

POLÓNYI ISTVÁN

A vállalatok képzési politikájának néhány jellemzője

II. rész

A következőkben a vállalatok képzési politikájának néhány fontosabb jellemzőjét igyekszünk bemutatni, részint egy rövid nemzetközi kitekintés, részint a hazai vizsgálataink alapján.

Az oktatási ráfordítások: egy nemzetközi vizsgálat tanúságai

A 90-es években több nemzetközi kutatás igyekezett feltárni a vállalati emberierőforrás-politikák, erőforrás-stratégiák jellemzőit, – s azon belül a képzés szerepét. Ilyen vizsgálat volt a Price Waterhouse Cranfield kutatás. A kutatás arra mutatott rá, hogy a vállalatok humánerőforrás-politikájában a képzés és átképzés meghatározó szerepet játszik. Lényegében valamennyi vizsgált országban növelték a vállalatok a képzésre fordított kiadásokat. A kifizetett bérek és fizetések arányában vizsgálva a képzésre fordított kiadásokat a svéd és francia vállalatok 4%-ot, a többi országban 2%-ot költöttek arra, de igen sok vállalat nem tudta pontosan a ráfordítások volumenét meghatározni. A képzésre fordított napok számát vizsgálva azt állapíthatjuk meg, hogy a fizikai és az ügyviteli alkalmazottaknál az meghatározóan évi öt nap alatt van, a menedzserek és a szakmai személyzet esetében pedig az esetek több mint felében

öt nap alatt, de az esetek több mint egy harmadában 5 és 10 nap között van.

A fejlett országok adatai alapján tehát a képzés szerepének növekedését lehet megállapítani, – bár a kutatást végzők sem a képzésre fordított összegek nagyságával, sem a képzési napok számával nem voltak elégedettek.

A hazai vizsgálatok¹ sok tekintetben ezzel ellentétes folyamatokról tanúskodnak. A vállalatok adatainak elemzése alapján azt lehetett megállapítani, hogy „annak ellenére, hogy a törvénymódosítás lehetővé tette, hogy a cégek két és félszeresére növeljék a saját dolgozók képzésére fordított összeget, nem történt változás a felhasznált összeg nagyságát tekintve az elmúlt évben sem, sőt ennek százalékos aránya tovább csökkent a szakképzési hozzájárulási kötelezettség teljes összegén belül. Az iskoláknak átutalt összeg növekedett, részaránya azonban alig változott a teljes összegben belül.”²

A vizsgálat megállapításai szerint a vállalatok nagy része nem ismeri a jogszabályokat, s ez az egyik oka annak, hogy nem használja ki a szakképzési hozzájárulás saját dolgozóira felhasználható részét. „A felmérés eredménye szerint a bérköltségek saját dolgozók képzésére fordítható részének 0,2%-ról 0,5%-ra való felemelése nem hozott változást a vállalatok magatartásában. Az elmúlt

évhez hasonlóan 2001-ben is a vállalatok egyharmada kívánja a saját dolgozói képzésére fordítani a szakképzési hozzájárulás törvényesen engedélyezett részét. A foglalkoztatottak több, mint 70%-át alkalmazó vállalati körrel van szó. A nagyvállalatok 90%-a kihasználja ezt a lehetőséget. Ezzel szemben a mikro vállalkozások közül csak minden harmadik fordítja a dolgozói képzésére az engedélyezett keretet. A kis és közepes cégek közül valamivel több, mint fele arányban gondoltak erre a felhasználási formára. Ágazatonként vizsgálva a saját dolgozók képzésére vonatkozó szándékokat, nem találunk lényeges eltérést az ágazatok között. A részben vagy egészben külföldi tulajdonban lévő cégek az átlagot jóval meghaladó mértékben kívánják szakképzési hozzájárulásuk törvény által engedélyezett részét saját dolgozóik képzésére fordítani. Különösen magas ez az arány a teljes egészében külföldi tulajdonban lévő vállalatok körében. Az interjúkból kiderült, hogy ezek a cégek két okból tartják fontosnak saját dolgozóik továbbképzését: (1) a hazai oktatási intézményekben végzetek nem mindig rendelkeznek a külföldi vállalatok speciális igényeinek megfelelő tudással, (2) szükségesnek tartják az állandó továbbképzést a technológia fejlődésével való lépéstartás miatt.”³

Polónyi István egyetemi tanár, Debreceni Egyetem.

