

A FELNŐTTKÉPZÉS HATÁRAI AZ ÉRMELLÉKEN¹

Ábrahám Katalin¹, Csoba Judit²

¹ Debreceni Egyetem, Bölcsészettudományi Kar, Szociológia és Szociálpolitika Tanszék, 4032 Debrecen, Egyetem tér 1.

E-mail: abraham.katalin@arts.unideb.hu

² Debreceni Egyetem, Bölcsészettudományi Kar, Szociológia és Szociálpolitika Tanszék, 4032 Debrecen, Egyetem tér 1.

E-mail: csoba.judit@arts.unideb.hu

ÖSSZEFOGLALÁS

A XXI. században általánosan elfogadott tény, hogy a gazdaság fejlődésének kulcsa a tudásiparba történő befektetés. Kiemelkedő jelentőségű tehát, hogy a munkavállalás előtt álló generáció, de a már munkában lévők is milyen mértékben és formában, mennyire koordinált módon tudják a munkaerőpiacon szükséges tudást megszerezni, s a változó körülményekhez alkalmazkodva azt folyamatosan fejleszteni. A munkavállalók tanulási motiváltságát, képzésben, felnőttképzésben való részvételét ugyanakkor jelentősen meghatározza, hogy milyen támogatottságot kapnak a munkaadójuktól, s hogy maga a munkaadó mennyire azonosul a gondolattal, neki is tanulnia kell, mert a humán erőforrás fejlesztése nélkül nem erősödhet a vállalkozása, sőt a piacon eddig meglévő pozíciója is veszélybe kerülhet. A legutóbbi évek képzésre/felnőttképzésre vonatkozó adatai arra világítottak rá, hogy a hazai tudásfejlesztés meglehetősen nagy hátrányokkal küzd. Egyfelől a munkavállalók, vállalkozók nem igazán motiváltak a tanulásra, vagy ha motiváltak lennének is, arra hivatkoznak, hogy a körülmények nem teszik lehetővé a tanulást. Másfelől a szakképzés tartalmára, fejlesztésére irányuló párbeszéd a képző intézmények és a leendő munkaadók között esetleges, s ez megnehezíti a szükséges szakmai kompetenciák kialakítását a képzés során. Az általunk végzett kutatás során mindezzel összefüggésben arra kerestük a választ, hogy a vizsgált vállalkozások milyen mértékig azonosulnak a gondolattal: a gazdasági fejlődés kulcsa a humán erőforrásba, ezen belül is a (tovább) képzésbe történő befektetés.

BEVEZETÉS

A tanulmány a HURO/0901/267/2.2.4 “Know-Flow – „A gazdasági fejlődés megalapozása a vállalkozások szakmai kompetenciákra vonatkozó igényeinek és a szakképző intézmények kínálatának feltárásával” program keretében készült. „Know-Flow” című programunk célja annak vizsgálata volt, hogy a trianoni határ megvonása előtt természetes földrajzi, gazdasági egységként működő kistérségben a rendszerváltást követő években milyen mértékig alakult ki a gazdaság hatékony fejlődéséhez szükséges

¹ A tanulmány első változata megjelent: ÁBRAHÁM KATALIN – CSOBA JUDIT: Határ menti vállalkozások humán erőforrásba való beruházása. In FEKETE ILONA DÓRA - HERPAINÉ LAKÓ JUDIT (szerk.) 2014. Tanulmányok a kultúra és a felnőttképzés köréből. Linceum Kiadó, Eger. pp. 81-93.

integrált képzési és foglalkoztatási rendszer. Érmellék 21 településén (10 Magyarországon, 11 Romániában) végzett kutatásunk során annak a tudás és információáramlásnak a mennyiségét és minőségét elemeztük, amely a képzők és a foglalkoztatók, valamint a határ két oldalán lévő vállalkozók és képzők között kialakult az elmúlt évek során. A képzők által biztosított kínálat sajátosságainak feltárása, s a vállalkozók keresleti jellemzőinek, kompetenciaelvárásának a meghatározása várakozásaink szerint hozzásegít ahhoz, hogy a határ két oldala közötti együttműködés, valamint a képzés és foglalkoztatás integrációja hatékonyabb formában valósuljon meg, s a térség vállalkozóinak gazdasági stabilitása, versenyképessége javuljon.

