

Practice oriented training from the business sphere's aspect

Gyakorlatorientált képzések megítélése a vállalati szférában

Fenyves Veronika, Dajnoki Krisztina, Dékán Tamásné Orbán Ildikó,
Harangi-Rákos Mónika

Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Kar

INFO

Libicki Éva
libicki.eva@gmail.com

Keywords

higher education, employer, dual education, student, employment

Kulcsszavak

felsőoktatás, munkáltató, duális képzés, hallgató, munkavállalás

ABSTRACT

Abstract. The aim of our article is to analyse the relation between higher education and the labour market with special regards to a newly developed way of education: dual education. In order to serve the changing needs of the labour market, higher educational institutions need to pay more attention to how their programs can better meet the expectations of future employers. The development of practice-based skills in higher education is not only an expectation from the future employers but from future students as well. With the help of a questionnaire we mapped the opinion and assessed the needs of different companies in connection with their employed labour force. We analysed their experience gained in dual education, and we also investigated whether they were opened to play a role in dual training by providing employment for students doing their practice. By providing places for practical training, a growing number of employers could join the operation of higher education.

Absztrakt. Cikkünk célja a felsőoktatás és a munkaerőpiac közötti kapcsolatok feltárása egy speciális, a közelmúltban bevezetett képzési forma, a duális képzés szempontjából. A megváltozó munkaerőpiaci szükségletek kielégítése érdekében a felsőoktatási intézmények nagyobb figyelmet szentelnek annak, hogy a képzéseik jobban illeszkedjenek a munkáltatók elvárásaihoz. A gyakorlati képességek fejlesztése nemcsak a hallgatók, hanem a munkaadók által is elvárt tevékenység a felsőoktatásban. Kérdőíves vizsgálatunkban gazdasági társaságok munkaerő-állományával kapcsolatos meglátásait és szükségleteit mértük fel, illetve vizsgáltuk a cégek már

megszerzett duális képzési tapasztalatait, illetve nyitottságot arra nézve, hogy duális képzőhelyként kapcsolódjanak be a felsőoktatási rendszer működésébe.

Bevezetés

Az elmúlt évtizedben a felsőoktatás működése és képe jelentősen megváltozott. A Bolognai típusú, kétciklusos oktatási rendszer bevezetése (Szolár, 2010) az évezred elejétől egyre tömegesebbé váló felsőoktatás működésére gyakorolt jelentős hatást (Kömíves, 2019a). A végzett hallgatók száma jelentősen emelkedett a rendszerváltáskor mért eredményekhez képest (Németh – Dövényi, 2018), azonban a képzések gyakran nincsenek összhangban a munkaerő-piaci igényekkel, mivel a képzéseket sikerrel elvégző hallgatók kevés gyakorlati képzésen vettek részt, ennek eredményeként pedig nem lettek felvértezve megfelelő szakmai, gyakorlati tudással, kompetenciákkal (Török, 2018).

Azonban ma már egyre nagyobb igény van a minőségi, piaci igényeknek megfelelő oktatás kialakítására. Az egyetemek közötti verseny fokozódik a hallgatói létszám, a felvételizők számának folyamatos csökkenésével (Siklósi – Sisa, 2018). A verseny élesedése nemcsak Magyarországon, hanem világviszonylatban egyaránt megfigyelhető, a globalizálódó felsőoktatási piacon a nemzetközi képzések megjelenésével a korábban zárt felsőoktatási piacok megnyíltak, a korábban védett helyzetben lévő felsőoktatási intézmények nemzetközi versenykörnyezetben küzdenek nemcsak a külföldi hallgatókért, hanem a kiemelkedően tehetséges hazai hallgatók megtartásáért is (Kömíves, 2019b). A sikeres foglalkoztathatóság oktatáspolitikával összefüggő kérdése elsősorban arra vonatkozik, hogy milyen ismeretekkel kell rendelkeznie a diplomát szerző hallgatónak ahhoz, hogy sikerrel el tudjon helyezkedni (Kiss – Máté, 2016). A képzések és a munkaerőpiaci kapcsolatok hiányosságai, valamint az egyetemek és a piac közötti nem megfelelő információáramlás megnehezítik a kikerülő diplomás fiatalok végzettségüknek megfelelő munkakörben való elhelyezkedését, ami annak köszönhető, hogy a diplomások tudása hiányos, nem felel meg a piaci igényeknek. A helyzet ugyanakkor a gyakorlati és a vállalati gyakorlati képzési elemek számának és időtartamának növelésével, továbbá az egyéni és csoportos kompetenciák – az első körben mindenekelőtt a pontosság és megbízhatóság, a második körben a csoportmunkára való képesség – fejlesztésével javítható (Kis et al., 2019). A felsőoktatási rendszer ma már nem engedheti meg magának, hogy a munkaerőpiaci igényektől elzárkózva állítsa össze a képzések menetét, figyelmet kell fordítani a megfogalmazott elvárások teljesítésére (Deés, 2010). A frissdiplomás hallgatók szempontjából igen nagy jelentőséggel bíró sikeres foglalkoztathatóság kulcsa Knight és Yorke (2006) szerint elsődlegesen a képességek, a szakértelem, az öntudat és önbizalom, végezetül pedig a stratégiai gondolkodással kapcsolatos képesség és hajlam meglétére vezethető vissza, vagyis a felsorolt tulajdonságokkal nem rendelkező hallgatók foglalkoztathatósága sokkal nagyobb problémát, elhelyezkedése pedig sokkal hosszabb időt vesz igénybe. A képzések foglalkoztathatóság szempontjából mért sikeressége mérhető a végzett hallgatók munkaerőpiaci sikerességének elemzése útján is, akik a legfrissebb munkáltatói elvárások becsatornázásával is segíteni tudják a képzések fejlesztését,

közvetlen visszajelzéseik alapján pedig leszűrhető, hogy a képzések mely elemei tudják érdemben segíteni a végzettek munkahelyi sikerességét (Kádár, 2018). A hallgatók számára ugyanakkor az egyik legfontosabb tanulmányi motivációs tényező a végzést követő elhelyezkedés esélyeinek javítása, illetve a felsőfokú végzettséggel elérhető jövedelem (Kiss et al., 2017), azonban a kitűzött célok elérése nem megvalósítható abban az esetben, ha a képzés és a megszerzett végzettség nem illeszkedik a munkaerőpiac elvárásaihoz. A hallgatók tanulmányaikat befektetésként is értelmezik, ami egyfelől időbeli, másfelől pénzbeli áldozatvállalást is elvár. A befektetések megtérülését elemezhetjük közgazdasági szempontból, ami kizárólag az anyagi megtérülés megtörténtét tartja szem előtt, míg a szociológiai szempontú megtérülési vizsgálatok a társadalmi státuszváltást és az egyéni elégedettséget is elemzik (R. Fedor – Jávorné Erdei, 2014). Az emberi tőkébe történő befektetés, a megszerzett iskola végzettség mindemellett fontos szerepet játszik a fizetéssel kapcsolatos véleménynyilvánításban. A munkaidő beosztásával kapcsolatos elégedettség szintén függ az iskolai végzettségtől. Ezen tényezők pedig – további szempontok mellett – hozzájárulnak az érintettek szubjektív jóllétéhez. (R. Fedor, 2018)

A felsőoktatási intézmények, illetve az általuk kiállított diplomák munkaerőpiaci értékének kulcsa a naprakész, a versenyképességet támogató ismeretek átadása, ami segíti a diplomások elhelyezkedését, munkaerőpiaci sikerességét. A cél elérése érdekében a képzések reformját is készek kezdeményezni a munkáltatók (Patai et al., 2015). A felsőoktatás sikerességének egyik további jelentős feltétele a legújabb informatikai szolgáltatásokat alkalmazása (Molnár, 2017). A kétciklusú képzési rendszerben végző hallgatók gyakorta arra is hajlandóak a sikeres elhelyezkedés érdekében, hogy eredeti végzettségüktől eltérő munkakörben vállaljanak állást (Dajnoki – Kun, 2016), ami további képzéseket tehet szükségessé esetükben. Ez utóbbi a munkáltató szempontjából nézve a cég rendelkezésére álló humántőke növelésének egyik formája (Fenyves et al., 2016). A munkavállalók életciklusuk során változó mértékben, de általában bizonyos fokú rugalmassággal közelítenek a munkaerőpiac felé, ez pedig hatást gyakorol elhelyezkedési lehetőségeikre is (R. Fedor – Toldi, 2017; R. Fedor – Fónai, 2017). A felsőoktatási intézményeknek nagy szerepe van a tudásalapú regionális gazdaság létrehozásában, melyhez szükség van versenyképes tudományos felkészültséggel rendelkező oktatókra, kutatókra (O'Connor – O'Hagan, 2016), valamint a felsőoktatási intézményekkel együttműködő partnerek is igen kiemelt szereppel bírnak. Ezért nagyon fontos olyan piacképes, gyakorlatorientált képzések kialakítása, melyek javítják a végzett hallgatók elhelyezkedési esélyeit. Ehhez pedig elengedhetetlen a gazdasági szereplőkkel kialakított kapcsolatrendszer bővítése, szorosabbá tétele. Emellett további fontos, a sikerességet elősegítő tényező, amennyiben a felsőoktatási intézmények együttműködésre lépnek egymással (Kováts – Rónay, 2018).