¹ Nyers Józsefné, Palócz Éva: A Szakképzési Hozzájárulási kötelezettség vállalati részének felhasználása: egy vállalati felmérés tükrében OM 2001 (<http://www.gvi.hu/szakkepzes.html> - letöltés 2003 május)

² Nyers Józsefné, Palócz Éva 2001 Im.

³ Nyers Józsefné, Palócz Éva 2001 Im. (Kiemelés eredeti szövegben)

Ez a rovat a „Közösen a jövő munkabelyeiért” Alapítvány támogatásával jött létre.

A hazai vállalatok képzési politikájának néhány jellemzője

A következőkben bemutatjuk saját vizsgálataink alapján a hazai – azon belül is elsősorban az észak-alföldi – vállalatok képzési politikájáról tehető legfontosabb megállapításainkat.

A képzési kiadások

A hazai vállalatok oktatási kiadásait elemezve azt állapíthatjuk meg, hogy ezen kiadások aránya, az éves árbevétel és az alkalmazotti létszám között viszonylag alacsony korrelációt mutató összefüggés található. Az alkalmazotti létszám és az oktatási kiadások (árbevételhez viszonyított) aránya között $-0,0535$, az éves árbevétel és az oktatási kiadások (árbevételhez viszonyított) aránya között pedig $-0,1325$ a korreláció.

Ha az éves árbevétel és az oktatási kiadások forint összege között keresünk összefüggést az egész mintán, viszonylag erős korrelációkat találunk ($0,7398$) s logaritmusaik között pedig kicsivel még erősebbet ($0,7516$).

Összességében azt állapíthatjuk tehát meg, hogy minél nagyobb egy vállalat éves árbevétele, annál nagyobb az oktatási kiadása, – s úgy tűnik ezt a kapcsolatot sem a vállalati létszám sem a regionális elhelyezkedés nem befolyásolja jelentősen.

A támogatáson belül a vállalati alkalmazottak képzésének támogatási formáit vizsgálva az állapítható meg, hogy minél nagyobb a vállalat, annál jelentősebb ez a támogatás. A tanulmányi szabadság mellett legáltalánosabb a tandíj átvállalás és az útiköltség térítés, valamint a tankönyv vásárlási támogatás.

A képzési kiadások hatékonyságának vizsgálata annál inkább jellemző, minél nagyobb a vállalat. A képzési kiadások hatékonyságát a kisvállalkozások

nagyjából egy ötödében igyekeznek valahogy mérni, ugyanakkor a nagyobb vállalatok esetében ez a vállalatok felére elmondható.

4. táblázat

A képzési kiadások hatékonyságának vizsgálata az észak-alföldi régió vállalatainál

Vállalati létszám 2001-ben (fő)	Pozitív válasz arra a kérdésre, hogy méri-e vállalatnál az oktatási kiadások hatékonyságát
-50	17%
50-250	42%
250-1000	52%
1000-	56%

Az oktatási kiadások vállalaton belüli megoszlásának néhány jellemzője

Az oktatási kiadások megoszlását vizsgálva azt találjuk, hogy azok valamivel több mint 10%-át a felsővezetők képzésére, s közel 40%-át a diplomások és középvezetők képzésére, s felét az egyéb alkalmazottak képzésére fordítják. (1-2. ábra)

A képzési kiadások több mint negyven százalékát iskolarendszeren kívüli, oktatási vállalkozá-

sok által végzett oktatásokra fordítják, a vállalaton belüli és az iskolarendszerű képzések támogatására majdnem egyforma a ráfordítás – az előbbire 26, az utóbbira 31% jut.

