

---

**Dr. Kalmár Sándor, Dr. Alpár György, Dr. Keszi Andrea,  
Ábrahám-Bajsz Brigitta, Szabó Gábor**

## **Képzési programok bővíthetősége mikrovállalkozásoknak**

**Kutatási zárótanulmány**

***Budapest, 2006***

---

---

Sorozatszerkesztő: Lada László  
Szerkesztette: Dr. Benke Magdolna



Kiadja: Nemzeti Felnőttképzési Intézet  
Felelős kiadó: Zachár László igazgató

A kutatást a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium támogatta  
a Munkaerő-piaci Alap felnőttképzési célú keretéből

---

<b>Kutatási összefoglaló .....</b>	<b>5</b>
<b>Bevezetés .....</b>	<b>17</b>
<b>I. A kutatás bemutatása .....</b>	<b>19</b>
I.1. A kutatás céljai és feladatai .....	19
I.2. A kutatás folyamata .....	19
<b>II. Irodalmi áttekintés .....</b>	<b>25</b>
II.1. A kis- és középvállalkozások jellemzői .....	25
II.2. A mikrovállalkozás fogalmi meghatározása .....	26
II.3. A felnőttképzés hazai szabályozása .....	29
II.4. Felnőttképzés, továbbképzés .....	30
II.4.1. A képzés, mint stratégiai eszköz .....	32
II.4.2. Vállalkozó-képzés .....	33
II.5. A szakképzettség helyzete a foglalkoztatásban .....	34
II.6. Az agrárvállalkozások helye, szerepe .....	35
II.6.1. Mezőgazdaság szerepe a nemzetgazdaságban .....	35
II.6.2. A képzés, fejlesztés jelentősége az agráriumban .....	36
<b>III. Eredmények .....</b>	<b>45</b>
III.1. Az aktuális pályázatok rövid értékelése .....	45
III.2. A mikrovállalkozásokat segítő képzési programok értékelése .....	54
III.3. A vállalkozói mélyinterjúk értékelése .....	68
III.4. A mikrovállalkozások képzési bővíthetőségének elemzése .....	73
III.5. A kamarai mélyinterjúk elemzése .....	83
<b>IV. Javaslatok .....</b>	<b>97</b>
<b>Irodalomjegyzék .....</b>	<b>101</b>
<b>Mellékletek .....</b>	<b>103</b>



## Kutatási összefoglaló

A „Képzési programok bővíthetősége mikrovállalkozásoknak” c. kutatás részletes eredményei a következőkben foglalhatók össze.

### A pályázatokról

Magyarországon a lakosság iskolázottsága folyamatosan nő, de a társadalom tudásszintje, tudásbázisa, a munkaerő alkalmazkodóképessége elmarad a változó gazdasági körülmények által támasztott követelményektől. Az iskolarendszerű képzés nem biztosítja kielégítően az alapkészségek, a kulcskompetenciák elsajátítását. A jelenlegi **oktatás és képzés rendszere nem igazodik kellőképpen a gazdaság igényeihez.**

**A képzésekkel kapcsolatos támogatásokról (pályázati források) a visszajelzések szomorú képet mutatnak.** Az elmúlt öt évben a mikrovállalkozások döntő többségében (78,3%) nem vettek igénybe pályázati forrást a képzésekhez. A mezőgazdaságban az arány hasonló (74,5%).

**A pályázatokkal elnyert pénzüsszegek** a vállalkozások pénzügyi mérlegében nem játszanak meghatározó szerepet, **a képzésekben való jelentőségük viszont figyelemre méltó.** A megfigyelt mikrovállalkozói körben 15,4 MFt saját forrással, 28,5 MFt pályázati összeghez jutottak a vállalkozók, vagyis **gyakorlatilag minden forint önrész kettő forint pályázati összeget eredményezett!**

**A jelenlegi pályázati rendszert a vállalkozók legnagyobb arányban (40,0%, a mezőgazdaságban 34,2%) közepesnek ítélik.** Ennél szomorúbb az a tény, hogy **a közepes mellett az elégséges minősítés a második leggyakrabban minősítésre kerülő osztályzat (24,9%, ill. 25%), és nem a négyes.**

**A képzési programokra nem pályázók az okok között első helyen (43,8%) említik az olyan támogatott képzéseket, amelyre nem volt szükségük, vagy egyáltalán nem érzik szükségét a képzésnek.** Második helyen szerepel a pályázattal kapcsolatos elégtelen információ (30,4%), míg a vállalkozók 18,8%-a a teljesíthetetlen kritériumokat említette. Fentiek alapján talán túlzás nélkül lehet állítani, hogy **a pályázati rendszer lényegi változtatásokat igényel a képzések körét, az információkat és a feltételeket illően.**

**A képzési pályázatokról a mikrovállalkozások számára legtöbbször a kamarai tájékoztatók (54,6%) nyújtanak megbízható információkat, ezt követik a helyi sajtó (29,2%), az ingyenes tájékoztató füzetek (26,3%) és a TV hirdetések (22,9%) által közölt információk. Meglepő, de tény, hogy a kiíró szervek honlapjait mindössze**

a válaszadók 15,4%-a jelölte meg információszerzési bázisként. A pályázatfigyelő cégek alacsony értékei (7,5%, ill. a mezőgazdaságban 3,3%) erősen megkérdőjelezzik ezen cégek információsztolgáltató szerepét, jelentőségét.

A vállalkozók a hazai pályázattási rendszert bonyolultnak, bürokratikusnak, átláthatatlannak és zavarosnak látják, sok esetben nagy az információhiány, és a kiírt pályázatok többsége inkább a nagyobb vállalkozásokat célozza meg.

Sajnos az eddigiekről az állapítható meg, hogy alacsony azon pályázatok száma, melyek révén a vállalkozások és kiemelten a mikrovállalkozások olyan forráshoz jutnak, melyből képzéseiket megvalósíthatják, illetve képzéseken vehetnek részt. A támogatások kifizetése elhúzódó, ugyanakkor sok pályázati forrás kihasználatlan marad. A pályázatok zömében a képzés szervezésére adnak támogatást és nem közvetlenül az érdekelteket támogatják. Célszerűbb lenne az oktatásban résztvevők, a vállalkozások közvetlen támogatása.

### A mikrovállalkozások véleménye

A felmérésben részt vevő mikrovállalkozások zöme (67,6%) 1990-1999 között alakult, mely egyúttal azt is jelzi, hogy a felmért körben **a mikrovállalkozások képzése és támogatási igénye, képzési tapasztalata viszonylag rövid időre (10-15 év) tekint vissza**. A vállalkozási formák tekintetében közel megegyező arány állapítható meg az egyéni (50,4%) és a társas (49,6%) vállalkozások között. A kapott eredmények alapján **az az eredmény prognosztizálható, hogy az alkalmazottak képzése viszonylag kisebb szerepet fog játszani**, mivel az egyéni vállalkozó önmagában vezető és végrehajtó is, alkalmazottat ritkán vagy időlegesen vesz fel.

**A mezőgazdasági társas vállalkozásokról nehéz pontos képet adni**, mivel csak kisebb részük (40%) képvisel egyetlen vállalkozási formát, **a többség (60%) egyszerre magángazda, Bt és Kft, esetleg szövetkezeti tag is egyben**. Minderre a jog lehetőséget teremt, amellyel a vállalkozók élnek is az eltérő adózási feltételek, a földvásárlással kapcsolatos megkötések (max. 300 hektár) miatt.

**Országos viszonylatban megállapíthatjuk, hogy a vállalkozások száma nem csökken, hanem nő**. A 2005. októberi adatok szerint mintegy 1,2 millió vállalkozást regisztráltak országosan, melyek legnagyobb hányada (36,8%) ingatlanüggyekkel, gazdasági tanácsadással foglalkozik. Ezt követi a kereskedelem, javító szolgáltatás (18,1%), az építőipar (8%), ipar (7,2%), feldolgozóipar (7,1%), szálláshely szolgáltatás (6,3%).

**A mezőgazdaság 4,6%-os részaránya mintegy 55 ezer regisztrált vállalkozást és vállalkozót takar, amit mintegy további 150 ezer, a mezőgazdaságból főfoglalkozásként élő – egyéni gazda, őstermelő, alkalmazott – potenciálisan oktatásra alkalmas, esetleg azt igénylő személy egészít ki.**

Természetesen tisztában vagyunk azzal, hogy nem minden regisztrált vállalkozás működik, a számok mégis azt tükrözik, hogy **országos szinten mintegy 0,5-1,0 millió felnőtt oktatásáról kell** gondoskodni a mikrovállalkozásokhoz kötődően.

A vizsgált mikrovállalkozói körben a **rendszerváltással visszakapott erőforrások** (föld, épületek, eszközök) **kedvező hasznosítási lehetőségei (24,6%), valamint a jövedelem kiegészítés (24,1%) szerepelnek a fő motivációs tényezők között.** Elgondolkodtató, hogy a családi hagyományok folytatása a válaszadók mindössze 18,3%-át, a szakma, a tevékenység iránti érdeklődés pedig 17,1%-át készítette vállalkozás indítására. **A válaszadók zöme (74,4%) kényszerhelyzet miatt indította vállalkozását!**

**A mezőgazdasági mikrovállalkozásokban** is az összevont vállalkozói adatokból felállított sorrendhez **hasonló eredményt lehet megállapítani.** A várákosoknak megfelelően **a családi hagyományok ápolása (30,0%) nagyobb súllyal szerepel a mezőgazdaságban a kiváltó okok között, viszont kisebb a különös érdeklődést tanúsítók tábora (15%).**

A vállalkozások működtetéséhez **szükséges ismereteket a válaszadók differenciáltan és mértéktartóan értékelték.** 0-s választ, tehát az ismeret teljes hiányát a válaszadók alig 1-2%-a jelölte meg. **Legtöbbsen (29,6%) a gazdálkodás gyakorlati fogásaiban érzik magukat kitűnően felkészültnek (5-ös),** ezt követik a piaci ismeretek (7,5%), míg legkevesebben (4,2%) a jogból vallották magukat kitűnőnek.

A mikrovállalkozások vezetőit arról is megkérdeztük, hogy tapasztalataik, véleményük szerint az ismeretségi körükben, vagyis **a többi vállalkozó számára mit tartanak fontosnak.** A két vállalkozói kör, valamint az önmaga ismereteiről adott vélemények alapján megállapítható, hogy **a jövőben a mikrovállalkozások ismeretei bővítésében kiemelten kell kezelni a támogatásokkal, pénzgazdálkodással és adózással, piaccal, technológiai fejlesztésekkel kapcsolatos oktatásokat.**

**A képzéseken való részvétel okai közül a mikrovállalkozók 60,8%-a jelölte meg az „érdekes témát”, 32,5% „a tevékenység feltételét”, és 24,6% „a felkészülést egy profilváltásra”.** Érdekes módon a „hasznos téma” mindössze a megkérdezettek 12,9%-át ösztönözte képzésen való részvételre. **A mezőgazdasági vállalkozókat sokkal nagyobb arányban (55,8%-ban) ösztönözte a téma hasznossága,** míg 43,3%-ban a tevékenység feltétele, 28,3%-ban a téma iránti érdeklődés volt a képzésen való részvétel indítéka.

**A képzés színvonalára a válaszadók zömében jó érdemjegyekkel válaszoltak.** A szakmai színvonalat még jobbra értékelték a válaszadók (47,1% 4-es, 27,9% 5-ös érdemjegy). **Az oktatási segédanyagokkal való ellátottság már kívánnivalót hagy maga után, míg legalacsonyabbra a képzésre fordított idő és pénz, valamint a megszerzett tudás arányát minősítették.**

A megvalósult képzések rendkívül **széles skálán mozognak**, ami azt jelenti, hogy a leendő képzési irányokat, típusokat ugyancsak célszerű a vállalkozások adottságaihoz, igényeihez rugalmasan alakítani.

**Az oktatással való elégedettség és elégedetlenség okai sok esetben azonos tényezőkre vezethetők vissza, vagyis nem egy-egy tényező megléte vagy hiánya vált ki elégedettséget, hanem, hogy az milyen színvonalon van jelen az oktatásban?** Ezen összefüggés törvényszerűen előidézi és előtérbe helyezi az elégedettséget kiváltó jó módszerek, oktatók, intézmények felszínre, előtérbe kerülését a többiek rovására. Ez viszont a **képzési lehetőségek, megbízások piacán vált ki fokozódó, az oktatottak számára remélhetőleg előnyös versenyt.**

**A szakmai ismeretek bővítési lehetőségeiben** teljesen más igényt fogalmaztak meg a mikrovállalkozások annak függvényében, hogy az ingyenesen vagy reális, megfizethető áron kerülne a birtokukba. **Az ingyenes szolgáltatások között első helyre kerültek (52,9%) a rendszeresen megjelenő tájékoztató füzetek**, második helyre az internet (37,9%), harmadikra a szaktanácsadás (35,4%). **A reális áron megfizethető szakmai ismeretbővítésben a válaszadók első helyen értékelték a szakkönyveket (44,6%), a szervezett tanfolyamokat (31,6%) és a szaktanácsadást (28,3%).**

A jövőre vonatkozóan a **szakmai képzéseknél első helyen szerepelnek az adózással, pénzüggel, joggal kapcsolatos ismeretek, határozott igény mutatkozik a pályázattal kapcsolatos ismeretek bővítésére, valamint a szakmaspecifikus előadások iránt is.**

**A képesítést adó szaktanfolyamok belül az adószakértő, adótanácsadó, könyvvizsgáló, vezetői adminisztráció, gazdálkodással kapcsolatos, valamint a mezőgazdaságban az arany- és ezüstkalászos gazdatanfolyamok iránt jelentkeztet nagyobb igény, de a biogazdálkodás témaköre is említésre került.**

Azon kérdésre, hogy **a vállalkozások vezetői milyen képzést ajánlanak alkalmazottaik számára, csak egy területen volt azonosság – a rövid szakmai továbbképzések elsőbbségében (34,2%).**

**Mindkét vállalkozói kör – általános és mezőgazdasági – teljesen azonos nézetet vall a tekintetben, hogy alkalmazottai számára a felsőoktatást, a konferenciát nem ajánlja, tevékenységükhöz nem tartotja szükségesnek. Fenti vélemények sajnos igazolják azon kezdeti hipotézisünk egyikét, hogy a vezetők nem mindig érdekeltek abban, hogy alkalmazottaik magas szinten legyenek képzettek, sőt e témában inkább ellenérdekeltek.**

**A már megszerzett ismerettípusok fontosságáról eltérő vélemények találhatók attól függően, hogy a vállalkozó mit tart fontosnak ön maga, ill. alkalmazottai számára.**



**A mikrovállalkozások vezetői** – az összes és a mezőgazdaságiak is – **egyértelműen a gazdasági ismereteket** (61,3, ill. 71,7%) **tartották a legfontosabbnak** önmaguk számára.

**Az alkalmazottak számára fontosnak tartott ismeretekből a termelési technikai** (13,8%, ill. 11,7%) és az **alapismereteket** (fizika, kémia, biológia, 12,5 ill. 10,8%) **tartották a legfontosabbnak**.

A mikrovállalkozások vezetőinek iskolai végzettség szerinti megoszlása tökéletesen mutatja a képzettség szintje és a vállalkozásban betöltött hely szerepét. **Mind az összes, mind a mezőgazdasági vállalkozói (vezetői) kör zöme a főiskolát vagy egyetemet végzettek közül kerül ki** (44,2 ill. 37,5%). A fenti tények birtokában a mikrovállalkozások felnőttképzési programjai, támogatásai nyugodtan nevezhetők gazdaságilag megalapozottnak, indokoltnak.

### Vállalkozói mélyinterjúk

**A mikrovállalkozók többsége egyedül, vagy csak néhány emberrel dolgozik, míg a nagyobb, 4-8 fős vállalkozások száma viszonylag ritkább. A megkérdezettek zöme a technológiai fejlesztésben látja a jövő kulcsát, míg vállalkozásuk méretét sokkal kevesebben kívánják növelni.**

A megvizsgált területen **a vállalkozók csupán 22 %-ának van továbbképzési rendszere. A szakmai továbbképzések iránti igényt egyetlen megkérdezett sem jelezte!** A továbbképzés formájára vonatkozóan igen sokféle igény merült fel a vállalkozók oldaláról, de **a válaszadók 1/3-a mégis a tréning típusú továbbképzésekre tart igényt. A megkérdezett vállalkozók 72,6 %-a támogatja alkalmazottai továbbképzéseken való részvételét. A vállalkozók jelentős része leginkább fizetett szabadnappal, munkaidő kedvezményrel, valamint anyagi elismeréssel, prémiummal jutalmazza a szakképzéseken résztvevő alkalmazottaikat.**

**Sajnálatos módon a válaszadók 78 %-a nem tudott olyan kiemelkedően jó hatású továbbképzést megemlíteni, amellyel teljesen elégedett volt, és azt a szakmabelieknek szívesen ajánlaná! A megkérdezettek igen kis része, csupán 6 fő (10%) pályázott a meghirdetett képzési programok valamelyikére, ugyanakkor a benyújtott pályázatok 78,6 %-a sikeres volt.**

**Fontos tényezőnek tekintik a képzésre jelentkezők az elméleti ismeretek mellett a gyakorlati ismeretek bővítését is (10%). A vállalkozók többsége (79,7 %) egyetért azzal a megállapítással, miszerint a több tudás, ismeret valóban segíti a vállalkozást az eredményes működésben.**

Összességében megállapítható, hogy a vezetői interjúk zömében megerősítették, illetve árnyaltabbá tették a vállalkozói kérdőívek válaszait. Gyökeresen ellentétes véle-

mények nem fogalmazódtak meg, kisebb ellentmondások (a szakmai képzés fontosságának eltérő értelmezése) előfordultak.

### Az alkalmazottak véleménye

**Az értékelés szempontjából figyelemre méltó, hogy az alkalmazottak 81,6%-a a 20-40 éves korosztályba tartozik. A megkérdezettek közel háromnegyedének közép- vagy felsőfokú végzettsége van, és minden alkalmazott valamilyen szakképzettséggel rendelkezik. Az agrárvállalkozásban dolgozók jellemzően szakmunkás végzettségűek (55,6%), viszont a többi nemzetgazdasági ághoz hasonlóan jelentős a felsőfokú diplomával (44,4%) rendelkezők aránya.**

**A felelősségteljes munkavégzéshez az alkalmazottak saját véleménye szerint elsősorban a gazdálkodás gyakorlati fogásaival (57,9%), piaccal (59,7%), az új módszerekkel, eljárásokkal kapcsolatos ismeretekre (47,3%) van szükség. Az agrárvállalkozásokban szintén az előbbi ismereteket tartják szükségesnek az alkalmazottak, azzal a különbséggel, hogy szerintük hangsúlyozottan szükséges a gazdálkodás gyakorlati fogásainak ismerete (88,9%).**

**Fentiek alapján megfogalmazható, hogy az iskolarendszerű és a tanfolyam jellegű felnőttképzésnél arra kell hangsúlyt fektetni, hogy a munkavállalók szakmájukban, az adott végzettségi szinten legyenek a legjobbak, ott rendelkezzenek speciális tudással. A vezetők abban nem érdekeltek, hogy alkalmazottaik magasabb iskolai végzettséget szerezzenek.**

**A részvételt motiváló tényezőkről elmondható, hogy az esetek többségében (66%) a vezető hatása érvényesült, és kisebb részt képviselt (34%) az alkalmazottak belső motivációja. Az agrárjellegű mikrovállalkozások alkalmazottainak véleménye jelentősen eltér az átlagos választól, őket a képzésekben való részvételre az ösztönözte jellemzően, hogy alkalom adtán kiléphessenek a jelen munkakörnyezetből! A vállalkozások egy bizonyos körében (gyógyszertárak, könyvelőirodák) a vezetők és alkalmazottak képzéséről kötelezően előírt pontrendszer szerint kell gondoskodni.**

**A megvalósult képzésekkel kapcsolatban általánosan előfordul, hogy a munkanapokra szervezett képzések miatt a vezető és az alkalmazott között konfliktusok alakulhatnak ki. A konfliktusok alapja a vezető részéről a kiesett munkaidő, és a vele együtt járó csökkent napi feladatvégzés. Az alkalmazotti képzések esetén a jövőben nagy hangsúlyt kell fektetni a képzési időpontok kiválasztására, a rugalmas képzési formák elterjesztésére.**

**Felmérésünkéből megállapíthattuk, hogy a különböző tanfolyamok, képzések úgy indulnak, hogy a potenciális résztvevőket nem kérdezik meg (77,2%) a tartalmi**

**kérdések tekintetében.** A válaszadók csupán 17,5%-a találkozott ilyen jellegű felméréssel. Tehát **nem a „fogyasztói igényekhez” igazított képzésekről, hanem a képző intézetek teoretikus elképzeléséről, illetve ajánlattételéről beszélhetünk.** A képzések befejeztével a résztvevőknek csak 33,3%-át kérdezték meg a képzés hatékonyságáról, 49,1%-át pedig egyáltalán nem kérdezték meg. Fentiekből következik, hogy a támogatási rendszert igazítani kell a képzés eredményességéhez.

Annak ellenére, hogy **vezetői elvárásként az iskolai végzettség (71,9%), a szakképzettség (86%) határozottan megfogalmazódik az alkalmazottakkal szemben, a vezetők nagy része nem támogatja sem erkölcsileg, sem anyagilag az alapképzéseken való részvételt.** Az **eredményes munkavégzéshez feltétlenül szükséges humán képességek** (rugalmasság, alkalmazkodó képesség, a kis munkacsoportban való együttműködési készség) **az alkalmazottak szerint kiemelten fontosak a jövőben.** Ez egyúttal előrevetíti ezen képzési irányok fokozott támogatási arányát is.

### **Kamarai mélyinterjúk**

A három megye konkrét adatain túlmenően talán fontosabb azon ténynek a rögzítése, hogy **a mikrovállalkozások kötődése a kamarákhoz megyénként széles határok között változik,** jelentősen szóródik még egy régió belül is. Ez egyúttal azt is jelenti, hogy a kamarák nem egységesen töltik be szerepüket a mikro- és általában a vállalkozások életében. Az adott jogi lehetőségeket más és más tartalommal töltik ki! A kamarák aktivitása és az adott megye gazdasági fejlettsége között viszont szoros, pozitív korreláció mutatkozik.

**A szak- és felnőttképzés területén – a kamarák szerint – folyamatos igény figyelhető meg a mikrovállalkozók körében.** A legnépszerűbb képzések két csoportra bonthatók képzési forma tekintetében. **Az egyik legnagyobb érdeklődésre számot tartott képzési forma a mesterképzés,** (víz-gáz-központifűtés szerelő, kőműves, autószerelő, ács, épületgépész stb.), **másik kedvelt és látogatott képzés a tréning.**

**A képzésekre való jelentkezésnél nem elsődleges szempont az olcsóság, sokkal inkább a téma, a kapott információ hasznosíthatósága a meghatározó.** A vállalkozók ezen kívül akkor jelentkeznek képzésekre, **ha rá vannak kényszerítve,** törvényi előírás működésük feltételeként kötelezi őket. A kamarai vezetők véleménye szerint **a kamarák képzésekben betöltött szerepe jelenleg öszvérhelyzetre utal,** mivel a szervezésben, oktatásban, irányításban és az ellenőrzésben egyaránt részt vesznek, sőt a mesterképzések területén monopolhelyzetük van. **Ez a kialakult rendszer nem egészséges,** a fentiek miatt a kamarák ereje szétforgácsolódik. **Hatékonyabb megoldás lenne a későbbiekben, ha a kamarák szerepe az ellenőrzésre koncentrálna,** míg az oktatást átadnák az akkreditált iskoláknak.

A jelenlegi oktatási rendszerek előnyei között a kamarai vezetők a magyar oktatás magas színvonalát, többféle oktatási rendszerét, valamint az oktatásba való könnyű bekerülés lehetőségét emelték ki. További előnyös vonásként említették a modern oktatástechnológiai eszközök széleskörű megjelenését. **A hátrányok között a képző cégek „pénzhiányát”, a gyakorlati ismeretek, gyakorlati képzés relatív hiányát, a nem piacorientált képzéseket, néhány esetben a képzés alacsony színvonalát említették.**

**Közös kamarai vélemény, hogy nem minden esetben a kor követelményeinek megfelelő a képzés, és hiányosak a gyakorlati ismeretek.**

A kamarai vezetők egybehangzó vélemény az volt, hogy a jelenlegi pályázati rendszer agyonbürokratizált, körülményes, aránytalanul sok munkát és adminisztrációt igényel, ugyanakkor nem juttatja megfelelő információhoz a célszemélyeket. Még olyan vélemény is megfogalmazódott, hogy az „ostoba”, senkinek nem kellő képzések is támogatáshoz jutottak megfelelő adminisztráció és háttérinformáció mellett.

A kamarai képzésekhez az oktatókat több szempont alapján választják. A kiválasztás **elsősorban szakmához, szakterülethez kötött, másodsorban meghatározó az oktató személye és képességei.** A megyei kamarák elsősorban az adott megyében **működő szakközépiskolák oktatóira támaszkodnak képzéseik szervezésénél.** A képzések időpontjának megtervezésére minden kamara különösen nagy hangsúlyt fektet. **A kereskedelmi és iparkamarák mindegyikénél kétféle ellenőrzés történik.** Az egyik ellenőrzés a képzés során személyesen, a másik pedig – a képzésben részt vevők elégedettségére vonatkozóan – a képzések végén, 3 oldalas kérdőíves megkérdezés formájában zajlik. Valószínű, hogy **ezen képzési elégedettség lesz a későbbi képzési, pályázati rendszer kulcseleme.**

Az ingyenes, a támogatott és az önköltséges képzések hatékonyságának vizsgálata alapján elmondható, hogy **kifejezetten az ár-érték alapján döntenek a képzésen való részvételt illetően. Az ingyenes tanfolyamok nem mindig ösztönzőek, sőt a tanfolyami részvétel, a felkészültség sokkal rosszabb, ezért bizonyos önrészt minden esetben szükségesnek tartanak a kamarai vezetők is.**

**Az oktatási formák jövőjét tekintve a kamarák egyetértenek azzal, hogy alkalmazkodni kell a képzésekre jelentkezők igényeire.** Továbbra is a délutáni, késő délutáni, esti, illetve a korlátok közötti (október – március 15. közötti) képzéseket kell előnyben részesíteni. Figyelembe kell venni a képzés időtartamát is, hiszen a túl rövidnek nincs sok értelme, a túl hosszúra nincs se türelmük, se idejük, tehát a köztes megoldással, max. 60 órás képzésekkel kell kalkulálni. Egyre inkább előtérbe kell helyezni a technika adta lehetőségeket is, **ki kell használni a távoktatás előnyeit.**

Az **oktatási témákat illetően a kamarai vezetők két irányvonal megvalósítását látják szükségesnek. Elsőként a most is meglévő szakképzések, tréningek (pl. adóügyi, számviteli) fenntartását továbbra is helyesnek és szükségszerűnek tartják**, mivel ezekre eddig is volt igény. **Másodsorban minden kamara megemlíti a vállalati ismeretek, a közgazdasági, jogi és marketing ismeretek témakörében induló képzéseket, valamint a gyakorlati képzések fontosságát.** A kamarai vezetők meglátása szerint az oktatási intézmények egy részét „be kellene zárni”, csak azokat az intézményeket kell megbízni képzések indításával, akik ehhez megfelelő tapasztalattal, a szükséges feltételekkel rendelkeznek.

**Megegyeztek a vélemények a tekintetben is, hogy az oktatási intézmények jelenlegi struktúrája (egyetem, szakiskola) megfelelő, és képes a mikrovállalkozások** ilyen irányú igényeinek kielégítésére. Egyedüli javaslat és elvárás, hogy ezek az oktatási intézmények gyakorlatorientált képzést kínáljanak, szervezzék meg a praktikus ismeretsajátítás lehetőségét.

**A kamarai vélemények egyöntetűek a jövőbeli pályázatokra vonatkozóan is. Szükség van pályázatokra, akárcsak a képzésekre, de a pályázatokat olyan képzések megvalósítására írják ki, amire szükség van, piacképes, hasznosítható tudást biztosít**, és nem csak a képzést szervező intézmények, illetve oktatók járnak jól vele. **A támogatással induló képzések esetén a kamarák elengedhetetlennek tartják az önrészt**, amely nem a képzés nyereségessége szempontjából fontos, hanem a képzésen résztvevők elkötelezettségéhez, ösztönzéséhez nélkülözhetetlen.

