja pótolni a munkából kieső dolgozókat. Mindössze 5-en jelölték be azt legfőbb okként, hogy nincs elérhető távolságban képzési lehetőség.

***Kérem, tegye sorba, hogy az alábbi kategóriák közül melyek fejlesztését tartja a leginkább fontosnak az Önök vállalkozása!***

Érdekes kérdés, hogy a munkavállalók, mely kompetenciáinak fejlesztését tartják a legfontosabbnak a vállalkozások vezetői. Azért, hogy választásra „kényszerítsük” a válaszadókat, megkértük, hogy tegyék fontossági sorrendbe a felsorolt kompetenciákat. A 15. ábrán a legmagasabb érték jelzi azt a kulcskompetenciát, amelynek a fejlesztését a legfontosabbnak tartják, a legkisebb, ami a legutolsó helyen szerepel a válaszadók összesített rangsorában. Az első helyen a problémamegoldó képesség, a második helyen a csapatmunka, a harmadikon a kommunikációs készség szerepel. A munkaszpecifikus készség a negyedik helyen áll az összesített rangsorban. A legutolsó helyen a rangsorban a magasabb iskolai végzettség szerepel (15. ábra).

**15. ábra: Mely kompetenciák fejlesztését tartják a legfontosabbnak?**



***A képzést követően a képzésben résztvevők teljesítményváltozását, a képzésbe való befektetés hasznosulását mérik-e? Kérem, fejtse ki röviden, hogy amennyiben mérik a képzés hasznosulását, hogyan, milyen módszerrel? Amennyiben nem mérik, mi ennek az oka?***

Az utolsó kérdés a saját dolgozók képzése tematikus egységen belül, annak feltérképezésére irányult, hogy mérik-e a vállalkozásvezetők a képzést követően a képzésbe való befektetés hasznosulását, a dolgozók teljesítményváltozását. 111-en adtak értékelhető választ erre a kérdésre. Meglepő módon, a válaszadók 58%-a (68 vállalkozás) egyáltalán nem méri a képzést követően a dolgozók teljesítményváltozását. A válaszadók 10%-a (11 vállalkozás) minden esetben méri, negyede (26%, 29 vállalkozás) csak részben méri a képzésébe való befektetés megtérülését. 7-en nem tudták eldönteni.

Az előző kérdés folytatásaként nyitott kérdésben megkértük a válaszadókat, hogy fejtse ki röviden, hogy milyen módszerrel mérik a képzés hasznosulását. 8-an a munka hatékonyságának változása alapján mérik. 3-3 vállalkozásvezető azt válaszolta, hogy a minőségbiztosítási rendszeren keresztül, illetve kérdőívek segítségével mérik. Az alábbi módszereket jelölték még meg a válaszadók: a feladat bővülése, minőségi, önálló munkavégzés, az árréstömeg változása, értékesítési számok alapján, partnerkör bővülése alapján, szakmai tudás nyomon követése által, információáramlás által, a külső oktatók felmérése alapján, mennyiségi és minőségi javulás megfigyelésével, és a munkafeladatok tanult ismeretek alkalmazásával történő ellátása által. Összesen 14-en indokolták meg azt, hogy miért nem mérik a képzés hasznosulását. 4-en azzal indokolták, hogy egyáltalán nincs képzésük. A kérdőívet kitöltők közül többen azon a véleményen vannak, hogy nem lehet mérni, illetve nem tudják, hogyan lehetne mérni. Továbbá, az okok között szerepelt az időhiány, valamint az, hogy nincs kapacitás a mérésre.

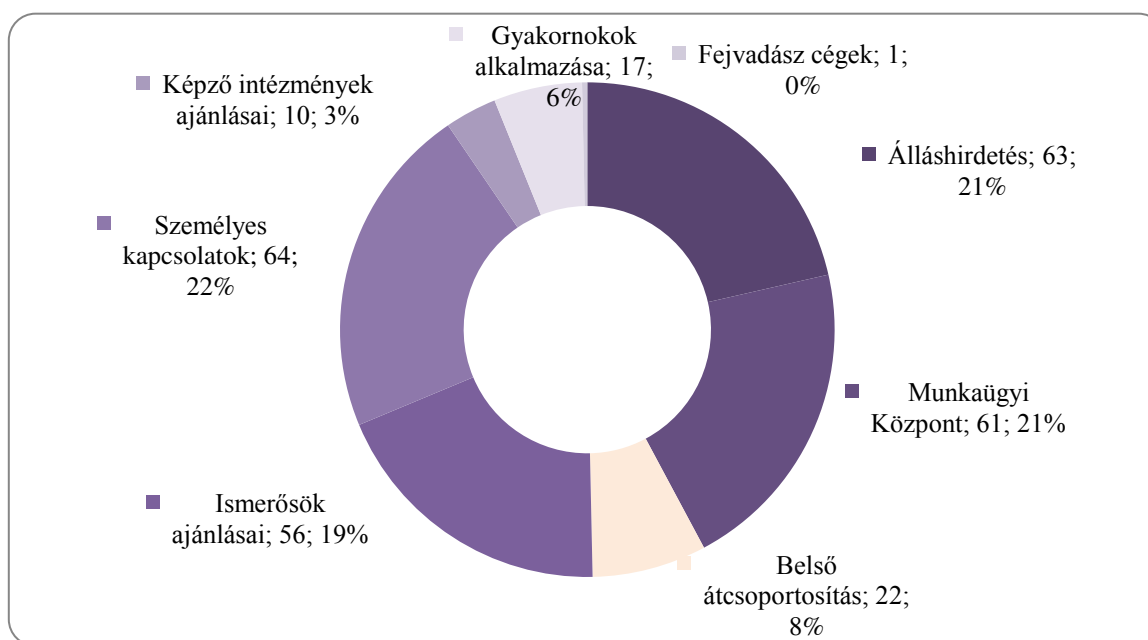


### 4.3. A munkaerővel szemben támasztott igények

#### **Mely csatornákon keresztül biztosítja az Önök vállalkozása a felmerülő munkaerő szükségletét?**

A kérdőív harmadik fejezetében a Dél-Alföld foglalkoztatóinak munkaerővel szemben támasztott igényeinek feltérképezésére vállalkoztunk. Abból a célból, hogy megismerjük, hogy a régió foglalkoztatói mely csatornákon keresztül pótolják munkaerő szükségletüket, megkértük a vállalkozások vezetőit, hogy jelöljék be azt a két csatornát, amelyet a leginkább igénybe vesznek új munkaerő felvétele esetén (16. ábra). A kategóriák közül a legtöbb jelölést (64 db) a személyes kapcsolatok válaszkategória kapta. Közel ennyien, a vállalkozások több, mint ötöde (21%-a), a munkaügyi központon keresztül, illetve álláshirdetések útján keres munkaerőt, illetve az (19%) az ismerősök ajánlásainak segítségével találja meg a potenciális munkavállalóit. Kevésbé jellemző az, hogy belső átcsoportosítás útján (8%), valamint gyakornokok alkalmazásával (6%) elégítik ki a munkaerő igényüket a régió foglalkoztatói. Mindössze a válaszadók 3%-a talál munkaerőt a képző intézmények ajánlására, és csupán egy válaszadó nagyvállalat pótolja munkaerő igényét fejtudás cégen keresztül.

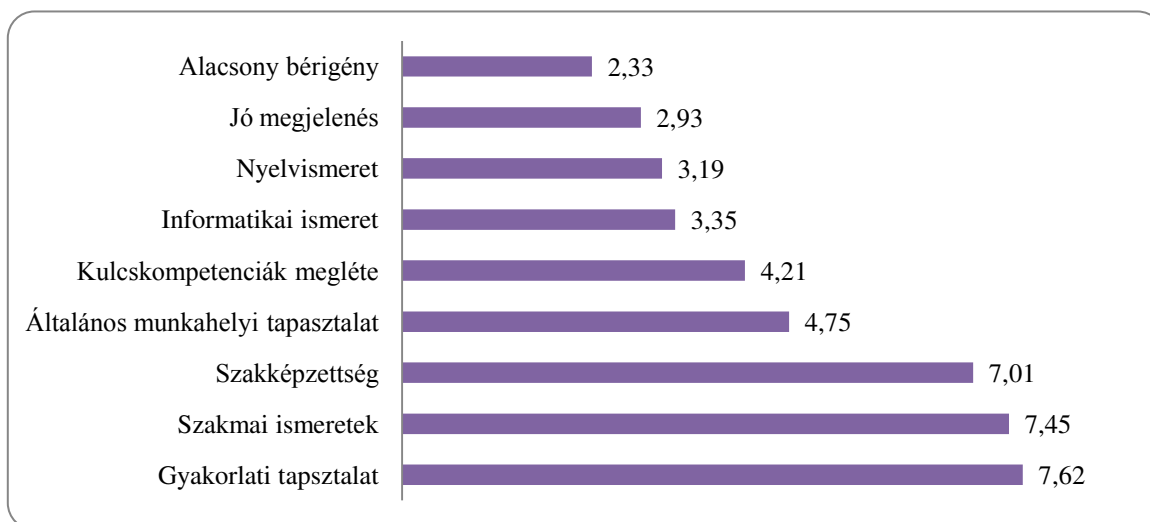
**16. ábra: Mely csatornákon keresztül pótolják a felmerülő munkaerő szükségletüket? (db, %)**



#### **Kérem, tegye sorba, hogy melyek a munkaerővel szemben támasztott legfontosabb elvárásai!**

A következő kérdés arra irányult, hogy megismerjük, a vállalkozások munkaerővel szemben támasztott elvárásait. Ennek érdekében, arra kértük a kérdőívet kitöltőket, hogy tegyék sorrendbe az alábbi tényezőket: gyakorlati tapasztalat, általános munkahelyi tapasztalat, nyelvismeret, informatikai ismeret, szakképzettség, alacsony bérigény, kulcskompetenciák megléte, szakmai ismeretek, jó megjelenés. A 105 válaszadó összesített rangsorában az első helyen a gyakorlati tapasztalat, a második helyen a szakmai ismeretek, a harmadikon a szakképzettség megléte szerepel. A gyakorlati tapasztalat meglétének fontosságát mutatja, hogy 4. helyen jelölték az általános munkahelyi tapasztalatot. Ezt követi a kulcskompetenciák megléte, majd az informatikai ismeret és nyelvismeret. Az utolsó két helyen a jó megjelenés valamint az alacsony bérigény szerepel (17. ábra).

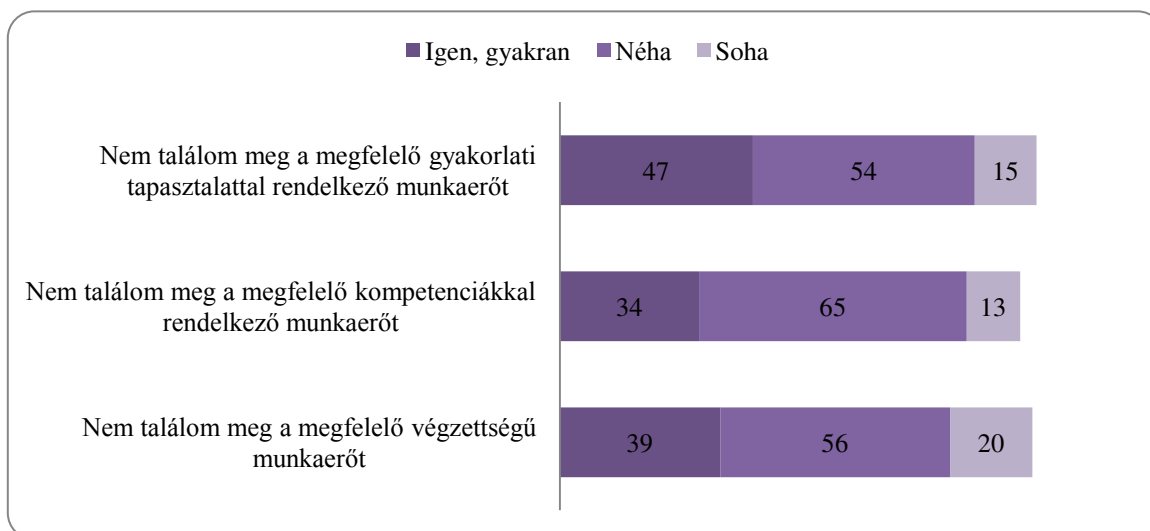
### 17. ábra: Melyek a munkaerővel szemben leginkább elvárt tényezők?



### Előfordul-e, hogy nem találja meg az Önök igényeinek megfelelő munkaerőt?

Kíváncsiak voltunk, hogy előfordul-e a cégekkel, hogy nem találják meg az igényeiknek megfelelő munkaerőt. A 116 válaszadó 40%-ával gyakran előfordul, hogy nem találja meg a megfelelő gyakorlati tapasztalattal rendelkező munkaerőt. A válaszadók 47%-a azt nyilatkozta, hogy néha előfordul, hogy nem találnak olyan munkaerőt, amely megfelelő gyakorlati tapasztalattal rendelkezik. Áruklodó adat, hogy mindössze a válaszadók 13%-ával nem fordul elő soha, hogy nem találják meg a gyakorlott szakembereket. 112-en adtak értékelhető választ, arra a kérdésre, hogy találnak-e olyan munkaerőt, amely az igényeiknek megfelelő kompetenciakészlettel rendelkezik. A válaszadók 30%-ával gyakran, több mint felével (58%) néha előfordul, hogy nem talál olyan, munkaerőt, amely kompetenciái megfelelőek. A válaszadó foglalkoztatók mindössze 12%-a nyilatkozta azt, hogy soha nem fordul elő, hogy nem találják meg a megfelelő kompetenciákkal rendelkező munkaerőt. A 115 válaszadó harmadának (33%) még az is gyakran gondot okoz, hogy megtalálja a megfelelő végzettséggel rendelkező munkaerőt, közel fele néha szembesül ezzel a problémával, a válaszadók 17%-a soha (18. ábra).

