

Polónyi István\*

## **A gazdaság és a felsőoktatás kapcsolatának néhány jellemzője – egy empirikus kutatás néhány megállapítása<sup>1</sup>**

*Ebben a tanulmányban annak az empirikus kutatásnak néhány tanulságát igyekszünk közreadni<sup>2</sup>, amely a 2005-ben hirdetett Baross Gábor Program elnevezésű Regionális Innovációs Fejlesztési Program keretében elnyert támogatással zajlik, a „Tudástranszfer előmozdítása az Észak-Alföldi Régió versenyképességének fokozásáért innováció-orientált oktatási tudásház létrehozásával” című projekt keretében<sup>3</sup>. A kutatásnak ez a része a gazdaság szereplőinek a felsőoktatási képzés felé megfogalmazott elvárásait igyekezett feltárni. Az írás először a kutatásnak azokat az eredményeit mutatja be, amelyek a bolognai képzési forma hazai bevezetése célkitűzéseinek és képzési szintjeinek vállalati ismertségét, az egyes szintek ismeretstruktúrájával és kialakítandó kompetenciáival kapcsolatos elvárásokat elemezték. Ezt követően a vállalatok felsőoktatással kapcsolatos elvárásait, az intézmények és a gazdaság közötti kapcsolatok erősítésének lehetőségeit vizsgáló kérdéscsoportok tanulságait elemzi.*

### **A kérdőív**

A kérdőív 14 kérdést tartalmazott. A kérdések – a vállalatok ágazati, nagyság szerinti és tulajdonosi hovatartozásának, valamint néhány egyéb jellemzőinek feltárása mellett – alapvetően két nagy csoportot alkottak. Az egyik kérdéscsoport a bolognai képzési forma hazai bevezetésével kapcsolatban több témakörben igyekezett a vállalati szakemberek véleményét feltárni, a másik kérdéscsoport pedig a gazdaság és a felsőoktatás kapcsolatát, annak problémáit és javítási lehetőségeit próbálta elemezni<sup>4</sup>.

\* Polónyi István egyetemi tanár, Debreceni Egyetem Közgazdaságtudományi Kar,  
E-mail: polonyi@economics.econ.klte.hu

<sup>1</sup> A következő számokban tervezzük, hogy különböző véleményeket jelentetünk meg a kétszintű képzés bevezetéséről.

<sup>2</sup> Köszönettel tartozom a tanulmányhoz tett észrevételeikért, és segítségükért Kun Andrásnak, Kiss Mariettának és Szilágyi Enikőnek.

<sup>3</sup> A projekt a Nemzeti Kutatási és Technológiai Hivatal (NKTH) támogatásával jött létre. E támogatás forrása a Kutatási és Technológiai Innovációs Alap.

<sup>4</sup> A mellékletben részletesebben ismertetjük a kérdéseket és bemutatjuk a kérdőívet.

## A minta

A minta 146 céget tartalmazott, amelyek kiválasztásánál egyik alapvető szempont az volt, hogy az Észak-Alföldi Régió szervezeteit kívántuk vizsgálni. További szempont volt, hogy inkább a közepes és nagyobb vállalkozásokat igyekeztünk a kutatásba bevonni, feltételezve, hogy e vállalkozások személyzetpolitikája tudatosabb<sup>5</sup>. Ez a várakozásunk egyébként be is igazolódott, mivel a minta vállalatai közül az 50 főnél kisebbek 56%-a, míg az annál nagyobbak 31%-a válaszolta azt, hogy nem készítenek hosszú távú munkaerő-pótlási és -fejlesztési terveket.

A lekérdezést közgazdászhallgatók végezték oktatói irányítás és felügyelet mellett, az adott szervezet elsősorban vezető (ügyvezető, ill. lehetőleg humánerőforrással foglalkozó vezető) szakemberének kikérdezésével.

A minta kiválasztásának prioritásai miatt a vizsgálat nem tekinthető reprezentatívnak. A minta az országos vállalati megoszlástól jelentősen eltér, azért mert a minta összeállításánál arra törekedtünk, hogy többségében olyan, az Észak-Alföldi Régióba tartozó vállalatok kerüljenek ide, ahol a személyzeti és képzési politika tudatosabb. Éppen ezért, a vizsgálat alkalmas arra, hogy e tudatosabb személyzeti és képzési politikával rendelkező vállalati kör felsőoktatással kapcsolatos elvárásait feltárja. Mondhatjuk úgy is, hogy a vizsgálat során a minta összeállítása felerősíti részint a tudatosabb személyzeti és képzési politikával rendelkező, részint az Észak-Alföldi Régióba tartozó vállalati kör véleményét<sup>6</sup>.

## A bolognai folyamat ismertsége

A bolognai képzési forma hazai bevezetése 2005-2006-tól kezdődött. Az átállással kapcsolatban azonban igen sok kritika fogalmazódott meg, melyek közül a leggyakoribbak a következők voltak (Polónyi 2007):

- Időhiány, kapkodás a képzések kidolgozásakor, illetve a kidolgozás elmaradása.
- Pénzhiány a programok, könyvek, jegyzetek kidolgozásánál.
- A gazdasági szféra bevonásának hiánya.
- Az új képzések társadalmi, gazdasági szerepének, követelményeinek tisztázatlansága.
- A régi képzések tartalmi, strukturális továbbélése.
- Az oktatók ellenállása, ellenérdekeltsége.
- Az oktatás-módszertani megújulás hiánya.
- A felsőoktatási piac újrafelosztása, új versenyhelyzet főleg a főiskolák és egyetemek között.
- Minőségi problémák.

A fentiek közül talán legsúlyosabb kritika az, miszerint zavar tapasztalható az első ciklus céljait illetően, és probléma az alapfokozat elfogadtatása a társadalommal, a munkaerőpiaccal. „A társadalom, ezen belül a BSc, MSc diplomával majd rendelkezőket alkalmazó vállalatok

<sup>5</sup> Ez a megközelítés több korábbi vizsgálatunk tapasztalataira támaszkodott. Így a 2005-ben Kővári György és Polónyi István által végzett „A felsőfokú képzés és a gazdaság szakemberigényének összehangolási lehetőségei” című OFA pályázat keretében zajló kutatás során az 50 fő alatti vállalatok 56%-a, az annál nagyobb vállalatok 27 %-a válaszolta azt, hogy nem készít hosszú távú munkaerő-pótlási és -fejlesztési terveket.

<sup>6</sup> A mellékletben részletesen is bemutatjuk a mintát.

számára nem kellően ismert a diploma mögött álló képzés” (Molnár 2003)<sup>7</sup>. „Az oktatók általános véleménye szerint a bolognai rendszerű képzés legnagyobb problémája az alapképzés utáni elhelyezkedési lehetőségek – ma még – bizonytalan volta” (Universitas Press 2006). „Az új rendszer leggyengébb pontja – már a rektorok említése alapján is a rendszer nem megfelelően történt előkészítéséből adódott – az első BA/BSc diplomával rendelkezők vélt munkaerő-piaci fogadtatása. >A reform leggyengébb láncszeme a munkaerőpiac: Sehol Európában nem tudták rendesen bevonni a munkaerőpiac szereplőit.<” (Universitas Press 2006.) „A folyamat résztvevői közül nem látni a munkaadói oldal bevonását (a Bologna Nyilatkozat megfogalmazásánál még ott voltak). A hallgatói mobilitás megteremtésének célja végül is a mobil munkaerő megteremtése. Fennáll a veszély, hogy a Bologna folyamattal kapcsolatos modernizáció egy belterjes akadémiai folyamatba torkollik” (Barakonyi 2003).

Ezeknek a problémáknak a tisztázása végett a kutatás egyik fontos célkitűzése volt a felsőoktatás és a gazdaság kapcsolatának elemzésén belül a kétszintű képzés bevezetésével kapcsolatos vállalati ismeretek és elvárások feltárása.

A vizsgálat eredményei alapján azt állapíthatjuk meg, hogy a kétszintű képzés messze nem annyira ismeretlen a vállalati szektor képviselői előtt, mint ahogyan azt várni lehetett. A kétszintű képzés ismertségére vonatkozó kérdésre adott válaszok annyiban adnak okot aggodalomra, hogy a mesterképzésről a megkérdezettek több mint egy hatoda a „nem hallott még róla”, illetve a „semmit sem tud róla” választ adta. A doktori képzés esetében ez az arány megközelíti a húsz százalékot.

1. táblázat

### A képzési szintek ismertsége a vállalati szakemberek körében

	Átlag-pontszám	„Nem hallott még róla”, ill. „semmit sem tud róla” válasz aránya	„Mindent”, illetve „nagyjából mindent tud róla” válasz aránya
Felsőfokú szakképzés	3,9	8,9%	35,6%
Alap-(BSc) képzés	3,6	13,7%	22,6%
Mester-(MSc) képzés	3,4	17,8%	17,1%
Doktori (PhD) képzés	3,4	19,9%	18,5%

\* A 6 lehetséges válasz a következő volt: Nem hallottak még róla; Hallották, de semmit sem tudnak róla; Felületesen ismerik; Elég sokat tudnak róla; Nagyjából mindent tudnak róla; Mindent tudnak róla.

Leginkább tájékozottak a vállalatok a felsőfokú szakképzéssel kapcsolatban, és legkevésbé tájékozottak a mester és a doktorképzéssel összefüggésben. Ez utóbbi, azaz a vállalatok doktori képzéssel kapcsolatos tájékoztatlansága meglepő, hiszen a PhD-képzés lényegében 1993-ban indult el hazánkban.

A kétszintű képzés bevezetésére vonatkozó kérdésre adott válaszok viszont azt tükrözik, hogy a vállalati szakemberek tisztában vannak a kétszintű képzés bevezetésének szükség-

<sup>7</sup> Pokorni Zoltán is hasonlóan nyilatkozott. Szerinte nem tudni: a munkaerőpiac hogyan fogadja majd a bachelor diplomásokat, vagy, hogy az első szint elvégzése után hogyan lehet majd továbblépni a következő, master fokozatra. Úgy vélte: egy-két éven belül mindenképpen korrekcióra lesz szükség, függetlenül attól, hogy ki lesz kormányon. (Varga 2005.)

ségszerűségével, és annak összefüggéseivel. A két legmagasabb preferenciát kapott állítás („a nemzetközi tendenciáknak és EU elvárásoknak megfelelő lépés volt”, valamint „a magyar diplomás munkaerő nemzetközi versenyképességét növeli”) egyértelműen ezt tükrözi. A legalacsonyabb prioritást kapott állítások („rontja a hazai felsőoktatás színvonalát és minőségét”, „a gazdaság szereplőit elbizonytalanítja”) is azt igazolják, hogy a vállalati szakemberek tisztában vannak a kétszintű képzés célkitűzéseivel és az átállás sajátosságaival.