### **Javaslatok a mikrovállalkozások (külön az agrárvállalkozások) részére indított képzési pályázati programok, támogatások számára**

1. A mikrovállalkozások képzési támogatása kettős célt szolgál: egyrészt a képzett munkaerő teljesítménye nő, vagyis közvetlen mérhető gazdasági eredménye van, másrészt a foglalkoztatáspolitikai szerepe emelendő ki. Ez annyit jelent, hogy Magyarországon az 1,2 millió regisztrált vállalkozás mintegy 0,5-1 milliós aktív személy – vállalkozó és alkalmazott – oktatásának forrásait egyrészt a gazdaságból, másrészt a szociális szférából kell előteremteni. A fejlett országok gyakorlata ugyanezt mutatja.
2. Az agrárvállalkozások az összes csekély hányadát (4,6%) képviselik, és az összes agrártermelésben érdekelt személyből (0,8-1 millió) mintegy 200 000 aktív szereplővel –vállalkozó és alkalmazott – kell számolni. Tényként kell elkönyvelni, hogy az agrárvállalkozó elsősorban vállalkozó, és csak másodsorban agráros. Mindebből következik, hogy a képzésekkel, azok támogatásaival kapcsolatban az általános vállalkozói nézeteket vallják, alapvető tendenciáik, sorrendjeik, törekvéseik azonosak. Az agrárvállalkozások képzésével kapcsolatban a következő sajátosságokkal kell számolni:
  - a képzési célok között kiemelt helyen szerepelnek az élenjáró eljárások, technológiák elsajátítására irányuló;

- a képzés jellegében előtérbe kell helyezni a gyakorlatot, a konkrét gazdánál, telepeken folyó gyakorlati képzést;
  - a kívánatos képzési idők (ősz és tavaszi munkacsúcsok) és helyek (területileg szétszór, vidékhez, falvakhoz köthető) speciálisak;
  - a továbbképzésre jelentkezők egy része pályaelhagyó lesz egy perspektivikusabb gazdasági ágba (szolgáltatás);
  - az agrár mikrovállalkozások vezetőinek (37,5%) és alkalmazottaiknak (44,4%) jelentős hányada egyetemet, főiskolát végzett, tapasztalt szakember, akik nem a képzendő, hanem a képzők táborát (már jelenleg is vagy potenciálisan a jövőben) növelik.
3. A mikrovállalkozások zömét (74,4%) közvetlenül vagy közvetetten a kényszer szülte, így a képzésre jelentkezés indítékai között is többször szerepel a kényszer (jogsabályi előírás, a vállalkozás sikeres működtetése), mint az egyéni érdeklődés.
  4. A képzési célok tekintetében két irányzat körvonalazható. A vezetők számára kiemelten fontosak a támogatásokkal, pénzgazdálkodással, adózással, piaccal, technológiai fejlesztésekkel kapcsolatos ismeretek. Az alkalmazottak számára a korszerű technikai, szakmai, számítástechnikai, készségfejlesztő, nyelvi ismeretek kerültek az érdeklődés homlokterébe. Mindkét érdekelt kör – vállalkozó és alkalmazott – kívánatosnak tartotta a jövő szempontjából a humán jellegű (csoportszellem, konfliktuskezelés, karrierépítés, stb.) képzések indítását, szélesítését.
  5. A képzések jellegét tekintve általános igényként merült fel, hogy lehetőleg időtakarékos (rövid), a képzésben résztvevők elfoglaltságához, igényeihez igazodó, korszerű ismereteket nyújtó, gyakorlatorientált legyen. A felsorolt tényezők mindegyike alapfeltétele a sikeres képzésnek.
  6. A megvalósult képzésekkel (szervezés, színvonal, előadók) a résztvevők általában elégedettek voltak. Az oktatási segédanyagokkal való ellátottság már kívánnivalót hagy maga után, míg legalacsonyabbra minősítették a képzésre fordított idő és pénz, valamint a megszerzett tudás arányát, vagyis a képzés hatékonyságát.
  7. A képzésekkel való elégedettség és elégedetlenség zömében azonos tényezőkre vezethető vissza, vagyis nem egy-egy tényező megléte vagy hiánya vált ki elégedettséget, hanem, hogy az milyen színvonalon van jelen az oktatásban. Ezen összefüggés törvényszerűen előidézi az elégedettséget kiváltó jó módszerek, oktatók, intézmények előtérbe kerülését a többiek rovására. A képzési verseny erősödni fog, remélhetőleg a hallgatók javára
  8. A jövőbeni képzések sikerének záloga – vezetők, alkalmazottak, kamarák egybehangzó véleménye alapján – az elégedettség lesz. A képzés ára nem döntő tényező, a lényeg a korszerű, hasznos információkon van. A jövőbeni támogatásoknál az elégedettséget mindenképpen kell mérni, esetleg a támogatás mértékét ehhez lehet kötni!
  9. A képzésekkel kapcsolatos támogatásokról (pályázati források) a visszajelzések szomorú képet mutatnak. Az elmúlt öt évben a vizsgált mikrovállalkozások döntő többségben (78,3%) nem vettek igénybe pályázati forrást a képzéshez. A nem pályázás okai között

- első helyen szerepel az érdektelen téma (43,8%), második helyen az elégtelen információ (30,4%), míg harmadik helyen a teljesíthetetlen kritériumok (18,8%) szerepelnek.
10. A képzési támogatásokkal kapcsolatos hasznos információk közül a kamarai tájékoztatók (54,6%) állnak az első helyen, ezt követik a helyi sajtó (29,2%), az ingyenes tájékoztató füzetek (26,3%), a TV hirdetések (22,9%). A kiíró szervek honlapjait mindössze a válaszadók 14,5%-a jelölte információszerzési bázisként. A pályázatfigyelő cégek alacsony értékei (7,5 ill. a mg-ban 3,3%) erősen megkérdőjelezzik ezen cégek információs szerepét. Mindenképpen ajánlott egy az ország egészére kiterjedő internet alapú információs rendszer kidolgozása, felállítása.
  11. A munkaerő igénytel és képzéssel kapcsolatos információs rendszer már formálódik Magyarországon, hisz 2004-ben az MKIK Gazdasági és Vállalkozáselemzési Intézete elkezdte az Integrált Szakképzési Internet-alapú Információs Rendszer (ISZIIR) kifejlesztését. E rendszer lehetővé tenné a pályázatkíró cégek, az érdekelt vállalkozások és a képző intézmények közötti koordinációt, egymásra találást. E rendszerben véleményünk szerint kiemelt szerepet kapnak a kamarák (vélemények, igények és lehetőségek gyűjtése, transzmissziója) és a Nemzeti Felnőttképzési Intézet (koordinátor). Az ISZIIR vagy egy hasonló rendszer tenné lehetővé a jelenlegi fő oktatáspolitikai hiányosságok kiküszöbölését, nevezetesen a végzettek és a munkaerőpiac igényei, a deformált szakmaszerkezet és a munkaerőpiaci igények és kínálatok közötti földrajzi anomáliák megszüntetését.
  12. Az oktatásra fordított pénzek hatékonysága két szinten mérhető. Vizsgálatunk szerint minden oktatásra fordított saját részre a vállalkozások kétszeres (1,85-szeres) támogatást nyertek el, tehát már közvetlenül is gazdaságos a vállalkozás számára. A közvetett gazdasági hatás ennél jóval nagyobb, hisz az emberi tudás az egyedüli hordozója a hozzáadott értéknek. A felméréseink szerint a mikrovállalkozások vezetőinek döntő hányada (44,2, ill. a mg-ban 37,5%) a főiskolát vagy egyetemet végzettek közül kerül ki.
  13. A fenti összefüggések garanciák arra, hogy a Humánerőforrás Fejlesztési Operatív Program megvalósítására rendelkezésre álló (2004-2006.) 190 milliárd forint (75% uniós forrás, 25% hazai társfinanszírozás) támogatás, valamint a 100 milliárdos vállalati képzési forrás jól hasznosul. Előző tények és a logika is azt sugallja, hogy a képzések finanszírozásában ajánlható az egyharmad önrész kikötése a kétharmados támogatás mellett. A képzés támogatottjai pedig a vállalkozások legyenek és ne a képző intézmények (általában). A megrendelő (vállalkozó) így törvényszerűen megkeresi az igényeinek legjobban megfelelő képző intézményt, személyt, formát, vagyis kiszűrődnek az „önmagukért oktatók”.
  14. Összehangolt kormányzati intézkedések nélkül a leglogikusabb teória is megbukik. E téren kedvezőnek ítéltető meg a Kormány 1069/2004. (VII.9) sz. határozata a felnőttképzés fejlesztésének irányelveiről és cselekvési programjáról, valamint az 1057/2005. (V.31) határozata a szakképzés-fejlesztési stratégia végrehajtásához szükséges intézkedésekről. A Miniszterelnök 2005. december 9-ei TV híradóban tett nyilatkozata – a vállalkozási adó 15%-nak oktatási célú átcsoportosítása, a pályázati pénzek kifizetési idejének felezése, az elektronikus pályázati rendszer,

a kis- és középvállalkozók pályázati rendszerének egyszerűsítése – szintén **azon meggyőződésünket támasztja alá, hogy a mikrovállalkozások képzési támogatása gazdaságos, ezért szükséges, és a pénzügyi és jogi lehetőségek is rendelkezésre állnak.** Tanulmányunk remélhetőleg szolgálja, segíti ezen kívánatos tendenciákat.



## Bevezetés

Magyarországon a lakosság iskolázottsága folyamatosan nő, de a társadalom tudásszintje, tudásbázisa, a munkaerő alkalmazkodóképessége elmarad a változó gazdasági körülmények által támasztott követelményektől. Az iskolarendszerű képzés nem biztosítja kielégítően az alapkészségek, a kulcskompetenciák elsajátítását. A jelenlegi **oktatás és képzés rendszere nem igazodik kellőképpen a gazdaság igényeihez.**

A munkaerőpiacon határozott anomáliák vannak a kínálat (egyetemi végzettségűek dominanciája) és a kereslet (jó szakmunkások) között, az egyes szakmákon belül, sőt az egyes földrajzi tájegységek kereslete és kínálata között is. Ez azt jelenti, hogy egyszerre van jelen a többlet és a hiány is, ami végső soron a munkaerővel történő pazarláshoz, a gazdaság teljesítményének csökkenéséhez, a munkaadók és munkavállalók közötti feszültséghez, ellentétéhez vezet.

A problémák egy része érthető, hisz a piacgazdaság megjelenése, térhódítása viszonylag rövid időre (15 év) tekint vissza, a munkaerő iránti igények gyors változását az oktatás nem tudta követni.

A munkaerő képzésére fordított milliárdos támogatások sok esetben célt tévesztenek vagy nem a megfelelő helyre kerülnek. A tanulmány készítésében egy alapvető axióma vezérelt bennünket „a képzett munkaerő a leghatékonyabb termelőerő”. E tételből kiindulóan próbáltuk felmérni a mikrovállalkozások oktatási, képzési, támogatási tapasztalatait, előnyeit, hiányosságait, majd ezek alapján javaslatot tenni a képzések, támogatások jobbítására, a hatékonyság növelésére.



## I. A kutatás bemutatása

### I.1. A kutatás céljai és feladatai

#### A kutatás célja

A kutatás célja volt egyrészt, hogy részletesen elemezze (tényadatok alapján) a mikrovállalkozások (külön az agrárvállalkozások) részére indított és megvalósult képzési pályázati programokat (cél, jelleg, forrás, elégedettség, eredményesség, akadályozó tényezők, vélemények stb.), másrészt a mikrovállalkozások (külön az agrárvállalkozások) részéről felmerülő igények alapján konkrét javaslatlattervek a képzési programok, szolgáltatások hatékonyságának javítására, a differenciált, célorientált támogatásokra.

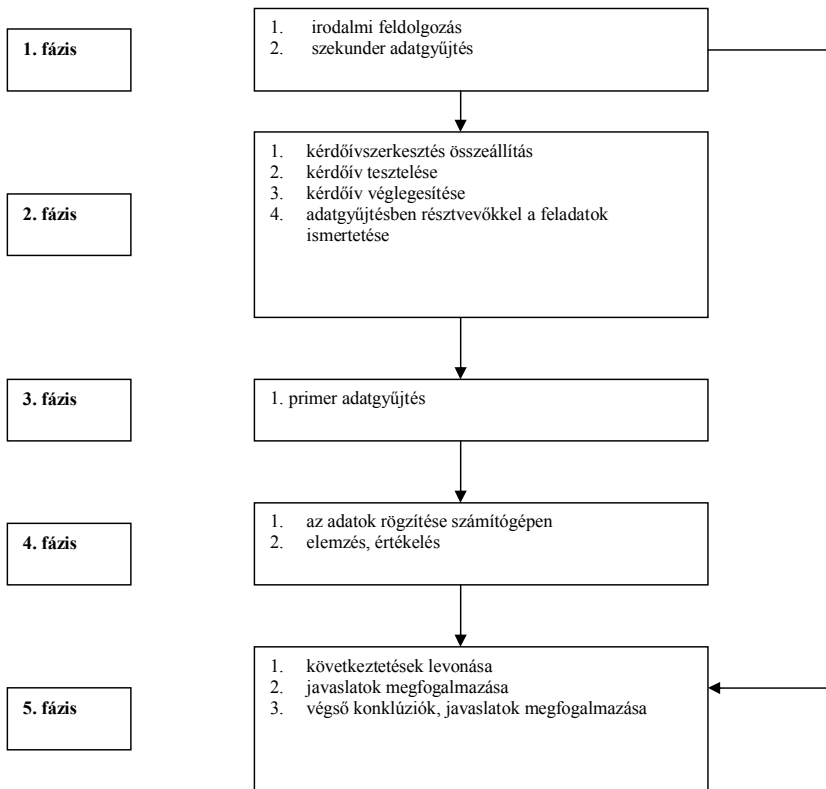
#### A vizsgált problémák, témakörök

A kutatás megvalósítása során a következő problémák, feladatok megoldására törekedtünk:

- a) az eddig indított és megvalósult programok felmérése (a képzések száma, irányultsága, időtartama, jellege, forrásai);
- b) a lehetséges és a ténylegesen igénybevett képzési lehetőségek száma, aránya;
- c) a képzésben résztvevők elégedettsége (témakörök, előadók felkészültsége, a képzés időtartama, -időpontja, -helye);
- d) a képzést igénybe nem vevők (elutasítók) indokai;
- e) a képzéssel kapcsolatos szolgáltatások köre, jellege, célszerűsége, bővítése ill. megváltoztatása;
- f) a képzési programokon való részvételt segítő ill. gátló érdekeltségi, finanszírozási, jogszabályi kérdések elemzése;
- g) a vállalkozások részéről felmerülő (tulajdonosi és alkalmazotti) képzési, szolgáltatási és információs igények felmérése;
- h) javaslatok a mikrovállalkozások (külön az agrárvállalkozások) képzési programjai, a nyújtandó szolgáltatások eredményességének, hatékonyságának fokozására (képzés jellege, ideje, szintje, irányultsága, forrása, stb.), a differenciált, célorientált támogatásokra.

### I.2. A kutatás folyamata

Kutatásunk 5 fázisból épült fel, a szakmai teljesítési ütemtervnek megfelelően. A kidolgozott kutatási pályázat és módszertan ütemezése alapján a kutatás az alábbi, egymásra épülő fázisokból tevődik össze:



**1. ábra**

A kutatás felépítése

*Forrás: saját adatgyűjtés*

## 1. fázis

A kutatás két forrásból kiindulva egyrészt a szekunder, másrészt a primer adatok összegyűjtését, feldolgozását és értékelését jelentette. A kutatás empirikus részét a kapcsolódó hazai és nemzetközi szakirodalom feldolgozása alapozta meg.(a felhasznált irodalmak jegyzékét a Zárótanulmány tartalmazza). A szekunder adatgyűjtés a kérdőívek összeállítása, tesztelése és a primer adatok összegyűjtése követte.

## 2. fázis

A szekunder adatforrások segítségével, azok iránymutatásait követve kerültek a kérdőívek összeállításra, a mélyinterjú kérdések megfogalmazásra. Az elkészült kérdőíveket első körben ismerős mikrovállalkozókon teszteltük. A felmerült problémákat, hibákat javítottuk, a tanácsolt kérdésekkel, választási módokkal bővítettük a kérdőíveket, hogy

mindinkább a képzési sajátosságokra helyeződjön a hangsúly és kitűnjenek az egyedi vélemények is. Ez a fázis a kérdőívek sokszorosításával, a kérdezőbiztosos kijelölésével és felkészítésével végződött

### 3. fázis

#### 3.1. Mikrovállalkozók megkérdezése

A primer adatok összegyűjtése három részből tevődik össze. Az első és legfontosabb rész a vállalkozókat célozza meg. Az adatgyűjtés két bázisra épült, a kérdőívre és a mélyinterjúra.

#### *Mikrovállalkozói kérdőívek*

Kutatásunk középpontjában a mikrovállalkozások álltak. Lehetőségeinket figyelembe véve, a felmérés alapját szolgáló mikrovállalkozások a Dél-dunántúli régió alábbi szervezeteinek adatbázisaiból származnak:

- Somogy Megyei Agrárkamara,
- Tolna Megyei Agrárkamara,
- Baranya Megyei Agrárkamara,
- Somogy Megyei Kereskedelmi- és Iparkamara,
- Tolna Megyei Ipari és Kereskedelmi Kamara,
- Pécs-Baranya Ipari és Kereskedelmi Kamara.

A vizsgálatba vont mikrovállalkozások a régióban működő hat kamara adatbázisaiból a véletlen kiválasztás módszerével kerültek összegyűjtésre.

A vizsgálatba vont mikrovállalkozók kiválasztása két lépcsőben történt. Első lépésként a kamarai adatbázisokból kellett kiszűrni a mikrovállalkozásnak minősülőket az összes kamarai tag közül, majd második lépcsőben Cseh-Szombati et. al. (1971) iránymutatásai alapján, - mechanikus (szisztematikus) mintavétellel – véletlenszerű kiválasztás módszerével határoztuk meg a mintasokaságot.

A kiválasztást és a kérdőívek kipostázását is a régió kamarái végezték, melynek oka a következő: a vizsgálatban részt vett vállalkozások elérhetőségei „A személyes adatok védelméről és a közérdekű adatok nyilvánosságáról szóló 1992. évi LXIII. törvény” értelmében nem publikusak, azok harmadik fél számára nem adhatók át.

**A kamarák által kiküldött kérdőívek 60 %-a (900 db) a kereskedelmi és iparkamara tagjait, 40%-a (600 db, 1/3-1/3-1/3 arányban) a régió agrárkamaráinál nyilvántartott (tagok) mezőgazdasági vállalkozásokat célozta meg.** A kérdőív 29 kérdésből tevődik össze, melyek nyitott és zárt kérdéseket egyaránt tartalmaznak (1. melléklet). A zárt kérdéseknél megadtuk azokat a tényezőket is, amelyek megkönnyítik a válaszadási

lehetőséget. A kitöltésben résztvevők nullától-ötig terjedő skálán minősíthették az adott tényezőket, természetesen minden kérdéscsoport nyitott kérdésekkel is kibővült. Az agráriummal kapcsolatos kérdőívek további három kérdéskört tartalmaztak.

A kiküldött 1500 kérdőívből 261 érkezett vissza, mely az összes 17,4%-a. Hasonló eljárásoknál 10-20%-os visszaérkezési arány a jellemző, tehát a 17,4%-os arány valamivel átlag feletti értéket mutat. Huszonegy kérdőív az adatok kiértékelését követően (dec. 1-e után) érkezett, így **a mikrovállalkozásokat segítő programokat 240 visszaküldött és értékelhető kérdőív válaszai alapján elemeztük**. Az értékelhető (240) kérdőívek pontosan fele-fele arányban oszlanak meg, vagyis 120 mikrovállalkozói adat a mezőgazdaságból, 120 pedig a többi nemzetgazdasági ágból (ipar, kereskedelem, szolgáltatás stb.) származik. Az azonos nagyságrend (120-120) ugyanakkor **eltérő visszaérkezési arányokat rejt (mezőgazdaságból 20%, a többi ágazatból 13%)**.

### ***Mikrovállalkozói mélyinterjúk***

Az előre szerkesztett kérdőívek mellett **több vezető** személyes megkeresése, **véleményének mélyinterjú formában történő kikérése a valós kép további mélyítését tette lehetővé**. A mélyinterjú-kérdések összeállításakor célunk volt, hogy a kérdőíves adatokban kapott válaszokon felül kiegészítő információkhoz, lényegre törő véleményekhez jussunk a kérdéses pontokban, valamint hogy teljes mértékben feltérképezzük a mikrovállalkozók képzéssel kapcsolatos tapasztalataikat, összegyűjtsük véleményeiket. A mélyinterjú során 59 **Dél-dunántúli** mikrovállalkozót kérdeztünk meg, a kérdőívben megkérdezett vállalkozók 24,6%-át. A vállalkozói mélyinterjú 29 kérdést tartalmazott, melyből négy háttérváltozó volt. A mélyinterjú kérdéseit a 2. melléklet tartalmazza.

### **3.2. Alkalmazotti kérdőívek és mélyinterjúk**

**A mikrovállalkozások alkalmazottainak megkérdezése** is célja volt pályázatunknak, az ő véleményükre a kérdőív és a mélyinterjú módszerével került sor. A régióban működő, véletlenszerűen gyűjtött mikrovállalkozások alkalmazottainak megkérdezése részben személyes elbeszélgetések alkalmazásával, részben postai úton kiküldött kérdőívekkel történt. Az alkalmazotti kérdőív 33 kérdést tartalmaz (5 háttérváltozóval) (3. melléklet), míg az alkalmazotti mélyinterjú 21 kérdése alapján tárja fel az alkalmazott munkahellyel, vállalkozás vezetőjével való kapcsolatát (4. melléklet). Az **összesen 300 megszólított interjú alanyból számunkra 57 értékelhető választ tudtunk feldolgozni, ez az összes megkérdezett 19%-a**. Az értékelhető alkalmazotti kérdőívek **16%-a agrár vállalkozásra** vonatkozik.

### **3.3. Kamarai mélyinterjúk**

Hat **kamara vezetőjének** megkeresése, tapasztalataik, véleményük **megkérdezése** szintén **mélyinterjú formájában** történt. A kamarai vezetőkkel készített mélyinterjúk jelentősége több tényezőn alapult. Egyrésztől a kamarák – mint a vállalkozók képviselői – ismerik leginkább a vállalkozók problémáit, képzési igényeit. Másrésztől a kama-

rák képzések szervezésével is foglalkoznak, amiből adódóan hasznos tapasztalatokkal tudták segíteni a tanulmány elkészültét. Harmadrészt pedig, mint a vizsgákon résztvevő kamarai felügyelők (biztosok), a képzések színvonaláról is értékes információkat tudtak szolgáltatni.

A kamarai mélyinterjú 25 kérdésből áll (5. melléklet), melyben a múlt, jelenre vonatkozó tapasztalatok, vélemények felmérése mellett a jövőre vonatkozó tanácsok, megfigyelések is megfogalmazódtak.

#### **4. fázis**

A visszaérkező kérdőívek, valamint a mélyinterjúk elemzése statisztikai programcsomag (SPSS 9.0) segítségével történt, a kapott eredményeket Word és Excel formátumban ábrázoltuk, értékeltük.

A kérdőíves adatok alkalmazása során főként egyszerű statisztikai módszerek használatára került sor.

#### **5. fázis**

A kapott adatok alapján került sor a tanulmány megírására és a következtetések, javaslatok megfogalmazására.

A kutatásban részt vevő személyek:

- Dr. Kalmár Sándor egyetemi tanár, kutatásvezető
- Dr. Alpár György egyetemi docens, kutató
- Dr. Keszi Andrea egyetemi tanársegéd, kutató
- Ábrahám Brigitta kutató, asszisztens
- Szabó Gábor Ph.D. hallgató, kutató

A fent megnevezett személyek végezték a szekunder és a primer adatgyűjtést, a kérdőívek és mélyinterjúk szerkesztését, tesztelését, az interjúk lebonyolítását, az adatok rögzítését és feldolgozását, a kapott eredmények értékelését és a kutatási dokumentumok összeállítását (kutatási beszámoló, zárótanulmány, kutatási összefoglaló).

A primer adatgyűjtés első fázisában a régióban működő agrárkamarák, kereskedelmi és iparkamarák vezetői és 1-1 alkalmazottja vett részt.





## II. Irodalmi áttekintés

### II.1. A kis- és középvállalkozások jellemzői

A vállalkozások sokféle szempont alapján csoportosíthatóak (tevékenységi kör, társasági forma, méret, stb.), ami azt jelenti, hogy vannak általános és speciális jellemzőik. A gyakorlatban leginkább ismert és használt a méret szerinti csoportosítás.

A kis- és közepes méretű vállalkozások jelentős része az alapanyagok, félkész- és késztermékek, áruk felhasználása, átvétele révén kapcsolatban van, ill. függ a nagyobb cégektől. Természetesen a nagy cégek sem teljesen függetlenek, hisz a kisebb vállalkozások részint beszállítói, részint elosztói, részint szolgáltatói tevékenységet végeznek számukra.

A kisvállalkozások általános jellemzői:

- gazdasági tevékenységük sokszínű, kis méretek mellett is folytatható,
- vállalkozásaik nagyfokú rugalmasságot mutatnak,
- nagy szerepet kap az egyéni alkotóképesség,
- önmagukban nem képesek piacvezető pozíció betöltésére.

Leegyszerűsítve a **kisvállalkozások** azok a jogilag önálló termelő-, vagy szolgáltató egységek, melyek különböző erőforrásokat alakítanak át tevékenységük során piacképes termékkel vagy szolgáltatással.

A meghatározás a középvállalkozásokra is alkalmazható. Az USA-ban, illetve Kanadában használt fogalom szerint a kisvállalkozás az a vállalkozás, mely a következő 4 tulajdonsággal rendelkezik:

1. a cégvezetés független, a vezetők általában a cégtulajdonosok;
2. a szükséges tőke előteremtője általában egy személy, vagy kisebb csoport;
3. a dolgozók és a tulajdonosok is általában az adott környéken laknak, a cég helyben folytatja tevékenységét;
4. a vállalat mérete kicsi.

A kisvállalkozások jelentős része a piaci részekért, szegmensekért versenyez. A kisvállalatok bizonyos esetekben **előnyben** vannak a nagyvállalatokkal szemben (szoros kapcsolat az alkalmazottakkal, ha a fogyasztói igényekre a változékonyság jellemző, ha a cég romlandó anyagokkal kereskedik stb.).

**A kis cégek az előnyök kihasználásával eredményesek lehetnek, de a tartós jóvedelmezőség elérése megfelelő, felkészült irányítást feltételez. A kis- és közepes vállalatok gyengeségei, hátrányai döntően a vezetési hiányosságokból, gondos üzleti tervek nélküli ténykedésekből, rossz tevékenységi terület megválasztásából adódnak.**

Működési sajátosságok:

- vállalati célrendszer megfogalmazása, aktualizálása, terv készítése,
- kereskedelmi és marketing tevékenység,
- termelési megfontolások,
- pénzgazdálkodás, likviditás (várható bevételek, kiadások pontos nyomon követése), előrejelzések elemzése,
- fejlesztési tevékenység (műszaki fejlesztés).

A kisvállalkozások fejlesztésében jelentős állami szerepvállalás figyelhető meg a fejlett országokban.

Az OECD támogatási ajánlásai a kormányoknak például a következők:

- kisvállalkozások piacra jutásának támogatása,
- pénzügyi szektor ösztönzése, hatékony finanszírozása,
- vezetést segítő oktatási, továbbképzési fejlesztések támogatása.

Magyarországon javasolt támogatások:

- tanácsadási munka,
- üzleti információs központok létrehozása,
- hitelhez jutás segítése,
- állami központi segítség,
- vállalkozásfejlesztési programok,
- egyszerű, áttekinthető adószabályok kialakítása.

## **II.2. A mikrovállalkozás fogalmi meghatározása**

Az Európai Unió 16,4 millió vállalkozásából 1995-ben 15,2 millió volt a 10 főnél kisebb mikrovállalkozás; 1 millió a 100 főnél kisebb kisvállalkozás, 160 ezer az 500 főnél kisebb középvállalkozás és 35 ezer a nagyvállalat (The European Observatory for SMEs 1996). **Ha az egy vagy néhány főt foglalkoztató mikrovállalkozások mindegyike egyetlen további munkahelyet teremtené, az azonnal elviselhető szintre apasztaná az Unió 18 milliós munkanélküliségét.**<sup>1</sup> Magyarországon a rendszerváltást követően a mikrovállalkozások száma megsokszorozódott, s nőtt a foglalkoztatás is, szemben a nagyvállalatokkal, ahol csökkent a foglalkoztatottak száma.

---

<sup>1</sup> Laky T. (1998): A kisvállalkozások növekedésének korlátai. <http://kvtr.elte.hu/mszt/19981/laky.htm>

A többségében hazai tulajdonú kis- és középvállalkozások GDP-ből való részesedése 45%, és a magángazdaságban foglalkoztatottak 60%-ának, azaz több mint 1,5 millió embernek biztosít munkahelyet. A KKV-k GDP-ből való részesedése csaknem 10 százalékponttal az európai uniós átlag alatt van.<sup>2</sup>

Nincs egyértelmű megállapodás az Unióban arról, hogy egy-egy országban mekkora vállalkozásokat tekintenek mikro-, kis- és középvállalkozásnak, viszont **általánosságban elfogadott a mikrovállalkozás meghatározása: a legfeljebb 10 főt foglalkoztató cégeket sorolják ide.**<sup>3</sup> Hazánkban a statisztika az alábbi méreteket határozza meg: 11 főnél kisebb; 11-20 fő; 21-50 fő; 51-300 fő; 300 főnél több.

A kis- és középvállalkozásokról, fejlődésük támogatásáról szóló 1999. évi XCV. törvény a kis- és középvállalkozások három kategóriáját különbözteti meg:

- kis- és középvállalkozás,
- kisvállalkozás,
- mikrovállalkozás,

**Kis- és középvállalkozásnak minősül az a vállalkozás, amelyben az összes foglalkoztatott létszáma 250 főnél kevesebb, és éves nettó árbevétele legfeljebb 4000 millió Ft,** vagy mérleg-főösszege legfeljebb 2700 millió Ft. Továbbá egy vállalkozás akkor minősül kis- és középvállalkozásnak, ha abban az állam, az önkormányzat vagy a vállalkozáson kívül eső vállalkozások tulajdoni részesedése - tőke vagy szavazati jog alapján - külön-külön és együttesen sem haladja meg a 25%-ot.

**Kisvállalkozásnak minősül az olyan vállalkozás, amelynek összes foglalkoztatott létszáma 50 főnél kevesebb, és éves nettó árbevétele legfeljebb 700 millió Ft,** vagy mérleg-főösszege legfeljebb 500 millió Ft.

**Mikrovállalkozásnak minősül az olyan vállalkozás, amelynek összes foglalkoztatott létszáma 10 főnél kevesebb, és az éves nettó árbevétele legfeljebb 700 millió Ft,** vagy mérleg-főösszege legfeljebb 500 millió Ft.

Az egyes irodalmi források, szakemberek nem azonosan kategorizálják a vállalkozásokat, így például: Hajós (2001)<sup>4</sup> a mezőgazdasági kisüzem (mikrovállalkozás) meghatározására nem a törvény szerint megállapított kategóriákat alkalmazza.

---

2 Közösségi Támogatási Keret 2004-2006

3 Laky T. (1998): A kisvállalkozások növekedésének korlátai. <http://kvtr.elte.hu/mszt/19981/laky.htm>

4 Hajós L. (2001): Präventionsstrategie, Sicherheits und Gesundheitschutz in land- und forswirtschaftlichen Kleinbetrieben. Probleme und Lösungsansätze. IVSS-Sektion Landwirtschaft, Kasel.

A szerző a következő kategóriákat ajánlja:

- paraszti családi gazdaságok idegen munkaerő nélkül,
- csak egy vagy két állandó munkavállalót alkalmazó gazdaságok,
- csak szezonmunkásokat foglalkoztató gazdaságok.

Jelen tanulmány készítése során a 1999. évi XCV. törvény meghatározása az irányadó.

Goss (1989)<sup>5</sup> szerint egy világ választja el azokat a vállalkozásokat, ahol a vezető/tulajdonos „szinte kétkezi” munkásként vesz részt a termelésben azoktól a vállalkozásoktól, ahol egy szakmai stáb segíti minden döntését. A szakmai tapasztalatok alapján ezt az erős különbséget a mikrovállalkozásokra és a középvállalkozásokra is érvényesnek kell tekinteni.

Culkin és Smith (2000)<sup>6</sup> szerzőpáros a kis- és nagyvállalkozások közti különbséget alapvetően nem a bizonytalanság mértékében látja, hanem a különbség alapja az, hogy az alacsonyabb létszámmal működő vállalkozások vezetőinél a család és a vállalkozás átfedésben van, ellentétben a nagyvállalkozásokkal. **A családi- illetve kisvállalkozások személyiségvezéreltek.**

Általános jelenség, hogy a mikrovállalkozások száma folyamatosan növekszik. Az ilyen nagyarányú növekedés ugyanakkor – ld. 1. táblázat - már problémákat vet fel, például az OECD úgy vélekedik, hogy „a kisvállalkozások magas aránya, nem gazdasági fejlettséget vonz magával, hanem annak éppen az éretlenségét”. A megállapítás figyelmet érdemel.

Év	0-9 fő	10-19 fő	20-49 fő	50-249 fő	250 fő és nagyobb
2001	809.283	10.064	9.198	4.959	1.071
2002	827.806	16.836	9.541	4.798	1.041
2003	849.529	17.295	9.802	4.898	979

1. táblázat

Magyarországon működő vállalkozások száma létszám kategóriák szerint 2001-2003 között

Forrás: KSH Évkönyv 2001,2002,2003

Az egy fős vállalkozások és önfoglalkoztató egyéni vállalkozók túlnyomórészt a személyi szolgáltatásokhoz tartozó - mint pl. a fodrász vagy a kozmetikus -szakmákat képviselik, arányuk 69,6 %. A 10 fő alatti mikro-vállalkozások 19,8 %-a személyi, 40,8 %-a nem sze-

---

5 Goss, D.M. (1989): *Management development and small business education: the implication of diversity. Management education and development. Vol. 20. No. 1.*

6 Culkin, N. - Smith, D. (2000): *An emotional business. A guide to understanding the motivations of small business decision takers. Qualitative Market Research. Vol. 3. Num. 3.*

---

mélyi szolgáltatásokat nyújt, továbbá egynegyedük (24,1%) az építőiparban, 15,3 %-uk a feldolgozóiparban tevékenykedik. A 10-19 és a 20-49 fővel rendelkező vállalkozások legnagyobb arányban a nem személyi szolgáltatások gazdasági ágban vannak jelen, arányuk rendre 67,6 % és 57,3 %. A 10-19 fős cégek 16,4 %-a képviseli az építőipart, a 20–49 fős cégek közel egyötöde (17,9 %) a feldolgozóipart és egyötöde (20,8 %) az építőipart. Az 50 fő feletti létszámú vállalatok elenyésző része, mindössze 2,1 %-a végez személyi szolgáltatásokat, 18,5 %-a az építőiparban tevékenykedik, és legnagyobb arányban a nem személyi szolgáltatások gazdasági ágban, vagyis a vendéglátásban, kereskedelemben és a szállításban vesznek részt (48,7 %), feldolgozóipari arányuk pedig 30,8 %.<sup>7</sup>

### II.3. A felnőttképzés hazai szabályozása<sup>8</sup>

Magyarországon a felnőttképzésről szóló 2001. évi CI. törvényt az Országgyűlés 2001. december 18-ai ülésnapján fogadta el. A felnőttképzési törvény egy kerettörvény, amely a maga tartalmi és sajátos szabályozási szempontjainak megfelelően a felnőttképzésre vonatkozó általános keretet ad. Ennek megfelelően: A Magyar Köztársaság alkotmánya mindenki számára deklarálja a művelődéshez való jogot. Ezt – többek között – a közművelődés kiterjesztésével, az oktatás elérhetőségével, hozzáférhetőségével biztosítja.

**A felnőttképzésről szóló törvény a felnőttképzésnek elsősorban azokat a területeit igyekszik szabályozni, amelyekhez állami támogatás kapcsolódik.** Ez a fogyasztóvédelem garanciáinak megjelenítésével az állampolgárok alkotmányos jogainak kiteljesedését teszi lehetővé. A minőségi elvárás egyaránt követelmény, akár államilag támogatott, vagy nem támogatott a képzés, mert végzettséget ad.

A törvény hatálya a felnőttképzésben részt vevő felnőttekre terjed ki, továbbá azokra, akik a felnőttképzéshez kapcsolódó szolgáltatást igénybe veszik. A törvény hatálya nem terjed ki közoktatási intézménnyel tanulói jogviszonyban álló felnőttre.