### 18. ábra: Előfordul-e, hogy nem találja meg a megfelelő munkaerőt? (db)



### Amennyiben előfordul, hogy nem találja meg a megfelelő munkaerőt, mi ennek az oka?

Nyitott kérdésben megkértük a válaszadókat, hogy indokolják meg, mi az oka, annak, ha nem találják meg a megfelelő munkaerőt. 16-an ezt azzal indokolták, hogy bizonyos szakmákban nem áll rendelkezésre megfelelő számú munkaerő, a szakképzés hiánya, alacsony presztízse következtében. „Nincs utánpótlás” „Az idénymunkák felszippantják az alacsonyabb minőségű munkaerőt”. A vállalkozásvezetők közül 6-an, a képzés alacsony színvonalának tulajdonítják, hogy nem találják meg a megfelelő munkaerőt. 4 válaszadó a probléma legfőbb okának azt tartja, hogy a megfelelő gyakorlati tapasztalattal, szakképzettséggel, kompetenciakészlettel rendelkező munkaerő külföldre megy dolgozni,

emellett a régióból az ország más pontjaira történő munkaerő elvándorlás is problémát okoz. 14-en úgy gondolják, hogy az adott munkakör speciális jellege miatt, nehéz megtalálni a képzett szakembereket. A kérdőívet kitöltők közül 10-en, azzal magyarázták a problémát, hogy a potenciális munkavállalók nem rendelkeznek kellő gyakorlati tapasztalattal. 7-en a szakmai ismeretek hiányának tulajdonítják, hogy előfordul, hogy nem találnak olyan munkaerőt, amely az igényeiket kielégítené. 6 vállalkozásvezető azzal indokolta a problémát, hogy nem tudják kielégíteni az igényeinek megfelelő munkaerő bérigényét. Többen arra panaszkodtak, hogy már a beérkezett önéletrajzok, motivációs levelek sem megfelelőek. „A beérkező önéletrajzok és a motivációs levelek minősége messze alulmúlja az elvárhatót”. Továbbá bizonyos esetekben „nem egyeznek az önéletrajzban leírt kompetenciák a valósakkal”. A helyzetet nehezíti a „régio alacsony munkaerő megtartó képessége”, valamint a „társaság hátrányos képzettségi helyzete”. Többen a probléma forrásának a munkavállalók motiválatlanságát tekintik: „A legtöbb dolgozó a könnyebb oldalról közelíti meg a munkát, vagyis nem érez felelősséget az elvégzett munkával kapcsolatban.” „Sok a dolgozni akaró ember, sajnos kevés a dolgozni tudó. Aki dolgozni is tud, annak van már biztosnak mondható munkahelye, és nem vált a bizonytalanra.” „Sok a vidéki munka, ami azzal jár, hogy minimum egy hétig távol vannak, és ezt kevesen vállalják be.” A válaszadók közül többen, „saját magukat okolják” azért, mert nem találják meg a megfelelő munkaerőt: „nem fektetünk elég időt a kiválasztásra”, „előzetesen nem tájékozódunk az illető képességeiről”, „valószínűleg nem jó helyen keressük a megfelelő embert”.

**Kérem, jelölje 5 fokozatú skálán, hogy mennyire ért egyet az alábbi állításokkal! (1: egyáltalán nem értek egyet; 2: nem értek egyet 3: egyet is értek meg nem is 4: egyetértek 5: teljes mértékben egyetértek) A végzettséget igazoló papír fontosabb a szaktudásnál; Fontos, hogy a munkavállaló egy-egy speciális munkafolyamathoz értsen; Fontos, hogy a munkavállaló több munkafolyamathoz is értsen.**

Szerettünk volna választ kapni arra a kérdésre, hogy a régió foglalkoztatói szerint a végzettséget igazoló papír, fontosabb-e a szaktudásnál. A válaszadók fele egyáltalán nem ért egyet ezzel, 31-en nem értenek egyet, 19-en egyet is értenek meg nem is. Összesen 6 vállalkozásvezető gondolja úgy, hogy a papír fontosabb, mint a mögötte rejlő szaktudás. A foglalkoztatóknak 1-5-ig terjedő skálán kellett értékelni, hogy mennyire tartják fontosnak, hogy a munkavállalóik egy-egy speciális munkafolyamathoz, illetve több munkafolyamathoz is értsenek. A válaszadók 45%-a fontosnak tartja, hogy a munkavállalóik egy-egy speciális munkafolyamathoz értsenek. A válaszadók 16 %-a szerint nem, vagy egyáltalán nem fontos, hogy a munkavállalóik egy-egy speciális munkafolyamathoz értsenek. A válaszadók közel fele szerint fontos is meg nem is, hogy a munkavállalóik egy-egy munkafolyamathoz értsenek (5. táblázat).

**5.táblázat: Fontos-e, hogy a munkavállaló egy-egy speciális munkafolyamathoz értsen? (db)**

	Egyáltalán nem értek egyet	Nem értek egyet	Egyet is értek meg nem is	Egyetértek	Teljes mértékben egyetértek	Összesen
<b>5-9</b>	2	3	12	11	7	<b>35</b>
<b>10-19</b>	1	6	16	10	6	<b>39</b>
<b>20-49</b>	0	2	9	5	2	<b>18</b>
<b>50-249</b>	0	3	6	5	0	<b>14</b>
<b>250 felett</b>	0	1	0	2	1	<b>4</b>
<b>Összesen</b>	<b>3</b>	<b>15</b>	<b>43</b>	<b>33</b>	<b>16</b>	<b>110</b>

A 112 válaszadó 78%-a egyetért illetve teljes mértékben egyetért azzal, hogy a munkavállalóknak több munkafolyamathoz is érteniük kell. Mindössze 4-en nem értenek ezzel egyet. A válaszadók 19%-a egyet is ért meg nem is ezzel a kijelentéssel. 4-en nem értettek egyet azzal, hogy a munkavállalóknak több munkafolyamathoz is érteniük kell.

**Kérem, jelölje be, hogy a felsorolt munkakörök közül melyekben foglalkoztat az Önök vállalkozása munkavállalókat! Amelyik munkakörben van munkavállalója, kérem a munkakör mellé írja be, annak a maximum 5 kompetenciáknak a sorszámát, amelyet az abban a munkakörben foglalkoztatottól az átlagnál magasabb szinten (1-5-ig terjedő skálán minimum 4-es szinten) elvár.**

A kutatás egyik legfőbb célja, az volt, hogy megismerjük, hogy milyen alapkompentenciákkal rendelkező munkaerőre van szüksége a Dél-alföldi régió foglalkoztatóinak, és létrehozunk egy olyan regionális kompetencia-térképet, mely azokat az alapkompentenciákat tartalmazza, melyet a régió foglalkoztatói az egyes munkakörökben elvárnak a munkavállalóktól. Ennek feltérképezése céljából létrehoztunk egy 25 elemből álló kompetencia listát és felsoroltunk,

azokat a munkaköröket, amelyek a legjellemzőbbek a vállalkozói szférában. A kompetencialistát az Ergofit Kft. által a Nemzeti Munkaügyi Hivatal megbízásából 2013-ban „A munkáltatók számára a munkaerő-piaci szempontból releváns alapkompenciák azonosítása” címmel lefolytatott tanulmány alapján állítottuk össze – kisebb módosításokkal – azzal a céllal, hogy a későbbiekben kutatásunk eredményei összehasonlíthatóak legyenek az országos kutatás eredményeivel. A kérdőívben arra kértük a munkáltatókat, hogy a felsorolt 25 kompetenciából válasszák ki azt a maximum 5-öt, amelyet az adott munkakörben az átlagosnál magasabb szinten – 1-5-ig terjedő skálán minimum 4-es szinten - elvárnak a munkavállalóktól. Ezek választásra ösztönöztük a kutatásban résztvevő vállalkozások vezetőit.

### **Általános kompetenciaigények**

Összesen 1078 kompetenciát választottak ki a foglalkoztatók a 25 munkakörben. Még a válaszadók egy része csak egy kompetenciát jelölt meg az adott munkakör esetében, addig voltak, akik a maximálisan megjelölhető 5 kompetenciát kiválasztották. Mielőtt rátérnénk az egyes munkakörökben leginkább fontosnak tartott kompetenciák bemutatására, nézzük meg, hogy munkaköröktől függetlenül, mely általános kompetenciákat választották ki a legtöbb esetben a válaszadók. A legtöbb jelölést (136) az alkalmazkodás és rugalmasság kapta, ezt követi a csapatmunka (128). A harmadik helyen a megbízhatóság (87), a negyedik a döntésképeség (86), az ötödik helyen az önállóság (66) szerepel. Az önállóság mellett a precizitást és a szakmai felkészültséget is szinte ugyanannyira fontosnak tartják a Dél-Alföld foglalkoztatói. Az együttműködési készség a 8. helyen szerepel a 25 kompetencia közül. Ezt követi 43 jelöléssel a konfliktuskezelés, majd a számítástechnikai készség és az elhivatottság (42). A 11. helyen a problémamegoldás és döntéshozatal, a 12.-en a kapcsolatteremtés, fenntartás szerepel, 13. a listában a szervezőképesség. Érdekes, hogy az idegen nyelvet csak 23 esetben választották ki a foglalkoztatók, ezzel a 14. helyen szerepel a listában. Közel ennyi jelölést kapott a kritikai és analitikus gondolkodás valamint az empátia. A kommunikációs, nyelvi kifejezőképesség valamint az ügyfélközpontúság a 17. a listában. A 18. helyen szerepel a kreativitás. A legkevesebb jelölést az alábbi 5 kompetencia kapta: Tanulási képesség, Teljesítményorientáció, Monotóniatűrés, Kezdeményező-készség, Motiválhatóság. Összességében azt mondhatjuk, hogy munkakörtől függetlenül, olyan munkavállalót keresnek a Dél-alföldi régió munkáltatói, aki alkalmazkodó és rugalmas, jó csapatjátékos, megbízható, képes döntéseket hozni és önállóan ellátni a rá bízott feladatokat, emellett precíz és szakmailag jól felkészült (6. táblázat).

### **Kompetenciaigények a különböző munkakörökben**

Hipotézisünk szerint munkakörönként eltérő kompetenciakészlettel rendelkező munkaerőt igényelnek a vállalkozások. Attól függően, hogy vezetői, szellemi vagy fizikai jellegű munkakörrel van szó, más-más általános kompetenciák kerülnek előtérbe. A kompetenciaigényeket a vezetői, a szellemi és a fizikai jellegű munkakörökben külön elemeztük. A vizsgált szellemi munkakörök az alábbiak: Asszisztens, titkárnő, Adminisztrátor, Könyvelő, Pénzügyi, számviteli munkatárs, Recepciós, Marketinges, HR szakember, Informatikus. A vizsgált fizikai jellegű munkakörök: Takarító, Karbantartó, Betanított munkás, Gépkész, Eladó, Pénztáros, Raktáros, Gépkocsivezető, Asztalos, Autószerelő, Esztergályos, forgácsoló, Felszolgáló, pincér, Hegesztő, Lakatos, Szakács, Villanszerelő.

A következőkben munkakörönként azokat a kompetenciákat emeljük ki, amelyeket az adott munkakörben a legtöbben kiválasztottak a kompetencialistából, vagyis amely kompetenciákat az átlagosnál magasabb szinten várják el a régió foglalkoztatói az adott munkakörben dolgozóktól. A vezetői munkakörben 80 vállalkozásvezető jelölt meg minimum egy kompetenciát. A legtöbben az alábbi öt kompetenciát jelölték meg: Döntésképeség (44), Kezdeményező-készség (41), Problémamegoldás és döntéshozatal (28), Konfliktuskezelés (26), Elhivatottság (25), önállóság (22). A listán lévő kompetenciák közül senki sem jelölte meg: a monotónia tűrést és a motiválhatóságot. A vezetői munkakörben dolgozóktól, tehát az átlagosnál magasabb szinten várják el a régió vállalkozásvezetői, hogy képesek legyenek döntések meghozatalára, kezdeményezők legyenek, jó problémamegoldó és konfliktuskezelési készséggel rendelkezzenek, valamint elhivatottak legyenek a munkájuk iránt (7. táblázat).

