

DOKTORI ÉRTEKEZÉS TÉZISEI

Erdei Gábor

A vállalatok szerepe a felnőttkori tanulásban az Észak-alföldi Régióban



Debreceni Egyetem Bölcsészettudományi Kar
2007

Debreceni Egyetem
Bölcsészettudományi Kar
Interdiszciplináris Doktori Iskola
Neveléstudományi Program
Felnőttnevelési és közművelődési alprogram

A vállalatok szerepe a felnőttkori tanulásban
az Észak-alföldi Régióban

Doktori (Ph.D.) értekezés tézisei

Témavezető:

Prof. Dr. Kozma Tamás

Készítette:

Erdei Gábor

Debrecen

2007

1. Az értekezés célkitűzése, a téma körülhatárolása

Az értekezés tárgya a felnőttkori tanulási folyamatok jellemzőinek bemutatása az Észak-alföldi Régió öt gazdasági szektorában.

A munkahelyi képzés, tanulás több tudományterület érdeklődési körébe is tartozik. A munka világában megjelenő tanulás, képzés a vállalati kutatások, a szervezetszociológiai kutatások, a munkaügyi kutatások mellett értelmezési keretünknek, a felnőttképzésnek is egyre fontosabb elméleti és gyakorlati szempontból is vizsgálendő területét jelenti. A tudományos céljait és gyakorlati funkcióit meghatározó felnőttoktatás, felnőttképzés jelenkori strukturális átalakulásában erőteljes változásként tapasztaljuk az általános felnőttoktatás, illetve a munka világára, a gazdaságra irányuló felnőttképzés különválását. Ez a tendencia az elmúlt másfél évtizedben mind a hazai, mind a nemzetközi felnőttoktatás, felnőttképzés területén kimutatható.

Disszertációnk és kutatásunk aktualitása így egyértelműnek mondható. Munkánk során olyan új elméleti megközelítéseket is alkalmazunk, mint az innováció és felnőttoktatás kapcsolata vagy a felnőttkori tanulás és tanuló régió feltételrendszerének alakulása. A disszertáció említett aktualitását az utóbbi időszakban az ebben a témában gyarapodó hazai és nemzetközi kutatások, felmérések is igazolják, azonban ezek minden tekintetben (kutatási célok, eszközök stb.) megjelenő heterogenitása nem teszi számunkra sem lehetővé, hogy koherens módon modellalkotó újítással jelentkezzünk. Amit azonban a munkánkban felvállaltunk és megvalósítottunk az a felnőttkori képzés, tanulás egyik fontos területének naturális mutatókkal és kvantitatív elemzésekkel történő részletes felmérése, leírása.

Vizsgálatunk két fontos szegmense a regionalitás és az ágazati jelleg. Vagyis kutatási területünk az Észak-alföldi Régió, elemzett ágazataink pedig az a három termelő és két szolgáltató szektor, amelyek a legtöbb munkavállalót foglalkoztatnak a vizsgált régióban

2. A kutatás módszerei

A kutatás alapvető módszere statisztikai és térinformatikai volt. A kérdőíves kutatást 2002. november és 2003. március között végeztük el. A kérdőív - melynek címe: *A vállalatok humán erőforrás jellemzőinek vizsgálata az Észak-alföldi Régióban* - igen terjedelmes (37 oldal), és öt kérdéscsoportban összesen 123 kérdést tartalmaz. A kérdéscsoportok a következők: 1. általános információk és általános humán erőforrás információk a vállalkozásról, 2. munkaerő fluktuáció, 3. szakmai ismeretek és munkaerő felvétel, 4. képzési és fejlesztési tevékenységek, 5. a vállalkozás külső körülményei. A **statisztikai elemzések** egyrészt a rendelkezésre álló statisztikák felhasználását jelentették, másrészt viszont saját adatgyűjtésből elemzések készítését is jelentette. A **térinformatika** eszközt azért használtuk, mert a térben zajló folyamatok többsége megjeleníthető ezzel a módszerrel. Mivel kutatásunk térben zajlik, ezért mi is használtuk ezt a módszertani elemet és ennek következtében a szereplőket és folyamatokat könnyebben elemezhetőbbé és vizuálisan látványosabbá tudtuk tenni.

