

KÉPZÉSI BENCHMARK FELMÉRÉS

2008

Képzési trendek
a hazai szervezeteknél

(kutatási összefoglaló)

TARTALOMJEGYZÉK

TARTALOMJEGYZÉK	2
BEVEZETŐ	3
1. A FELMÉRÉS RÉSZTVEVŐI	4
2. A KÉPZÉSI KÖLTSÉGEK	7
3. PREFERÁLT KÉPZÉSI FORMÁK	11
4. A KÉPZÉSEK FORRÁSA	13
5. A KÉPZÉSEK HASZNA, SIKERE	15
6. A KÉPZÉS HELYSZÍNE	16
7. a KÉPZŐ KIVÁLASZTÁSÁNAK SZEMPONTJAI	17
8. A KÉPZÉSEK HATÉKONYSÁGÁNAK MÉRÉSE	18
9. A KÉPZÉSEK SIKERTELENSÉGÉNEK OKAI	20
10. ÖSSZEGZÉS	22
KÖSZÖNETNYILVÁNÍTÁS	24
A DGS GLOBAL RESEARCH	25
A LIFELONG LEARNING MAGYARORSZÁG ALAPÍTVÁNY	26

A kutatásban közreműködtek:

- a DGS GLOBAL RESEARCH részéről:
 - o Czakó Norbert elemző – HR konzulens
 - o Dara Péter ügyvezető igazgató
 - o Dudás János operatív igazgató
 - o Gósi Zsuzsanna elemző
 - o Szetei Tibor szakmai igazgató

- a Lifelong Learning Magyarország Alapítvány részéről:
 - o Szalai Piroska szakmai igazgató (Lifelong Learning Magyarország Alapítvány)
 - o Varga Zsolt kutatási igazgató (Lifelong Learning Magyarország Alapítvány)

Jogvédelem

A Képzési Benchmark Felmérés és az abból készült tanulmány szerzői jogvédelem alatt áll. Minden jog fenntartva!

DGS GLOBAL RESEARCH és LifeLong Learning Magyarország Alapítvány

BEVEZETŐ

A DGS GLOBAL RESEARCH és a Lifelong Learning Magyarország Alapítvány 2008 tavaszán indította el a Képzési Benchmark Felmérést. A felmérés anonim, önkéntes alapon, online rendszerben (azaz interneten elérhető és kitölthető módon), országos szinten folyt, s a munkáltatók képzési gyakorlatát igyekezett felmérni. A cél az volt, hogy felmérje: valóban „érték-e az ember” a munkáltatók számára, illetve az élethosszig tartó tanulás csak szlogen vagy elvárás. A versenyképességük megőrzése érdekében hajlandók-e a szervezetek arra, hogy képeztessék saját munkatársaikat? Frissítik-e a munkavállalók tudását, ezt milyen eszközökkel, módszerekkel teszik, mi alapján döntenek a képzők igénybeviteléről?

A felmérés főbb kérdéskörei:

- a képzési költségek nagysága,
- a képzések finanszírozása,
- a leggyakrabban használt képzési formák, elkülönítve a fizikai, a szellemi alkalmazottak, illetve vezető beosztásúak esetében,
- képzés haszna, értékelhetősége,
- a képző intézmény kiválasztásának szempontjai,
- a képzés és a teljesítmény viszonya,
- a képzéssel kapcsolatos munkáltatói preferenciák,
- szervezeti információk.

A fent nevesített kérdések megválaszolásán kívül a kutatás eredményeitől az alábbi hipotézisek igazolását várták annak készítői:

1. hipotézis:

Egy vállalat sikerét leginkább a multi-skilling képzésekkel lehet előmozdítani.

2. hipotézis:

Az un. nem OKJ-s képzések jelentőségét a szervezetek már felismerték, és hasonló mértékben alkalmazzák, mint az OKJ-s képzéseket.

3. hipotézis:

A szervezeteknél a multi-skilling képzések körébe tartozó nyelvtanfolyamok még mindig túlréprezentáltak.

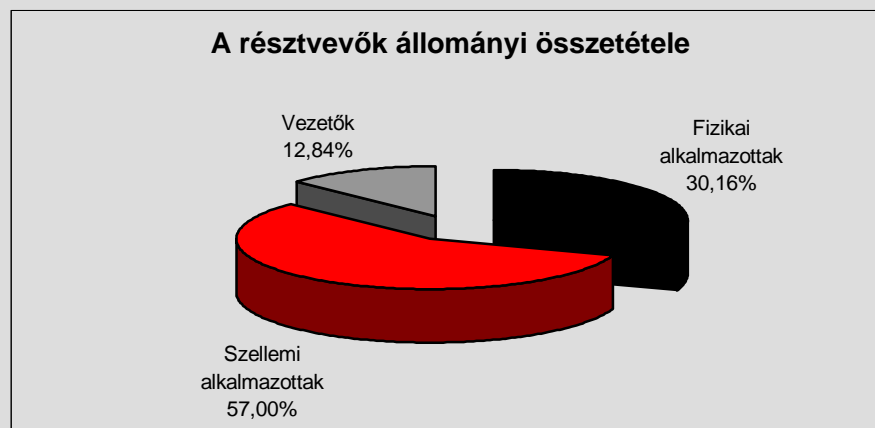
1. A FELMÉRÉS RÉSZTVEVŐI

A felmérésben egyaránt megtalálhatók voltak a mikro-, kis-, közép- és nagyvállalatok is. A kutatásban résztvevő 233 szervezet közül 191 szervezet nyújtott teljes körű adatszolgáltatást. A résztvevő szervezetek létszám szerinti megoszlását az 1. táblázat tartalmazza.

Foglalkoztatottak száma	Százalék
10-nél kevesebb	18,85%
11-50 fő	24,08%
51-250 fő	30,37%
251-1000 fő	17,28%
1001-5000 fő	7,85%
5000 fő felett	1,57%

1. táblázat

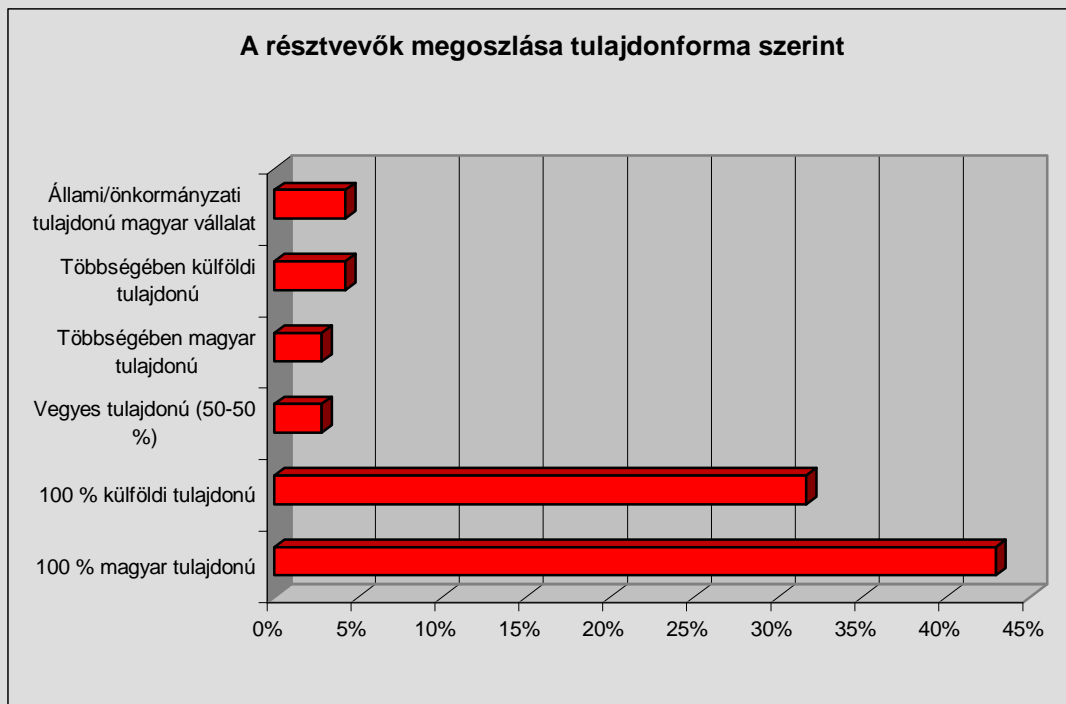
A létszám-kategóriák alapján meglepően magas volt a kisvállalkozások aránya. A 10 fő alatti és a 11-50 főt foglalkoztató vállalkozások összességében a felmérésben résztvevő szervezetek közel 43%-át teszik ki. Alacsonynak tekinthető ugyanakkor a legalább 5000 főt foglalkoztató szervezetek száma, feltételezhetően pedig nagyvállalati körben létezik elsősorban tudatos képzési és fejlesztési politika. A fenti eredmények a magyar gazdaság rétegződését tekintve maximálisan reprezentálják hazánk cégstruktúráját.