**6. táblázat:  
Kompetenciaigények a Dél-Alföldön  
munkakörből függetlenül db**

**7. táblázat:  
Kompetenciaigények a Dél-Alföldön  
a vezetői munkakörben db**

1. Alkalmazkodás és rugalmasság	136	1. Döntésképeség	44
2. Csapatmunka	128	2. Problémamegoldás és döntéshozatal	28
3. Megbízhatóság	87	3. Konfliktuskezelés	26
4. Döntésképeség	86	4. Elhivatottság	25
5. Önállóság	66	5. Önállóság	22
6. Precizitás	65	6. Szakmai felkészültség	21
7. Szakmai felkészültség	64	7. Szervezőkészség	18
8. Együttműködés	54	8. Alkalmazkodás és rugalmasság	17
9. Konfliktuskezelés	43	9. Csapatmunka	15
10. Számítástechnikai készség	42	10. Megbízhatóság	15
10. Elhivatottság	42	11. Együttműködés	14
11. Problémamegoldás és döntéshozatal	37	12. Kapcsolatteremtés, -fenntartás	13
12. Kapcsolatteremtés, -fenntartás	34	13. Igeden nyelv	11
13. Szervezőkészség	26	14. Precizitás	8
14. Igeden nyelv	23	14. Teljesítményorientáció	8
15. Kritikai és analitikus gondolkodás	22	15. Kritikai és analitikus gondolkodás	7
16. Empátia	21	16. Kezdeményező készség	6
17. Ügyfélközpontúság	17	17. Kommunikáció-nyelvi kifejezőképesség	5
17. Kommunikáció-nyelvi kifejezőképesség	17	17. Kreativitás, innovativitás	5
18. Kreativitás	15	17. Empátia	5
19. Tanulási képesség	14	18. Ügyfélközpontúság	3
20. Monitónaitűrés	12	19. Tanulási képesség	2
20. Teljesítményorientáció	12	20. Számítástechnikai készség	1
21. Kezdeményező-készség	10	21. Monotóniatűrés	0
22. Motiválhatóság	5	22. Motiválhatóság	0

Összesen 182-en jelölték meg valamelyik szellemi munkakört. A szellemi munkakörökben az alábbi kompetenciákat választották ki a legtöbben: 1. megbízhatóság, 2. precizitás, 3. szakmai felkészültség, 4. alkalmazkodás és rugalmasság, 5. önállóság, 6. számítástechnikai készség és együttműködés, 7. csapatmunka. Tehát hasonlóan a munkaköröktől független kompetenciaigényekhez a szellemi munkakörökben olyan munkaerőt igényelnek a foglalkoztatók, amely megbízható, precíz, szakmailag jól felkészült, alkalmazkodó és rugalmas, önálló, valamint jó számítástechnikai készséggel rendelkezik, együttműködő és jó csapatjátékos. Érdekes, hogy a döntésképeség, mely a munkaköröktől független kompetenciaigények között a 4. helyen, a vezetői munkakörnél az első helyen szerepel, a szellemi munkaköröknél csak a 8. helyen. Ha alaposabban szemügyre vesszük a szellemi jellegű foglalkozásokon belül az egyes munkaköröket, akkor azt látjuk, hogy a különböző fehérgalléros munkakörökön belül eltérő kompetenciák kerülnek előtérbe. A foglalkoztatóknak az asszisztens munkakörben dolgozókkal szemben támasztott két legfontosabb kompetenciaigénye: a megbízhatóság és az alkalmazkodás, rugalmasság. Az adminisztrátor munkakörben a megbízhatóság és a számítástechnikai készség szerepel az első két helyen, mely az összesített listában csak a hatodik helyre került. A könyvelőktől és a pénzügyi munkatársaktól – az összesített listával megegyezően – a megbízhatóság és a precizitás a leginkább elvárt kompetencia. A HR szakemberektől azt várják a foglalkoztatók, hogy alkalmazkodóak és rugalmasak, valamint szakmailag felkészültek legyenek. Az informatikusoknál a szakmai felkészültséget, a számítástechnikai készséget, valamint az együttműködési készséget tartják a legfontosabbnak a válaszadók (8. táblázat).

**8. táblázat: Kompetenciaigények a szellemi munkakörökben a Dél-Alföldön (db)**

	Összesen	Asszisztens (41)	Adminisztrátor (37)	Könyvelő (35)	Pénzügyi munkatárs (36)	Recepció (3)	Marketinges (5)	HR-es (7)	Informatikus (18)
1. Megbízhatóság	80	24	16	18	14	0	0	2	6
2. Precizitás	65	12	13	17	15	0	0	2	6
3. Szakmai felkészültség	55	6	7	14	14	1	1	3	9
4. Alkalmazkodás és rugalmasság	53	21	11	5	7	0	1	7	1
5. Önállóság	51	8	9	13	13	1	0	2	5
6. Számítástechnikai készség	48	9	15	9	8	0	0	0	7
6. Együttműködés	48	11	14	8	6	0	1	1	7
7. Csapatmunka	47	12	8	7	11	1	1	1	6
8. Döntésképeség	26	7	3	6	6	1	1	1	1
9. Kapcsolatteremtés, -fenntartás	24	11	4	3	2	0	1	2	1
10. Kritikai és analitikus gondolkodás	19	3	0	5	7	0	0	1	3
11. Elhivatottság	18	3	5	4	4	0	1	0	1
12. Konfliktuskezelés	17	9	4	2	1	1	0	0	0
12. Empátia	17	5	5	3	2	0	1	1	0
13. Kreativitás, innovativitás	15	3	2	1	1	0	3	0	5
13. Ügyfélközpontúság	15	9	2	1	1	0	1	0	1
14. Idegen nyelv	14	7	3	1	0	1	0	1	1
14. Tanulási képesség	14	1	3	5	3	0	0	1	1
14. Problémamegoldás és döntéshozatal	14	3	3	1	2	0	0	1	4
15. Kommunikáció-nyelvi kifejezőképesség	13	7	3	0	0	0	2	1	0
15. Monotonitűrés	13	1	4	3	4	0	0	0	1
16. Szervezőképesség	9	3	2	0	1	2	0	1	0
17. Teljesítményorientáció	6	2	1	0	0	1	0	0	2
18. Motiválhatóság	5	1	2	0	1	1	0	0	0
19. Kezdeményező készség	5	0	1	0	1	0	2	0	1

A fizikai jellegű munkakörökben a foglalkoztatók olyan munkaerőt igényelnek, aki megbízható, alkalmazkodó és rugalmas, jó csapatjátékos, önálló, együttműködő, precíz és szakmailag felkészült. A kutatás eredményei alapján a fizikai jellegű munkakörökben az átlagnál magasabb szinten, nem elvárt az idegen nyelv ismerete, a számítástechnikai készség, valamint a kritikai és analitikus gondolkodás. Láthatjuk, hogy a szellemi és fizikai munkakörökben eltérőek a munkáltatók munkaerővel szemben támasztott kompetenciaigényei. A szellemi munkaköröknél például a 6. helyen szerepelt a számítástechnikai készség, 10. helyen a kritikai és analitikus

gondolkodás, és jóval előkelőbb helyen az idegen nyelvi kompetencia. Érdekes, hogy a tanulási képesség, mint az EU 8 kulcskompetenciáinak egyike a fizikai jellegű munkakörnél a 9. helyen szerepel, még a szellemi munkakörnél, csak a 14. helyen, az összesített listában pedig mindössze a 19. helyen.

Munkakörök szerint elemezve a kékgallérosokat, azt látjuk, hogy a takarítóktól azt várják el leginkább a munkáltatók, hogy precízek legyenek és megbízhatóak. A karbantartónál, valamint a pénztárosoknál a megbízhatóság valamint a rugalmasság jelenik meg elsősorban kompetenciaigényként. A betanított munkásoknál a legfontosabb a csapatmunkára való hajlandóság és a megbízhatóság. A gépkezelőknél a rugalmasság és a csapatmunkára való képesség a leginkább elvárt kompetencia. Az eladóknál, valamint a raktárosoknál az átlagosnál magasabb szinten várják el a régió foglalkoztatói az önállóságot és a megbízhatóságot. A gépkocsivezetőknél nagyon fontos a régió foglalkoztatói szerint, a rugalmasság és az együttműködés. A felszolgálóknál, a csapatmunka mellett fontos például az idegen nyelv ismerete is (9. táblázat).

**9. táblázat: Kompetenciaigények a fizikai jellegű munkakörökben a Dél-Alföldön (db)**

	Összesen	Takarító (17)	(17)	(20)	Betanított munkás (21)	Gépkezelő (15)	Eladó (18)	Pénztáros (10)	Raktáros (17)	Gépkocsivezető (18)	Asztalos (6)	Autószerelő(6)	Esztergályos (3)	Felszolgáló (18)	Hegesztő (7)	Lakatos(10)	Szakács (4)	Villanyszerelő (5)
1.Megbízhatóság	73	8	9		10	5	8	6	9	5	1	0	2	2	2	4	2	0
2.Alkalmazkodás és rugalmasság	66	6	9		13	7	4	4	7	8	2	2	0	2	0	0	1	1
2.Csapatmunka	66	3	7		15	6	6	2	6	6	1	1	1	4	1	2	3	2
3. Önállóság	54	6	3		5	4	8	3	8	4	0	2	1	2	3	4	1	0
4. Együttműködés	49	5	7		8	3	2	2	7	6	1	0	1	0	1	2	2	2
4.Precizitás	49	10	6		6	5	2	2	4	3	3	3	0	0	1	4	0	0
5. Szakmai felkészültség	40	1	3		3	4	7	0	3	3	1	3	2	1	2	4	1	2
6.Elhivatottság	37	1	2		3	4	4	3	1	5	3	0	0	1	3	2	3	2
7. Konfliktuskezelés	25	0	1		1	1	3	3	1	6	5	0	0	2	1	1	0	0
8.Ügyfélközpontúság	21	0	2		1	1	6	1	2	4	1	0	0	2	0	0	1	0
9. Tanulási készség	18	1	1		3	1	1	2	1	1	1	2	0	1	1	1	1	0
10.Teljesítményorientáció	17	0	4		2	2	1	1	1	3	1	0	0	1	0	0	1	0
11. Döntésképeség	16	0	4		2	1	0	0	0	4	0	1	0	1	1	0	1	1
12.Monotóniatűrés	15	0	0		3	1	1	2	2	3	0	0	0	0	1	1	0	1
13.Kreativitás	14	1	1		2	1	2	0	1	0	0	0	2	0	2	1	0	1
14.Kapcsolatteremtés, -fenntartás	13	0	3		0	0	4	1	2	3	0	0	0	0	0	0	0	0
15. Motiválhatóság	12	0	0		4	1	1	0	1	0	0	1	0	0	1	2	0	1
16. Kommunikáció-nyelvi kifejezőképesség	9	0	0		0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0
16. Problémamegoldás és döntéshozatal	9	0	0		0	1	2	0	3	2	0	0	0	1	0	0	0	0

17. Kezdeményező készség	6	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0
18. Empátia	5	0	0	1	0	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0
19. Szervezőkészség	3	0	1	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
19. Idegen nyelv	3	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	2	0	0	0	0
20. Számítástechnikai készség	2	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
21. Kritikai és analitikus gondolkodás	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

#### 4.4. A felnőttképzéssel szemben támasztott igények

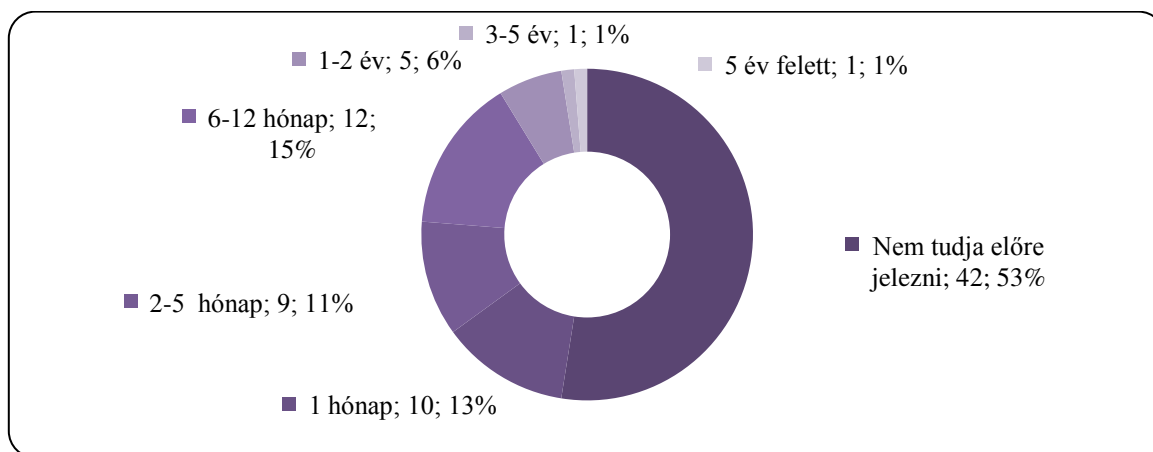
##### **Kapcsolatban áll-e az Önök vállalkozása felnőttképzést folytató intézményekkel?**

A munkaerő-piaci kereslet és a kínálat közelítése érdekében, fontos, hogy a felnőttképzést folytató intézmények és a foglalkoztatók között kapcsolat létesüljön. A kereslet-kínálat kongruenciáját gátolja, hogy a válaszadók 70%-a, semmilyen kapcsolatban nem áll a felnőttképzési intézményekkel. Mindössze a 107 válaszadó közül 30 áll kapcsolatban a képző intézményekkel.

