

Munkahelyi képzések

A tartalomból

- 1 A szakmai képzést támogató vállalkozások
- 2 Képzéselérési arányok
- 2 A szakmai képzések jellemzői és a minőségbiztosítás
- 3 A képzés elmaradásának okai

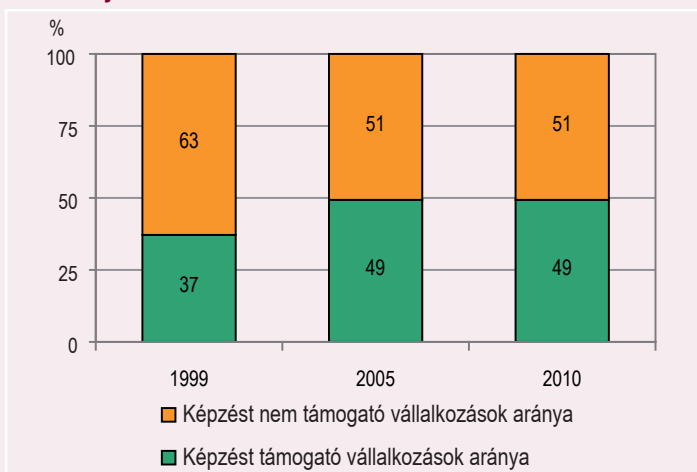
A munkahelyek által biztosított szakmai képzéseknek kiemelkedő szerepük van a vállalkozások gyorsan változó környezetéhez való alkalmazkodásában, ezáltal versenyképességük megtartásában és hosszú távú gazdaságos működésükben.

A KSH 2011-ben harmadik alkalommal hajtotta végre a vállalkozások szakmai képzési tevékenységére vonatkozó adatfelvételét, az Európai Unió szintjén harmonizált módszertan alapján.

A több mint 30 ezer vállalkozást vizsgáló reprezentatív adatgyűjtés kitért a válaszadók képzési politikájára, a gazdálkodó szervezetek által saját munkavállalóinak nyújtott szakmai képzésekre: azok típusára, valamint arra, hogy hány alkalmazott vett részt ezeken. Ezen felül tartalmazott a képzések minőségbiztosítására, valamint a képzésben való részvételt akadályozó tényezőkre vonatkozó kérdéseket is.

1. ábra

Képzést támogató és képzést nem támogató vállalkozások aránya



2010 folyamán a vállalkozások 49%-a adott lehetőséget alkalmazottainak arra, hogy részt vegyenek valamilyen szakmai képzésben. Az arány megegyezik a 2005. évvel, azonban a képző vállalkozások, valamint a nyújtott képzések összetételében kisebb-nagyobb változások következtek be.

Hasonlóan, mint 2005-ben, a vállalkozások mérete¹ jelentősen befolyásolta a képzési hajlandóságot: a nagyvállalatok csaknem mindegyike, a közép- és kisvállalkozások közel háromnegyede, a kisebb, 10–49 főt foglalkoztatók pedig

csak 43%-a támogattott valamilyen szakmai képzést. Az arány a legalább 250 fős vállalkozások körében a 2005. évihez képest csekély mértékben emelkedett, a középvállalkozásoknál azonban csökkenés tapasztalható.

1. tábla

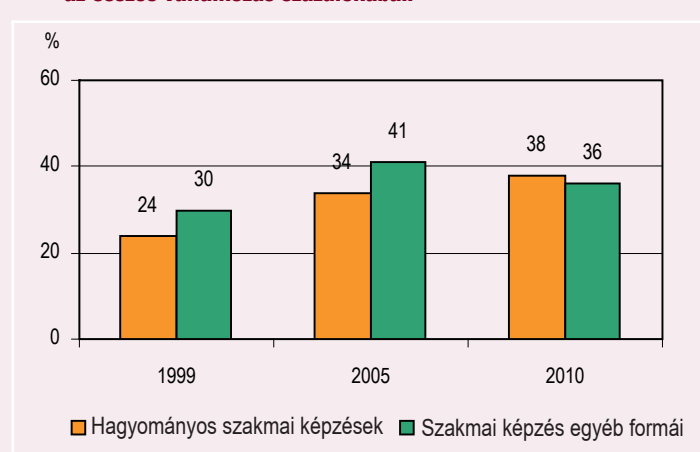
Képzést támogató vállalkozások aránya létszám-kategóriák szerint, %

Létszám-kategória	1999	2005	2010
10–49 fő	32	43	43
50–249 fő	51	79	74
249 fő feletti	79	92	95
Összesen	37	49	49

A szakmai képzést támogató cégek között nemcsak méretük, hanem fő tevékenységük szerint is lényegesek a különbségek: 2010-ben a képzést nyújtók részesedése a pénzügyi, a villamosenergia-, gáz- gőzellátás, légkondicionálás, valamint a vízellátás, szennyvíz gyűjtése, kezelés, hulladékgazdálkodás nemzetgazdasági ágakban magasabban az átlag feletti (75–90%) volt, míg a szálláshely-szolgáltatást vendéglátás területén jóval az átlag alatti (24%). Az előző évekkel való összehasonlítást nehezíti a vállalkozások fő tevékenységének alapjául szolgáló nomenklátúra, a TEÁOR 2008. évi jelentős módosítása.