1. ábra

A munkavállalók létszámán belül felmérésre került a fizikai és szellemi foglalkoztatottak aránya. Ez alapján elmondható, hogy a szervezetek egyharmada egyáltalán nem foglalkoztat fizikai alkalmazottat.

Egyharmada ugyan foglalkoztat fizikai dolgozókat, de arányuk nem éri el az 50%-ot. A fennmaradó egyharmadnál pedig a fizikai alkalmazottak aránya meghaladta az 50%-ot. Ezen eredmény hátterében nyilván a szolgáltató, illetve termelő szektor eltérő állománystruktúrája húzódik, azonban már ez alapján is felismerhető, hogy még mindig a szellemi állomány fejlesztésébe vetett hit dominál a magyar gazdaság szereplőiben.



2.

ábra

A válaszadók többsége – hasonlóan a DGS GLOBAL RESEARCH által készített Országos HR Benchmark Felméréshez – a 100%-ban külföldi, illetve teljesen magyar tulajdonban lévő szervezetek közül került ki. Magasnak tekinthető a felmérésben a költségvetési szervek részvételi aránya.



3. ábra

A tevékenységi körök tekintetében kiugróan magas az oktatással foglalkozó szervezetek 23,98%-os részvételi aránya. Ez annak köszönhető, hogy esetükben képvisel leginkább kiemelt szerepet az oktatáshoz, képzéshez kapcsolódó benchmark tevékenység mint versenyképességük erősítésének és kialakításának fontos eszköze.

Jelentősnek tekinthető emellett még a kereskedelmi vállalkozások 13,45%-os, a pénzügyi szolgáltatók 10,53%-os, valamint az elektronikai ipar 7,60%-os részesedése. A pénzügyi szolgáltatók 10,53%-os aránya önmagában magasnak tűnik, azonban ha összevetjük a gazdaságban tevékenykedő ilyen típusú szervezetek arányával, akkor akár alacsonynak is tekinthető. A megadott tevékenységi körökbe a szervezetek 24,56%-a nem sorolta be magát.

A felmérésben résztvevő szervezetek székhelyének vizsgálata egyértelműen Budapest centrrikusságot mutatott, így továbbra is éles határvonal tapintható ki a budapesti és vidéki cégek között az innováció, s ezen belül a benchmarkolás iránti elkötelezettség vonatkozásában.

2. A KÉPZÉSI KÖLTSÉGEK

Statisztikai adatok azt mutatják, hogy a szervezeti méret növekedésével emelkedik a képzésre fordított összeg, másrészt nő azon szervezetek aránya, akik támogatják a képzéseket. Az Eurostat 2005-ös adatai szerint (amelyben 30.000 olyan szervezetet vizsgáltak, ahol a foglalkoztatottak száma meghaladta a 10 főt) a cégek 49%-a támogatja a munkavállalók képzését, míg a 250 fő felett foglalkoztató szervezetek esetében ez a mutató 92%. A Képzési Benchmark Felmérés ugyanezt az eredményt hozta: ahogy növekszik a szervezet mérete, úgy növekszik a képzésre fordított összegek nagysága.

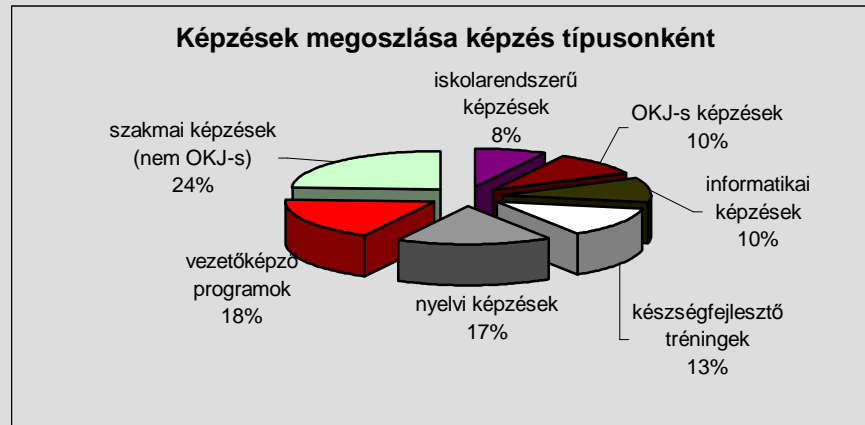
Azonban, ha az egy főre jutó képzési költséget számoljuk az adatokból, akkor az látható, hogy a kisebb szervezetek egy főre jutó képzési költsége általában magasabb. Azaz a bevételhez képest viszonylag magas a képzési költség, ebből következően a munkaerő fajlagos költsége is nagyobb.

A képzési költségek tulajdonforma alapján történő csoportosítása során kiderült, hogy a magyar tulajdonban lévő vállalkozások esetében a képzési költségek alacsonyabbak, mint akár az állami, akár a külföldi tulajdonban lévő vállalkozások esetében.

A képzési költségek vizsgálata felmérésre került az éves bérköltséghez és a bevételekhez viszonyítva is. Az aranszámok nagyon változatos képet mutatnak. A bérköltséghez viszonyítva elmondható, hogy a szervezetek 79%-ánál nem haladja meg a 10%-ot. Európai Unió átlagot vizsgálva a szervezetek a teljes munkaerőköltségük 2,3%-át fordítják saját munkavállalók képzésére, míg Magyarországon ezt az arányt 1%-ra teszik. A Képzési Benchmark Felmérésben résztvevők úgy nyilatkoztak, hogy a bérköltséghez viszonyítva átlagosan 11%-ot fordítanak képzésekre.

A két szám közötti jelentős eltérést egyrészt az eltérő viszonyítási alap (munkaerőköltség/béreköltség), másrészt az a nyilvánvaló tény okozza, hogy itt az átlagot kizárólag olyan szervezetek esetében vizsgáltuk, akik hajlandók a képzésre bizonyos összegeket áldozni, míg az országos átlagban szerepelnek „nullás” adatok is.