##### **Milyen időtávra tudja előre jelezni az Önök vállalkozása a munkaerővel szemben támasztott igényeit a felnőttképzést folytató intézmények felé?**

Ahhoz, hogy a munkaerő-piaci érdekszférák igényei közeledni tudjanak egymáshoz, fontos, hogy a foglalkoztatók előre tudják jelezni szükségleteiket. Ez nem egyszerű, hiszen a munkaerő-piaci igények szinte napról-napra változnak. Ezt bizonyítják a kutatás eredményei is, mely szerint a válaszadók több mint fele (53%-a, 42), egyáltalán nem tudja előre jelezni munkaerő szükségletét. A válaszadók 13%-a mindössze egy hónapra előre tudja megmondani, hogy milyen munkaerőre lesz szüksége, 15%-a 6-12 hónapra tudja prognosztizálni munkaerő szükségletét. Mindössze a válaszadók 6%-a tudja 1-2 évre előre jelezni munkaerőigényét, és csupán a kutatásban résztvevők 2%-a tudja megmondani, hogy 3 év múlva milyen munkaerőre lesz szüksége (19. ábra).

**19. ábra: Milyen időtávra tudja előre jelezni a munkaerővel szemben támasztott igényeit? (db,%)**



##### **Kérem, fejtse ki röviden, hogy amennyiben előre tudja jelezni igényeit, milyen csatornákon keresztül tudja előre jelezni? Amennyiben nem tudja előre jelezni, mi ennek az oka?**

Azt is megkérdeztük a munkáltatóktól, hogy mi az oka, ha nem tudják előre jelezni igényeiket, illetve, amennyiben tudják, milyen csatornákon keresztül teszik. 22-en válaszoltak erre a nyitott kérdésre. A válaszadó vállalkozások fele (50%, 11 db) személyes kapcsolatain keresztül, 23%-a (5) a Munkaügyi Központ segítségével, 13%-a írásban, e-mailen és telefonon keresztül jelzi igényeit. Egyéb válaszként jelölték meg a munkáltatók, hogy ajánlásokon keresztül, hivatalos úton, valamint a KSH-án keresztül jelzik munkaerő szükségletüket. Azok a vállalkozások, amelyek nem tudják előre jelezni igényeiket, az alábbi indokokat adták: „Hirtelen merülnek fel az igényeink” „Nincs befolyása az

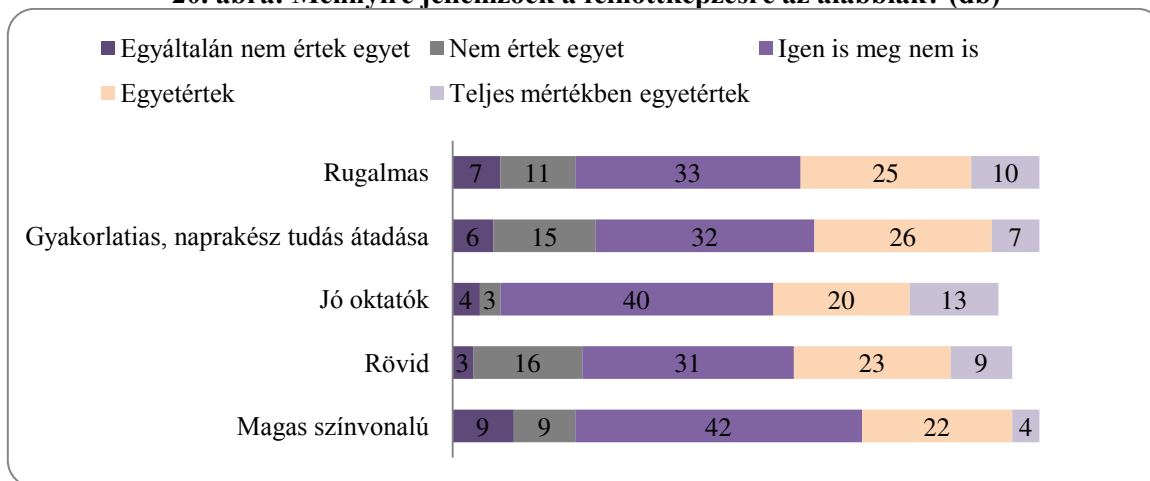


igényeknek a képzési kínálatra” „Kimondottan csak szakmunkásokat veszünk fel”, „Senki nem kérdezte meg”, „Nem tudjuk, hogy kihez forduljunk az ilyen jellegű igényünkkel”. „Nem állunk kapcsolatban a képzőkkel”. Ezekből a válaszokból az információhiány, a foglalkoztatók és a képzők közötti kapcsolat hiánya érződik.

**Kérem, jelölje 5 fokozatú skálán, hogy mennyire ért egyet az alábbi felnőttképzési tanfolyamokra vonatkozó állításokkal: Magas színvonalú; Rövid; Jó oktatók; Gyakorlatias, naprakész tudás átadása; Rugalmas**

Felszerettük volna térképezni, hogy mi a véleménye a Dél-alföldi régió foglalkoztatóinak a felnőttképzési tanfolyamokról. Ezért megkértük őket, hogy 5 fokozatú skálán értékeljék, hogy mennyire értenek egyet azzal, hogy a felnőttképzés: magas színvonalú, rövid, jó oktatók tanítanak, gyakorlatias, naprakész tudást közvetít és rugalmas. (20. ábra). A 86 válaszadó ötöde (20%, 18) egyáltalán nem, illetve nem ért egyet azzal, hogy a felnőttképzés rugalmas. Kétszer ennyien (40 %, 35 db) rugalmasnak tartják a felnőttképzési tanfolyamokat. Közel ennyien (38%,33 db) egyet is értenek meg nem is ezzel az állítással. A válaszadók 38%-a, (33 vállalkozás) úgy gondolja, hogy a felnőttképzés gyakorlatias, naprakész tudást ad a felnőtteknek. A munkáltatók negyede (24%, 21 db) van az ellenkező véleményen. A felnőttképzésben oktatókkal a válaszadók 41%-a elégedett, illetve teljes mértékben elégedett. A válaszadók fele 5 fokozatú skálán 3-asra értékelte a felnőttoktatókat. 7 vállalkozásvezető nem ért egyet azzal, hogy a felnőttképzésben jó oktatók tanítanak. Azzal, hogy a felnőttképzési tanfolyamok rövidek a válaszadók 23%-a nem illetve egyáltalán nem ért egyet, 40%-a azonban rövidnek gondolja a felnőttképzési tanfolyamokat. A válaszadók több, mint ötöde (21%-a) egyáltalán nem ért egyet azzal, hogy a felnőttképzési tanfolyamok magas színvonalúak, 30%-a (26) egyetért, illetve teljes mértékben egyetért ezzel az állítással, a válaszadók közel fele (49%-a) egyet is ért meg nem is (20- ábra).

**20. ábra: Mennyire jellemzőek a felnőttképzésre az alábbiak? (db)**



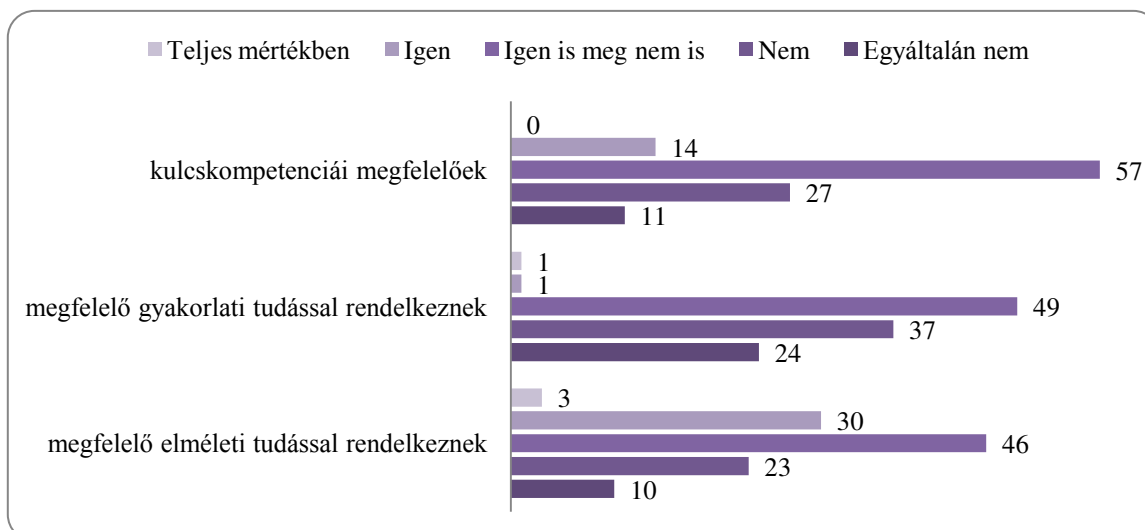
**Kérem, jelölje 5 fokozatú skálán, hogy mennyire ért egyet az alábbi állításokkal! (1: egyáltalán nem értek egyet; 2: nem értek egyet 3: egyet is értek meg nem is 4: egyetérték 5: teljes mértékben egyetérték): A felnőttképzésből frissen kikerülők kulcskompetenciái megfelelőek, megfelelő gyakorlati tudással rendelkeznek, megfelelő elméleti tudással rendelkeznek.**

Megkérdeztük a Dél-Alföld foglalkoztatóit arról is, hogy mi a véleményük a felnőttképzésből frissen kikerülők kulcskompetenciáiról, elméleti, illetve gyakorlati tudásáról (21. ábra). A 110 válaszadó több mint fele (51%, 57) 5 fokozatú skálán 3-ra értékelte a felnőttképzésben résztvevők kulcskompetenciáit. Mindössze 14-en értenek egyet azzal, hogy a felnőttképzésből kikerülők kompetenciái megfelelőek. A válaszadók (27 db) negyede szerint a képzésből kikerülők kompetenciái fejlesztésre szorulnak. 11-en egyáltalán nem értenek egyet azzal, hogy megfelelő kompetenciakészlettel rendelkező munkavállalók kerülnek ki a felnőttképzési tevékenységet folytató intézmények falai közül.

A gyakorlati ismeretek vonatkozásában még inkább elégedetlenek a munkáltatók. Mindössze a válaszadók közül ketten gondolják úgy, hogy a felnőttképzésben megfelelő gyakorlati tudásra tesznek szert a felnőttek. A 112 válaszadó 55%-a (61 db) nem, illetve egyáltalán nem ért egyet azzal a kijelentéssel, hogy megfelelő gyakorlati tudással rendelkeznek a felnőttképzésből kikerülők. 49 válaszadó egyet is ért meg nem is ezzel.

A felnőttképzésben tanulók elméleti ismereteivel már több vállalkozás elégedett. A válaszadók 30%-a egyetért, illetve teljes mértékben egyetért azzal, hogy megfelelő elméleti ismeretekkel rendelkező munkaerőt bocsájtanak rendelkezésükre a felnőttképzési intézmények. A válaszadók 41%-a egyet is ért meg nem is ezzel az állítással. A válaszadók 29%-a szerint az elméleti tudása sem megfelelő a felnőttképzésből frissen kikerülőknek.

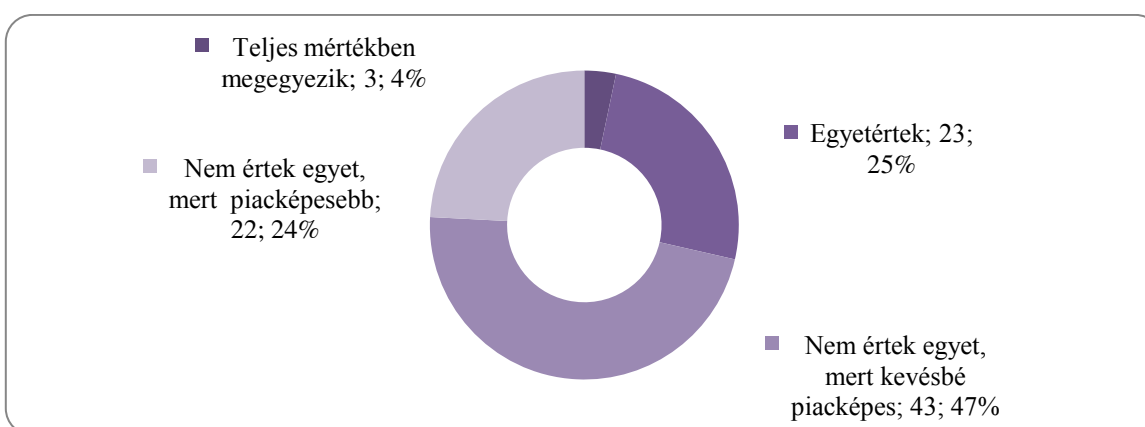
**21. ábra: Mi a véleménye a felnőttképzésből frissen kikerülőkről? (db)**



**Ön egyet ért azzal a kijelentéssel, hogy a felnőttképzésben megszerzett szakképesítés egyenértékű az iskolai rendszerben (szakiskolában, szakközépiskolában) megszerzettel?**

Sokakat foglalkoztat az a kérdés, hogy mit gondolnak a foglalkoztatók a felnőttképzésben megszerzett szakképesítésről: egyenértékűnek tartják-e az iskolarendszeren belül megszerzett szakképesítéssel. 93 munkáltató válaszolt erre a kérdésre. Megoszlanak a vélemények. A válaszadók közel fele (47%-a, 43 db) szerint a felnőttképzésben megszerzett OKJ-s szakképesítés kevésbé piacképes, mint az iskolarendszeren belüli képzésben megszerzett OKJ-s bizonyítvány. A válaszadók közel negyede (24%, 22 db) szerint azonban piacképesebb a felnőttképzésben megszerzett szakképesítés, mint az iskolarendszeren belüli. A válaszadók 29%-a (26 db) egyetért, illetve teljes mértékben egyetért azzal a kijelentéssel, hogy a felnőttképzésben megszerzett szakképesítés egyenértékű az iskolai rendszerben megszerzettel (22. ábra).

