

A diplomás munkaerő helytállásának és fejlődőképességének összehasonlító értékelése

Bakos-Tóth Eszter

Károly Róbert Főiskola, Gazdálkodási Kar,
Számviteli és Pénzügyi Tanszék, Gyöngyös
teszter@karolyrobert.hu

ÖSSZEFOGLALÁS

A kérdőíves kutatásban az emberekkel való bánás képességét kiemelkedően fontosnak tartották a megkérdezettek, ellenben ezt az általam feldolgozott szakirodalmak többsége nem vélte annak. Mikor arra kérdeztem rá, hogy milyen területen tartják fontosnak a továbbképzésüket, akkor csak igen kis arányban válaszolták azt, hogy a személyiségük fejlesztését lényegesnek találják. Szükségesnek tartom ennek a paradoxonnak a feloldását, hiszen a személyiség fejlesztése nélkül nem valószínűsíthető meg eredményesen az emberekkel való bánásmód javítása, mely a jó munkavégzés egyik igen fontos alappillére. Különös tekintettel arra, hogy a diplomások azok, akik vezető állásokat töltenek be, s ez által feladataik közé tartozik az emberek irányítása is.

A megkérdezettek körében ha az első megszerzett diploma főiskolai, akkor Heves és Borsod-Abaúj-Zemplén megyében nagyobb arányban tanultak tovább, mintha az első megszerzett diploma egyetemi lett volna, ez az összefüggés Budapesten nem bizonyítható. A megszerzett diploma utáni továbbtanulás mozgatórugója legnagyobb arányban az egyéni motiváció. A végzett diplomások továbbtanulásának iránya kiemelkedően a kiegészítő ismeretek megszerzése felé irányul, nem egy új szakma megszerzése a cél, a munkájukhoz szükséges ismeretekben mélyednek el saját motivációjuk által vezérelve.

Kulcsszavak: diplomások, képességek, ismeretek, munkaerőpiac, továbbtanulás

SUMMARY

The skill of dealing with people was given a special importance by the persons interviewed during my examination by means of questionnaires although most of the specialist works I consulted did not pay too much attention to this fact. When asked about the particular fields of further studies, only a small proportion of the respondents regarded the development of their personality important. I think to dissolve this paradox is necessary as without the development of personality it is impossible to improve interpersonal skills, that is one of the basic pillars of good performance at work. Regarding that it is the graduates who fill managerial posts, dealing with people belongs to one of their tasks.

Among the respondents if the first degree were from a college and not from a university, the greatest proportion of those studying further would live in Heves and Borsod-Abaúj-Zemplén counties. However, this connection cannot be proved in Budapest. Individual motivation is the main drive of studying further after obtaining a degree in a greater and greater proportion.

The graduates' studying further is significantly directed to acquiring extra knowledge rather than a totally new profession and they get a deeper insight into the knowledge necessary for their profession driven by their own motivation.

Keywords: graduates, skills, knowledge, labour market, further studies

BEVEZETÉS

Az Európai Unióban nagy jelentőséget tulajdonítanak a foglalkoztatás növelésének. Magda (2006) szerint hazánkban ezen a területen mutatkozik az egyik legnagyobb lemaradás, hiszen a foglalkoztatási ráta mintegy 10%-kal alacsonyabb az Európai Unió országainak átlagánál. „A Lisszaboni Stratégia célja a gazdasági növekedés és foglalkoztatás növelése. A foglalkoztatás növelésének oka, hogy csökkenjen a munkanélküliség, az embereknek jobb élete legyen, valamint az öregedő társadalmak problémáját megoldja. A foglalkoztatási cél az, hogy elérje a 70%-os foglalkoztatottságot 2010-re” (Pakurár, 2008).

A közös Európai Uniósi irányelvek négy fő területen jelölnék ki feladatokat, így:

- ✓ a munkanélküliség csökkentése és a foglalkoztatottsági ráta növelése,
- ✓ a kis- és középvállalkozások indításához nyújtott komplex segítség,
- ✓ a vállalkozások és alkalmazottak alkalmazkodóképességének fejlesztése, valamint
- ✓ az egyenlő esélyek politikájának megerősítése.

Mind a négy fő terület fejlesztésének egyik közös, nélkülözhetetlen kiindulási alapja a humán erőforrások erősítése, különös tekintettel a vezetési összefüggésekre, mely Berde és Bilanics (2008) szerint „az emberi tényezőktől a viselkedésig, a motivációtól a konfliktuskezelésig, a kapcsolatépítéstől a döntésig, az információ és minőség menedzsment, a szervezés, a logisztika, mind- mind a vezetés önálló területei”. Ezért az oktatási reform továbbra is fontos kérdés mind a felsőoktatási intézményekben (egyetem, főiskola) folyó alapképzés, mind a felnőttképzés, a munkavállalók (főként a vezető beosztásban lévők) továbbképzése tekintetében.