Érdeemes megemlíteni, hogy egy vállalat minél nagyobb arányban költ az oktatásra, annál inkább a vállalaton belüli képzésre költ.

Az oktatás tervezettségének irányításának formalizáltsága

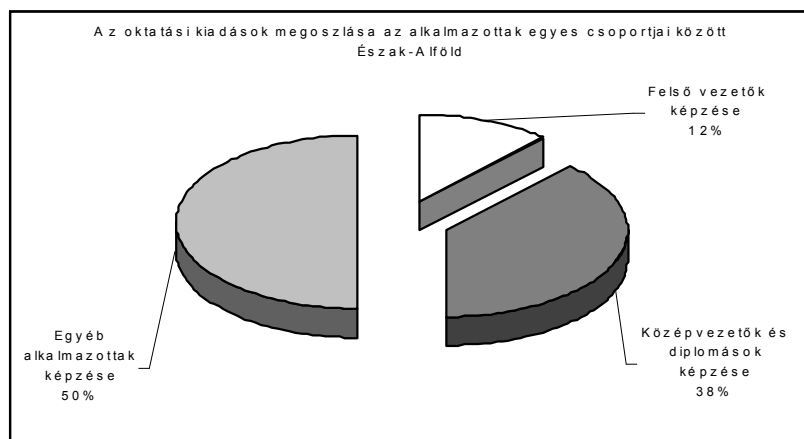
A vizsgált vállalatok oktatási szervezetét vizsgálva azt – az egyébként egyáltalán nem meglepő tény – állapíthatjuk meg, hogy minél nagyobb a vállalat, annál jelentősebb az oktatással foglalkozó szervezeti egység. Mivel az egészen kis vállalatok (50 fő alatt) nagyobb részének nincs kizárólag oktatással foglalkozó alkalmazottja, ugyanakkor az 1000 főnél nagyobb vállalatok nagyobbik része vagy oktatási, vagy oktatás-koordináló egységgel rendelkezik. Bár hozzá kell tenni, hogy 50 és 1000 fő közötti vállalatok nagyjából fele csak (egy) oktatással foglalkozó alkalmazottal bír.

Nyilvánvalóan arról van szó, hogy minél nagyobb a vállalat, annál inkább formalizálódik az oktatással foglalkozó szervezet.

Az oktatási tevékenység tervezettségét vizsgáló kérdésekre

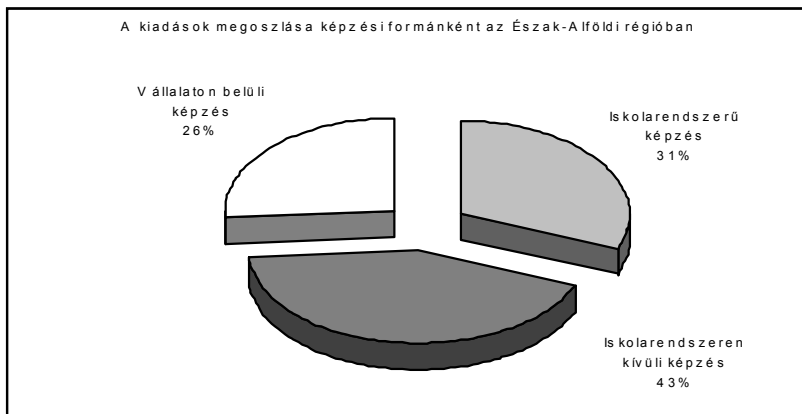
1. ábra

Az oktatási kiadások megoszlása az alkalmazottak egyes csoportjai között az észak-alföldi régió vállalatainál