A határ mindkét oldalán szervezett fókuszcsoportos interjúval, 40 szakértői interjúval, s – 2500 vállalkozásból, mint alapsokaságból kétlépcsős rétegzett mintavételi eljárással kiválasztott – 300 elemes kérdőíves vizsgálattal gyűjtött empirikus adatokat elemezve vizsgáltuk a két célcsoport között lévő kapcsolatrendszert, az egymással szemben megfogalmazott kölcsönös elvárásokat, s a munkavállalók kompetenciarendszerével kapcsolatos véleményeket.

Érmellék vállalkozásainak karaktere tipikusnak mondható a hasonlóan elmaradott vagy határ menti kistérségekben. Jellemző a kis üzemméret, a szolgáltatási, méghozzá a „hagyományos”, lokális, helyi igényeket kielégítő szolgáltatási ágak dominanciája és a piacok földrajzi értelemben vett (többnyire a lakóhelyre irányuló) koncentrációja.

A megkérdezett vállalkozások többsége (91%) hazai tulajdonú Kft, amelyek főleg kereskedelmi, szolgáltatási területen, s kisebb mértékben a mezőgazdasági és ipari termelésben tevékenykednek. Termékeiket és szolgáltatásaikat 71,3%-ban a településen, további 22%-át a mikro-térségben értékesítik. A határon túlról a megkérdezettek megítélése szerint a vásárlók/szolgáltatást igénybe vevők elenyésző kisebbsége (6,6%) kerül ki. A vállalkozások növekedésének, az üzleti sikernek a legfontosabb akadályaként a megkérdezettek a kedvezőtlen adórendszert, a szűk értékesítési piacot és a tőkehiányt emelték ki. A kiemelt akadályozó tényezők között egyetlen humánerőforrással, képzéssel vagy foglalkoztatással kapcsolatos akadályt sem említettek.

A humánerőforrás fejlesztésbe történő befektetés elmaradását nem tekintették a vállalkozás fejlődését vagy életben maradását veszélyeztető, gazdaságilag akadályozó tényezőnek. A válság csak korlátozottan érintette a lokális közösség szolgáltatásába

ágyazott vállalkozásokat. A romló helyzet kialakulásáért többnyire a külső környezeti tényezőket, a gazdasági válságot, a növekvő pénzhiányt nevesítik, s a kilábalási stratégiák megfogalmazásakor csak elenyésző mértékben gondolnak a humánerőforrás fejlesztésére, mint a kitörési stratégia egy lehetséges elemére. A vállalkozások közel felének beavatkozás nélkül évek óta változatlan a gazdasági, piaci helyzete, s fel sem merül az alkalmazkodás szükségessége.

Befektetés a humán tőkébe

Az alkalmazkodási stratégiák között külön vizsgáltuk a humánerőforrás fejlesztésére vonatkozó terveket. Kíváncsiak voltunk arra, hogy a megkérdezettek milyen mértékű fejlesztéseket terveznek a közeljövőre vonatkozóan. Megkérdeztük, hogy a következő évben mennyivel többet fordítanak majd a humánerőforrás fejlesztésére. Úgy véltük, ez is egy fontos mutató lehet a mikro-térségben lévő képzők számára, hogy a vállalkozók hogyan gondolkodnak a következő év fejlesztéseiről a humánerőforrás területén, növekedni vagy csökkenni fog megítélésük szerint az e téren kezdeményezett befektetéseik mértéke.