**22. ábra: Mit gondol a felnőttképzésben megszerzett szakképesítés egyenértékű az iskolai rendszerben megszerzettel? (db, %)**



**Mit gondol, hogyan lehetne elősegíteni, hogy az Önök igényeinek megfelelő végzettséggel és kompetenciakészlettel rendelkező munkaerőt képezzenek a felnőttképzési intézmények?**

A kérdőív utolsó, nyitott kérdésében, arra kértük a Dél-alföldi régió vállalkozásvezetőit, hogy fogalmazzanak meg olyan javaslatokat, amelyek hozzájárulnának ahhoz, hogy az igényeiknek megfelelő tudással és kompetenciakészlettel rendelkező munkaerőt képezzenek a felnőttképzési intézmények.

A legtöbben a megoldást a gyakorlati tapasztalattal rendelkező oktatókban látják:

*„Igazi elhivatott nagy tudású oktatók kellenének, akik nagyon nagy szakmai tudással rendelkeznek. mint például a 70-es 80-as években.” „Ha megfelelő szakmai ismeretekkel és gyakorlattal rendelkező emberek tartanák a képzéseket, ne olyanok, akiknek fogalmuk sincs az egész tevékenységről, csak a saját végzettségüket akarják ráerőltetni másokra is, amire nincs is szükség” „Az iskoláknak gyakorlatiasabb oktatók kellenének és több pénz, hogy a gyakorlati szakképzéshez anyagokat tudjanak venni, hogy gyakorolhassanak. Én tudok olyan hegesztőt, aki végzett és CO géppel tíz percet hegesztett, magyarul semmit nem tudott a hegesztő gépről.”*

Az oktatók szakmai felkészültsége mellett a munkáltatók szerint nagyobb hangsúlyt kellene helyeznie a képzést folytató intézményeknek a gyakorlati képzésre és *„A felnőttképzés során fontos lenne, hogy elmélyült szakmai ismereteket adjanak.” „Szorosabb kapcsolatot kellene kialakítani a gyakorlatot folytatókkal.” „Szakmunkásokat alkalmazunk, ehhez gyakorlati képzés szükséges” „Több gyakorlati szakképzés.” „Több gyakorlati tudásra képezni az embereket.” „Mi az anyag összetétel alapján állapítjuk meg a szükséges eljárást, de ez szakmai tapasztalat nélkül lehetetlen. Ezért lenne fontos a gyakorlati képzés.”*

A jó oktatók és a gyakorlatiasabb képzés mellett a munkáltatók szerint motiváltabb képzésben résztvevőkre lenne szükség. *„Nagyon jó diákokkal, és kvalifikált oktatókkal.” „Csak azokat az embereket képezzék, akik akarnak és tudnak is tanulni és szeretnének a szakmában dolgozni.”*

A vállalkozásvezetők szerint fontos lenne, hogy felmérjék a vállalkozások igényeit. *„Mérjék fel, kikre van a vállalkozásoknak szüksége” „Piackutatás, igények feltárása, testesztés” „Igényfelmérés, gyakorlati együttműködés a cégekkel”*

Többen azt is problémának tartják, hogy a kisebb településeken nincsenek képzések, ezért a *„Kisebb településeken is szervezni kellene szakirányú képzéseket, hogy ne kelljen sokat utazni.”*

És végül a régió munkáltatói rugalmasabb szakképzést igényelnek, amely a hiányszakmákban is megfelelő számú munkaerőt bocsájta a rendelkezésükre.

*„A szakképzés rugalmassá tételével” „A humán orientáltságú szakképzést le kell redukálni, mert a piacon használhatatlan. Fejleszteni kell a mérnök, technikus képzéseket. Nagyon kevés az informatikus. Azonnal felszívja a munkaerőpiac. Jelentősen kell fejleszteni ezeken a szakképzéseken.” „A munkanélkülieket kellene képezni olyan szakmákban amire igény van.”*

## **5. A KUTATÁS HIPOTÉZISEINEK IGAZOLÁSA**

- 1. A Dél-alföldi régió foglalkoztatói a humán erőforrása való befektetést saját érdeküknek és kötelességüknek tekintik, hosszútávon megtérülő befektetésként tekintenek a rendelkezésükre álló munkaerő kompetenciájának folyamatos fejlesztésére és ösztönzik a dolgozók képzésben való részvételét.*

Hipotézisünk a kutatási eredményeink alapján csak részben igazolódott be. A régió foglalkoztatói eltérően vélekednek a humán erőforrásba való befektetésről. Véleménykülönbségek jelentkeznek azt a kérdést illetően, hogy a humán erőforrása való befektetés a foglalkoztatók saját érdeke és kötelessége-e. A kutatásban résztvevők közel fele úgy gondolja, hogy a saját érdekük és kötelességük a humán erőforrásba való befektetés. Közel ennyien azonban egyet is értenek ezzel, meg nem is. A vállalatvezetők 13%-a nem tekinti az emberi erőforrásba való befektetést a saját érdekének és kötelességének. A kutatásban résztvevő foglalkoztatók többsége - több mint kétharmada - szerint a humán erőforrásba való befektetés hosszútávon megtérülő befektetés a vállalkozásnak. A munkáltatók negyede, azonban ezzel egyet is ért meg nem is, néhány vállalatvezető pedig úgy vélekedik, hogy nem térül meg a humán erőforrásba való befektetés a vállalkozás számára. A képet tovább árnyalja, hogy még a válaszadók fele nem, vagy egyáltalán nem ért egyet azzal, hogy a humán erőforrásba való befektetés inkább kiadás, mint haszon a vállalkozásnak, addig a válaszadók közül néhányan (15%) úgy vélik inkább kiadást, mint hasznot jelent az emberi erőforrásba való befektetés. A vállalkozások többsége – 60%-a- ösztönzi valamilyen formában a saját dolgozói képzésben való részvételét, 29%-a azonban nem ösztönzi. Elsősorban belső képzések szervezése által, a képzésben való részvétel finanszírozása által, valamint úgy ösztönzik, hogy a munkavállalóknak nem kell pótolniuk a képzés miatt kiesett munkaidőt. Összességében a kutatási eredményeink alapján a Dél-alföldi régió foglalkoztatóinak többsége a humán erőforrása való befektetést saját érdekének és kötelességének tekinti, hosszútávon megtérülő befektetésnek tartja, és ösztönzi a dolgozók képzésben való részvételét. Többen azonban ellentétes véleményt képviselnek.

- 2. A Dél-alföldi régió foglalkoztatói a szaktudást, a gyakorlati tapasztalat meglétét fontosabbnak tartják a végzettséget igazoló papírnál.*

A hipotézis csak részben igazolható. A régió foglalkoztatóinak többsége a végzettséget igazoló papírnál fontosabbnak tartja a szaktudást. Jó néhányan azonban egyet is értenek, meg nem is azzal, hogy a végzettséget igazoló papír fontosabb a szaktudásnál. Továbbá meglepő módon vannak olyan vállalkozásvezetők is, akik, úgy gondolják hogy a papír fontosabb, mint a mögötte rejlő tudás. A vállalkozások vezetői elsősorban olyan munkaerőt keresnek, amely gyakorlati tapasztalattal rendelkezik, szakmai ismeretei megfelelőek és az adott munkakör betöltéséhez szükséges szakképzettséggel rendelkezik. Összességében a régió foglalkoztatóinak többsége a szaktudást, a gyakorlati tapasztalat meglétét fontosabbnak tartja a végzettséget igazoló papírnál. Ugyanakkor néhányan úgy vélekednek, hogy a végzettséget igazoló papír fontosabb, mint a mögötte rejlő szaktudás, gyakorlati tapasztalat.

- 3. A foglalkoztatók nem tudják előre jelezni igényeiket a képző intézmények felé, mert az igényeik folyamatosan változnak.*

A hipotézis részben igazolható a kutatási eredmények alapján. A válaszadók több mint fele egyáltalán nem tudja előre jelezni munkaerő szükségletét. Ennek oka, amellet, hogy hirtelen merülnek fel az igényeik, az, hogy nem tudják kinek és hogyan jelezzék a munkaerő szükségleteiket, többen azért nem jelzik, mert nem állnak kapcsolatban a képzést folytató intézményekkel. Összességében a válaszadók többsége egyáltalán nem tudja előre jelezni munkaerő szükségletét a képző intézmények felé. Ennek oka, amellet, hogy az igényeik folyamatosan változnak az információhiány, a foglalkoztatók és a képzők közötti kapcsolat hiánya, mely gátolja a munkaerő-kereslet kielégítését.

- 4. A foglalkoztatók jellemzően személyes kapcsolataikon keresztül elégitik ki a munkaerő szükségletüket. Olcsó, gyakorlatias, naprakész tudással rendelkező, szakképzett, magas szintű digitális és idegen nyelvi kompetenciákkal rendelkező munkaerőt igényelnek.*

A hipotézis első fele beigazolódott, a Dél-alföldi régió vállalkozásai munkaerő szükségleteiket elsősorban személyes kapcsolataikon, valamint álláshirdetéseken, a Munkaügyi Központon és ismerősök ajánlásain keresztül elégitik ki. Elsősorban olyan munkaerőt keresnek, amely gyakorlati tapasztalattal rendelkezik, szakmai ismeretei megfelelőek és az adott munkakör betöltéséhez szükséges szakképzettséggel rendelkezik. A foglalkoztatók kilenc kompetencia közötti rangsorában az informatikai ismeret a hatodik, a nyelvismeret a hetedik, az alacsony bérigény az utolsó helyen szerepel. A hipotézis második fele, csak részben igazolható, mivel a nyelvismeretnél, informatikai ismeretnél, alacsony bérigénynél sokkal fontosabbnak tartják a régió foglalkoztatói a gyakorlati tapasztalatot, a megfelelő szakmai ismeretet és szakképzettséget.

- 5. A Dél-alföldi régió foglalkoztatói a különböző munkakörökben eltérő kompetenciakészlettel rendelkező munkaerőt igényelnek.*

A kutatási eredmények alapján a hipotézis beigazolódott. A Dél-alföldi régió foglalkoztatói a különböző munkakörökben eltérő kompetenciakészlettel rendelkező munkaerőt igényelnek. Attól függően, hogy vezetői, szellemi, vagy fizikai jellegű munkakörrel van-e szó más általános kompetenciaigények jelentkeznek. Például a vezetői munkakörben dolgozóktól, az átlagosnál magasabb szinten várják el a régió vállalkozásvezetői, hogy képesek legyenek döntések meghozatalára, kezdeményezők legyenek, jó problémamegoldó és konfliktuskezelési készséggel rendelkezzenek, valamint elhivatottak legyenek a munkájuk iránt. A szellemi munkakörökben elsősorban olyan munkaerőt igényelnek a foglalkoztatók, amely megbízható, precíz, szakmailag jól felkészült, alkalmazkodó és rugalmas, önálló, valamint jó számítástechnikai készséggel rendelkezik, együttműködő és jó csapatjátékos. A fizikai jellegű munkakörökben a foglalkoztatók olyan munkaerőt keresnek, aki megbízható, alkalmazkodó és rugalmas, jó csapatjátékos, önálló, együttműködő, precíz és szakmailag felkészült. A szellemi és fizikai munkakörökön belül is az egyes foglalkozásoknál más általános kompetenciák kerülnek előtérbe.

- 6. A foglalkoztatók többsége szerint az iskolarendszeren belül (szakiskolában, szakközépiskolában) megszerzett szakképesítés piacképesebb, mint a felnőttképzésben megszerzett szakképesítés.*

A hipotézist a kutatás eredményei részben igazolják. Eltérő álláspontot képviselnek a régió foglalkoztatói a felnőttképzésben megszerzett szakképesítés piacképességét illetően. A kutatás eredményei alapján a válaszadók közel fele - a hipotézisnek megfelelően - úgy gondolja, hogy a felnőttképzésben megszerzett OKJ-s szakképesítés kevésbé piacképes, mint az iskolarendszeren belüli képzésben megszerzett szakképesítés. A válaszadók közel negyede szerint

azonban piacképesebb, mint az iskolarendszeren belüli szakképesítés. A foglalkoztatók harmada azon a véleményen van, hogy a felnőttképzésben megszerzett szakképesítés egyenértékű az iskolai rendszerben megszerzettel.

## **6. A KUTATÁS LEGFONTOSABB MEGÁLLAPÍTÁSAI**

Az alábbiakban a kutatás fő fejezetei mentén foglaljuk össze a kutatás legfontosabb eredményeit. Bízva abban, hogy a kutatás eredményeiből hasznos információkat tudnak meríteni a régió potenciális munkavállalói és a felnőttképzést folytató intézmények vezetői is. És elindul egy szakmai párbeszéd a munkaerő-piaci folyamatok alakításában meghatározó szerepet játszó érdekszférák között.