Szektoronként vizsgálva a kétszintű képzéssel kapcsolatos tájékozottságot: a leginkább tájékozottak a szolgáltatási szektor vállalkozásai (itt a legmagasabbak az ismertség átlagpontszámai) – de az agrárszektorban van a legkevesebb teljesen tájékozatlan.

A kétszintű képzés bevezetéséről alkotott véleményeket illetően csak egy-két kérdésben van viszonylag jelentős különbség a szektorok között. Azon kérdések esetében, amelyekkel magas volt az egyetértés, viszonylag kicsi véleményeltérés tapasztalható. (Ezek a következő állítások voltak: „a nemzetközi tendenciáknak és EU elvárásoknak megfelelő lépés volt” és „a magyar diplomás munkaerő nemzetközi versenyképességét növeli”).

A vélemények átlagos preferenciája között legnagyobb eltérés két kérdésben van a különböző szektorokba tartozó vállalatok között. Azzal az állítással, hogy az átállás a „gazdaság szereplőit elbizonytalanítja” sokkal inkább egyetértettek az agrárszektorba tartozó vállalatok. Legkevésbé pedig az ipari vállalkozások esetében volt ez így. Ugyanez a preferenciakülönbség észlelhető azzal az állítással összefüggésben, hogy „inkább a felsőoktatásban továbbtanulóknak jó, mint a gazdasági szféra szereplőinek”.

A lineáris képzés egyes szintjeit elég eltérően ismerik a vállalatok szakemberei a cégek nagyságcsoportokba tartozása szerint. Általában igaz, hogy minél nagyobb vállalatokról van szó, annál inkább ismerik a képzéseket. E tendenciából a 20-49 fős csoport lóg ki, amely minden képzést a legkevésbé ismer. Minden csoportra igaz, hogy a felsőfokú szakképzést ismerik leginkább, és a mester- és doktori képzést a legkevésbé.

A bolognai képzés bevezetéséről alkotott véleményeket illetően lényegében két kijelentés esetében különbözik jelentősen a preferencia az egyes vállalati nagyságcsoportok szerint. A két kijelentés: „a magyar diplomás munkaerő nemzetközi versenyképességét növeli” illetve „javítja a hazai felsőoktatás színvonalát”. Mindkét kijelentés esetében az egészen kis vállalatok ezt lényegesen alacsonyabb igazságtartalmúnak tartották, mint a nagyvállalatok. Kevésbé kiélezetten, de hasonló a vélemények megoszlása arról az állításról is, hogy „a gazdaság versenyképességét javítja” a bolognai képzés bevezetése.

A külföldi tulajdonú vállalatok jobban ismerik a bolognai képzést. A hazai és külföldi cégeknek a bevezetéssel kapcsolatos véleményei megegyeznek „a nemzetközi tendenciáknak és EU elvárásoknak megfelelő lépés volt” kijelentés esetében és – valamivel alacsonyabb igazságérték mellett – „a gazdasági szféra számára áttekinthetőbbé teszi a felsőoktatási képzést” kijelentésnél. Ugyanakkor a „javítja a hazai felsőoktatás színvonalát”, valamint „a gazdaság szereplői számára közömbös” kijelentések inkább a külföldi tulajdonú vállalatoknál kapott magasabb pontszámot.

A kutatás e részének legfontosabb megállapításait tehát úgy összegezzük, hogy a vállalatok többsége ismeri a bolognai folyamat céljait és egyet is ért azokkal. A vállalatok viszonylag jól ismerik a folyamat nyomán kialakult felsőoktatási képzési szinteket is. Meglepő módon legkevésbé a doktori képzést ismerik, pedig ez a képzés – szemben a BSc- és MSc-képzéssel – mintegy másfél évtizede folyik a hazai felsőoktatásban. Más oldalról legjobban a felsőfokú szakképzést ismerik, tehát az FSZ ma már messze nem „ismeretlen szakképzés”<sup>8</sup>.

### A képzési szintek ismeretszerkezete

A kutatásnak a fentivel összefüggő másik célkitűzése az volt, hogy elemezze a vállalati szakembereknek a kétszintű képzés egyes szintjein az oktatandó ismerettípusok arányait.

2. táblázat

**Az egyes képzési szintek elvárt ismeretstruktúrája  
a vállalati szakemberek véleménye szerint**

	FSZ	szórás	BSC	szórás	MSC	szórás
Általános alapozó ismeretek	20	14,6	26	16,2	10	10,4
Szakmai alapozó ismeretek	19	9,8	21	9,8	12	10,6
Szűk(ebb) szakmai elméleti ismeretek	11	9,1	13	8,9	15	11,7
Szűk(ebb) gyakorlati ismeretek	12	9,5	13	9,2	14	10,2
Konkrét szakmai elméleti ismeretek	16	11,1	12	9,9	22	14,1
Konkrét gyakorlati ismeretek	21	14,7	13	11,3	25	15,3
	100		100		100	

Megjegyzés: a sötétített mezők a legdominánsabb arányokat emelik ki

A felsőfokú szakképzés esetében a vállalati szakemberek részben az általános alapozó és szakmai alapozó, részben pedig a konkrét gyakorlati ismereteket átadó feladatokat tartanak a legfontosabbnak a képzésben.

Az alapképzés esetében az alapozó és a szakmai alapozó feladatoknak adnának legnagyobb arányt. A mesterképzés esetében a konkrét szakmai és konkrét gyakorlati ismereteknek kellene dominálni a vállalati szakemberek szerint.

Érdekes a vállalati szakemberek véleményét összehasonlítani egyetemi oktatásvezetők véleményével. Az alábbi táblázat egyetemi oktatási szakemberek<sup>9</sup> meglátását tükrözi.

<sup>8</sup> Jelen írás szerzője 2000-2001-ben egy kutatás keretében Hrubos Ildikóval vizsgálta a felsőfokú szakképzést (amelyet akkor még akkreditált iskolarendszerű felsőfokú szakképzésnek neveztek. A képzés akkori elterjedtsége és ismertsége miatt a kutatás eredményei „Az ismeretlen szakképzés” címmel jelentek meg (Hrubos 2002).

<sup>9</sup> Öt olyan egyetemi oktatási vezetővel töltöttük ki a táblázatot, akik részt vettek különböző BSc- és MSc-szakok alapítási és indítási dokumentumainak elkészítésében.

**Az egyes képzési szintek ismeretstruktúrája az egyetemi szakemberek véleménye szerint**

	FSZ	BSC	MSC
Általános alapozó ismeretek	15	18	10
Szakmai alapozó ismeretek	15	22	15
Szűk(ebb) szakmai elméleti ismeretek	13	25	33
Szűk(ebb) gyakorlati ismeretek	20	12	20
Konkrét szakmai elméleti ismeretek	13	10	13
Konkrét gyakorlati ismeretek	23	13	8
	100	100	100

Megjegyzés: a sötétített mezők a legdominánsabb arányokat emelik ki

Szembevetendő az eltérés, – bár hangsúlyozni kell mindkét minta reprezentativitásának hiányát. (Ugyanakkor elfogadva az adatok által bemutatott tendenciák értékelhetőségét). A vállalati szakemberek sokkal nagyobb hangsúlyt adnak az általános alapozó képzésének a felsőfokú szakképzés és a BSc-képzés estében, mint az egyetemi szakemberek. Az MSc-képzésben pedig a konkrét szakmai elméleti és gyakorlati ismeretek kapnak nagyobb súlyt a vállalati szakemberek szerint, míg az egyetemi szakemberek a szűkebb szakmai elméleti és szűkebb gyakorlati ismereteket – de nem a konkrét ismereteket – helyezik inkább előtérbe.

A különböző szektorokba tartozó vállalatok véleménye között főleg a felsőfokú szakképzés és a mesterképzés esetében van jelentősebb eltérés. A felsőfokú szakképzés esetében a szolgáltató szektor vállalati szakemberei az általános alapozó és a szakmai alapozó ismeretek arányát ítélik dominánsnak, míg a másik két szektor szakemberei a konkrét gyakorlati ismeretek arányát. A mesterképzés esetében minden szektor számára a konkrét gyakorlati ismeretek aránya döntő fontosságú, ezt követően azonban az agrárszektorban inkább a szűkebb szakmai elméleti ismeretek aránya, a másik két szektorban pedig a konkrét szakmai elméleti ismeretek aránya a jelentősebb.

A vállalati nagyság szerint a vélemények csak a felsőfokú szakképzés esetében térnek el némileg. Valamennyi vállalati nagyságcsoportban a konkrét gyakorlati ismeretek aránya az egyik meghatározó elem. Emellett a kis- és középvállalatoknál az általános alapozó és a szakmai alapozó ismeretek a fontosak, a nagyvállalatoknál viszont a konkrét szakmai elméleti ismeretek.

A hazai és külföldi tulajdonú vállalati csoportok véleménye között nincs igazán jelentős különbség.

*A kutatás e részének tanulságait a következőképpen foglalhatjuk össze. A vállalati szakemberek mind a felsőfokú szakképzést, mind az alapképzést sokkal inkább alapozó jellegűnek tekintik, mint az egyetemi szakemberek, a mesterképzést viszont sokkal konkrétabb szakmai elméleti és gyakorlati ismeretek közvetítőjének vélik, mint a felsőoktatási szakemberek. Ez arra utal, hogy ugyan a vállalati szakemberek ismerik a kétszintű képzés bevezetésének céljait és az egyes képzési szintek általános célkitűzéseit, azonban a konkrét szakmai elvárásokat*

illetően viszonylag jelentős különbség tapasztalható a felsőoktatás törekvései és a gazdasági szféra elvárásai között.

### Az egyes képzési szinteken fejlesztendő képességek

A vállalatok véleménye szerint az egyes képzési szinteken fejlesztendő készségek közül az idegennyelv-ismeret mindkét szinten fejlesztendő.