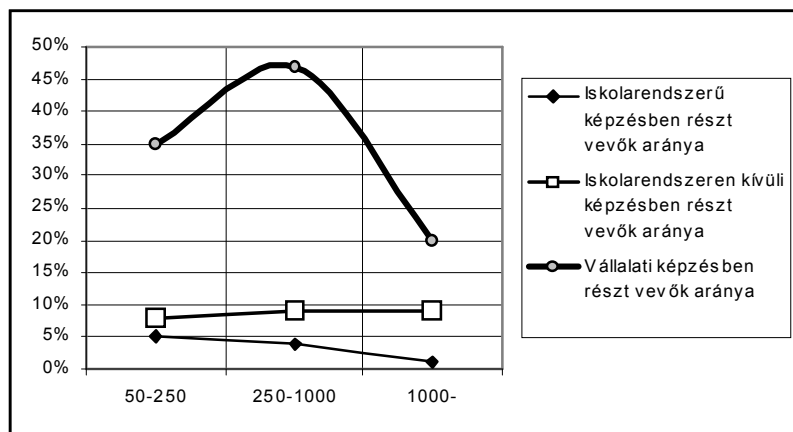
2. ábra

Az oktatási kiadások megoszlása a képzési formák között az észak-alföldi régió vállalatainál



3. ábra

Az egyes képzési formákban részt vevők aránya a vállalat nagyság függvényében az észak-alföldi régió vállalatainál



adott válaszokból is azt állapíthatjuk meg, hogy a vállalatnagysággal a képzési tevékenység tervezésének tudatossága növekszik.

Az 1000 fő feletti vállalatok nagyjából 90%-a tervezi az alkalmazottak képzését, s ugyanezen vállalati kör kétharmada esetében teljes körű az alkalmazottak bevonása a képzési tevékenységbe.

ben teljes körű az alkalmazottak bevonása a képzési tevékenységbe. A személyre szabott oktatási tervek tekintetében is hasonló tendencia látszik, – minél nagyobb a vállalat a vezetők és diplomások annál nagyobb hányadára vannak ilyen tervek. Ugyanakkor az is látszik, hogy a kisebb vállalatoknál nincs még különbség téve a vezetők és diplomások, valamint a többi alkalmazott között. (5. táblázat)

Oktatási aktivitás

Ha megvizsgáljuk, hogy a vállalatok képzési tevékenysége mennyire aktív, azaz a vállalati létszám hány százaléka vesz részt évente képzésben azt állapíthatjuk meg, hogy – a legkisebb (50 fő alatti) vállalatok kivételével – ez az arány nagyjából 50-75% közé esik⁴.

A vállalati nagyság függvényében alapvetően a vállalati képzésben részt vevők aránya változik. Az iskolarendszerű képzésben részt vevők aránya 1-2% között, az iskolarendszeren kívüli képzésben részt vevőké pedig 1-5% között van a vizsgált vállalatoknál vállalatnagyságtól – alig – függően. A vállalaton belüli képzésben részt vevők aránya viszont igen jelentősen ingadozik, s a vizsgált vállalatok esetében a kisebb vállalatoknál nagyobb, s az 1000 fő feletti vállalatoknál alacsonyabb. (3. ábra)

5. táblázat

Az oktatási tevékenység tervezése az észak-alföldi régió vállalatainál

Vállalati létszám 2001-ben (fő)	A vállalat képzés gyakorlata			A dolgozók bevonása				A vállalatnál személyre szabott oktatási tervek			
	Ad-hoc jellegű	Részben tervezett	Tervezett	Ad-hoc jellegű	Szórva-nyos	Differen-ciált	Teljes körű	Nincse-nek	Csak felső vezetőkre vannak	A vezetők-re és diplomá-sokra vannak	Minden-kire van
-50	33%	50%	17%	0%	0%	83%	17%	67%	0%	0%	33%
50-250	21%	63%	26%	11%	11%	58%	26%	37%	16%	26%	26%
250-1000	19%	24%	62%	10%	10%	48%	43%	29%	10%	43%	14%
1000-	0%	11%	89%	0%	11%	33%	67%	11%	0%	56%	33%

⁴ Az 50 fő alatti vállalatok adatait nem tüntettük fel a túlságosan kis számú értékelhető adat miatt.