A jogszabályok elnevezései alapján véve ráirányítják a figyelmet a szabályozás céljára, irányultságára. Az európai országok közül Magyarországon felnőttképzésről szóló törvényt fogadott el az országgyűlés, felnőttoktatásról szóló törvényt fogadott el a parlament Észtországban, Szlovéniában és Thuringiában. Európa legészakibb államaiban – pl.: Svédországban – a kormány a népoktatást támogatja, míg Finnországban a felnőttek szakképzését szabályozza.

A dán felnőttoktatási törvény célja a betanított és szakképzett dolgozók számára olyan szakképzést biztosítani, amely szakképzettségüket a technológiai fejlődés és a munkaerőpiac igényeivel összhangban tartja fenn.

<sup>7</sup> A kis- és közepes vállalkozások foglalkoztatási, üzleti helyzete és kilátásai. Magyar Kereskedelmi és Iparkamara, Gazdaság- és Vállalkozáselemző Intézet. ( MKIK GVI Kutatási Füzetek-2005/1) Budapest, 2005. június

<sup>8</sup> Váradi L. (2003): A hazai felnőttképzés szabályozásának összehasonlítása néhány külföldi felnőttoktatási, felnőttképzési törvénnyel. Humánpolitikai Szemle 14. évf. 3.sz

Az észtt felnőttoktatási törvény a felnőttoktatás alatt megkülönbözteti az általános oktatást (bizonyítványt vagy diplomát adó alap-, közép- vagy felsőfokú ismeretek oktatása), munkával kapcsolatos oktatást (szakmai, foglalkozási, illetve szakterület ismereteinek megszerzése, és az átképzés) és a népoktatást (kreativitás, felelősségérzet fejlesztése, illetve az élethez szükséges ismeret fejlesztése).

**Megállapítható, hogy a 25 uniós tagország egyikében sem teljesen azonos a felnőttképzés definíciója.** Ez a hagyományokra, az eltérő finanszírozásra és érdekekre vezethető vissza, írja elemzésében a Világgazdaság. **Mindazonáltal valamennyi tagország elismeri ennek a képzési formának a kiemelt jelentőségét az előregedő Európában.** Az EU azonban nem kíván a „kultúrák olvasztótégelye” lenni, így a felnőttképzést is meghagyja nemzeti kompetenciában. Ugyanez a helyzet a köz- és felsőoktatással is, s ez ad magyarázatot az EU-n belüli képzés sokféleségére. A törvényi szabályozás a legtöbb helyen részben a köz-, részben a felsőoktatási törvény részeként kezeli a felnőttképzést, de folyamatosan nő azon országok száma, ahol az országgyűlés önálló oktatási formát hagy jóvá. Figyelembe véve a jelenlegi jelölt országokat is, körülbelül 10 államban van hatályos különálló felnőttképzési törvény. Ezen a területen a német duális gyakorlati képzést, a francia finanszírozást, valamint az angolszász tanügyi összefüggéseket tekinti mérvadónak az unió. A felnőttképzés szintjét és eredményeit tekintve Magyarország a középmezőny elején található, de a folyamatban lévő és várható fejlesztések révén előbbre léphet.<sup>9</sup>

#### II.4. Felnőttképzés, továbbképzés

Hazánk csatlakozni kíván a kis- és közép vállalati kör fejlesztését célzó EU-programokhoz. Az Európai Bizottság és a magyar kormányzat szándéka nem véletlenül esik egybe ennek a szférának a fejlesztése érdekében. **Az Európai Unió a jelenleginél lényegesen nagyobb szerepet szán a kis- és közép vállalatoknak a társadalmi össztermék előállításában és az egyéb terhek viselésében (például a foglalkoztatásban, az adók és járulékok vállalásában). Ez a törekvés csak akkor lehet sikeres, ha a megerősödéshez támogatást kapnak.** A megerősítés, a „képessé tétel” egyik módja a vállalkozók képzése és fejlesztése. Ezen a területen az EU prioritásokat fogalmazott meg: „A vállalkozói szellem, a vállalkozói kultúra és az egyes vállalkozói célcsoportok fejlesztése ... a női és a fiatal vállalkozók, valamint a kisebbségekhez tartozó vállalkozók sikeresebb működésének elősegítése.” Az általános elvi célok megvalósítását többek között a következő programok segítik elő, amelyek 1998. december 1-jétől nyitva állnak Magyarország számára is. A „Craft & Small Enterprise” program a kézműves szektor és a kisipar fejlesztését szolgálja. Az „IBEX” program célja nemzetközi beszállítói munkakapcsolatok kialakulásának elősegítése. Az „EIC” program célja a kis- és közép vállalati kör felkészítése az egységes európai piac körülményeire, követelményeire.

---

9 <http://www.mfor.hu/>

A magyar kormány mikro-, kis- és középvállalkozásokat segítő stratégiájában az EU céljaival összhangban határozza meg a célokat és az eszközöket. A szakismeretet előtérbe helyező vállalkozói kultúra általánossá válása központi kérdés.<sup>10</sup>

**A felnőtt szakképzés és a munkaerő-piaci átképzés kialakuló rendszere a hatékony, költség- és időkímélő képzések lebonyolítására törekedett.** A felnőttképzésben a munkaerőpiaci átképző központokban, illetve az oktatási magánvállalkozásokban szakmákra képzett hallgatók kerültek többségbe mind létszámukat, mind a képzés finanszírozásának forrásait tekintve. Ez az extenzív képzési forma mintegy háromezer olyan magánvállalkozást hozott létre, amely képzéssel foglalkozik. A felnőttképzés eredményei ellenére még mindig csak a „tűzoltás” állapotában van. Csak a munkaerőre fordítja figyelmét, közvetlen, gyorsan megvalósítható célokat tűz maga elé és nem a művelt, tájékozott polgár képzését. Nemigen található olyan hosszú távú, periodikusan ismétlődő programok, amelyek az általános műveltség korszerűsítésével alapoznák meg a rugalmasan továbbfejleszhető szakmai képzéseket, s amelyek így az egész életen át tartó tanulás alapjai lehetnének. Megjelentek **költség- és időkímélő képzési törekvések** – nyitott és távoktatás, számítógéppel segített tanulás-, de ezek is csak azok számára kínálnak lehetőséget, akik az általános műveltség korszerű képességeivel – tájékoztató, -kommunikációs, -információ feldolgozási, -idegennyelvi képességekkel rendelkeznek. Csak nekik nyílik meg az élethosszig tartó tanulás lehetősége.<sup>11</sup>

A felnőttképzés alatt az iskolarendszerű, az iskolarendszeren kívüli, tanfolyamszerű képzéseket, valamint a szabadabb ismeretnyújtásokat, továbbá a kötetlen formájú elsajátítást szokás érteni. Színtere az iskolán és a különböző képző szervezeteken kívül a munkahely, a közművelődés, a szórakozás és az otthon egyaránt lehet. A felnőttképzés helyett a 90-es évek közepétől, végétől az élethosszig tartó tanulás (lifelong learning, lifelong education) fogalma nyert teret. Az életen át tartó oktatás/tanulás több, és más mint a hagyományos értelemben tekintett felnőttképzés, ennek célrendszere – leegyszerűsítve – részint a felnővekvő nemzedék iskolázottságának növelését, részint a lakosság képzettségének emelését, továbbá a foglalkoztatottak széleskörű szakmai továbbképzését foglalja magába.

Az élethosszig tartó oktatás/tanulás alapvető szervező tényezői az akkreditáció és akkreditálhatóság, tehát az, hogy a különböző formális és informális úton szerzett ismeretek, képességek, gyakorlati tapasztalatok hogyan építhetők össze kompetenciákká, s ezek hogyan ismertethetők el, hogyan dokumentálhatók a munkaerőpiac számára.<sup>12</sup>

10 Szűcs I. (2001): Áttörés a vállalkozók képzésében. Új pedagógiai szemle (51. évf.) 6. sz.

11 Lada L. (1998): Gondolatok a felnőttképzés ezredévi funkciójáról. Új Pedagógiai Szemle 7-8.sz.

12 Barizsné H. E. - Polónyi I. (2004): Felnőttképzés, vállalati képzés. Debreceni Egyetem – Közgazdaságtudományi Kar. Competitio könyvek

A képzések makro- és mikrogazdasági szinten, valamint az egyéni életpályák alakításában egyaránt fontos szerepet töltenek be, mert az átképzés, továbbképzés hathatós segítséget nyújt a munkanélküliség megelőzésében és kezelésében.<sup>13</sup>

#### II.4.1. A képzés, mint stratégiai eszköz

Szemes et. al (2001)<sup>14</sup> szerint tudás alatt az információk, a készségek, a mozgások, a cselekvések, az attitűdök, a magatartás, az érdeklődés, a szokások, a kialakult világnézet és világnézet értendő. Az emberi erőforrás köztudottan a szervezet legnagyobb tőkéje, és ha azt akarjuk, hogy kiváló hozadéka legyen, akkor fejleszteni kell. Korábban az ilyen jellegű fejlesztési tevékenységeket oktatásnak, képzésnek, átképzésnek, továbbképzésnek, nevelésnek, művelődésnek, valamint felnőttképzésnek nevezték.

Napjainkban:

- emberi erőforrás - fejlesztésnek,
- munkaerő – fejlesztésnek,
- tréningnek,
- személyzet – fejlesztésnek,
- humántőke – fejlesztésnek,
- emberi képesség – fejlesztésnek,
- humán, stb. fejlesztésnek nevezik.

Piros (2002)<sup>15</sup> szerint a képzésnek olyannak kell lennie, hogy a vállalkozót képessé tegye az adott feladat önálló elvégzésére. A költséghatékonyság kiemelten fontos tényező, hogy a „túlélésért” küzdő vállalkozás terhei ne növekedjenek. További szempont az interaktivitás, hogy az adott területet minél több gyakorlati szempontból láthassák és tanulják (learning by doing). A tanácsadásnak, képzésnek iparág specifikusnak kell lennie.

**A képzés célja:**<sup>16</sup> az átalakult tulajdonviszonyokhoz, a megváltozott célokhoz és szükségletekhez képest a képzést, annak rendszerét hozzá kell illeszteni. A teljesítmények növelésének egyik legfontosabb feltétele az emberi erőforrás minőségének javítása, a szakértelem és a tudás fejlesztése, színvonalának emelése.

---

13 Janák K. (2002): *A munkahelyi képzések főbb adatai. Központi Statisztikai Hivatal. Budapest*

14 Szemes L. – Világi R. (2001): *Személyügyi feladatok rendszere. Pécsi Tudományegyetem, Természettudományi Kar, Felnőttképzési és Emberi Erőforrás Fejlesztési Intézet, Pécs 2001.*

15 Piros M. (2002): *Humán erőforrás fejlesztési lehetőségek vizsgálata a mezőgazdaságban. Doktori értekezés, Debrecen*

16 Szemes L. – Világi R. (2001): *Személyügyi feladatok rendszere. Pécsi Tudományegyetem, Felnőttképzési és Emberi Erőforrás Fejlesztési Intézet, Pécs*

---



A képzés iránti igény megjelenése:

- a munkavégzés során összegyűlt tapasztalatok alapján,
- pontosan és naprakészen vezetett képzési terv alapján,
- technológiaváltás, termék-, vagy termékszerkezet váltás következtében,
- betanító képzés és tájékoztatás a munkahelyi szocializáció ideje alatt,
- teljesítményértékelés rendszeréből származó információkból,
- karriertervezés rendszerében keletkezett képzési igények alapján,
- stratégiai személyzetfejlesztés elvei alapján.

Piros (2002)<sup>17</sup> szerint a vállalkozások a **kezdeti időszakban** általában nem fogékonyak a képzésekre, a „túlélésért” való küzdelemben számtalan sürgető napi probléma tereli el figyelmüket. Általános tapasztalat, hogy ebben a szakaszban erős **állami támogatásra van szükség**, hogy a képességek és készségek hiányát kompenzálják. Azok a képzések-fejlesztések lehetnek hasznosak, amelyek építenek ezen kisvállalkozások sajátosságaira.

Carson (1985)<sup>18</sup> kutatásai szerint, a mikrovállalkozásoknál tipikus probléma a vezetők gyenge menedzsment képessége. Skóciában az induló kisvállalkozások fele nem éri meg a negyedik évet. A bukott vállalkozások kisebb-nagyobb adóságot hagynak maguk után.

#### II.4.2. Vállalkozó-képzés

Az 1990-es években lezajló rendszerváltás hatására egy új, az előzőtől eltérő gazdasági szerkezetű társadalmi rendszer alakult ki Magyarországon, mellyel párhuzamosan új társadalmi cselekvési tér formálódott. Ez a társadalmi rendszerváltás az értékek, a tulajdonhoz való viszony, az emberi kapcsolatok területén is korszakváltást hozott.

A rendszerváltó folyamat meghatározó szereplője a „vállalkozó” volt. Az elmúlt időszak során azonban ehhez a fogalomhoz egyre több negatív felhang is tapadt. Így, aki ma saját erejéből, ügyességéből vállalkozóként próbál megélni, annak nem csupán a társadalmi-gazdasági környezettel, hanem egyfajta előítéllettel is meg kell küzdenie.<sup>19</sup>

A kormány átfogó vállalkozástámogató koncepciója - a Széchenyi Vállalkozásfejlesztési Program - prioritásként kezelte a vállalkozások alkalmazkodóképességét fokozó EU-integrációs felkészítést. Az üzleti szféra informáltságát bővítő felkészítési programok és projektek széles skálájának támogatásával az esélyegyenlőség megteremtését tűzték ki célul azon kis- és középvállalkozói réteg számára, amelyre az EU-csatlakozás

---

17 Piros M. (2002): Humánerőforrás fejlesztési lehetőségek vizsgálata a mezőgazdaságban. Doktori értekezés, Debrecen

18 Carson, D. (1985): The evolution of marketing in small firms. *European journal of marketing*. Vol. 19. No. 5.

19 Bauer B. (1998): A vállalkozásoktatás és a vállalkozói tanácsadás hatékonysága. *Új Pedagógiai Szemle* 7-8.sz.

aránytalanul nagyobb terheket rótt, mint a nagyvállalatokra, jóllehet az elvárások és a követelmények azonosak, nem tesznek különbséget a vállalatok mérete szerint.<sup>20</sup>

Bauer<sup>21</sup> szerint a vállalkozók jellemzőiről a következő megállapítások tehetők:

- A vállalkozói ismeretekkel rendelkezők többsége a kereskedelemben, illetve a szolgáltatási ágazatban kíván működtetni ill. működtet vállalkozást
- Az 1968 után születetteknél nagyobb a hajlandóság a speciális vállalkozói ismeretek megszerzésére.
- A már működő vállalkozásoknál a szolgáltatásoknál a legmagasabb a szakmai végzettség aránya, míg a kereskedelemben a legalacsonyabb.
- A kereskedelem és a szolgáltatás területén vállalkozók a szakmai végzettség mellett a vállalkozói ismeretek elsajátítását is elengedhetetlennek tartják.
- A vállalkozást működtetők körében a főállásban vállalkozók vannak jelentős többségben.
- A vállalkozások jogi formáját tekintve az egyéni vállalkozást működtetők vannak többségben.

Az üzleti vezetési képességek gyengék, a szükséges műszaki tudás gyakran nem párosul vezetői know-how-val, továbbá sok esetben hiányoznak a megfelelő marketing ismeretek. Általánosságban véve a vállalkozói képességek sem felelnek meg a kívánalmaknak, mivel a közoktatásban általában nincs lehetőség az üzleti ismeretek elsajátítására.<sup>22</sup>

## II.5. A szakképzettség helyzete a foglalkoztatásban

A Gazdaság- és Vállalkozáselemző Intézet által végzett országos felmérésben a vállalkozások 9 %-a számolt be arról, hogy az összes foglalkoztatottjának kevesebb, mint fele szakképzett. A cégek 4,8 %-ában a foglalkoztatottak fele szakképzett, 33,5%-ot tesz ki azon cégek aránya, melyek 50-99 %-os szakképzettségi aránnyal rendelkeznek. A cégek több mint felének 52,3 %-ának az összes foglalkoztatottja szakképzett.

A vállalatoknál foglalkoztatott fizikai munkaerő szakképzettségének a fizikai foglalkozásúak létszámával súlyozott átlagos aránya 70,3 % (N=3038). A fizikai foglalkoztatottak aránya Csongrád megyében a legnagyobb (88 %), míg Heves megyében (74 %) a legalacsonyabb.<sup>23</sup>

**2001-ben a magyar vállalkozások megközelítőleg kétharmada (64,3%) alkalmazottak nélkül működött** (ez az arány az EU-ban 52%), és további 32% legfeljebb 10 főt foglalkoztatott. **Ennek az oka legfőképpen az, hogy sok kisvállalkozás olyan „kényszervállalkozás”, amely a nagy állami tulajdonú társaságok**

---

20 Cérnyai G. (2004): A mikro-, kis- és középvállalkozások EU - felkészítő programja. Európai Tükör (IX. évf.) 3.sz.

21 Bauer B. (1998): A vállalkozásoktatás és a vállalkozói tanácsadás hatékonysága. Új Pedagógiai Szemle 7-8.sz.

22 Közösségi Támogatási Keret 2004 - 2006

23 A kis-és közepes vállalkozások foglalkoztatási, üzleti helyzete és kilátásai. Gazdaság- és Vállalkozáselemző Intézet. ( MKIK GVI Kutatási Füzetek-2005/1), Budapest, 2005. június

felbomlása, illetve a tevékenységek kiszervezése révén jött létre. Ezek a „kényszervállalkozások” jelentősen felduzzasztják a KKV-k számát, illetve az összes üzleti vállalkozásban képviselt arányát.<sup>24</sup>

## II.6. Az agrárvállalkozások helye, szerepe

### II.6.1. Mezőgazdaság szerepe a nemzetgazdaságban

Az 1990-es évektől a mezőgazdaság szerepének folyamatos csökkenése tapasztalható. A mezőgazdaság részesedése a GDP termeléséből évről évre csökkent (1999-ben 4,2% volt). A mezőgazdasági termékek termelésének volumene az évtized második felében egynegyedével csökkent az 1990. évi sinthez képest. A mezőgazdaság részesedése a beruházásokból még GDP-ből való részesedésénél is alacsonyabb (2000-ben 2,9%).

A KSH munkaerő-felmérésének adatai szerint a mező- és erdőgazdálkodási ágazatokban foglalkoztatottak száma 251,7 ezer volt 2000-ben, amely az összes foglalkoztatott 6,5%-át tette ki.<sup>25</sup>

Gazdasági ág	1996	1997	1998	1999	2000
<b>Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat</b>	302,4	287,9	278,8	270,4	251,7
<b>Ebből</b>					
<b>Férfi</b>	229,1	216,5	211,6	204,5	190,3
<b>Nő</b>	73,3	71,4	67,2	65,9	61,4

**2. táblázat**

A foglalkoztatottak száma gazdasági ág szerint (ezer fő)

Forrás: ÁMÖ 2000

Az 1950-es évek 52%-os mezőgazdasági foglalkoztatási aránya a teljes kollektivizálás időszakában 30-35%-ra apadt, s folyamatosan csökkent a rendszerváltásig, mintegy 12%-ra. Ebben az időben azonban a nagyüzemekben 5-6%-nyi, nem a mezőgazdasági termelésben dolgozó munkaerőt is foglalkoztattak. A csökkenés azonban nem volt területileg kiegyenlített; Közép-Magyarországon 2% alatti, a Dél-Dunántúlon 10% körüli, az Alföldön 15% a mezőgazdaságban foglalkoztatottak aránya. A mezőgazdaságból élő, főfoglalkozású alkalmazottak keresete jóval, mintegy 30%-kal a társadalmi átlag alatt marad. Az egyéni termelők becsült jövedelme ennél is jóval kisebb.<sup>26</sup>

<sup>24</sup> Közösségi Támogatási Keret 2004-2006

<sup>25</sup> Az egyéni gazdaságok munkaerő – felhasználása 2000

<sup>26</sup> Varga Gy. (2004): A magyar mezőgazdaság az idők sodrásában. Stratégiai füzetek 17., Budapest

A foglalkoztatottak száma 1989-1998 között több mint másfél millió fővel (1519 ezer fő) csökkent. A mezőgazdaság részesedése országosan a felére (17,4%-ról 7,8%-ra) esett vissza, az ipar részaránya egyharmad alá (31,4%) csökkent, a szolgáltatásoké pedig 60%-ra növekedett.<sup>27</sup>

A mező- és erdőgazdaság foglalkoztatási részesedése 1999-ben az évtized első évéhez képest kevesebb, mint felére (17,5%-ról 7,4%-ra) esett vissza, szemben a szolgáltató ágazatokkal, ahol a foglalkoztatás szerepe 1990-1995 között bővült. Az Unió országaiiban a mezőgazdaság átlagos foglalkoztatási részesedése 1998-ban 4,8%, 1999-ben 4,4% volt. A mezőgazdaságban dolgozók „derékhadát” 61%-os részesedéssel a középkorú és idősödő korosztályok alkotják. Mindez az ágazat alacsony eltartó és jövedelemtermelő képességével magyarázható és ezért nem vonzó a fiatalok körében. Az ÁMÖ 2000 is alátámasztja ezt a tényt, az egyéni gazdálkodást folytató férfiak átlagéletkora 53 év, a nőké pedig 60 év.<sup>28</sup>

## II.6.2. A képzés, fejlesztés jelentősége az agráriumban

### Az agrárágazati szakképzés fogalma<sup>29</sup>

Az agrárágazat magába foglalja a mezőgazdasági termelést, az erdőgazdálkodást, a vadgazdálkodást, az elsődleges faipart, a földmérést és térképészetet, az élelmiszerfeldolgozás valamennyi területét. Az európai tendenciák egyértelműen azt jelzik, hogy a korábbi általános képzés specializálódik. Sok országban külön jegyzékek találhatók egy-egy termelési körzetben, egy-egy nagy ipari objektumban, a szakmai alapfokú képzéseket, a szakirányú továbbképzéseket nem az országos jegyzékekben tartják nyilván.

**A szakmai képzés** valamennyi nemzetgazdasági területen, de különösen **az agrárágazatban rendkívül komoly manuális felkészítést igényel. Az agrárterület rendkívül balesetveszélyes**, és egy-egy rosszul elvégzett, hibás művelet nagyon sok ember, vagy az élőlények nagyobb csoportjának károsodását is okozhatja. A veszélyességre való tekintettel a szakmai követelményekből nem lehet engedni, sőt inkább **szigorítani** kell. Különös jelentősége van ma a felnőtt- és átképzésnek, amikor az országban megváltozik a **termelő feladata, munkája** a hagyományos paraszti tevékenység mellett **sok kiegészítő tevékenységgel bővül, folyamatosan új igények jelentkeznek: minőségi piac, feldolgozottsági fok növelése, nemzetközi kapcsolatok, pénzügyi ismeretek, beruházási lehetőségek, pályázatok, stb.**

---

27 Tóth E.(2000): Az átalakult mezőgazdasági szövetkezetek gazdálkodásának főbb jellemzői (1989-1998). Agrárgazdasági Tanulmányok. 11.sz. Budapest

28 Hamza E. – Miskó K. – Tóth E.(2001): Az agrárfoglalkoztatás jellemzői, különös tekintettel a nők munkaerőpiaci helyzetére 2. sz. Budapest

29 Wallendums Á. A csatlakozás előkészítésének néhány humán és képzési vonatkozása.  
<http://omgk.hu/tavoktat/agrend/wallen.html>

Az emberi erőforrás-gazdálkodás feladata, szerves része a vezetők és alkalmazottak fejlesztése, képzése, annak elősegítése, hogy a vállalkozás munkaerő-állománya rendelkezzen a munkafeladatok elvégzéséhez szükséges ismerettel, képzettséggel, szakértelemmel és képességekkel, továbbá lépést tartson a kor kívánalmainak megfelelő követelményekkel.

Az agrárvállalkozások körében végzett felmérés alapján a megkérdezett vezetők ismereteinek bővítésére a rendszeresen megjelenő tájékoztató füzetek iránt mutatkozik a legjelentősebb igény. Figyelemreméltó, hogy ez az igény az iskolai végzettség növekedésével párhuzamosan emelkedik. Ennél kisebb azok aránya, akik fizetett szaktanácsadást vennének igénybe. A szervezett tanfolyamokon történő részvétel lehetőségével elsősorban ugyancsak az iskolázottabb, magasabb képzettségű válaszadók élnének. Figyelemreméltó azonban, hogy az érettségizettek és az egyetemi, főiskolai végzettséggel rendelkezők a korszerű információhordozók alkalmazásának lehetőségét és jelentőségét azonosnak ítélték meg a szervezett tanfolyammal. A bemutatott összefüggések arra hívják fel a figyelmet, hogy a vállalkozók szakmai ismereteinek bővítése során az információ hordozók kiválasztásakor célszerű messzemenően figyelembe venni a megcélzott közönség végzettségét és igényeit.<sup>30</sup>

Az agrárvállalkozások körében azok a képzések kapnak elsősorban prioritást, azok fontosságak, melyeknek a célja új gép, új ismeret vagy új eljárás megtanítása. Azok a képzések, programok, amelyek célja belső attitűd megváltoztatása, az egyéni hatékonyság növelése, vagy a céghez való kötődés erősítése, háttérbe szorultak fontosságukat tekintve.<sup>31</sup>

Az emberi erőforrás képzésének és fejlesztésének az a célja, hogy javítsa a munkaerő-állomány képességeit, tudását. Manapság a különböző szinten megvalósuló szakmai alapképzés, továbbképzés és munkaerő-piaci átképzés további korszerűsítése, a piaci igényekhez való tökéletesebb igazítása komoly lehetőséget kínál a szükséges munkaerő mennyiségi és minőségi kínálatának alakításában.<sup>32</sup>

A mezőgazdasági szervezetek 28%-a rendelkezik formális irányelvvel a továbbképzésekkel és a tanulással kapcsolatban. Nem rendelkezik semmilyen képzési irányelvvel 66,3%.<sup>33</sup>

Az agráriumban az iskolai rendszeren kívüli felnőttképzés adatai stabilizálódtak, tulajdonképpen a képzések támogatásának mértékétől függenek. A tanfolyamos OKJ-s képzésben részt vettek létszáma 2004-ben eléri vagy meg is haladja az elmúlt évi 17.300 fős beiskolázási létszámot. Az egy életen át tartó tanulás igényét, a felnőttkép-

30 Lakner Z. – Kocsondi J. (1996): *A mezőgazdasági kis- és középvállalkozások helyzete, szerepe, lehetőségei és korlátai a magyar gazdasági-társadalmi modernizációban*. Kutatási zárójelentés. Budapest - Keszthely

31 Piros M. (2002): *Humánerőforrás fejlesztési lehetőségek vizsgálata a mezőgazdaságban*. Doktori értekezés. Debrecen

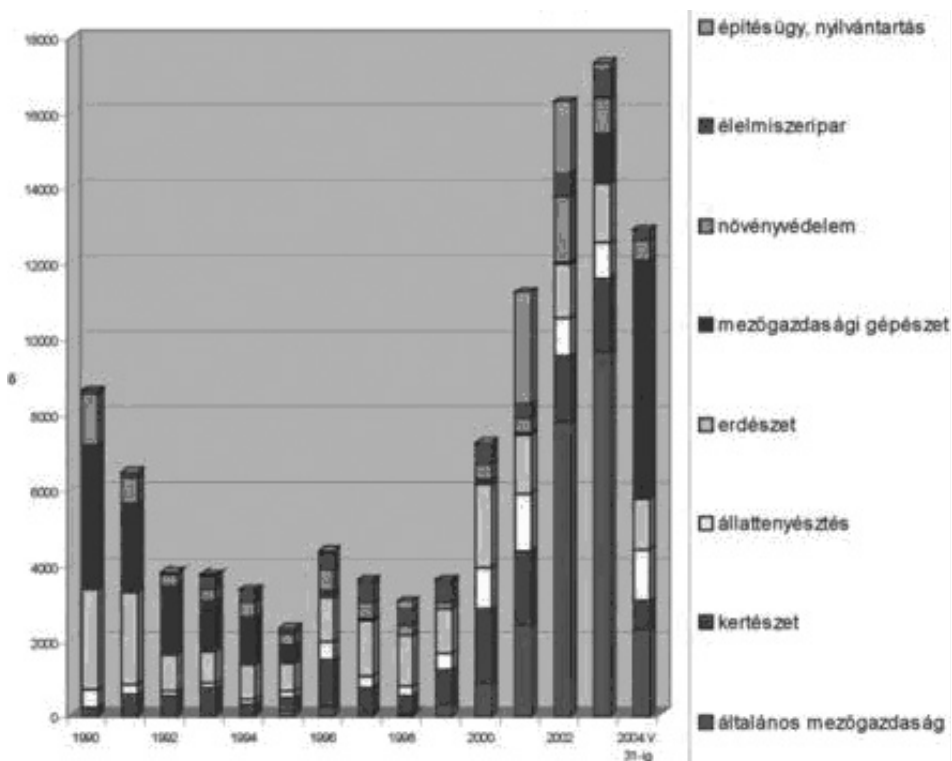
32 Hajós L. (2001): *Präventionsstrategie, Sicherheits und Gesundheitschutz in land- und forswirtschaftlichen Kleinbetrieben. Probleme und Lösungsansätze*. IVSS-Sektion Landwirtschaft, Kasel.

33 Piros M. (2002): *Humánerőforrás fejlesztési lehetőségek vizsgálata a mezőgazdaságban*. Doktori értekezés. Debrecen

zés expanzióját jelzi az 1. diagram is. Az egyéb ismeretterjesztő, gazdálkodás eredményességét segítő nem OKJ-s tanfolyamokról nincsenek adatok.

Az élelmiszer-ipari ágazat átalakulása, fejlesztése miatt jelentős a szakképzett munkaerő iránti igény ezen a területen, amelyet az iskolarendszerű képzés, illetve a gazdálkodó szervezet saját dolgozói részére szervezett iskolarendszeren kívüli szakképzés elégít ki. Azokban a munkakörökben, ahol hatóságilag előírt a szakirányú szakképesítés (pl. nemzetközi élőálat-fuvarozó, állatvédelmi szakképesítések) nagyobb az elhelyezkedési esély.

Az 1990-es évtől folyamatosan történik az agrár-szakképzés tárgyi és személyi feltételeinek javítása. 2004-ben az agráriumban dolgozókkal szemben új elvárások fogalmazódtak meg az Európai Unió csatlakozás miatt. Az egyes munkafázisok több tudományterület általi alapozást igényelnek: a biológiai, a kémiai, a közgazdasági, a műszaki, a szociológiai tanulmányok egyaránt szükségesek. Kiemelt szerepet kap a környezetgazdálkodás kérdésköre, amelynek egyik lényeges eleme a természetmegőrző-fenntartó szerep. Az igényekhez igazodva új szakképesítések jelentek meg, pl. az agrárkörnyezet-gazda, ökológiai gazdálkodó.



2. ábra

Iskolarendszeren kívüli képzésben résztvevők számának alakulása  
1990-2004 között (Forrás: <http://www.pointnet.pds.hu>)

**Az agrárágazati iskolákban az alapvető képességek és készségek kialakításához nélkülözhetetlenek a tangazdaságok, tanüzemek, amelyek fejlesztése folyamatos.**

A tangazdaságok bemutató üzemi funkciót látnak el, így az egyetemek és a szakközépiskolák szaktanácsadó központjaiként működhetnek. A nemzetgazdasági támogatás által kialakított tárgyi feltételrendszer egyaránt szolgálja az ifjúsági oktatást, a felnőttképzést és a szaktanácsadást. Szoros együttműködés, összehangolt fejlesztés van kialakulóban - hasonlóan az Európai Unió országok agrárrendszeréhez - az oktatás-kutatás-szaktanácsadás területén. **Egyes agrárképzést folytató oktatási intézmények az adott térségnek szellemi központjai.**

A társadalmi, gazdasági változások, a határok megszüntetése, a tudományos technikai fejlődés megnövelte az egész életen át tartó képzés iránti igényt. Ennek érdekében a szakképző iskolákban újra előtérbe került és felértékelődött a felnőttképzés, a szakképesítéshez juttatás, az át- és továbbképzés szerepe.<sup>34</sup>

**Az agrárágazati oktatás területei<sup>35</sup>**

Az agrárágazat oktatással szembeni igényét három külön területen lehet vizsgálni:

- általános műveltségi oktatás,
- szakmai tájékoztató oktatás,
- állami érvényű bizonyítványt adó szakképzés.