4. táblázat

#### Az egyes képzési szintek elvárt képességei a vállalati szakemberek véleménye szerint

	Alap- képzésben	Mester- képzésben
Elméleti tudás	3,9	4,4
Széleskörű ismeretek, analitikus és globális gondolkodás	3,8	4,6
Elméleti ismeretek gyakorlati alkalmazása	4,1	4,5
Szaktudás	4,1	4,7
Folyamatos tanulás képessége	4,2	4,6
Gyakorlati ismeretek	4,0	4,4
Idegennyelv-ismeret	4,3	4,7
Kommunikációs képesség	4,2	4,5
Kreativitás, problémamegoldó képesség	4,3	4,6
Önálló munkavégzés	4,2	4,6
Együttműködési képesség	4,3	4,4
Szervező, irányító képesség	3,7	4,4

Megjegyzés: a sötétített mezők a legmagasabb átlagpontoszámokat emelik ki

Az alapképzés során elsajátítandó készségek közül a problémamegoldó és az együttműködési képesség kapta a legmagasabb pontszámot, és viszonylag magas a pontszáma még a folyamatos tanulás képességének, a kommunikációs képességnek és az önálló munkavégzés képességének. Ugyanakkor az alapképzés esetében mind az elméleti, mind a gyakorlati ismeretek igen alacsony pontszámot kaptak, ahogyan a széleskörű ismeretek, az analitikus és globális gondolkodás és a szervező, irányító képesség is.

A mesterképzés esetében a szaktudásé a legmagasabb pontszám, de alig marad el ettől a széleskörű ismeretek, analitikus és globális gondolkodás, a folyamatos tanulás képessége, a kreativitás és problémamegoldó képesség valamint az önálló munkavégzés képessége. Legalacsonyabb pontszámot – bár nem jelentősen elmaradva a magas pontszámoktól – az elméleti tudás, a gyakorlati ismeretek, az együttműködési, a szervező és irányító képességek kaptak.

Meglepő, hogy a gyakorlati ismeret mellett viszonylag alacsonyabb pontszám szerepel mind az alap-, mind a mesterképzés esetében.

Ha szektoronként vizsgáljuk az egyes képzési szinteken kialakítandó képességek prioritását, azt látjuk, hogy az agrárszektorban az alapképzés esetében a kreativitás és a problémamegoldó képesség a legfontosabb, a mesterképzésnél pedig az elméleti tudás. Az agrárszektorban mindkét szinten a kommunikációs képesség a legkevésbé lényeges.

A szolgáltatási és az ipari szektorban az idegennyelv-ismeret a legpreferáltabb, mind az alapképzés, mind a mesterképzés esetében. Ezen túlmenően az ipari és a szolgáltató vállalatok az alapképzésben a viszonylag kevésre tartott elméleti ismeretek, a széleskörű ismeretek és a szervező képesség kivételével, nagyjából azonos szinten preferálják a felsorolt képességeket. A szolgáltató vállalatok ettől annyiban térnek el, hogy esetükben a kommunikációs képesség magasabb pontszámot kap. A mesterképzésben az ipari vállalatok inkább a széleskörű ismerteket és a problémamegoldó képességet tekintik döntőnek, a szolgáltató vállalkozások pedig a szaktudást.

Az alapképzés esetében viszonylag kicsi az eltérés az egyes szektorok preferenciái között. Mind a szervező, irányító képesség, mind a problémamegoldó képesség megítélése az agrárszektorban a legmagasabb, és az iparban a legalacsonyabb. Az idegen nyelvi képzés pedig fordítva. A széleskörű ismeretek a szolgáltatásban a legfontosabbak és az iparban a legkevésbé lényegesek. A kommunikációs képesség is a szolgáltatásban a legalapvetőbb és az agrárszektorban a legkevésbé kiemelt szerepű, de az ipari szektorban is kevésbé fontos. A mesterképzés esetében a gyakorlati ismeretek és az idegennyelv-ismeret megítélése az agrárszektorban a legalacsonyabb, az iparban a legmagasabb, és a szolgáltatásban ezek közé esik. Az elméleti ismeretek viszont az agrárképzésben a legfontosabbak, és a szolgáltatásban a legkevésbé azok.

A vállalatok nagysága szerint a vélemények érdekes eltérést mutatnak. Az alapképzés esetében a szaktudás és a gyakorlati ismeretek preferenciája a vállalat nagyságának növekedésével csökken, viszont a széleskörű ismeretek, az analitikus gondolkodás és a szervező, irányító képesség, valamint az önálló munkavégzés alapvető szerepe a vállalati nagyság növekedésével emelkedik.

A mesterképzés esetében sokkal kisebbek a vállalati nagyság szerinti megítélésbeli különbségek.

Az alapképzésben mind a szervező és irányító képesség, mind a problémamegoldó képesség megítélése az agrárszektorban a legmagasabb, s az iparban a legalacsonyabb. Az idegen nyelvi képzés pedig fordítva. A mesterképzés esetében a gyakorlati ismeretek és az idegennyelv-ismeret értékelése az agrárszektorban a legalacsonyabb, az iparban a legmagasabb, a szolgáltatásban ezek közé esik.

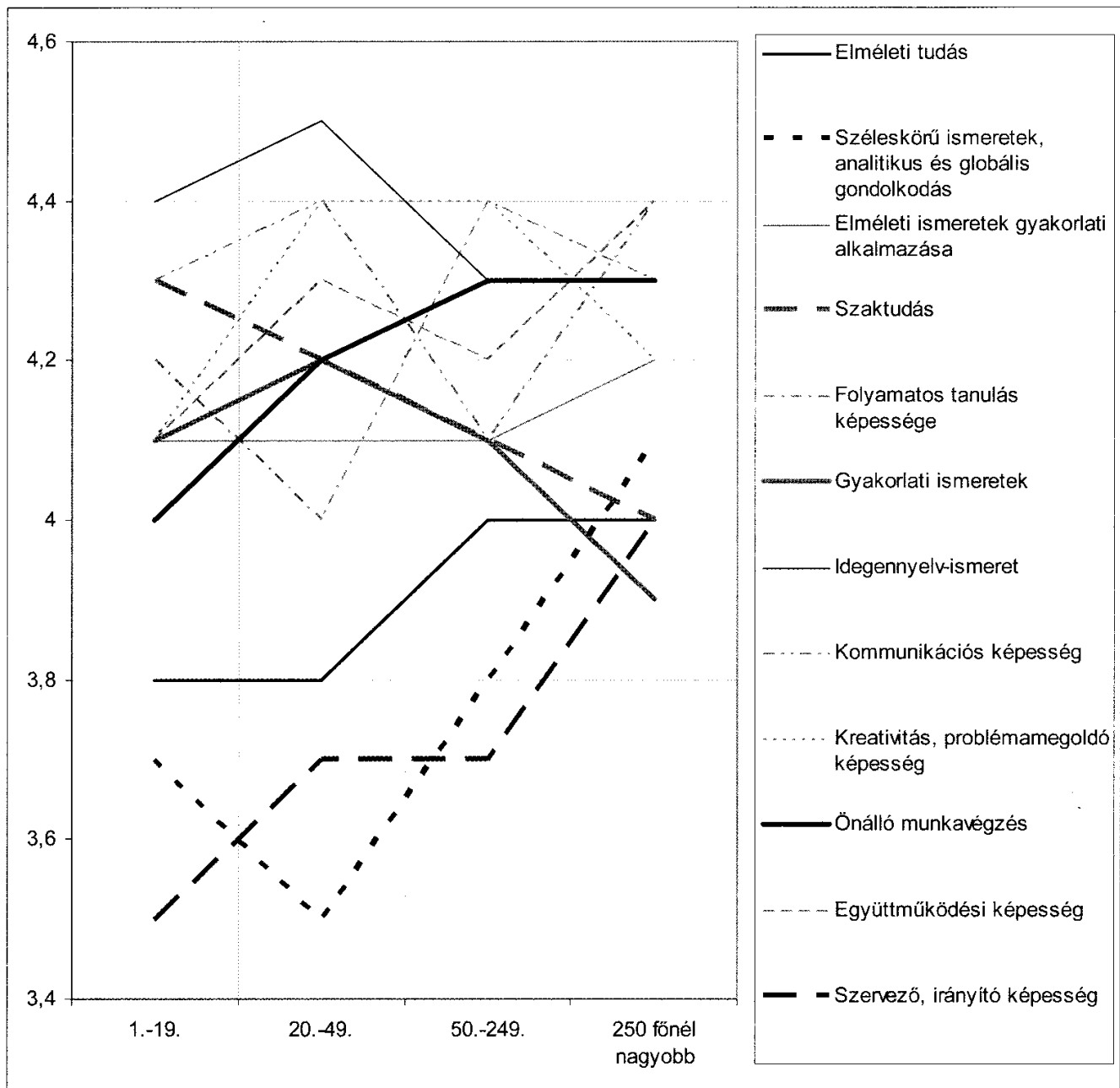
Az alapképzés esetében a hazai tulajdonú vállalkozások a problémamegoldó képességet, a külföldi tulajdonú cégek pedig az együttműködő képességet preferálják leginkább (az idegennyelv-tudás mellett, amit mindkét csoport nagyra értékel). A mesterképzésben a külföldi tulajdonú vállalatok a széleskörű ismeretek, analitikus és globális gondolkodás képességét tartják leginkább fontosnak, a hazai tulajdonú cégek pedig a szaktudást, a problémamegoldó képességet és az önálló munkavégzést.

Legnagyobb különbség a két csoport preferenciája között az alapképzés esetében a gyakorlati ismeretek és a szervező és irányító képesség megítélésében van. Mindkét képesség a hazai tulajdonú cégektől magasabb pontszámot kapott.



1. ábra

**Az egyes képzési szintek elvárt képességeinek prioritása  
vállalati nagyság szerint**



A mesterképzés esetében kisebbek a különbségek a két csoport között. A szaktudás, az önálló munkavégzést és a szervező és irányító képességet értékeli a hazai cégek valamivel magasabbra, mint a külföldi tulajdonú vállalatok. A kompetenciák iránt – általában, a képzési szintek azonosítása nélkül – érdeklődő másik kérdés lényegében azonos eredményeket hozott.