Az alapvető módszert továbbiakkal is kiegészítettük. **Elméleti elemzést** folytattunk a disszertáció első részeiben. A

hazai és nemzetközi szakirodalom áttekintését követően új elemeket (innováció, tanuló régió) is megjelenítettünk értelmezési keretünkben.

A dolgozatban egy **esettanulmányt** is bemutatunk. Az esettanulmány sajátossága az, hogy a kiválasztott szervezetek egy-egy külföldi vállalkozás magyar leányvállalatai. A kutatás során strukturálatlan interjút készítettünk. Elemeztük a hozzáférhető cégdokumentumokat, úgy, mint stratégiai tervek, operatív tervek és az egész szervezet-fejlesztési folyamatot hónapokon keresztül személyesen vizsgáltuk.

A disszertációban több alkalommal végzünk **összehasonlító elemzéseket**. Ezt megtettük az elméleti részben két esetben is: egyfelől elemezzük a felnőttképzés formális intézményrendszerét, másfelől a foglalkoztatotti létszám változásait hasonlítjuk össze regionális megközelítésben. Ugyanakkor saját elemzéseket is készítettünk önálló gyűjtési munka eredményeképpen. Az összehasonlító módszer másik alkalmazása már az empirikus részhez kapcsolódik, ugyanis kérdőíves kutatásunkat összevetettük két másik magyarországi régió hasonló módon elvégzett kutatásának eredményeivel. Bár mind a kérdőívben, mind a kutatási célcsoportban vannak bizonyos eltérések, mégis úgy ítéljük meg, hogy a tudományos módszertannak megfelelő elemzéseket tudtunk végezni.

Különböző – elsősorban **tervezési - fejlesztési - dokumentumokat** is elemeztünk. A tervezési dokumentumok közül a megyei, de még inkább a regionális szinten készülteket használtuk fel.

3. A disszertáció eredményeinek összefoglalása

3.1. Növekszik a felnőttek képzési és tanulási tevékenységében résztvevők száma, és aránya.

Elemzésünkben úgy látjuk, hogy a vizsgált ágazatokban a vizsgált időszakban valóban nőtt azon felnőttek száma, akik részt vettek a különböző képzési és tanulási tevékenységekben, ugyanakkor a képzésekben résztvevők számának alakulását időszori keresztmetszetben vizsgálva azt találjuk, hogy bizonyos megtorpanás tapasztalható a képzési, tanulási expanzió tekintetében. Az is látható, hogy az ágazatok képzési tevékenységének meghatározó motorja elsősorban a versenyképességi helyzet javítása, a technológia- valamint a termékfejlesztés és a minőségbiztosítás volt. Nem játszott számottevő szerepet a szakmai képzések részvételének módosulásában jelentős központi szabályozás-változás, ugyanakkor vizsgálatunk időszakában megnövekedtek az Európai Unió csatlakozási folyamatból fakadó képzési kötelezettségek.

3.2. A munkatársak képzettsége fontos, de nem a legfontosabb tényező a vállalatok számára.

Elmondható, hogy a munkatársak képzettsége valóban fontos tényező a vállalatok életében, azonban eredményeink azt mutatják, hogy jellemzően nem a legfontosabb tényező számukra. Általában fontosabb eszköz a technológiai fejlesztés, vagy nagyon gyakran a minőségbiztosítás illetve új termék fejlesztése. Mégis azt mondhatjuk, hogy a felsorolt tényezők mindegyikéhez kapcsolódik az új tudás, kompetencia megszerzésének szükségessége, ami egyértelműen bizonyítja a képzések és tanulás szükségességét. Úgy látjuk, hogy bár a vállalatok általában

nagyon fontos tényezőnek tartják a munkatársak képzettségét, a valóságban nem tesznek meg mindent ezért. Úgy is mondhatnánk, hogy a vállalkozások szerint a képzést a második fejlesztés növekedést biztosító csoportba tehetjük fontosság szerint, de mindenképpen megalapozója a legfontosabb tényezőknek is.