A képzési költségek megoszlását a különböző képzési típusok között a 4. ábra mutatja.



4. ábra

Jól látható, hogy a kutatásban résztvevő szervezetek elsősorban szakmai és vezetőképző programokat támogatnak. Viszonylag alacsony az OKJ-s, illetve az iskolarendszerű képzések aránya, köszönhetően annak, hogy egy adott munkakör betöltéséhez a munkavállalónak már rendelkezni kell a megfelelő végzettséggel, képzettséggel. Sőt, Magyarországon az a gyakorlat, hogy inkább túlképzett munkaerőt vesznek fel.

A képzési hiányok pótlását a szervezetek többsége nem tekinti alapfeladatnak. Megemlíthető, hogy napjainkban sokszor hallani a kompetenciaalapú képzés szükségességéről, különösen az iskolarendszerű képzés esetében, azonban ennek megvalósulása vajmi kevésbé látszik. Éppen ezért elsősorban ezeket a kompetenciahiányokat igyekeznek a szervezetek pótolni. Az iskolarendszerű és az OKJ-s képzések viszonylag hosszabb időhorizontja és a munkáltatók preferenciáiban jelentkező rövidebb képzések iránti igény ellentétben áll egymással. Az iskolarendszerű képzések arányát azonban így is növeli az újabb diplomás, a diplomára épülő szakirányú továbbképzések és az MBA képzések népszerűsége, amelyek támogatását a nagyobb vállalatok a kompenzációs (kiegészítő) csomag részének tekintik a vezető alkalmazottak részére. A képzési költségek megoszlását nagymértékben befolyásolja az adott képzés ára. Az OKJ-s és a nyelvi képzéseknek a képzők túlkínálata miatt alacsonyabb ára van, szemben a tréningek, vezetőképző programok magasra szabott árával.

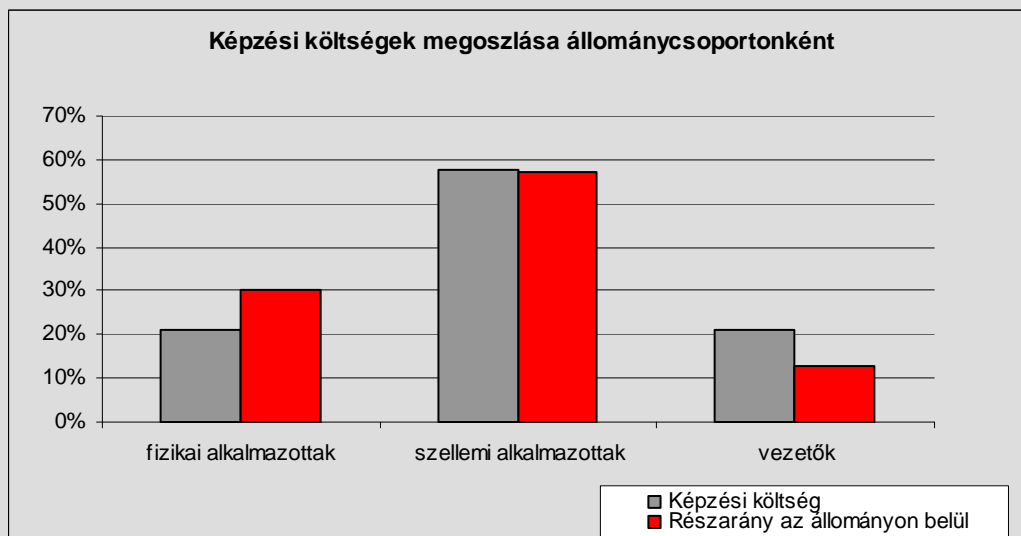
Érdekesnek tartottuk annak vizsgálatát is, hogy Magyarországon működő szervezeteken belül mely szakterületek kapják a legnagyobb szeletet a cégnél fellelhető képzési lehetőségekből, más szóval: akár piaci követelményeket követve, akár a menedzsment önkényes döntésének eredményeként mely területek fejlesztése bír a legnagyobb prioritással. Nem okozott meglepetést, hogy az üzleti eredmény szempontjából legnagyobb ráhatással bíró területek – így elsősorban a termelés, másodsorban az értékesítés – kapta a felmérés szerint a legnagyobb szervezeti preferenciát, míg az ún. „kiszolgáló” területek mostohán kezeltek.

A képzési költségek szakterületi megoszlása a következő eredményt hozta:

Képzések megoszlása szakterületenként	Arány
Logisztika	4,74%
Ügyfélszolgálat	5,06%
Adminisztráció	10,13%
Gazdasági ügyvitel (pénzügy, számvitel, kontrolling)	12,78%
Értékesítés	15,02%
Termelés, gyártás	21,98%
Más	30,29%

2. táblázat

Felmérésre került a képzésben résztvevők állománycsoportok szerinti megoszlása is. Ha a képzési költségekből való részesedést viszonyítjuk a dolgozói állományban megnyilvánuló részarányhoz, azt a megállapítást tehetjük, hogy a fizikai alkalmazottak részaránya magasabb az állományban, mint a képzésükre fordított összegek aránya. A vezetők esetében pedig ez természetesen fordított, részarányuk az állományban alacsonyabb, mint a fejlesztésükre költött összegek teljes képzési büdzséhez viszonyított aránya. A szellemi alkalmazottak részaránya az állományban, illetve a képzési költségek vonatkozásában szinte azonos eredményt mutat.



5. ábra

A végzettség alapján is vizsgálatra kerültek a képzési arányok, amely a következőket mutatja:

- azok a vállalkozások, akik foglalkoztatnak szakmunkás végzettségű alkalmazottat, részükre 61%-ban biztosítanak képzési lehetőséget, átlagosan 71.914 Ft értékben.
- azok a vállalkozások, akik foglalkoztatnak középfokú végzettségű alkalmazottat, részükre 67%-ban biztosítanak képzési lehetőséget, átlagosan 148.677 Ft értékben
- azok a vállalkozások, akik foglalkoztatnak diplomás végzettségű alkalmazottat, részükre 82%-ban biztosítanak képzési lehetőséget, átlagosan 302.844 Ft értékben.

A kérdések közt szerepelt, hogy a különböző alkalmazotti csoportok esetében milyen összegű napi képzési díjat tartanak elfogadhatónak a szervezetek.