A gazdaság motorját jelentő magas színvonalú kutatás-fejlesztési és innovációs tevékenység nélkül nem képzelhető el növekedés. Ezért a jövő felsőoktatásának is egyre inkább arra kell fókuszálnia, hogy megfelelő számú, magasan képzett, korszerű elméleti és gyakorlati ismeretekkel rendelkező szakembereket képezzen a gazdaság, az ipari szereplők és a társadalom számára. Ebben a folyamatban a felsőoktatás szerepe megkerülhetetlen, a felsőoktatási kutatás-fejlesztés állami támogatása mindenképpen szükséges (Csath, 2019). Ennek érdekében 2015-ben Magyarország is bevezette a felsőoktatásban az Európa más országaiban – különösen Németországban – már sikerrel

bizonyított duális képzést. A külföldi duális képzések és a hazai kezdeményezések kedvező tapasztalatai arra ösztönözték a kormányzatot, hogy a duális képzési modellt intézményesítse és országosan is bevezesse.

A duális képzésekben a felsőoktatás-politikák olyan eszközt látnak, amely egyszerre képes megvalósítani a gazdasági, munkaerőpiaci igényeknek jobban megfelelő képzéseknek, a felsőoktatáshoz való regionális hozzáférés növelésének, illetve a felsőoktatás és a gazdasági partnerek közötti szorosabb együttműködésnek a céljait. Ezért nem csak a rövid és az első ciklusban, hanem a második ciklusban, sőt a doktori képzésben is előtérbe kerül a gazdasági partnerek bevonása, partnerként történő részvétele (<https://tka.hu/nemzetkozi/7902/dualis-kepzes>).

A Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Kara 2017-ben elhatározta, hogy gazdaságtudományi képzési területen, kérdőíves felmérés segítségével több mesterszakon vizsgálja a duális képzés lehetőségét. Felmérésünk célja annak feltárása, hogy a Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Karán elindítandó Vállalkozásfejlesztés, Vezetés és Szervezés, valamint Számvitel mesterszakok duális képzési rendszerben történő meghirdetéséhez szükséges oktatási és gyakorlati tanterveket a képzés iránt érdeklődő vállalkozások vezetői hogyan látják. Ezen túlmenően a szolgáltatott naprakész és releváns adatok kiemelt jelentőséggel bírnak a vállalkozások igényeihez minél inkább igazodó képzési formák kialakítása során. Jelen tanulmányban a megkérdezett vállalkozások munkaerő és a hallgatók iránti szükségletének megítélésére vonatkozó kérdések kerültek feldolgozásra.

Anyag és módszer

A vizsgálat adatbázisának összeállítása kérdőíves felméréssel történt, amely során a duális képzéssel kapcsolatos munkaerőpiaci elvárásokat mértük fel 2018 márciusában. A kérdőíves felmérés előnyeként meg kell említeni, hogy alkalmazása egyszerű, a kérdések előre rögzítettek (zárt kérdés formájában kerülnek megfogalmazásra), a feltett kérdések megválaszolása relatíve kevés időt vesz igénybe, emellett pedig a válaszok kiértékelésével fontos információkhoz juthat a kérdező (Ács, 2014). Hátrányként szokták megemlíteni, hogy a válaszadók nem biztosan képesek és hajlandók válaszolni, és a válaszok lehetnek tudatosan nem őszinték. Választásunk az online kérdőíves adatfelvételi módszerre esett, mert az elektronikus kérdőívek széles körben, nagyobb számban kitölthetőek a papíralapú változataikhoz képest. A kérdések megfogalmazott állítások voltak, tehát a zárt kérdések típuscsoportjába tartoznak, amin belül többféle altípus is megtalálható a kérdőívben. A kérdőívben megfogalmaztunk egyválaszos kérdéseket, ilyenek például a vállalkozás főtevékenységére és a tulajdonosi szerkezet meghatározására vonatkozó kérdések. Másrészt, vannak ötfokozatú Likert-skálán értékelhető kérdések, amelyek például a controllerrel szembeni személyes képességeket, ismeretköröket mérték. A Likert-skála öt válaszkategóriával rendelkező skála, az állítások mellett a kitöltőknek a „nem fontos” és a „nagyon fontos”, valamint a „nem jellemző” és a „teljes mértékben igaz” közötti tartományból kell kiválasztaniuk az esetükben valós választ számok segítségével. Könnyen alkalmazható, közked-

velt mérési skála (Sajtos-Mitev, 2009). A kérdőív az EvaSys rendszer felhasználásával készült, és az általa biztosított felületen válaszoltak a megkérdezettek. A kérdőív összesen 620 a Gazdaságtudományi Karral szakmai gyakorlat szervezése során már kapcsolatba került, potenciális duális képzőhelyként a későbbiekben majd működő, az Észak-Alföldi régióban tevékenységet végző gazdálkodó szervezetnek került kiküldésre, a megkérdezettek a különböző gazdálkodó szervezetek menedzserei, vezetői voltak. A megkérdezés eredményeként 132 kitöltött kérdőív érkezett vissza, így a mintát 132 kitöltött és értékelhető kérdőív alkotta.

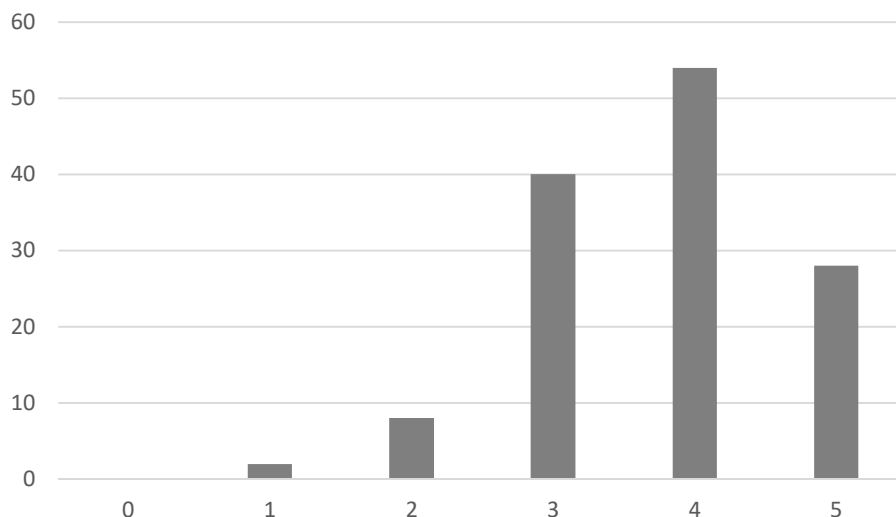
A kérdőívet kitöltők egy ötfokozatú skálán értékelték, hogy mennyire értenek egyet a szervezetük munkaerő-kapacitásához, illetve annak sajátosságaihoz kapcsolódó állításokkal.

Az 1-es érték azt jelentette, hogy egyáltalán nem értenek egyet az adott állítással a saját cégükre vonatkozóan, míg az 5-ös érték esetében teljesen egyetértettek az adott állítással a cégre vonatkozóan. Ha egy kitöltő az adott kérdésre nem tudott válaszolni, akkor azt a 0 érték megadásával jelölhette.