2. ábra

Képzést támogató vállalkozások aránya a képzés típusa szerint az összes vállalkozás százalékában



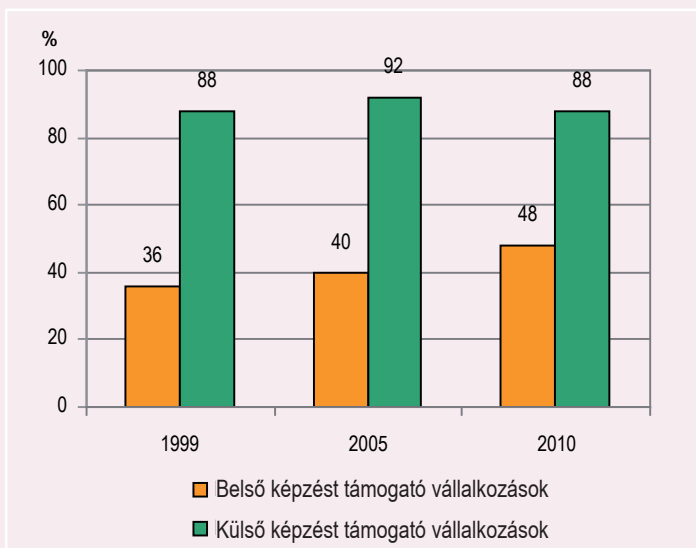
A vállalkozások alkalmazottaik szakmai képzésben való részvételét az ún. hagyományos illetve az egyéb képzési formákban egyaránt támogatták. A hagyományos szakmai képzés a szakmai képzés legáltalánosabb formája, az oktatásra kifejezetten az erre kijelölt helyen (pl. oktatóteremben, osztályteremben, képző központban) kerül sor, tartalma kötött, előre meghatározott. A szakmai képzés egyéb formái közvetlenül a munkához vagy a munkahelyhez köthetnek, tartalmuk a tanulók egyéni szükségleteihez jobban igazítható.

¹ A vállalkozások besorolása a Központi Statisztikai Hivatal Gazdasági Szervezetek Regiszterében nyilvántartott átlagos állományi létszáma alapján történt.

A hagyományos szakmai képzéseket biztosító cégek részesedése 38% volt, ami 2005. évihez és az egyéb formákhoz viszonyítva is magasabb. Az elmúlt időszakhoz hasonlóan a hagyományos szakmai képzéseket adó cégek túlnyomó része – mintegy 90%-a – szervezett külső (más szervezetek által tartott) képzéseket, ugyanakkor fokozatosan emelkedett a belső képzést biztosítók aránya: 2010-ben a hagyományos szakmai képzést adó vállalkozások csaknem felénél belső erőforrásokra támaszkodva szerveztek szakmai oktatást.

3. ábra

Belső és külső képzést biztosító vállalkozások aránya a hagyományos szakmai képzést biztosítók százalékában



2010-ben a szakmai képzés egyéb formáit a vállalkozások korábbiánál kisebb hányada, 36%-a biztosította. A középvállalkozások a szakmai képzés egyéb típusainak mindegyikét az országos átlag feletti, míg a kisvállalkozásoknál az országos átlag alatti hányadban váltak elérhetővé az alkalmazottak számára.

A cégek legnagyobb része, 28%-a a szakmai képzések egyéb formái közül változatlanul a konferenciákon, szemináriumokon való részvételt tette lehetővé, ez azonban lényegesen – 4 százalékponttal – kisebb arány, mint 2005-ben volt. A legnagyobb visszaesés a kis- és középvállalkozásoknál történt, melyek nagy súlyukból fakadóan a nem hagyományos képzések átlagos arányának alakulását erőteljesen befolyásolták.

Részesedésében második képzéstípus továbbra is a közvetlen munkahelyen, munkaszituációban zajló képzés. Ennek jelentősége azonban a vállalkozás méretétől függően nagyban eltérő: a nagyvállalatok több mint fele, az 50 főnél kisebbek kevesebb mint egyötöde alkalmazta azt.