A három terület eltérő követelményeket, eltérő feltételrendszert támaszt, de az egymásra épülést biztosítani kell. A magyar agrárgazdasági szakképzésben nem vált el a felnőttképzés az iskolarendszerű oktatástól szervezeti formájában, hanem a gyakorlati háttér célszerű kihasználása érdekében elsősorban az ifjúsági képzésben érintett szakoktatási intézmények vállalták fel a felnőttképzés feladatait is. Európa, és a világ valamennyi mezőgazdaságilag fejlett területén szintén ez a jellemző.

Az Európai Unió agrárrendszerével, a szükséges vállalkozási ismeretekkel, a mezőgazdasági termeléshez szükséges biológiai, műszaki, kémiai, stb. ismeretekkel csak azokat lehet felvértetni, akiknél kialakult az igény egy magasabb életszínvonal elérésére, egy magasabb műveltségi tartalom elsajátítására. Az általános iskola 8. osztályát el nem végzettek jelentős része falun, a mezőgazdasági környezetben él és dolgozik. Számukra helyben kell a műveltség pótlásáról gondoskodni, amely lehet iskolai oktatás, de ide kell sorolni minden olyan helyi kezdeményezést, amely a jó értelemben vett falusi polgárosodást szolgálja, felkészíti a fiatal és az idősebb lakosságot a változó körülmények befogadására.

<sup>34</sup> Az agrárszakképzés helyzete 2004-ben: <http://pointernet.pds.hu/ujzagok/agraragazat/2004-ev/12/agrarag-06.html>

<sup>35</sup> Wallendums Á.: A csatlakozás előkészítésének néhány humán és képzési vonatkozása. <http://omgk.hu/tavoktat/agrend/wallen.html>

## A képesítési rendszer

Az agrárágazat területén szükséges valamennyi szakképesítési szint megjelenítése, mert más feltételeket kell teljesíteni az egyéni vállalkozásra készülő gazdának, és más ismereteket kell szerezni az alkalmazottként dolgozó szakembernek. Az európai integráció folyamatában a mezőgazdasági munkaerő minőségének fejlesztése erősíti pozícióinkat gazdasági területen és csökkenti a foglalkoztatásban meglévő feszültségeket. A szakképesítések szintjeinek meghatározása a nemzetközileg elfogadott "ISCED" rendszer alapján történik.

## A fejlesztés néhány kérdése

Az agrárágazat várható feladatait tekintve kiemelten kell kezelni az intézményes oktatás kiterjesztését azokra a rétegekre, amelyek jelenleg kényszerből, sok esetben szakmai felkészülés nélkül kezdtek mezőgazdasági termelést, mivel életterük - a falusi környezet - másra nem ad lehetőséget. Biztosítani kell a korrekciós funkciókat és a munkanélküliséggel fenyegetett csoportok felkészítését a mezőgazdasági ismeretekkel együtt a lakóhelyük környékén történő munkavállalás lehetőségére. Az ágazat területén rendkívül nagy figyelmet fordítanak az iskolák a kapcsolódó képzésekre.

Az oktatás kérdését a gazdasági igények oldaláról és a társadalompolitikai megközelítésből egyaránt vizsgálni kell. Az alkalmazásban állók, vagy a kisvállalkozásba kezdők csak akkor tudják megőrizni vagy fejleszteni pozíciójukat, ha szakmai ismereteiket a változó körülményekhez igazítják. A Földművelésügyi és Vidékfejlesztési Minisztérium a szakmai követelményekért felelős, de a mezőgazdasági termelés, az élelmiszer-feldolgozás helyszínének tagoltsága miatt minden olyan képzést, felkészítést támogat, amely a falusi környezetben élők számára az új feladatok eredményes ellátása miatt szükséges. A termelő önmagában nem képes feldolgozni a rázúduló változásokat, nem nélkülözheti a falun élő agrárértelmiség, a pedagógus társadalom és a többi értelmiségi csoport az ismeretek széleskörű tudását. Ezen a területen minden oktatási intézménynek nagy szerepe van, mivel a helyi közösségek ujjászerveződését a pedagógus társadalom hatékonyan tudja segíteni.

**Az Európai Bizottság fehér könyve (tanítani és tanulni) kiemeli az egész életen át tartó oktatás fontosságát** és jelzi, hogy az információs társadalom létrejötté nem csak a munka konkrét formájának, a tudományos eredmények gyakorlatba vitelének lehetőségét teremti meg, hanem a termelés szervezésének átalakítását is igényli. Sokkal változatosabb munkatevékenységre kell felkészülni, és így **a humán erőforrásnak, az emberi tényezőnek a szerepe a termelésen belül növekszik.** A tudományos ismeretek termelési folyamatban történő alkalmazásának kényszerűségére fel kell készülni, a felkészületlen társadalom számára ez civilizációs sokkot okozhat.



## Az alkalmazkodás igénye

**Az ifjúsági és felnőttoktatási területnek egyaránt alkalmazkodnia kell a hazai előírások mellett a nemzetközi elvárásokhoz.** A mezőgazdaság és élelmiszer feldolgozás területén ez a ma már tudományos kutatással is alátámasztott művelődési jelenség óriási veszélyeket rejt. A mai mezőgazdasági technológiák alkalmazása során jelentős rétegek az alapismeretek birtokában vannak ugyan, de nem képesek a technológiai ismeretanyag befogadására, és nincs elegendő alapjuk a személyes fejlődés előmozdítására. Ugyanakkor számolni kell azzal, hogy az újabb és újabb kutatási eredmények rendkívül gyorsan megjelennek a mezőgazdasági területen.

**A továbblépés érdekében rendkívül szoros együttműködésre, a különböző szervezetek, intézmények közös tevékenységére van szükség.** A területi koordináció feltétlen szükséges, hiszen nem csak felesleges, hanem a magyar társadalom elleni bűn is, ha egymás melletti intézményekben ugyanazokat a gyakorlati feltételeket alakítják ki. Ezt nálunk sokkal gazdagabb országok sem tehetik, és nem is tették meg. Az agrárterületen a felnőttoktatási rendszereknek rehabilitáló feladatuk is van, fejlesztő tevékenységükkel gyors beavatkozási lehetőséget kínálnak.

Az utóbbi években az iskolákból a tanulók közül is sokan jutnak már el külföldi gyakorlatra. Legyünk erre büszkéek, mert sok Nyugat-Európai gazda szívesen alkalmaz gyakorlaton lévő magyar fiatalot, mert felkészültek, és szakmai munkájuk, a termelő tevékenységgel kapcsolatos ismereteik, emberi magatartásuk megfelel az elvárásoknak. A mezőgazdasági termelő tevékenység szempontjából sok országban az agrárképzés az adott ország rendszerén belül jelentős helyet foglal el, és az agrárképzés bizonyos eltérési lehetőséget kap. Ennek oka az, hogy a termelés döntő részben szabadtéri tevékenység, amelyet az időjárás alapvetően befolyásol, másrészt pedig, hogy a tevékenység végzése biológiai kötöttségekkel jár, hiszen a munka tárgya élő anyag, a biológiai ciklus sok esetben a tudomány eredményeivel módosítható, de meg nem változtatható.

Nem kell, és nem szabad a magyar képzési rendszerbe meggondolatlanul beépíteni a hazai hagyományoktól idegen formát, de meg kell találnunk minden eredményes pedagógiai rendszer adaptálásának lehetőségét. A közgazdasági, kereskedelmi, vállalkozói tevékenységre felkészítő ismeretanyag beépítése a jelen egyik legfontosabb követelménye. A termelésre felkészülni ma már nem elég, a megtermelt áru értékesítésével, kikészítésével, eladásával foglalkozni kell, amihez természetesen igényként csatlakozik a pénzügyi rendszerek, eljárások, szabályok oktatása.

Az agrárokztatás intézményei anyagilag rendkívül nehéz helyzetbe kerültek, a gyakorlati képzés, a fejlesztés sok helyen nem biztosított. Az agrárgazdasági képzés rendkívül drága oktatás, hiszen az alapozás időszakában több irányú természettudományos ismeret megszerzése szükséges. A társadalomnak el kell fogadnia, hogy nem lehet ugyanolyan mércével mérni, és ugyanolyan anyagi támogatást nyújtani annak a kép-

zésnek, amely nem függ az időjárás viszontagságaitól, amely nem függ az ember kapcsolatteremtő képességétől, amely bármely időszakban reprodukálható.

### Képzési költségekkel kapcsolatos összefüggések<sup>36</sup>

A mezőgazdasági vállalkozók körében végzett - Magyarország teljes területére vonatkozó - kutatásban azt vizsgálták, hogy azoknál a szervezeteknél, ahol a tanulási, továbbképzési költség átlaga munkatársanként meghaladta a 10.000 Ft-ot, milyen összefüggés volt a képzési költség, az árbevétel, az alkalmazotti létszám, és egyéb, a szervezetet jellemző tulajdonságok között. Az 3. táblázatból – az egy alkalmazottra jutó költségek alapján – az látható, hogy a részvénytársasági formában dolgozó szervezetek többet költenek képzésre. Az árbevétel és az összes képzési költség aránya az egyes cégeknél 0,05% és 2,6% között változik. A cégek 75%-a árbevételének kevesebb, mint 0,05%-át költi képzésre.

Sorszám	Egy alkalmazottra eső képzési költség (E Ft/fő)	A cég alkalmazottainak létszáma (fő)	Árbevétel (Ft)	Árbevétel Ft/fő	Összes képzési költség (E Ft)	Működési forma	Alapítás éve	Árbevétel és összes képzési költség aránya %-ban
1.	16,0	22	493 000 000	22 409 090	352	Szövetkezet	1968/1993	0,07
2.	154,3	7	40 943 000	5 849 000	1 080	Szövetkezet	1992	2,60
3.	15,0	78	1 905 471 000	24 429 115	1 170	Rt.	1990	0,06
4.	73,0	33	187 259 000	5 674 515	2 409	Rt.	1993	1,30
5.	20,0	58	300 000 000	5 172 413	1 160	Szövetkezet	1961	0,39
6.	30,0	123	385 000 000	3 130 081	3 690	Rt.	1999	0,96
7.	22,5	62	308 746 000	4 979 774	1 395	Szövetkezet	1969	0,45
8.	120,0	23	302 010 000	13 130 869	2 760	Rt.	1993	0,91
9.	45,0	221	1 173 177 000	5 308 493	9 945	Szövetkezet	1948	0,85
10.	2,0	1	40 000 000	40 000 000	20	Kft.	1993	0,05
11.	22,0	150	480 000 000	3 200 000	3 300	Kft.	1999	0,69
12.	71,4	166	1 696 064 000	10 217 253	11 852	Rt.	1993	0,70
13.	14,2	77	1 991 155 000	25 859 155	1 093	Kft.	1991	0,05

2.táblázat

Képzési költségekkel kapcsolatos összefüggések

Forrás: Piros, 2002

36 Piros M. (2002): Humán erőforrás fejlesztési lehetőségek vizsgálata a mezőgazdaságban. Doktori értekezés. Debrecen

## Alkalmazottak és vezetők különböző típusú képzésekkel való elégedettsége<sup>37</sup>

A vezetői képzéssel kapcsolatban Magyarországon **a vizsgált szervezetek elsőszámú vezetői a jelenlegi gyakorlatban az üzemlátogatást, az önálló tanulást, a konzultációt és az egyéni módszereket tartják eredményesnek, a tapasztalati tanulást helyezik előtérbe.** A jövőben az elsőszámú vezetők az önálló, egyéni tanulást várják el a közvetlen vezetőiktől. Egyértelműen látható, hogy ezt a célt részben az elektronikus információhordozókon keresztül lehet megvalósítani. Az elvárás, hogy gyors és hatékony legyen az információszerzés, új és hatékony képzési módszerek kidolgozását teszi szükségessé. **A mikroszervezetek elsősorban az egyéni módszereket kívánják alkalmazni a jövőben. A 39 év alatti vezetők az elektronikus tanulási módszereket, az 50 év feletti vezetők a hagyományos egyéni, önálló tanulást és a csoportos (tréning) módszerrel történő képzést preferálják.**

**A beosztottak esetén** a képzések fontosságát, eredményességét **a cégek elsőszámú vezetői** a jelenlegi gyakorlat alapján alacsonynak ítélték meg. **Elsősorban a betanítást, az üzemlátogatást, a csoportos tanulást, a bemutatást és a tanfolyami oktatást helyezték előtérbe.** A jövőre vonatkozóan magasabb pontszámmal ítélték meg a képzéseket a vezetők az egyes képzési formáknál, de nincs hangsúlyeltolódás.

A vezetők és a beosztottak képzéseinek összehasonlítása során az tapasztalható, hogy a jelenlegi gyakorlat az eddigi tapasztalatokra alapoz, és figyelembe veszi, hogy a gazdálkodás során az eddigi gyakorlatban mi volt eredményes, s ennek megfelelően alkalmazza az egyes módszereket. A jövőre vonatkozóan mindkét célcsoportnál (vezető, beosztott) két módszer jelenik meg, az önálló és egyéni tanulás módszere, illetve az elektronikus úton történő képzés, információ átadás.

A szervezeten kívüli képzési formákat vizsgálva megállapítható, hogy a vezetők közepes eredményességűnek ítélik őket. Elsősorban a szakmai rendezvényeket, konferenciákat, a szakképzettségeket adó képzéseket és a szaktanácsadók által szervezett képzéseket tartják fontosnak. **A külső képzések várhatóan nagyobb jelentőséget kapnak a jövőben.** A dolgozók képzését, továbbfejlesztését nem lehet azonos módon végezni a különböző méretű szervezetekben. **Szignifikánsan igazolható, hogy különbség van az egyes korcsoportba tartozó vezetők szemlélete között.**

A szervezeten kívüli képzési formákat beosztottak esetében a vezetők közepes fontosságúnak ítélik. Legeredményesebbnek a szakképzettséget adó képzéseket tartják, legkevésbé preferálják a szaktanácsadók, a felvásárlók által tartott képzéseket. A vezetők a jövőben nagyobb szerepet szánnak a képzéseknek. Az a megállapítás, mely szerint a **mikroszervezetek** eltérő képzési igényeket fogalmaznak meg a nagyobb szerveze-

37 Piros M. (2002): *Humán erőforrás fejlesztési lehetőségek vizsgálata a mezőgazdaságban.* Doktori értekezés. Debrecen

tekétől, a beosztottak esetében is igazolódott. A felsőfokú végzettséggel rendelkező vezetők a jövőben a beosztottaknál is előnyben részesítik a külső cégek által tartott képzéseket.

Hogy az emberek miért vesznek részt képzéseken? Erre a kérdésre egy kutatás eredményei adnak választ. Az eredmények azt mutatják, hogy az információcsere, annak a lehetősége, hogy más szakemberekkel találkozhatnak és gondolatokat cserélhetnek, továbbá az anyagi jellegű motiváción belül a premizálás alkalmazása hat ösztönzőleg a vezetőkre. A jövőben egyre inkább az anyagi érdekeltség ösztönző erejét emelték ki. A vezetők körében a képzési ösztönzők a jövőben nagyobb szerepet kapnak. A mikro-szervezetek eredményei eltérést mutatnak a nagyobb szervezetekétől. Esetükben az anyagi ösztönzés mellett az egzisztenciális kérdések és a munkahelyi légkör javulása erősödött meg.<sup>38</sup>

**A beosztott dolgozók képzési ösztönzői közül a jelenlegi gyakorlatban az anyagi ösztönzők működtetése eredményesebb. Várhatóan a jövőben sem változik ez a vélemény, tovább erősödnek a minőségi munkavégzéshez kötött elvárások, melynek elérése esetén magasabb jövedelemre tehet szert a dolgozó.** A teljesítménytől független időberek alkalmazását teljesen elvetették a vezetők. A mikro-szervezetek esetében a továbbképzés a szervezet működőképességének és fenntartásának az alapja. **A vezetők és a beosztottak képzési ösztönzői között jelentős eltérés nincs, az anyagi ösztönzés a meghatározó.**

---

38 Piros M. (2002): *Humán erőforrás fejlesztési lehetőségek vizsgálata a mezőgazdaságban. Doktori értekezés. Debrecen*

### **III. Eredmények**

#### **III.1. Az aktuális pályázatok rövid értékelése**

##### **A vállalkozói ismeretek fejlesztése**

A vállalkozói ismeretek fejlesztésére a felnőttképzés, az ÁFSZ által megvalósított munkaerő-piaci képzések és az iskolarendszerű oktatás keretében egyaránt lehetőség van. A szakképzésben 1996 óta valamennyi szakmai és vizsgakövetelménybe beépítésre került a gazdálkodási és vállalatvezetési ismeretek oktatása.

2001-ben indult a Vállalkozói készségek fejlesztése a középfokú és felsőoktatásban című PHARE program, amely három kelet-magyarországi régió közoktatási és felsőoktatási intézményeinek nyújtott támogatást a vállalkozói ismeretek és készségek fejlesztéséhez szükséges tananyagok kidolgozására és bevezetésére. A felsőoktatási intézmények kínálatába beépülő, valamint az akkreditált tanárképző és felnőttképzési programok fenntarthatósága biztosított.

##### **A KKV-k versenyképességének erősítése és a munkahelyteremtő beruházások ösztönzése**

A középtávú gazdaságfejlesztési stratégia az exportvezérelt gazdasági növekedést, a tőkebefektetések ösztönzését és a versenyképesség javítását helyezi a középpontba. A Kormány egyrészt pályázati rendszeren keresztül nyújtott támogatásokkal és a kedvezményes hitelkonstrukciókkal segíti a vállalati beruházásokat, és ezáltal több és jobb munkahely létrehozását. Másrészt állami infrastrukturális beruházásokkal (pl. közlekedési infrastruktúra fejlesztése), az üzleti szolgáltatások fejlesztésének támogatásával biztosítja a vállalkozások működésének és fejlesztésének feltételeit.

2004 első felében a Gazdasági Versenyképességi Operatív Program keretében meghirdetett pályázatok (a Strukturális Alapok támogatásával), az alábbi tevékenységeket támogatják:

- Beruházás-ösztönzés: vállalatok termelési kapacitásainak modernizációja, magas szintű gazdasági infrastruktúra kialakítása (innovációs- és technológiai transzferközpontok fejlesztése, ipari parkok minőségi szolgáltatásainak komplex megvalósítását szolgáló beruházások, logisztikai központok fejlesztése), valamint a pro-aktív befektetés-ösztönzési szolgáltatások, tanácsadás. A támogatások célja a magas hozzáadott-értékű tevékenységek letelepítésének elősegítése.
- KKV-k fejlesztése: a műszaki és technológiai fejlesztésekhez kapcsolódó beruházások, minőségbiztosítási rendszerek fejlesztése, üzleti tanácsadás, KKV-k közötti együttműködés.

A mezőgazdasági beruházásokat, valamint a fiatal gazdák indulását az Agrár- és Vidékfejlesztési Operatív Program (AVOP) támogatja az EMOGA társfinanszírozásával. E támogatások hozzájárulnak a mezőgazdaság modernizációjához és a szerkezetváltáshoz. Az infrastrukturális beruházások mellett a pályázati programok támogatják a humánerőforrás-fejlesztéssel kapcsolatos tevékenységeket is.

Az ERFA és az ESZA támogatásai közötti szinergiára építve olyan pályázati programok indultak, amelyek biztosítják, hogy a munkahelyteremtéshez kapcsolódó infrastruktúra-fejlesztés összekapcsolódhasson az új munkahelyek igényeinek megfelelő képzési programokkal.

A Kormány 2003-ban elindította a Széchenyi Vállalkozásfejlesztési Programot. A program prioritásai a következők:

- a versenyképesség növelése, modernizáció, a növekedésorientált kis- és középvállalkozások fejlődésének segítése,
- a kis- és középvállalkozások EU integrációs felkészítése, a vállalkozások növekedéséhez szükséges ismeretek elterjesztése,
- a vállalkozások közötti együttműködések létrehozása és erősítése,
- az erőforrásokhoz való hozzáférés, a hátrányos helyzetű területek, társadalmi csoportok esélyegyenlőségének javítása,
- az EU kis- és középvállalkozás támogatási forrásainak igénybevételéhez szükséges feltételek megteremtése.

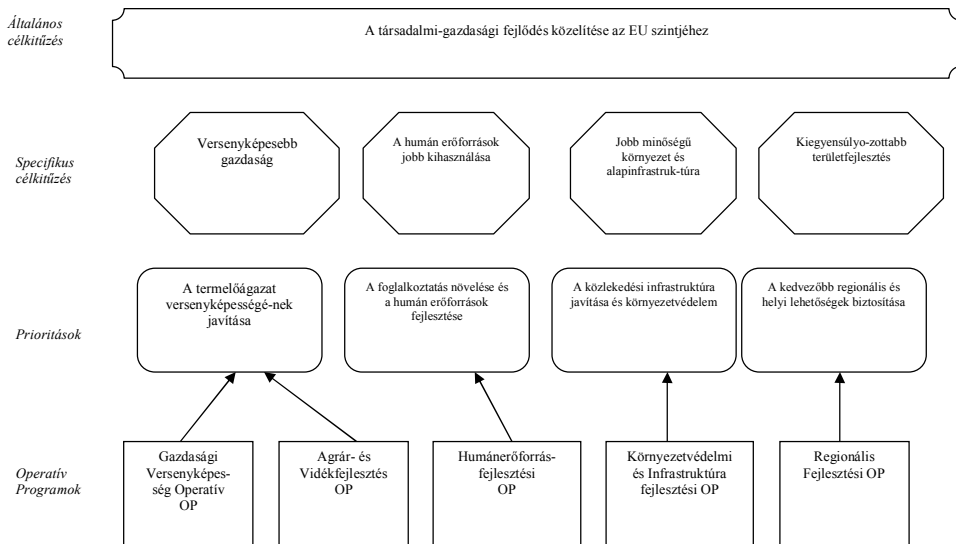
### **A vállalkozói és vállalatvezetési ismeretek fejlesztése**

A vállalkozóvá válás segítése, illetve a meglévő vállalkozások versenyképességének javítása érdekében a Kormány 2004-től a Humánerőforrás-fejlesztés Operatív Program keretében, pályázaton keresztül támogatja a vállalkozói és menedzsment készségek fejlesztését szolgáló képzéseket. A vállalkozók és a munkavállalók uniós ismereteinek fejlesztésére irányuló képzések szintén támogatásban részesülnek, elősegítve ezáltal a megváltozott piaci környezethez való alkalmazkodást. Az információs társadalom lehetőségeinek jobb kihasználását az információs technológiai eszközök alkalmazásához és az elektronikus gazdaságban való részvételhez szükséges ismereteket nyújtó képzések támogatása segíti. A vállalkozási ismeretek iskolarendszerű oktatását szolgáló integrált felsőoktatási intézményhálózat keretében a felsőoktatási intézmények gazdasági-üzleti karai vállalkozással kapcsolatos tárgyakat, szakirányokat kínálnak a nem gazdasági karokon tanulók számára is.

### **EU-s támogatások mikro-, kis- és középvállalkozásoknak**

Magyarország 2004. május 1-én az Európai Unió teljes jogú tagállama lett. A csatlakozással Magyarország számára is elérhetővé váltak az Unió pénzügyi forrásai. A

források alapidokumentuma a Községi Támogatási Keret (KTK), mely a Strukturális Alapok 1. célkitűzése szerinti intézkedések stratégiáját és prioritásait tartalmazó dokumentum. A Községi Támogatási Keret az Európai Bizottság a magyar hatóságokkal egyetértésben alakította ki, a Strukturális Alapok 1. célkitűzésének hatálya alá tartozó régiók 2004–2006. évi fejlesztési tervének (Nemzeti Fejlesztési Terv) értékelését követően. A Községi Támogatási Keret többszintű stratégia – 3. ábra, mely tartalmazza az általános célkitűzést, specifikus



3. ábra

A KTK célkitűzései

Forrás: Községi Támogatási Keret

Az Operatív Programok jelentik a vállalkozások számára megpályázható programokat, pénzügyi forrásokat.

A jelenleg érvényes tervezési időszakban (2004-2006) a következő Operatív Programok vannak érvényben:

1. Gazdasági Versenyképesség Operatív Program
2. Humán erőforrás-fejlesztési Operatív Program
3. Környezetvédelmi és Infrastruktúrafejlesztési Operatív Program
4. Agrár- és Vidékfejlesztési Operatív Program
5. Regionális Fejlesztési Operatív Program

Ha tanulmányunk célcsoportjára és témájára koncentrálnak, akkor az Operatív Programok közül a Gazdasági Versenyképesség Operatív Program (GVOP) és a Humánerőforrás-fejlesztés Operatív Program (HEFOP) vonható vizsgálat alá. A megnevezett programok tartalmazzák a kis- és középvállalkozások (KKV), különös tekintettel a mikrovállalkozások számára a humánerőforrás fejlesztési és képzési forrásokat.

### **A Gazdasági Versenyképesség Operatív Program (GVOP) céljai:**

- A tudásalapú gazdaság és az innovációs kapacitások fejlesztése.
- A technológia-intenzív iparágakra és szolgáltatásokra alapozott gazdaság kiépítése.
- A gazdaság duális jellegének oldása a kis- és középvállalatok fejlesztésével.

A GVOP céljai az alábbi négy prioritáson keresztül valósulnak meg:

1. Befektetés-ösztönzés
2. KKV-k fejlesztése
3. Kutatás-fejlesztés és innováció
4. Információs társadalom- és gazdaság fejlesztése

A második, azaz a KKV-k fejlesztése prioritásban fogalmazódik meg a GVOP 2.2. Vállalkozói kultúra és ismeretek fejlesztése intézkedés, melynek célja a KKV-k ismeretének bővítése. Vállalkozói körben is népszerűnek számító, mivel összesen 1133 db pályázat érkezett be rá, ez az összes beérkezett pályázat 3,8%-a.

A pályázat részleteit a 3. táblázat mutatja be. **Fejlesztendő terület az alapvető működéshez szükséges vállalkozói ismeretek széleskörű elterjesztése, az üzletmenet hatékony megszervezéséhez szükséges szakmai ismeretek mennyiségének, minőségének növelése és ezek hozzáférhetőségének biztosítása a vállalkozások számára.** Ez teremti meg a lehetőséget annak, hogy a KKV-k vezetői felismerjék és a saját javukra fordítsák a piaci lehetőségeket. A *pályázati lehetőségekbe való bekapcsolódás esélyeinek növelése érdekében tanácsadással* kell segíteni a kis- és középvállalkozásokat.” (KTK)



	Beérkezett pályázatok	Igényelt támogatás	IH által támogatott	Megítélt támogatás
GVOP 2.2.1 Alapszintű tanácsadás	20 db	2 035 300 003 Ft	20 db	478 700 000 Ft
GVOP 2.2.2-05/1. Kis- és középvállalkozások részére emeltszintű szakmaspecifikus tanácsadás nyújtása	664 db	377 293 269 Ft	123 db	121 973 989 Ft
GVOP 2.2.2 Kis- és középvállalkozások részére emeltszintű szakmaspecifikus tanácsadás nyújtása	469 db	470 843 637 Ft	219	216 492 202 Ft

### 3. táblázat

A GVOP pályázatok értékelése támogatási szempontból

Forrás: EMIR

A projektek megvalósítása folyamatban van, így azok eredményéről még nincs pontos adat.

### A Humánerőforrás-fejlesztés Operatív Program céljai:

- a foglalkoztatási szint emelése,
- a munkaerő versenyképességének javítása,
- a társadalmi beilleszkedés elősegítése.

Magyarországon a lakosság iskolázottsága folyamatosan nő, de a társadalom tudásszintje, tudásbázisa, a munkaerő alkalmazkodóképessége elmarad a változó gazdasági körülmények által támasztott követelményektől. Az iskolarendszerű képzés nem biztosítja kielégítően az alapkészségek, a kulcskompetenciák elsajátítását. A jelenlegi **oktatás és képzés rendszere nem igazodik kellőképpen a gazdaság igényeihez**. A program átfogó célja a **piac igényeinek megfelelő képzettségek és készségek megszerzésének támogatása**.

**Az OP céljai öt prioritáson keresztül valósulnak meg, melyek közül kiemelő a kutatási témát illetően az „Alkalmazkodóképesség és vállalkozói készségek fejlesztése” elnevezésű prioritás. A prioritás a foglalkoztatottak, s különösen a KKV-k munkavállalóinak alkalmazkodóképességét az egész életen át tartó tanulás lehetőségének biztosításával, valamint a gazdaság igényeihez igazodó képzés-kínálat kialakításával kíván segíteni a versenyképes tudás megszerzésében.** A mikro-, kis- és középvállalkozások jelentős foglalkoztatási potenciálja miatt különösen fontos a **vállalkozói készségek fejlesztése és a változó gazdasági környezethez való igazodás elősegítése**.

**A prioritás a humánerőforrás-fejlesztés eszközeivel és a beruházásokhoz kapcsolódó képzési programok támogatásával hozzájárul a munkahelyteremtéshez. Mindennek előfeltétele a gazdaság folyamatosan változó igényeihez igazodó, megfelelő tartalmú képzési kínálatot biztosító és megfelelő infrastruktúrával rendelkező képzési rendszer.** A munkavállalók és a vállalkozások alkalmazkodóképességének fejlesztésében fontos szerepet töltenek be a beruházásokhoz kapcsolódó és a KKV-k versenyképességének javítását szolgáló képzési programok. A Humánerőforrás-fejlesztés Operatív Programnak a munkaerő alkalmazkodó- és versenyképességének javítását szolgáló intézkedéseit a Regionális Operatív Program intézkedései is kiegészítik, a munkavállalók és a vállalkozók ágazat-specifikus képzési programjainak támogatásával (NFT).

A Humánerőforrás-fejlesztés Operatív Program 4. táblázatban megnevezett intézkedéseire összesen 946 db pályázat érkezett be, az összes pályázat 3,1%-a.

	Beérkezett pályázatok	Igényelt támogatás	IH által támogatott	Megítélt támogatás
<b>HEFOP 3.4.1-P A GVOP keretében megpályázott beruházásokhoz és egyéb fejlesztésekhez kapcsolódó képzések támogatása</b>	31db	279 191 277 Ft	18 db	128 491 482 Ft
<b>HEFOP 3.4.1/05/1 A vállalkozói készségek és munkavállalók</b>	525 db	5 812 323 440 Ft	60 db	639 624 802 Ft
<b>HEFOP 3.4.2/P/1 A vállalkozói készségek fejlesztését célzó képzések támogatása</b>	111 db	950 045 924 Ft	73 db	609 625 007 Ft

**4. táblázat**

A GVOP pályázatok értékelése támogatási szempontból

Forrás: EMIR

Az Operatív Programok közül még az AVOP 1.5.1 Szakmai továbbképzés és átképzés, valamint a ROP 3.4.2 Szakképzési és szakmai továbbképzési programok lebonyolítása című intézkedések fontosak témánk szempontjából. **Pályázás szempontjából a mikrovállalkozások közvetetten tartoznak a kedvezményezettek körébe. Ebben az esetben kedvezményes képzéseken vehetnek részt.** A programok lebonyolítása folyamatban van.

## Kormányzati támogatások mikro-, kis- és középvállalkozásoknak

Az előző fejezetben ismertettük az EU társfinanszírozásával elérhető támogatásokat és azok felhasználásának mértékét. E fejezet bemutatja, hogy az elmúlt időszakban és jelen pillanatban, milyen nemzeti támogatási programok állnak rendelkezésre KKV-k részére, különös tekintettel az ismeretek, képzések bővíthetőségére.

**Nemzeti szinten a KKV-kat többféle eszközzel támogatják, ezek közül kiemelendők az adókedvezmények, külső finanszírozási forráshoz jutást segítő támogatási konstrukciók, pályázati támogatások, EU felkészítő programok. A nemzeti támogatási programokon keresztül összesen 13,4 Mrd Ft támogatáshoz jutnak a vállalkozások.** Már csatlakozásunk előtt megkezdődött a KKV-k felkészítése az „EU-ban való életre”. Ezt a célt szolgálta az EU felkészítő program, mely döntően a résztvevők EU-s ismereteit bővítette. A program a következő elemekből állt:

- „Az EU házhoz jön” felkészítő program,
- Szakmaspecifikus oktatás,
- Vállalkozások pályázati felkészítése – Multiplikátor Képzési Program,
- EU szabványok magyar nyelvre fordítása.

**Fontos és meghatározó jelentőséggel bír a Multiplikátor Képzési Program.** Kik a multiplikátorok? Multiplikátorok lehetnek kamarák, érdekképviseltek országos és megyei szervezetei, helyi vállalkozói központok munkatársai, akik a KKV-kat segítik pályázati tanácsadással. A multiplikátorok másik csoportja a pályázati tanácsadói tevékenységet folytató vállalkozások, magánszemélyek, akik a KKV-kat a pályázat elkészítésében segítik.