Eredmények

A kérdőívben megvizsgáltuk, hogy a vállalkozások munkaerő és hallgatók iránti szükségletének milyen a megítélése. Ezzel célunk volt, hogy adatot gyűjtsünk a tervezett duális mesterképzések potenciális szakmai gyakorlati helyeitől arra nézve, hogy jelen pillanatban milyen létszámú, minőségű és megfelelőségű munkaerő dolgozik az adott cégnél, illetve milyen mértékben látnak esélyt a leendő partnerek a hallgatók bevonására a szakmai munkavégzés során. A duális képzés egyik legfontosabb, kritikus eleme a duális képzőhelyek biztosítása, azonban a képzőpartneri hálózat kialakításához nagy körültekintést kell tanúsítani a kiválasztás és a folyamatos monitoring vizsgálatok során is. A kiválasztás elsődleges alapjának az önkéntességnek kell lennie: a duális képzésben történő szerepvállalás nagy lehetőség a potenciális felhasználói partnerek számára saját toborzási tevékenységük erősítésére és egyszerűsítésére, ugyanakkor a hallgatók képzése külső helyszínen minden esetben jelentős felelősséget is terhel az együttműködő vállalatokra.

A válaszadók minősítették a szervezetük munkaerő-kapacitásának minőségét a „*Szervezetünk munkaerő kapacitásának minősége megfelelő*” állítás értékelésével. Az állítással összefüggésben adott válaszokat az *1. ábra* szemlélteti. Az állítással kapcsolatban mind a 132 kitöltő állást foglalt.

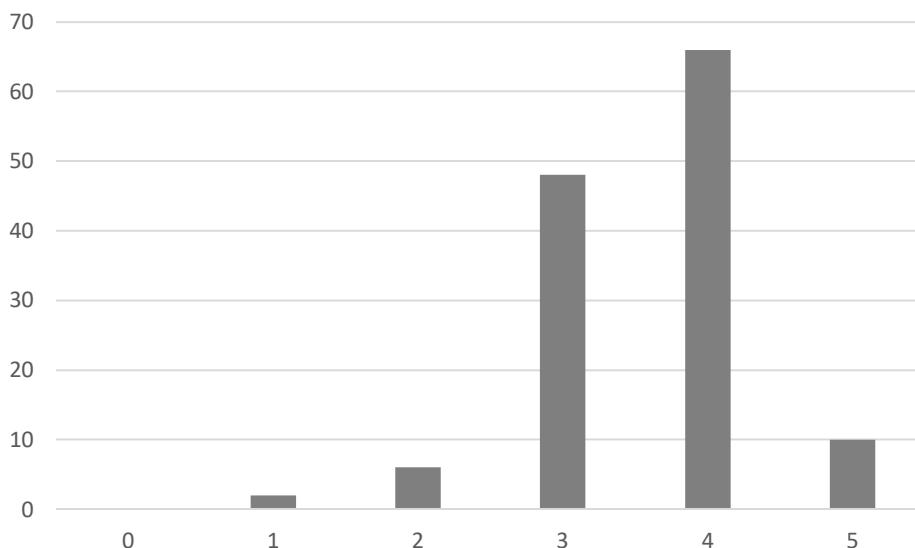


Forrás: Saját szerkesztés, n=132

1. ábra: A megkérdezett szervezetek munkaerő kapacitásának minősítése

Az állítással kapcsolatban 0 értékű válasz nem érkezett, tehát minden kitöltő tudta minősíteni az általa képviselt vállalatot az állításban megfogalmazott tartalom mentén. A válaszadók 1,52%-a (2 fő) értékelte 1-re az általa képviselt szervezet munkaerő kapacitásának minőségét. A válaszadók 6,06%-a (8 fő) adott 2 értékű választ erre a kérdésre, míg további 30,30% (40 fő) értékelte a középértéknek megfelelő 3-ra a kitöltő szervezet munkaerő kapacitásának minőségét. Ez egyben azt is jelenti, hogy a válaszadók többsége inkább elégedett az általa képviselt szervezet munkaerő kapacitásának minőségével, hiszen 40,91% (54 fő) adott 4-es, további 21,21% (28 fő) pedig 5-ös értéket erre a kérdésre. A kitöltések alapján elmondható, hogy átlagosan 3,74 átlagértéknek megfelelően elégedettek a kitöltők a szervezetük munkaerő kapacitásának minőségével.

A munkaerő kapacitás minősége mellett a munkaerő kapacitás mennyiségét is véleményezték a válaszadók a „Szervezetünk munkaerő kapacitásának mennyisége megfelelő” állítás értékelésével. Az állítással összefüggésben adott válaszokat a 2. ábra szemlélteti. Ezzel az állítással összefüggésben is mind a 132 kitöltőtől érkezett be válasz.

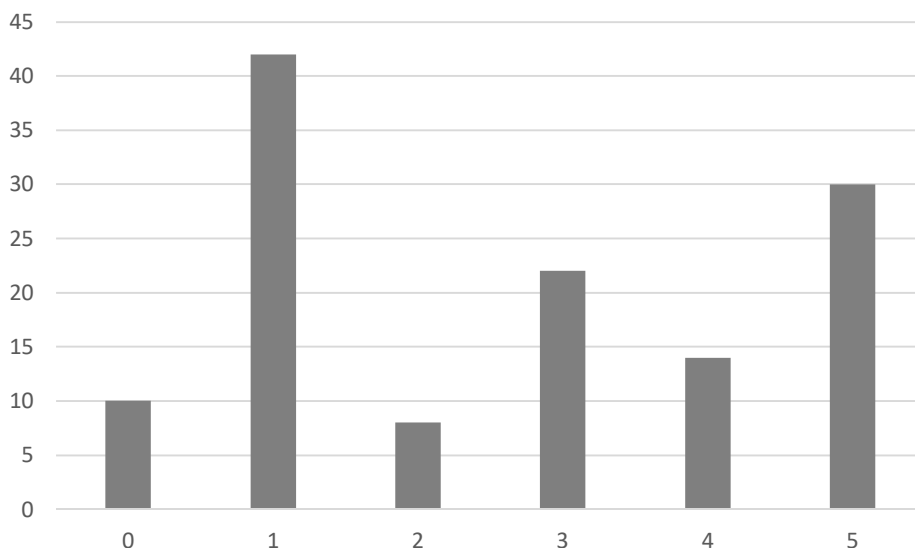


Forrás: Saját szerkesztés, $n=132$

2. ábra: A megkérdezett szervezetek munkaerő kapacitás mennyiségének minősítése

A képviselt szervezet munkaerő kapacitásának minőségére vonatkozó kérdés után a munkaerő kapacitás mennyiségére vonatkozó állítással összefüggésben is minden kitöltő állást tudott foglalni, vagyis 0 értékű válasz ezúttal sem érkezett. A válaszadók 1,52%-a (2 fő) értékelte 1-es érték megjelölésével úgy, hogy az általa képviselt szervezet rendelkezésére álló munkaerő kapacitásának mennyisége egyáltalán nem megfelelő, további 4,55% (6 fő) minősítése szerint a munkaerő-kapacitásának mennyisége inkább nem megfelelő, azaz jelölte meg válaszként a 2-es értéket. Az állítással összefüggésben a középértéknek megfelelő 3-as minősítést 36,36% (48 fő) jelölte meg. Ebből kifolyólag a válaszadók többsége szerint az általuk képviselt szervezet munkaerő-kapacitásának mennyisége is megfelelő. A megfelelőség mértékének minősítésében található eltérések a kitöltések során, hiszen a válaszadók 50,00%-a (66 fő) adott 4-es minősítést az állításra, míg további 7,58%-ának (10 fő) válasza szerint a szervezet munkaerő-kapacitásának mennyisége teljesen megfelelő, azaz a minősítése 5-ös. A kitöltők körében az általuk képviselt szervezet munkaerő-kapacitásának mennyisége 3,58-as átlag mellett inkább megfelelőnek minősíthető.

Megvizsgáltuk, hogy a gazdálkodó szervezetek esetén szellemi vagy fizikai dolgozók tekintetében jellemző inkább a munkaerőhiány. A „*Szervezetünk munkaerőhiánnyal küzd, a fizikai munkások terén*” állítással összefüggésben beérkezett válaszokat a 3. ábra szemlélteti. A kérdőívet kitöltő 132 válaszadó közül összesen 126 fő válaszolt erre a kérdésre, 6 kérdőív esetében nem érkezett válasz a megfogalmazott állításra.