### **I. ÁLTALÁNOS ADATOK**

A Dél-alföldi régióban a legtöbb vállalkozás Bács-Kiskun megyében működik, a kutatásban résztvevő vállalkozások 40%-a szintén Bács-Kiskun megyében található, 30-30%-a Csongrád és Békés megyében. Gazdálkodási forma szerint a régióban működő vállalkozások több, mint fele egyéni vállalkozás. A kérdőívet kitöltők többsége korlátolt felelősségű társaság. A vállalkozások többsége a rendszerváltást követő évtizedben, a gazdasági fellendülés hatására jött létre, a rendszerváltást megelőzően és az utóbbi négy évben létrejött vállalkozások közel azonos arányban töltötték ki a kérdőívet. A foglalkoztatotti létszám emelkedésével párhuzamosan csökken a válaszadó vállalkozások száma. A Dél-Alföldi régióban működő vállalkozások 95%-a mikrovállalkozás, 4%-a kisvállalkozás, a vállalkozások kevesebb, mint 1%-a középvállalkozás, és mindössze 73 nagyvállalat működik a régióban. A kérdőívet kitöltők 36%-a 5-9 fő közötti foglalkoztatotti létszámmal rendelkezik, 32%-a 10-19 főt foglalkoztat, 17%-a 20-49 főt. A válaszadók 13%-a 20-49 főt foglalkoztató középvállalkozás, és mindössze 2%-a foglalkoztat minimum 250 főt. A foglalkoztatotti létszám emelkedésével párhuzamosan nő a vállalkozások éves nettó árbevétele. Megoszlanak a vállalkozások az éves nettó árbevételre illetően. Közel annyian rendelkeznek 10 és 50 millió közötti éves bevétellel, mint 500 millió feletti bevétellel. Gazdasági ágazat szerint a Dél-Alföldön a legtöbb vállalkozás a kereskedelem, gépjárműjavítás, a szakmai, tudományos tevékenység, az építőipar, valamint a feldolgozóiparhoz tartozik. A kérdőívet kitöltők közül a legtöbben, a kereskedelem, gépjárműjavítás, feldolgozóipar, valamint az építőipar ágazatba tartoznak.

### **II. SAJÁT DOLGOZÓK KÉPZÉSE**

A Dél-alföldi régió vállalkozásvezetőinek 63%-a elégedett illetve teljes mértékben elégedett a munkatársi állományával, a vállalkozások közel harmada azonban azt érzi, hogy a munkavállalók tudása fejlesztésre szorul, 5% szerint a munkatársi állomány tudása elégtelen a fejlődéshez.

A kutatásban résztvevő vállalkozások többségének nincs képzéskoordináló egysége, képzéssel foglalkozó alkalmazottja, valamint humán-erőforrás fejlesztési terve. Mindössze a válaszadó vállalkozások 15%-a rendelkezik képzéskoordináló egységgel, 17%-a humán-erőforrás fejlesztési tervvel. Körülbelül kétszer ennyi vállalkozásnak (a válaszadók 30 %-ának) van képzések szervezésével foglalkozó alkalmazottja. Elsősorban a közép és nagyvállalatok rendelkeznek az oktatás, képzés szervezett megvalósulását elősegítő tényezőkkel.

Magas – 30 % – azon vállalatoknak az aránya, akik egyáltalán nem költenek a dolgozóik képzésére. A vállalkozások közül a legtöbben az éves árbevétel 1-2,9%-át fordítják képzésre. A vállalatok ötöde azonban a nettó árbevétel 3%-ánál is többet fektet a humán tőkébe.

A válaszadó foglalkoztatók több, mint kétharmada szerint a humán erőforrásba való befektetés hosszútávon megtérül a vállalatnak. Negyede, egyet is ért meg nem is ezzel a kijelentéssel. A válaszadók 15%-a véli úgy, hogy inkább kiadást, mint hasznot jelent az emberi erőforrásba való befektetés.

Megoszlanak a vélemények azt a kérdést illetően, hogy kinek a feladata, érdeke a képzésbe való befektetés. A válaszadók 46%-a szerint a vállalat érdeke és kötelessége a humán erőforrásba való befektetés, 13%-a szerint az emberi erőforrásba való befektetés, nem a foglalkoztatók érdeke és kötelessége. A válaszadók több, mint negyede azt gondolja, hogy a munkavállaló feladata befektetni a képzésbe, és közel ennyi válaszadó szerint az állam feladata. Közel ennyien ellentétes véleményen vannak, úgy vélik hogy a humán tőkébe való befektetés nem a munkavállalóknak, és nem is az államnak a feladata.

A vállalkozások 60%-a ösztönzi valamilyen formában a saját dolgozói képzésben való részvételét, 29%-a azonban nem ösztönzi. A vállalkozások eltérő ösztönzési formákat részesítenek előnyben. A válaszadók közel negyede úgy ösztönzi, hogy belső képzést szervez dolgozóinak, 22%-a finanszírozza a képzésben való részvételt, a válaszadók 18%-a azzal ösztönzi, hogy a munkavállalóknak nem kell pótolniuk a képzés miatt kiesett munkaidőt. Kevésbé jellemzőek az alábbi ösztönzési formák: a munkavállalók tájékoztatása a képzési lehetőségekről, tanulmányi szabadság biztosítása, előrelépési lehetőség biztosítása.

A saját dolgozók közül vállalaton belüli képzésben a válaszadók körülbelül felénél sem a vezetők, sem a szellemi dolgozók, sem a kékgallérosok nem vesznek részt a vállalat ösztönzésére. A válaszadók 63%-ánál egyáltalán nem vesznek részt a vezetők felnőttképzésben a cég ösztönzésének következtében, a fehérgallérosok közül még többen, a válaszadók 86%-a nem vesznek részt iskolarendszeren kívüli képzésben. A vezetőknel és a szellemi dolgozóknál a fizikai dolgozók némivel nagyobb arányban tanulnak felnőttképzésben. Az iskolarendszerű képzések közül elsősorban szakirányú továbbképzéseken vesznek részt a munkavállalók. Ezt követően a legjellemzőbb iskolarendszerű képzés a szakiskola, valamint a főiskola, egyetem. A két legjellemzőbb vállalaton belüli képzés, a betanító jellegű képzés és az új technológiához, berendezéshez kapcsolódó képzés. Az iskolarendszeren kívüli felnőttképzési tanfolyamok közül elsősorban szakmai továbbképzésben, egyéb szakmai képzésben, valamint OKJ szakképesítés megszerzése céljából tanulnak a Dél-Alföld vállalkozásainak saját dolgozói.

A saját dolgozók a vállalkozások ösztönzésére, a kutatásban résztvevők több, mint harmadánál elsősorban a gyakorlati ismeretek bővítése céljából vesznek részt képzéseken. A második legjellemzőbb célja a képzésben való részvételnek az elméleti ismeretek bővítése, ezt követi a szaktudás megszerzése. Nagyon kevesen, a válaszadók mindössze 2%-4%-a választotta az alábbiakat: magasabb kereseti lehetőség biztosítása, tudásvágy kielégítése, kulcskompetenciák fejlesztése, magasabb pozíció elérése. Meglepő módon senki sem jelölte meg a szabadidő hasznos eltöltését.

A régió vállalkozóinak közel kétharmada úgy gondolja, hogy a foglalkoztatók a dolgozók képzésben való részvételének legfőbb finanszírozói. A válaszadók, több, mint fele szerint a szakképzési hozzájárulási saját dolgozók képzésére felhasználható részének korlátozása nem érintette negatívan a dolgozók képzésben való részvételét, a válaszadók negyede szerint azonban csökkent a képzésben való részvétel a szakképzési hozzájárulás korlátozása következtében. A válaszadók több, mint fele úgy vélekedik, hogy a dolgozók szükségleteit kielégítik a vállalkozás által biztosított képzési lehetőségek, a válaszadók harmada szerint több képzésre lenne szüksége a munkavállalóknak, mint amennyit biztosítani tudnak. Ennek a válaszadók több, mint fele szerint elsősorban pénzügyi okai vannak, harmada szerint az a probléma, hogy a vállalat nem tudja pótolni a munkából kieső dolgozókat.

A válaszadó vállalkozások vezetői a munkatársak kulcskompetenciái közül a legfontosabbnak a problémamegoldó képesség, csapatmunka, kommunikációs készség fejlesztését tartják, a legkevésbé fontosnak a magasabb iskolai végzettség megszerzését.

A vállalkozások többsége, 58%-a nem méri a képzést követően a dolgozók teljesítményváltozását, negyede részben méri, és csupán a válaszadók 10%-a méri teljes mértékben. Azok a vállalkozások, akik mérik elsősorban a munka hatékonyságának változása alapján, a minőségbiztosítási rendszeren keresztül, illetve kérdőívek segítségével mérik a képzésbe való befektetés hasznosulását. Akik nem mérik, azzal indokolták, hogy nem tudják hogyan lehetne mérni, nincs kapacitásuk a mérésre, illetve vannak akik azok a véleményen vannak, hogy nem lehet mérni a dolgozók teljesítményváltozását.

### **III. A MUNKAERŐVEL SZEMBEN TÁMASZTOTT IGÉNYEK**

A Dél-alföldi régió vállalkozásai által az új munkaerő felvételéhez leginkább igénybe vett csatornák az alábbiak: személyes kapcsolatok, Munkaügyi Központ, álláshirdetések, valamint az ismerősök ajánlásai. A kutatás eredményei alapján azt mondhatjuk, hogy az állások jelentős része a vállalkozások személyes kapcsolatain és ismerősök ajánlásai alapján kerül betöltésre.

A vállalkozások vezetői elsősorban olyan új munkaerőt keresnek, amely gyakorlati tapasztalattal rendelkezik, szakmai ismeretei megfelelőek és az adott munkakör betöltéséhez szükséges szakképzettséggel rendelkezik. Kevésbé fontos, hogy alacsony bérigénye legyen.

A régió vállalkozásainak 40%-ával gyakran, 47%-ával néha előfordul, hogy nem találják meg a megfelelő gyakorlati tapasztalattal rendelkező munkaerőt. A válaszadók 30%-a gyakran szembesül azzal a problémával, hogy nem talál olyan, munkaerőt, amely kompetenciái megfelelőek. A vállalkozások harmadának még az is gyakran gondot okoz, hogy megtalálja a megfelelő végzettséggel rendelkező munkaerőt, közel fele néha szembesül ezzel a problémával. A régió vállalkozásai az alábbiakkal indokolták, azt, hogy gyakran nem találják meg a megfelelő munkaerőt: a szakképzés hiánya bizonyos területeken, a képzés alacsony színvonala, a munkaerő elvándorlása, az adott munkakör speciális jellege, gyakorlati tapasztalat hiánya, szakmai ismeretek hiánya, magas bérigények, rossz minőségű önéletrajzok, a régió alacsony munkaerő megtartó képessége, a munkavállalók motiválatlansága. A régió foglalkoztatóinak többsége a végzettséget igazoló papírnál fontosabbnak tartja a szaktudást. A válaszadók 45%-a fontosnak tartja, hogy a munkavállalói egy-egy speciális munkafolyamathoz értsenek, 16 %-a szerint nem, vagy egyáltalán nem fontos, hogy a munkavállalók egy-egy speciális munkafolyamathoz értsenek. A vállalkozások 78%-a szerint nagyon fontos, hogy a munkavállalóik több munkafolyamathoz is értsenek.

Munkakörtől függetlenül, olyan munkavállalót keresnek munkáltatók, aki alkalmazkodó és rugalmas, jó csapatjátékos, megbízható, képes döntéseket hozni és önállóan ellátni a rá bízott feladatokat, emellett precíz és szakmailag jól

felkészült. A vezetői munkakörben dolgozóktól, az átlagosnál magasabb szinten várják el a régió vállalkozásvezetői, hogy képesek legyenek döntések meghozatalára, kezdeményezők legyenek, jó problémamegoldó és konfliktuskezelési készséggel rendelkezzenek, valamint elhivatottak legyenek a munkájuk iránt. A szellemi munkakörökben olyan munkaerőt igényelnek a foglalkoztatók, amely megbízható, precíz, szakmailag jól felkészült, alkalmazkodó és rugalmas, önálló, valamint jó számítástechnikai készséggel rendelkezik, együttműködő és jó csapatjátékos. A fizikai jellegű munkakörökben a foglalkoztatók olyan munkaerőt keresnek, aki megbízható, alkalmazkodó és rugalmas, jó csapatjátékos, önálló, együttműködő, precíz és szakmailag felkészült.

#### **IV. A felnőttképzéssel szemben támasztott igények**

A Dél-alföldi régió foglalkoztatói többségének – a válaszadók 70%-ának - nincs kapcsolata a felnőttképzést folytató intézményekkel. Az érdekszférák közötti kapcsolat hiánya mellett az is megnehezíti a munkaerő-piaci kereslet kielégítését, hogy a régió foglalkoztatói nagyon nehezen tudják előre jelezni munkaerő szükségletüket. A válaszadók több mint fele egyáltalán nem tudja előre jelezni munkaerő szükségletét. Ezt azzal indokolták, hogy hirtelen merülnek fel az igényeik, nem tudják kinek jelezzék szükségletüket, nem állnak kapcsolatban a képzést folytató intézményekkel. Ezekből a válaszokból az információhiány, a foglalkoztatók és a képzők közötti kapcsolat hiánya érződik.

