

KUTATÁS KÖZBEN

KÉPZÉS A GAZDASÁGI SZERVEZETEKBEN

Egyre inkább tapasztalati tényné válik, hogy az iskolarendszerű alapképzésben megszerzett ismeretek már nem elegendők ahhoz, hogy valaki aktív élete végéig képes legyen alkalmazkodni a munkaerőpiac változásaihoz. Az úgynevezett nem formális oktatási rendszer részeként a munkahelyeken igen kiterjedt képzési tevékenység folyik, amelynek elemzésére azonban hazai viszonyok között eddig kevés figyelem jutott.

Magyarországon a rövid idő alatt tömegessé vált munkanélküliség, ha ambivalens módon is, de hozzájárult a képzettség felértékelődéséhez. A figyelem azonban kormányzati szinten is első sorban a munkaerőpiacról kiszorultak át- és továbbképzésére összpontosult. Jóval kevesebb teret kapott az aktív munkaerő folyamatos továbbképzésének, az ismeretek karbantartásának, és a munkahelyi képzés szervezeti kereteinek kérdésköre.

Az *Oktatáskutató Intézet* részvételével 1996-ban indult TEMPUS/AMPHFOR elnevezésű projekt célja, hogy helyzetelemzést adjon az aktív munkaerő folyamatos szakmai továbbképzésének jelenlegi helyzetéről, és ennek révén hozzájáruljon a kormányzati eszközökkel történő fejlesztés megalapozásához.¹ A projekt keretében esettanulmányokat készítettünk kis- és nagyvállalatok körében a gazdálkodási tevékenység és a képzés viszonyáról, illetve az oktatási piacon jelentős szerepet játszó képzési vállalkozásokról. Ezen kívül a kormányzati szféra és a szakmai szervezetek egyes képviselőitől információkat gyűjtöttünk a gazdasági szervezetek képzési gyakorlatát befolyásoló tényezőkről. A projekt keretében folyó elemzések kiterjednek a képzést érintő jogszabályi háttér, illetve az egyes európai felnőttképzési rendszerek elemzésére.

1996 tavaszán *A gazdasági szervezetek képzési és továbbképzési gyakorlata* címmel kérdőíves adatfelvételt folytattunk, amelynek eredményeként 207 hazai gazdálkodó szervezetről rendelkezünk adatokkal.²

A képzés szervezeti és személyi feltételei

A gazdálkodó szervezetekben folyó képzés minősége, és az, hogy a képzés mennyire szolgálja a vállalat stratégiai céljait nagy mértékben függ attól, hogy a képzés hogyan illeszkedik a cég szervezeti rendszerébe (milyen hierarchikus szinten helyezik el, milyen képzettségű emberek foglalkoznak a tervezésével, szervezésével stb.)

A vizsgált cégek 11,6%-ában működik önálló, a képzéssel foglalkozó szervezeti egység (pl. humán erőforrás-gazdálkodási vagy képzési osztály). Emellett a cégek 27%-a jelezte, hogy van olyan személy, akinek feladatai közé tartozik – teljes vagy részmunkaidőben – a munkaerő képzésének szervezése. Ezek a megbízott személyek a kisebb létszámú szervezetek esetében általában

1 A programban résztvevő kutatók: Bajomi Iván (ELTE Szociológiai Intézet) és Szabó László Tamás (Oktatáskutató Intézet).

2 A vizsgált szervezetek statisztikailag nem reprezentálják a gazdálkodó szervezetek összességét. A cégek kiválasztásakor bizonyos mutatók arányosítására törekedtünk. A válaszadó cégek fele Budapesten, másik fele vidéken, zömmel megyeszékhelyeken működik. Budapesten kívül 9 különböző megyéből sikerült adatokat gyűjteni, megyénként 10–15 cég adatai állnak rendelkezésre. A cégek fele az ipari ill. termelői szférába, fele pedig a szolgáltatási szférába sorolható. A cégek a foglalkoztatottak létszáma szerint három azonos nagyságú csoportra oszlanak: harmaduk 10–49, harmaduk 50–199, harmaduk pedig 200 fő feletti dolgozó létszámmal működik. A vizsgálatban szereplő cégeknek egyharmada alakult 1989 után. A gazdálkodó egységek döntő többsége (80%-a) teljes egészében magyar tulajdonban, 4,8%-uk külföldi tulajdonban van, 14,9%-uk pedig vegyes tulajdonú.

maguk a cégvezetők. Összesen tehát a cégek kb. 38%-ában intézményesült a képzési tevékenység valamilyen formában.