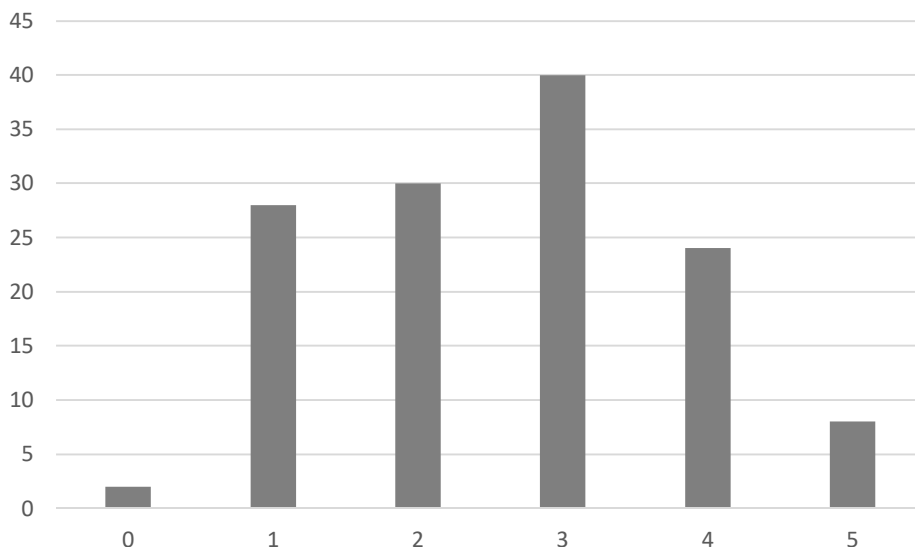
Forrás: Saját szerkesztés, n=126

3. ábra: A megkérdezett szervezetek fizikai munkások terén fennálló munkaerőhiányára vonatkozó minősítése

A beérkezett válaszok között itt először 0 értéket is találhatunk: összesen 7,94% (10 fő) nem tudott válaszolni arra, hogy az általa képviselt szervezet munkaerőhiánnyal küzd-e a fizikai munkások terén. A 33,33%-nyi (42 fő) 1-es minősítésű válasz szerint egyáltalán nem küzd a kitöltők által képviselt szervezet munkaerőhiánnyal a fizikai munkások terén. 6,35% (8 fő) szerint az általuk képviselt szervezetre kisebb mértékben nem igaz az állítás, amely szerint munkaerőhiánnyal küzdenének a fizikai munkások esetében, így ők 2-es minősítést adtak. A középértéknek megfelelő 3-as minősítést ebben az esetben 17,46% (22 fő) választotta. Kisebb mértékben igaznak fogadta el 4-es minősítéssel a fizikai munkások körében fellépő munkaerőhiányt a válaszadók 11,11%-a (14 fő), míg további 23,81% (30 fő) teljes mértékben egyetért az állítással, mely szerint az általa képviselt szervezet munkaerőhiánnyal küzd a fizikai munkások esetében, vagyis a megfogalmazott állítással összefüggésben az 5-ös értéket jelölte meg.

A beérkezett válaszok átlaga szerint a válaszadók 2,62 érték mellett értenek egyet azzal, hogy az általuk képviselt szervezet munkaerőhiánnyal küzd a fizikai munkások esetében. A fenti értékek elemzését árnyalhatja, hogy a válaszadók által képviselt szervezetek esetében nem feltétlenül van relevanciája a fizikai munkavégzésnek: erre utalhat a válaszadás elmulasztása mellett a 0-ás érték megjelenése és az 1-es válaszerték gyakori bejelölése is.

A szellemi dolgozók tekintetében a „Szervezetünk munkaerőhiánnyal küzd, a szellemi munkások terén” állítást értékelték a válaszadók. Ez az állítás újra teljes kitöltöttséget ért el: mind a 132 válaszadó minősítette a saját szervezete kapcsán a kérdést. A beérkezett válaszok megoszlását a 4. ábra szemlélteti.



Forrás: Saját szerkesztés, $n=132$

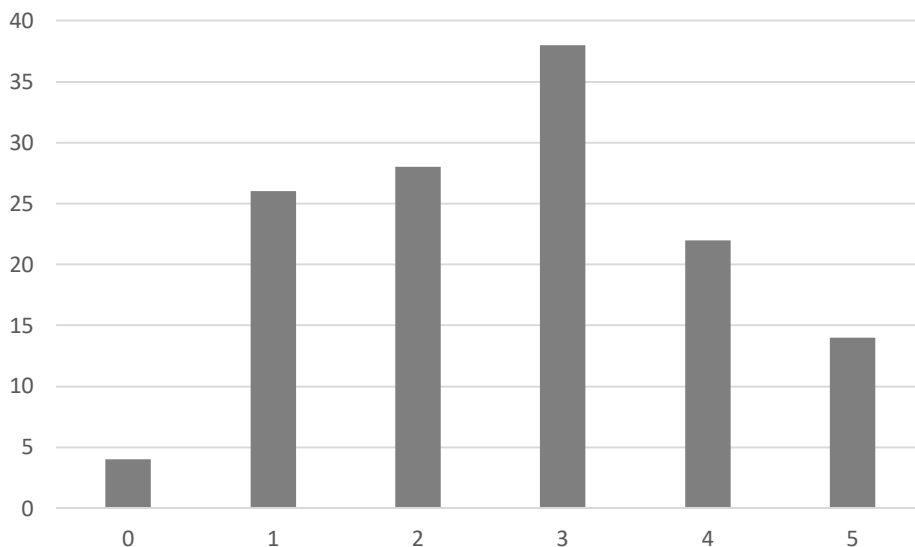
4. ábra: A megkérdezett szervezetek szellemi munkások terén fennálló munkaerőhiányára vonatkozó minősítése

A válaszadók 1,52%-a (2 fő) 0-s értéket jelölt meg az állítással összefüggésben, vagyis nem tudott állást foglalni azzal kapcsolatban, hogy az általa képviselt szervezet munkaerőhiánnyal küzd-e a szellemi munkavállalók esetében. 21,21%-nyi (28 fő) válasz jelölte meg az 1-es értéket, vagyis esetükben az általuk képviselt cégre vagy szervezetre nézve egyáltalán nem igaz, hogy munkaerőhiánnyal küzdene a szellemi dolgozók körében, míg további 22,73%-nyi (30 fő) válaszadó szerint kisebb mértékben nem igaz az állítás a szervezetükre nézve, vagyis a válaszuk értéke ebben az esetben 2. A beérkezett válaszok 30,30%-a (40 fő) értékelte a semleges középértéken (3-asra) az általuk képviselt szervezet tekintetében a szellemi munkavállalók esetében felmerülő munkaerőhiány kérdését. 18,18%-nyi (24 fő) válaszadó 4-es értékeléssel inkább egyetértett azzal az állítással, hogy szervezetük munkaerőhiánnyal küzd a szellemi munkások körében, míg további 6,06% (8 fő) az 5-ös minősítést bejelölve teljes mértékben egyet tudott érteni azzal az állítással, hogy a szellemi munkakörben foglalkoztatottak terén munkaerőhiánnyal küzd az általuk képviselt szervezet.

A „Szervezetünk munkaerőhiánnyal küzd, a szellemi munkások terén” megfogalmazott állításra beérkezett válaszok tükrében kijelenthető, hogy a kitöltő személyek átlagosan 2,61-es minősítéssel értenek egyet azzal az állítással, hogy az általuk képviselt szervezet munkaerőhiánnyal küzdene a szellemi munkavállalók körében. A fizikai és a szellemi munkakört betöltő dolgozók munkaerőhiányával kapcsolatos állítások esetében továbbá azt is ki kell emelni, hogy a fizikai vagy szellemi munkások terén fellépő munkaerőhiány mértéke nagyban függhet attól is, hogy a betöltetlen munkakörök milyen szakterületen végzett szakemberekkel tölthetőek fel.

Felmértük a munkaerő elvándorlással, a fluktuációval kapcsolatos véleményét is a szervezeteknek. A „Szervezetünkél jelentős a munkaerő elvándorlás, a fluktuáció”,

a kitöltő szervezetek munkaerő megtartásával kapcsolatos képességeit vizsgáló állítással összefüggésben mind a 132 kitöltő választ tudott adni. A beérkezett válaszokat az 5. ábra szemlélteti.