A válaszok egyértelműen arra utalnak, hogy a válság kedvezőtlen következményei nem kis mértékben a humánerőforrás körében érvényesülnek. Bár a megkérdezettek meghatározó része úgy ítélte meg, hogy a vizsgált területen jelentős változás nem következik be (37,3%), 21,7% még kedvezőtlenebb feltételekre számít és csak 16,3% bízik a kedvezőbb fejleményekben.

A pesszimista jövőképhez tartozik, hogy a megkérdezettek negyede kifejezetten bizonytalan a jövőt illetően és nincsenek még rövid távú stratégiai tervei sem a humánerőforrás fejlesztésére, nemhogy középtávúak. Ez nem teszi egyszerűvé a képzési piacon tevékenykedő szervezetek/vállalkozások helyzetét, hiszen nekik is tervezni kell a jövőre vonatkozóan.

A továbbtanulás szerepe, fontossága a vállalkozók esetében

A válaszadók (89%-a vállalat tulajdonos, 10%-a vezető, menedzser, 1%-a alkalmazott) 17,3%-a nem rendelkezik érettségivel, többségében szakközépiskolában vagy gimnáziumban, elméleti líceumban végeztek (55,7%), amit néhányan

kiegészítettek mesteriskolai vagy technikus, posztliceális képzéssel (4,3%). Közel egynegyedük végzett felsőfokú és egyetem utáni tanulmányokat (22,7%).

Ha a legmagasabb iskolai végzettséget a szerint vizsgáljuk, hogy a megkérdezettnek van-e szakmai képzése, akkor azt látjuk, hogy több mint egyötödük (21,7%) általános tanulmányokat folytatott, azaz általános iskolai vagy elméleti líceumi, gimnáziumi végzettséggel bír. A válaszadók többsége (78,3%) szakmai képzést végzett: inasiskola-szaktanulmányok (13,3%), szakközépiskola, érettségi és szakvizsga (38%), mesteriskola (1,3%), posztliceális képzés, technikum (3%), felsőfokú végzettség, államvizsga (20%), egyetem utáni képzés (2,7%).

A szakma szerinti megoszlás is igen változatos. Több mint 50 különböző szakmai végzettség jelenik meg, döntően középfokú végzettségek, meghatározóan kézművesipari és szolgáltatói ágazatban alkalmazható szakmák. Meglepő módon annak ellenére, hogy a megkérdezés során a tulajdonosokat vagy a közvetlen vezetőket vontuk be a kérdésbe, közel 15%-nak nincs szakmai végzettsége. A végzettséggel kapcsolatos hiány elsődlegesen nem a szakmaszerkezeti megoszlásban, hanem az iskolai végzettség szerinti tagozódásban mutatkozik meg. A szakiskolai/szakközépiskolai végzettségek közül kiemelkedő arányt képvisel a bolti eladók köre (28 fő, 9,3%), míg a diplomások közül a közgazdászok a meghatározóak (13 közgazdász).

A válaszadók több mint egyharmada (34,7%) tanult felnőttképzés keretében is, de többségük (59%) nem vett részt tanfolyami képzésben. A magasabb iskolai végzettségű válaszadók körében jellemzőbb a felnőttképzésben való részvétel, és az is, hogy a későbbiekben szeretnének még tanulni. Ez az eredmény összecseng az OECD összehasonlító elemzésével, miszerint minél magasabb a munkavállalók képzettsége, annál nagyobb arányban vesznek részt szakmai továbbképzéseken, így a felsőfokú végzettségűek részvétele nagyjából háromszoros az elemi végzettségűekhez képest (TÓT, 1997).

1. táblázat: Az iskolai végzettség és a felnőttképzésben való részvétel (Érmellék, "Know-Flow" kutatás; 2011). Forrás: saját szerkesztés (2013).