**A képzési programban pályázati úton lehetett részt venni, így csak a szakmailag megalapozott szervezetek és szakemberek vehettek részt a programban.** A képzési program során két lépcsőben összesen 4000-5000 vállalkozás vett részt. A program felkészítette a résztvevőket a Gazdasági és Közlekedési Minisztérium KKV pályázati konstrukcióira is, nevezetesen a:

- GVOP EU - társfinanszírozású pályázataira,
- hazai finanszírozású GKM pályázatokra.

**Sajnos alacsony azon pályázatok száma, melyek révén a vállalkozások és kiemelten a mikrovállalkozások olyan forráshoz jutnak, melyből képzéseiket valósíthatják meg, illetve képzéseken vehetnek részt.** Több információs csatornából gyűjtöttük össze a képzésekkel kapcsolatos pályázatokat. Azokat a pályázati lehetőségeket vettük figyelembe, melyeknél a kedvezményezettek egyéni vállalkozók, gazdasági társaságok (jogi személyiségű és jogi személyiség nélküli), illetve felnőttképzést folytató intézmények. A következő hazai pályázati források voltak elérhetők:

- A befogadó munkahelyekért, a fogyatékos emberekkel kapcsolatos munkáltatói szemlélet kedvező irányú megváltoztatásáért
- A kábítószer-fogyasztókkal és kábítószer-prevencióval foglalkozó szakemberek képzésének és továbbképzésének, illetve kortárssegítők, veszélyeztetett társadalmi rétegek képzésének támogatása
- Pályázati felhívás a gazdálkodás eredményességét segítő ismeretátadás céljára igényelhető támogatásokra (2005)
- A gazdálkodás eredményességét segítő ismeretátadás és farmgyakornoki programok, külföldi tapasztalatszerzés megvalósítása céljára igényelhető támogatás (2004)
- Távmunkahelyek támogatása program
- Világ – Nyelv pályázati csomag
- Felnőttképzés normatív támogatása
- A felnőttképzést népszerűsítő komplex program támogatása

A rendelkezésre álló hazai pályázati programok tételes elemzése a képzési cél, az oktatás jellege és az elérhető forrás szempontjából:

1. A befogadó munkahelyekért, a fogyatékos emberekkel kapcsolatos munkáltatói szemlélet kedvező irányú megváltoztatásért című pályázati program célja a fogyatékos emberek munkaerőpiaci befogadásának növelése, melynek **kedvezményezettai felnőttképzési intézmények, gazdasági társaságok, non-profit szervezetek.**

A pályázat két pályázható komponensből áll:

- a) Preferált tevékenységi körbe tartozik olyan **képzési anyagok és segédletek kifejlesztése, továbbfejlesztése** és kipróbálása, külföldi jó gyakorlatok hazai **adaptálása**, amely az eddigi kevésbé elterjedt munkavégzési formák, az atipikus foglalkoztatási lehetőségek, az elektronikus gazdaságban való részvétel módjainak bemutatására irányul.
- b) Tudatformáló rendezvénysorozat megvalósítása. A pályázati forrás összege összesen 67.550.000 Ft. A megpályázható összeg komponensenként eltérő:

a.) komponens min. 5 millió Ft, max. 15 millió Ft

b.) komponens min. 1 millió Ft, max. 5 millió Ft

*A pályázat önerőt nem igényelt, de előnyt jelentett.*

A pályázat mikrovállalkozások szempontjából részben hátrányos, mert az egyéni vállalkozói kört kizárja a pályázási körből, viszont a b.) komponens esetében lehetősége van ilyen jellegű rendezvényen részt venni.

2. A kábítószer-fogyasztókkal és kábítószer-prevencióval foglalkozó **szakemberek képzésének és továbbképzésének**, illetve kortárssegítők, veszélyeztetett társadalmi rétegek képzésének támogatása, melynek célja a területen **dolgozók képzettségének növelése, EU-s módszerek megismertetése.**

A pályázatnak három kategóriája van:

- a) kategória: Felsőfokú szakképesítéssel rendelkező szakemberek **képzése, átképzése.**
- b) kategória: A kábítószer-fogyasztás megelőzésével kapcsolatos **kortársképzés támogatása.**
- c) kategória: Kizárólag a szociálisan **hátrányos helyzetű társadalmi rétegek képzése, továbbképzése.**

A pályázati forrás összege összesen 56 400 000 Ft ( min. 100 000 Ft max. 5 000 000Ft).

A pályázók köréből az egyéni vállalkozók szintén kimaradnak, de - mint magánszemélyek - a képzésben való részvétellel pályázhatnak.

3. Pályázati felhívás a gazdálkodás eredményességét segítő ismeretátadás céljából igényelhető támogatásokra (2005). Célja a költségek részbeni átvállalásával az **eredményes gazdálkodáshoz szükséges ismeretek** közvetítése, ezzel elősegítve az **agrárvállalkozók működési feltételeinek javulását.**
4. Távmunkahelyek támogatása program **célja a munkahelyteremtés.** Ehhez nyújt a pályázat kiegészítő bértámogatást **és képzési támogatást** a távmunkahelyeket létesítőknek.

A pályázat kedvezményezettjei a távmunkahelyeket létesítő vállalkozások, belföldi székhelyű jogi személyek, gazdasági társaságok, egyesületek, valamint költségvetési szervek.

A program alap gondolata jó munkahelyteremtésen keresztül képzési támogatás, hangsúlyt fektetve a foglalkoztatottak számának növelésére. A programban rendelkezésre álló összeg 548.000.000 Ft, munkahelyenként 488.400 Ft, amelyből csupán 50.000Ft fordítható egyszeri képzési költségre.

Milyen képzés fedezhető 50.000 Ft-ból? Olyan képzés, amely a munkavállaló biztos tudását és képességeit fejleszti, biztosan nem.

5. Világ – Nyelv pályázati csomag célja a hazai nyelvoktatás fejlesztése. A pályázat szinte minden célcsoport számára nyitott és lehetőség.

A pályázat nyolc alprogramon keresztül kívánja fejleszteni a hazai nyelvoktatást, de a kedvezményezettek köréből kimarad az egyéni vállalkozói réteg.

Az aktuális pályázatokról elmondható, hogy forrásuk több helyről származik, egy részük közvetlenül, másik része közvetetten, de szinte mindegyik kapcsolódik a felnőttképzéshez, az abból származó előnyökhöz.

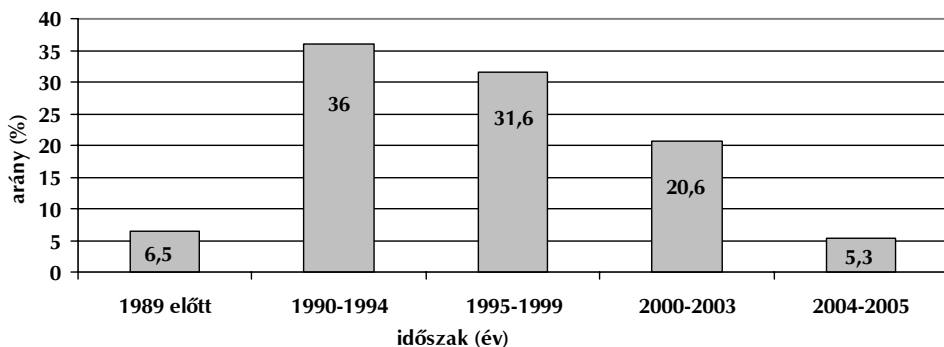
A jelenlegi pályázatokról összességében elmondható, hogy elősegítik a vállalkozások ismereteinek bővítését, de hozzáférhetőség szempontjából közvetetten, mivel gazdasági társaságok, egyéni vállalkozók, őstermelők nem, vagy korlátozottan pályázhatnak. A pályázatok zömében a képzés szervezésére adnak támogatást és nem közvetlenül az érdekelteket támogatják. Ha a képzőintézmény nem megfelelően kommunikálja a célcsoport irányába a képzési lehetőséget, akkor elveszíti célját a támogatás. **Célszerűbb lenne a résztvevők közvetlen támogatása.**

### III.2. A mikrovállalkozásokat segítő képzési programok értékelése

Dél-Dunántúl három megyéjében – Somogy, Tolna, Baranya – 1500 darab részletes kérdőívet küldtünk ki az agrár-, valamint a kereskedelmi és iparkamarák segítségével, hogy felmérjük a mikrovállalkozások képzésével kapcsolatos eredményeket. A kiküldött kérdőívek 60%-a (900 db) a kereskedelmi- és iparkamara tagjait, 40%-a (600 db) a régió agrárkamaráinál nyilvántartott (tagok) mezőgazdasági vállalkozásokat célozta meg. Az agrár vállalkozásoknak kiküldött kérdőívek a vállalkozásra vonatkozó adatok mellett további három, az ágazatra jellemző kérdéskört tartalmazott. A felméréshez használt kérdőív formáját és tartalmát az 1. sz. melléklet mutatja.

A kiküldött 1500 kérdőívből 261 érkezett vissza, mely az összes 17,4%-a. Hasonló eljárásoknál 10-20%-os visszaérkezési arány a jellemző, tehát a 17,4%-os arány valamivel átlag feletti értéket mutat. Huszonegy kérdőív az adatok kiértékelését követően (dec. 1-e után) érkezett, így **a mikrovállalkozásokat segítő programokat 240 visszaküldött és értékelhető kérdőív válasza alapján elemeztük.**

Meglepő eredmény, hogy az értékelhető (240) kérdőívek pontosan fele-fele arányban oszlanak meg, vagyis 120 mikrovállalkozói adat a mezőgazdaságból, 120 pedig a többi nemzetgazdasági ágból (ipar, kereskedelem, szolgáltatás stb.) származik. Az azonos nagyságrend (120-120) ugyanakkor **eltérő visszaérkezési arányokat rejt (mezőgazdaságból 20%, a többi ágazatból 13%)**. A jelenség mögött meghúzódhat az agrárvállalkozók nagyobb affinitása a támogatások, vagy a vállalkozásukat segítő ismeretek iránt, de származhat az Egyetemünk ismertségéből adódó szeretetből, tiszteletből is.



4. ábra

A vizsgált vállalkozások alapítási idejének alakulása

Forrás: saját adatgyűjtés

Fentiekből megállapítható, hogy a felmérésben részt vett mikrovállalkozások zöme (67,6%) 1990-1999 között alakult, mely egyúttal azt is jelzi, hogy a felmért körben **a mikrovállalkozások képzése és támogatási igénye, képzési tapasztalata viszonylag rövid időre (10-15 év) tekint vissza.** A tények továbbá azt is mutatják, hogy **a mikrovállalkozások létesítésének dinamikája az utóbbi években csökken (2000-2003 között 20,6%, 2004-2005-ben 5,3%), vagyis a leendő képzések célterületei elsősorban a már évek óta meglévő, működő vállalkozások lesznek,** és csak kisebb mértékben az újak. A mezőgazdasági mikrovállalkozások az alapítási idő és kedv tekintetében nem mutatnak eltérést az átlagtól.

A vállalkozási formák tekintetében közel megegyező arány állapítható meg az egyéni (50,4%) és a társas (49,6%) vállalkozások között. A kapott eredmények alapján az prognosztizálható, hogy az alkalmazottak képzése viszonylag kisebb szerepet fog játszani, mivel az egyéni vállalkozó önmagában vezető és végrehajtó is, alkalmazottat ritkán vagy időlegesen vesz fel. A megkérdezett mezőgazdasági mikrovállalkozók zöme (71%) az egyéni vállalkozást választotta, vagyis körükben még inkább jellemző a vállalkozói és alkalmazotti jelleg, érdek, érdekeltség összeolvadása.

A társas vállalkozások több mint fele (53,4%) a Kft. formát választotta, ezt követi a Bt. (22,4%), majd az egyéb vállalkozási forma (17,2%). **A mezőgazdasági társas vállalkozásokról nehéz pontos képet adni,** mivel csak kisebb részük (40%) képvisel egyetlen vállalkozási formát, **a többség (60%) egyszerre magángazda, Bt. és Kft., esetleg szövetkezeti tag is egyben.** Minderre a jog lehetőséget teremt, amellyel a vállalkozók élnek is az eltérő adózási feltételek, a földvásárlással kapcsolatos megkötések (max. 300 hektár) miatt. Meglepő, de tény, hogy tiszta szövetkezeti formát egy mezőgazdasági vállalkozó sem jelölt meg, ami azt is jelenti, hogy **a rendszerváltás előtti időszak – szövetkezeti és állami gazdasági vezetőkre és alkalmazottakra alapozott – teljes képzési bázisa és rendje összeomlott, új felállítása szükséges.**

**A vállalkozások tevékenységi kör szerinti megoszlásáról** már említettük, hogy a vizsgált mikrovállalkozások **fele mezőgazdasági tevékenységet** folytat, a másik fele pedig megoszluk **a többi nemzetgazdasági ág között**. A visszaérkezett erre vonatkozó kérdőívek (120) alapján az **első helyen van a kereskedelem (24%), ezt követik az egyéb tevékenységek** (különbféle szolgáltatások) (17%). **Közel azonos súllyal szerepel az építőipar (9,2%), a vendéglátás (8,3%), az ingatlan ügyek és szolgáltatások (8,3%), az oktatás (8,3%).** A vegyipar (0,8%), gépipar (1,7%), fémfeldolgozás (2,5%), energiaipar (1,7%), egészségügy (0,8%) csekély arányai azt jelzik, hogy ezen tevékenységek továbbra is a közép- és nagyvállalatokra jellemzőek, a mikrovállalatok képzési rendszerében jelentéktelen szerepet kapnak.

Országos viszonylatban értelemszerűen más kép bontakozik ki a tevékenységi kör megoszlása tekintetében (5. táblázat).

**A vállalkozások indító okának ismerete talán a leglényegesebb tényező a mikrovállalkozások fejlődése, jövője szempontjából.** A működő sikeres vállalkozások tapasztalata alapján alapvetően két tényező sarkall egy embert vállalkozás indítására: a kényszer vagy a vágy. Rövidtávon szerencsés esetben mindkét indítást lehet sikeres, hosszabb távon azonban a szakértelem és a munka lép elő meghatározóvá.

Időszak	2001. dec.	2002. dec.	2003. dec.	2004. dec.	2005. okt.	Arány, 2005. okt. %
Mező-gazdaság, vad-, erdő-, halgazdálkodás	51631	54063	55931	56244	55359	4,6
Bányászat	603	608	642	670	682	0,05
Feldolgozóipar	95785	94084	90696	87999	85477	7,1
Villamosenergia-, gáz-, gőz-, vízellátás	656	686	747	811	864	0,07
Ipar	97044	95378	92085	89480	87023	7,2
Építőipar	83888	86619	91125	95194	96599	8,0
Kereskedelem, javítás	239440	235764	228063	223400	218907	18,1
Szálláshely-szolgáltatás	79788	79723	79419	78253	76228	6,3
Szállítás, raktározás, posta, távközlés	51446	50822	49924	48916	47352	3,9
Pénzügyi közvetítés	24746	26126	29731	32426	34799	2,9
Ingatlanügyletek, gazdasági szolgáltatás	375301	395718	415492	433137	443944	36,8
Oktatás	25726	28738	32084	35489	37974	3,1
Egészségügyi, szociális ellátás	25167	26074	26040	26475	27286	2,3
Egyéb közösségi, szociális ellátás	70030	72978	76854	79344	80845	6,7
Egyéb tevékenységek	628	218	186	270	305	0,02
Összesen	1 124 835	1 152 221	1 176 934	1 198 628	1 206 621	100,0

5. táblázat

A regisztrált vállalkozások száma gazdasági ágak szerint

Forrás: KSH, 2005



A vizsgált mikrovállalkozói körben a rendszerváltással visszkapott erőforrások (föld, épületek, eszközök) kedvező hasznosítási lehetőségei (24,6%), valamint a jövedelem kiegészítés (24,1%) szerepelnek a fő motivációs tényezők között. Gyakorlatilag azonos súllyal szerepel a korábbi munkával (munkahellyel) kapcsolatos elégedetlenség (21,6%), a munkahely megszűnése (17,1%), annak bizonytalansága (17,1%), vagy munkalehetőség teremtése a család számára (17,9%). Elgondolkodtató, hogy a családi hagyományok folytatása a válaszadók mindössze 18,3%-át, a szakma, a tevékenység iránti érdeklődés pedig 17,1%-át készítette vállalkozási tevékenység indítására. A válaszadók 11,6 %-nál kényszerhelyzet idézte elő a vállalkozás megalapítását, de a kényszer, mint alapvető rendező elve ugyanúgy felfedezhető a jövedelem kiegészítés, munkával való elégedetlenség, a munkahely megszűnése címszavakra kapott jelölések során is (összesen 74,4%). Egy vállalkozó több okból is indíthatott (jelölt meg) vállalkozást, ezért a kapott válaszok összege meghaladja a 240 db-ot.

Érdekes megjegyezni a vállalkozást kiváltó okokról készített korrelációvizsgálat eredményeit, ahol például a helyben történő munkavégzés (vállalkozás) és a bizonytalan munkahelyi körülmények gyorsítják a vállalkozóvá válást (pozitív, szoros összefüggés). Ugyanez tapasztalható a lakhely és a visszkapott termelőeszköz (föld), vagy egy helyben értékesíthető termék (szolgáltatás) vonatkozásában (6. melléklet).

A mezőgazdasági mikrovállalkozásokban is az összevont vállalkozói adatokból felállított sorrendhez hasonló eredményt lehet megállapítani. Itt is a visszkapott föld, épületek, eszközök kedvező hasznosítási lehetőségei kerültek a fő motivációs helyre (49,2%), ezt követi a jövedelem-kiegészítés (31,7%), a munkalehetőség teremtése (23,3%), a korábbi munkahely megszűnése (16,7%) vagy bizonytalanná válása (13,3%), a vele való elégedetlenség (15%). A várakozásoknak megfelelően a családi hagyományok ápolása (30,0%) nagyobb súllyal szerepel a mezőgazdaságban a kiváltó okok között, viszont kisebb a különös érdeklődést tanúsítók tábora (15%), hiszen kevesebben szeretnének mezőgazdasággal foglalkozni azok közül, akik nem ebben nőttek fel. A vállalkozás indítását kiváltó okok egyúttal előrevetítik azok képzési igényeit és lehetőségeit is.

A vállalkozások indításának fő okait követően megkérdeztük a válaszadókat, hogyan értékelik saját tudásukat a vállalkozás működéséhez szükséges ismereteket illetően. A minősítéskor 0-5 pont közötti értékekkel minősíthettek.

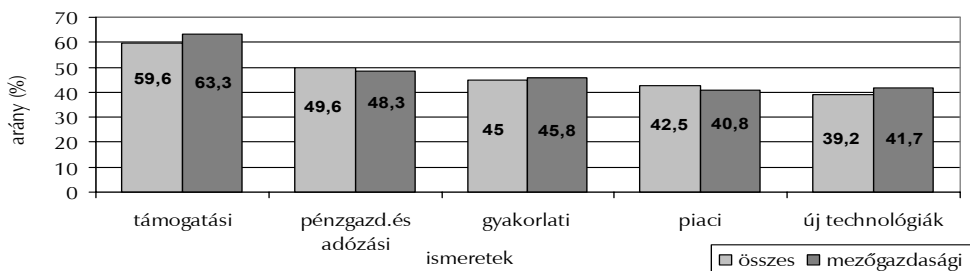
A vállalkozások működtetéséhez szükséges ismereteket a válaszadók differenciáltan és mértéktartóan értékelték. 0-s választ, tehát az ismeret teljes hiányát a vállalkozók alig 1-2%-a jelölte meg. Az értékelés során egyedül a munkaerővel kapcsolatos ismeretekről jelezte a válaszadók 6,3%-a, hogy egyáltalán nincs információjuk ezen a téren. Kiváló minősítést (5-ös) is viszonylag kevesen (11-14%) adtak saját tudásuk minősítése során, három terület kivételével. Legtöbbször (29,6%) a gazdálkodás gyakorlati

**fogásaiban érzik magukat kitűnően felkészültnek(5-ös), ezt követik a piaci ismeretek (7,5%), míg legkevésbéen (4,2%) jogból vallották magukat kitűnőnek.**

**A válaszadók döntő hányadban (30-45%) 4-es érdemjeggyel osztályozták ismereteiket** a felsorolt területeken, kivéve a jogi, pénzgazdálkodási, környezetvédelmi és piaci ismereteket, ahol gyengébb (közepes) érdemjeggyel értékelte saját tudását (45,8; 37,9; 32,9; ill. 30,8%).

A mezőgazdasági vállalkozók nagyobb arányban minősítették ismereteiket (25-36%) kitűnőnek, ami talán érthető is, hisz több vállalkozás élén tapasztalt agrármérnök áll. **A kivételek** hasonlóságot mutatnak a vállalkozások egészében tapasztaltakhoz, vagyis **a jogi, pénzgazdálkodási és adózási, környezetvédelmi és piaci ismeretekben érzik többen (37-54%) is úgy, hogy csak közepes (3-as) szinten állnak a lehetőségekhez képest.**

A mikrovállalkozások vezetőit arról is megkérdeztük, hogy tapasztalataik, véleményük szerint az ismeretségi körükben, vagyis **a többi vállalkozó számára mit tartanak fontosnak.** A kapott válaszok alapján a 5. ábrán bemutatott sorrend állítható fel:



5. ábra

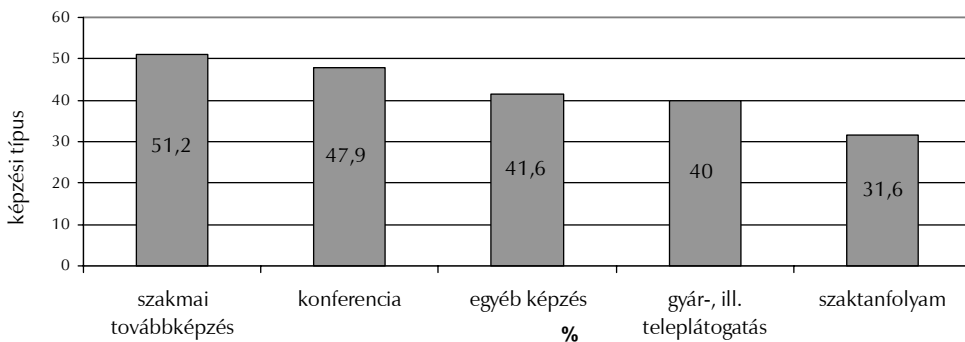
Az összes és ebből a mezőgazdasági vállalkozások által fontosnak tartott ismeretek

Forrás: saját adatgyűjtés

A mezőgazdasági vállalkozók gyakorlatilag azonos fontossági sorrendet állítottak fel környezetük számára, mint a többi tevékenységi ágban dolgozók. A két vállalkozói kör, valamint az önmaga ismereteiről adott vélemények alapján megállapítható, hogy **a jövőben a mikrovállalkozások ismeretei bővítésében kiemelten kell kezelni a támogatásokkal, pénzgazdálkodással és adózással, piaccal, technológiai fejlesztésekkel kapcsolatos oktatásokat.** Érdekes megjegyezni, hogy amíg a vállalkozók önmaguk gyakorlati ismereteit zömében 4-re vagy 5-re értékelték, mások, illetve partnereik számára mindkét vállalkozói kör harmadik helyen említi ezen ismeretek szükségességét. Az általunk felsorolt kategóriák mellett az egyéb kategória lehetőséget biztosított további vélemények felsorolására. Az itt megnevezett ismeretek között szerepel

néhány érdekesség is, amelyekre a megkérdezetteknek szükségük lenne a működésük során, mint például: lobbizás, etikai ismeretek, túlélési technikák csődhelyzetben stb.

**A képzési típusokat tekintve** - melyben a válaszadók az elmúlt 5 évben részt vettek - **a következő 6. ábrán látható.**



**6. ábra**

Az elmúlt 5 évben igénybe vett képzési típusok

*Forrás: saját adatgyűjtés*

A mezőgazdasági vállalkozóknál hasonló sor- és nagyságrend állapítható meg. Az egyebek között speciális képzések (lelki tréning, EU tanulmányút, önképzés), valamint a mezőgazdaságban az arany- és ezüstkalászos, növényvédő tanfolyamok a jellemzőek. **A felsőoktatású képzések viszonylag szerény arányt (17-19%) képviselnek, amelyen belül meghatározó a levelező oktatás (10,8%, ill. 12,5%).**

**A képzéseken való részvétel okai közül a mikrovállalkozók 60,8%-a jelölte meg az érdekes témát, 32,5% a tevékenység feltételét, és 24,6% felkészülést egy profilváltásra.** Érdekes módon **a hasznos téma mindössze a megkérdezettek 12,9%-át ösztönözte képzésen való részvételre. A mezőgazdasági vállalkozókat sokkal nagyobb arányban (55,8%-ban) ösztönözte a téma hasznossága,** míg 43,3%-ban a tevékenység feltétele, 28,3%-ban a téma iránti érdeklődés volt a képzésen való részvétel indítéka. Ehhez hasonló nagyságrendű (27,5%) a pályázati lehetőségek kihasználása miatti részvétel a képzéseken. Az egyéb okok között az egyéni karrier építése, önfejlesztés, ismeretbővítés áll.

**A képzés színvonalára a válaszadók zömében jó érdemjegyekkel válaszoltak.** A képzés jellegére jó (4-es) érdemjegyet adott a válaszadók 40%-a, míg az ötösre 22,9%-ban érkeztek a szavazatok. **A szakmai színvonalat még jobbra értékelték a válaszadók (47,1% 4-es, 27,9% 5-ös érdemjegy), hasonlóan az előadók rátermettségét (36,6% ill. 30,8%). Az oktatási segédanyagokkal való ellátottság már kívánnivalót hagy maga után,** erre utal a megnövekedett gyengébb osztályzatok aránya is (2-es

11,6%, 3-as 24,6%, 4-es 27,1%, 5-ös 20,4%). A megszerzett tudás hasznosíthatóságáról az előbbivel megegyezően nyilatkoztak, míg **legalacsonyabbra minősítették a képzésre fordított idő és pénz, valamint a megszerzett tudás arányát** (0-s 1,3%, 1-es 2,1%, 2-es 10,4%, 3-as 28,4%, 4-es 25,0%, 5-ös 17,9%).

**A mezőgazdasági vállalkozók** gyakorlatilag az előzőekhez hasonlóan értékelték a képzések színvonalát két dolog kivételével. **Az előadók rátermettségi vizsgálatában az 5-ös érdemjegyet adták a legtöbben (36-37%), és a ráfordított idő és pénz, valamint a hasznosságról is kedvezőbb (4-es 29,2%) volt a véleményük.**

**A képzésekkel kapcsolatos támogatásokról (pályázati források) a visszajelzések szomorú képet mutatnak.** Az elmúlt öt évben **a mikrovállalkozások döntő többségben (78,3%) nem vettek igénybe pályázati forrást a képzésekhez.** A mezőgazdaságban az arány hasonló (74,5%). A támogatást igénybe vevő, igennel válaszolók a következő elnyert pályázati forrásokat jelölték meg:

	Összes	Mg. váll.
Földművelésügyi és Vidékfejlesztési Minisztérium	6,2%	11,7%
Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium	2,5%	0,8%
Gazdasági és Közlekedési Minisztérium	1,6%	--
Nemzeti Felnőttképzési Intézet	1,2%	0,8%
FVM Képzési és Szaktanácsadási Intézet	1,2%	2,5%
Magyar Vállalkozásfejlesztési Alapítvány	1,6%	0,8%
Tempus Közalapítvány	0,8%	0,8%
Egyéb	3,8%	0,8%

A pályázati források alapján elmondható, hogy az FVM jelentős szerepet vállal, továbbá említést érdemel a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium, míg a többi felsorolt szervezet szerepe elenyésző. **Az egyéb pályázati források** – Kereskedelmi és Iparkamarák, Oktatási Minisztérium, Országos Foglalkoztatási Közalapítvány – **szerepe (3,8%) nem nagy**, de arányaiban megelőzi a legtöbb pályázati forrást.

**A pályázatokkal elnyert pénzüsszegek** a vállalkozások pénzügyi mérlegében nem játszanak meghatározó szerepet, **a képzésekben való jelentőségük viszont figyelemre méltó**. Általánosságban megállapítható, hogy:

- a pályázatok mintegy ötödében (20%) saját erő nélkül is sikerült pályázati összeghez jutni,
- legtöbb esetben a saját forrással megegyező összegű pályázati forrásokhoz jutottak a vállalkozók,
- a pályázatok egy részében (40%) a saját részt meghaladó pályázati összeghez jutottak a vállalkozók.
- A megfigyelt mikrovállalkozói körben 15,4 MFt saját forrással, 28,5 MFt pályázati összeghez jutottak a vállalkozók, vagyis **gyakorlatilag minden forint önrész kettő forint pályázati összeget eredményezett!**

**A pályázati forrásból megvalósult képzések a következők:**

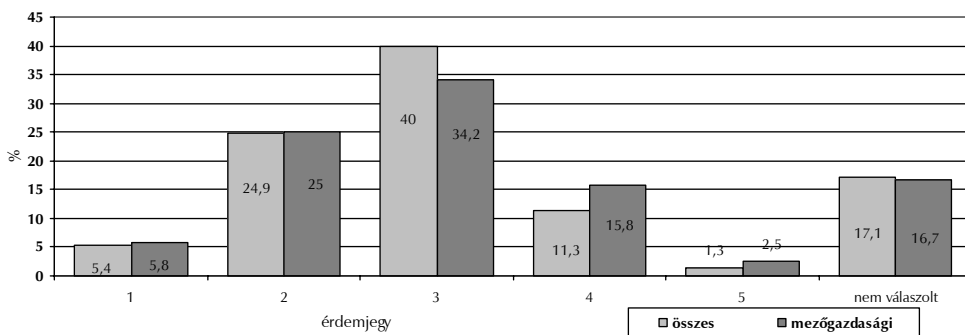
számítógépes, internetes tanfolyam; mérlegképes könyvelő; méhészeti konferencia;

ISO szabvány bevezetése; marketing, szakmai, vállalkozásfejlesztés; könnyűgépkészítői képzés; ezüstkalászos képzés; boltvezetői tanfolyam; OKJ; élelmiszerhigiénia és minőségbiztosítás; borász; falusi vendéglátó; növényvédő. Fentiek szerint **a megvalósult képzések rendkívül széles skálán mozognak, ami azt jelenti, hogy a leendő képzési irányokat, típusokat ugyancsak célszerű a vállalkozások adottságaihoz, igényeihez rugalmasan alakítani.**

**A megvalósult képzéseket a résztvevők többségében (87,0%) eredményesnek tartják**, a mezőgazdaságban még nagyobb (93,0%) a sikeres képzések aránya. A képzés **szervezésével** a válaszolók zöme elégedett volt (az összes résztvevő 85%, a mezőgazdaságban 87%). Ez annyit jelent, hogy a közelmúlt képzési-szervezési módjaira, technikáira nyugodtan lehet alapozni. **Az igenlő válaszok mögött a következő tartalom volt:** hasznos ismeretek transzformálása, oktatási idő jó kihasználása, igényes előadók, precíz szervezés, kényelmes, praktikus helyszín és ellátás, rugalmasság, magas színvonal, pontos és célratörő oktatás, jó kommunikációs készség, praktikus segédanyagok, hasznos, új információk, a kiírások, ígérek korrekert betartása. **Az elégedetlenség okai a következő tényezőköl fakadtak:** kevésbé gyakorlatias ismeretek, kevés új ismeretanyag átadása, aránytalan ismerethalmaz, felkészületlen előadó, problémamegoldó

válaszok hiánya, a munkahelyi elfoglaltsággal való összehangolatlanság, időpazarló, a képzett helyett a képző személyére terelődő oktatás.

**Az elégedettség és elégedetlenség okai sok esetben azonos tényezőkre vezethetők vissza, vagyis nem egy-egy tényező megléte vagy hiánya vált ki elégedettséget, hanem, hogy az milyen színvonalon van jelen az oktatásban?** Ezen összefüggés törvényszerűen előidézí és előtérbe helyezi az elégedettséget kiváltó jó módszerek, oktatók, intézmények felszínre, előtérbe kerülését a többiek rovására. Ez viszont a **képzési lehetőségek, megbízások piacán vált ki fokozódó, az oktatottak számára remélhetőleg előnyös versenyt.** A következő ábra a vállalkozók jelenlegi pályázati rendszerről alkotott véleményét mutatja.