Kutatásomban a diplomás munkaerő helyzet bemutatását és értékelését tűztem ki célul. A vizsgálataimat az országos értékelésen túl két megyére – Heves és Borsod-Abaúj-Zemplén –, valamint a fővárosra végeztem el. A kérdőíves felmérésem alapján elemeztem az általam kiválasztott képességek és ismeretek jelentőségét, a továbbtanulás irányát és a motivációját. Fontosnak tartottam eme területeket is feltárni, hiszen a felsőoktatási intézmények és a munkaadók számára ez visszacsatolást jelent, s a piaci és vevői

követelményekhez és elvárásokhoz való alkalmazkodást segíti elő.

CÉLKITŰZÉSEK (Hipotézisek)

A kérdőíves felméréssel célom, hogy feltárjam a diplomások munkaerőpiaci helyzetét, ezen ismérvek alapján statisztikai módszerekkel összefüggéseket fedezzek fel a végzettség, szaktudás és a képességek, ismeretek, továbbá a továbbtanulás okai között. A megkérdezettek tanulmányainak vizsgálata során a rész céljaimat a következőkben határozom meg:

- ✓ Az általam kiválasztott képességek és ismeretek munkaerőpiaci jelentőségét kívánom vizsgálni a megkérdezettek válaszai alapján.
- ✓ *Azon feltevésemet céloztam meg bizonyítani, hogy a képességek közül az emberekkel való bánás, az empátia és az együttműködés lesz kiemelkedően fontos a megkérdezettek számára, az ismeretek közül pedig az idegen nyelv és a számítógépes ismeretek lesznek leginkább preferáltak.*
- ✓ Fel kívánom tárnai a megkérdezettek első diplomájának típusát, vagyis hogy egyetemi vagy főiskolai diploma-e, és összevetni a megkérdezéskori állapottal, valamint, hogy az egyetemi vagy a főiskolai végzettséggel rendelkezők tanultak-e tovább.
- ✓ *Azt feltételeztem, hogy a továbbtanulás magas arányú a diplomások körében, akár egyetemet, akár főiskolát végeztek elsőként.*
- ✓ Kíváncsi voltam, hogy a megkérdezettek továbbtanulásuk során a saját szakmájukban, netán egy új szakmában tanultak-e tovább, avagy kiegészítő ismereteket szereztek.
- ✓ *Ezen megkérdezéssel kívántam igazolni azon feltevésemet, hogy a kérdőívet kitöltő diplomások továbbtanulásuk irányaként legnagyobb arányban új szakmát választottak, s nem kiegészítő ismereteket szereztek, illetve nem saját szakmájukban képezték magukat tovább.*
- ✓ Tudni akartam, hogy a diplomások továbbtanulásának mi volt az oka: munkahelyi elvárás, egyéni motiváció vagy a gyás alatti tandíjmentesség kihasználása.
- ✓ *Azon hipotézisemet volt célom a felméréssel bizonyítani, hogy a választ adók többsége a saját, egyéni motivációja okán tanult tovább.*

ANYAG ÉS MÓDSZER

A heves, a borsod-abaúj-zemplén megyei és fővárosi diplomás munkaerő továbbtanulásával, munkahelyével és munkanélküliségével összefüggő adatok összegyűjtésére kérdőíves módszert alkalmaztam.

A kérdőív megszerkesztésénél Scipione (1994) által javasolt lépéseket követtem: a *céljának és tárgyának* meghatározása eredményeként a diplomások tanulási, továbbtanulási szándékaira, munkaerőpiaci helyzetére (ennek keretében a munkahellyel kapcsolatos és a munkanélküliségre vonatkozó kérdéseket tettem fel), valamint a személyes adataikra kérdeztem rá.

Az írásbeli *megkérdezései formát* találtam legmegfelelőbbnek, annál is inkább, mivel a szóbeli kérdésfeltevés bonyolult, drága, ám jöllehet hatékony, de a felmérésem szempontjából nem bírt jelentőséggel a szakértői megkérdezés.

Ennek tükrében a *kérdőív típusát* tekintve legalkalmasabbnak az önkítöltő kérdőívet találtam, melyet e-mailon és postai úton juttattam el a megkérdezetteknek.

A kérdőíves felmérés gondos előkészítése és szakszerű végrehajtása alapvetően meghatározza az eredmények egzakt voltát, s hasznosíthatóságát.