3.3. A munkatársak képzése és képzettsége jelentős versenyképesség növelő tényező.

A versenyképesség, termelékenység a gazdasági szervezetek működésében a legfontosabb szempontok. A munkatársak kompetenciáira, ezek fejlesztésére jelentős hatással van a piaci verseny, valamint a külső környezet minden számmottevő eleme. Kutatási eredményeink ugyanakkor azt mutatták, hogy a képzésnek korlátozott szerepe van mind a versenyképesség megteremtése, mind pedig a külső környezetben bekövetkező változásokra történő reagálásban. A versenyképesség mint kardinális szempont a nagyobb méretű vállalkozásoknál egyértelműbben kimutatható, így képzési politikájukban jellemzőbb a céltudatosabb és aktívabb magatartás.

3.4. A vállalkozások mérete, a tulajdonosi kör és az ágazati besorolás alapvetően határozza meg a gazdaság tanulásának milyenségét, és mennyiségét.

Bár néhány esetben elemzésünk meglepetéssel szolgált, azonban a felvetés igazolódott. Jelen kutatásunkban éppen ezek a szempontok adták a független változóinkat. Elmondható, hogy a három változó eltérően befolyásoló szerepet mutat, hol a vállalati méret, hol a tulajdonosi kör, hol pedig az ágazati besorolás mutat nagyobb jelentőséget, de

alapvetően meghatározó szerepet játszanak a képzési, és tanulási tevékenységekben. Várhatóan a későbbiek során is ezek lesznek a legfontosabb képzést meghatározó tényezők.

3.5. Ma Magyarországon nincsenek jelentős regionális tanulási különbségek a statisztikai-tervezési régió szintjén.

Kutatásunk egyik vezérfonala és egyik fontos kérdéseként fogalmaztuk meg az előbbi hipotézist. A tanuló régió fogalma az 1990-es években került az irodalom szakzsargonjába, s azóta a világ számos helyén kutatták ennek a jelenségnek a meglétét, vagy éppen hiányát. Természetesen hiányzik a fogalomnak a pontos definiálása és e helyett a fogalom fluid használata figyelhető meg. Jelen kutatásunkban a tanuló régió sajátosságokat csak nagyon mérsékelten tudtuk kimutatni. A régió esetében a tervezési – statisztika szintet választottuk. Tettük ezt azért, mert a földrajzi térnek ez a szegmense elég nagy kiterjedésű ahhoz, hogy megjelenítődjön és vizsgálható legyen a tanulás térbelisége. Azonban azt látjuk, hogy a tanuló régió fogalma alatt érthetjük egy metropolisz és ennek vonzáskörzetét, egy komplex módon egységet mutató, és kulturális azonosságokkal bíró tájat, vagy egy innovatív térséget. Feltett hipotézisünkre azt a választ adhatnánk, hogy az állítás részben igaz, részben nem. Vagyis bizonyos különbségek megfigyelhetők, de ezek a különbségek csak részben függenek a régiók sajátosságaitól, ám sokkal inkább az ágazattól, a gazdasági tevékenységben megjelenő technológia használatától, a vállalkozás méretétől, tulajdonosi körétől, menedzsmentjétől, és összességében a vállalati kultúrától. Kutatási és komparatistikai elemzésünkből azonban két sajátosságot mégis megfogalmazhatunk. Egyrészt, regionális különbségeket elsősorban a vállalati hierarchiában magasabb

szinten helyett foglalt munkaerőcsoportok tanulási aktivitásánál figyelhetünk meg, másrészt a gazdaságilag fejlettebb térségekben a szervezett formában zajló képzéseknek nagyobb szerepe van. Jelen állás szerint tehát a tanulás nem régió beágyazott, régió specifikus jelenség ma Magyarországon.