A képzés céljai

Ha a képzések célját vizsgáljuk felsővezetők esetében azt tapasztalhatjuk, hogy a kisebb vállalatoknál a képzés elsősorban az általános vezetői ismeretek bővítését, a kommunikációs képességek fejlesztését célozza. Közepes méretű vállalatoknál ugyancsak az általános vezetői ismeretek bővítése, valamint az idegen nyelvi kommunikációs képességek, a változásmenedzselő és a problémamegoldó képesség fejlesztése a fő cél. Nagyobb vállalatoknál a változásmenedzselő és a problémamegoldó képességfejlesztés mellett a motiváció és az idegen nyelvi képesség fejlesztése a legfontosabb cél.

A középsővezetők és diplomások képzésénél az elsődleges célok a jelenleg betöltött és a várhatóan betöltendő munkakör ellátásához szükséges ismeretszerzés, valamint a kommunikációs és az idegen nyelvi kommunikációs képességek fejlesztése. A közepes és nagy vállalatok esetében a betöltött munkakör ellátásához szükséges szakmai ismeretszerzés, az általános vezetői ismeretek bővítése, valamint a problémamegoldó és kommunikációs készség fejlesztése.

Az egyéb alkalmazottak esetében alapvető cél valamennyi vállalatnagyság esetében a betöltött munkakör ellátásához szükséges ismeretbővítés. Ehhez közepes és nagyobb vállalatok esetében kapcsolódik az új technológiák, gépek megismerése, betanítása. Nagyobb vállalatoknál a várható munkakörre való felkészítés, nagy vállalatoknál pedig a kommunikációs képesség fejlesztése is kiemelt feladata a képzéseknek.

Néhány következtetés

Befejezésül ismételt hangsúlyozni kell, hogy a vizsgálat nem reprezentatív – persze hozzáátéve, hogy igen nehéz, és költséges

reprezentatív vállalati vizsgálatokat végezni.

A hazai gyakorlatban a munkaadókat szakképzési hozzájárulási kötelezettség terheli, (amely évtizedek óta az iskolai rendszerű szakképzés működésének és fejlesztésének egyik fő forrása)⁵. A bérköltség alapján számított 1,5%-os kötelezettségből meghatározott százalékot, korábban 0,2%-ot, 2000-től pedig 0,5%-ot a vállalatokon belüli, munkaviszonyban állók képzésére fordíthatják a hozzájárulásra kötelezettek.

Egy már korábban említett hazai vizsgálat⁶, amely a szakképzési hozzájárulás felhasználását elemezte, kitekintett arra is, hogy hány vállalat költ a bérköltség 0,5%-ánál többet alkalmazottai képzésére.

Az adatok tanúsága szerint a vállalatok több mint fele, az Észak-Alföldön pedig több mint 90%-a költ többet alkalmazottai képzésére bérköltségeinek 0,5%-ánál.

Vállalatnagyság	Képzési kiadás az összes személyi juttatás arányában (%)
0-250	1,9
250-	2,9
Együtt	2,3

Saját vizsgálatunk észak-alföldi vállalati mintára vonatkozó adatai alapján a képzési kiadások a személyi kiadások arányában 2,3%-ot tettek ki.

A korábban bemutatott nemzetközi vizsgálat adataihoz viszonyítva leginkább a latin országok képzési ráfordításaihoz hasonló az észak-alföldi régió vállalatainak képzési ráfordítása.

Végül is a fentiek alapján a következő megállapítások fogalmazhatóak meg a vállalatok képzéssel kapcsolatos motívumait illetően:

– A vállalatok képzési magatartása jelentősen különbözik a vállalat nagyságától függően, és a tulajdonosi viszonyoktól függően.

– A kisebb vállalatok képzési magatartása meglehetősen spontán

és alacsony szintű. A vállalat csak a kötelező, illetve a nélkülözhetetlen (pl. új gép, technika, technológia miatti) oktatásokat támogatja, az egyéni oktatási törekvések közül pedig a tulajdonos(ok), illetve felső vezetők és azok informális kapcsolatrendszerébe tartozó alkalmazottak tanulási törekvéseit tűri el. A képzések hatékonyságának ellenőrzése fel sem vetődik.