Forrás: Saját szerkesztés, $n=132$

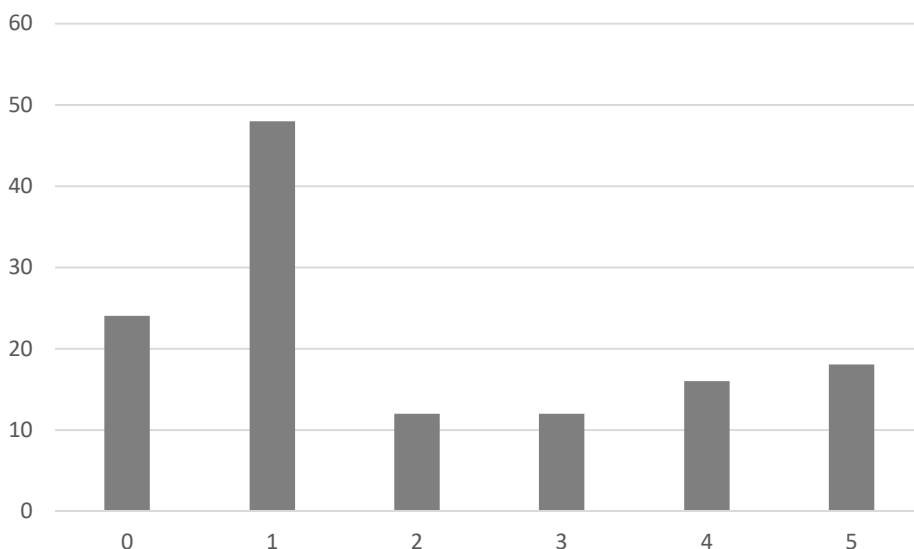
5. ábra: A megkérdezett szervezetek esetében jelentkező munkaerő elvándorlás, a fluktuációra vonatkozó minősítés

Az állítással összefüggésben 3,03%-nyi (4 fő) válaszadó jelölte meg a 0 értéket, vagyis ők nem tudtak állást foglalni abban a kérdésben, hogy az általunk képviselt szervezetnél jelentősnek tekinthető-e a fluktuáció. 19,70%-nyi (26 fő) válaszadó az 1-es érték megjelölésével hangsúlyozta azt, hogy az általa képviselt szervezetre nézve egyáltalán nem igaz, hogy a fluktuáció mértéke magas lenne, míg további 21,21% (28 fő) értékelte úgy, hogy az általa képviselt szervezet vonatkozásában 2-es értékű, azaz kisebb mértékben nem jellemző az, hogy jelentős volna a munkaerő elvándorlása. A középértéket, azaz a 3-as minősítést ebben az esetben a válaszadók 28,79%-a (38 fő) jelölte meg. Kisebb mértékben, azaz 4-es minősítéssel igaznak tekinti az általa képviselt szervezetre nézve az állítást, amely szerint jelentős a munkaerő elvándorlása a válaszadók 16,67%-a (22 fő), míg további 10,61%-nyi (14 fő) válaszadó teljes mértékben, 5-ös értékeléssel egyetértett azzal, hogy az általuk képviselt szervezet esetében jelentős a munkaerő elvándorlása, fluktuációja. A fluktuációval kapcsolatos állítással összefüggésben 2,68 átlagos értékben értettek egyet a válaszadók, hogy az általuk képviselt szervezet esetében jelentős a munkaerő elvándorlása, a fluktuáció.

Míg az eddigi kérdések esetén a válaszadó által képviselt szervezetet, céget kellett minősíteni különböző paraméterek mentén, addig a következő blokk és az abban megfogalmazott állítások már a szervezet (illetve a kitöltő) tapasztalataira, jövőbeli terveire vonatkoznak. Ez azért is fontos, mert az első öt állítás segítségével felmérhető a

válaszadó által képviselt szervezet működése, belső állapotának bizonyos, a duális képzések szempontjából jelentőséggel bíró jellegzetességei, addig a következő állítások segítségével az térképezhető fel, hogy a kitöltő szervezet milyen múltbeli tapasztalatokkal és ismeretekkel, továbbá milyen jövőbeli tervekkel és szándékokkal rendelkezik ezen a területen. Ezek az ismeretek nélkülözhetetlenek az újabb duális rendszerben megszervezett képzések beindításához. A megfogalmazott állítások minősítése továbbra is úgy zajlik, mint az első öt állítás esetében. A válaszok esetében viszont már nagyobb szórásértékekkel találkozhatunk. Míg az első öt állítás esetében a szórás értéke 0,76 és 1,74 között változott, addig a paraméterek másik részénél 2 közelebbi értékeket tapasztalhatunk.

A vállalkozásoknak négy állítás minősítésére volt lehetőségük ebben az esetben. Az elsőben a vállalkozás duális képzésben való jártasságát, tapasztalatát mértük fel. A „*Vannak tapasztalataim a duális egyetemi képzésekkel kapcsolatban*” állítást a 132 kitöltő közül 130 fő értékelte, 2 kérdőív esetében nem került minősítésre az állítás. A beérkezett válaszokat a 6. ábra szemlélteti.



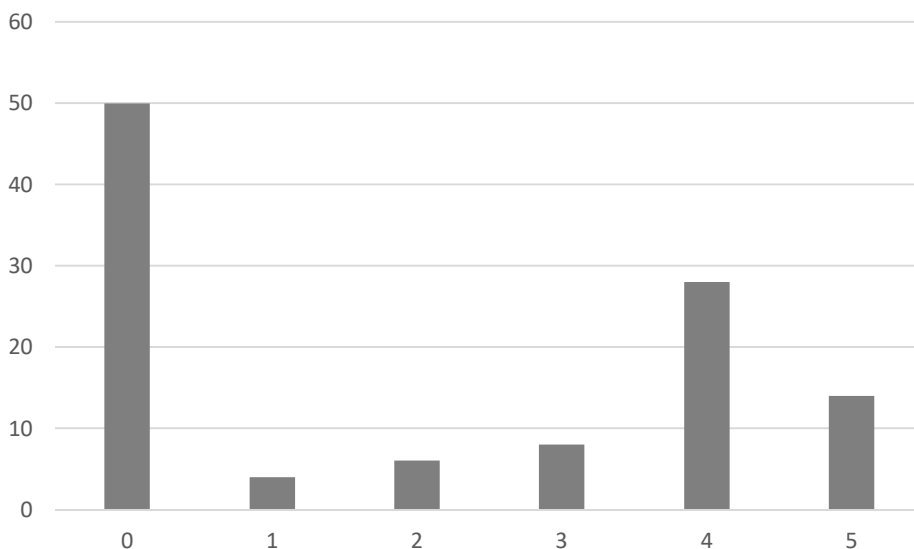
Forrás: Saját szerkesztés, $n=130$

6. ábra: A megkérdezett szervezet rendelkezik-e tapasztalattal a duális egyetemi képzéssel kapcsolatban

A válaszadók 18,46%-a (24 fő) adott 0-s minősítést a kérdésre, ők tehát nem tudnak állást foglalni arról, hogy van-e tapasztalatuk a duális egyetemi képzésekkel kapcsolatban. A válaszok 36,92%-a 1-es minősítésű, azaz 48 főnyi válaszadó egyáltalán nem értett egyet azzal, hogy lenne tapasztalata a duális egyetemi képzéssel kapcsolatban, míg további 9,23% (12 fő) kisebb mértékben nem ért egyet a megfogalmazott állítással. Ugyanennyi válaszadó, azaz 9,23% (12 fő) jelölte be a középértéket, vagyis a 3-ast a hatodik állítással összefüggésben. Kisebb mértékben egyetért a megfogalmazott állítással, azaz 4-es minősítést adott 12,31%-nyi (16 fő) válaszadó, míg további

13,85% (18 fő) teljes mértékben egyetért azzal, hogy vannak tapasztalatai a duális egyetemi képzésekkel kapcsolatban. A 130 válasz kiértékelését követően kijelenthető, hogy a válaszadók 2,02 átlagot adtak meg a duális egyetemi képzésekkel összefüggésben meglévő tapasztalataikra nézve. A beérkezett válaszok alapján kijelenthető, hogy noha az utóbbi évek felsőoktatási vitájának egyik legnagyobb sajtóvisszhangot is kiváltó témája épp a duális képzések beindulása és elterjedése volt, a képzési forma ismertségét tovább kellene emelni a potenciális duális képzőhelyek és az ott dolgozó illetékes munkatársak, vezetők körében is.

A duális képzéssel kapcsolatos tapasztalat felmérésére az „Amennyiben vannak tapasztalataim a duális képzésekkel kapcsolatban, úgy azok inkább pozitívak” állítás minősítése szolgált. Ez az állítás szorosan kötődik az előző állításához. Erre a kérdésre a 132 kitöltő közül összesen 110 fő válaszolt, 22 esetben nem érkezett minősítés az állítással összefüggésben. A beérkezett minősítések szemléltetését a 7. ábra segíti.