A válaszadó végzettsége								
Általános iskola %	Inasiskola/szaktanulmány munkás	Szakközépiskola %	Elméleti líceum/gimnázium	Mesteriskola %	Posztliceális képzés/tech-	Felsőfokú végzett	Egyetem utáni képzés	

		képző %		%		nikum %	%	%
felőtt- képzésben részt vett	25,0	25,0	24,8	43,1	25,0	37,5	57,9	87,5
felőtt- képzésben nem vett részt	75,0	75,0	75,2	56,9	75,0	62,5	42,1	12,5
tervezi, hogy a későbbiekben még tanulni fog	16,7	21,6	22,2	34,6	0,0	50,0	32,8	75
nem tervezi, hogy a későbbiekben még tanulni fog	83,3	78,4	77,8	65,4	100,0	50,0	67,2	25

A minta összetételéből adódóan a képzési szükségletek egyfelől a legalacsonyabb végzettségű szakmanélküliek körében mutatkoznak, másfelől a szakma nélküli középfokú végzettségűek, érettségizettek szakmai tudásának a fejlesztése segíthetné elő a vállalkozások sikerét.

A megkérdezettek közül a közeljövőben csak 81 fő (27,0%) tervezi, hogy tanulni fog. Ez egyfelől a felnőttképzésben résztvevők országos 10%-hoz közelítő arányához képest egy igen magas arány. Másfelől, a jövőépítés és a megkérdezettek kora szempontjából egy viszonylag alacsony motiváltság-szintnek tekinthető, ugyanis a megkérdezettek maguk is viszonylag alacsony iskolai végzettséggel rendelkeznek.

Akik szeretnének még tanulni (27%), ők többségében (83,9%) szakmát, illetve újabb szakmát szeretnének szerezni, részben iskolarendszerben, részben iskolarendszeren kívüli képzésben, de a tervek között szerepel egyéb tanfolyamon (26,9%), mint például nyelvi képzésben való részvétel és érettségi vagy diploma megszerzése (10,8%) is. A képzési célok a magyar és a román vállalkozók körében némi eltérést mutatnak. A román vállalkozók a magyar kollégákhoz mérten kicsivel nagyobb arányban érettségizni szeretnének, technikumot, felsőfokú szakképzettséget adó képzést választanának. A magyar vállalkozók inkább szakmát/másik szakmát tanulnának, de leginkább tanfolyam keretében vennének részt képzésen.

2. táblázat: A felnőttképzésben való részvétel célja (Érmellék, “Know-Flow” kutatás; 2011). Forrás: saját szerkesztés (2013).

	Magyar vállalatok (N=52)	Román vállalatok (N=104)
Érettségi, diploma megszerzése	15	32
(Másik) középfokú szakma megszerzése, iskolarendszerben	23	19
(Másik) szakma megszerzésére, tanfolyamon	52	38
Technikum, felsőfokú képzésben szakképesítés megszerzésére	10	29
Szakma szerzése főiskolán, egyetemen	15	15
Egyéb tanfolyam (pl. nyelvi képzés)	40	17

A továbbtanulni szándékozókat jellemzően az adott szak, szakirány iránti érdeklődés (41,9%) vagy a későbbi munkalehetőségek (32,3%) motiválják, de előfordult a válaszok között a családi elvárás és az egyéni fejlődés is a tanulás okaként. Ezen eredmények a megkérdezettek körében is kifejezik azt a véleményt, mely szerint a tudás megszerzéséért csak akkor érdemes erőfeszítéseket tenni (időt, pénzt, fáradságot áldozni), ha az nyilvánvalóan és rövid időn belül megtérül. Ez közvetlenül lehet a munkahelyi elismerés, előrelépés, magasabb jövedelem, vagy közvetettebben a személyes presztízs emelkedése, a munka vagy a mindennapi élet sikeresebbé, könnyebbé válása (ZRINSZKY, 2002). A képzésre vonatkozó tervek a megkérdezettek véleménye szerint kis mértékben kötődnek a későbbi munkalehetőséghez.