A beérkezett minta nagysága 1 303 kérdőív volt, melyből 1 011 e-mail formában, 292 pedig papír alapon állt rendelkezésemre. A beérkezettek közül jelen kutatásomhoz 1 022 tudtam értékelni. Három megyéből – lakóhely szerint –, 658 származik Heves megyéből, 193 Borsod-Abaúj-Zemplén megyéből és 171 Budapestről. A fennmaradó 281 kérdőív az ország más megyéiből érkezett, illetve nem volt kiértékelhető.

EREDMÉNYEK

1. A képességek és ismeretek munkaerőpiaci jelentősége

A munkaerőpiacon – felmérések szerint – a gyakorlatias tudás bír a legnagyobb értékkel. A gyakorlat azonban önmagában nem elegendő, mint Nábrádi et al. (2001) is leírták, pl. a juhászatban a képzetlen munkaerő előkelő helyet foglal el az akadályozó tényezők között. Ezért fordulhat elő, hogy ezen gazdasági területen nagyon kis mértékben állítunk elő pl. konyhakész árut, speciális minőségű, nagy értékű sajtot, illetve magyar gyapjából készült, magas feldolgozottsági szintű minőségi késztermékeket, stb. (Jávor et al., 1999). Ezzel szemben a minőség- és biztonságmenedzsment feladatokat ellátó humán erőforrás meglétét és annak szakképzettségét (felsőfokú végzettség aránya) vizsgálva Hajós és Mikácó (2008) szerint igen kedvező képet kapott (52%).

1.1. Az általam kiválasztott képességek jelentőségének vizsgálata

Kérdőívemben arra kérdeztem rá, hogy az általam kiválasztott képességek – így a gyakorlat, elmélet, együttműködés, empátia, szakmai fejlődés, vezetői beállítottság és emberekkel való bánás – közül melyek azok, amelyeket a munkaerőpiac kihívásainak való megfelelésre leginkább használ.

Heves megyében az emberekkel való bánásmód, az együttműködés, az empátia és az elméleti tudást tartják fontosnak (*1. táblázat*). Borsod-Abaúj-Zemplén megyében a gyakorlati tudás, az együttműködés és a vezetői beállítottság fontosságát emelték ki, Budapesten pedig egyik sem, minden képesség fontossága a másik két megye fontossági sorrendje alatt marad.

A szakirodalmak a munkaerőpiacon elvárt képességek és készségek egész sorát sorolják fel. Felső-Farkas (2007) állítja, hogy a megújulásra való képesség kiemelten fontos – ennek alapja az oktatás

színvonala –, ez az általam felsorolt képességek között is szerepel, szakmai fejlődés néven, amely, ha az 1. táblázatot vizsgáljuk, előkelő helyet kapott. Mátyási et al. (2007) a legnehezebben teljesíthető elvárásnak a munkatapasztalat hiányát említik, ez a kutatásomban gyakorlat néven szerepel, és tulajdonképpen az első helyet érte el, amiből az is látszik, hogy a munkaerőpiacon lévő munkavállalók tisztában vannak a munkaadók elvárásával és azzal, hogy mivel kell rendelkezniük, ha munkahelyet akarnak váltani.

1. táblázat

A képességek fontosságának középértéke (1-5-ös skálán)

Képességek(1)	Heves megye	B-A-Z megye	Budapest
Gyakorlat(2)	4,29	4,46	4,07
Elmélet(3)	3,98	3,80	3,59
Együttműködés(4)	4,25	4,25	4,20
Empátia(5)	3,91	3,54	3,45
Szakmai fejlődés(6)	4,09	3,96	4,00
Vezetői beállítottság(7)	2,72	2,96	2,7
Emberekkel való bánás(8)	4,34	4,07	3,98

Forrás: saját számítás(9)

Table 1: The mean value of the importance of skills (on a scale from 1 to 5)

Skills(1), Practice(2), Theory(3), Cooperation(4), Empathy(5), Professional development(6), Managerial attitude(7), People skills(8), Source: own calculations(9)

Szedlacsek (2008) szintén a gyakorlat fontosságáról beszél, a munkaerőpiacon óriási előnynek titulálja ezt a képességet, hiszen elsősorban olyan szakembereket keresnek, akik a megfelelő