Forrás: Saját szerkesztés, n=110

7. ábra: A megkérdezett szervezetek tapasztalata a duális egyetemi képzéssel kapcsolatban

A válaszadók közel fele, 45,45% (50 fő) adott 0-s értékelést erre a kérdésre, vagyis nem tudtak állást foglalni arról, hogy milyen jellegűek a duális képzésekkel kapcsolatos tapasztalataik. 3,64%-nyi (4 fő) válaszadó 1-es minősítést adva egyáltalán nem értett egyet azzal, hogy a duális képzésekről megszerzett tapasztalataik pozitívak lennének, míg további 5,45% (6 fő) inkább negatívként írta le a duális képzésekről szerzett tapasztalatait. A 3-as középértéket ebben az esetben 7,27% (8 fő) választotta. A duális képzésekről inkább pozitív, azaz 4-es minősítésű véleménye van 25,45%-nak (14 fő), míg teljes mértékben egyetértett a megfogalmazott állítással, azaz teljesen pozitív, 5-ös minősítésű tapasztalatai vannak a duális képzésekről 12,73%-nak (14 fő).

A válaszadók 2,02 átlagú minősítést adtak arra az állításra, hogy amennyiben vannak tapasztalataik a duális képzésekről, úgy azok inkább pozitívak. Az eredményeket elemelve látható, hogy a válaszadók többsége nem tudta minősíteni a megfogalmazott állítást. Ezzel ellentétben a duális képzéseket tapasztalataik alapján minősítő válaszadók körében a képzési formáról megszerzett tapasztalatok többségében pozitívnak mondhatóak.

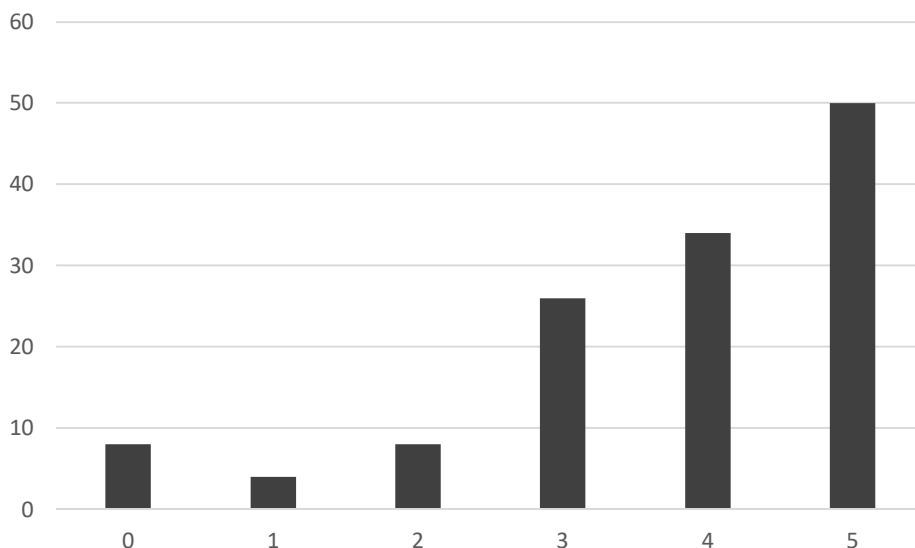
A duális képzésben való tapasztalattal és a tapasztalat minősítésével kapcsolatos állítások közötti összefüggéseket vizsgálva egyértelműen kiderül, hogy mindössze két olyan válaszadó volt, akinek volt személyes tapasztalata a duális képzésekkel kapcsolatban, és az inkább negatív volt (2-es minősítésű). Gyakrabban fordult elő olyan válasz, amely közepes értékű, azaz 3-as minősítésű meglévő tapasztalat mellett 3-as vagy 4-es minősítést adott a tapasztalat pozitívitasát illetően (2 és 10 fő). Összességében kijelenthető, hogy a meglévő tapasztalatok az esetek döntő többségében pozitívak, a két negatív irányba kilógó válasz (5-ös szintű ismeret mellett 2-es értékű tapasztalat) valószínűleg egy egyszeri igen negatív élmény lenyomata, mely azonban sajnálatosan bármely képzési formában előfordulhat. Az összefüggéseket az 1. táblázatban szemléltetjük.

		Tapasztalat inkább pozitív						Összesen
		0	1	2	3	4	5	
Van tapasztalat	0	18	0	0	0	2	0	20
	1	26	4	0	0	0	0	30
	2	6	0	2	2	0	2	12
	3	0	0	0	2	10	0	12
	4	0	0	0	4	10	2	16
	5	0	0	2	0	6	10	18
	Összesen	50	4	4	8	28	14	108

Forrás: Saját szerkesztés, n=108

1. táblázat: A duális képzéssel kapcsolatos tapasztalat megléte és minősége közötti kapcsolat

A „Szívesen fogadnánk az említett duális képzések keretein belül gyakorlatra hallgatókat” állítás a vizsgálat egyik legfontosabb tétele. A kérdésre 132 kitöltő közül 130-an válaszoltak, 2 kérdőív nem tartalmazott erre nézve választ. Az eredményeket a 8. ábra szemlélteti.



Forrás: Saját szerkesztés, n=130

8. ábra: A megkérdezett szervezetek válasza a duális egyetemi képzésben történő részvétellel kapcsolatban

A válaszadók 6,15%-a (8 fő) nem tudott állást foglalni arról, hogy az általuk képviselt szervezet szívesen fogadna-e duális képzés keretében hallgatókat. Örvedetes, hogy mindössze a válaszadók 3,08%-a (4 fő) zárkózott el teljes mértékben 1-es minősítést választva attól, hogy a jövőben részt vállaljon a duális formában tanuló hallgatók képzésében, míg további 6,15% (8 fő) adott 2-es minősítést erre az állításra, vagyis kevésbé tartja elképzelhetőnek részvételét ebben a képzési formában duális képzőhelyként. A válaszadók 20,00%-a (26 fő) jelölte meg a 3-as közéértéket ennél az állításnál. A beérkezett válaszok 26,15%-a (34 fő) adott 4-es, míg 38,46%-a (50 fő) választotta az 5-ös értékelést erre a kérdésre, vagyis ezek a kitöltők kisebb mértékben vagy teljesen készek közreműködni gyakorlati helyszíneként a hallgatók duális képzésében a jelen felmérés keretében vizsgált szakok esetében. Ennél az állításnál a válaszadók 3,72-es átlagérték mellett fogadnának az említett duális képzések keretein belül gyakorlatra hallgatókat.

A duális képzésben megszerzett tapasztalatokat és a duális képzésben való részvétellel kapcsolatos állításokat együttesen is elemeztük, felmérve, hogy a duális képzések terén tapasztalattal rendelkező válaszadók milyen arányban fogadnának gyakorlati helyként hallgatókat. Azt tapasztaltuk, hogy még azok is inkább szívesen fogadnának duális képzőhelyként hallgatókat, akiknek nincsen korábbi tapasztalatuk erről a képzési formáról. A kiemelkedően nagy, 5-ös minősítésű tapasztalattal rendelkező, összesen 18 válaszadó közül csak 2-2 jelölte meg az 1-es vagy 2-es értéket arra, hogy részt venne-e a duális képzésekben gyakorlati helyszíneként. Természetesen olyan válaszadók is előfordulnak, akiknek nincsen ugyan tapasztalatuk a duális képzéssel kapcsolatban és nem is kívánnak közreműködni ilyen munkában, azonban ezeknek a vá-

laszadóknak a száma is minimális. A duális képzéssel kapcsolatos tapasztalat meglétének és a duális képzésben a hallgatók fogadása iránti nyitottságnak az összefüggését a 2. táblázatban szemléltetjük.