Viszonylag magas (68,7%) azok aránya, akik nem is tervezik, hogy a későbbiekben még tanulni fognak. Akik korábban nem vettek részt felnőttképzési programban, azok legnagyobb része (80,2%) nem is tervezi a további tanulmányok folytatását, viszont aki már részt vett tanfolyami képzésben is, majdnem felük (48,1%) tervezi a további képzésben való részvételt.

A tanulásra vonatkozó motivációk szűk körével szemben sokkal változatosabb képet mutat azoknak az érveknek a köre, ami a tanulással szembeni ellenérdekeltséget mutatja be. A legtöbben elégedettek a jelenlegi helyzetükkel, s nem kívánnak már változtatni, sokan öregnek érzik magukat a tanuláshoz, jóllehet az átlag még középkorúnak sem

mondható. Mások arra hivatkoznak, hogy az új képzettség megszerzésével sem jobb állást, sem nagyobb jövedelmet nem remélnek, így fölöslegesnek tartják a befektetést.

3. táblázat: Miért nem akar már tanulni? (Érmellék, “Know-Flow” kutatás; 2011).
Forrás: saját szerkesztés (2013).

	fő	%
Jó így nekem, ahogy van	71	23,7
Felesleges, így is van munkám	28	9,3
Nem ismerem a lehetőségeimet	16	5,3
Úgysem vennének fel, úgysem sikerülne	1	0,3
„Öreg vagyok én már a tanuláshoz”	44	14,7
Nem tehetem meg, dolgoznom kell, el kell tartani a családot	17	5,7
Nincs olyan, ami érdekelne, pedig tanulnék, ha lenne	5	1,7
Nem tudom megfizetni	3	1,0

A képzésre a munkaadók esetében annál is inkább szükség lenne, mert a megkérdezettek többsége még a foglalkozási életút elején vagy közepén jár, így az eddig megszerzett tudást mindenképpen célszerű fejleszteni, új elemekkel kiegészíteni.

A megkérdezettek 45,3%-a például az anyanyelvén kívül nem beszél semmilyen idegen nyelven. Bár az idegen nyelven beszélők aránya az országos átlaghoz képest magasabb, ez a készség egy határ menti térségben szükségszerűen továbbfejlesztendő. Különösen akkor indokolt ez az elvárás, ha tudjuk, hogy a térségben a megkérdezettek 14,7%-a román nemzetiségűnek tartja magát. 84% magyar nemzetiségű, 1 roma, 1 német és 2 más nemzetiségű személy szerepel még a mintában.

Bár a vállalkozók jelentős része időhiányra hivatkozik, a tanulásra a vállalkozások jelentős részénél rendelkezésre áll a szükséges időkeret. A megkérdezettek több mint 50%-a átlagos vagy átlag alatti időkeretben dolgozik, s csak kevesebb mint 10 % az, aki napi 12 óránál többet dolgozik.

2011-ben a kolozsvári Etnikumközi Viszonyok Kutatóközpontja egy 3000 fős mintán végzett vizsgálatban hasonló következtetésekre jutott. A kolozsvári anyagban a megszólaltatott kisvállalkozók 16,9 %-a vett részt legalább egy képzésben élete során. A kutatók megállapították, hogy a képzésekbe az idősebbek, az alacsony iskolai végzettségűek és a kisebb jövedelműek nehezebben vonhatók be (CSATA et al., 2011a: 57). Bár a kérdés során a vállalkozók elfogadják, hogy a vállalkozások sikeréhez a képzés általában kedvező módon járul hozzá, a konkrét gyakorlatban kifejezett

ellenállás és bizalmatlanság tapasztalható a képzésekkel szemben. A képzéseknek igazi tartalmát, hasznát a saját vállalkozásukban nem látják, nem tudják, mire lehetne használni. A szakképzettség és a tapasztalat kisebb vállalkozások esetében egymást helyettesíthetik (CSATA et al., 2011b: 90).

Támogatja-e a munkatársai továbbképzését?