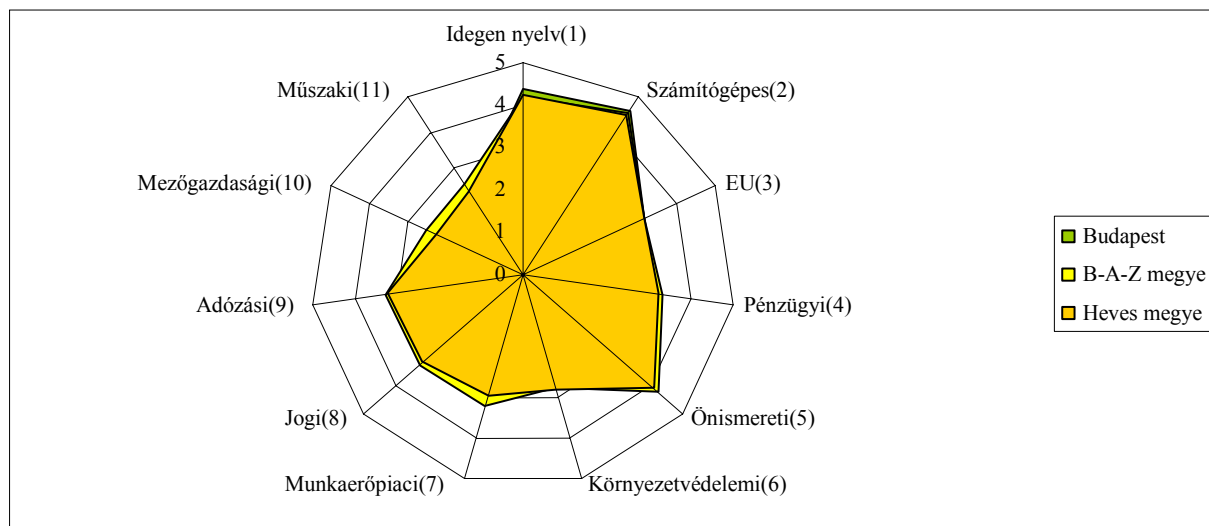
végzettségük mellett kellő gyakorlati tapasztalatokkal is rendelkeznek. Selmeczy (2007) a számítógépes ismeretek és a nyelvtudás mellett kiemelten fontosnak tartja a munkaerőpiaci felmérések alapján a csapatmunkához szükséges képességeket, ez a kutatásomban együttműködés néven szerepel, s ez a képesség is előkelő helyet kapott az én vizsgálatomban is.

1.2. Az általam kiválasztott ismeretek jelentőségének vizsgálata

Az ismeretek tekintetében arra voltam kíváncsi a kérdőívemben, hogy melyeket tartja fontosnak a megkérdezett a munkavállalásához a következők közül: idegen nyelv, számítógépes ismeretek, EU-s ismeretek, pénzügyi befektetési ismeretek, önismeret, környezetvédelem, munkaerőpiaci ismeretek, jogi ismeretek, adózási ismeretek, mezőgazdasági ismeretek, műszaki ismeretek.

Az ismeretek sorrendje rendkívül érdekes képet mutat, ezt az 1. ábra és a 2. táblázat szemlélteti. Budapesten az idegen nyelv és a számítógépes ismereteket tartják a legfontosabbnak, ők már érzik és tudják, hogy a munkahelyekért folyó versenyben ezen ismeretek nélkülözhetetlenek, melyek nélkül – a magas munkaerő kínálat miatt – labdába sem rúghatnak végzettségüknek megfelelő állások esetében (pl.: vezetői beosztások). Az idegen nyelv fontosságának megállapítása ellenére Tóth et al. (2008) vizsgálatai alapján a megkérdezettek legnagyobb hányada Heves megyében nem használja a munkája során az idegen nyelvet, de képzi magát eme tekintetben, Borsod-Abaúj-Zemplén megyében sem használják és nem is képzik magukat nyelvtudás területén, Budapesten pedig használják a munkahelyükön és képzik is magukat.

1. ábra: A megkérdezett ismeretek jelentősége



Forrás: saját szerkesztés(12)

Figure 1: The importance of knowledge and skills

Foreign language(1) IT skills(2), EU(3), Finance(4), Self knowledge(5), Environment(6), Labour market(7), Law(8), Taxation(9), Agriculture(10), Technology(11), Source: own calculations(12)

A szakirodalomban számos tanulmány szól a kiemelten fontos ismeretekről. Felső-Farkas (2007) tanulmányában is az informatikai ismereteket, a szakmai felkészítéseket és a nyelvi oktatást tartja a versenyképesség kulcselemének. Szedlacsek (2008) is állítja, hogy függetlenül attól, hogy kell-e a munkakör betöltéséhez, legalább egy idegen nyelv ismerete és a számítógép üzleti célú felhasználása alapkövetelmény. Selmeczy (2007) csatlakozik azok táborához, akik az idegen nyelvtudást és a számítógépes ismereteket a munkáltatók által legfontosabb ismeretek közé sorolják. Mihály (2007) cikkében egy nagyvállalat elnök vezérigazgatójának javaslatát közvetíti, melynek lényege, hogy az idegen nyelv tudásának megszerzését adókedvezményrel kötné össze, ösztönözve ezzel a munkavállalók idegen nyelvi képzését, akár szorgalomból történő önképzését.