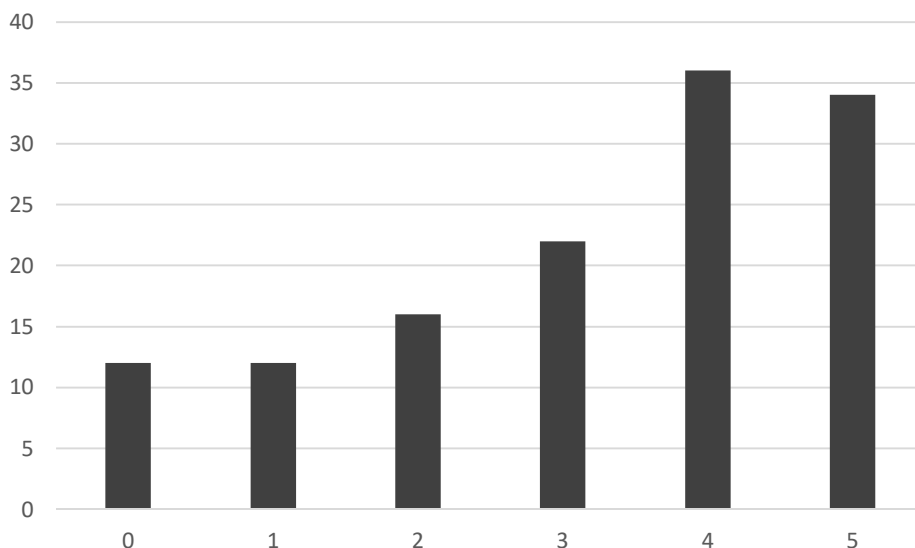
		Szívesen fogadna duális képzésben lévő hallgatót						
		0	1	2	3	4	5	Összesen
Van tapasztalat	0	0	2	2	4	2	12	22
	1	8	0	2	12	14	12	48
	2	0	0	0	0	2	10	12
	3	0	0	2	4	2	4	12
	4	0	0	0	2	10	4	16
	5	0	2	2	4	2	8	18
	Összesen	8	4	8	26	32	50	128

Forrás: Saját szerkesztés, n=128

2. táblázat: A duális képzéssel kapcsolatos tapasztalat megléte és a duális képzésben résztvevő hallgató fogadása iránti nyitottság kapcsolata

A duális képzésben való tapasztalat minőségével és a duális képzésben való részvétellel kapcsolatos állítások vizsgálatát is elvégeztük. Elemzésünk szerint a pozitív tapasztalatokkal rendelkező válaszadók egyértelműen nyitottak arra, hogy részt vállaljanak a duális képzésekben. Hasonló nyitott szemlélet figyelhető meg a pozitív benyomásra 0-s értéket bejelölő személyek körében is, tehát aki nem rendelkezik semmilyen tapasztalattal sem a duális képzéseket illetően, az is inkább nyitott arra, hogy szerepet vállaljon ebben a képzési formában (50 beérkezett válaszból 8 darab 4-es és 20 darab 5-ös minősítés). Ezen túlmenően még a pozitív tapasztalatokkal inkább nem rendelkező (1-es vagy 2-es minősítés) válaszadók is nyitottnak tűnnek a duális képzésekben való közreműködésre, hiszen válaszaik 2 darab 2-es minősítés kivételével 4-es vagy 5-ös értékűek.

Végül a duális hallgató tovább foglalkoztatásával kapcsolatban a „*Látok arra lehetőséget, hogy a duális képzésben résztvevő hallgatók tartós foglalkoztatását vállaljuk, a képzésüket követően is*” állítás értékelésére kértük a válaszadókat. Erre az állításra mind a 132 kitöltő küldött be választ, amelyek megoszlását a 9. ábrán szemléltetjük.



Forrás: Saját szerkesztés, n=132

9. ábra: A megkérdezett szervezetek válaszája a duális egyetemi képzésben történő részvétellel és tartós foglalkoztatásukkal kapcsolatban

A válaszadók 9,09%-a (12 fő) adott 0-s értéket az állítás kapcsán, ők nem tudnak arról nyilatkozni, hogy meglátásuk szerint az általuk képviselt szervezet a duális képzési idő lejártát követően is tudja majd alkalmazni a képzésen ott tanuló és dolgozó hallgatókat. Szintén 9,09% (12 fő) adott 1-es minősítést az állításra, ők tehát egyáltalán nem látnak lehetőséget a hallgatók továbbfoglalkoztatására. A válaszadók 12,12%-a (16 fő) 2-es minősítéssel inkább nem lát lehetőséget arra, hogy a képzési idő lejártát követően az addig ott dolgozó hallgatók munkavállalóként is az adott cég alkalmazásában maradhassanak. A válaszok 16,67%-a (22 fő) tartalmazott 3-as minősítést az állítással összefüggésben. A válaszadók 27,27%-a (36 fő) inkább elképzelhetőnek tartotta, hogy a képzési idő lejártát követően az adott cégnél vagy szervezetnél vállaljon munkát a hallgató, ezért 4-es minősítést adott, míg teljesen elképzelhetőnek tartja a képzési idő lejártát követő foglalkoztatást 5-ös minősítés mellett a válaszadók 25,76%-a (34 fő).

Az állításra beérkező válaszok átlaga szerint a kitöltők 3,21-es átlag mellett tartják elképzelhetőnek, hogy a gyakorlati idő lezárulását követően a hallgatók az általuk képviselt szervezetnél kerüljenek alkalmazásra. Ennek alapján a válaszadók inkább elképzelhetőnek tartják azt a kedvező kimenetet, hogy a duális képzőhelyen folytathassa a frissdiplomás a már hallgatóként megkezdett pályafutását, immár munkavállalói státuszban.

Az első blokk első kérdésének nyolcadik és kilencedik állítására beérkezett válaszokat is összevetettük, amelyből jól látható, hogy minél szívesebben fogadna egy-egy duális képzőhely hallgatókat gyakorlatra (4-es vagy 5-ös válaszáérték a nyolcadik állítás esetében), annál nagyobb eséllyel foglalkoztatná a gyakorlati idejét ott töltő hallgatót a képzés lezárását követően is (4-es vagy 5-ös érték a kilencedik

állítás esetében). Ez alapján kijelenthető, hogy a duális képzések során partnernek jelentkező munkáltatók saját munkaerő-utánpótlásuk szempontjából komolyan veszik a duális képzésen ott tanuló hallgatókat, a későbbi továbbfoglalkoztatásra tehát igen jó esélyük van a hallgatóknak, ami vonzóbbá teheti a duális képzéseket és jelentősen javítja a beiskolázási lehetőségeket is. A duális képzésen tanuló hallgatók fogadása iránti nyitottság és a hallgatók további foglalkoztatása közötti kapcsolatot a 3. táblázatban mutatjuk be.

		Lát lehetőséget a továbbfoglalkoztatásra						
		0	1	2	3	4	5	Összesen
Szívesen fogadna duális képzésben lévő hallgatót	0	8	0	0	0	0	0	8
	1	0	2	2	0	0	0	4
	2	0	2	2	4	0	0	8
	3	0	6	6	8	4	2	26
	4	4	2	6	2	20	0	34
	5	0	0	0	6	12	32	50
	Összesen	12	12	16	20	36	34	130

Forrás: Saját szerkesztés, n=130

3. táblázat: A duális képzésen tanuló hallgatók fogadása iránti nyitottság és a további foglalkoztatás lehetősége közötti kapcsolat

Összegzés

A dolgozat szakirodalmi feltárásában részletesen ismertettük a felsőoktatással kapcsolatos egyik legfontosabb elvárást: a képzések munkaerőpiaci megfelelőségét. A felsőoktatás tömegessé válásával, illetve ennek köszönhetően a kiállított diplomák magas számával egyre növekedett az igény, hogy a felsőoktatási rendszer a korábbiaknál nagyobb mértékben vegye figyelembe a munkaerőpiac által megfogalmazott elvárásokat. Ez az igény megjelenik egyfelől a (leendő) munkaadók, másfelől pedig a hallgatók részéről is, hiszen az előbbieket munkavégzésre készen álló munkavállalóira, míg az utóbbiak biztos elhelyezkedésre és versenyképes jövedelemre várnak a felsőoktatásban induló képzések elvégzésének eredményeként.

Mindehhez azonban elengedhetetlen a felsőoktatási intézmények versenyképességének növelése. Ez részben az intézmények egymással folytatott rivalizálását is jelenti, hiszen csökkenő létszámú hallgatón próbál közel azonos képzési kapacitással bíró intézményrendszer osztozkodni, részint pedig a felsőoktatási intézmények együttműködési hajlandóságát is növeli, hiszen globálisan is látható tendencia az egyetemek – gyakorta nemzetközi szinten is megjelenő – együttműködése. Az oktatás versenyképessége nélkül, amely megvalósíthatatlan a modern képzési eszközök és

képzési tervek, illetve a kiváló minőségű oktatói kar rendelkezésre állása nélkül, az egyes országok gazdasági versenyképessége sem képzelhető el.