A munkaadók tanulásra vonatkozó alacsony motiváltságát tapasztalva feltételeztük, hogy a munkavállalókat ennek megfelelően szűk körben támogatják. Éppen ezért volt meglepő, hogy a megkérdezettek csaknem kétszer olyan arányban támogatják a munkatársak továbbképzését (156 fő, 52,0%), mint amilyen mértékig saját maguk bekapcsolódnának képzésbe. Természetesen elsősorban a szakmai képzéseket részesítik előnyben. Főként tanfolyami keretek között támogatnák egy (másik) szakma megszerzését (42,9%), de jelentős arányban elfogadnák a szakképesítés megszerzésére irányuló törekvést technikumban, felsőfokú képzésben (22,4%) vagy egy (másik) középfokú szakma megszerzését iskolarendszerben (20,5%). Van, aki a szakmaszerzést főiskolán, egyetemen is lehetővé tenné (15,4%) munkatársai számára. Emellett 26,3%-uk érettségi, diploma megszerzését, 25%-uk egyéb tanfolyam, pl. nyelvi képzés részvételét biztosítja. Ez utóbbi végzettségek megszerzésére különösen nagy szükség van. Köllő János szerint az alacsony végzettségű emberek általános kompetenciái, főként nyelvi, szövegértési, kommunikációs kompetenciái nálunk lényegesen alacsonyabbak a fejlett országok alacsony végzettségű populációinak megfelelő mutatóinál. Köllő példáját idézve: egy teherautósofőrnek a kocsit vezetéséhez sem most, sem korábban nem volt szüksége magas iskolai végzettségre. Míg azonban a szocialista gazdaságban a teherautó sofőrjének a vállalat egyik vidéki telephelyéről kellett valamit átvinnie a másikra, addig ma a határokon átkelve, vámot és beutaztatást kell intéznie, fizetési-pénzügyi műveleteket kell rendeznie stb. Ehhez alapvetően nem iskolára, hanem például írni-olvasni tudásra van szüksége, amit ma a munkaadók sokszor abban látnak biztosítottak, akinek az érettségije is megvan (KÖLLŐ, 2009).

A munkaadók elsősorban azért akarják, hogy munkavállalóik tanuljanak, mert véleményük szerint szakmát kell szerezniük (19,3%), új tudást kell szerezniük (19,3%), tudásukat folyamatosan szinten kell tartani (12,3%), illetve fontos számukra, hogy

felkészült munkatársaik legyenek (13,3%). Csak kisebb részben jelenik meg az az indok, hogy a munkavállalónak szüksége van a képzettséget igazoló „papírra” (7%).

A munkáltatók közel 40%-a ugyanakkor nem támogatja a munkatársak továbbképzését. Viszonylag kevesen (7,7%) vannak, akik úgy nyilatkoztak, hogy nem tehetik meg a munkatársak továbbtanulási szándékának támogatását. Sokkal inkább jellemző (31,3%), hogy a munkaadó úgy véli, nem éri meg többet befektetni a munkavállalók képzésébe („felesleges”, „jó így, ahogy van”, „nem érdekem, hogy magasabb képzettségűek legyenek”, „úgysem tudnék többet fizetni”).

Feltételezzük, hogy ezek az érvek határozzák meg a felnőttképzésbe való bekapcsolódás alacsony mértékét nem csupán a minta, hanem az országos mutatók esetében is. Magyarország és Románia a felnőttképzésben való részvétel arányát illetően a nemzetközi összehasonlításban is igen kedvezőtlen mutatókkal rendelkeznek.