**A felsőoktatásban kifejlesztendő kompetenciák fontossága  
a vállalati szakemberek véleménye szerint**

	Átlag- pontszám
Szakmai felkészültség	4,5
A legmodernebb ismeretekkel való rendelkezés	4,0
Széleskörű alapismeretek	4,0
Erős gyakorlati képzettség	4,2
Nagy tudásbázis	3,6
Piaci, üzleti ismeretek	3,9
Speciális szakmai ismeretek	4,0
Erős elméleti alapok	3,8
Szakmai alázat.	3,8
Problémamegoldó készség	4,6
Felelősségtudat	4,7
Rugalmasság	4,4
Terhelhetőség, jó időgazdálkodás, stressztűrő képesség	4,5
Tanulási, fejlődési készség	4,4
Ambíciózusság	4,1
Nyitottság bármilyen kihívásra	4,2
Kommunikációs képesség	4,4
Üzleti tapasztalat	3,4
Csapatmunkára való nyitottság, alkalmasság	4,2
Kreativitás	4,2
Felelősség a munkában	4,8
Önmenedzselés és határozott fellépés	4,1
Elhivatottság	4,2
Elkötelezettség	4,2
Határozottság, talpraesettség	4,4
Idegennyelv-tudás	4,3
Lojalitás a vállalathoz	4,2
Magas fokú erkölcsi mércéknek való megfelelés	4,2
Megbízói, illetve vevőorientáltság	4,3
Íráskészség, olvasottság, általános műveltség	4,0
Munka, munkahely iránti alázat, tisztelet	4,1
Önálló munkavégzés	4,6
Problémaérzékenység	4,2
Erős szakmai érdeklődés	4,3

Megjegyzés: a sötétített mezők a legmagasabb átlagpontszámokat emelik ki

A szakmai felkészültség, a problémamegoldó képesség, a felelősségtudat, a terhelhetőség és az önálló munkavégző képesség kapták a legmagasabb pontszámot, a nagy tudásbázis, az erős elméleti alapok, a szakmai alázat, a piaci, üzleti ismeretek az üzleti tapasztalat a legalacsonyabbat.

Az egyes szektorok közötti preferenciakülönbség legnagyobb a munkával, illetve munkahellyel kapcsolatos etikai elvárásokkal összefüggő készségeknél. A „lojalitás a vállalathoz”, a „magas fokú erkölcsi mércének való megfelelés”, a „szakmai alázat”, a „munka, munkahely iránti alázat, tisztelet” az agrárszektorban a legkevésbé preferált elvárás, és a szolgáltatásoknál a leginkább fontos. Hasonlóan az agrárszektor tartja legkevésbé lényegesnek az „erős gyakorlati képzettséget”, az „üzleti tapasztalatot”, a „csapatmunkára való nyitottságot, alkalmasságot” és a „megbízói, illetve vevőorientáltságot”. Itt egyértelműen a szolgáltatási szektor pontszámai a magasabbak.

Az egészen kis vállalkozások a „felelősség a munkában” képességre adták a legmagasabb pontot. Ez a képesség egyébként minden vállalati nagyságcsoportban belekerült a legpreferáltabb képességcsoportba. Emellett a kis- és közepes vállalatok még a szakmai felelősséget emelték ki. A nagyobb vállalatoknál a problémamegoldó képesség és a felelősségtudat kap magas pontszámot. Az egészen kis vállalkozásoknál az erős elméleti alapok és a szakmai alázat mellett szerepelnek a legalacsonyabb pontszámot, a kicsit nagyobbaknál a szakmai alázat és az üzleti tapasztalat. A nagyobb vállalatok esetében legkevésbé értékelt elem a nagy tudásbázis és az üzleti tapasztalat.

A vállalatnagyság szerint a legnagyobb preferenciakülönbség az üzleti tapasztalat megítélésében van. Ezt a képességet az egészen kis vállalkozások jelentősen többre értékelik, mint a nagyobbak, és a legnagyobb vállalkozások értékelik a legkevésbé. Kisebb szórással de hasonló a megítélésbeli eltérés az erős gyakorlati képzettség és a speciális szakmai ismeretek esetében. Ezeket is a legkisebb vállalkozások tartják leginkább fontosnak, s a legnagyobbak legkevésbé.

Az „önmenedzselés és határozott fellépés”, valamint a „nagy tudásbázis” is a legkisebb vállalatoknak a legfontosabb, de legkevésbé a közepes vállalatok értékelték ezeket a képességeket. A nagyvállalatok a két értékelés közé helyezték.

A „megbízói, illetve vevőorientáltság”, a „lojalitás a vállalathoz”, és a „szakmai alázat” viszont a nagyvállalatok számára legmagasabb értékű képesség, és kiemelt szerepük a vállalat nagyságának csökkenésével csökken.

Mind a hazai, mind a külföldi tulajdonú cégek a munkában való felelősséget és a felelősségtudatot helyezték legmagasabbra. A hazai tulajdonú vállalatok ezek mellett a problémamegoldó képességet és a szakmai felkészültséget pontozták nagy számokkal. A külföldi tulajdonú cégek viszont a rugalmasságot, a terhelhetőséget, a tanulási, fejlődési készséget és ambíciózusságot. Legkevésbé mind a hazai, mind a külföldi tulajdonú cégek az üzleti tapasztalatot és a nagy tudásbázist értékelték. Ezek mellett a hazai tulajdonú vállalkozásoknál a szakmai alázat is igen alacsony pontszámot kapott.

Az egyes képességeket illetően a legnagyobb különbség a két vállalatcsoport között a szakmai alázat és az üzleti tapasztalat megítélésében van. Míg a szakmai alázatot a külföldi tulajdonú cégek jobban értékelik, mint a hazai tulajdonúak, addig az üzleti tapasztalatot éppen fordítva, a hazaiak preferálják inkább. Kisebb szórással, de hasonlóan magasabb a hazai tulajdonú cégek preferenciája az erős gyakorlati képzettség, és az erős szakmai érdeklődés esetében, míg a rugalmasság és a tanulási képesség a külföldi tulajdonú cégeknek a fontosabb.

Egy másik kérdéscsoport esetén, amely azt igyekezett megtudni, hogy mire készítsen fel a felsőoktatás három válasz kapott viszonylag magas pontszámot:

- „a gyakorlati képzés elmélyítése, szélesítése, több kötelező szakmai gyakorlat kell”, valamint
- a „nyelvtanulás erősítése, fejlesztése, támogatása, aktívvá tétele”, továbbá
- a „piaci igényeknek megfelelő tanterv kialakítása szükséges”.

Ezek közül az első ellentmondani látszik a fentiekben bemutatott kérdéscsoportban adódott megállapításnak, amely a gyakorlati ismereteket kevésbé értékelte mind az alap-, mind a mesterképzés esetében. Itt valószínűleg arról van szó, hogy a vállalati szakemberek nem általában a gyakorlati képzést tartják fontosnak, hanem a vállalatoknál töltött szakmai gyakorlatot. Ugyanakkor a legalacsonyabb pontszámot a „nyújtsanak specializáltabb tudást az intézmények”, valamint a „kompetenciaelvű oktatás kell” állítások kapták.

Szektoronként viszonylag kicsik az eltérések. Az agrárszektorban kevésbé fontos a „gyakorlati képzés elmélyítése” kijelentés, mint a többi szektorban.

A vállalati nagyság szerint abban tapasztalható különbség, hogy a „gyakorlati képzés elmélyítése” a legnagyobb vállalatok számára a legkevesbé fontos, viszont a piaci igényeknek megfelelő tanterv nekik a leglényegesebb.

A hazai és a külföldi tulajdonú vállalatok között a legszembevetőbb különbség az, hogy a kompetenciaelvű oktatás a hazai vállalatoknak sokkal kevésbé alapvető szerepű – a legkevesbé fontos – mint a külföldi tulajdonú vállalatoknak.

*A kutatás e részének tanulságait abban foglalhatjuk össze, hogy a vállalati szakemberek véleménye szerint a szakmai felkészültség, a problémamegoldó képesség, a felelősségtudat, a terhelhetőség és az önálló munkavégző képesség a legfontosabb képességek, amelyeket a felsőoktatásnak ki kell fejleszteni.*

*Ha képzési szintenként nézzük a legfontosabb kompetenciákat, akkor azt állapíthatjuk meg, hogy a vállalatok véleménye szerint az idegennyelv-ismeret mindkét szinten fejlesztendő – ami azért érdemel figyelmet, mert a mesterképzések túlnyomó többségében nincs idegen nyelvi képzés (de nyelvismereti elvárás van).*

*Az alapképzés által kialakítandó készségek közül a problémamegoldó és az együttműködési képesség kapta a legmagasabb pontszámot. Viszonylag magas a pontszáma még a folyamatos tanulás képességének, a kommunikációs képességnek és az önálló munkavégzés képességének. Ugyanakkor az alapképzés esetében mind az elméleti, mind a gyakorlati ismeretek igen alacsony pontszámot kaptak, mint ahogyan többek között a szervező, irányító képesség is. Az adatok szerint a vállalatok az alapképzést előszocializációnak tekintik, ahol sem az elméleti, sem a gyakorlati ismeretszerzés nem annyira fontos, mint a szellemi munka néhány alapképessége (együttműködési és problémamegoldó képességek).*

*A mesterképzés esetében a szaktudás kapja a legmagasabb pontszámot, de alig marad el ettől a széleskörű ismeretek, analitikus és globális gondolkodás, a folyamatos tanulás képessége, a kreativitás és problémamegoldó képesség valamint az önálló munkavégzés képessége. Úgy tűnik tehát, a vállalatok a mesterképzéstől várják a szaktudás kifejlesztését.*

### **Elvárások a felsőoktatási intézményekkel szemben**

A kutatás több kérdéscsoportja foglalkozott a felsőoktatás és a gazdaság kapcsolatával. Az első kérdéscsoport állításai alapján a vállalati szakemberek véleménye szerint a felsőoktatási intézmények legfontosabb feladata: a gazdaság hosszabb távú igényeinek és a munkaerőpiac igényeinek megfelelő szakemberképzés, valamint a szakmai gyakorlati képzés.

A vállalati szakemberek ugyanakkor igen kevésre tartják az intézmények kulturális centrum szerepét, az általános műveltség nyújtását, valamint a tudományos képzést és a kutatás-fejlesztési feladatot is.

Szektoronként elemezve a válaszokat csak viszonylag kis különbségeket találunk. Az általános műveltség, bár mindegyik szektorban igen alacsonyan preferált, de legkevésbé az agrárszektorban fontos, viszont a szolgáltatási szektorban viszonylag magasabbra értékeli. A szakmai elméleti tudás viszont az agrárszektorban a leginkább lényeges, és az iparban a legkevésbé. Ugyanakkor az ipar értékeli leginkább a szakmai gyakorlati tudást mint felsőoktatási feladatot. A felnőttképzési, továbbképzési szerepet az agrárszektor tartja legfontosabbnak, és az ipar és szolgáltatás kevésbé, az idegen nyelvi képzést pedig fordítva, az ipar és szolgáltatás emeli ki inkább, és az agrárszektor kevésbé.