Az oktatási feladatok szervezésével megbízott személyek (a vizsgált körben 75 fő) beosztásuk szerint a következőképpen oszlanak meg: 49,4%-uk személyzeti vagy humán erőforrás-gazdálkodási osztályvezető, 11,7%-uk felső gazdasági vezető, 9,1%-uk valamely nem személyzeti kérdésekkel foglalkozó osztály vezetője, 20,8%-uk beosztott előadóként dolgozik, 5,2%-uk a termelésben, a fennmaradó 3,9% ügyintézőként, vagy egyéb vállalati beosztásban dolgozik.

Iskolázottságukat tekintve közel fele arányban találunk közöttük közép- és felsőfokú végzettségűeket. A válaszadó képzési felelősök 45,3%-a érettségivel, 26,7%-a főiskolai, 28%-uk egyetemi végzettséggel tölti be feladatkörét. A felsőfokú végzettségűek képzettségük irányát tekintve 71,1%-ban valamilyen humán képzésben vettek részt (tanár, közgazdász stb.).

A válaszadók 59%-a nyilatkozott úgy, hogy a munkaköréhez szükséges speciális végzettséget is szerzett (pl. humán erőforrás-manager, oktatásszervező stb.). Ezt a képzettséget többnyire (az esetek 53,5%-ában) ún. felsőfokú szaktanfolyamon szerezték meg. Az adatok szerint a felsőfokú tanfolyamon többnyire az érettségivel rendelkezők szereztek képzettséget. Egyetlen olyan képzési felelős volt a válaszadók között, aki speciális végzettségét felsőoktatási intézményben szerezte.

A képzésért felelős személyek átlagos életkora közel 45 év (a legalacsonyabb életkor 26 év, a legmagasabb 53). Az átlagéletkor gazdasági ágazonként bizonyos különbségeket mutat (a vegyipar, a könnyűipar és élelmiszeripar területén 48 évhez közelít, a szolgáltatási ágazatban 42 év). Az életkor és a végzettség negatív összefüggést mutat, az idősebb képzési felelősök alacsonyabb iskolai végzettséggel rendelkeznek. Az életkor a képzéssel kapcsolatos attitűdöt is befolyásolja, az idősebb képzési felelősök kisebb arányban ítélték rentábilis befektetésnek a képzést.

A képzési felelősök munkakörére, és az egyes feladatokkal (szükségletek elemzése, tervezés, tárgyalás, gazdálkodás, részvétel a képzésben, értékelés) kapcsolatos kompetenciájára vonatkozó adatok azt jelzik, hogy a képzéssel foglalkozók legkisebb mértékben a gazdálkodás területén élveznek önállóságot. A képzéssel kapcsolatos alapvető döntések – ahogy az interjúkból is kiderült – általában a cég első vezetésének hatáskörébe tartoznak.

A cégek kb. negyede (25,6%-a) rendelkezik írásos képzési tervvel. Ezek a tervek többnyire egy éves időtartamra szóló – eltérő kidolgozottságú – dokumentumok, amelyek rögzítik a képzésben résztvevők számát, a ráfordítások mértékét. Az írásos tervek meglehetősen szorosan összefügg a cég méretével, s elsősorban a nagyobb létszámú szervezetek esetében jellemző.

Képzési típusok

A belső, (teljes egészében vállalati erőforrásokra támaszkodó), és a külső (szolgáltatásként oktatási vállalkozásoktól vásárolt) képzések aránya átlagosan 40–60% körül mozog, bár ágazonkénti bizonyos eltérések jellemzőek. A belső képzés túlsúlya a nagyobb létszámú cégekre jellemző. Közülük némelyik – mint azt az esettanulmányok leírták, saját fejlesztésű, némely esetben a külföldi anyacég tapasztalataira épülő – képzési rendszert alakított ki, amely szorosan illeszkedik a vállalati stratégiához.

A cégek 20,7%-a nyilatkozott úgy, hogy egyáltalán nem veszi igénybe külső képzőcég szolgáltatásait. Saját állítása szerint egyáltalán nem folytat képzési tevékenységet a cégek 6,7%-a. Az érintett 14 cég alapvető jellemzőit tekintve nem tér el a többségtől.