– A nagyobb vállalatok esetében a képzési magatartás tudatosabb, de korántsem tervezettebb. A kötelező, az új technika miatti betanító és az új felveteket beillesztő oktatásokon kívül a vállalat elsősorban a vezetők és a diplomás alkalmazottak képzési törekvéseit támogatja. Lényegében az alkalmazottak képzési igényét tervezi be, – a tervezés célja az igények korlátozása. A képzési törekvések támogatásának alapvető motívuma az alkalmazottak megtartása, – a képzés tehát mintegy az ösztönzési rendszer része. A képzések hatékonyságának vizsgálata nem történik meg.

– Az egészen nagy vállalatok, és a multik esetében a képzési magatartás tudatos és tervezett. A kötelező, az új technika miatti betanító és az új felveteket beillesztő oktatásokon kívül a képzéseknek csak viszonylag korlátozottan célja a vezetők és a diplomások képzési törekvéseinek motivációs célú támogatása. Itt már megjelennek a vállalati alkalmazkodás, és a stratégiai célok is a képzési tevékenység tervezésében, s itt már megjelenik a képzések hatékonyságának vizsgálata is.

Felhasznált irodalom (I. II. részhez)

A gazdasági szervezetek saját munkavállaló számára biztosított képzések az 1999. évben I.-II. Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium Felnőttképzési Főosztálya Budapest 2002

⁵ Szép Zsófia: A szakképzés finanszírozásának forrásai a nemzetközi gyakorlatban és Magyarországon
Forrás: <http://info.om.hu/j4.html> (letöltve 2001.06.23)

⁶ Nyers Józsefné-Palócz Éva: A Szakképzési Hozzájárulási kötelezettség vállalati részének felhasználása: egy vállalati felmérés tükrében OM 2001 (<http://www.gvi.hu/szakkepzes.html> - letöltés 2003 május)