2. tábla

Szakmai képzések egyéb formáit támogató vállalkozások aránya képzési forma szerint az összes vállalkozás százalékában

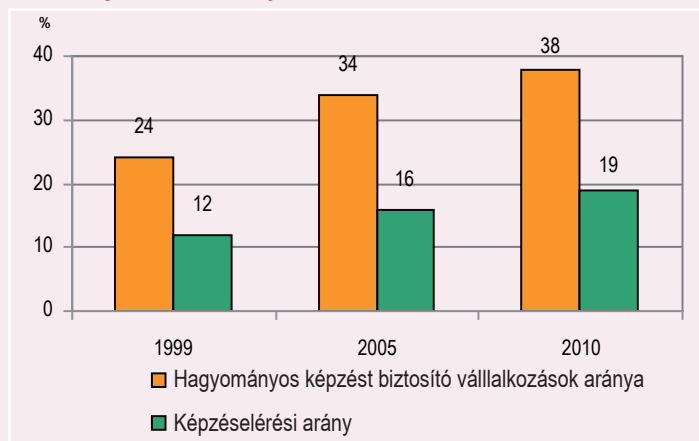
Képzési forma	1999	2005	2010
Közvetlen munkahelyen, munkaszituációban folyó képzés	16	18	19
Munkahelyi rotációk, tanulmányi látogatások	5	3	4
Tanulócsoportokban folyó képzések	4	7	5
Önképzés	6	7	8
Konferenciákon, szemináriumokon való részvétel	22	32	28
Összesen	30	41	36

Képzéselérési arányok

A képzést támogató vállalkozások arányán kívül a munkahelyi képzések helyzetét jellemző másik fontos indikátor a képzéselérési arány, amely kifejezi a képzésben részt vevők összes foglalkoztatotthoz viszonyított arányát. Értéke 2010-ben 19% volt, 3 százalékponttal magasabb, mint 2005-ben.

4. ábra

Hagyományos képzést biztosító vállalkozások aránya és a képzéselérési arány



A képzéselérési arány a vállalkozások minden nagyságkategóriájában növekedett a 2005. évihez képest. A legalább 250 főt foglalkoztatók dolgozóinak 25%-a, a közepes méretűek 14%-a, a kisvállalkozások alkalmazottainak pedig 11%-a részesült szakmai képzésben 2010 folyamán.

3. tábla

Képzéselérési arányok létszámkategória szerint, %

Létszámkategória	1999	2005	2010
10-49 fő	7	7	11
50-249 fő	9	11	14
249 fő felett	19	25	28
Összesen	12	16	19

A szakmai képzések jellemzői és a minőségbiztosítás

A vizsgált szervezetek csaknem fele készített átfogó felmérést a számára a jövőben szükségessé váló munkaerőről, képzettségekről. A kisvállalkozások az átlagnál ritkábban, többnyire alkalmanként, általában a személyi változások idején tették ezt, a nagyvállalatok többségénél ez a tevékenység az általános tervezési folyamat része.

A vállalkozások – emberi erőforrás tervezési tevékenységüktől függetlenül – eltérő készségeket és kompetenciákat ítélték fontosnak: általában leginkább a csapatmunka, a problémamegoldó-, valamint a műszaki, gyakorlati és munkaszpecifikus készségeket jelölték meg. A nagyvállalatok átlagosnál nagyobb részénél voltak lényegesek a vezetői, a kommunikációs készségek, valamint az idegen nyelvek ismerete. A felvétel kérdései kiterjedtek a vállalkozás számára legfontosabb készség megjelölésére is: a válaszolók közel negyede a műszaki, gyakorlati, munkaszpecifikus készséget tartotta annak. Azoknál a cégeknél, amelyek hagyományos szakmai képzést biztosítottak, a képzések témájában részben megjelentek az előbbieken felsorolt igények. Mintegy 40%-uk nyújtott műszaki, gyakorlati vagy munkaszpecifikus készségeket fejlesztő tanfolyamokat alkalmazottainak. A 249 főnél többet foglalkoztató vállalkozásoknál ez az arány elérte a kétharmadot.

Összességében a hagyományos szakmai képzést nyújtó vállalkozások egynegyede biztosított idegen nyelvi képzést, és több mint 20%-uk munkavállalóik speciális, szakmai informatikai készségeik fejlesztéséhez is

hozzájárult. Csoportmunkát, problémamegoldó készségeket a cégek 15%-a fejlesztett, ez az arány a nagyvállalkozásoknál 30% feletti. Vezetői készség fejlesztése a legalább 250 főt foglalkoztató vállalkozások több mint felénél folyt. A legnagyobb óraszámban műszaki, gyakorlati vagy munkaszpecifikus ismereteket oktattak mindhárom vállalkozási nagyságkategóriában.