Kutatásunk során szignifikáns összefüggést nem találtunk a munkatársak képzésének támogatása és aközött, hogy a vállalkozások a határ melyik oldalán működnek, vagy hogy a megkérdezettnek mi a legmagasabb iskolai végzettsége. Ugyanakkor a megkérdezett továbbtanulási szándéka és a munkatársak képzésének támogatása között szoros kapcsolatot találtunk. Azok, akik maguk is tervezik, hogy a későbbiekben tanulni fognak, azok négyötöde (81,8%) támogatja munkatársai továbbképzését, míg azok, akik nem tervezik a tanulást, többségükben (53,2%) a munkatársak képzését sem támogatják. Ehhez hasonlóan az a megkérdezett, aki maga is részt vett felnőttképzési programban, nagyrészt (69,3%) támogatja a munkatársak tanulását is. Azok a munkaadók, akik nem vettek részt felnőttképzési programban, a munkatársak tanulását is kisebb arányban (49%) támogatják.

A munkaadók motiváltsága a tanulásra, önmaguk képzésére, speciális kompetenciák fejlesztésére, a világban való eligazodás módszereinek elsajátítására mindenképpen hatással van a munkatársak képzési lehetőségeire is. Ennek megfelelően szükségszerű lenne elsődlegesen a vállalkozók képzési rendszerének az újragondolása, gazdasági szükségszerűségének és hasznosságának igazolása. A képzési piacon a képzőknek kellene proaktív módon viselkedni, új termékeket, szolgáltatásokat kidolgozni a mikro-régió gazdasági potenciáljának fejlesztése érdekében. Ez alapvetően a képzők feladata lenne, hogy a képzésre vonatkozó igényt felkeltsék a vállalkozókban, s a számukra vonzó képzési programokkal jelenjenek meg a piacon.

A munkaadók nagyobb arányban utasítják el, hogy a közeljövőben saját maguk tanuljanak, mint amilyen mértékben munkatársuk tanulását támogatni szándékoznak. Azonban nem csupán a tanulási szándék, hanem a tanulmányok végzésének célja is alapvető különbségeket mutat a munkaadók megítélése szerint. Bár mindkét esetben a tanulás egyik meghatározó célja egy másik szakma megszerzése egy tanfolyam keretében, a munkatársaknál inkább az érettségi megszerzése áll a célok középpontjában, míg a munkaadók inkább egyéb tanfolyamokat – például nyelvtanulást – állítanak előtérbe.

4. táblázat: A saját célok és a munkatársak feltételezett/támogatott képzési céljainak összevetése (Érmellék, "Know-Flow" kutatás; 2011). Forrás: saját szerkesztés (2013).

Képzési cél	Saját képzési célok fő	A munkatársak képzési céljai fő
Érettségi megszerzése, iskolarendszerben	10	41
(Másik) középfokú szakma megszerzése, iskolarendszerben	15	32
(Másik) szakma megszerzésére, tanfolyamon	36	67
Technikum, felsőfokú kézésben szakképesítés megszerzésére	13	35
Szakma szerzése, főiskolán, egyetemen	14	24
Egyéb tanfolyam (pl. nyelvi képzés)	25	39

KÖVETKEZTETÉSEK ÉS JAVASLATOK

A vállalkozások képviselői nagyobb arányban vélik úgy, hogy a humán erőforrásba történő befektetéseik aránya a közeljövőben nem változik vagy kedvezőtlen irányba változik.

Bár a vállalkozók 17,3%-a nem rendelkezik érettséggel, s többségében szakközépiskolában vagy gimnáziumban, elméleti líceumban végeztek (55,7%), amit néhányan kiegészítettek mesteriskolai vagy technikus, posztliceális képzéssel (4,3%), s alig egynegyedük végzett felsőfokú és egyetem utáni tanulmányokat (22,7%), többnyire (68,7%) nem kívánnak továbbtanulni. Csak 34,7% vett részt eddig is felnőttképzésben. A vállalkozók ugyanakkor csaknem kétszer olyan arányban támogatják a munkatársak továbbképzését (52,0%), mint amilyen mértékig saját maguk bekapcsolódnának a felnőttképzésbe. Főként tanfolyami keretek között támogatnák egy (másik) szakma megszerzését (42,9%). Jellemző összefüggés, hogy akik maguk is tervezik a tanulást

nagy arányban (81,8%) támogatják munkatársai továbbképzését is, míg azok, akik nem tervezik a tanulást, többségükben (53,2%) a munkatársak képzését sem támogatják.