3.6. A tanulás és a K+F egyenes arányú viszonyulása: vagyis azok a vállalkozások, ahol a munkatársak képzése fontosabb tevékenység az adott szervezet számára, a K+F is várhatóan nagyobb mértékben lesz jelen.

Ez a hipotézisünk igazolódott. Azok a vállalkozások, melyekben a K+F tevékenység valamilyen mértékben jelen van, a képzési, tanulási aktivitásuk is magasabb. A megkérdezett vállalatok nagyobb számban tartoztak a közepes technológiai nivójú szektorba, és az alacsony technológiai nivójú szektorokba, ahol a K+F tevékenység nem domináns, sőt gyakran nincs is jelen. A régió versenyszféra K+F tevékenysége összességében alacsony szintet mutat, s ez szintén konzerválhatja az alacsonyabb tanulási aktivitást.

3.7. A magasabb munkaköri pozíció szükségszerűen nem jelent több tanulási aktivitást.

Nagyon hangsúlyos kérdés az oktatási kutatásoknál az a terület, amely a tanulási folyamatokban a résztvevői kört vizsgálja, amit gyakran neveznek „stakeholder” vizsgálatnak is. A kérdést másfelől motiváció vizsgálatok, képzési szükségletfelmérésekben vagy szervezeti kultúra kutatások részeként elemzik.

Az előzetes feltételezésinket nem teljesen támasztották alá a kapott eredmények. A helyzet sokkal differenciáltabb, mint azt hipotézisünkben gondoltuk. Munkánkban a legtöbb jelölést a szakmunkások munkaerőcsoportja kapta, ezt követte az ügyviteli alkalmazottak és a középvezetők köre. Érdekes módon a cégek menedzsmentjében a középvezető kör képzése nagyobb aktivitást mutat, mint a felsővezetőké. Az okok között a felsővezetők pozíciójából fakadó feladatok szerepelnek leginkább (pl. időhiány, ellátandó feladatok sajátosságai). Másfelől, a legkevésbé a szakképzetlen munkaerőcsoport vesz részt a képzésben. Ez legalább két okra vezethető vissza. Egyrészt feltételezhetjük, hogy a tanulási motiváció, tanulási képesség, és tanulási kultúra is alacsonyabb szintű a szakképzetlenek körében, másfelől viszont azt, hogy amennyiben az ezen munkaerőcsoport által elvégzett munkára szakképzetlenül is igény van, az egyben konzerválja saját helyüket a szervezeten belül vagy a külső munkaerőpiacon. Az is jellemző, hogy a szolgáltató szektorokban jelentősebbek az eltérések, nagyobbak a különbségek az egyes munkaerőcsoport képzési, tanulási aktivitásánál, mint a termelő szektorokban.

A tanulási formák megjelenése a munka világában jelentős eltéréseket mutat az egyes munkaerőcsoportok között. Várható volt, hogy a „learning by doing” gyakorlati tanulás elsősorban az alacsonyabb képzettséggel rendelkezők esetében domináns, ugyanakkor a magasabb pozíciók esetében is nagyon jelentős

Azt is megállapíthattuk, hogy a kompetencia alapú tudás igénye karakteresebben jelentkezik a szolgáltató szektorokban, mint a termelő ágazatokban. Ez utóbbiakban a hagyományos szakértelemnek még fontosabb szerepe van.