Heves megyében igazán kiugró eredmény a környezetvédelem esetében született, de véleményem szerint még ez az érték is nagyon alacsony – átlagosan 2,81 –, ami arra a következtetésre vezet, hogy a diplomás emberek még nem érzik a környezetükkel való kapcsolat fontosságát, pedig a környezetünk állapotából következtetni lehet, hogy mennyire figyelünk magunkra és másokra. Így például a környezet terhelése nélkül kell biztosítani a talaj természetes termőképességének fenntartásához szükséges trágyamennyiséget (Magda, 2007).

2. táblázat

A megkérdezett ismeretek jelentőségének középértéke a vizsgált megyékben

Ismeretek(1)	Heves megye	B-A-Z megye	Budapest
Idegen nyelv(2)	4,24	4,20	4,39
Számítógépes ismeret(3)	4,49	4,52	4,64
EU-s(4)	3,13	3,13	3,12
Pénzügyi(5)	3,26	3,34	3,08
Önismereti(6)	4,09	4,24	4,03
Környezetvédelmi(7)	2,81	2,77	2,46
Munkaerőpiaci(8)	2,96	3,25	2,84
Jogi(9)	3,14	3,23	3,19
Adózási(10)	3,26	3,27	2,92
Mezőgazdasági(11)	2,25	2,52	2,19
Műszaki(12)	2,35	2,57	2,12

Forrás: saját számítás(13)

Table 2: The mean value of knowledge and skills in the counties examined

Knowledge and skills(1), Foreign language(2), IT skills(3), EU(4), Finance(5), Self knowledge(6), Environment(7), Labour market(8), Law(9), Taxation(10), Agriculture(11), Technology(12), Source: own calculations(13)

Borsod-Abaúj-Zemplén megyében 11 ismeretből 8 ismeret átlaga magasabb (2. táblázat), mint a másik két megye esetében, ez a több lábon állást, az ismeretek diverzifikációjának szükségességét jelenti,

hiszen egy olyan megyében, ahol országos szinten az egyik legmagasabb a munkanélküliségi ráta, sokféle ismeret birtoklására van szükség.

A szakirodalmakat elemezve hiányolom az emberekkel való bánás és az empátia szerepének vizsgálatát. Az emberekkel való bánás mindkét megyében és a fővárosban magas helyezést kapott, az empátia csak kisebbet, pedig véleményem szerint nagyon lényeges az a képesség, amivel a másik ember helyzetébe képzeljük magunkat, fontos ahhoz, hogy megértsük a másikat. Eme képességgel, véleményem szerint, főként a vezetőknek kellene rendelkezniük.

Rendkívül érdekesnek találom, hogy a munkavállalók nem tartják fontosnak a környezetvédelmi, az adózási és a pénzügyi területen való jártasságot. Az adózási jártasság igen bonyolult, folyamatosan változó, szinte követhetetlenül változó tudományág, de ez nem ad felmentést a tudása alól. A pénzügyi területen való jártasság elengedhetetlen lenne a mai világban, hiszen a fogalmak és folyamatok nem ismerete (vagy helytelen ismerete) miatt sokan eladósodnak, avagy éppen hozamtól esnek el. A környezetvédelem tudatosítása már kisgyermekkorától fogva feladat kell, hogy legyen, nem csak az ismeretek szintjén, hanem gyakorlati vonatkozásban is.

2. Az első diploma típusa és az azt követő tanulmányok összevetése

Kutatásomban ezen területet érintően a következő kérdésekre kerestem a választ:

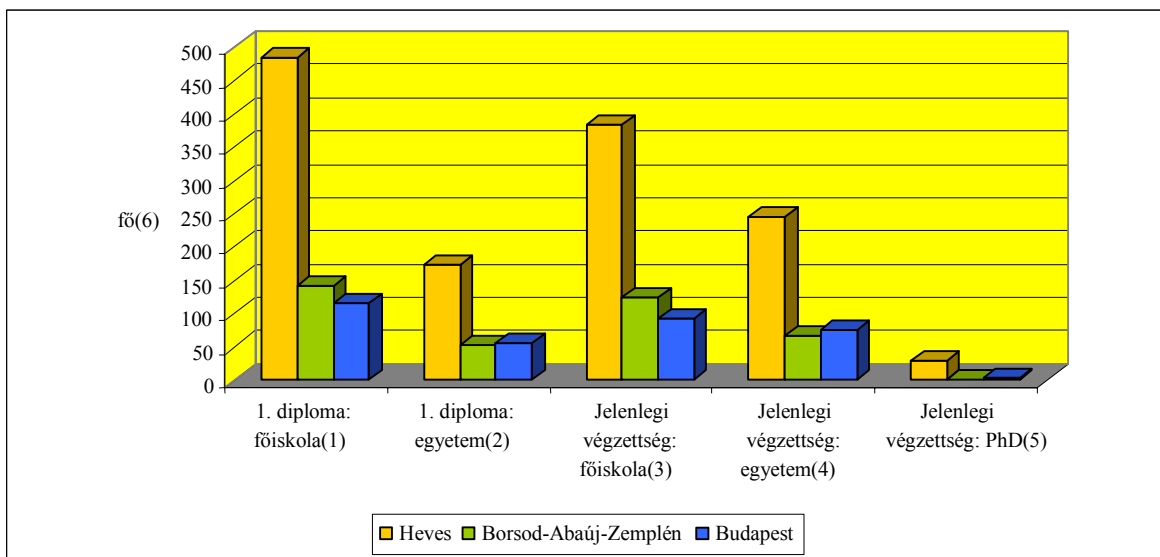
- ✓ A megkérdezettek egyetemi vagy főiskolai diplomát kaptak, majd a megkérdezéskor milyen diplomával rendelkeznek?
- ✓ Egyetemi vagy főiskolai végzettséggel tanultak-e tovább nagyobb arányban a megkérdezettek?

2.1. Az első diploma típusa és a megkérdezéskori végzettség

A válaszadók többségének, a megkérdezettek megközelítőleg 70%-ának, első megszerzett diplomája főiskolai végzettséget adott (2. ábra), ez mindhárom vizsgált megyében megfigyelhető.

A válaszadáskori végzettséget tekintve (2. ábra) mozgást tapasztalhatunk minden vizsgált megyében az egyes csoportok között. Heves megyében 10,8%-kal, B-A-Z megyében 7,8%-kal, és Budapesten 11,7%-kal nőtt az egyetemi végzettségük aránya az első diploma típusához képest (2. ábra). A budapesti magasabb arány abból adódik, hogy Budapesten nagyobb a lehetőség a különféle képzések elvégzésére, nem kell más megyébe, városba utazni ahhoz, hogy tovább tudjanak tanulni. Egyre többször tapasztalom, hogy a távolság hiúsítja meg az iskolába járást, az utazással eltöltött idő riasztja el a hallgatókat attól, hogy a választásuk alapján legjobbnak ítélt iskolában szerezhessék meg tudásukat. A heves megyei megkérdezettek között szereztek legtöbben PhD végzettséget.

2. ábra: Az első diploma típusa és a megkérdezés időpontjában legmagasabb végzettség



n=1 022, ebből Heves megye n=658, Borsod-Abaúj-Zemplén megye n=193, Budapest n=171(7)

Forrás: saját szerkesztés(8)

Figure 2: Type of the first degree and the highest qualification at the time of the interview

First degree college(1), First degree university(2), Present qualification college(3), Present qualification university(4), Present qualification PhD(5), Person(6), n=1 022, of which Heves county n=658, Borsod-Abaúj-Zemplén county n=193, Budapest n=171(7), Source: own calculations(8)

2.2. A végzettség és a továbbtanulás összefüggéseinek alakulása

Az első megszerzett diploma típusa alapján a legnagyobb arányban a heves megyei egyetemet végzettek és a budapesti főiskolát végzettek tanultak tovább (3. táblázat). Budapesten mindkét diplomatípus esetén magas a továbbtanulás aránya, ez szintén annak köszönhető, hogy a felsőoktatási intézmények könnyebben elérhetőek, fizikailag közelebb vannak, mint más megyében.

A magas továbbtanulási arány minden vizsgált megyében tapasztalható, ez nagyon kedvezőnek mondható, hiszen az Európai Unió által támogatott élethosszig tartó tanulás megvalósulni látszik, a megkérdezett diplomások felméri és tapasztalják ennek jelentőségét. Másrészt vizsgálva azonban arra következtettek a számokból, hogy egy szakma megszerzése nem elég egy egész életen keresztül, kénytelen a diplomás továbbtanulni.