A magyar felsőoktatási rendszer egyik legújabb eszköze a munkaadókkal fennálló kapcsolatok elmélyítésére és a munkaerőpiaci elvárásoknak való megfelelésre a duális képzések megindítása. Az elméleti és – igen kiterjedt, külső, duális képzőhelyen megvalósított – gyakorlati oktatás párhuzamosságára épülő szakok száma egyre nagyobb az országban. Jelen cikkünkben olyan vállalatok duális képzésben történő részvételre vonatkozó hajlandóságát és korábbi tapasztalatait mértük fel, akik a Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Karával állnak kapcsolatban.

Primer kutatásunk eredményeként megállapítható, hogy a felmérésben résztvevő munkáltatók általában véve nyitottak a duális képzésbe történő becsatlakozásra. Azon vállalatok, amelyek a korábbiakban már szereztek tapasztalatot hasonló rendszerben lebonyolított képzésekről, jellemzően pozitív benyomásokról számoltak be. Fontos kiemelni, hogy a felmérésben részt vállaló gazdasági társaságok jellemzően nyitottak arra, hogy a duális képzés keretében náluk tanuló és dolgozó hallgatókat végzésük után is alkalmazzzák. Ugyanakkor a felmérésből az is kiderült, hogy a napjainkban gyakran emlegetett munkaerőhiány jellemzően a fizikai munkát végző alkalmazottak körében jelent nagyobb kihívást a cégeknek.

A feltárt vélemények, tapasztalatok és a kutatás eredményeként kimutatható nyitottság alapján javasolható, hogy a jövőben nagyobb számban kerüljenek meghirdetésre duális képzési formában különböző szakok a Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Karán.

Felhasznált irodalom

1. Ács P. (2014): Gyakorlati adatelemzés. Pécsi Tudományegyetem, Pécs, 288. (ISBN978-963-642-682-8)
<http://www.etk.pte.hu/protected/OktatasiAnyagok/!Palyazati/GyakorlatiAdatelemzes.pdf> Accessed 22 July 2019.
2. Csath M. (2019): A nemzeti versenyképesség puha tényezői. Köz-Gazdaság, Vol. 14, No. 1. pp. 116–132. DOI: DOI: 10.14267/RETP2019.01.10
3. Dajnoki K. – Kun A. I. (2016): Frissdiplomások foglalkoztatásának jellemzői az agrárgazdaságban. Gazdálkodás, Vol. 60, No. 4. pp. 289–304.
4. Fenyves V. – Kondorosi F-né – Kerezsi D. – Dajnoki K. (2016): Vezetői döntést segítő információk a munkaerővándorlás sajátosságai alapján. Controller Info, Vol. 4, No. 3. pp. 42–51.
5. Deés Sz. (2010) Innováció-elfogadás és vállalkozói magatartás a felsőoktatási kínálat tükrében. A szellemi tőke, mint versenyelőny – Intellektuáltny kapitál, ako konkurenčná vñhoda. Komarno, Selye János Egyetem.
6. Kádár B. (2018): A munkaerőpiaci javaslatok érvényesülése a felsőoktatási kínálatban. Educatio, Vol. 27, No. 2. pp. 316–322.
DOI: <https://doi.org/10.1556/2063.27.2018.2.12>

7. Kis K. – Hampel Gy. – Benkő-Kiss Á. (2019): Végzett hallgatók elvárt munkaerőpiaci kompetenciáinak vizsgálata. Jelenkori Társadalmi és Gazdasági Folyamatok, Vol. 14, No. 1. pp. 223-232.
DOI: <https://doi.org/10.14232/jtgf.2019.1.223-232>
8. Kiss Zs. – Máté D. (2016): Frissdiplomások foglalkoztathatósága vállalati szemszögből, avagy mit preferálnak a munkaadók? Taylor, Vol. 8, No. 2. pp. 11-18.
9. Kiss Zs. – Barizsné Hadházi E. – Kun A. I. (2017): A leendő munkavállalás hallgatói szemmel: egy a Debreceni Egyetem alapszakos hallgatói körében végzett felmérés eredményei. Taylor, Vol. 9, No. 1. pp. 183–190.
10. Knight, P. T. – Yorke, M. (2006): Embedding employability into the curriculum, Learning and Employability Series One, The Higher Education Academy, 2006.
<http://www.qualityresearchinternational.com/esectools/esectpubs/yorkeknightembedding.pdf> Utolsó letöltés dátuma: 2020. 02. 18.
11. Kováts G. – Rónay Z. (2018): Intézményi integrációk és dezintegrációk. In: Kováts G. – Temesi J. (szerk.): A magyar felsőoktatás egy évtizede 2008-2017. Budapesti Corvinus Egyetem Nemzetközi Felsőoktatási Kutatások Központja, Budapest. pp. 69–78.
12. Kőmíves P. M. (2019a): A nemzetköziesedés jelentősége a felsőoktatásban. Debreceni Jogi Műhely, Vol. 16, No. 3-4.
http://www.debrecenijogimuhely.hu/aktualis_szam/3_4_2019/a_nemzetkoziесе_des_jelentosege_a_felsooktatásban/ Utolsó letöltés dátuma: 2020. 02. 18. DOI: <https://doi.org/10.24169/djm/2019/3-4/1>
13. Kőmíves P. M. (2019b): A felsőoktatási rangsorok működése és relevanciája az agrártudományi képzések esetén. A Falu, Vol. 34, No. 3. pp. 41–58.
14. Molnár Gy. (2017): Fenntartható hazai stratégiai irányvonalak és lehetőségei a felsőoktatásban, különös tekintettel az innovatív technológiai háttérre. In: Felsőoktatás, életen át tartó tanulás és az ENSZ fenntartható fejlesztési célok megvalósítása. MELLearn Egyesület. pp. 198–208.
15. Németh Á. – Dövényi Z. (2018): „Kiművelt emberfők” a térben – A diplomások területi eloszlása valóban a kiegyenlítődés irányába mutat? Területi Statisztika, Vol. 58, No. 2. pp. 129–150. DOI: 10.15196/TS580201
16. O’Connor, P. – O’Hagan, C. (2016): Excellence in university academic staff evaluation: a problematic reality? Studies in Higher Education, Vol. 41, No. 11. pp. 1943–1957.
DOI: <https://doi.org/10.1080/03075079.2014.1000292>
17. Patai Mihály – Parragh László – Lentner Csaba (2015): Magyarország a változó világban. Éghajlat Könyvkiadó, Budapest.
18. R. Fedor A. (2018): Foglalkoztatási helyzetkép és a munkával való elégedettség. Acta Medicinae et Sociologica, 9: 7 pp. 33–57. 25 p.
DOI: <https://doi.org/10.19055/ams.2018.9/27/4>
19. R. Fedor A. – Jávorné Erdei R. (2014): A foglalkoztatás jellemzői Nyíregyházán. Acta Medicinae et Sociologica, Vol. 5, No. 12–13. pp. 29–46.
DOI: <https://doi.org/10.19055/ams.2014.5/12-13/3>
20. R. Fedor A. – Fónai M. (2017): A magasan kvalifikált fiatal munkavállalói csoportok elemzésének új megközelítési lehetősége: a prekariátus. Különleges Bánásmód, Vol. 3, No. 4. pp. 7–17.

- DOI: <https://doi.org/10.18458/KB.2017.4.7>
21. R. Fedor A. – Toldi A. (2017): Labor market opportunities with women with young children after childbirth. *KONTAKT* 19:3 pp. 220–226. 7 p.
DOI: <https://doi.org/10.1016/j.kontakt.2017.07.003>
22. Sajtos L. - Mitev A. (2009): SPSS Kutatási és adatelemzési kézikönyv. Alinea Kiadó, Budapest,(ISBN 978-963-9659-08-7 20-21.
23. Siklósi Á. – Sisa K. A. (2018): Gazdaságtudományi képzés a magyar felsőoktatásban a statisztikai adatok tükrében. *Polgári Szemle*, Vol. 14, No. 4–6. pp. 416–424.
DOI: <https://doi.org/10.24307/psz.2018.1233>
24. Szolár É. (2010): A felsőoktatás reformja és a Bologna-folyamat Magyarországon. *Magyar Pedagógia*, Vol. 110, No. 3. pp. 239–263.
25. Török I. (2018): Gondolatok a felsőoktatás (saját) feladatairól. *Köz-Gazdaság*, Vol. 13, No. 4. pp. 199–213. DOI: 10.14267/RETP2018.04.10
26. „Fokozatváltás a felsőoktatásban” középtávú szakpolitikai stratégia 2016
http://www.kormany.hu/download/c/9c/e0000/Fokozatvaltas_Felsooktatásban_HONLAPRA.PDF
27. <https://tka.hu/nemzetkozi/7902/dualis-kepzes>