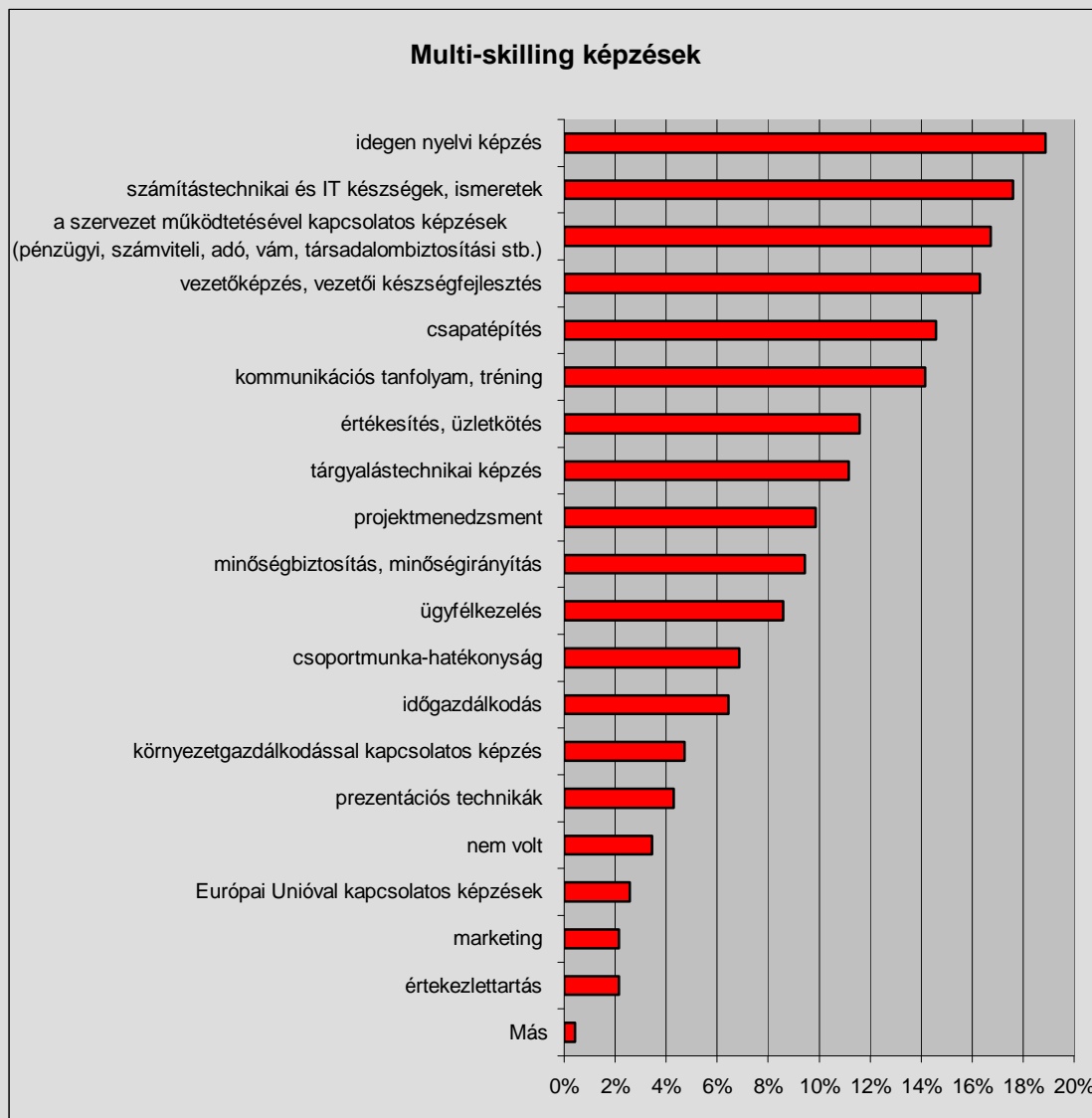
- Fizikai alkalmazottak esetében a kutatásban résztvevők közel 50%-a a maximum 10.000 Ft-os képzési díjat tartaná elfogadhatónak, illetve a válaszadók 30%-a maximum 50.000 Ft-ot.
- Szellemi foglalkoztatottak esetében az elfogadott képzési díjként a válaszadók legnagyobb hányada a 10 és 50 ezer Ft közötti képzési díjat jelölte meg, illetve 15% körüli a 10.000 Ft-os képzési díj és az 50 és 100 ezer Ft közötti képzési díjat elfogadók aránya..
- Vezetők esetében a válaszadók mintegy 33%-a szintén a 10.000 és 50.000 Ft közötti képzési díjat tartaná elfogadhatónak, de 26%-os arányban elfogadnák az 50.000 és 100.000 Ft közötti képzési díjat, míg a válaszadók kicsit több mint 10%-a akár ennél magasabb összegű képzési díjat is elfogadhatónak ítélt.

Hasonló képet mutat a képzések hosszúságára vonatkozó kérdéskör is.

- Fizikai alkalmazottak esetében elsősorban az egy (a válaszadók 33%-a), illetve a félnapos képzéseket (30%) tartják elfogadhatónak a munkaadók. Tény azonban, hogy a fél- és egynapos képzések jelenthetik a kötelező tűz-, illetve balesetvédelmi oktatást is.
- Szellemi alkalmazottak esetében már az egyhetes képzéseket tartják elsősorban megfelelőnek (49%), illetve magas még az egynapos képzések aránya is (30%).
- A vezetők esetében a hosszabb idejű (éves szinten egy hetes időtartamú) képzések elfogadottsága magasabb (62%), míg kifejezetten alacsony az egy napos képzések iránti igény (16%).

3. PREFERÁLT KÉPZÉSI FORMÁK

A felmérés kitért a multi-skilling képzések elemzéséhez szükséges kérdésekre is. (Multi-skilling képzésnek nevezzük a több munkakör ellátására való tudatos felkészítést.) A munkáltatók által leggyakrabban alkalmazott képzési formákat vizsgáló kérdésekre a válaszok a 6. ábrán láthatók.



6. ábra

Kiemelkedően magas a nyelvi, a számítástechnikai, valamint a vállalkozás működtetésével (adó, vám, számviteli) kapcsolatos képzések „népszerűsége”.

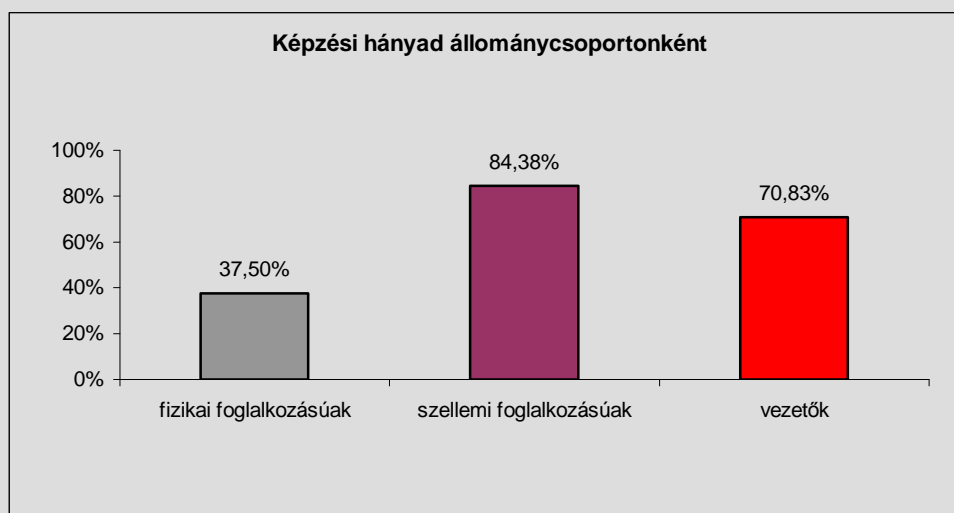
A Képzési Benchmark Felmérés is jól mutatja az egész társadalomra jellemző tendenciákat, mint például a lakosság idegen nyelvtudásának hiányát.

A számítástechnikai képzések népszerűségét egyrészt az iskolarendszeren belüli képzés gyakorlati jellegének hiánya, továbbá a szoftverek állandó megújulása is indokolja.

A folyamatos törvényi változások (adó, tb, vám) naprakész követése magával vonja a működéssel kapcsolatos képzések népszerűségét. Ezt erősíti még az egyes szakmáknál a kötelező továbbképzések rendszere (mérlegképes könyvelő, könyvvizsgáló stb.).