Az első megszerzett diploma típusa és a továbbtanulás közötti összefüggések szignifikanciája rendre a következő: Heves megye: 0,000, B-A-Z megye: 0,048, Budapest: 0,897, ezek alapján Budapesten igaz a nullhipotézis, vagyis nincsen kapcsolat a diploma típusa és a továbbtanulás között, míg a további két megyében igazolt a kapcsolat ezen ismérvek között.

3. táblázat

Az első megszerzett diploma típusa és a továbbtanulás

Megye(5)	Főiskolai végzettséggel továbbtanultak(1)		Egyetemi végzettséggel továbbtanultak(2)	
	száma (fő)(3)	aránya* (%) (4)	száma (fő)(3)	aránya* (%) (4)
Heves megye	302	62,40	154	88,51
B-A-Z megye	90	63,83	25	48,08
Budapest	79	68,10	38	69,09

* A megkérdezettek közül a megyében lakó, az összes főiskolán, illetve egyetemen végzettekhez viszonyítva(6)

n=1 022, ebből Heves megye n=658, Borsod-Abaúj-Zemplén megye n=193, Budapest n=171(7)

Forrás: saját számítás(8)

Table 3: Type of the first degree and further studies

Further studies with a college degree(1), Further studies with a university degree(2), Persons(3), Proportion(4), County(5), Among the respondents those living in the county in relation to all college and university graduates(6), n=1 022, of which Heves county n=658, Borsod-Abaúj-Zemplén county n=193, Budapest n=171(7), Source: own calculations(8)

3. A továbbtanulás irányának alakulása

A 4. táblázat alapján elmondható, hogy a legtöbb válaszadó a meglévő szakmája mellé egy új, kiegészítő tudást szerzett meg. Összességében, a két megyét és a fővárost vizsgálva, második helyre a meglévő szakma továbbképzése került, utolsó helyen pedig a teljesen új szakma végzett. Budapesten más a sorrend, a második és a harmadik hely felelősödik, ez azzal magyarázható, hogy Budapesten nagyobb a verseny egy-egy álláshelyért, a többlábon állás fontos egy új szakma megszerzésével, hiszen a magasabban kvalifikált szakemberek nagyobb eséllyel indulhatnak egy cég meghirdetett állásaiért.

4. A továbbtanulás okai

A 3. ábrát vizsgálva megállapítható, hogy döntő többséggel az egyéni motiváció az, ami a megkérdezetteket ösztönözte a továbbtanulásra.

A munkahelyi elvárás csupán 30-8-20%-a Heves, Borsod-Abaúj-Zemplén megyékben és a fővárosban az egyéni motivációhoz képest, ami nem feltétlenül azt jelenti, hogy a munkahely nem várja el a továbbtanulást, csupán lehet, hogy az egyének motivációja „megelőzi” ezt az elvárást, a munkavállaló felismeri a már olyan sokat emlegetett élethosszig tartó tanulás szükségességét.

4. táblázat

A továbbtanulás képzésének iránya a meglévő végzettséghez képest

Megye(1)	Teljesen új szakmát tanultam(2)	Meglévő szakmámat képeztem tovább, új szakmát nem tanultam(3)	Meglévő szakmám mellé egy új, kiegészítő tudást szereztem(4)
Heves	116	128	272
B-A-Z	23	31	61
Budapest	44	23	66

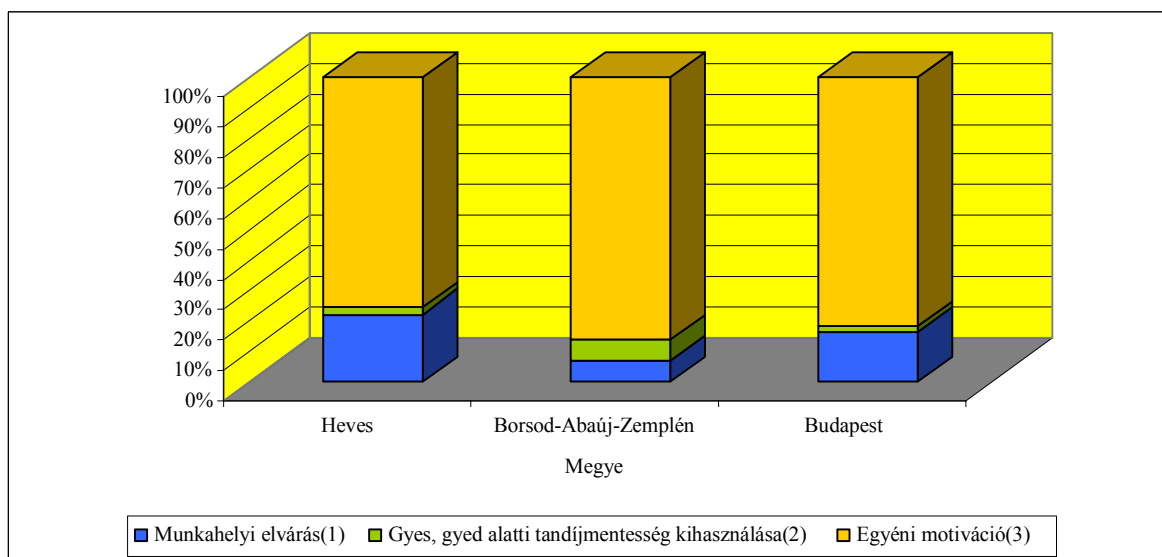
n=1 022, ebből Heves megye n=658, Borsod-Abaúj-Zemplén megye n=193, Budapest n=171(5)