3.8.1. A foglalkoztatás időbeli regionális változásai befolyásolják a megállapított tanulási jellemzőket.

A kutatásunkban a legtöbb munkavállalót alkalmazó ágazatokat vizsgáltuk, megerősítve ezzel azon elképzelésünket, amely szerint ezek a gazdasági szektorok meghatározóak a régió képzési, tanulási sajátosságaiban. Az egyes ágazatok foglalkoztatottsági arányának változásai befolyásolják a megállapított nyert tanulási jellemzőket. Ágazati elemzéseket vizsgálva részben az országos tendenciák jellemzőek (gépipar-fémfeldolgozás), másfelől azonban azzal ellentétes trendeket is kimutattunk, például a könnyűipari alkalmazotti létszám növekedése, vagy a logisztikai szektorban dolgozók létszámának az országos trendekhez viszonyított csökkenése. Ez utóbbi eredmények nem a tanuló régió erősödésének irányába mutatnak.

3.9. Jelentős eltérés mutatható ki a hazai és külföldi vállalkozások között a képzések jelentőségét illetően.

Az esettanulmányunk és a kérdőíves felmérésünk egyik jelentős eredményének tartjuk azokat a megállapításokat, amelyek a nyugat-európai és a hazai munkavállalók közötti képzettségbeli különbségekből, illetve kompetencia fejlesztési eltérésekből fakadnak. A különbségek jellemző módon nem elsősorban a szakmai kompetenciákból, hanem a kulturális eltérésekből erednek.

4. A szerző témához kapcsolódó publikációi

Erdei G. – Kovács E. – Molnár A. (2007): Képzési és közösségi szükségletek feltárása a négy kistérségben. In. MOLNÁR A. (szerk.): *Keresztmetszetek – Felnőttképzés és közösségfejlesztés Borsod – Abaúj – Zemplén megye négy kistérségében*. Miskolc, BAZ Megyei Közművelődési és Idegenforgalmi Intézet, 18-31. p.

Erdei G. (2006): Vázlat a felnőttképzés funkcióiról. In. BALIPAP F. (szerk.): *Az illegitim andragógus képzés megteremtője*. Budapest, Magyar Művelődési Intézet, 96-104. p.

Erdei G. (2006): A felnőttkori tanulás regionális szegmensei. Egy empirikus kutatás eredményei, a dél-alföldi, a nyugat-dunántúli, és az észak-alföldi régiók összehasonlító elemzése. In. JUHÁSZ E. (szerk.): *Régió és oktatás – A „Regionális egyetem” kutatás záró-konferenciájának tanulmánykötete*. Debrecen, Doktoranduszok Kiss Árpád Közhasznú Egyesülete, 185–193. p.

Erdei G. (2005): A felnőttoktatás, mint innováció. In. KOZMA T. – JUHÁSZ E. – PUSZTAI G. (szerk.): *Régió és oktatás – európai dimenziók*. Debrecen, Doktoranduszok Kiss Árpád Közhasznú Egyesülete, 274 – 278. p.

BAJKA GY. – ERDEI G. (2005): Az élethosszig tartó tanulás új, földrészeket átfogó szervezete. *Felnőttképzés*, 3. évf. 4. sz. Budapest, Nemzeti Felnőttképzési Intézet

Erdei G. (2003): Az Észak-alföldi Régió bemutatása In. ERDEI G. – MOHAMED- AZIZI N. – WIEDERMAN J. (szerk.): *Vállalatok humánerőforrás-gazdálkodási jellemzőinek vizsgálata az Észak - alföldi Régióban.* Budapest, Nemzeti Szakképzési Intézet, 5-22. p.

Erdei G. (2003): A vállalatok szerepe a tanuló régió kialakításában. In. KÓNYÁNÉ TÓTH M. – MOLNÁR Cs. (szerk.): *Felnőttképzésünk az Európai Unió csatlakozás küszöbén.* Debrecen, Suliszervíz Oktatási és Szakértői Iroda, 222-231. p.

Erdei G. (2003): Célok és perspektívák a felnőttképzési kutatások területén. HINZEN H. et al (szerk.): Magyar-német együttműködés az európai partnerségben: konferencia Pécs 2002. szeptember 27-28. Budapest-Pécs, IIZ/DVV-FEEFI 166-174. p.