A vállalati nagyság szerint is viszonylag kicsik, de figyelemre méltóak a különbségek. Miközben az általános műveltség nyújtás a nagyobb vállalatok számára fontosabb felsőoktatási feladat, addig a szakmai gyakorlati képzés éppen fordítva, a kisebb vállalatok szemében elvárt elem. Mind a tudományos képzés, mind a kutatás-fejlesztés a kisebb vállalatok számára magasabb prioritású, ugyanakkor a gazdaság hosszabb távú igényeinek megfelelő szakemberképzés és a munkaerőpiac igényeinek megfelelő szakemberképzés a nagyobb vállalatoknak fontosabb.

A hazai és a külföldi tulajdonú vállalatok esetében a tudományos képzés és a kutatás-fejlesztés feladatát illetően van viszonylag jelentős prioritási különbség, a hazai vállalatok tartják fontosabbnak ezeket a felsőoktatási feladatokat, mint ahogyan a szakmai gyakorlati képzést is. A külföldi vállalatok az általános műveltséget és a továbbépíthető ismeretek nyújtását és az idegennyelv-oktatás feladatát értékelik némileg jobban.

A másik, a felsőoktatás problémáit firtató kérdéscsoport állításai közül a vállalati szakemberek leginkább azzal éretek egyet, hogy

- „hiányos a gyakorlati felkészítés, a vállalati gyakorlatban szükséges készségek kifejlesztése”, valamint
- „a felsőoktatás irányításában nélkülözhetetlen lenne a hosszú távú munkaerő-piaci keresleti prognózisok rendszeres készítése”, továbbá
- „a felsőoktatás irányításában nélkülözhetetlen az állam, a munkáltatók és a munkavállalók közötti érdekeltségi csatornák erősítése, a párbeszédük és együttműködésük javítása”.
- Legkevésbé azonosultak azzal az állítással, hogy
- „a vizsgáztatás problémái miatt a fiatalok nem képesek csoportmunkára, sem a kommunikációra”, valamint
- „a hiányosságok miatt a külföldi munkáltatók véleménye az, hogy komoly anyagi befektetést kénytelenek áldozni a diplomás pályakezdők teljes szakosításához és integrálásához”.

Szektoronként néhány kérdésben viszonylag jelentős a véleménykülönbség. Az agrár-szektorban jelentős súlyt kap az az állítás, hogy „a magyar felsőfokú képzés igen alapos és mély elméleti alapokat nyújt, talán túlzottat is”. A szolgáltató szektorban viszont „a képzési szerkezet nem kellő mértékben flexibilis a munkaerő-piaci igényekkel szemben” vélemény jelentősebb a többi szektorbelinél.

Az az állítás, miszerint „a magyar felsőfokú képzés igen alapos és mély elméleti alapokat nyújt, talán túlzottat is”, a legkisebb vállalatok esetében kap legnagyobb súlyt, viszont az a kijelentés, hogy „a felsőoktatás irányításában nélkülözhetetlen lenne a hosszú távú munkaerő-piaci keresleti prognózisok rendszeres készítése” a nagyobb vállalatok számára fontosabb.

A hazai és külföldi tulajdonú vállalatok között leginkább abban van véleménykülönbség, hogy „hiányzik a diplomás fiatalok vezetői képessége és az önismeret”. E véleményt a külföldi tulajdonú cégek szakemberei viszonylag jelentősebbnek tartják, mint a hazai vállalatok megkérdezettjei.

A kutatás egyik fontos eleme volt a gazdaság és felsőoktatás közötti kapcsolat javítási módjainak elemzése. A kapcsolat javításának módjai „a vállalatok részvételével a hallgatók gyakorlati képzésében” és a „továbbképzési programok kidolgozásában a régió vállalataival történő együttműködéssel” kapta a legmagasabb pontszámot.

6. táblázat

**A felsőoktatás és a gazdaság közötti kapcsolat javítási lehetőségeinek súlyozása a vállalati szakemberek véleménye szerint**

	Átlag-pontszám
A régió vállalatvezetőinek a felsőoktatási intézmények irányításába történő bevonásával	2,7
A régió gazdasági szereplőinek, a felsőoktatási intézmények képzési szerkezetének kialakításába történő bevonásával	3,6
Az alapképzési programok kidolgozásában a régió vállalataival történő együttműködéssel	3,7
A mesterképzési programok kidolgozásában a régió vállalataival történő együttműködés	3,9
Továbbképzési programok kidolgozásában a régió vállalataival történő együttműködéssel	4,1
A vállalat szakembereinek bevonásával a felsőoktatási képzésbe	3,8
A vállalatok részvételével a hallgatók gyakorlati képzésében	4,5
A vállalatok és szakembereik bevonásával a hallgatók diplomamunkájának elkészítésébe	4,0
A felsőoktatási intézmények és vállalatok együttműködésében közös szakmai konferenciák szervezésével	3,7
A felsőoktatási intézmények és vállalatok kutatás-fejlesztési együttműködésével	3,9

Megjegyzés: a sötétített mezők a legmagasabb átlagpontszámokat emelik ki

Ugyanakkor az olyan direkt együttműködést szorgalmazó állítások, mint „a régió vállalatvezetőinek a felsőoktatási intézmények irányításába történő bevonásával”, valamint „a régió gazdasági szereplőinek, a felsőoktatási intézmények képzési szerkezetének kialakításába történő bevonása” a legalacsonyabb pontszámot kapták.

Mindegyik szektorban „a régió vállalatvezetőinek a felsőoktatási intézmények irányításába történő bevonása” mellett szerepel a legalacsonyabb pontszám, de az agrárvállalatok esetében ezt „a felsőoktatási intézmények és vállalatok együttműködésében közös szakmai konferenciák szervezése” és a „felsőoktatási intézmények és vállalatok kutatási, fejlesztési együttműködése” követi, míg az ipari szektorban a „régio gazdasági szereplőinek, a felsőoktatási intézmények képzési szerkezetének kialakításába történő bevonás”. A szolgáltató vállalatoknál is igen alacsony pontszámot kap a „felsőoktatási intézmények és vállalatok együttműködésében közös szakmai konferenciák szervezésével” állítás. Minél nagyobb egy vállalat annál kevesebb pontot kap a felsőoktatási intézmények és a vállalatok közös konferenciáját kínáló kijelentés.

A hazai és a külföldi vállalatok véleménye között igen kicsi a különbség. Egyedül a „régio gazdasági szereplőinek, a felsőoktatási intézmények képzési szerkezetének kialakításába történő bevonása” állítást fogadják némileg kedvezőbben a külföldi cégek, mint a hazaiak.

*A kutatás e részének legfontosabb tanulságait a következőképpen foglalhatjuk össze. A gazdaság elvárásai szerint máshol vannak a felsőoktatás feladatvállalásának súlypontjai, mint ahová azt a felsőoktatásban helyezni szokták. A vállalati szakemberek véleménye szerint a felsőoktatási intézmények legfontosabb feladata a gazdaság hosszabb távú és a munkaerőpiac igényeinek megfelelő szakemberképzés. Ugyanakkor a tudományos képzés és a kutatás-fejlesztés igen alacsony prioritást kapott a vállalati szakemberektől, aminek valószínűleg az az oka, hogy a felsőoktatási intézmények és a régió vállalatai között meglehetősen szerény a kutatás-fejlesztési, innovációs kapcsolat.*

*A kutatás egyik fontos eleme volt a gazdaság és felsőoktatás közötti kapcsolat javítási módjainak elemzése. A kapcsolat javításában a vállalati szakemberektől „a vállalatok részvételével a hallgatók gyakorlati képzésében” és a „továbbképzési programok kidolgozásában a régió vállalataival történő együttműködéssel” kapta a legmagasabb pontszámot. Ugyanakkor a vállalatvezetők, illetve a vállalati szakemberek direkt bevonása a felsőoktatási intézmény-irányításba vagy az oktatás formálásába nem jutott lényeges szerephez.*

## Befejezésül

A hazai felsőoktatás igen jelentős változásokon ment keresztül. A rendszerváltást követő tömegesedés magas szintet elérve mára jól érzékelhetően lassul. Ugyanakkor ennek a tömegesedésnek a képzési struktúrára – több vélemény szerint<sup>10</sup> – igen súlyos torzító hatása volt, ami jelentősen befolyásolta a gazdasággal való kapcsolatokat, a végzetek gazdasági illeszkedését. A bolognai képzési forma hazai bevezetése szintén sokak szerint meglehetősen kapkodva történt, ami ugyancsak kedvezőtlenül befolyásolta, befolyásolja a gazdasággal való kapcsolatokat. A felsőoktatás és a vállalatok viszonyának elemzése éppen ezek miatt az okok miatt fontos és aktuális. Bár az ilyen vizsgálatok aránylag szerény általánosítható eredménnyel tudnak szolgálni, azonban ezek a tanulságok is fontosak lehetnek a felsőoktatás számára.

<sup>10</sup> Lásd (Polónyi – Timár 2001)

## Hivatkozások

- UniversitasPress (2006): *Az egyetemi és főiskolai oktatók véleménye a kétciklusú képzésről*. UniversitasPress, 2006. szeptember 15. [http://www.unipresszo.hu/start.php?mi=rovat&id=44&t=FALSE&j\\_b=3&j\\_j=&cikk\\_id=2174&a=ok#](http://www.unipresszo.hu/start.php?mi=rovat&id=44&t=FALSE&j_b=3&j_j=&cikk_id=2174&a=ok#)
- Barakonyi Károly (2003): *A modernizációs folyamat csapdái (a Bologna deklaráció alapgondolatai, a gazdasági felsőoktatás teendői)*. Magyar Felsőoktatás, 1-3. sz.
- Hrubos Ildikó (2002) (szerk.): *Az ismeretlen szakképzés Az Akkreditált iskolai rendszerű felsőfokú szakképzés kutatásának tanulságai*. Oktatókutató Intézet, Új Mandátum Könyvkiadó, Budapest.
- Molnár Károly (2003): *Kétszintű képzés a Műegyetemen*. BME konferencia, 2003. január 22-23. <http://www.bme.hu/bmeu/szekcio1t.html>
- Polónyi István – Timár János (2001): *Tudásgyár vagy papírgyár*. Új Mandátum Könyvkiadó, Budapest.
- Polónyi István (2007): *Az átmenet kormányzati és intézményi sajátosságai*. Kézirat. A tanulmány a Hrubos Ildikó által témavezetett (A magyar felsőoktatás szerkezetének és finanszírozási rendszerének átalakulása a lineáris képzési modellre történő áttérés során című) OKTK kutatáshoz készült.
- Varga Dóra (2005): *A Bologna megállíthatatlan*. Népszabadság, október 27. <http://nol.hu/cikk/382181/>



## MELLÉKLET

### A kérdések

a.) Az első kérdés a vállalat ágazati besorolását, telephelyét, nettó árbevételét, az alkalmazotti létszámot, a cégforma, és a tulajdonosi szerkezetet azonosítja. Ezek a kérdések adják alapvetően azokat a dimenziókat –elsősorban a vállalat nagyság, a tulajdonosi szerkezet és az ágazat –, amelyek mellett a kérdésekre adott válaszokat elemezzük.

b.) A 2. kérdés azt igyekszik megtudni a vállalati szakemberektől, hogy mennyire tartják fontosnak a felsorolt feladatokat a felsőoktatási intézmény tevékenységében. A felsorolt feladatok a következők voltak:

- Értelmiségképzés
- Általános műveltség nyújtása
- Továbbépíthető ismeretek adása
- Tudományos képzés
- Szakmai elméleti tudás nyújtása
- Szakmai gyakorlati képzés
- A gazdaság hosszabb távú igényeinek megfelelő szakemberképzés
- A munkaerőpiac igényeinek megfelelő szakemberképzés
- Kutatás-fejlesztés
- Felnőttképzés, továbbképzés
- Idegennyelv-oktatás
- Kulturális centrum

c.) A 4. és 5. kérdés az iránt érdeklődik, hogy a vállalati szakemberek mennyire ismerik a kétszintű (bolognai) képzést, és mi a véleményük annak bevezetéséről.