A képzés valamilyen formáját biztosító vállalkozások több mint egynegyede egyáltalán nem alkalmazott semmilyen minőségbiztosítási eszközt szakmai képzésénél. Ez az arány a 249 főnél többet foglalkoztatók körében azonban 10% alatti. A minőségbiztosítás általában a külső képző intézmények minősítésén keresztül valósult meg: a képző vállalkozások több mint 40%-a figyelembe veszi annak eredményét. A nagyvállalatok körében ez az arány meghaladta a 80%-ot.

4. tábla

A hagyományos képzést biztosító vállalkozások által nyújtott képzések legfontosabb képzési területei a hagyományos szakmai képzést nyújtó vállalkozások százalékában, 2010

Megnevezés	10–49 fő	50–249 fő	249 fő felett	Összesen
Általános informatikai készségek	15	17	35	16
Speciális, szakmai informatikai készségek	19	22	41	21
Vezetői készségek	11	19	52	15
Csoportmunka	13	16	35	15
Ügyfélkezelés	16	17	31	17
Problémamegoldó készségek	15	15	35	16
Irodai adminisztrációs készségek	8	9	14	9
Idegen nyelvek	19	35	61	25
Kommunikációs készségek	7	8	26	8
Műszaki, gyakorlati, munkaszpecifikus készségek	35	43	67	38

A szakmai képzésben résztvevők értékelésétől a vállalatok fele eltekintett: számukra elegendő a képzésen való részvétel igazolása. Ez a kis és közepes vállalkozásokra a legjellemzőbb, a nagyvállalatok kevesebb, mint ötödére igaz. A legelterjedtebb módszer a résztvevők teljesítményének a képzési célokkal való összevetése. Ezt a képzést értékelő vállalkozások közel háromnegyede alkalmazta. Széles körben igénylik a képzést lezáró vizsga alapján kiállított bizonyítványt, és mérték a résztvevők elégedettségét is: az értékelést igénylő vállalkozások közel 60%-a tette ezt, ezen belül a nagyvállalatok több mint 80%-a.

A képzés elmaradásának okai

2010-ben a vállalkozások több mint fele nem támogatta az alkalmazottainak szakmai képzésben való részvételét. Mintegy háromnegyedük szerint ennek egyik oka az, hogy a munkavállalók jártasságai megfelelnek a vállalkozás szükségleteinek. Emellett közel 30%-uk inkább megfelelő képzettségű új alkalmazott felvételét részesítette előnyben. Jelentős tényezőnek számított a képzés magas költsége is.

A képzés hiányának okaiban a vállalkozások méretei szerint kisebb eltérések voltak tapasztalhatók. A nagyobb cégek szívesebben vettek fel megfelelő képzettségű munkavállalót a saját munkavállalók képzése helyett. A középvállalkozásoknál pedig az átlagosnál nagyobb mértékben jelezték problémaként a megfelelő képzési programok hiányát.

5. tábla

A képzés hiányának okai a képzést nem támogató vállalkozásoknál, %

Megnevezés	1999	2005	2010
A munkavállalók meglévő jártasságai megfelelnek a vállalkozás szükségleteinek	83	82	73
Új, megfelelő végzettségű munkavállalók felvételét részesítik előnyben	70	38	29
Nehézségek a vállalkozás képzési szükségleteinek felmérésében	5	4	3
Megfelelő képzési programok hiánya a piacon	..	9	4
A képzési költségek túl magasak a vállalkozás számára	22	25	15
A bevezető képzés nagyobb hangsúlyt kap a vállalkozásnál	39	2	4
A korábbi években már megvalósították képzési elképzeléseiket	3	3	1
A munkavállalók túlságosan elfoglaltak	12	29	9
Egyéb	4	11	11

A képző vállalkozások is szembesültek a szakmai képzéseket hátráltató tényezőkkel. A hagyományos szakmai képzések magas költsége a képző vállalkozások több mint negyedének okozott problémát. Kiemelhető még, hogy a vállalkozások több mint 15%-a ítélte túlságosan elfoglaltnak a munkavállalókat a szakmai képzésekben való részvételhez, a nagyvállalatoknál ez az arány elérte a 30%-ot.

Elérhetőségek:

gerda.szabo@ksh.hu
Telefon: (+36-1) 345-1208

Információs szolgálat
Telefon: (+36-1) 345-6789

www.ksh.hu