A multi-skilling képzések népszerűségét indokolhatja még, hogy ezek nagy része igazodik a szervezeti specialitásokhoz. Közgazdasági modellek mutatják, hogy a cégeknek a speciális képzést éri meg jobban támogatni az általános képzésekkel szemben, hiszen az ott megszerzett ismeretek csak az adott munkahelyen használhatóak, így elvégzésük után kevésbé áll fenn az a veszély, hogy az adott képzésen szerzett tudást egy másik szervezetnél fogja kamatoztatni a munkavállaló.

Az összes alkalmazotthoz viszonyítva a munkáltatók 32%-a biztosít az alkalmazottak több mint 50%-ának képzési lehetőséget. Ezen lehetőségek viszont nagyon különbözőek munkakör-csoportonként. A fizikai alkalmazottak esetében a legalacsonyabb a képzési hányad, nem éri el a 40%-ot. A szellemi foglalkozásúak esetében a képzési hányad meghaladja a 80%-ot. Azonban ha átlagosan a képzési költségek megoszlását nézzük, a különböző munkakör-csoportonként azt láthatjuk, hogy a felmérésben résztvevők összességét tekintve a fizikai munkavállalók képzésére a költségek 21%-a jut, a szellemi alkalmazottakra 58%-a, vezetőkre 21%-a.



7. ábra

4. A KÉPZÉSEK FORRÁSA

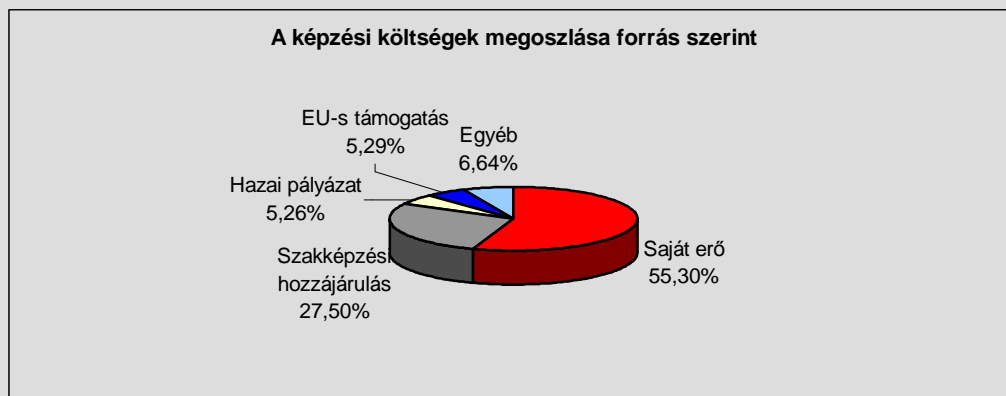
A képzések esetében – ahogy az alábbi ábrán is látszik – a képzések költségének legnagyobb részét a szervezetek saját forrásból biztosítják, míg a szakképzési hozzájárulásból történő finanszírozás aránya 27,50 %-os, mely többféleképpen is értelmezhető adat.

A kis létszámú szervezetek esetében nem mindig kifizetődő ez a finanszírozási forma (pl. alacsony képzési költség esetén az elszámolással foglalkozó munkavállaló időarányos – kieső – bérköltsége több mint a megtakarítható összeg). Emellett a folyamatos jogszabályi változások, azok átláthatatlansága, a szigorodó ellenőrzések mind megkérdőjelezik a megtérülést.

Ugyanakkor sajnálatos módon számos nagyobb méretű vállalatnál egyszerűen figyelmetlenségből, nem kellő felkészültségből eredően nem használják a belső képzések finanszírozására a szakképzési hozzájárulás e célra fordítható részét.

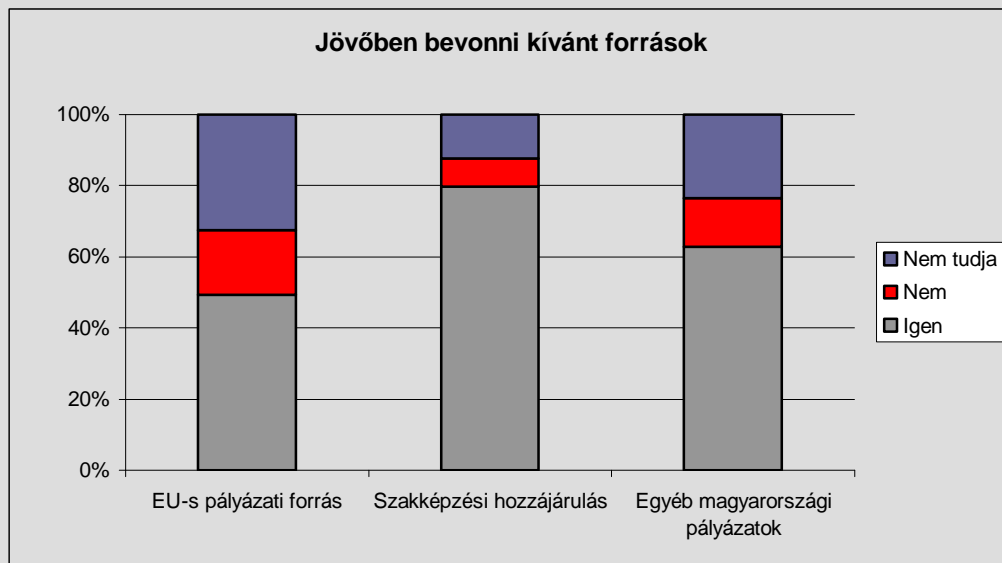
Az elmúlt években a felmérések ugyanakkor azt mutatták, hogy növekszik azon vállalatok száma, akik felismerték, hogy előnyös számukra a szakképzési hozzájárulás törvényben meghatározott részét a saját alkalmazottak képzésre fordítani. (A Szociális és Munkaügyi Minisztérium adatai alapján 2000 és 2006 között megnégyszereződött a szakképzési hozzájárulás keretében képzett alkalmazottak száma.)

A különböző pályázatokból, illetőleg EU támogatásokból biztosított képzési források mértéke sajnálatosan alacsony. Vélhetően itt is az adminisztrációs teher, a pályázaton való részvétel bonyolultsága, a dokumentációs elvárások, illetőleg a pályázati lehetőségek nem megfelelő kommunikációja az alacsony mérték oka.



8. ábra

A képzések jövőbeni finanszírozására a válaszadók többsége azt jelölte meg, hogy a szakképzési hozzájárulást szeretné bevonni. Ennél kisebb arányban magyarországi pályázati, és legvégül EU-s pályázati forrásokat szeretnének igénybe venni. Ennél a kérdésnél meglepő volt, hogy a válaszadók jelentős része nem tudja, hogy a jövőben szeretnének-e ilyen forrásokat bevonni.



9. ábra

5. A KÉPZÉSEK HASZNA, SIKERE

A szervezetek számára elsődleges szempont minden költség esetében, hogy a befektetett összegek megtérüljenek. A képzéseknek számos hasznosságot tulajdonítanak mind társadalmi, mind szervezeti, mind alkalmazotti szinten. Vállalati szempontból általában a rugalmas, elkötelezett, motivált munkaerőt sorolják a képzés „hozamai” közé. Ezért került felmérésre, hogy a szervezetek miben látják a képzések hasznosságát, sikerességét.

A képzés sikerkritériumának a kutatásban résztvevő legtöbb szervezet képviselője a javuló együttműködést, a javuló minőséget tekintette. A sikerkritériumok között szinte elhanyagolható a munkabalesetek csökkenésének 3%-os aránya. A növekvő lojalitás és a fluktuáció visszaszorulása szorosan összefüggő tényezők, e kettő kiemelt szerepe is jelzi, hogy jelentős megtartóerő lehet a tehetséges munkavállalók megőrzésében, ha képzésben részesíti őket a vezetés.