7. ábra

A jelenlegi pályázati rendszer minősítése

Forrás: saját adatgyűjtés

Az érdemjegyek megoszlása azt tükrözi, hogy **a vállalkozók legnagyobb arányban (40,0%, a mezőgazdaságban 34,2%) közepesnek ítélik a jelenlegi pályázati rendszert.** Ennél szomorúbb az a tény, hogy **a közepes mellett az elégséges minősítés a második leggyakrabban minősítésre kerülő osztályzat (24,9%, ill. 25%), és nem a négyes.**

**A képzési programokra nem pályázók az okok között első helyen (43,8%) említik az olyan támogatott képzéseket, amelyre nem volt szüksége, vagy egyáltalán nem érzi szükségét a képzésnek.** Második helyen szerepel a pályázattal kapcsolatos elégtelen információ (30,4%), míg a vállalkozók 18,8%-a a teljesíthetetlen kritériumokat említette. A mezőgazdasági vállalkozások a nem pályázás okai között első helyen (38,3%) az elégtelen információt említik, 37,5%-uknak nem volt szükségük a meghirdetett képzésekre, és 16,7%-uk teljesíthetetlennek tartotta a pályázati kritériumokat. Fentiek alapján talán túlzás nélkül lehet állítani, hogy **a pályázati rendszer lényegi változtatásokat igényel a képzések körét, az információkat és a feltételeket illően.**

A képzési pályázatok eredményességének első feltétele, hogy az érintettek **kellő információhoz jussanak a lehetséges pályázatokkal kapcsolatosan.** A válaszadók szerint **a mikrovállalkozások számára legtöbbször a kamarai tájékoztatók (54,6%) nyújtanak megbízható információkat, ezt követik a helyi sajtó (29,2%), az ingyenes tájékoztató füzetek (26,3%) és a TV hirdetések (22,9%) által közölt információk. Meglepő, de tény, hogy a kiíró szervek honlapjait mindössze a válaszadók 15,4%-a jelölte meg információszerzési bázisként.** A mezőgazdasági vállalkozásoknál a kialakult lényegi sorrend ugyanaz, csupán annyi az eltérés, hogy a kiíró szervek honlapjai az 5. helyről előre léptek a 4. helyre a TV hirdetések rovására. **A pályázatfigyelő cégek alacsony értékei (7,5%, ill. a mg-ban 3,3%) erősen megkérdőjelezi ezen cégek információszolgáltató szerepét, jelentőségét.**

Hogy milyen tényezők segítenék a mikrovállalkozásokat a képzési pályázatokban való fokozottabb részvételben, a következő sorrend alakult ki:

	Összes mikrovállalkozás	Ebből mezőgazdasági
	(%)	(%)
1. kamarai tájékoztatók	48,3	51,7
2. kiíró szerv honlap tartalmának bővítése	44,2	47,5
3. képzési programok honlapjai	36,7	32,5
4. ingyenes tájékoztató füzetek	35,8	45,0
5. szaklapok	29,2	32,5

**Fentiek alapján megállapítható, hogy a képzési pályázatok bővítésében, eredményesebbé tételében a kamarákra, a kiíró szervek, valamint a képzési programok honlapjaira hárul a vezető szerep.** Az ingyenes tájékoztató füzetek, szaklapok szerepe csak a fentiek után következik. **A helyi sajtó és a TV hirdetések jelentőségét (14-17%) szerénynek lehet nevezni.**

**A szakmai ismeretek bővítési lehetőségeiben** teljesen más igényt fogalmaztak meg a mikrovállalkozások annak függvényében, hogy az ingyenesen vagy reális,

megfizethető áron kerülne a birtokukba. **Az ingyenes szolgáltatások között első helyre kerültek (52,9%) a rendszeresen megjelenő tájékoztató füzetek, második helyre az internet (37,9%), harmadikra a szaktanácsadás (35,4%).** A szervezett tanfolyamok (9,6%), videokazetták (10,4%), szakkönyvek (10,8%) szerepét e tekintetben nem tekintették lényegesnek.

**A reális áron megfizethető szakmai ismeretbővítésben a válaszadók első helyen értékelték a szakkönyveket (44,6%), a szervezett tanfolyamokat (31,6%), és a szaktanácsadást (28,3%). A mezőgazdasági vállalkozások gyakorlatilag azonos elveket vallottak az átlagos vállalkozásokkal,** csupán az ingyenes szaktanácsadás (48,3%) előzte meg az internet (25,0%) nyújtotta lehetőségeket.

**A képzés típusát illetően a következő sorrend alakult ki: legtöbb válaszadó (42,5%) a rövid szakmai továbbképzést részesíti előnyben, másodsorban a más cégekhez történő gyár- vagy teleplátogatást (30,4%) érzik hasznos segítségnek.** Harmadik helyen szerepel a konferencián való részvétel (21,6%), majd ezt követi a valamilyen képesség fejlesztését szolgáló rövid tréning (20,0%), az OKJ képesítést adó szaktanfolyam (16,6%). **Meglepően alacsony arányt képvisel a képzési típusok között a felsőoktatás (9,2%), és kevés az egyéb képzési formákat választók száma is.**

**A mezőgazdasági vállalkozók az első három képzési formára ugyanolyan sorrendet állítottak fel, mint az összevont vállalkozások átlaga, viszont a főiskolai és egyetemi továbbtanulásnak fontosabb szerepet tulajdonítanak (22,5%).** A tréning jellegű képzés az ötödik helyre került, mint a mezőgazdaságban viszonylag ritkábban előforduló képzési forma.

Itt kell megemlíteni a mezőgazdasági vállalkozók továbbképzésével kapcsolatos azon bizonytalanságot, miszerint senki nincs tisztában az Unió pályázatok igénybevételeéhez kötött szakmai követelményekkel. Nem tudják milyen iskolai végzettség, előírás szükséges a tevékenységük végzéséhez, a pályázatok elnyeréséhez, ezért többen is a mezőgazdasági főiskolai képzésekre jelentkeznek a szakmai tanfolyamok és OKJ-s képzések helyett.

**A jövőre vonatkozó képzési tervek mellett a válaszadó azt is megadta, hogy konkrétan milyen képzéseken kíván részt venni. A tréning jellegű képzések közül a legnépszerűbbek a vezetői- és pályázatírással kapcsolatos tréningek, melyet a banki gyakorlattal, adó- és számvittel, kommunikációs eszközökkel kapcsolatos tréningek követnek.** Hatodik helyen szerepeltek az egyes tevékenységek egyedi tréningjei (kozmetikai, fodrászati, stresszoldó, konfliktuskezelő, stb.).

**A jövőre vonatkozóan a szakmai képzéseknél első helyen szerepelnek az adózással, pénzüggel, joggal kapcsolatos ismeretek, igény mutatkozik a pályázattal kapcsolatos ismeretek bővítésére, valamint a szakmaspecifikus előadá-**



**sok iránt is.** Néhányan szükségét éreznék az új technológiák (termelés-specifikus), a minősítési rendszerek, az EU-val kapcsolatos ismereteik bővítésének, és itt került sor az egyedi igényeket felvonultató, rendkívül változatos, vállalkozásokhoz kötődő szakmai képzési igények megjelenítésére is. **Azok a válaszadók, akik a felsőfokú oktatásnak szükségét érzik, elsősorban a közgazdasági, gazdasági típusú képzéseket emelték ki, de felmerült a jogi, valamint a speciális végzettséget adó képzések utáni igény is** (pl. halászzati szakmérnök, EU, energetikai auditor).

**A képesítést adó szaktanfolyamokon belül az adószakértő, adótanácsadó, könyvvizsgáló, vezetői adminisztráció, gazdálkodással kapcsolatos, valamint a mezőgazdaságban az arany- és ezüstkálászos gazdatanfolyamok iránt jelentkezett nagyobb igény, de a biogazdálkodás témaköre is említésre került.**

A különféle konferenciák közül legtöbbször a hazai és EU támogatásokkal, az alternatív mezőgazdasággal, az adózással, környezet- és biogazdálkodással foglalkozókat jelölték meg érdekesnek, kíváncsúnak.

**A kapott válaszokból kitűnik az is, hogy a gyárlátogatás, tapasztalatcsere népszerű és hatékony képzési formának minősül,** a vállalkozók szívesen vesznek részt az élen járó üzemeknél, vállalkozásoknál szervezett tapasztalatcsereken. **Általános tendenciáról azonban nem lehet beszélni,** mert mindegyik igény szinte egyedi, szakma-specifikus tapasztalatcserét jelölt meg. Megfigyelhető volt az is, hogy a lehetséges célterület sok esetben túllépi Magyarország határait, a **lényeg annyi, hogy új ismereteket nyújtson** (hazai és külföldi). Az egyéb képzési igények között legtöbbször a nyelvi képzést említették meg, a többi nagy szóródást mutatott.

Azon kérdésre, hogy **a vállalkozások vezetői milyen képzést ajánlanak alkalmazottaik számára,** csak **egy területen volt azonosság – a rövid szakmai továbbképzések elsőbbségében** (34,2%). Második helyen a **képesítést adó szaktanfolyamok szerepeltek** (22,5%), **míg a harmadik helyre a gyárlátogatás, tapasztalatcsere került** (18,3%). A mezőgazdasági vállalkozók az első hely tekintetében az átlaggal megegyező képet mutattak (szakmai továbbképzés 40,4%), viszont második helyre a képességfejlesztő tréningeket tették (20,0%). Harmadik helyen szerepel a szaktanfolyam, még negyedekre került a gyárlátogatás, tapasztalatcsere. **Mindkét vállalkozói kör teljesen azonos nézetet vall a tekintetben, hogy alkalmazottai számára a felsőoktatást, a konferenciát, és egyebeket nem ajánlja, tevékenységükhöz nem tartotta szükségesnek.** Fenti vélemények sajnos igazolják azon kezdeti hipotézisünk egyikét, hogy a vezetők nem mindig érdekeltek abban, hogy alkalmazottaik magas szinten legyenek képezettek, sőt e témában inkább ellenérdekeltek. A mikrovállalkozások körében ez teljesen érthető is, hisz a ranglétrán nem lehet (szabad) „a főnök” fölé kerülni. A maximum

9 emberből egy a főnök, a többi a beosztott dolgozó. A közepes- és nagyvállalatoknál a vállalati hierarchia (4-6 szint) lehetővé teszi az előbbre, feljebb jutást, a mikrovállalkozásoknál ez gyakorlatilag kizárt. Ennek viszont az a következménye, hogy a legkreatívabb, legértelmesebb alkalmazottak kénytelenek elhagyni az induló munkahelyüket, és saját vállalkozást alapítani, vagy másik (nagyobb) vállalkozásnál kamatoztatják tudásukat.

**Az alkalmazottak számára a vállalkozások vezetői a képességefejlesztő tréningeknél az ügyfelekkel való foglalkozást, a korszerű irodatechnikai eszközök használatát (számítógép), a kommunikációfejlesztést tartják elsősorban fontosnak. A szakmai képzéseknél elsősorban az új technológiákkal, informatikával, könyveléssel, kereskedelemmel, marketinggel kapcsolatos ismeretek kerültek reflektorfénybe. A megjelölt csekély számú javasolt felsőoktatás szűk, szakmaspecifikus (minőségügy, növényvédelem, stb.) igényeire irányult. A szakmai tanfolyamok a vezetői körnél leírtak szerint szakma-specifikusak, változatosak (pl. közbeszerzési referens, ECDL számítógép-kezelés, méregraktár-kezelő, stb.). A javasolt konferenciákról nem állapítható meg egyértelmű összefüggés, míg a gyárlátogatásoknál, tapasztalatcserék témakörében egyértelműen az élen járó technikákat bemutató hasonló típusú üzemek vitték el a pálmát. Az egyéb képzésekre javasoltak között nyelvtanulás, környezetvédelem, új műszerek megismerése szerepel.**

**A már megszerzett ismerettípusok fontosságáról eltérő vélemények találhatók attól függően, hogy a vállalkozó mit tart fontosnak önmaga ill. alkalmazottai számára. A mikrovállalkozások vezetői – az összes és a mezőgazdaságiak is – egyértelműen a gazdálkodási ismereteket (61,3 ill. 71,7%) tartották a legfontosabbnak önmaguk számára. Ezt követték az adózási (55,8 ill. 58,3%), a számviteli és pénzügyi (46,3 ill. 51,7%), a szervezési (44,2 ill. 50,0%) és jogi ismeretek (45,0 ill. 41,7%). Az alapismeretek szerepét (10,0 ill. 15,8%) nem hangsúlyozták, a termelési technikai ismereteket a mezőgazdasági vállalkozók nagyobb részben (39,2%) tekintették fontosnak, mint az átlagos vállalkozók (22,9%).**

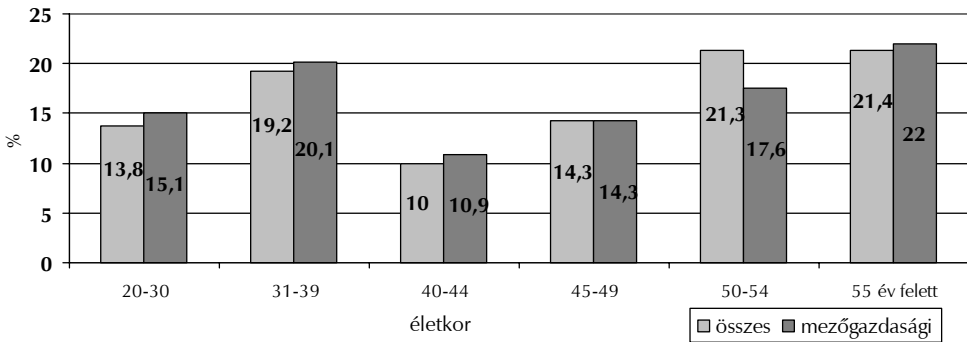
**Az alkalmazottak számára fontosnak tartott ismeretekből az átlagos és a mezőgazdasági vállalkozók is a termelési technikai (13,8%, ill. 11,7%) és az alapismereteket (fizika, kémia, biológia, 12,5 ill. 10,8%) tartották a legfontosabbnak. Fentiekből következik, hogy a jövő képzési irányait is differenciáltan – külön a vezetőkre, külön az alkalmazottakra – kell kijelölni, szervezni, kezelni, és a szükséges támogatásokat ennek alapján hozzárendelni.**

A mikrovállalkozások képzési sajátosságai mellett feltétlen szólni kell annak volumenéről. **A képzés területén – mely egyben feladat és lehetőség is – a mikrovállalkozások szerepe nagyobb, mint a termelésben elfoglalt helyük.** A 2005. októberi statisztikai adatok szerint Magyarországon 1 206 621 regisztrált vállalkozás van, ebből 47 352 a mező- és erdőgazdaságban, halászatban nyilvántartott.

A mezőgazdaságban további 200 000-re tehető a főfoglalkozásúak száma, vagyis a mezőgazdaságban százezres, az országban milliós nagyságrendű azon emberek köre, akik érdekeltek a mikrovállalkozások képzési rendszerében.

A közepes- és nagyvállalatok a termelésben betöltött dominanciájuk ellenére a felnőttképzésben kisebb szerepet játszanak, mivel létszámuk kisebb, és a szükséges képzéseket cégen belül, zömében saját oktatógárdával oldják meg.

**A vállalkozói tevékenység súlyáról,** saját életében, jövedelemszerzésben betöltött szerepéről a teljes és a mezőgazdasági vállalkozói kör nagyobb része úgy nyilatkozott, hogy **főállásban (71,6 ill. 59,2%) végzi tevékenységét, azonban** a mezőgazdaságban némi arányeltolódás figyelhető meg a mellékállások javára. E jelenség tökéletesen megegyezik Nyugat Európa vállalkozói körével, ahol a mezőgazdasági tevékenységet mind többen másodállásban folytatják. A vállalkozói kör életkorát tekintve a 8. ábra szerint oszlik meg.



8. ábra

A vállalkozók életkor szerinti megoszlása

Forrás: saját adatgyűjtés

A tények szerint a **mikrovállalkozások vezetői zömében 50 év feletti**ek (42,7 ill. 49,6%) , de megfigyelhető egy ugrás a 31-39 év közöttieknél (19,2 ill. 20,1%) is. A vezetők életkor szerinti differenciáltsága valószínűsíti azok eltérő képzési igényét is. **A fiatalabb korosztály számára valószínűleg a szakmai ismeretek, az idősebb korosztály számára pedig a menedzsmenttel kapcsolatos ismeretek lesznek a döntőek, a kívánatosak.** Mindezt alátámasztják korreláció és szignifikancia vizsgálataink, ahol az életkor és például a gazdálkodás gyakorlata között határozott és pozitív összefüggés van, míg gyenge, de negatív irányú összefüggés tapasztalható a jogi, a banki, az új technológiákkal kapcsolatos ismeretekkel (7. melléklet). Ugyancsak megállapítható, hogy az életkor előrehaladtával az oktatási témákban a hasznosság kerül előtérbe a mezőgazdasági vállalkozóknál (8. melléklet).

**A mikrovállalkozások vezetőinek iskolai végzettség szerinti megoszlása tökéletesen mutatja a képzettség szintje és a vállalkozásban betöltött hely szerepét. Mind az összes, mind a mezőgazdasági vállalkozói (vezetői) kör zöme a főiskolát, vagy egyetemet végzettek közül kerül ki (44,2 ill. 37,5%).** Ezt követik a középiskolát (gimnázium vagy szakközépiskola) végzettek (36,6 ill. 29,2%), majd a szakmunkások (15,0 ill. 25,8%) és a sort az általános iskolát végzettek (3,3 ill. 6,7%) zárják. Az azonos tendencián belül azért meg kell jegyezni, hogy a mezőgazdasági vállalkozásokban a felső- és középfokú végzettséggel rendelkezők aránya elmarad az átlagos vállalkozói körétől, viszont vezetőik között arányaiban több a szakmunkás vagy a nyolc általánost végzett.

Korreláció vizsgálataink azt mutatják, hogy a magasabb iskolai végzettségűek például előbb, könnyebben vállalkoznak profilváltásra, míg az oktatási témáknál az „érdekes és hasznos” negatív összefüggést mutat, vagyis ők maguk képesek eldönteni, hogy mi az, ami számukra érdekes vagy hasznos.

A fenti tények birtokában – a mezőgazdasági vállalkozásoktól eltekintve – igazoltnak vehetjük azon kezdeti hipotézisünket, miszerint „az emberi tudás a leghatékonyabb termelőerő”. A mikrovállalkozások felnőttképzési programjai, támogatásai tehát nyugodtan nevezhetők gazdaságilag megalapozottnak, indokoltnak.

### **III.3. A vállalkozói mélyinterjúk értékelése**

A statisztikai- és gazdasági elemzések tapasztalatai azt mutatják, hogy a jelenségek tényszerű rögzítése (kérdőívek) mellett mindig marad egy sor formáló, alakító tényező, mely a tényszerű kérdésekben, az arra adott válaszokban nem, vagy nehezen jelenik meg. Ezt szolgálják a kevesebb személlyel folytatott mélyinterjúk, ahol a személyes meglátások a hosszabb ideig tartó, irányított témájú, de kötetlen beszélgetések során jobban felszínre kerülnek.

A mélyinterjú-kérdések összeállításakor célunk volt, hogy a kérdőíves adatokban kapott válaszokon felül kiegészítő információkhoz, lényegretörőbb véleményekhez jussunk a kérdéses pontokban, valamint hogy teljes mértékben feltérképezzük a mikrovállalkozók képzéssel kapcsolatos tapasztalataikat, összegyűjtsük véleményeiket. A mélyinterjú során 59 Dél-dunántúli mikrovállalkozót kérdeztünk meg.

A mélyinterjúk során vizsgált **vállalkozások** 54%-a társas vállalkozás, míg 46%-a egyéni vállalkozó volt. A társas vállalkozások többsége (65,6%) betéti társasági formában végzi tevékenységét, emellett jelentős arányt képviselnek a korlátolt felelősségű társaságok is (21,9%).

**A foglalkoztatottak számát tekintve a legtöbb vállalkozó egyedül** (egyéni vállalkozás) **végzi tevékenységét** (30,5%), amely mellett még jelentős (44,1%) az 1-3 főt foglal-

koztatók aránya, míg a **4-8 főt foglalkoztatók csupán 25,4%-os arányt képviselnek**. A kapott adatok alapján következtetni lehet arra, hogy **a mikrovállalkozók többsége egyedül, vagy csak néhány emberrel dolgozik, míg a nagyobb, 4-8 fős vállalkozások száma viszonylag ritkább**. Ennek magyarázata lehet a tevékenységi kör, mely sok esetben egyedül, vagy néhány fős vállalkozásként végezhető. Míg a tevékenységek másik, kisebb része nagyobb létszámmal végezhető megfelelően, ebből kifolyólag a 6-8 fős vállalkozások száma viszonylag alacsony.

A megvizsgált területen **a vállalkozók csupán 22%-a rendelkezik továbbképzési rendszerrel**, azok is inkább könyveléssel, oktatással, egészségügyi képzésekkel kapcsolatosak. **A szakmai továbbképzések iránti igényt egyetlen megkérdezett sem jelezte**. A kapott adatokból az is kitűnik, hogy a vállalkozók valamivel több, mint fele nem is rendelkezik ezeken a területeken továbbképzési rendszerrel. A vállalkozások jelentős részénél nem is szükséges továbbképzés, a szakmai tapasztalat elegendő, míg néhány tevékenységi körnél a törvények teszik kötelezővé a továbbképzéseket. Itt kell megjegyezni azt is, hogy a kötelező továbbképzések meghirdetése folyamatos, a meghirdetettek közül bármelyiket választhatják a képzésre kötelezettek, a lényeg a képzettség megszerzése, esetleg a kreditpont begyűjtése.

A **továbbképzés formájára vonatkozóan** igen sokféle igény merült fel a vállalkozók oldaláról, de **a válaszadók 1/3-a mégis a tréning típusú továbbképzésekre tart igényt** – ide sorolhatók a kötelező szakmai továbbképzések is –, **emellett többen (16,6%) az esti vagy hétvégi oktatást tekinti elsődleges szempontnak a képzések kiválasztásánál**.

A tréningek kiemelkedő jelentőségét mutatja a **legolcsóbb és egyben leghatékonyabb továbbképzési formára** adott válasz is, melyből kitűnik, hogy a legtöbben ezt a képzési formát említették (35,6%). Ennek a kiemelkedően magas arálynak magyarázata lehet, hogy a tréningek általában rövid időtartamúak (1-2 nap) és általában csütörtök - pénteki, vagy hétvégi időszakra esnek, ami könnyebbé teszi a részvételt (kevesebb idő esik ki a munkaidőből). Másik fontos szempont, hogy **a tréningekre leginkább felkészült, nagy szakmai tapasztalattal, jó előadói képességekkel rendelkező, országosan elismert szakembereket hívnak meg, akiknek a neve garancia az új információk megszerzésére**. A tréningek sok esetben (ha országos igényről van szó) több helyen és többféle időpontban kerülnek megrendezésre, a **jelentkező döntheti el, hogy melyiket választja**. A tréning mellett nagyobb számban kerültek megemlíésre a konferenciák (13,6%), az elméleti és gyakorlati oktatások együttese (13,6%), valamint a kiscsoportos tanfolyamok is (8,5%), amelyek elsősorban a gyakorlati oktatás, valamint a nyelvoktatás során biztosítanak tanulási előnyt az oktatásban résztvevőknek.

**A megkérdezett vállalkozások közül 42 foglalkoztat alkalmazottat is, ezek közül 72,6 % támogatja alkalmazottai továbbképzéseken való részvételét**, míg 27,4% saját bevallása szerint nem támogatja, hogy alkalmazottai képezzék magukat. A nem támogatók visel-

kedése származhat abból a megfontolásból, hogy amíg az alkalmazott képzésekre jár, addig nem dolgozik, munkáját mással kell elvégeztetni, vagy később kerül csak megoldásra a feladat, de előidézője lehet az alkalmazott „megtartása” is, azaz amíg az alkalmazott képzetlen(ebb), addig nem tud jobb körülményeket teremteni magának, nem keres másik munkahelyet, vagy nem kell több fizetést fizetni, másik munkakört biztosítani számára.

**A vállalkozás vezetői a vállalati elképzeléseket általában megbeszélések formájában tudatják az alkalmazottakkal (69,0%), kikérik azok véleményét,** tapasztalatait is az adott területre vonatkozóan. Viszonylag ritka – 4,8% - azon vállalkozók aránya, akik utasításos módszert alkalmaznak a foglalkoztatottak véleményét, érveit figyelmen kívül hagyva.

**A vállalkozók jelentős része leginkább fizetett szabadsággal, munkaidő kedvezményel (11,9%), valamint anyagi elismeréssel, prémiummal (16,7%) jutalmazza a szakképzéseken résztvevő alkalmazottait,** kivéve, ahol ez az alkalmazás alapfeltétele. E kedvezményeket a vállalkozók leggyakrabban együtt alkalmazzák, hiszen amellett, hogy a képzésekre elengedik őket, sok esetben még a tandíj egy részét (vagy egészét) is kifizetik helyettük. Ezzel segítik alkalmazottaik tudásának gyarapítását, és – közvetve – természetesen saját vállalkozásukat.

A mélyinterjúk kiértékelése után megállapítható, hogy **a képzést követően a vállalkozások 59,5%-ánál végeznek személyre szóló kiértékelést,** míg 35,7%-ánál egyáltalán nem beszélnek meg a kapott információkat. A kiértékelés a kapott adatok alapján - azon cégeknél gyakoribb, ahol szakmai típusú képzéseken vettek részt az alkalmazottak, illetve a jogszabályi változások értelmezése volt a képzés célja. Ezen megbeszélések során a kapott információk átbeszélése, gyakorlatban való alkalmazása a cél, valamint a képzéseken részt nem vevők tájékoztatása. A kiértékelés elmaradásának oka és indoka is lehet, hogy az alkalmazott nem szakmájának megfelelő képzéseken vett részt.

**Sajnálatos módon a válaszadók 78%-a nem tudott olyan kiemelkedően jó hatású továbbképzést megemlíteni,** amellyel teljesen elégedett volt, és azt a szakmabelieknek szívesen ajánlaná! Ugyanakkor az elégedett vállalkozók válaszai szórtak, a képzések teljes skálája felsorolásra került (szakmai tanfolyam, arany- és ezüstkalászos tanfolyam, tréning, konferencia), sőt még az önképzés is (2 db).

**A válaszadók többsége a Széchenyi kártyát (15,3%) és a munkanélküliek alkalmazását (10,2%), valamint az AVOP-ot (8,6%) tudta megemlíteni, mint pályázati forrást,** lehetőséget. Megemlítették még az internet kiépítésének támogatását, a Földművelésügyi és Vidékfejlesztési Minisztériumot, a SAPARD-ot, a gázolaj visszatérítést, a GVOP-t, az Életpálya Alapítványt, valamint a Földalapú támogatást. **A megkérdezettek közül többen is azt vallották (18,6%), hogy nem hallottak** a mikrovállalkozások részére igénybe vehető pályázati forrásokról. **Néhányan**

**véleményként hozták, hogy ami van, azok közül semmi sem jó**, illetve az egyik megkérdezett szerint a jelenlegi kormánynak nem érdeke a mikrovállalkozások támogatása.

Az interjúk tanulsága szerint **a megkérdezett vállalkozók 71,2%-a nem vett még részt az elmúlt időszakban más vállalkozásokkal együttműködésben valamilyen képzésen**, míg a többiek (28,8%) konferenciákon, termékbemutatókon, értékesítési és csoportépítési, tárgyalástechnikai tréningeken működtek együtt más vállalkozásokkal. A megkérdezettek igen kis része, csupán 6 fő (10%) pályázott a meghirdetett képzési programok valamelyikére. A kapott válaszok alapján a benyújtott pályázatok 78,6%-a volt sikeres.

A válaszadók közül 14 fő vallotta be, hogy az elnyert pályázat tevékenysége mely részéhez kapcsolódott. **A kapott eredmények alapján megállapítható, hogy az elnyert pályázatok 35,7%-a műszaki, 21,4%-a technológiai fejlesztéshez kapcsolódik**, továbbá sikerült pályázatot nyerni környezetvédelemhez, kereskedelemhez, épületkorszerűsítéshez és szaktanácsadáshoz is.

**A megvalósult képzések zömében hasznosnak minősültek (52%)**, míg többen (29,2%) csupán közepesre, kevésbé hasznosíthatóra értékelték a képzés során elsajátított tudást, a kapott információt. A képzéseken részt vett vállalkozók – bevallásuk szerint – alkalmazottainak csupán negyedére terjedtek ki a képzések, azaz a szükséges ismereteket leginkább maguk a vállalkozók sajátítják el és osztják meg alkalmazottaikkal. Ennek oka az lehet, hogy a vállalkozónak is szükségük van a kapott információkra a vállalkozás tökéletes működtetéséhez, így ha választhatnak, inkább saját tandíjukat fizetik be (ha kell). Ez azt is jelenti, hogy amíg ők képzésen vannak, addig az alkalmazottak el tudják végezni a szükséges feladatokat, vagyis ez irányú döntésük logikus, praktikus.

**A vállalkozók a hazai pályázattalási rendszert bonyolultnak, bürokratikusnak, átláthatatlannak és zavarosnak látják, sok esetben nagy az információhiány, és a kiírt pályázatok többsége inkább a nagyobb vállalkozásokat célozza meg.** A megkérdezettek 20,3%-a szerint az információhoz jutás nehézkes, sok esetben nem elegendő, míg többen (10 %) úgy vélik, ha van internet, akkor hozzáférhetőek a szükséges adatok. Ez lehet a magyarázata, hogy a válaszadók 6,8-6,8%-a véli úgy, hogy közepes vagy megfelelő minőségű az információhoz jutás a pályázatok készítése során.

A pályázattalási alatti segítségnyújtást is sok kifogás érte, a válaszadók 20,3%-a szerint rendkívül hiányos, illetve gyenge minőségű, míg 5 fő szerint egyáltalán nincs is, vagy ha van, nem működik. A pályázattalási, illetve a segítségnyújtás mellett a szerződéskötés is hasonlóan rossz kritikát kapott, a megkérdezettek bonyolultnak és körülményesnek tartják (18,6%), csak 4 fő (6,8%) szerint nincs gond a szerződéskötés körül. A szerződés teljesítésének feltételei összességében ugyancsak negatív kritikát kaptak. A vállalkozók

szerint a szerződés teljesítésének feltételeivel gond van, nem korrekt, akadozik, sőt az is előfordul, hogy nem is tudják mire szerződnek, sőt két megkérdozettnél elhangzott a „katasztrofális” minősítés is.

**Fentiek szerint az információhiány mellett a pályázatírás, a szerződéskötés, valamint a szerződés feltételei is rendkívül bonyolultak, átláthatatlanok, így a pályázatírás terén a tapasztalatlan kisvállalkozások nehezen megvalósítható lehetőségekkel találják magukat szemben.**

Azon megkérdozettek, akik nem pályáztak képzési programokra, **legtöbbsen azért nem vették igénybe a lehetőségeket, mert nem volt rá szükségük (a megkérdozettek 40,1%-a).** Akiknek szüksége lett volna továbbképzésre, azok egy része az információhiányt jelölte meg (11,9%), vagy nem volt számukra megfelelő képzés (10,2%), esetleg a magas önrész miatt nem volt érdemes igénybe venniük azt (10,2%). Akadt olyan vállalkozó is, aki – az adott szakma elismert szaktekinélyeként – maga tartotta, tartja a képzéseket. A pályázatok benyújtásának akadályozó tényezője volt néhány vállalkozó számára továbbá, hogy nem volt megfelelő pályázat, esetleg időhiány vagy tőkehiány miatt nem tudott pályázni.

**A jövőbeni képzésekre irányuló kérdésre kapott válaszok alapján megállapítható, hogy a megkérdozett vállalkozók többsége a szakmai ismeretekben gazdag képzésekre, illetve továbbképzésekre jelentkezne (18,6%). Fontos tényezőnek tekintik a képzésre jelentkezők az elméleti ismeretek mellett a gyakorlati ismeretek bővítését is (10%). A továbbképzések mellett a termékbemutatóknak is fontos szerepet tulajdonítanak néhányan, szerintük elégséges lenne az ilyen típusú információ megszerzése is, és ezek alapján már el tudják dönteni, hogy melyik technológiát alkalmazzák, melyik a gazdaságosabb, a működés jellegéhez leginkább igazodó.**

A képzések típusára utaló válaszokból kitűnik, hogy a gazdálkodók a tevékenységükhöz szükséges szakmai képzések mellett többsen is szükségét érzik **vállalkozásuk eredményességéhez elengedhetetlen adózási, számviteli, pénzügyi és jogi ismeretek** megszerzésének is (13,6%), továbbá a menedzsment és számítástechnikai ismeretekből is hiányt szenvednek néhányan. Van olyan vállalkozó, aki úgy gondolja, az **eredményes vállalkozások tapasztalatainak felhasználása is segítséget**, ötleteket adna a többsi vállalkozás eredményes működéséhez.