A 4. kérdés a következő volt: „Mennyire ismerik a vállalatnál/szervezetnél az új felsőoktatási képzés egyes szintjeinek célját, tartalmát, követelményeit, és vállalati „használhatóságát”?” A kérdés felsorolta a felsőfokú szakképzést, az alap (BSc) képzést, a mester (MSc) képzést, valamint a doktori (PhD) képzést. Az ismertséget 6 fokozatú skálán lehetett értékelni:

1. Nem hallottak még róla
2. Hallották, de semmit sem tudnak róla
3. Felületesen ismerik
4. Elég sokat tudnak róla
5. Nagyjából mindent tudnak róla
6. Mindent tudnak róla

Az 5. kérdés arra kérdezett rá, hogy a válaszadónak „Mi a véleménye a vállalatnál/szervezetnél a bolognai képzési forma (3-4 éves alapképzés, illetve 1-2 éves mesterképzés) bevezetéséről? A lehetséges véleményeket zárt kérdésben adtuk meg, és azok „igazságtartalmát” 5-fokú skálán lehetett értékelni (a leginkább igaz az 5-ös). A következő véleményeket kellett értékelni:

- A nemzetközi tendenciáknak és EU-elvárásoknak megfelelő lépés volt
- A magyar diplomás munkaerő nemzetközi versenyképességét növeli
- A gazdasági szféra számára áttekinthetőbbé teszi a felsőoktatási képzést
- Az új rendszer a felsőoktatás jobb munkaerő-piaci alkalmazkodását segíti, lehetővé teszi a diplomák összehangolását a munkaerőpiaccal
- Javítja a hazai felsőoktatás színvonalát
- A gazdaság versenyképességét is javítja
- Így a felsőoktatásban a tömeg- és az elitképzés szempontjai együttesen érvényesülhetnek
- A gazdaság szereplői számára közömbös
- A gazdaság szereplőit elbizonytalanítja
- Inkább a felsőoktatásban továbbtanulóknak jó, mint a gazdasági szféra szereplőinek
- Arra jó, hogy a tömeges felsőoktatás alsó szintjéből középiskolát csináljon
- Rontja a hazai felsőoktatás színvonalát és minőségét

d.) A 6. és a 9. kérdés azt igyekezett feltárni, hogy a vállalati szakemberek szerint az egyes képzési szinteknek milyen készségeket kell kialakítani, és milyen tartalmi jellemzőkkel kell rendelkeznie. A 11. kérdés ezekhez kapcsolódva a felsőoktatás tartalmi fejlesztésének lehetőségeit próbálta feltárni.

A 6. kérdés arra kérdezett rá, hogy „Melyek a legfontosabb készségek, amellyekkel az alap- ill. a mesterképzésben végzett diplomásnak rendelkeznie kell?” Mind az alapképzés, mind a mesterképzés esetében azonos készséglistát kínáltunk fel értékelésre. (Az értékelés 1-től 5-ig történt, a legfontosabb az 5-ös).

- Elméleti tudás
- Széleskörű ismeretek, analitikus és globális gondolkodás
- Elméleti ismeretek gyakorlati alkalmazása
- Szaktudás
- Folyamatos tanulás képessége
- Gyakorlati ismeretek
- Idegennyelv-ismeret
- Kommunikációs képesség
- Kreativitás, problémamegoldó képesség
- Önálló munkavégzés
- Együttműködési képesség
- Szervező, irányító képesség

A 9. kérdés azt tudakolta, hogy az egyes képzési szinteken (FSZ, BSc, MSc,) valamint a vállalati továbbképzések esetében „Az egyes ismeretek milyen arányt képviseljenek?”

A felkínált ismerettartalmak a következők voltak:

- Általános alapozó ismeretek
- Szakmai alapozó ismeretek
- Szűk(ebb) szakmai elméleti s ismeretek

- Szűk(ebb) gyakorlati ismeretek
- Konkrét szakmai elméleti ismeretek
- Konkrét gyakorlati ismeretek

A válasz százalékos arányokat kért. Ezek összegének egy-egy képzési szintnél 100%-nak kellett lennie.

A 11. kérdés arra kérte a válaszadókat, hogy értékelje 1-től 5-ig (az 5 a leginkább igaz) a felsőoktatás tartalmi fejlesztésére vonatkozó felsorolt kijelentéseket, ezek a következők voltak:

- A gyakorlati képzés elmélyítése, szélesítése, több kötelező szakmai gyakorlat kell
- Nyelvtanulás erősítése, fejlesztése, támogatása, aktívvá tétele
- Aktív kapcsolat a cégek képviselőivel
- Legyenek a szakterületüket illetőleg szakmailag felkészültebbek
- Nyújtsanak specializáltabb tudást az intézmények
- Készítsenek fel a csapatmunkára az intézmények
- Kompetenciaelvű oktatás kell
- Alapos számítástechnikai ismereteket kell nyújtani
- Meg kell tanítani a hallgatóknak az álláskeresés fortélyait, a magabiztos fellépést
- Motiváltabbá kell tenni a szakmájuk iránt a hallgatókat
- A szakmai ismereteken túlmutató szélesebb látókör kialakítására van szükség
- Piaci igényeknek megfelelő tanterv kialakítása szükséges

e.) A 12. kérdés sok tekintetben bővített ellenpróbája volt a 6. és a 11. kérdésnek, ugyanis a legfontosabb készségekre kérdezett rá. Az értékelésre felkínált készségek a következők voltak: (Az értékelés 1-től 5-ig történhetett– legfontosabb az 5-ös.)

- Szakmai felkészültség
- A legmodernebb ismeretekkel való rendelkezés
- Széleskörű alapismeretek.
- Erős gyakorlati képzettség
- Nagy tudásbázis
- Piaci, üzleti ismeretek
- Speciális szakmai ismeretek
- Erős elméleti alapok
- Szakmai alázat
- Problémamegoldó készség
- Felelősségtudat
- Rugalmasság
- Terhelhetőség, jó időgazdálkodás, stressztűrőképesség;
- Tanulási, fejlődési készség
- Ambíciózusság
- Nyitottság bármilyen kihívásra
- Kommunikációs képesség
- Üzleti tapasztalat
- Csapatmunkára való nyitottság, alkalmasság

- Kreativitás
- Felelősség a munkában
- Önmenedzselés és határozott fellépés
- Elhivatottság
- Elkötelezettség
- Határozottság, talpraesettség
- Idegennyelv-tudás
- Lojalitás a vállalathoz
- Magas fokú erkölcsi mércéknek való megfelelés
- Megbízói, illetve vevőorientáltság
- Íráskészség, olvasottság, általános műveltség
- Munka, munkahely iránti alázat, tisztelet
- Önálló munkavégzés
- Problémaérzékenység
- Erős szakmai érdeklődés

f.) A 7. és a 8. kérdés részint a hazai felsőoktatással kapcsolatban megfogalmazott legfontosabb kritikai észrevételeket sorolta fel, és arra igyekezett választ keresni, hogy a gazdaság és a felsőoktatás közötti kapcsolat hogyan erősíthető.

A 8. kérdés az volt, hogy: „Mennyire ért egyet az alábbiakkal? (Számozza 1-től 5-ig, leginkább igaz az 5-ös.)” Az értékelendő állítások a következők voltak:

- A magyar felsőfokú képzés igen alapos és mély elméleti alapokat nyújt, talán túlzottat is
- De hiányos a gyakorlati felkészítés, a vállalati gyakorlatban szükséges készségek ki-fejlesztése
- A végzetek problémamegoldó képessége gyenge
- A felsőoktatás túl lexikális, az ismeretek elavultak, nem követik a technikai s piaci újítások tempóját
- Hiányzik a diplomás fiatalok vezetői képessége és az önismeret
- A vizsgáztatás problémái miatt a fiatalok nem képesek csoportmunkára, sem a kommunikációra
- A hiányosságok miatt a külföldi munkáltatók véleménye az, hogy komoly anyagi befektetést kénytelenek áldozni a diplomás pályakezdők teljes szakosításához és integrálásához
- A felsőoktatás irányításában nélkülözhetetlen lenne a hosszú távú munkaerő-piaci keresleti prognózisok rendszeres készítése
- Flexibilisebb felsőoktatási rendszer kialakítására van szükség
- A felsőoktatás irányításában nélkülözhetetlen az állam, a munkáltatók és a munkavállalók közötti érdekeltségi csatornák erősítése, a párbeszédük és az együttműködésük javítása
- Ennek hiánya gondokat okoz a képzésben, a végzetek közérzetét rontja, a munkaadók felelősségét alacsony szinten tartja, és osztársadalmi pazarláshoz vezet a humán erőforrás-fejlesztés területén

- A képzési szerkezet nem kellő mértékben flexibilis a munkaerő-piaci igényekkel szemben
- A komoly elhelyezkedési verseny ismerete ellenére a tanulók legtöbbször még mindig pusztán érdeklődésből választ szakmát, nem pedig a munkaerő-piaci kereslet alapján

A 7. kérdés: „Hogyan javítható a felsőoktatás és a gazdaság közötti kapcsolat? (Számozza 1-től 5-ig, 5-ös a leginkább igaz.)” Az értékelendő állítások a következők voltak:

- A régió vállalatvezetőinek a felsőoktatási intézmények irányításába történő bevonásával
- A régió gazdasági szereplőinek, a felsőoktatási intézmények képzési szerkezetének kialakításába történő bevonásával
- Az alapképzési programok kidolgozásában a régió vállalataival történő együttműködéssel
- A mesterképzési programok kidolgozásában a régió vállalataival történő együttműködéssel
- Továbbképzési programok kidolgozásában a régió vállalataival történő együttműködéssel
- A vállalat szakembereinek bevonásával a felsőoktatási képzésbe
- A vállalatok részvételével a hallgatók gyakorlati képzésében
- A vállalatok és szakembereik bevonásával a hallgatók diplomamunkájának elkészítésébe
- A felsőoktatási intézmények és vállalatok együttműködésében közös szakmai konferenciák szervezésével
- A felsőoktatási intézmények és vállalatok kutatás-fejlesztési együttműködésével

g.) A 3., 10., 13. és 14. kérdések a vállalat személyzeti és képzéspolitikájának néhány elemére kérdeznek rá.