Eltérően vélekednek a Dél-alföldi régió munkáltatói az iskolarendszeren kívüli felnőttképzési tanfolyamokról. A válaszadók ötöde egyáltalán nem, illetve nem ért egyet azzal, hogy a felnőttképzés rugalmas, kétszer ennyi vállalkozásvezető, azonban rugalmasnak tartja a felnőttképzési tanfolyamokat. A válaszadók 38%-a úgy gondolja, hogy a felnőttképzés gyakorlatias, naprakész tudást közvetít a felnőtteknek, a válaszadók közel negyede, azonban az ellenkező véleményen van. A felnőttoktatókkal a válaszadók 41%-a elégedett, illetve teljes mértékben elégedett, fele 5 fokozatú skálán 3-asra értékeli az oktatók felkészültségét. Azzal, hogy a felnőttképzési tanfolyamok rövidek a válaszadók 23%-a nem, illetve egyáltalán nem ért egyet, a válaszadók 40%-a azonban rövidnek gondolja a felnőttképzési tanfolyamokat. A kutatásban résztvevők több, mint ötöde egyáltalán nem ért egyet azzal, hogy a felnőttképzési tanfolyamok magas színvonalúak, közel fele egyet is ért meg nem is ezzel az állítással.

A vállalkozásvezetők több, mint fele 5 fokozatú skálán 3-ra értékeli a felnőttképzésben résztvevők kulcskompetenciáit. A gyakorlati ismeretek vonatkozásában még inkább elégedetlenek a munkáltatók. A válaszadók több, mint fele nem, illetve egyáltalán nem ért egyet azzal a kijelentéssel, hogy megfelelő gyakorlati tudással rendelkeznek a felnőttképzésből kikerülők. A felnőttképzésben tanulók elméleti ismereteivel már több vállalkozás elégedett, azonban a válaszadók 29%-a szerint az elméleti tudása sem megfelelő a felnőttképzésből frissen kikerülőknek.

A válaszadók közel fele szerint a felnőttképzésben megszerzett OKJ-s szakképesítés kevésbé piacképes, mint az iskolarendszeren belüli képzésben megszerzett szakképesítés, a kérdőívet kitöltők közel negyede azonban azon a véleményen van, hogy piacképesebb a felnőttképzésben megszerzett szakképesítés, mint az iskolarendszeren belüli képzésben szerzett szakma.

## **7. JAVASLATOK**

**A kutatási eredményeink alapján az alábbi javaslatok vannak a munkaerő-piaci-kereslet és kínálat közelítése érdekében:**

Ahhoz, hogy közelíteni tudjuk egymáshoz a különböző igényeket meg kell teremteni a képzés és a gazdaság közötti összekötő mechanizmusokat. A képzési kibocsájtás szakmasztruktúráját hozzá kell igazítani a foglalkozási szakmasztruktúrához. Szorosabb kapcsolatot kell teremteni a képző intézmények és a foglalkoztatók között. A kutatás eredményei is azt támasztják alá, hogy máig nem alakult ki az együttműködés, az információcsere a két fél között. A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat hatékonyságának növelésével, egy olyan rugalmas munkaerő közvetítő hálózatot kellene létrehozni, mely rövid időn belül, személyes kapcsolatot hoz létre a foglalkoztatók igényeinek megfelelő potenciális munkavállalókkal.

A gazdaság oldaláról szükség van a képző intézményekkel való szorosabb együttműködések kialakítására. A régió foglalkoztatóinak meg kell fogalmazniuk munkaerő szükségletüket, a munkaerőtől elvárt ismereteiket, melyet el kell juttatniuk a másik két érdekszférára: a képző intézmények, valamint a potenciális munkavállalók részére. Ez nagyon nehéz feladat, hiszen az igények globális tudásalapú társadalmunkban szinte napról napra változnak.

A legfőbb cél, a kereslet-vezérelt képzési piac létrehozása kell, hogy legyen. A képző intézményeket olyan képzési programok megvalósítására kellene ösztönözni, melyet a foglalkoztatók igényei és a felnőttek szükséglete hív életre. Ennek érdekében olyan képzések támogatására van szükség, amely gyakorlatorientált, naprakész ismereteket közvetít és a szakmaspecifikus kompetenciák mellett az általános kompetenciákat is fejleszti. Annak érdekében, hogy a képzésben résztvevők megfelelő gyakorlati tudással, tapasztalattal rendelkezzenek és a gazdasági szereplők is

könnyebben találják meg az igényeiknek leginkább megfelelő munkaerőt, erősíteni kell a valós munkahelyi környezetben megvalósuló gyakorlati képzést.

Egy képzési program eredményességét jelentős mértékben befolyásolja az oktató szakmai, módszertani felkészültsége, gyakorlati tapasztalata. Ahhoz, hogy a foglalkoztatók igényeinek megfelelő munkaerőt képezzenek a képző intézmények, olyan felnőttoktatókra van szükség, akik szakmailag és emberileg egyaránt felkészültek, ismerik a felnőttekkel való foglalkozás módszertani alapjait, továbbá az elméleti ismereteken túl naprakész gyakorlati tudással is rendelkeznek. Ennek biztosítása érdekében a képző intézményeknek nagyobb hangsúlyt kellene fektetniük a felnőttoktatók kiválasztására.

A szakmai ismeretek átadása mellett nagyobb figyelmet kellene fordítani az általános, kompetencia fejlesztő képzésekre. A kutatás eredményeiből egyértelműen látszik, hogy olyan munkaerőt igényelnek a régió foglalkoztatói, amely rugalmas, precíz, alkalmazkodó, csapatmunkára alkalmas. Tehát a szaktudás átadása, bővítése mellett a kulcskompetenciák fejlesztésére is nagyobb hangsúlyt kellene fordítani.

Fontos lenne a képzésbe való befektetés hasznosulásának nyomon követése, hogy ne csak képezzünk, hanem visszajelzést is kapjunk arról, hogy mennyire érte meg a humán erőforrásba való befektetés. A képzés munkaerő-piaci relevanciájának növelése érdekében létre kellene hozni egy olyan hatékony monitoring rendszert, melynek segítségével számszerűsíteni lehet, hogy milyen mértékben hasznosult a munkaerőpiacon az a kompetencia amit fejlesztettünk.

Egy hatékony pályakövetési rendszer kidolgozása meggyőződésem szerint elősegíthetné a munkaerő kereslet és kínálat közelítését, azáltal, hogy információkat szolgálhat a munkaerő-piaci folyamatok alakításában érdekelt szereplők számára.

Közelebb kellene vinni földrajzi tekintetben is a képzéseket a munka világához. A helyi önkormányzatok, munkaügyi központok támogatásával meg kellene teremteni annak a lehetőségét, hogy a hátrányosabb helyzetű településeken élők is fejleszthessék kompetenciáikat.

Egy olyan támogatási rendszer, jogszabályi környezet kialakítására van szükség, amely a különböző érdekszférák között összhangot, párbeszédet teremt.

*„Egyetlen szervezet sem támaszkodhat zsenikre, mert azokból kevés van és megbízhatatlanok. Egy szervezet erejének az a próbája, hogy többet tud-e felszínre hozni egy közönséges földi halandóból, mint amire az képesnek látszik, előhívja-e rejtett energiáit, hogy azzal másokat is segítsen képességeik kibontakoztatásában.”*  
Peter Ferdinand Drucker

## 8. FELHASZNÁLT IRODALOM

1. Galambosné Tiszberger Mónika (2011): A rétegzett mintavételről  
[http://www.ksh.hu/statszemle\\_archive/2011/2011\\_09/2011\\_09\\_909.pdf](http://www.ksh.hu/statszemle_archive/2011/2011_09/2011_09_909.pdf)
2. EUROSTAT (2014): Regional GDP, GDP per capita in the EU in 2011: seven capital regions among the ten most prosperous  
[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_PUBLIC/1-27022014-AP/EN/1-27022014-AP-EN.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/1-27022014-AP/EN/1-27022014-AP-EN.PDF)
3. KSH (2012): A 25-64 éves népesség gazdasági aktivitása 2012-ben  
[http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat\\_eves/i\\_qlf031.html](http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_qlf031.html)
4. KSH (2014): A regisztrált vállalkozások száma 2014-ben  
[http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat\\_evkozi/e\\_qvd017.html](http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_qvd017.html)
5. KSH (2011a): A működő vállalkozások megyék szerinti megoszlása a Dél-Alföldön  
[http://www.ksh.hu/docs/hun/xtabla/valldemog/tablvad11\\_16.html](http://www.ksh.hu/docs/hun/xtabla/valldemog/tablvad11_16.html)
6. KSH (2011b): A működő vállalkozások megyék szerinti megoszlása a Dél-Alföldön 2011-ben  
<http://statinfo.ksh.hu/Statinfo/haViewer.jsp>
7. KSH (2011c): A működő vállalkozások jogi forma szerinti megoszlása a Dél-Alföldön 2011-ben  
<http://statinfo.ksh.hu/Statinfo/haViewer.jsp>
8. KSH (2011d): A működő vállalkozások létszámkategória szerinti megoszlása a Dél-Alföldön 2011-ben  
<http://statinfo.ksh.hu/Statinfo/haViewer.jsp>
9. KSH (2011e): A működő vállalkozások gazdasági ágazat szerinti megoszlása a Dél-Alföldön 2011-ben  
<http://statinfo.ksh.hu/Statinfo/haViewer.jsp>
10. Magyar Köztársaság Kormánya Dél-Alföldi Operatív Program (2007):  
[www.nfu.hu/download/1762/DAOP\\_070705.pdf](http://www.nfu.hu/download/1762/DAOP_070705.pdf)



## KÉRDŐÍV

### I. ÁLTALÁNOS ADATOK

**Melyik megyében található a vállalkozás székhelye? Kérem, válasszon egyet a felsoroltak közül!**

- Bács-Kiskun
- Békés
- Csongrád
- Egyéb

**Milyen jogi formában működik a vállalkozás? Kérem, válasszon egyet a felsoroltak közül!**

- Egyéni vállalkozás
- Betéti társaság
- Korlátolt felelősségű társaság
- Nonprofit korlátolt felelősségű társaság
- Részvénytársaság
- Közkereseti társaság
- Szövetkezet
- Egyéb

**Melyik évben alapították a vállalkozást? Kérem, írja be az alapítás évét!**

**Az alábbi kategóriák közül melyikbe tartozik a vállalkozás éves nettó árbevétele? Kérem, válasszon egyet a felsoroltak közül!**

- 1 millió alatt
- 1 millió – 5 millió
- 5,1 millió – 10 millió
- 10,1 millió – 50 millió
- 50,1 millió – 150 millió
- 150,1 millió – 500 millió
- 500, 1 millió fölött

**Az Önök vállalkozásánál körülbelül hány főt foglalkoztatnak teljes-, illetve részmunkaidőben? Kérem, írja be a foglalkoztatottak létszámát!**

- Teljes munkaidőben foglalkoztatottak létszáma (fő)
- Részmunkaidőben foglalkoztatottak létszáma (fő)

**Gazdasági tevékenységek szerint melyik kategóriába tartozik az Önök cége? Kérem, válasszon egyet a felsoroltak közül!**

- Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat
- Bányászat, kőfejtés
- Feldolgozóipar
- Villamosenergia-, gáz-, gőzellátás, légkondicionálás
- Vízellátás
- Építőipar
- Kereskedelem, gépjárműjavítás
- Szállítás, raktározás
- Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás
- Információ, kommunikáció
- Pénzügyi, biztosítási tevékenység
- Ingatlanügyletek
- Szakmai, tudományos , műszaki tevékenység
- Adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység
- Közigazgatás, védelem
- Oktatás
- Humán-egészségügyi, szociális ellátás
- Művészet, szórakoztatás, szabad idő
- Egyéb szolgáltatás
- Háztartás munkaadói tevékenysége
- Területen kívüli szervezet

## **II. SAJÁT DOLGOZÓK KÉPZÉSE**

**A vállalkozás munkatársi állománya milyen mértékben egyezik meg az Önök igényeivel, elvárásaival? Kérem, válasszon egyet a felsoroltak közül!**

- Teljes mértékben megegyezik
- Színvonala kielégítő
- Fejlesztésre szorul
- Elégtelen a fejlődéshez
- Egyáltalán nem egyezik meg
- Nem tudom

**Rendelkezik-e a vállalkozás az alábbiakkal? Kérem, válasszon egyet a felsoroltak közül!**

Olyan szervezeti egységgel, amely a képzések szervezését és koordinálását végzi Igen  
Nem Nem tudom

Képzéssel foglalkozó munkatárssal Igen Nem Nem tudom

Humánerőforrás fejlesztési tervvel Igen Nem Nem tudom

**Az éves árbevétel körülbelül hány %-át fordítják a saját dolgozóik képzésére? Kérem, írja be válaszát %-ban!**

**Kérem, jelölje 5 fokozatú skálán, hogy mennyire ért egyet az alábbi állításokkal! (1: egyáltalán nem értek egyet; 2: nem értek egyet 3: egyet is értek meg nem is 4: egyetértek 5: teljes mértékben egyetértek).**