**A vállalkozók többsége (79,7%) egyetért azzal a megállapítással, miszerint a többs tudás, ismeret valóban segíti a vállalkozást az eredményes működésben,** míg 11,9%-uk csupán részben érzik ezt a megállapítást helytállónak. Szerintük az ismeret folyamatos bővítése bizonyos téren befolyásolja az eredményességet, a sikert. **A válaszadók töredéke (8,4%)** azonban nem ért egyet ezzel az állítással. Ők leginkább felsőfokú végzettségűek, akik a tevékenységükhöz szükséges ismeretek többségével rendelkeznek, **sok esetben ismeretük még többs is, mint amennyit vállalkozásukhoz**



**fel tudnak használni. Részükre új információt nehéz szolgáltatni.** Ez a válaszadói kör tehát ezért érzi úgy, hogy a több információ nem feltétlenül befolyásoló tényezője a sikeres működésnek.

**A válaszadók a hazai pályázati rendszert egyszerűbbé, átláthatóbbá és rugalmasabbá tennék** (16,9%), az információnyújtás (10,2%) és a segítségnyújtás (8,5%) mértékének növelésének is szükségét érzik, és az alacsonyabb önrész (3,4%), valamint a támogatások tervezhetősége is nagyban segítené vállalkozásuk működését. A mikro-vállalkozások számára elérhető pályázatok iránti igény is megemlítésre került (5,1%), ugyanis több vállalkozás véleménye, hogy kisebb támogatási összegű pályázatra nem akarnak pályázni, mert felesleges, illetve nagyobb önrész szükséges hozzá.

**A képzésekre vonatkozóan elsősorban a gyakorlatorientált képzésekre tennék a hangsúlyt a vállalkozók** (10,1%), amely főként a piaci igényekre alapozott (6,8%), és az előzőek mellett a színvonal emelése is szükséges lenne (3,4%). **A válaszadók közül akadt, aki a regionális képző központok szerepét erősítené, míg más a megyei munkaügyi központoktól venné el a képzési jogosítványt** (és adná a régió jól működő szakképző intézményeinek a képzési lehetőséget).

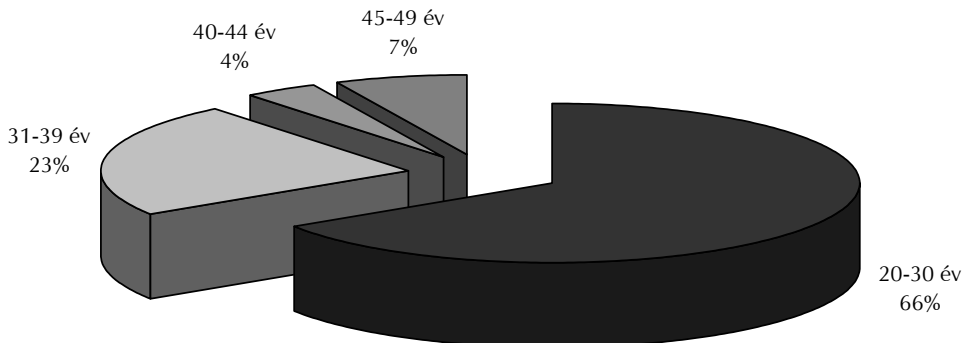
Összességében megállapítható, hogy a vezetői interjúk zömében megerősítették, illetve árnyaltabbá tették a vállalkozói kérdőívek válaszait. Gyökeresen ellentétes vélemények nem fogalmazódtak meg, kisebb ellentmondások (szakmai képzés fontosságának eltérő értelmezése) előfordultak.

### III.4. A mikrovállalkozások képzési bővíthetőségének elemzése

#### Az alkalmazottak véleménye alapján

A „Mikrovállalkozások képzési bővíthetősége” kutatási program célkitűzéseinek megfelelően külön felmértük a célcsoport alkalmazottainak a korábbi képzésekkel kapcsolatos elégedettségét és igényeit a képzési programokkal kapcsolatban. A régióban működő, véletlenszerűen gyűjtött mikrovállalkozások alkalmazottainak megkérdezése részben személyes elbeszélgetések alkalmazásával, részben postai úton kiküldött kérdőívekkel történt. Az összesen 300 megszólított interjú alanyból számunkra 57 értékelhető választ tudtunk feldolgozni, ez az összes megkérdezettek 19%-a. Az értékelhető alkalmazotti kérdőívek 16%-a mezőgazdasági vállalkozásra vonatkozik. A kérdőív formáját és tartalmát a 3. sz. *melléklet* tartalmazza.

A válaszadó alkalmazottak döntően nők voltak (61,4%), a férfiak aránya 38,6% volt. A mértékadó válaszadók jellemzően a 20-30 éves korosztályba tartoztak, arányuk 59,6%. Az alkalmazotti kört döntően a fiatal generáció adja, mely a későbbiekben meghatározza a számukra szükséges, és igényeikhez igazodó képzéseket. **Az értékelés szempontjából figyelemre méltó, hogy az alkalmazottak 81,6%-a a 20-40 éves korosztályba tartozik.**



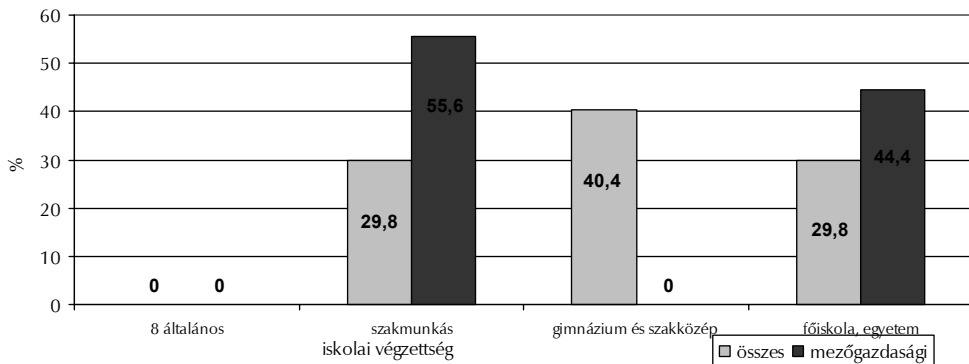
9. ábra

A válaszadók életkor szerinti megoszlása

Forrás: saját adatgyűjtés

**Az alkalmazottak munkaköri beosztása széles skálán mozog.** A vizsgált szervezetekben megtalálható a lakatos, targoncás, fogászati asszisztens, oktató stb., vagyis döntően beosztott, végrehajtó szerepet töltenek be. A felmért alkalmazotti kör azonban kisebb arányban (8,7%) vezetői beosztásban dolgozik, ami tovább szegmmentálja a mikrovállalkozások képzési rendszerét. Ez a képzést oly módon határozza meg, hogy ha alkalmazotti képzésről beszélünk, **figyelembe kell venni, hogy a mikroszervezetekben is kialakult ill. alakul egyfajta szervezeti hierarchia.** Eddigiekben a kisméretű szervezeteknél egy-, maximum két szintű szervezeti struktúráról beszélhettünk, de már kis mértékben megjelenik a feladatok tipizálása és ebből adódó bizonyos vezetési elemeket is tartalmazó alkalmazotti foglalkoztatás.

„Az ország iskolázottsága folyamatosan nő” állapítja meg a Közösségi Támogatási Keret, mely megállapítást felmérésünk is alátámasztja. A megkérdezettek közel háromnegyedének közép- vagy felsőfokú végzettsége van, és minden alkalmazott valamilyen szakképzettséggel rendelkezik. **Az agrárvállalkozásban** dolgozók jellemzően szakmunkás végzettségűek (55,6%), viszont a többi nemzetgazdasági ághoz hasonlóan **jelentős a felsőfokú diplomával** (44,4%) rendelkezők száma. A nulla középfiskolai végzettség országosan nem jellemző, a másik két csoport (szakmunkás és felsőfokú) rovására ebből a körből is kerülnek ki, de nem veszélyeztetik azok hegemoniáját.



10. ábra

Az alkalmazottak alapképzésének aránya

Forrás: saját adatgyűjtés

A tömeges mikrovállalkozások hazánkban nem tekintenek vissza nagy múltra, amit tükröz az alkalmazottak adott vállalkozásnál eltöltött éveinek száma is. **A megkérdezett alkalmazottak közel 70%-a mindössze 1-5 éve van alkalmazásban az adott vállalkozásban.**

Évek	1-2 év	3-5 év	6-10 év	11-15 év	16-20 év	20 év felett
Arány (%)	38,6	29,6	19,3	8,8	0,0	1,8

6. táblázat

Az alkalmazásban töltött évek száma és aránya

Forrás: saját adatgyűjtés

Fenti jelenség magyarázható a kisvállalkozások változó eredményeivel, a vállalkozások viszonylag magas fluktuációjával, továbbá azzal, hogy a mikrovállalkozásoknál a vezetői elvárások szintje – a vezetők magas képzettsége miatt – átlag feletti. Tapasztalataink szerint nem minden vállalkozásban kellő mértékű a vezetői információ, így az alkalmazottak sokszor bizonytalan státuszban érzik magukat, az elbocsátás lehetősége feszültségeket okoz. **Az alkalmazottakkal folytatott személyes interjúk főleg előhozzák és hangsúlyozzák a bizonytalanság érzetét.**

A munkavégzés során különböző ismeretekre, készségekre van szükség, hogy az adott munkavállaló munkakörét körültekintően és a vezetői igényekhez igazodóan végezze el. Kérdőívünkben **a szükséges ismeretek felmérésére** egy speciális kérdéssort alkalmaztunk.

A felelősségteljes munkavégzéshez az alkalmazottak saját véleménye szerint elsősorban a gazdálkodás gyakorlati fogásaival (57,9%), piaccal (59,7%), az új módszerekkel, eljárásokkal kapcsolatos ismeretekre (47,3%) van szükség. Az agrárvállalkozásokban szintén az előbbi ismereteket tartják szükségesnek az alkalmazottak, azzal a különbséggel, hogy szerintük hangsúlyozottan szükséges a gazdálkodás gyakorlati fogásainak ismerete (88,9%). Ez a vélemény minden bizonnyal abból adódik, hogy az alkalmazottak munkájuk során sokirányú feladattal találkoznak, továbbá az élő szervezetekkel való foglalkozás (növények, állatok) véleményük szerint is fokozott szakmai ismereteket igényel.

**Az alkalmazottak szerint kevésbé szükségesek számukra a banki hitelekkel (40,4%), támogatásokkal (43,9%) és a környezetvédelemmel (35,1%) kapcsolatos ismeretek.** A kisméretű szervezetekben ezek a feladatok elsősorban vezetői kompetenciába tartoznak, nem érvényesül a feladatok tekintetében a munkamegosztás. **Az alkalmazottak ugyanakkor szükségesnek tartják a számítástechnikai, informatikai ismereteket, marketing ismereteket, és bizonyos vállalkozásokban felmerült az idegenforgalmi ismeretek iránti igény is.**

A kapott adatok statisztikai módszerekkel történő elemzése során megállapítást nyert az is, hogy a végzettség szignifikáns ( $P=0,0$ ) korrelációs összefüggést mutat a jogi ismeretekkel ( $r=0,308$ ), pénzgazdálkodással és adózással ( $r=0,545$ ), a támogatásokkal ( $r=0,649$ ) és a piaci ismeretekkel ( $r=0,417$ ) (9. melléklet).

A mikrovállalkozások alkalmazottaira kiterjedő felmérésünk alapján megállapítottuk, hogy a felmérés időszakában **nem jellemző az iskolarendszerű és iskolarendszeren kívüli szervezett képzés.** Mind az iskolarendszerű (29,8%), mind a tanfolyam jellegű tanulmányok (22,8%) esetében alacsony a részvételi arány. Az iskolarendszerű képzés az egyetemi, ill. kiegészítő diplomák megszerzésére koncentrálódik. A mélyinterjúk alapján rögzíthetjük, hogy az alkalmazottak részéről az olyan jellegű törekvés, hogy diplomákat halmozzanak fel, azt a reményüket táplálja, hogy több lehetőség lesz számukra a munkaerőpiacon, illetve jelenlegi státuszuk megerősödik.

**Fentiek alapján az fogalmazható meg, hogy az iskolarendszerű, és a tanfolyam jellegű felnőttképzésnél arra kell a hangsúlyt fektetni, hogy a munkavállalók szakmájukban, az adott végzettségi szinten legyenek a legjobbak, ott rendelkezzenek speciális tudással. A vezetők nem érdekeltek abban, hogy alkalmazottaik magasabb iskolai végzettséget szerezzenek.**

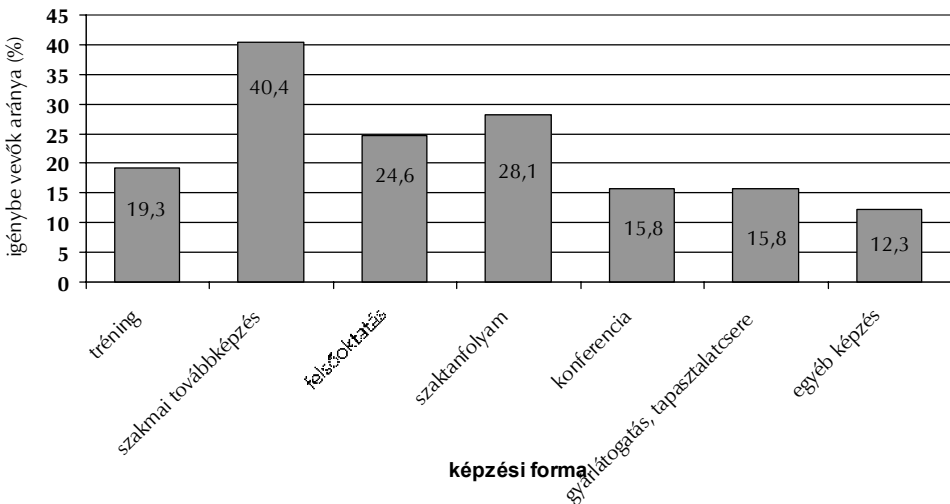
Az alkalmazottak *tanfolyamjellegű* képzései közül legtöbben (30,0%) az idegen nyelvű kurzust jelölték meg.

Az elmúlt 5 évben **az alkalmazottak elsősorban szakmai továbbképzésen (40,4%), szakképesítést adó szaktanfolyamokon (28,1%) és a felsőoktatásban**

**(24,6%) gyarapították tudásukat.** Az agrárágazatban dolgozó válaszadók közül nagyobb arányban (44,4%) nyilatkoztak úgy, hogy a felsőoktatásban folytattak tanulmányokat. Ennek az az oka, hogy a válaszadók zömének iskolai **végzettsége felsőszintű.**

A vizsgált időszakban az alkalmazottak különböző szakmai képzéseken vettek részt. A mezőgazdaságban a legjellemzőbbek az állattenyésztéssel kapcsolatos továbbképzések, így például az inszeminátor képzés, tejhygiéniai továbbképzés. A többi nemzetgazdasági ágban jellemzően pénzügyi – számviteli, könyvelői, minőségbiztosítási továbbképzéseken bővítették ismereteiket. A felsőoktatásban jellemzően két irányú képzésben vettek részt az alkalmazottak. **A mezőgazdasági vállalkozások alkalmazottait agrárjellegű felsőfokú továbbképzéseken, a többi nemzetgazdasági ág alkalmazottait humán területen képezték tovább.**

A szakmai képesítést adó (OKJ) tanfolyamok tekintetében **népszerű szakmák közé tartoztak a marketing-és reklámmenedzser, idegenforgalmi menedzser, idegenforgalmi technikus, fogászati szakasszisztens, pénzügyi-számviteli képzések.** A konferenciákról elmondható, hogy visszafogott képzési formának tekinthetők (15,8%). A vállalkozások vezetői és alkalmazottai a profiljuknak, érdeklődési körüknek megfelelő konferenciákon vettek részt.



**11. ábra**

A különböző képzési formákon való részvétel aránya

Forrás: saját adatgyűjtés

## A részvételt motiváló tényezők

Az élet minden területén fontos tényező a motiváció. Egy szervezet sikeres működtetése során alapvető, hogy a vezető rendelkezzen motiváló készséggel és képességgel, alkalmazottai viszont rendelkezzenek befogadó készséggel, és belső motivációval. Ha a két motivációs folyamat találkozik, akkor tudunk beszélni harmonikusan működő szervezetről. Kutatásunk során vizsgáltuk a motivációs tényezőket (belső és külső motiváció). Azt a részt vizsgáltuk meg részletesebben, hogy mi volt az indító oka, ill. az akadályozó tényezője a képzéseken való részvételnek.

**A válaszok alapján elmondható, hogy az esetek többségében (66%) a vezető hatása érvényesült, és kisebb részt képvisel (34%) az alkalmazottak belső motivációja.** Az utóbbiak nem minden esetben a munkakörüknek megfelelő képzést részesítették előnyben. **Az agrárjellegű mikrovállalkozások alkalmazottainak véleménye jelentősen eltér az átlagos választól, őket a képzésekben való részvételre az ösztönözte jellemzően,** hogy alkalom adtán kiléphessenek a jelen munkakörnyezetből. **A válaszadók 88,9%-a vallotta úgy, hogy** többlet ismeretszerzésbe azért fektetett plusz energiát, hogy ezáltal a társadalmilag nem kellően elismert, jelenleg hátrányos gazdasági helyzetben levő ágazatból kilépjen.

A statisztikai elemzések kimutatták, hogy az anyagi ösztönzés az életkorral ( $r=0,384$ ), valamint az adott vállalkozásnál eltöltött munkaidővel ( $r=0,308$ ) szoros korrelációs összefüggést mutat ( $P=0,014$ , ill.  $P=0,024$ ). Ez alapján elmondható, hogy az életkor, illetve a munkában eltöltött idő előrehaladtával megnő az anyagi ösztönzés szerepe. Az életkor és az önmegvalósítás ( $r=-0,379$ ), valamint az érdeklődés ( $r=-0,302$ ) között negatív korrelációs összefüggést ( $P=0,04$ , ill.  $P=0,025$ ) tapasztaltunk. Ebből következik, hogy minél idősebb az alkalmazott, annál kisebb szerepet játszik az önmegvalósítás és az érdeklődés a képzésre jelentkezés során (10. melléklet).

**A kérdőívek és mélyinterjúk alapján elmondható, hogy a mikrovállalkozások vezetőinek gyenge az oktatás irányába mozgósító készsége, inkább elrendelnek.** A vezetők csak azt a képzést támogatják, amely vállalkozásuk működéséhez, fennmaradásához nélkülözhetetlen. Ebben az esetben már nem motivációról, hanem érdekegyeztetésről beszélhetünk. Szerintük az alkalmazott azon a továbbképzésen vegyen részt, és azt a tanfolyamot végezze el, amely a vállalkozás eredményességét növelheti.

**Az alkalmazottak belső értékrendje más.** Mint alkalmazott, a szervezet céljait szem előtt tartva „vállán cipeli” a vállalkozás jövőjét. **Olyan irányba fejlesztené tudását, szakismeretét, amely munkakörének ellátásához szükséges, ezáltal versenyképes tudás birtokába kerül,** és hosszútávon a vállalkozás is profitál belőle. **A vállalkozások egy bizonyos körében** (gyógyszertárak, könyvelőirodák) **a vezetők és alkalmazottak kép-**

**zéséről kötelezően előírt pontrendszer szerint kell gondoskodni.** Ezekben a vállalkozásokban a vezetőknek is érdeke, hogy az alkalmazottak a szükséges minősítési pontokat megszerezzék a meghirdetett képzéseken. **A vállalkozások vezetői többnyire nem ismerik fel az alkalmazottaik tudásában rejlő tőkét, ezért a cégvezetőket érdekeltté kell tenni abban, hogy munkatársaik gyakorlati és elméleti képzését támogassák.**

Ahhoz, hogy a vállalkozások vezetői a saját- és alkalmazottaik képzését, továbbképzését kellő érdekelismeréssel preferálják, megítélésünk szerint a felnőttképzés számára továbbra is központi támogatására van szükség. Az ösztönző jellegű támogatási rendszert úgy kell kialakítani, hogy a vállalkozás képzési rendszerét komplexen értelmezze, kölcsönös függőségi viszony kialakításával a vezető és alkalmazott irányába is preferáljon.

### **A megvalósult képzésekkel kapcsolatos vélemények**

A kérdőív következő részében részletesen felmértük a megvalósult képzések eredményességét (cél, jelleg, irányultság, igények). **A vállalkozások alkalmazottainak képzéseit összességében eredményesnek tekinthetjük. A válaszadók 71,9%-a elégedett volt a képzések értesítési módjával, tartalmával.** Válaszukat azzal indokolták, hogy felkészült oktatók, színvonalas szervezés, hasznos és érdekes információszerzés jellemezte a képzéseket. A képzési helyszínek megfelelőségét (73,7%); a képzés időpontját (64,9%) és a képzés hosszát (68,4%) is nagyrészt elégedettség jellemezte. A képzések időpontjára vonatkozó mérsékelt elégedettség azzal magyarázható, hogy a képzések 68,4%-a munkanapra esett, így a képzések időpontja sok esetben feszültséget indukált a munkahelyeken.

Az alkalmazottakkal lefolytatott interjúkból kiderült az is, hogy a **munkanapokra szervezett képzések miatt vezető és alkalmazott között konfliktusok alakulhatnak ki.** A konfliktusok alapja a vezető részéről a kiesett munkaidő, és a vele együtt járó csökkent napi feladatvégzés.

**Az alkalmazotti képzések esetén a jövőben nagy hangsúlyt kell fektetni a képzési időpontok kiválasztására, a rugalmas képzési formák elterjesztésére.**

Mind a hagyományos, mind a rugalmas képzési formák tekintetében **az oktatás során alkalmazandó segédanyagok tartalmi színvonalát** – a képzésben részt vevők előtanulmányait figyelembe véve – **javítani kell.** A képzésben résztvevők közel 30%-a nem kapott oktatási segédanyagot, ami egyértelműen mutatja, hogy ezen javítani kell. Adatgyűjtésünk szerint (lásd alábbi táblázat) az agrárvállalkozásokban oktatási segédanyagként a jegyzetekkel illetve munkafüzetekkel való ellátottság volt a jellemző.

## A képzéseken alkalmazott oktatási segédanyagok

Megnevezés	összes	ebből mezőgazdasági
	alkalmazott (%)	
Könyv	33,3	11,1
Fénymásolat	31,6	11,1
Jegyzet	33,3	22,2
Kidolgozott tételek	8,8	22,2
Munkafüzet	0	33,3
Egyéb	1,8	0

7. táblázat

Forrás: saját adatgyűjtés

A jövőre nézve meghatározó azok véleménye, akik nem kaptak semmiféle oktatási anyagot. Ha bemegyünk egy könyvesboltba, a könyvek hada áraszt el minket. Jobbnál jobb szakkönyvek, amelyek különböző támogatásokból valósultak meg. Jók ezek a könyvek? Legtöbbször nem! **A kérdésekre adott válaszok alapján** szükség van az érthető, szakmailag megalapozott szakkönyvekre. Egy kedves válaszadót idézve: „**úgy kell fogalmazni, hogy a hétköznapi ember is megértse**”. Igen, mert nekik íródik a könyv!

A probléma abból adódik, hogy a tanfolyamokon kiadott anyagok, jegyzetek nem megfelelő színvonalúak, sok esetben az adott szakmához nem is kapcsolódnak. A legtöbb válasz ilyen volt: „kaptunk, de minék”, „kaptam segédanyagot, de hasznosíthatatlan volt”.

**A képzéseken alkalmazható jegyzeteket, oktatási anyagokat is szabályozni kell a jövőben. A képzéseken oktatható jegyzetekre minősítési rendszert kell alkalmazni.** Véleményünk szerint a **szakkönyvkiadásra vonatkozó jogszabályokat kell alkalmazni a tanfolyamokon kiadható, az oktató cégek által készített tanfolyami jegyzetekre, oktatási segédanyagokra is.**

A megvalósult képzések zömében szolgálták (71,9%) a résztvevők fejlődését, amely előléptetésben (5,3%), anyagi elismerésben (22,8%), erkölcsi megbecsülésben (36,8%) nyilvánult meg. **A vizsgált mezőgazdasági vállalkozásokra nem volt jellemző az előléptetés.** A képzések viszont hozzájárultak ahhoz, hogy a munkavállalóknak sikerélményük legyen, könnyebb fizikai munkát végezzenek, és szakmailag fejlődjenek.

A képzések során az oktatók személyével zömében (71,9%) elégedettek voltak, mert szakmailag felkészültek, jó előadói képességgel rendelkeztek, tapasztaltak és közvetlenek voltak. **Azok, akik kevésbé voltak elégedettek (10,5%),** a következő jellemző válaszokat adták: **ellenszenves, szakmai ellentétek léptek fel oktató és hallgató között, elméleti síkon gondolkodtak,** távol vannak a gyakorlattól.



**Felmérésünkéből megállapíthattuk, hogy a különböző tanfolyamok, képzések úgy indulnak, hogy a potenciális résztvevőket nem kérdezik meg (77,2%) a tartalmi kérdések tekintetében.** A válaszadók csupán 17,5%-a találkozott ilyen jellegű felméréssel. Tehát **nem a „fogyasztói igényekhez” igazított képzésekről, hanem a képző intézetek teoretikus elképzeléséről illetve ajánlattételéről beszélhetünk.** A válaszadók 59,6%-a már csak a képzésre való jelentkezés után ismerte meg, hogy mely ismereteit és készségeit fejleszti az adott képzés.

**A képzések befejeztével a résztvevőknek csak 33,3%-át kérdezték meg a képzés hatékonyságáról, 49,1%-át pedig egyáltalán nem kérdezték meg.** Az agrárképzésben résztvevőknek viszont nagyobb aránya (44,4%) adta azt a választ, hogy a képzés végén a hatékonyságról kikérték véleményüket. Hasonló arány figyelhető meg a képzés célját illetően. **A résztvevők 56,1%-nál nem mérték fel, hogy a képzés valóban elérte-e célját,** ezt csak az esetek 28,1%-ánál tették meg.

**A résztvevők egyértelműen (79%) a szakképzettséget adó képzéseket tartják eredményesnek.** A szervezés eredményessége szempontjából - a dolgozó vagy a vállalkozás szervezi a képzéseket - nincs eltérés.

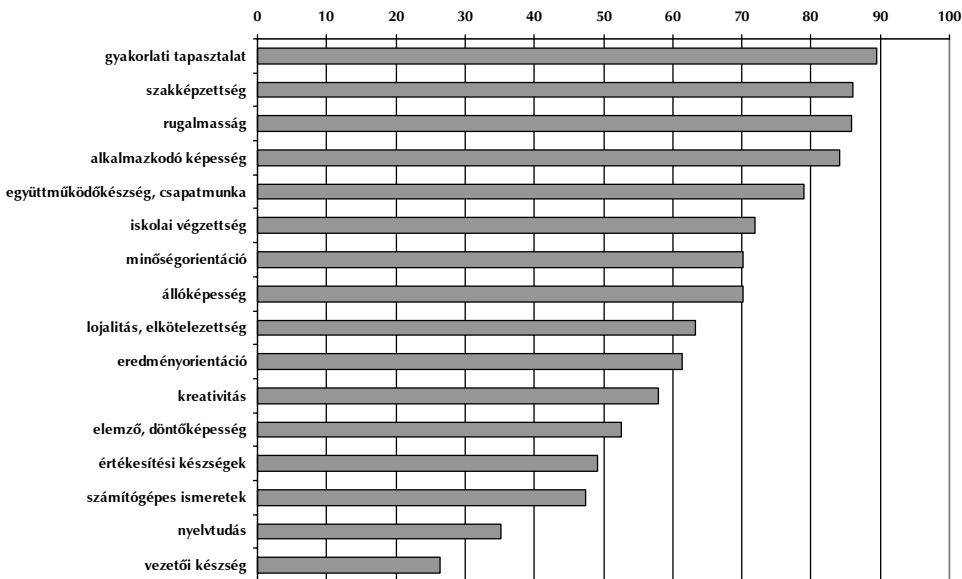
A kérdésekre adott válaszokból megállapíthatjuk, hogy ha az alkalmazott saját kezdeményezésre kíván tanulni, azt a vállalkozás többnyire nem támogatja. Ezzel együtt vannak vállalkozások (36,8%), ahol **támogatják alkalmazottaik képzését. Ezek többségében azok a mikroszervezetek, ahol a működés alapfeltétele a rendszeres továbbképzéseken való kötelező részvétel,** meghatározott pontszám elérése. A támogatás tekintetében leggyakrabban alkalmazott módszer a munkaidő kedvezmény, távollét és a pénzügyi hozzájárulás.

**Fentiekből következik, hogy a támogatási rendszert igazítani kell a képzés eredményességéhez.** Az előbbi számokból látható, hogy az oktatókat nem érdekli, hogy a képzés elérte-e célját. A tudásmérés hagyományos megoldásait a képzők maguk számára elfogadják (pl.: záró oklevél minősítése), elegendőnek tartják. Ezen feltétlen változtatni kell.

A megkérdezett személyek **hajlandóak lennének saját pénzt áldozni olyan képzésekre, amelyek a szakmájukhoz kapcsolódnak,** tehát az egész életen át tartó tanulási stratégiához alkalmazkodnak az emberek. **Az ő céljuk** nem a minél több és magasabb iskolai végzettség megszerzése, hanem **a meglévő szakmájukhoz kapcsolódó szakismeret további bővítése,** tehát a horizontális tudásfejlesztés. A vállalkozások alkalmazottainak az ilyen irányú önképzése és mentalitása találkozik a vállalkozás vezetőjének, tulajdonosának érdekeivel. Ezáltal az alkalmazott egyben munkahelyi pozícióját stabilizálja, szakterületére bedolgozza magát a munkaadó megelégedésére. Természetesen a „szakmaelhagyókkal” mindig számolni kell, ők más jellegű képzéseken, tanfolyamokon vesznek részt, hogy önállósdjanak, ezáltal önfoglalkoztatóvá váljanak.

A jövőben az idegen nyelvi ismeretek jelentősen felértékelődnek, és erre a képzésre nagyobb összeget kell áldozni. Majdnem minden második megkérdezett az idegen nyelvi képzést nevezte meg, mint olyan képzést, ahol akár a tanfolyam árát is kifizetné. A mezőgazdasági alkalmazottak az állattenyésztési, takarmányozási, állatvédelmi továbbképzésekért fizetnének.

Annak ellenére, hogy vezetői elvárásként az iskolai végzettség (71,9%), szakképzettség (86%) fogalmazódik meg az alkalmazottakkal szemben (lásd 10. ábra), a vezetők nagy része nem támogatja se erkölcsileg, se anyagilag az alapképzéseken való részvételt. Arányait tekintve a mikrovállalkozások alkalmazottaival szemben is hasonló vezetői elvárások fogalmazódnak meg. Felmérésünk bizonyítja, hogy az alkalmazotti készségek, képességek, tulajdonságok tekintetében a mikrovállalkozások vezetői a kellő szakismeretű, gyakorlati tapasztalattal rendelkező alkalmazottaktól az emberi tulajdonságoknak azokat az elemeit várják el, amelyek **az eredményes munkavégzéshez feltétlenül fontosak**. Ezek közül kiemelkedik a **rugalmasság, alkalmazkodó képesség, a kis munkacsoportban való együttműködési készség**. Tekintettel arra, hogy a válaszadók nagy része fiatal, minden bizonnyal az utóbbi személyes tulajdonságok különösen felértékelődnek az alkalmazás feltételeiként. Az ilyen képességek (humán) fejlesztése kiemelten fontos a jövőben.



12. ábra

Vezetői elvárások mikrovállalkozások alkalmazottaival szemben

Forrás: Saját adatgyűjtés

## Alkalmazotti igények a jövőre vonatkozóan

A kutatás során próbáltuk felmérni és megállapítani, hogy az alkalmazottak a jövőben milyen típusú képzéseken vennének részt. A válaszadók szerint a **jövőben a munkavállalók nagyrészt (45,6%) szakmai továbbképzéseken, készség- és képesség-fejlesztő tréningeken (24,6%), esetlegesen más cégeknél üzemlátogatáson (22,8%) vennének részt** (gyárakban, mezőgazdasági alkalmazottak esetén, vagy más fejlett technológiát alkalmazó üzemnél). **A jövőbeni tréningyszerű képzéseknél határozott igény fogalmazódik meg munkahelyi közösségen belül a csapatépítésre, egyéni szinten a kommunikációs készség fejlesztésére és az önmenedzselésre.** Érdekes volt számunkra a mélyinterjú során, hogy például a festők részéről is igény merült fel a tréning iránt, mégpedig szakmájukhoz kapcsolódó új festéstechnikai módszerek elsajátítására.