A 3. kérdés az után érdeklődik, hogy „Milyen a vállalat és a felsőoktatás kapcsolata?” A lehetséges válaszok a következők lehetnek:

1. Nincs kapcsolat
2. Távoli, laza kapcsolat
3. Közepes kapcsolat
4. Szoros kapcsolat

A 10. kérdés azt tudakolta, hogy „A vállalat készít-e hosszú távú munkaerő-pótlási és -fejlesztési terveket?” A lehetséges válaszok:

1. Nem
2. Igen, de csak viszonylag nagy léptékű terveket
3. Igen. Részletes iskolai végzettség szintekre, szakirányokra részletezett terveket

A 13. kérdés a 2006-os új alkalmazás és a továbbképzés adataira kérdezett rá egy táblázat formájában:

Végzettség	Felsőfokú szakképzés	Főiskolai	Egyetemi	PhD (doktori)
Fő (2006-os új alkalmazás)				
Ebből pályakezdő				
Ennyi fő továbbképzését tervezi				
A továbbképzendők közül pályakezdő				

A 14. kérdés arra kérdezett rá, hogy „A továbbképzések hány százalékát oldják meg a következő módon (összesen 100%)?”

Belső képzés, vállalati tréning

Külső tanfolyamon való részvétel

Szakmai fórumokon való részvétel

Posztgraduális képzéssel

Egyéb.....

### A minta

A minta szervezeteinek jogi formák szerinti megoszlása a következő volt: 146 szervezetből 129 (88,4%) jogi személyiségű gazdasági társaság (Kft., Rt.) 6 (4%) jogi személyiség nélküli gazdasági társaság (Bt., Kkt.) 6 (4%) közszférába tartozó szervezet, 1 egyéni vállalkozó, 4 (2,7%) szövetkezet.

A mintába került szervezetek 97%-a észak-alföldi telephelyű (ezen belül 49% debreceni) volt. Ezen kívül még néhány közép-magyarországi (2%) és észak-magyarországi (1%) telephelyű szervezet is bekerült a mintába.

Telephely	Régió	n	Telephely	Régió	n
Debrecen	Észak-Alföld	72	Derecske	Észak-Alföld	1
Nyíregyháza	Észak-Alföld	10	Hajdúnánás	Észak-Alföld	1
Szolnok	Észak-Alföld	6	Hortobágy	Észak-Alföld	1
Berettyóújfalu	Észak-Alföld	5	Hosszúpályi	Észak-Alföld	1
Balmazújváros	Észak-Alföld	4	Jászberény	Észak-Alföld	1
Hajdúböszörmény	Észak-Alföld	4	Kaba	Észak-Alföld	1
Hajdúszoboszló	Észak-Alföld	4	Karcag	Észak-Alföld	1
Komádi	Észak-Alföld	3	Kokad	Észak-Alföld	1
Mátészalka	Észak-Alföld	3	Mezőtúr	Észak-Alföld	1
Budapest	Közép-Magyarország	3	Nagyhegyes	Észak-Alföld	1
Fehérgyarmat	Észak-Alföld	2	Nyírkércs	Észak-Alföld	1
Nádudvar	Észak-Alföld	2	Rakamaz	Észak-Alföld	1
Nyíracsad	Észak-Alföld	2	Téglás	Észak-Alföld	1
Püspökladány	Észak-Alföld	2	Tiszacsege	Észak-Alföld	1
Tímár	Észak-Alföld	2	Tiszakanyár	Észak-Alföld	1

Beregdaróc	Észak-Alföld	1	Túrkeve	Észak-Alföld	1
Berekböszörmény	Észak-Alföld	1	Vámospercs	Észak-Alföld	1
Csenger	Észak-Alföld	1	Tiszaújváros	Észak-Magyarország	1
Demecser	Észak-Alföld	1			

A tulajdonosi szerkezetet illetően a minta 22,6 %-a többségi vagy kizárólagos külföldi tulajdonú, illetve multinacionális vállalat a többi (77%) saját, családi, hazai vagy többségében hazai tulajdonú.

Tulajdonosi szerkezet	n	%
Saját/családi tulajdonú	39	26,7%
Tisztán magyar tulajdonú	71	48,6%
Többségében magyar tulajdonú	3	2,1%
Kizárólagosan külföldi tulajdonú	20	13,7%
Többségében külföldi tulajdonú	4	2,7%
Multinacionális vállalat	9	6,2%
Együtt	146	100,0%

A minta ágazati megoszlása is eltér az országos arányoktól. Főleg a mezőgazdasági, feldolgozóipari, valamint a pénzügyi és kiegészítő szolgáltatások ágazatba tartozó vállalkozások aránya nagyobb az országosnál.

Ágazat	n	%	Országos arány**
Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat	17	11,6%	4,1%
Bányászat	0	0,0%	0,1%
Feldolgozóipar	30	20,5%	8,3%
Villamosenergia-, gáz-, hő- és vízellátás	5	3,4%	0,1%
Építőipar	10	6,8%	9,6%
Kereskedelem, közúti jármű és közszükségleti cikk javítása, karbantartása	29	19,9%	20,5%
Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás	1	0,7%	5,9%
Szállítás, raktározás, posta és távközlés	6	4,1%	4,9%
Pénzügyi tevékenység és kiegészítő szolgáltatások	14	9,6%	3,9%
Ingatlanügyletek, bérbeadás	1	0,7%	29,3%
Oktatás	1	0,7%	3,3%

\*\* Az országos arányok megadása valamennyi táblázatban a nulla vagy ismeretlen számú alkalmazottakat foglalkoztató vállalkozások nélkül történt (Magyar Statisztikai Évkönyv, 2005 alapján)

Egészségügyi és szociális ellátás	5	3,4%	2,7%
Egyéb közösségi, társ. és személyi szolgáltatás	26	17,8%	7,3%
Közigazgatás, kötelező társadalombiztosítás	1	0,7%	0,0%
	146	100,0%	100,0%

Szektoronként vizsgálva a mintába vont szervezeteket mind a mezőgazdaság, mind az ipar tekintetében az országos átlagtól viszonylag jelentős mértékű eltérést állapíthatunk meg.

Ágazat	n	%	Országos arány
Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat	17	11,6%	4,1%
Feldolgozóipar, építőipar	40	27,3%	18,0%
Szolgáltatások	89	61,1%	77,9%
	146	100%	100%

A minta jelentősen nagyobb arányban tartalmaz nagyobb méretű vállalkozásokat, mint az országos sokaság. Ezt a minta összeállításának prioritásai indokolják.

Alkalmazottak éves átlagléttszáma, 2005	n	%	Országos arány
1–9	1	0,7%	95,5%
10–19	22	15,1%	2,5%
20–49	39	26,7%	1,3%
50–249	49	33,6%	0,6%
250 fős és nagyobb	35	24,0%	0,1%
	146	100,0%	100,0%



## KÉRDŐÍV

Ez a kérdőív a gazdaság szereplőinek a felsőoktatási képzés irányában megfogalmazható elvárásait igyekszik feltárni. A vizsgálat az Észak-Alföldi Regionális Fejlesztési Tanács által 2005-ben hirdetett Baross Gábor Program elnevezésű Regionális Innovációs Fejlesztési Program keretében elnyert támogatással zajlik, a „Tudástranszfer előmozdítása az Észak-Alföldi Régió versenyképességének fokozásáért innováció-orientált oktatási tudásház létrehozásával” című projekt keretében.

### 1. A vállalat neve:.....

<b>A cég fő tevékenységi ága?</b>			
<input type="checkbox"/> Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat	<input type="checkbox"/> Bányászat		
<input type="checkbox"/> Feldolgozóipar	<input type="checkbox"/> Villamosenergia-, gáz-, hő- és vízellátás		
<input type="checkbox"/> Építőipar	<input type="checkbox"/> Kereskedelem, közúti jármű és közszükségleti cikk javítása, karbantartása		
<input type="checkbox"/> Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás	<input type="checkbox"/> Szállítás, raktározás, posta és távközlés		
<input type="checkbox"/> Pénzügyi tevékenység és kiegészítő szolg.	<input type="checkbox"/> Ingatlanügyletek, bérbeadás		
<input type="checkbox"/> Közigazgatás, kötelező társadalombiztosítás	<input type="checkbox"/> Oktatás		
<input type="checkbox"/> Egészségügyi és szociális ellátás	<input type="checkbox"/> Egyéb közösségi, társ. és személyi szolgáltatás		
<b>A cég telephelye:</b>			
A cég nettó árbevétele (millió Ft)			
A cég formája:			
<input type="checkbox"/> jogi személyiségű gazdasági társaság (Kft., Rt.)	<input type="checkbox"/> egyéni vállalkozás		
<input type="checkbox"/> jogi személyiség nélküli gazdasági társaság (Bt., Kkt.)	<input type="checkbox"/> közszféra		
<input type="checkbox"/> civil szféra (alapítvány, egyesület)	<input type="checkbox"/> szövetkezet		
<input type="checkbox"/> egyéb (kérjük, nevezze meg)	.....		
A cég alkalmazottainak évi átlagléttszáma:	2003	2004	2005
<b>A vállalat (vállalkozás) tulajdonosi szerkezete:</b>			
<input type="checkbox"/> Saját/családi tulajdonú	<input type="checkbox"/> Tisztán magyar tulajdonú		
<input type="checkbox"/> Többségében magyar tulajdonú	<input type="checkbox"/> Többségében külföldi tulajdonú		
<input type="checkbox"/> Kizárólagosan külföldi tulajdonú	<input type="checkbox"/> Multinacionális vállalat		

### 2. Mennyire fontosak az alábbi feladatok a felsőoktatási intézmények tevékenységében? (Jelölje 1-től 5-ig, legfontosabb az 5-ös)

	Értelmiségképzés		A gazdaság hosszabb távú igényeinek megfelelő szakemberképzés
	Általános műveltség nyújtása		A munkaerőpiac igényeinek megfelelő szakemberképzés
	Továbbépíthető ismeretek adása		Kutatás-fejlesztés
	Tudományos képzés		Felnőttképzés, továbbképzés
	Szakmai elméleti tudás nyújtása		Idegennyelv-oktatás
	Szakmai gyakorlati képzés		Kulturális centrum

### 3. Milyen a vállalat és a felsőoktatás kapcsolata?

1. Nincs kapcsolat	2. Távoli, laza kapcsolat	3. Közepes kapcsolat	4. Szoros kapcsolat
--------------------	---------------------------	----------------------	---------------------

### 4. Mennyire ismerik a vállalatnál/szervezetnél az új felsőoktatási képzés egyes szintjeinek célját, tartalmát, követelményeit és vállalati „használhatóságát”? Jelölje X-szel az egyes képzési szintekre leginkább jellemző megállapításokat!