Az emberi erőforrásba való befektetés hosszútávon megtérül a vállalatnak	1	2	3	4	5
Az emberi erőforrásba való befektetés az állam feladata	1	2	3	4	5
Az emberi erőforrásba való befektetés a vállalat érdeke és kötelessége	1	2	3	4	5
Az emberi erőforrásba való befektetés a munkavállaló feladata	1	2	3	4	5
Az emberi erőforrásba való befektetés inkább kiadást, mint hasznot jelent a vállalatnak	1	2	3	4	5

**Ösztönzi-e az Önök vállalkozása a munkavállalók képzésben történő részvételét? Kérem, válasszon egyet a felsoroltak közül!**

- Igen
- Nem
- Nem tudom
- Nincs válasz

**Amennyiben ösztönzi, hogyan? Kérem, válasszon egyet vagy többet az alábbiak közül!**

- Belső képzés szervezése
- A munkavállalók tájékoztatása a képzési lehetőségekről
- Tanulmányi szabadság biztosítása
- Munkáltatói kötelezés
- A munkavállalóknak nem kell pótolniuk a képzés miatt kiesett munkaidőt
- A képzésen való részvétel finanszírozása
- Előrelépési lehetőség biztosítása
- Egyéb, éspedig:

**A munkavállalók, körülbelül hány %-a vesz részt évente az alábbi képzéseken (csak ha a vállalkozás ösztönzi a részvételt)! Kérem, írja be a %-ot!**

<b>Vállalaton belüli képzés</b>	Vezetők <input type="text"/>	Szellemi dolgozók <input type="text"/>	Fizikai dolgozók <input type="text"/>
<b>Iskolarendszeren kívüli felnőttképzés</b>	Vezetők <input type="text"/>	Szellemi dolgozók <input type="text"/>	Fizikai dolgozók <input type="text"/>
<b>Iskolai rendszerű képzés</b>	Vezetők <input type="text"/>	Szellemi dolgozók <input type="text"/>	Fizikai dolgozók <input type="text"/>

**Jellemzően milyen iskolai rendszerű képzéseken vesznek részt a munkavállalóik (csak**

**ha a vállalkozás ösztönzi a részvételt)? Kérem, jelölje be a két legjellemzőbbet!**

- Általános iskola
- Gimnázium
- Szakiskola, szakközépiskola
- Felsőoktatási szakképzés
- Főiskola, egyetem
- Szakirányú továbbképzés
- Egyéb

**Jellemzően milyen iskolarendszeren kívüli felnőttképzésben vesznek részt a munkavállalóik (csak ha a vállalkozás ösztönzi a részvételt)? Kérem, jelölje be a két legjellemzőbbet!**

- OKJ szakképesítést adó
- Egyéb szakmai képzés
- Szakmai továbbképzés
- Nyelvi képzés
- Informatikai képzés
- Általános felnőttképzés
- Hatósági képzés
- Egyéb

**Jellemzően milyen jellegű vállalaton belüli képzéseken vesznek részt a munkavállalóik? Kérem, jelölje be a két legjellemzőbbet!**

- Betanító jellegű  
Új munkaerő beilleszkedését elősegítő képzés
- Új technológiához, berendezéshez kapcsolódó képzés
- Készségfejlesztő tréning
- Egyéb

**Jellemzően milyen céllal vesznek részt a munkavállalóik képzéseken? Kérem, jelölje be a két legjellemzőbbet!**

- Szaktudás megszerzése
- Gyakorlati ismeretek bővítése, aktualizálása
- Elméleti ismeretek bővítése, aktualizálása
- Kulcskompetenciák (nem szakmai) fejlesztése
- Magasabb pozíció elérése
- Munkahely megtartása
- Magasabb kereseti lehetőségek
- Tudásvágy kielégítése
- Szabadidő hasznos eltöltése
- Egyéb

**Jellemzően milyen forrásból vesznek részt a munkavállalóik képzéseken? Kérem, jelölje be a két legjellemzőbbet!**

- A vállalat saját költsége (saját bevétel terhére)

- A dolgozók saját maguk finanszírozzák a képzéseken való részvételt
- Európai uniós forrás
- Állami forrás, Munkaügyi Hivatalon keresztül
- Szakképzési hozzájárulás saját dolgozók képzésére felhasználható része
- Egyéb

**A szakképzési hozzájárulás saját dolgozók képzésére felhasználható részének korlátozása, hogyan érintette a dolgozók képzésben való részvételét?**

- Csökkent a képzésben való részvétel
- Nem változott a képzésben való részvétel
- Nőtt a képzésben való részvétel
- Nem tudom

**Ön szerint a munkavállalóik képzési igénye meghaladja-e a vállalkozás által ténylegesen biztosított képzési lehetőségeket? Kérem, válasszon egyet a felsoroltak közül!**

- Igen
- Nem
- Nem tudom

**Amennyiben meghaladja, mi ennek a magyarázata? Kérem, válasszon egyet a felsoroltak közül!**

- Pénzügyi okok
- A vállalat nem tudja pótolni a munkából kieső dolgozót
- Nincs elérhető távolságban képzési lehetőség
- Egyéb

**Kérem, tegye sorba, hogy az alábbi kategóriák közül melyek fejlesztését tartja a leginkább fontosnak az Önök vállalkozása!**

Kettős kattintással vagy áthúzással rendezze sorba a bal oldali lista elemeit a jobb oldalon! A legfontosabb elem legyen legfelül, a legkevésbé fontos legalul.

1. Munkaszpecifikus készség
2. Magasabb iskolai végzettség megszerzése
3. Vezetői készségek
4. Csapatmunka
5. Informatikai készség
6. Problémamegoldó képesség
7. Kreativitás
8. Kommunikációs készség
9. Nyelvi kompetenciák

**A képzést követően a képzésben résztvevők teljesítményváltozását, a képzésbe való befektetés hasznosulását mérik-e?**

- Igen, teljes mértékben
- Igen, részben
- Nem
- Nem tudom

**Kérem, fejtse ki röviden, hogy amennyiben mérik a képzés hasznosulását, hogyan, milyen módszerrel? Amennyiben nem mérik, mi ennek az oka?**



### III. A MUNKAERŐVEL SZEMBEN TÁMASZTOTT IGÉNYEK

**Mely csatornákon keresztül biztosítja az Önök vállalkozása a felmerülő munkaerő szükségletét? Kérem, válassza ki a két legjellemzőbbet!**

- Álláshirdetés
- Munkaügyi Központ
- Belső átcsoportosítás
- Ismerősök ajánlásai
- Személyes kapcsolatok
- Képző intézmények ajánlásai
- Gyakornokok alkalmazása
- Fejvadász cégek

**Kérem, tegye sorba, hogy melyek a munkaerővel szemben támasztott legfontosabb elvárásai!.**

1. Szakképzettség
2. Szakmai ismeretek
3. Gyakorlati tapasztalat
4. Általános munkahelyi tapasztalat
5. Kulcskompetenciák megléte
6. Informatikai ismeret
7. Nyelvismeret
8. Jó megjelenés
9. Alacsony bérigény

**Előfordul-e, hogy nem találja meg az Önök igényeinek megfelelő munkaerőt? Kérem, válasszon egyet a felsoroltak közül!**

<b>Nem találom meg a megfelelő végzettséggel rendelkező munkaerőt</b>	Igen, gyakran előfordul <input type="radio"/>	Néha előfordul <input type="radio"/>	Soha nem fordul elő <input type="radio"/>	Nincs válasz <input checked="" type="radio"/>
<b>Nem találom meg a megfelelő kompetenciákkal rendelkező munkaerőt</b>	Igen, gyakran előfordul <input type="radio"/>	Néha előfordul <input type="radio"/>	Soha nem fordul elő <input type="radio"/>	Nincs válasz <input checked="" type="radio"/>
<b>Nem találom meg a megfelelő gyakorlati tapasztalattal rendelkező munkaerőt</b>	Igen, gyakran előfordul <input type="radio"/>	Néha előfordul <input type="radio"/>	Soha nem fordul elő <input type="radio"/>	Nincs válasz <input checked="" type="radio"/>

**Amennyiben előfordul, hogy nem találja meg a megfelelő munkaerőt, mi ennek az oka?  
Kérem, fejtse ki röviden válaszát!**



**Kérem, jelölje 5 fokozatú skálán, hogy mennyire ért egyet az alábbi állításokkal! (1: egyáltalán nem értek egyet; 2: nem értek egyet 3: egyet is értek meg nem is 4: egyetértek 5: teljes mértékben egyetértek).**

A végzettséget igazoló papír fontosabb a szaktudásnál 1 2 3 4 5

Fontos, hogy a munkavállaló egy-egy speciális munkafolyamathoz értsen 1 2 3 4 5

Fontos, hogy a munkavállaló több munkafolyamathoz is értsen 1 2 3 4 5

**Kérem, jelölje be, hogy a felsorolt munkakörök közül melyekben foglalkoztat az Önök vállalkozása munkavállalókat! Amelyik munkakörben van munkavállalója, kérem a munkakör mellé írja be, annak a maximum 5 kompetenciáknak a sorszámát, amelyet az abban a munkakörben foglalkoztatottól az átlagosnál magasabb szinten (1-5-ig terjedő skálán minimum 4-es szinten) elvár.**

Alkalmazkodás és rugalmasság

Csapatmunka

Döntésképesség

Együttműködés

Elhivatottság

Empátia

Igeden nyelv

Kapcsolatteremtés, -fenntartás

Kezdeményező készség

Kommunikáció-nyelvi kifejezőképesség

Konfliktuskezelés

Kreativitás, innovativitás

Kritikai és analitikus gondolkodás

Megbízhatóság

Monotóniatűrés

Motiválhatóság

Önállóság

Precizitás

Problémamegoldás és döntéshozatal

Szakmai felkészültség

Számítástechnikai készség

Szervezőképesség

Tanulási képesség

Teljesítményorientáció

Ügyfélközpontúság

Vezető  
Asszisztens, titkárnő  
Adminisztrátor  
Könyvelő  
Pénzügyi, számviteli munkatárs  
Recepció  
Marketinges  
HR szakember  
Informatikus  
Takarító  
Karbantartó  
Betanított munkás  
Gépkezelő  
Eladó  
Pénztáros  
Raktáros  
Gépkocsivezető  
Asztalos  
Autószerelő  
Esztergályos, forgácsoló  
Felszolgáló, pincér  
Hegesztő  
Lakatos  
Szakács  
Villanyszerelő  
Egyéb, éspedig

#### **IV. A FELNŐTTKÉPZÉSSEL SZEMBEN TÁMASZTOTT IGÉNYEK**

**Kapcsolatban áll-e az Önök vállalkozása felnőttképzést folytató intézményekkel?  
Kérem, válasszon egyet a felsoroltak közül!**

- Igen
- Nem
- Nem tudom

**Milyen időtávra tudja előre jelezni az Önök vállalkozása a munkaerővel szemben támasztott igényeit a felnőttképzést folytató intézmények felé? Kérem, válasszon egyet a felsoroltak közül!**

- Nem tudja előre jelezni
- 1 hónap
- 2-5 hónap
- 6-12 hónap
- 1-2 év
- 3-5 év
- 5 év felett



**Kérem, fejtse ki röviden, hogy amennyiben előre tudja jelezni igényeit, milyen csatornákon keresztül tudja előre jelezni? Amennyiben nem tudja előre jelezni, mi ennek az oka?**



**Kérem, jelölje 5 fokozatú skálán, hogy mennyire ért egyet az alábbi felnőttképzési tanfolyamokra vonatkozó állításokkal! (1: egyáltalán nem értek egyet; 2: nem értek egyet 3: egyet is értek meg nem is 4: egyetértek 5: teljes mértékben egyetértek).**

Magas színvonalú	1	2	3	4	5
Rövid	1	2	3	4	5
Jó oktatók	1	2	3	4	5
Gyakorlatias, naprakész tudás átadása	1	2	3	4	5
Rugalmas	1	2	3	4	5

**Kérem, jelölje 5 fokozatú skálán, hogy mennyire ért egyet az alábbi felnőttképzési tanfolyamokra vonatkozó állításokkal! (1: egyáltalán nem értek egyet; 2: nem értek egyet 3: egyet is értek meg nem is 4: egyetértek 5: teljes mértékben egyetértek).**

A felnőttképzésből frissen kikerülők megfelelő elméleti tudással rendelkeznek 1 2 3 4 5

A felnőttképzésből frissen kikerülők megfelelő gyakorlati tudással rendelkeznek 1 2 3 4 5

A felnőttképzésből frissen kikerülők kulcskompetenciái megfelelőek 1 2 3 4 5

**Ön egyet ért azzal a kijelentéssel, hogy a felnőttképzésben megszerzett szakképesítés egyenértékű az iskolai rendszerben (szakiskolában, szakközépiskolában) megszerzettel? Kérem, válasszon egyet a felsoroltak közül!**

- Teljes mértékben megegyezik
- Egyetértek
- Nem értek egyet, mert piacképesebb, mint az iskolarendszeren belül szerzett szakképesítés
- Nem értek egyet, mert kevésbé piacképes, mint az iskolarendszer belül szerzett szakképesítés

**Mit gondol, hogyan lehetne elősegíteni, hogy az Önök igényeinek megfelelő végzettséggel és kompetenciakészlettel rendelkező munkaerőt képezzenek a felnőttképzési intézmények? Kérem, fejtse ki röviden válaszát!**

**Egyéb észrevétel, megjegyzés:**

***Köszönjük, hogy válaszaival hozzájárult a kutatás eredményességéhez!***