10. ábra

A képzés sikerkritériuma mellett feltárára került az is, hogy mennyire szükséges az adott képzés elvégzéséről a bizonyítvány kiállítása. A Képzési Benchmark Felmérésben részt vevő legtöbb szervezet igényli, hogy a képzés végén igazolásra kerüljön az elvégzett munka, érdekes azonban, hogy nem államilag elismert bizonyítványt várnak a munkaadók, hanem elegendő számukra a képző intézmény által kibocsátott igazolás is. Számokban kifejezve ez a következőket jelenti: a szervezetek 18%-a nem igényli a képzésről kiállított bizonyítványt, 10%-a igényli az államilag elismert végzettséget, 70%-uk számára viszont a képző intézmény által kiállított igazolás elegendő. (A válaszadók 2%-a nem tudott válaszolni a kérdésre.)

6. A KÉPZÉS HELYSZÍNE

A képzési helyszín lehetőségei külön vizsgálatra kerültek a fizikai, szellemi alkalmazottak, illetve a vezetők tekintetében.

Azt láthattuk, hogy a fizikai alkalmazottak esetén – nem meglepő módon - elenyésző számú szervezet jelölte meg a külföldi képzési helyszínt (speciális, Magyarországon nem „beszerezhető”, általában új technológiához kapcsolódó képzésekről van szó), és dominánsan jelentkezik a szervezet keretein belül történő képzés.

A szellemi alkalmazottak, valamint a vezetők esetében már elfogadott a külföldi képzési helyszín is. A várakozásokkal ellentétben nem csak a többségében, vagy 100%-ban külföldi tulajdonú cégeknél jelenik meg a külföldi képzési helyszín, hanem az állami, önkormányzati tulajdonban, illetve 100%-ban magyar tulajdonú szervezetek esetében is. Ezekben az esetekben feltehetően incentív jelleggel is bír az ilyen formában megvalósított képzés.

A képzési helyszín kiválasztásánál két szempontot jelöltek meg a válaszadók. Egyrészt a képzési helyszín közelsége (ha megoldható, akkor akár a szervezet keretein belüli képzés), másrészt – és ez talán fontosabb – a képzés jellegéhez illeszkedő forma, képzési helyszín.

A nyelvi képzések esetében tökéletes helyszín lehet a szervezet székhelye, telephelye, hiszen így nem kell felesleges időt pazarolni az utazásra.

Tréningek esetében jobbnak tartják a szervezet falain kívüli képzéseket, illetve az egy-két napos tréningeket, különösen a csapatépítés esetében.

Az elvárások között fogalmazzák meg a válaszadók minden esetben az esztétikus képzési helyszínt.

Szintén elvárás bizonyos képzési típusok esetében, hogy az oktatás minősége mellett a kiszolgálás minősége is maximális legyen.

7. A KÉPZŐ KIVÁLASZTÁSÁNAK SZEMPONTJAI

A képző szervezet kiválasztásának szempontjai közül a négy legfontosabb a megajánlott tematika, a képzési díj, az oktató személye és a személyes benyomás, bizalom.

Meglepőnek tűnik, hogy az oktató személye fontosabb, mint az oktató-képző intézmény referenciái, illetve akkreditációja. Ezek a szempontok a tréningek esetében sokkal erőteljesebben jelentkeznek, hiszen pl. az OKJ-s és iskolarendszerű képzések esetében nem is ismert előre az oktató személye.



11. ábra

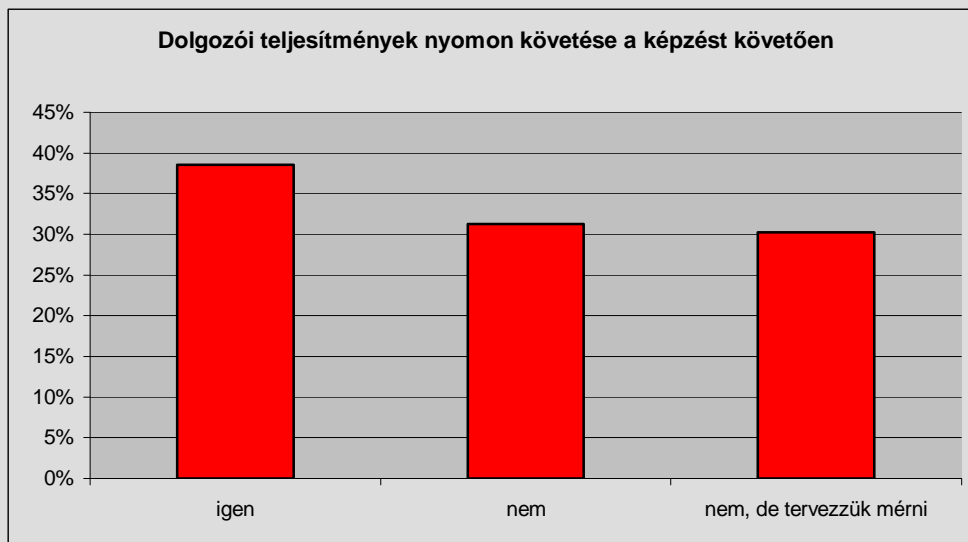
Az akkreditáció meglehetősen érdekes – ugyanakkor sajnálatos – módon a preferencialista második felébe került a résztvevők válasza alapján, ami visszautalva a szakképzési hozzájárulás felhasználásának tendenciáira, szembevetendő párhuzamot vet fel, hiszen az előbbi jelentőségének növekedése a képzési piac változásait figyelve rövidtávon felgyorsulhat a szakképzési hozzájárulás felhasználásának elterjedésével. Utóbbi a munkáltatók látókörének bővülése mellett az egyre meghatározóbbá váló recesszió is gyorsíthatja majd.

8. A KÉPZÉSEK HATÉKONYSÁGÁNAK MÉRÉSE

Az emberierőforrás-gazdálkodás talán egyik legnehezebb kérdésköre az emberi erőforrás értékelése, különösen ezen erőforrás értékének esetleges pénzben történő meghatározása. (Emiatt is nagyon keresettek a humán kontrollinggal foglalkozó jól képzett szakemberek.)

Ugyanilyen nehéz a képzések értékének meghatározása is. A képzések értékének meghatározására a leggyakoribb módszer, hogy kérdőívet töltenek ki, illetve a vezetők értékelik a képzéseket. A komolyabb módszerek használata – értve ezalatt pl. a kontrollcsoportok alkalmazását vagy a befektetés-hozam megtérülésének számítását – kifejezetten nagyvállalati körben használt, de még ott sem elterjedt módszerek.

A Képzési Benchmark Felmérésben az e területtel kapcsolatos kérdések elsősorban arra vonatkoztak, hogy bármilyen formában megtörténik-e a szervezet által kezdeményezett formában – a képzés értékelése. Az ábrán látható, hogy csak a válaszadók 38,54%-a méri a képzéseket. Ez sajnálatos módon azt jelenti, hogy a szervezetek többsége egyszerűen nem tudja, hogy adott képzés hozott-e bármilyen jellegű hasznot akár az egyén, akár a szervezet számára.