A gazdasági átalakulás teremtette követelmények az egyes képzéstípusok iránti keresletben is tükröződnek. A képzés domináns területei az új vezetői réteg kiképzésének szükségességéből, az informatikának a vállalatstratégizálásban való megjelenéséből és a nyugati irányú piaci orientáció erősödéséből adódnak. Ennek megfelelően a legjellemzőbb képzési típusok a manager-képzés, a számítástechnikai, ügyviteli képzés és a nyugati nyelvek oktatása.

Új elemként jelent meg a versenyképességüket óvni kívánó gazdasági szervezetek körében a minőségbiztosítási rendszerekhez kötődő, s a gazdasági szervezet teljes vertikumát érintő képzés.

A képzés finanszírozása

A vállalatok saját állításuk szerint a bértömeg átlagosan 2,11%-át fordítják képzésre (a bértömeg 1,5%-át kitevő kötelező szakképzési hozzájáruláson felül). A legmagasabb átlag a vegyipar és a szolgáltatás szférát jellemzi. A képzésre fordított összeg az esetek zömében a kérdezetek által becsült adat, a cégek többnyire nem tartják nyilván ezt a szám adatot. Általában véve is igaz, hogy a legtöbb helyen a képzési költségekkel szembeni érzéketlenség jellemző. Költségként csak a ténylegesen kifizetett összegeket veszik számításba. A képzési kiadások átlagosan 83,9%-át a cégek fedezik, a dolgozók 3,5%-át viselik a költségeknek. 1% körül van a külföldi források, pályázatok, és 0,2% az állami pályázatokon elnyert támogatások részaránya.

A kínálati oldal – a képzési piaccal való kapcsolat

A képzési vállalkozások által tömegével ajánlott programok között nehéz eligazodni. Csak kevés cég rendelkezik olyan szakemberrel, aki hozzáértő módon tudja elemezni saját cégének képzéssel kapcsolatos szükségleteit, és ki tudja választani a kínálatból az ehhez legadekvátabb képzési szolgáltatást. Sok cég szerzett már tapasztalatot „mérégrága, kóklér” képzési vállalkozással, és ez erősen befolyásolja vásárlói magtartásukat. A cégek széles körére érvényes, hogy a képzőintézményekkel kialakított kapcsolataikat az erős informalitás jellemzi, törekszenek stabil kapcsolatokat kiépíteni, a már „bevált” cégeket foglalkoztatni.

Igen sok cég alkalmazza azt a módszert, hogy egy szakemberét kiképezteti, majd a már kiképzett munkatárs belső kurzusokon adja tovább ismereteit. Ez a módszer munkaidő és költségkímélő, és lehetővé teszi a képzésnek a cég igényeihez történő adaptálását. E módszer azonban szükségessé tenné, hogy a „képzők” vált szakemberek a hatékony képzési tevékenységhez szükséges kompetenciákat is megszerezzék. Az ehhez szükséges képzési kínlat azonban még legfeljebb csak csírákban létezik a magyar képzési piacon.

A képzéssel kapcsolatos attitűdök

Amint az ezzel kapcsolatos kérdésre adott válaszokból kitűnik, a képzés gyakorlati hasznának megítélése általában véve pozitív, noha a képzésről alkotott vélemény és a tényleges gyakorlat nem feltétlenül fedi egymást. Több mint 80% válaszolt igennel arra a kérdésre, hogy megtérülnek-e a képzésre fordított kiadások. A 100%-ban magyar tulajdonban lévő cégeknél az igennel válaszolók aránya valamivel alacsonyabb, 76,7%, míg a teljes egészében külföldi tulajdonban lévő cégek mindegyike igennel válaszolt a kérdésre.