Az esetek jelentős részében az alkalmazáskor nem a képzettség a meghatározó, hanem a személyes tulajdonságok. A leendő munkatársak 20%-val kapcsolatban a vállalkozók azt jelezték, hogy a munkavégzéshez nincs is szükség szakmai ismeretekre. A határ mindkét oldalán a legnagyobb igény a szakközépiskolai végzettségű munkavállalók iránt mutatkozik. Magyarországon a második helyen az inasiskolát végzettek, illetve szakmunkások állnak. Az alkalmazás során a képzettséggel kapcsolatos elvárások a közepesen fontos elvárások között szerepeltek. Mindez azt jelenti, hogy sok munkaadó megelégedne egy jó színvonalú, gyakorlatorientált, s a közelben szervezett szakmai képzéssel, ahol az ismeretek helyett a személyes kompetenciák fejlesztésére helyeznék a hangsúlyt.

Elsődleges feladat lenne tehát a vizsgált mikro-régióban a vállalatok hatékony működtetéséhez, a humánerőforrás fejlesztéséhez kapcsolódó szükségletek megfogalmazása, annak áttekintése, hogy a humánerőforrásba való befektetés milyen hozadékokkal járna.

A megfelelő szakmai képzettség kialakítása a régióban élő munkavállalási korú személyek körében további feladatokat jelöl ki. Jelenleg ugyanis nagyon magas a csupán általános vagy középiskolai végzettséggel, de szakképzettséggel nem rendelkező munkavállalók aránya. Igaz, ma még e munkavállalói csoportok iránti kereslet is lényegesen nagyobb, mint az országos átlagok. A megkérdezettek körében Romániában a legfeljebb általános iskolai és líceumi, gimnáziumi végzettségűek iránti kereslet 38,7%, ami Magyarországon csak 14,8%. Magyarországon főként a szakmunkás, szakközépiskolai, tehát szakmai jellegű végzettség iránti kereslet nagyobb (Mo 78,9%, Ro 48,8%). Ez felhívja a figyelmet arra, hogy Romániában a közeljövőben végbemenő változások miatt lényegesen nagyobb szerepe lesz a szakképzésnek, mint jelenleg. Ezért annak fejlesztésére, a lehetőségek igénybevételére a jelenleginél lényegesen nagyobb figyelmet kell fordítani a közeljövőben.

A kistérségben tapasztalt jelenlegi képzettségi mutatók arra is felhívják a figyelmet, hogy a felnőttképzés szerepét, a felnőttképzési szolgáltatások piacát újra kell gondolni, s

a szolgáltatások körét szélesebb körben, s a környező lehetőségekkel összehangoltan kell újraszervezni a közeljövőben.

IRODALOMJEGYZÉK

- CSATA ZS., KISS D., PÁSZTOR GY., PÉTER L., TOMA S., 2011a. Potenciális vállalkozók - lehetőségek, nehézségek. Kutatási jelentés I. Etnikumközi Viszonyok Kutatóközpont, Kolozsvár.
- CSATA ZS., KISS D., PÁSZTOR GY., PÉTER L., TOMA S., VERES V., 2011b. Vállalkozók- lehetőségek, nehézségek. Kutatási jelentés II. Etnikumközi Viszonyok Kutatóközpont, Kolozsvár.
- KÖLLŐ J., 2009. A pálya szélén – Iskolázatlan munkanélküliek a poszt-szocialista gazdaságba. Osiris Kiadó, Budapest.
- TÓT É., 1997. Trendek az iskolán kívüli képzésben. *Educatio* 1997/2: 314-326.
- ZRINSZKY L., 2002. A tudás mint andragógiai probléma (Tanulás az egész életen át). *Magyar pedagógia* 102/2: 131-144.