12. ábra

A képzések mérését tükrözi az is, hogy milyen hatása van az adott képzésnek a teljesítményre. A válaszadók kicsit több mint 8%-a beszélt teljesítményromlásról: ezen válaszadóknak fele nagymértékű, fele kismértékű romlásról beszélt. Önmagában véve ez a válaszadók kis részét jelenti, hiszen természetes, hogy a képzés ideje alatt – a képzésre fordított idő teljesítményromlást okozhat.

A szervezetek nagy többsége kis mértékű teljesítménynövekedésről számolt be, míg nagymértékű javulásról 16%-uk. A válaszadók 20%-a jelezte azt, hogy nem változott a teljesítmény.

Egyértelműen kiderül a felmérésből, hogy a készségfejlesztő tréningeknek, valamint a vezetőképző programoknak van leginkább teljesítménynövelő hatása, míg harmadik helyen a nem OKJ-s szakmai képzések találhatók.

Legalacsonyabb az iskolarendszerű képzések hatása a teljesítményre. Több helyen megfogalmazódott már az iskolarendszerű képzések gyakorlatiasságának kritikus hiánya.

A fentiek mellett megvizsgáltuk azt is, hogy mérhető-e a képzések hatása. A válaszadók 47%-a adta válaszként, hogy a képzések nem mérhetők, 13%-a szerint ugyan mérhető, de nem számszerűsíthető ez az eredmény. 40%-a a válaszadóknak gondolta úgy, hogy mérhető és számszerűsíthető is.

A mai pénzügyi-számviteli szabályozás mellett teljesen természetesnek tekinthető a válaszok ilyen megoszlása, hiszen a törvények értelmében az elszámolási nehézségek miatt a legtöbb szervezet még a képzési költségek összegét sem tudja pontosan meghatározni, így aztán kifejezetten nehéz a hozamok meghatározása.

9. A KÉPZÉSEK SIKERTELENSÉGÉNEK OKAI

A képzések sikertelenségének okát legtöbbször az igényeknek nem megfelelően megválasztott képzésben látták. A többi dominánsan jelentkező tényező is külső hatásként jelent meg, köztük az oktató személye, a képzési tematika és a képző intézmény felkészületlensége. Érthető, hogy a saját hatáskörben elkövetett mulasztás (rosszul megfogalmazott elvárások, rosszul definiált cél) kevesebbek szerint felelős a képzés sikertelenségéért.



13. ábra

A sikertelen képzések megelőzéseként a szervezetek előzetes állapotfelmérést végeznének, és pontos tematikát várnának el a képző intézménytől. Ezek együttes hatásaként olyan képzést kapnának a munkáltatók, amelyre valójában szükségük van.

A fentiekben azt is megvizsgáltuk, hogy milyen szempontok alapján választják ki partnereiket a felmérésben résztvevők, ha képezni szeretnék dolgozóikat. Az elsődleges szempontok a válaszok alapján sorrendben a megajánlott tematika, a személyes bizalom, az oktató személye, valamint a képzési díj.

A legelhanyagolhatóbb szempontok a képző reagálásának gyorsasága, illetve annak imázsa.

Az egyes tényezők magas pontszámai azonban egyértelműen arról tájékoztatnak bennünket, hogy munkáltatók, illetve a döntéshozók valamennyi szempontot hasonló súllyal vesznek figyelembe. A sikertelenség „bűnbakjainak” választott tényezők tehát nagyjából megfeleltethetők a képző kiválasztásánál figyelembe vett szempontok sorrendiségének.

Utóbbi összefüggést vizsgálva azonban felvetődik a kérdés: Ha a legfontosabb szűk keresztmetszeteket sorra kiemelten kezeljük partnerünk kiválasztásánál, miért futhatunk mégis zátonyra oly gyakran? Napjaink felhígult képzési piacán a referenciák fontosságát nem volna-e célszerű elgondolkodnunk?

A képzési helyszín kiválasztásában legtöbb esetben a megközelíthetőség, illetve az infrastruktúra játssza a főszerepet.

10. ÖSSZEGZÉS

Összességében megállapíthatjuk, hogy a Képzési Benchmark Felmérésben adatot szolgáltatók válaszai alapján **Magyarországon egyre több szervezetnél ismerik fel az élethosszig tartó tanulás jelentőségét, annak hozzájárulását a szervezet versenyképességéhez.**

A cél az lenne, hogy a legkisebb szervezetektől a legnagyobbakig egyaránt látható legyen a képzés fontossága, amely még igencsak heterogén képet mutat.

Hipotéziseinket vizsgálva elmondhatjuk, a multi-skilling képzések elterjedtsége egyre fejlettebb képzési, fejlesztési koncepciók meglétéről árulkodik, azonban elemző munkánknak igen fontos tanulsága, hogy a kompetenciaalapú iskolarendszerű képzések hiányát a munkahelyeken sem próbálják ellensúlyozni, s természetesen a munkavállalók képzésekbe történő bevonásában is a végzettség, nem pedig a képzés iránti igény, valamint a termelésben betöltött hosszú távú szerep dominál.

Sajnos távoli álomkép csupán, hogy a munkáltatók felismerik a fizikai munkavállalók képzések általi könnyebb motiválhatóságát, s az ebből adódó hatékonyságnövekedést, mely hosszú távon igen komoly megtérüléssel kecsegtethet.

Második feltételezésünk messzemenőig beigazolódott, hiszen a multi-skilling képzések elterjedésével, egyre több – a képzés típusától függően sokszor kedvezőbb finansziális feltételekkel és személyre szabottabb tematikával rendelkező – nem OKJ-s képzés lelhető fel a piacon. Mi sem támasztja ezt jobban alá, mint hogy a válaszadók átlagosan képzési büdzsájüknnek mindössze 11%-át költik OKJ-s képzésekre.

Utolsó hipotézisünk szintén megerősítést nyert elemzésünk adatai alapján, hiszen hazai munkáltatók – a magyar viszonyoknak, s a piac igényeinek megfelelően – még mindig aránytalanul sok pénzt áldoznak fel a nyelvoktatás oltárán.

Ennek a trendnek valószínűleg a közoktatás évtizedekben mérhető ez irányú javulása vethet véget, ám sokkal realisabb azt feltételeznünk, hogy a vállalatok által finanszírozott nyelvoktatások, illetve az utóbbiak által támasztott elvárások generálta önképzések eredményeként létrejön majd egy olyan munkavállalói réteg, mely képes megközelítőleg kielégíteni a vállalatoknál jelentkező – megfelelő nyelvtudással rendelkező munkatársak iránti – folyamatosan növekvő igényt.

További következtetések:

Inkább érzésekre, mint sem mérésekre hagyatkozunk

A képzések hatékonyságának mérése továbbra sem kiemelt szempont a szervezetek részéről.

Csak konferencián ülünk be a padba

A felmérésből is kitűnik, hogy a rövid 1-2 napos szakmai képzésekre vannak túlsúlyban. A tréningcégektől nyert – szekunder kutatásból származó – előzetes adatok a rövid idő alatt átadott ismeretek preferálását igazolják vissza, azaz gyorsan kell sokat tanulni!

A vezetőség képzése a legnépszerűbb

A vezetőképzéseknél jól érvényesül a „Jó pap is holtig tanul” elve, azaz a magyarországi szervezetek szervezeti kultúrájába már beépült a vezetők folyamatos képzésének szükségessége.

Csak a csatársor jár edzésre?

Leginkább azokat képzik továbbra is a munkáltatók, akik találkozhatnak az ügyféllel, pedig jó minőségű háttország biztos alapot adhat minden szervezet számára.