	Felsőfokú szakképzés	Alap- (BSc) képzés	Mester-(MSc) képzés	Doktori (PhD) képzés
Nem hallottak még róla				
Hallották, de semmit sem tudnak róla				
Felületesen ismerik				
Elég sokat tudnak róla				
Nagyjából mindent tudnak róla				
Mindent tudnak róla				

### 5. Mi a vélemény a vállalatnál/szervezetnél a bolognai képzési forma (3-4 éves alapképzés, illetve 1-2 éves mesterképzés) bevezetéséről? (Számozza 1-től 5-ig, a leginkább igaz az 5-ös)

A nemzetközi tendenciáknak és EU-elvárásoknak megfelelő lépés volt	
A magyar diplomás munkaerő nemzetközi versenyképességét növeli	
A gazdasági szféra számára áttekinthetőbbé teszi a felsőoktatási képzést	
Az új rendszer a felsőoktatás jobb munkaerő-piaci alkalmazkodását segíti, lehetővé teszi a diplomák összehangolását a munkaerőpiacra	
Javítja a hazai felsőoktatás színvonalát	
A gazdaság versenyképességét is javítja	
Így a felsőoktatásban a tömeg- és az elitképzés szempontjai együttesen érvényesülhetnek	
A gazdaság szereplői számára közömbös	
A gazdaság szereplőit elbizonytalanítja	
Inkább a felsőoktatásban továbbtanulóknak jó, mint a gazdasági szféra szereplőinek	
Arra jó, hogy a tömeges felsőoktatás alsó szintjéből középiskolát csináljon	
Rontja a hazai felsőoktatás színvonalát és minőségét	

**6. Melyek a legfontosabb készségek, amelyekkel az alap- ill. a mesterképzésben végzett diplomásnak rendelkeznie kell. (Számozza 1-től 5-ig, a legfontosabb az 5-ös)**

	Alapképzés	Mesterképzés
Elméleti tudás		
Széleskörű ismeretek, analitikus és globális gondolkodás		
Elméleti ismeretek gyakorlati alkalmazása		
Szaktudás		
Folyamatos tanulás képessége		
Gyakorlati ismeretek		
Idegennyelv-ismeret		
Kommunikációs képesség		
Kreativitás, problémamegoldó képesség		
Önálló munkavégzés		
Együttműködési képesség		
Szervező, irányító képesség		

**7. Hogyan javítható a felsőoktatás és a gazdaság közötti kapcsolat? (Számozza 1-től 5-ig, 5-ös a leginkább igaz)**

A régió vállalatvezetőinek a felsőoktatási intézmények irányításába történő bevonásával	
A régió gazdasági szereplőinek, a felsőoktatási intézmények képzési szerkezetének kialakításába történő bevonásával	
Az alapképzési programok kidolgozásában a régió vállalataival történő együttműködéssel	
A mesterképzési programok kidolgozásában a régió vállalataival történő együttműködéssel	
Továbbképzési programok kidolgozásában a régió vállalataival történő együttműködéssel	
A vállalat szakembereinek bevonásával a felsőoktatási képzésbe	
A vállalatok részvételével a hallgatók gyakorlati képzésében	
A vállalatok és szakembereik bevonásával a hallgatók diplomamunkájának elkészítésébe	
A felsőoktatási intézmények és vállalatok együttműködésében közös szakmai konferenciák szervezésével	
A felsőoktatási intézmények és vállalatok kutatás-fejlesztési együttműködésével	

**8. Mennyire ért egyet az alábbiakkal? (Számozza 1-től 5-ig, leginkább igaz az 5-ös)**

A magyar felsőfokú képzés igen alapos és mély elméleti alapokat nyújt, talán túlzottat is	
De hiányos a gyakorlati felkészítés, a vállalati gyakorlatban szükséges készségek kifejlesztése	
A végzettek problémamegoldó képessége gyenge	
A felsőoktatás túl lexikális, az ismeretek elavultak, nem követik a technikai s piaci újítások tempóját	
Hiányzik a diplomás fiatalok vezetői képessége és az önismeret	
A vizsgáztatás problémái miatt a fiatalok nem képesek csoportmunkára, sem a kommunikációra	
A hiányosságok miatt a külföldi munkáltatók véleménye az, hogy komoly anyagi befektetést kénytelenek áldozni a diplomás pályakezdekők teljes szakosításához és integrálásához	

A felsőoktatás irányításában nélkülözhetetlen lenne a hosszú távú munkaerő-piaci keresleti prognózisok rendszeres készítése	
Flexibilisebb felsőoktatási rendszer kialakítására van szükség	
A felsőoktatás irányításában nélkülözhetetlen az állam, a munkáltatók és a munkavállalók közötti érdekeltségi csatornák erősítése, a párbeszédük és az együttműködésük javítása	
Ennek hiánya gondokat okoz a képzésben, a végzetek közérzetét rontja, a munkaadók felelősségét alacsony szinten tartja, és ösztársadalmi pazarláshoz vezet a humán erőforrás-fejlesztés területén	
A képzési szerkezet nem kellő mértékben flexibilis a munkaerő-piaci igényekkel szemben	
A komoly elhelyezkedési verseny ismerete ellenére a tanulók legtöbbje még mindig pusztán érdeklődésből választ szakmát, nem pedig a munkaerő-piaci kereslet alapján	

### 9. Az egyes ismeretek milyen arányt képviseljenek a felsőoktatási képzések esetén?

	Felsőfokú szakképzés	Alapképzés (BSc)	Mester képzés	Vállalati továbbképzés
Általános alapozó ismeretek				
Szakmai alapozó ismeretek				
Szűk(ebb) szakmai elméleti s ismeretek				
Szűk(ebb) gyakorlati ismeretek				
Konkrét szakmai elméleti ismeretek				
Konkrét gyakorlati ismeretek				
Összesen	100%	100%	100%	100%

### 10. A vállalat készít-e hosszú távú munkaerő-pótlási és fejlesztési terveket?

1. Nem	2. Igen, de csak viszonylag nagy léptékű terveket	3. Igen. Részletes iskolai végzettség szintekre, szakirányokra részletezett terveket
--------	---	--

### 11. Mennyire ért egyet az alábbi, a felsőoktatás tartalmi fejlesztésére vonatkozó kijelentésekkel? (Számozza 1-től 5-ig, a leginkább igaz az 5-ös)

A gyakorlati képzés elmélyítése, szélesítése, több kötelező szakmai gyakorlat kell	
Nyelvtanulás erősítése, fejlesztése, támogatása, aktív tétele	
Aktív kapcsolat a cégek képviselőivel	
Legyenek a szakterületüket illetőleg szakmailag felkészültebbek	
Nyújtsanak specializáltabb tudást az intézmények	
Készítsenek fel a csapatmunkára az intézmények	
Kompetenciaelvű oktatás kell	
Alapos számítástechnikai ismereteket kell nyújtani	
Meg kell tanítani a hallgatóknak az álláskeresés fortélyait, a magabiztos fellépést	
Motiváltabbá kell tenni a szakmájuk iránt a hallgatókat	
A szakmai ismereteken túlmutató szélesebb látókör kialakítására van szükség	
Piaci igényeknek megfelelő tanterv kialakítása szükséges	

**12. A készségek közül melyek a legfontosabbak? (Jelölje 1-től 5-ig – legfontosabb az 5-ös)**

Szakmai felkészültség		Üzleti tapasztalat	
A legmodernebb ismeretekkel való rendelkezés		Csapatmunkára való nyitottság, alkalmasság	
Széleskörű alapismeretek		Kreativitás	
Erős gyakorlati képzettség		Felelősség a munkában	
Nagy tudásbázis		Önmenedzselés és határozott fellépés	
Piaci, üzleti ismeretek		Elhivatottság	
Speciális szakmai ismeretek		Elkötelezettség	
Erős elméleti alapok		Határozottság, talpraesettség	
Szakmai alázat		Idegennyelv-tudás	
Problémamegoldó készség		Lojalitás a vállalathoz	
Felelősségtudat		Magas fokú erkölcsi mércéknek való megfelelés	
Rugalmasság		Megbízói, illetve vevőorientáltság	
Terhelhetőség, jó időgazdálkodás, stressztűrőképesség		Íráskészség, olvasottság, általános műveltség	
Tanulási, fejlődési készség		Munka, munkahely iránti alázat, tisztelet	
Ambíciózusság		Önálló munkavégzés	
Nyitottság bármilyen kihívásra		Problémaérzékenység	
Kommunikációs képesség		Erős szakmai érdeklődés	

**13. Hány fő új alkalmazottat vett fel 2006-ban az alábbi végzettségekkel?**

Végzettség	Felsőfokú szakképzés	Főiskolai	Egyetemi	PhD (doktori)
Fő				
Ebből pályakezdő				
Ennyi fő továbbképzését tervezi				
A továbbképzendők közül pályakezdő				

**14. A továbbképzések hány százalékát oldják meg a következő módon (összesen 100%)?**

Belső képzés, vállalati tréning		Külső tanfolyamon való részvétel	
Szakmai fórumokon való részvétel		Posztgraduális képzéssel	
Egyéb.....			

**Kitöltötte:**

**Hallgató:**

**Vállalati szakember:**