- A munkahelyi képzések főbb adatai KSH Budapest 2002
- Az életen át tartó tanulás finanszírozásának alternatív megközelítései – nemzeti beszámoló (Készítette: Polónyi István) – Magyarország – OECD 1998.
- Az iskolarendszeren kívüli szakképzés statisztikai adatai 1996–2000 FMM NSZI Budapest 2002
- Az iskolarendszeren kívüli szakképzés statisztikai adatai 1996–2000 FMM NSZI Budapest 2002
- Az oktatás-kutatás költségvetési ráfordításai 1990-2006 OM Gazdasági Helyettes Államtitkár Budapest 2001 május 21
- Becker, G (1975): Human Capital. The University of Chicago Press, Chicago
- Dr. Nemeskéri Gyula (2002): A képzés, mint az emberi erőforrás fejlesztésének kiemelt eleme Humánpolitikai szemle 2002 január
- Education at a Glance 2000 OECD Paris
- Education at a Glance OECD Indicators, 1997. és 1998. OECD, Paris
- Education Policy Analysys 2001 OECD Paris 2001
- Elbert, Norbert F. – Karoliny Mártonné – Farkas Ferenc – Poór József (2000): Személyzeti/emberi erőforrás menedzsment kézikönyv, KJK Kerszöv, Budapest
- Fehérvári Anikó (2000): Az iskolarendszeren kívüli képzés Egy hallgatói vizsgálat tapasztalatai Iskolakultúra 2000. 5
- Fillela, J. (1993): Is There a Latin Modell in the Management of Human Resources? In: Hegewisch, A. – Brewster, C. (1993): European Developments in Human Resource Management, Kogan Page, London,.
- Finding the resources for lifelong learning: Progress, problems and prospects synthesis of contry reports. Alternative approaches for financing lifelong learning. OECD Directorate for Education, Employment, Labour and Social Affairs Education Committee 2000 febr 7
- Fuller, B. – R. Rubinson (1999): Az iskolázottság hatása a nemzetgazdaság növekedésére In.: Oktatási rendszerek elmélete. Szöveggyűjtemény (Szerk.: Halász G. – Lannert J.) Okker Kiadó Kft,
- Györgyi Zoltán (2002): Tanulás felnőttkorban Kutatás közben Ol. 2002. Budapest
- Holden, L. – Livian, Y. (1993): Does Strategis Training policy exist? Some Evidence from Ten European Countries In: Hegevisch, A. – Brewster, C. (1993): European Developments in Human Resource Management, Kogan Page, London,
- Hotkoop W: Nyugat- és Dél-Európa felnőttképzési rendszere., in the International Encyclopeda of Adult Education (ed. A.C. Tuijnman), Pergamon 1996,
- Laky Teréz – Kozmáné Takáts Edit: A munkaerőpiac keresletét- és kínálatát alakító folyamatok. Munkaügyi Kutatóintézet. A „Közösen a Jövő Munkahelyeiért” Alapítvány Kiadványa. Budapest, 2001, 2000, 1999 és 1998.
- Magyar Statisztikai Évkönyv 1995, 1997. KSH. Budapest 1996, 1998.
- Micklewright, John – Nagy Gyula (1995): Kiáramlás a munkanélküli segélyezettek közül – Közgazdasági Szemle, 1995. 7-8 .sz
- Nyers Józsefné – Palócz Éva: A Szakképzési Hozzájárulási kötelezettség vállalati részének felhasználása: egy vállalati felmérés tükrében OM 2001 (<http://www.gvi.hu/szakkepzes.html> – letöltés 2003 május)
- Nyers Józsefné, Palócz Éva (2001): A Szakképzési Hozzájárulási kötelezettség vállalati részének felhasználása: egy vállalati felmérés tükrében OM 2001 (<http://www.gvi.hu/szakkepzes.html> – letöltés 2003 május)
- Polónyi István (1998): Az életen át tartó tanulás Magyarországon – Magyar Felsőoktatás – 1998. 3. sz.
- Polónyi István (1999): Az élethossziglani tanulás finanszírozása. Educatio, 1999. Tavasz
- Polónyi István (2002): Az oktatás gazdaságtana Osiris Könyvkiadó Budapest 2002
- Schultz, Th. W. (1983): Beruházás az emberi tőkébe KJK 1983.
- Semjén András (1997): Állami szerepvállalás és finanszírozás a közoktatásban: merre tovább? , Új Pedagógiai Szemle, 1997. 02.
- Statisztikai tájékoztató, Művelődési évkönyv 1995. I. Oktatás – Művelődési és Közoktatási Minisztérium, Budapest 1997.
- Synthesis of Country Reports on Alternative Approaches to Financing Lifelong Learning (Draft) Prepared for the OECD-Septemnbner 1998, (Prof. Andy Green, Dr. Ann Hodgson, Prof. Gareth Williams, Institute of Education University of London)
- Synthesis of Country Reports on Alternative Approaches to Financing Lifelong Learning (Draft) Prepared for the OECD-Septemnbner 1998, (Prof. Andy Green, Dr. Ann Hodgson, Prof. Gareth Williams, Institute of Education University of London)
- Szép Zsófia (1997): Az élethosszig tartó tanulás finanszírozásának alternatív lehetőségei – kézirat
- Szép Zsófia (2000): A szakképzés finanszírozásának forrásai a nemzetközi gyakorlatban és Magyarországon Forrás: <http://info.om.hu/j4.html> (letöltve 2001.06.23)
- Vállalatok humán erőforrás-gazdálkodási jellemzőinek vizsgálata a dél-alföldi régióban Budapest NSZI 2002
- Vállalatok humán erőforrás-gazdálkodási jellemzőinek vizsgálata az észak-alföldi régióban Budapest NSZI 2003
- Varga Júlia (1998): Oktatás-gazdaságtan, Közgazdasági Szemle Alapítvány