Erdei G. (2003): Az emberi erőforrás fejlesztésének lehetőségei és szerepe a regionális innovációs fejlesztésben. In. ÉLES Cs. (szerk.): *Nézőpontok és láttelepek.* Acta Andragogiae et Culturae 20. sz. Debrecen, Debreceni Egyetem, 59-66. p.

ERDEI G. (2003): Tanulás az Alföldön. *Felnőttképzés*, 1.évf. 1.sz. Budapest, Nemzeti Felnőttképzési Intézet.

Erdei G. (2002): Az Észak-Alföldi Regionális Fejlesztési Terv, a regionális humán erőforrás és a szakképzés elemző vizsgálata. In. BENKE M. (szerk.): *A képzés helye és szerepe*

a régiók fejlesztési terveiben. Budapest, Nemzeti Szakképzési Intézet, 201 – 240. p.

Erdei G. – Kálmán A. (2002): A Lifelong Learning Központ empirikus távoktatási felmérése az Észak-alföldi Régióban, valamint a távoktatás regionális helyzete. In. KÁLMÁN A. (szerk.): *Egyetem a tanuló régióért.* Lifelong Learning Füzetek 2., Debrecen, Lifelong Learning Központ, 9 – 65. p.

Erdei G. - Ábel L. (2002): Vannak-e kitörési pontok? A felnőttképzési törvény és a dolgozók általános iskolájának kapcsolata egy esettanulmányon keresztül. HORVÁTH B. M. (szerk.): *Partnerség az élethosszig tartó tanulásért: az európai modernizációs folyamatok a magyar felnőttoktatásban.* Budapest, IIZ/DVV.129-134. p.

ERDEI G. (2001): Tanácsadási és képzési program a kockázati tőkét igénylő északkelet-magyarországi vállalkozások részére. *Humánpolitika Szemle*, 12. évf. 11.sz., 129-134. p.

Ismertetések

Erdei G. (2002): A felnőttoktatás kutatása. In. RUBOVSKY K. (szerk.): *Felnőttoktatás, ifjúság, művelődés.* Acta Andragiae et Culturae 19. sz. Debrecen, Debreceni Egyetem, 192-197. p.

ERDEI G. (2002): Felnőttoktatási kalauz Európában. *Educatio*, 11. évf. 1. sz., 192-197. p.

ERDEI G. – SZABÓ J. (1997): A felnőttoktatás és képzés nemzetközi enciklopédiája. *Educatio*, 6. évf. 2. sz.

Szakfordítások

Erdei G. (2002): Felnőttképzés: fogalmak és alapelvek In. KOZMA T. (szerk.): *Felnőttképzés és gazdaság*, Debrecen, Kossuth Egyetemi Kiadó, 145-156. p.

Erdei G. (2002): Formális, non-formális és informális nevelés In. KOZMA T. (szerk.): *Felnőttképzés és gazdaság*, Debrecen, Kossuth Egyetemi Kiadó, 165-176. p.

Sokszorosításban megjelent tanulmányok

BENEDEK, A. – ERDEI, G. (2006): Some specialities of the Hungarian workplace learning. Innsbruck, University of Ludwig Franz, Institute of Educational Studies.

Erdei G. (2003): Képzési és foglalkoztatási programok megvalósulása az Észak-alföldi Régió leghátrányosabb kistérségben a regionális, a megyei, és a kistérségi tervezési dokumentumok tükrében. In. BENKE M. (szerk.): *A regionális fejlesztési tervek elemzése, beleértve az ágazati elemzést, különös tekintettel a hátrányos kistérségekre*. Budapest, Nemzeti Felnőttképzési Intézet.

Erdei G. (2002): A vállalati képzés szerepe és lehetősége a kis és közepes vállalkozások fejlesztésében. In. BENKE M (szerk.): *A vállalati képzési rendszerek átalakulásának főbb tendenciái az ezredforduló időszakában*. Budapest, Nemzeti Szakképzési Intézet.