A nehezen megszerezhető ingyen pénz dilemmája

Még mindig nem használják ki a cégek az EU-s források, illetve a szakképzési hozzájárulás adta lehetőségeket, helyette kevésbé költséghatékony módon saját forrás felhasználásával valósítják meg képzéseiket. Ennek oka a sokszor nehezen teljesíthető feltételekben rejlik.

KÖSZÖNETNYILVÁNÍTÁS

Ezúton szeretnénk megköszönni a felmérésben résztvevő valamennyi szakembernek, illetve vezetőnek, hogy megtisztelt bennünket bizalmával, és értékes válaszaival hozzájárult a kutatás sikeres lebonyolításához.

Köszönjük továbbá a felmérés terjesztésében közreműködő szakmai partnerek, online és offline média-szereplők aktív támogatását és segítségét, akik révén a kutatás a várakozásokat messze felülmúlóan széles körű publicitást kaphatott.

Külön szeretnénk köszönetünket kifejezni HR-vezető barátainknak, hogy véleményükkel, tanácsaikkal segítették a kutatást és a kérdőív lektorálását.

Bízunk benne, hogy a jelen kutatási összefoglalóban prezentált adatok és megállapítások hasznos segítséget nyújtanak Önöknek mindennapi munkájuk során!

Dara Péter
ügyvezető igazgató
DGS GLOBAL RESEARCH

Szalai Piroska
szakmai igazgató
Lifelong Learning Magyarország Alapítvány

A DGS GLOBAL RESEARCH

A DGS GLOBAL RESEARCH szakmai kutatásokat és tanácsadást valósít meg a humánerőforrás-menedzsment területén.

A széleskörű ismertségünk a 2006 óta **ORSZÁGOS HR BENCHMARK FELMÉRÉS** néven folyó – Magyarországon egyedülálló – 200 kérdés segítségével megvalósuló HR kutatássorozatnak köszönhető, mely rámutat azokra a tendenciákra, amelyek a hazai emberierőforrás-menedzsment gyakorlatát jellemzik, illetve reális képet ad a szakterület fejlődéséről.

A **DGS GLOBAL RESEARCH tanácsadási tevékenysége** során a partnerek igényeinek maximális kiszolgálását tartja szem előtt, melynek hatására az elégedett ügyfelek révén hosszú távú és stabil kapcsolatok alakulnak ki. Sikerünk titka, hogy nem kívánjuk a spanyolviaszt feltalálni, hiszen – kapcsolatrendszerünknek köszönhetően – minden felmerülő témakörnél támaszkodhatunk a **legkitűnőbb szakemberek** véleményére és megalapozott tapasztalatára is.

Tevékenységünk jóval túlmutat a **DGS GLOBAL RESEARCH** keretein, küldetésünknek tekintjük a HR szakma mind több szereplőjének bevonását és **integrálását** munkánkba, hogy ezáltal is erősítsük a hazai társadalmi-gazdasági szférában az emberierőforrás-menedzsment elismertségét, stratégiai jelentőségének felismertetését.

Az **ORSZÁGOS HR BENCHMARK FELMÉRÉS** széles körben ismerté tette cégünket, azonban a munkánkkal elégedett partnereink ajánlásai mindennél többet jelentenek. A HR területén nem specializálódtunk, így kutatási és tanácsadási **tevékenységünk lefedi a humánerőforrás-menedzsment egészét.**

Üzleti partnereink számára nem tudunk általános receptet kínálni problémáik kezeléséhez, ehelyett mindig **egyedi**, a számukra leghatékonyabb, **komplex megoldásokat** keressük meg ahhoz, hogy a legjobb döntések meghozatalához hozzásegítsük őket, ezáltal a HR hozzájárulhat az **üzleti sikerek növeléséhez és a versenyképesség javulásához**, akár csak tevékenységünk esetében az **innovációs hozzájárulás** nyújtotta finanszírozási lehetőségek.

Főbb vállalati működési területünk:

- benchmarking (HR benchmark klubbok),
- elégedettségvizsgálat,
- létszámtervezés,
- fluktuációvizsgálat,
- munkakör-értékelés, munkaköri besorolási rendszer kimunkálása,
- fizetési- és juttatási felmérések,
 - o bérezési gyakorlat,
 - o béren kívüli juttatások,
- teljesítményértékelés és ösztönzés,
- személyzetfejlesztés,
- HR kontrollig,
- munkaügyi kapcsolatok,
- belső kommunikáció,
- outplacement,
- outsourcing,
- szervezetfejlesztés,
- nehezen kezelhető területek feltárása.

Konferenciáink

- Országos HR Benchmark Konferencia
- Magyarországi Coaching Konferencia
- Tehetségmenedzsment Konferencia 2008

Országos kutatásaink:

- Országos HR Benchmark Felmérés
- Képzési Benchmark Felmérés
- Magyarországi Coaching Kutatás
- Topdilemmák Exkluzív Kutatás

Bővebb információk: www.dsglobal.hu

A LIFELONG LEARNING MAGYARORSZÁG ALAPÍTVÁNY

Az Alapítvány nevében szereplő lifelong learning kifejezés az élethosszig tartó tanulás az egész életet végig kísérő tanulási lehetőségek biztosítását, az emberi önnevelő, önképző, önképző képesség fejlődésének elősegítését jelenti, ezen kifejezés az Alapítvány nevének azért része, mert összhangban áll az Alapítvány tevékenységével.

Az Alapítvány célja az élethosszig tartó tanulás ügyének elősegítése, ennek keretében az ilyen képzések, oktatások és tanácsadások támogatása és fejlesztése. A fenti stratégiai cél érdekében az Alapítvány az alábbi tevékenységeket folytatja, illetve támogatja pénzügyileg és egyéb módokon:

- A magas szintű foglalkoztathatósághoz, illetve a versenyképes munkaerő-piaci jelenlétéhez szükséges kompetenciák, készségek és tudás megszerzésének elősegítése a teljes felnőtt lakosság részére,
- A foglalkoztatási feszültségek csökkentése és a munkanélküliség megelőzésének érdekében felnőttképzési rendszerek kidolgozása és gyakorlati alkalmazása, felnőttek számára képzések és továbbképzések szervezése
- A felnőttképzésben oktatási és szervezési feladatokat ellátó személyek számára képzések és továbbképzések szervezése saját oktatási hálózat útján
- Az életkoruk, fogyatékoságuk, kisebbséghez való tartozásuk vagy egyéb más okból hátrányos helyzetűek és a nők munkában tartásának, illetve munkaerő-piaci reintegrációjának elősegítése,
- Felnőttképzéssel kapcsolatos szakmai anyagok kidolgozása, képzési és fejlesztési anyagok összeállítása, külföldi kiadványok fordítása, hazai viszonyokra történő adaptálása, új módszerek elterjesztése,
- Oktatási, képzési, tanulással kapcsolatos és más szakkiadványok kiadása,
- Rendezvények szervezése, illetve az alapítvány célját segítő tevékenységek összehangolása, koordinálása, hazai és nemzetközi szakmai kapcsolatok kiépítése
- Speciális kutatási, humánerőforrás-fejlesztési projektek indítása és részvétel más szervezetek ilyen projektjeiben
- Kapcsolatok ápolása olyan más szervezetekkel, amelyek az Alapítvány céljaival azonos irányú tevékenységet végeznek, különösen az Európai Unió szakosított szervezeteivel
- Az élethosszig tartó tanulás gondolatának népszerűsítése, ennek érdekében reklámanyagok elkészítése és reklámkampányok lebonyolítása

Bővebb információk: www.lifelonglearning.hu