Forrás: saját számítás(6)

Table 4: The type of further studies based on the existing qualification

County(1), Studies a totally new profession(2), Improves the existing profession not acquiring a totally new one(3), Acquires totally new extra knowledge besides the existing profession(4), n=1 022, of which Heves county n=658, Borsod-Abaúj-Zemplén county n=193, Budapest n=171(5), Source: own calculations(6)

3. ábra: A megkérdezettek továbbtanulás okainak megoszlása



Forrás: saját szerkesztés(4)

Figure 3: The difference of reasons for further studies of those interviewed

Expectation at work(1), Making use of the exemption from tuition fee during the childcare allowance or maternity leave(2), Individual motivation(3), Source: own calculations(4)

IRODALOM

Berde Cs.-Bilánics Á. (2008): Vezetői szemlélet és elvárás változások a mezőgazdaságban. XI. Nemzetközi Tudományos Napok Gyöngyös, 2008. március 27-28. 120-128. ISBN 978-963-87831-2-7.
 Felső-Farkas M. (2007): A sikeres munkaerő-piaci szereplés döntő előfeltétele a hatékony belső képzés. Munkaügyi Szemle, 51. évf., 7-8. sz., 57-58.

Hajós L.-Mikácó A. (2008): A minőség és biztonság menedzsment szerepének és jelentőségének megítélése az élelmiszeripari vállalkozások körében. XI. Nemzetközi Tudományos Napok Gyöngyös, 2008. március 27-28. 182-188. ISBN 978-963-87831-2-7.

- Jávor A.-Kukovics S.-Nábrádi A. (1999): A juhászat gazdasági helyzete és minőségi fejlesztése. „AGRO 21” Füzetek, 30. 60-65.
- Magda R. (2006): Munkapiaci jellemzők a rendszerváltástól napjainkig X. Agrárökonómiai Tudományos Napok, Gyöngyös
- Magda, R. (2007): Land utilization and competitiveness in Hungary at the beginning of the 3rd millennium. Workshops on Land, Institutions and Development and Land and European Agricultural Policy, LICOS, Leuven
- Mátyási S.-Haskó K.-Buzási Z.-Selymeci V. (2007): Iskola melletti munkatapasztalat-szerzés: kényszer vagy lehetőség? II. rész. Munkaügyi Szemle, 51. évf., 2. sz., 26-30.
- Mihály I. (2007): A felnőttképzés szerepe a szakmastruktúra átalakításában. Munkaügyi Szemle, 51. évf., 10. sz., 5-8.
- Nábrádi A.-Jávor A.-Molnár Gy.-Szűcs I.-Kukovics S. (2001): A juhászat helyzete a fejlesztések lehetőségei a bihari térségben II. Gazdálkodás, XLV. évf. 1. sz. 13-17.
- Pakurár M. (2008): A vidéki foglalkoztatás trendjei Magyarországon. XI. Nemzetközi Tudományos Napok Gyöngyös, 2008. március 27-28. 598-605. ISBN 978-963-87831-2-7.
- Scipione A. P. (1994): A piackutatás gyakorlata. Springer Kiadó, Budapest, 371.
- Selmeczy I. (2007): Diplomás pályakezdők és egyetemi, főiskolai karok vállalati szemszögből – 2007. Munkaügyi Szemle, 51. évf. 11-12. sz., 46-49.
- Szedlacsek Gy. (2008): A munkáltatók szerepe és felelőssége a felnőttképzésben. Munkaügyi Szemle, 52. évf., 1. sz., 6-7.
- Tóth E.-Baranyi A.-Varga E.-Ficzeréné Nagymihály K. (2008): A képzések és átképzések jelentőségének vizsgálata. XI. Nemzetközi Tudományos Napok Gyöngyös, 2008. március 27-28. 681-688. ISBN 978-963-87831-2-7.