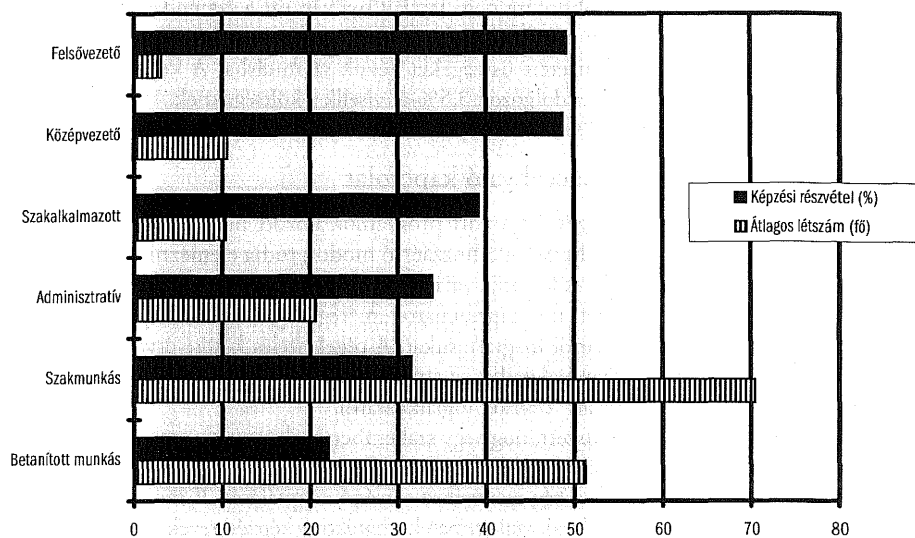
Egyenlőtlenségek a képzés igénybevételében

Az a tény, hogy a magasabb státuszú, magasabb szintű képzettséggel rendelkező társadalmi csoportok többet profitálnak az iskolarendszerű képzésből, közismert. A munkahelyi képzés esetében is általánosan érvényesülő tendencia, hogy a magasabb pozícióban lévő dolgozók jóval nagyobb eséllyel vesznek részt a – többnyire ma még a munkahely által finanszírozott – képzési programokban. Ráadásul az egyes dolgozói csoportok között a képzésben való részvétel mennyiségi különbségei mellett alapvető különbség van a képzés hosszát és munkaerőpiaci értékét tekintve is. A munkaerő értékét és ezzel mobilitási esélyeit növelő képzési formákban (pl. menedzserképzés, idegen nyelvi kurzusok) elsősorban a munkahelyi hierarchia felső (esetenként középső) régióiban elhelyezkedő csoportok részesülhetnek. A hierarchia alsó

szintjein zömében a tömeges betanító képzés és a kötelezően előírt balesetvédelmi oktatás folyik. Az 1. ábra szemlélteti az említett tendenciát. A munkaszervezeti hierarchia egyes fokozatainak létszamarányaiból és az adott csoportból képzésben résztvevők százalékos arányának adataiból két, egymással szembefordított piramis körvonalai rajzolódnak ki.

1. ÁBRA

A dolgozói kategóriák létszamaránya és a képzésben való részvétel esélye



A képzés helye a humánerőforrás-gazdálkodásban

Amiatt, hogy a cégek a munkanélküliség miatt viszonylag könnyen hozzájutnak magasan képzett munkaerőhöz, nem kényszeríti őket a képzésbe történő jelentősebb befektetésre. A másik tényező, amely visszafogja az ilyen irányú befektetéseket az, hogy ma a cégek szinte semmilyen eszközzel nem tudják megakadályozni a saját költségükön magas szinten kiképzett munkaerő elvándorlását, és ezzel azt, hogy a képzésbe történő befektetésük végül is a konkurenciánál hasznosuljon.

Ahol jelentős mennyiségi mutatókat találtunk a képzésben, ott a kényszer is – pl. a nagyon nagy arányú fluktuáció – szerepet játszik. (Jelentős piaci pozíciókkal rendelkező biztosítási cég ügynökeinek évenként a fele kicserélődik, és sok egyéb tényező mellett ezzel is összefügg, hogy a cég a bértömeg közel 10%-át költi képzésre).

A vállalati képzés ingyenessége ma inkább továbbélő hagyomány, mint tudatos gazdálkodási megfontolásokon alapuló gyakorlat. Tény, hogy a képzés, különösen a külső munkaerőpiacon is hasznosítható ismeretekhez juttató képzés béren kívüli juttatásként működik a cégek ösztönzési, munkaerő-gazdálkodási rendszerén belül.

Míndehhez hozzá kell tenni – és a külföldi szakirodalom megerősíti ezt –: a munkaerő képzettségének növekedése nem vezet feltétlenül a gazdasági eredményesség növekedéséhez. Mindez együtt azt eredményezi, hogy – a piacon maradásért küzdő magyar vállalatok körében, kevés kivételtől eltekintve – a képzésnek jelenleg viszonylag periférikus szerep jut.

Tót Éva