**A megkérdezett mezőgazdasági alkalmazottak több mint fele (55,6%) a jövőben a szakmai továbbképzésre helyezné a hangsúlyt.** A szakmai továbbképzés során a mezőgazdaságban dolgozók igényei a modern, szakmájukhoz kapcsolódó ismeretek, például modern állattenyésztési eljárások irányába fogalmazódtak meg. A sok, szakmaspecifikus célcsoportból példaként egyet emelnénk ki, mégpedig a fejő szakmunkásokat. Ők is ugyanúgy igénylik, hogy foglalkozzanak velük, és szakmájukban továbbképezzék őket, hogy ezáltal munkájukat magasabb hatékonysággal végezhessék. Az ő munkájuk eredményessége határozza meg egy tejtermeléssel foglalkozó mezőgazdasági vállalkozás üzleti eredményeit. A mélyinterjúk során az előbb említett célcsoport kifejezte azt az igényét, hogy szeretné a birtokában lévő gyakorlati tudást új módszerekkel, ismeretekkel továbbfejlesztteni. Véleményükre alapozva kétféle ismeretszerzési lehetőséget preferálnak: az elméleti, technológiai továbbképzést, és a más gazdaságokban szerzett tapasztalatcserét (hazai és külföldi). Ilyen jellegű kezdeményezésre már volt példa „A gazdálkodás eredményességét segítő ismeretátadás és farmgyakornoki programok, külföldi tapasztalatszerzés megvalósítása céljára igényelhető támogatás (2004)” című kormányzati program keretében.

Az Országos Képzési Jegyzék (OKJ) szakképesítései közül – melyeken az alkalmazottak részt vennének a jövőben – a pénzügyi-számviteli területre (gyakorlatorientált mérlegképes könyvelő, TB ügyintéző, pénzügyi ügyintéző), továbbá autószerelő, hegesztő, fodrász, virágkötő, állategészségügy, pályázati ismeretek-, Európai Unió ismeretekre vonatkoznak.

### III.5. A kamarai mélyinterjúk elemzése

A tanulmány elkészítésekor célul tűztük ki, hogy a Dél- Dunántúli Régió kamaráinak vezetőit, illetve a szakképzésekkel foglalkozó kollégák tapasztalatait is alapul vesszük a végső következtetések megfogalmazásakor, a javaslatok elkészítésekor. A kamarai vezetőkkel készített mélyinterjúk jelentősége több tényezőn alapul. Egyrészt a kamarák

– mint a vállalkozók képviselői – leginkább ismerik a vállalkozók problémáit, képzési igényeit. Másrésről a kamarák képzések szervezésével is foglalkoznak, amiből adódóan hasznos tapasztalatokkal tudják segíteni a tanulmány elkészültét. Harmadrésről pedig, mint a vizsgákon résztvevő kamarai felügyelők (biztosok), a képzések színvonaláról is értékes információkat tudnak szolgáltatni.

A 8. táblázat a Dél-dunántúli Régióban található mikrovállalkozások és a kamarai tagok számát mutatja.

Megnevezés	Agrárkamara			Kereskedelmi és Iparkamara		
	Somogy megye	Tolna megye	Baranya megye	Somogy megye	Tolna megye	Baranya megye
Mikrovállalkozások száma a megyében	580	7.800	4.000	12.000	10.000 -15.000	25.000
ebből kamarai tag	270	235	400	450	2.400 – 2.500	1.000

8. táblázat

A mikrovállalkozások és ebből kamarai tagok száma a Dél-dunántúli Régióban (becsült adatok)

Forrás: kamarai szóbeli közlés, 2005. november

A kamarák által közölt adatok alapján megállapítható, hogy a Dél-dunántúli Régióban Tolna megyében működik a legtöbb mezőgazdasági vállalkozás, és Somogyban található a legkevesebb, ezzel szemben a kamarai tagok aránya Somogyban a legmagasabb – 46,6 % -, míg Tolnában ez az arány csak 3, %-ot tesz ki. A kereskedelmi és iparkamarák tekintetében másként alakul a vállalkozási kedv. Itt a legtöbb vállalkozás Baranya megyében működik, míg Somogyban és Tolnában közel azonos számú vállalkozás található. A kamarai tagok aránya Tolnában 16,7%, Baranyában 4% és Somogyban 3,75%. A kamarai tagság jól tükrözi az adott megyék működésének eredményességét, jelentőségét a tagok szemszögéből. Ezek alapján elmondható, hogy Somogyban található a legtöbb agrárkamrai tag, míg Tolnában a legtöbb kereskedelmi és iparkamarai tag. A három megye konkrét adatain túlmenően talán **fontosabb azon ténynek a rögzítése, hogy a mikrovállalkozások kötődése a kamarákhoz megyénként széles határok között változik**, jelentősen szóródik még egy régió belül is.

A vizsgált kamarák többségénél (4-nél) a vállalkozói kedv folyamatosan csökkenő tendenciát mutat az elmúlt évek során (a kamarai interjúk alapján). Ez gyakorlatilag ellentétes a vállalkozások számával, mely országosan is növekvő tendenciát mutat. A vállalkozások száma és a vállalkozói kedv tehát nincs arányban egymással. A csökkenés egyik vélhető oka a koncentráció, az egyesülés, de előidézője lehet a kényszervállalkozások rövid időn belüli megszűnése is. Az alkalmazottak egy részét foglalkoztatójuk „kényszeríti” vállalkozás létrehozására, hiszen számla ellenében történő szolgáltatások

során nem kell adóterhet fizetni az alkalmazott után. Ennek ugyanakkor hátránya, hogy az alkalmazott után nem fizetik meg a TB-t, nyugdíjjárulékot, ezt tevékenysége nyeresége után teszi meg a foglalkoztatott.

Másfelől ösztönzi a vállalkozások alapítását a hazai adórendszer is, mivel így csak a megszerzett árbevétel költségekkel csökkentett része után kell adózni. Ezekkel a vállalkozásokkal kamarai szempontból nem sok mindent lehet kezdeni, nem ösztönözhetők képzésekre, hiszen céljuk a megélhetés, jövedelmük kiegészítése és nem a termelés. Baranya megyében – feltételezések szerint – megközelítőleg a vállalkozások 40-50 %-a ilyen céllal létrehozott vállalkozás. A Somogy megyei Kereskedelmi és Iparkamara megfigyelése szerint ott inkább stagnál a vállalkozások száma, nem jellemző a csökkenő tendencia.

Az iparkamarákkal készített mélyinterjúkból az derül ki, hogy **a kamarai vezetők mindegyike azon a véleményen van, miszerint a mikrovállalkozóknak megközelítőleg a felét kellene képezni**, hiszen ők azok, **akik vállalkozásukat jövedelemszerzés céljából működtetik**. A mikrovállalkozásokból szép számú közép- és nagyvállalkozás nőtt ki magát, másfelől a mikrovállalkozások előnye, hogy könnyebben és gyorsabban tudnak profilt váltani, sokkal rugalmasabban alkalmazkodnak a piaci igényekhez, emellett alkalmas a kis szériás termékkiszolgálásra, amit a nagyvállalkozások képtelenek a költségek vonatkozásában hatékonyan megvalósítani.

A foglalkoztatás szempontjából is nagy a mikrovállalkozások jelentősége, mivel sokkal kisebb összegből megoldható a foglalkoztatás. Ezért kezeli kiemelten az EU a mikrovállalkozásokat, hisz gazdasági szerepük mellett jelentős foglalkoztatáspolitikai szerepet is játszanak. Magyarország 1,2 milliós regisztrált vállalkozása – vállalkozásonként csupán 0,5 fő felvételével – azonnal megoldaná a munkanélküliség kérdését.

Az agrárkamarák is azon a véleményen vannak, hogy a mezőgazdasági mikrovállalkozások fejleszthetőek, sőt fejlesztésük szükségszerű, mivel a meglévő földterület nagysága meghatározza tevékenységük eredményességét. Ez viszont fordítottan hat a vállalkozások számára.

**A vállalkozások élettartama ciklikusságot mutat, 4-10 éves ciklusok figyelhetők meg. Ennek oka egyfelől a kényszer, mert a vállalkozó máshol nem tud elhelyezkedni és kénytelen valamilyen tevékenységbe belevágni, másfelől oka az is**, hogy a jól működő vállalkozások ennyi idő alatt kinövik magukat, és nagyobb vállalkozásokká alakulnak, egyesülnek. **A ciklikusságot befolyásolja az időszak adózási, elszámolási rendszere is** (melyik vállalkozási forma biztosít több kedvezményt), valamint a vállalkozás piaci megítélése is (nagyobb, tőkeerősebb vállalkozás biztosabb piaci pozíciót sugall). **Az életképesség tekintetében** a legrosszabb arány az egyéni vállalkozások körében figyelhető meg. Ez az a vállalkozói réteg, akinek a legkevesebb feltételnek kell

megfelelnie alapításkor, a legolcsóbb vállalkozási forma, így arányaiban többen vágnak bele egyéni vállalkozás indításába.

A vállalkozások indítása előtt ezért lenne célszerű egy ismertető, a vállalkozások következményeit is (bukás, csőd, felszámolás) bemutató képzés, ahol az érdeklődők megkapnák az adózási, számviteli, jogi, piaci, marketing ismeretekkel kapcsolatos információkat. Aki még ezek után is kitart szándéka mellett, és képes is rá, az csinálja, aki pedig visszariad, az alkalmatlan a feladatra, hogy vállalkozóként megéljen, felelősséget vállaljon tetteiért.

Baranyában a mikrovállalkozások többsége megmarad, mivel nincs más választása, nem nagyon tud mással foglalkozni, máshol dolgozni. Tolnában is hasonló tendencia figyelhető meg, az életképesek hosszú távra terveznek, az hullik csak ki, aki meg gondolatlanul, szakmai felkészültség hiányában vágott neki a feladatnak. Előzőekkel ellentétben Somogyban csökkenő tendencia érzékelhető, nem maradnak meg a mikrovállalkozások, egy részük tönkremegy, vagy bérbe adja földjét, míg másik részük egyesül, nagyobb vállalkozást hoz létre.

**A szak- és felnőttképzés területén folyamatos igény figyelhető meg a mikrovállalkozók körében.** A legnépszerűbb képzések két csoportra bonthatók képzési forma tekintetében. **Az egyik legnagyobb érdeklődésre számot tartott képzési forma a szakmunkások mesterképzése,** (víz-gáz-központifűtés szerelő, kőműves, autószerelő, ács, épületgépész stb.), **másik kedvelt és látogatott képzés a tréning,** amelynek célja a hatályos jogszabályok változásainak nyomon követése. A tréningek területén is óriási különbségek figyelhetők meg. **Sok esetben az országos rendezvények nagyok ugyan, de kevés információt szolgáltatnak,** míg a regionális tréningek helyben vannak, hasznosabbak, emellett még az áruk is alacsonyabb.

**A képzésekre való jelentkezésnél nem elsődleges szempont az olcsóság, sokkal inkább a téma, a kapott információ hasznosíthatósága a meghatározó.** A vállalkozók ezen kívül akkor jelentkeznek képzésekre, ha rá vannak kényszerítve, törvényi előírás működésük feltételeként kötelezi őket. Emellett természetesen az ingyenes képzések is ösztönzőleg hatnak, de nem olyan nagy mértékben, mint az várható lenne. A képzéseken való részvétel nehezen egyeztethető össze a mikrovállalkozás napi teendőivel, így igen erős visszatartó hatása van.

**Összességében mondható, hogy (a korábbi években és) most is van igény a szak- és felnőttképzések** iránt, melyek közül jól szervezettnek minősítették az agrárkamaráknál szervezett Arany- és Ezüstkalászos szaktanfolyamokat, ill. az OKJ-s képzéseket, amelyek szakképesítést adnak (gépkezelői, méregraktár kezelői, borász stb.). Az EU csatlakozás előtt ill. kapcsán eredményes képzések voltak EU ismeretek témakörében. **Általános vélemény az, hogy az idei évben visszaesett a képzések iránti igény,** amelynek fő oka a kamarai vezetők véleménye szerint a képzések állami támogatá-

sának szűkítése, megvonása, és van olyan vélemény is, hogy a működésnek nem feltétele a szakirányú végzettség. **Összességében megállapítható, hogy minden olyan téma, amiből a gazda, a tulajdonos gazdasági hasznot remélhet, még így is érdeklődésre tart számot.**

**A képzésekre való jelentkezőst** – ahogy azt már korábban említettük – **két dolog befolyásolja erőteljesen. Egyfelől a speciális ismeretek megszerzése lehet vonzó a vállalkozók számára,** másfelől az ingyenes képzések is igen erősen ösztönző hatásúak. Mindkét esetben egyaránt visszatartó hatású lehet a képzési idő nem megfelelően kialakított hossza. **Olyan képzésekre kell helyezni a hangsúlyt, amelyek viszonylag rövid időtartamúak,** maximum 60 órás képzések (12 hét, heti 2 óra), mivel gazdasági okokból a jelentkezők számára ezek a legkedveltebbek.

**A kamarai vezetők véleménye szerint a kamarák képzésekben betöltött szerepe jelenleg öszvérhelyzetre utal,** mivel a szervezésben, oktatásban, irányításban és az ellenőrzésben egyaránt részt vesznek, sőt a mesterképzések területén monopolhelyzetük van. **Ez a kialakult rendszer nem egészséges,** a fentiek miatt a kamarák ereje szétforgácsolódik. **Hatékonyabb megoldás lenne a későbbiekben, ha a kamarák szerepe az ellenőrzésre koncentrálna,** míg az oktatást átadnák az akkreditált iskoláknak. Ezt a lépést indokolja az is, hogy ezen iskolák minden oktatási feltétellel rendelkeznek (képzett tanárok, jól felszerelt tantermek és gyakorlóhelyek), a feltételek megteremtése nem igényel további beruházást. **Ezzel megoldható lenne a párhuzamos képzések kikapcsolása,** ami országos szinten figyelemre méltó, mivel mintegy 4.000, képzéssel is foglalkozó cég, intézmény van bejegyezve, amelyből 1.200 az akkreditált. **A kamarai vezetők véleménye szerint ez a helyzet nem logikus, nem tartható fenn, az élet és a verseny mindenképpen kikényszeríti a kiemelkedők megmaradását, fejlődését, a többiek elhalását.**

A kamarák a jövőbeni helyüket ebben az oktatási folyamatban elsősorban mint szervezők, koordinálók, ill. képzésekkel kapcsolatos nyilvántartások, adminisztrációk végzőiként látják. Különösen fontosnak tartják, hogy a hiányszakmákra felhívják a vállalkozók figyelmét, rendszeresen tájékoztassák tagjaikat a meghirdetett, ill. az OKJ-s bizonyítványt adó képzésekről. **Saját lehetőségeik keretében a képzéssel kapcsolatos információk leghatékonyabb eljuttatását tartják szem előtt.** Amennyiben saját szervezésű oktatást indítanak, ehhez gyakorlati képzőhelyeket kutatnak fel, ezeket a képzőhelyeket kijelölik, ill. az oktatási folyamatba bevonják, a képzéshez megfelelő eszközöket biztosítják. **Bizonyos képzési típusoknál a vizsgáztatásba bekapcsolódnak, és a szükséges adminisztrációt elvégzik.**

**A jelenlegi oktatási rendszerek előnyei között a kamarai vezetők a magyar oktatás magas színvonalát, többféle oktatási rendszerét, valamint az oktatásba való könnyű bekerülés lehetőségét emelték ki.** További előnyös vonásként említették a modern oktatástechnológiai eszközök széleskörű megjelenését.

**A hátrányok között a képző cégek „pénzéhységét”, a gyakorlati ismeretek, gyakorlati képzés relatív hiányát, a nem piacorientált képzéseket, néhány esetben a képzés alacsony színvonalát** (speciális korszerű technikák alkalmazása, pl.: varrat nélküli hegesztés) említették.

**Az előtanulmányokat illetően a kamarai vélemények megegyeznek abban, hogy az elméleti képzés megfelelő, a fejkvóta rendszerből adódóan megfelelő az érdeklődés a szakterület iránt. Ugyanakkor ebből adódik, hogy Somogyban például megyén belül több az azonos végzettséget adó középfokú intézmény,** ezekben az intézményekben specialistákat képeznek, amely a vállalkozások kiterjedésével nem mindig szerencsés, jobb lenne, hogyha több irányú alapismerettel rendelkező gazdajelöltek a későbbiekben szereznék meg a vállalkozásukhoz, tevékenységükhöz szükséges mélyebb szakismeretet. **Közös kamarai vélemény, hogy nem minden esetben a kor követelményeinek megfelelő a képzés. Fontos a gyakorlati ismeretek megszerzése.** Tolna megyében különösen hangsúlyozták, hogy a tanüzemi gyakorlat nem elegendő, fontos lenne a középszintű szakképzésben például a gazdákhoz kihelyezni a gyakorlatokat, így a tanulók életszerűbb praktikus ismeretekre tehetnének szert. Nagyon fontos lenne a működő, élő gazdaságokban a fiatalok szemléletformálása. **A felnőttképzéssel kapcsolatosan stabil, évről évre nem változó támogatási rendszerrel lehetne a gazdák szakismeretét bővíteni,** hiszen minden olyan képzés, amely támogatási forrással rendelkezik, sokkal színvonalasabban szervezhető, (új tananyag, eszközök, üzemek látogatása).

**A kamarák által indított szakképzések közül első helyen állnak a különféle szakképesítést adó (OKJ) oktatások,** így többek között jellemző volt az asztalos, ács, villanyszerelő, kőműves, pék, gázszerelő, közbeszerzési referens stb. **Az egyes kamarák között az indított képzések számát tekintve lényeges különbségek tapasztalhatók,** például a hat vizsgált kamaránál 1 és 18 között változott. **Az indított pályázatok közül elenyésző volt a pályázati forrásból megvalósított, zömében önffinanszírozóak voltak.** Ezzel együtt megemlítették, hogy tudomásuk szerint **jelentős képzési források (HEFOP) maradtak felhasználatlanul a pályázati kiírások bonyolultsága, teljesíthetlensége miatt.**

Kamarai szakképzések önállóan alig indulnak (lásd támogatás), inkább befogadják a központilag ill. más oktatási intézményben indított oktatási képzéseket, ill. a képzéseket kiszervezik a szakirányú képzőhelyekhez (szakiskolák, egyetemek). Tolnában az idei évben élelmiszerbiztosító tanfolyamot szerveztek csupán, Somogyban ezüst- és aranykalászos tanfolyamokat, vállalkozói, méhész, vadász mesterképzéseket, ez utóbbiaknál probléma, hogy a mesterképzést az OKJ nem ismeri el.

**A kamarák által indított pályázatos képzések forrásai között a VÁTI, OFA és a különféle szakminisztériumok, valamint a Gazdasági Minisztérium szerepel.** A régióban



működő agrárkamarak képzési forrásának fő szerve a Földművelési és Vidékfejlesztési Minisztérium. Ezen kívül még a munkaügyi központok azok, amelyek a munkaerőhöz kapcsolódó támogatásban segítséget jelentenek, de hozzá kell tenni (somogyi vélemény), hogy a Dél-dunántúli Fejlesztési Központ szinte minden forrást elvisz. Tolna megyében az Oktatási Minisztériumtól is kaptak támogatást.

**A kamarai vezetők egybehangzó vélemény az volt, hogy a jelenlegi pályáztatási rendszer agyonburokratizált, körülményes, aránytalanul sok munkát és adminisztrációt igényel, ugyanakkor nem juttatja megfelelő információhoz a célszemélyeket.** Még olyan vélemény is megfogalmazódott, hogy az „ostoba”, senkinek nem kellő képzések is támogatáshoz jutottak megfelelő adminisztráció és háttér-információ mellett. A megkérdezettek szerint a pályázatírás alatti segítségnyújtás nem jellemző, a szerződéskötés során a kiírók nem segítik a pályázókat. A szerződés feltételeinek teljesítésében viszont kedvezőnek ítélik meg a befogadó intézmények rugalmasságát, korrektségét, a szakmailag indokolható és elfogadható változtatási hajlandóságot.

**A pályázatkészítés során akadályozó tényezőként említették a kamarai vezetők a pályázatok bonyolultságát, erős adminisztrációs és információs igényét.** Sajnálatos módon nem veszik figyelembe a pályázók felkészültségét és műszaki háttérét sem. A kiadott információ nem egyértelmű, nem világos, emellett segítségnyújtás sem működik, mivel a felmerült kérdésekre nem kapnak választ, „a gépek mögött nem ül ember”, nem ad választ a kérdésekre senki. Ha telefonon igyekeznek segítséget kérni, már a telefonközpontosnál elakad a pályázó. A mikrovállalkozások jelentős részében – pénzsűzike miatt – problémát látnak az utólagos finanszírozásban, a szükséges saját erő biztosításában. Hasonló akadályozó tényezőként említették, hogy az inter-regionális pályázatok nagy része kihasználatlan marad az egyes országok eltérő bürokráciája miatt.

**A kamarák vezetői a problémák általános okát a jelenlegi rendszer zűrzavarában látják.** Meglátásuk szerint a minisztériumok leépítése következtében az elküldött emberek pályázati irodákba mennek át. A megüresedett minisztériumi helyeket friss diplomás, 25-30 éves feltörekvő fiatalokkal töltik fel, akik sem tapasztalattal, sem szakmai kapcsolatokkal nem rendelkeznek (szerencsére sok esetben azért jóindulatúak), de nincsenek tisztában az OKJ-s és a betanító képzések közötti különbségekkel sem. **A probléma másik része a vevőközpontúságból adódik, vagyis annak fordítotttságából.** A kamarai vezetők szerint **most jellemző – „fordítva ülünk a lovon” – hogy nem a pályázó, a képzésben részt vevő a fontos, hanem a hivatali alkalmazott, aki a hatalom.** Ezek az emberek rugalmatlan, a szabályokhoz mindenáron ragaszkodó hivatalnokok, ezért a képzések során - az előírások betartása és betartatása következtében – a gyakorlat és elmélet nem mindig esik egybe.

**Az agrárkamarak tapasztalata a pályáztatási rendszerrel kapcsolatban az, hogy az FVM közlőnyből, általában a közlőnyökből, sajtóból, illetve internetes honlapról megfelelő módon információhoz lehet jutni. A pályázatírással kapcsolatos segítséget a**

**kamarai tanácsadók és a falugazdászok megadják. Igyekeznek a gazdának minden pályázati kérdésre teljes választ adni.** Amennyiben kérdések merülnek fel, a pályázat kiírótól, ill. a pályázati szervtől nem minden esetben kapnak megnyugtató felvilágosítást. A tanácsadók nem egyformán felkészültek. Pályázataik ennek okán bizonyos hiánypótlásokra szorulnak, a szerződéskötés sok esetben elhúzódik, a bírálók „időhú-zása” figyelhető meg. A szerződés feltételeinek teljesítésénél a tolnai vélemény szerint kettős mérce tapasztalható. Így a gazdától szóról-szóra kéri, ill. behajtják a követeléseket, ezek legtöbbször jogvesztő hatályúak, ugyanakkor másik oldalról az ellenszolgáltatás, a pénzkiutalás késik és nem teljesül időben. A pályáztatás során akadályozó tényezőként szerepel, hogy az MVH mindennemű módosítás jogát fenntartja egészen a pályázat befogadásáig, sok esetben „és” szó miatt visszadobják a pályázatot. Óriási a bürokrácia a pályázatokkal kapcsolatban, a túlzott központosítás a legfontosabb akadályozó tényező az eredményes forráselnyerés érdekében.

**A kamarák és mikrovállalkozók közötti kommunikáció két csoportra bontható. Egyrészt a modern technikának köszönhetően (internet)** a kamarák napi frissítésű honlapjaikon minden új információról, képzésről, pályázatról tájékoztatják az érdeklődőket, sőt sok esetben még kérdéseiket is feltehetik ilyen formában. Ezen az alapon működik a Tolnai Kereskedelmi és Iparkamara által működtetett „üzlet a hálón” rendszer is. A honlapok mellett elektronikus hírlevelek igénylésére is sor kerülhet az érdeklődő rövid regisztrációját követően. Ez a kommunikációs forma kiterjed a kamarai tagok mellett minden nem tagra is. A kommunikáció másik formája csak a kamarai tagokra terjed ki. Ilyen információs források a kamarai magazinok (havonta megjelenő), a papír alapú hírlevelek (dupla oldalasak), valamint a DM levelek, melyek célirányos tájékoztató levelek.

**A vállalkozók telefonon és személyesen is kérhetnek segítséget.** A személyes segítségnyújtás a megyei ügyfélszolgálati irodákban lehetséges. Abban az esetben, ha nem tudnak az ügyfélszolgálatok segíteni, akkor a szakterületi osztály nyújt segítséget, ez azonban csak a megyei központban található. A felsorolt kommunikációs területek mellett Baranya megyében még az Informatikai Kiállítás is a vállalkozók segítségét szolgálja, ide a kamarák olyan kiállítókat hívnak, akik a megyei vállalkozók érdeklődésére tarthatnak számot, vagy munkájukat segíthetik.

A mikrovállalkozókkal az agrárkamarák rendszeres kommunikációt, információ cserét folytatnak, **ennek leghatékonyabb módja a kamarai tanácsadókon keresztül megvalósuló személyes kontaktus.** A tanácsadók rendszeresen tartják fogadóórájukat, illetve a gazdákat időről időre felkeresik. A kamarai hírlevél szintén a kommunikáció egyik eszköze, emellett a sajtó, a helyi TV az az eszköz, amivel a kamarai hírekről tájékoztatják a kamarai tagokat.

**A kamarai képzésekhez az oktatókat több szempont alapján választják. A kiválasztás elsősorban szakmához, szakterülethez kötött, másodsorban meghatározza az oktató személye és képességei.** A nagy tudású, jó előadói képességekkel rendelkező,

elismert szakembereket részesítik előnyben, mivel ezek az emberek már a nevükkel garantálják a képzés színvonalát. Mesterképzések indításakor a szakmabeliség az elvárás, egyetemről hívott oktatóknál a szakterület legjobbait igyekeznek felkérni, míg a szakmai továbbképzéseknél, pl. adó fórumnál az APEH vezetőit, vagy a szakterület képviselőit kéri fel az előadások tartására. A képzés indításakor azért sem elhanyagolható tényező az előadó személye, mivel az oktató óradíját, a terem bérleti díját ki kell gazdálkodniuk a szervezőknek, s ez néhány fős előadások során nem valósítható meg. Somogy megyében az oktatók kiválasztásánál megemlézték, hogy elsősorban a kamarai tagok köréből választanak, mivel ezt az alapszabály előírja.

**A megyei kamarák elsősorban az adott megyében működő szakközépiskolák oktatóira támaszkodnak képzéseik szervezésénél.** Somogyban a Kaposvári Egyetem Továbbképzési Osztálya az egyik oktatói bázis, ezen kívül természetesen a legjobb vállalkozókból, illetve gazdaságokból kialakított bemutató gazdasági kör az, ami a hatékony továbbképzést szolgálja. A kereskedelmi és iparkamarák válaszaiból kiderül, hogy a képzések leginkább megyeszékhelyekhez kötöttek, különösen a néhány fős képzések esetén. Kihelyezett képzések is előfordulnak – főleg internetes képzések, ill. adó fórumok – melyekre nagyobb érdeklődés jellemző. Ezeknek a megye nagyobb városai adnak otthont. Kisebb helyeken történő képzések viszonylag ritkán fordulnak elő az alacsony részvételi arány miatt, de ha az indításhoz szükséges létszám összegyűlik (és a képzés gyakorlati feltételei is megoldottak), akkor ennek semmi akadálya.

A képzési helyszínek Tolnában többnyire Szekszárdon, vagyis a megyeszékhelyen szerveződnek, de témától függően kistélepusléseken is bonyolítanak oktatási, képzési programokat. Ahol 25 főt meghaladó létszám összejön, ott falunként is megoldható az oktatás. Rendszeres gyakorlat, hogy az oktató megy az oktatottakhoz.

**A képzések időpontjának megtervezésére minden kamara különösen nagy hangsúlyt fektet.** Nem hagyható figyelmen kívül az adott szakmára jellemző munkaidő, a munkacsúcsok, illetve szabadidő alakulása. A képzésekre jelentkezőket elsősorban az tartja vissza, ha nem tudnak részt venni a képzésen a rossz időpont miatt, vagy a képzés elhúzódása miatt. A képzésekre jelentkezők általában a heti 2 délutános, leggyakrabban a 15-től 18-óráig tartó képzéseket kedvelik (15 előtt nem ér oda, 18 után haza kell menniük), mivel így elég idő marad a vállalkozási teendők ellátására, valamint az esti órákban már a figyelmük sem az igazi, hatékony oktatás ilyenkor már nem lehetséges. A jövőbeni, hatékony felnőttképzés kialakításában mindenképpen számolni kell az időtényező fontosságával.

Az agrárkamarák különös fontosságot tulajdonítanak annak, hogy képzési programjaik ne munkacsúcsra szerveződjenek, a témától függően téli időszakban, ill. a megfelelő vegetációs időszakban kerüljön rájuk sor. A helyszíneket is a célirányos programhoz igazítják.

A kamarák szerepéről már említettük, hogy többféle formában kapcsolódnak a képzésekhez. **A kereskedelmi és iparkamarák mindegyikénél kétféle ellenőrzés történik.** Az egyik ellenőrzés a képzés során személyesen, a másik pedig – a képzésben részt vevők elégedettségére vonatkozóan – a képzések végén, 3 oldalas kérdőíves megkérdezés formájában történik. **Ez a fajta visszacsatolás két oldalról is fontos.** Egyfelől a kérdőívekből kitűnik, hogy elégedettek voltak-e a képzésben résztvevők az előadóval, a kapott ismeretanyaggal, a képzési helyszínnel és időponttal, a körülményekkel, melyek alapján a későbbiekben a problémás részletek javíthatóak. Másfelől a kérdőívek kiértékelését követően az új ismeretanyag alkalmazását megkövetelik, vagy jó néven veszik a képzési pályázatok benyújtása során is. Az oktatás eredményességét rendszeresen ellenőrzik, a visszacsatolás mindenkor biztosított, a képzéseket értékelik, vagy írásos formában, vagy szóbeli visszajelzéseket kérnek. Valószínű, hogy ezen képzési elégedettség lesz a későbbi képzési, pályázati rendszer kulcseleme.

A kamara legsikeresebb képzésre vonatkozó válaszai eltérőek a három megyében. Míg Somogyban az OFA pályázatokat tartják a legnagyobb sikernek (nyelvtanfolyam), addig Tolnában a jelenleg is zajló közbeszerzési referensi képzést könyvelik el annak. Baranya megyében a HACCP felvilágosítást célzó, illetve a közbeszerzési referens tanfolyamok örvendtek a legnagyobb népszerűségnek, melyeknek különösen a Kamara gyors reagálása és segítségnyújtása miatt volt nagy jelentősége. Gyorsan, a jogszabályi változások idején nyújtanak segítséget, hogy a vállalkozók időben fel tudjanak készülni a változásokra, döntésre képesek, képzettek legyenek.

Az előzőekben felsoroltak mellett további sikerként könyvelik el Pécsen, hogy a mesterképzéseket lelkiismeretesen szervezik, a legjobb oktatók közreműködésével zajlanak, s az elégedettség a hallgatói köszönetekből egyértelműen kitűnik. **A sikerek oka a fentiek szerint változó, közös bennük a naprakészség és a jó szervezés.**

Tanulni lehet a sikerekből, de a kudarcokból is, ezért erről is megkérdeztük a kamarákat. **Minden megyében akadtak olyan képzések, amelyek nem örvendtek nagy népszerűségnek, sikertelenek voltak.** Baranyában pályázati pénzből indult volna képzés, de 3-4 embert alig sikerült összevadászni, mivel a vállalkozókat nem érdekelte. Somogyban jó ötletnek tartották a borpincér képzés indítását, amely jeles pincészetek borait mutatta volna be. Sajnos a Balaton-parti éttermek vezetői nem érezték szükségét e képzésnek, a 20 fős gárdából csupán 2 fő jelentkező volt a Balaton partjáról. Tolnában a cipőfelsőrész készítő tanfolyam indítása azonos évben volt a Salamander cég bezárásával. Ez sajnos nagy ballépésnek minősül, még több embert képeztek át egy telített, keresetlen szakmára. Ők ezt érzik az utóbbi évek legnagyobb kudarcának.

A három megyei agrárkamara közül a legsikeresebb, illetve a legsikertelenebb képzésre vonatkozó kérdésre többnyire a válasz az volt, hogy **normálisak voltak a programok és azok rendben lezajlottak.** Somogyban nagy sikernek könyvelték el, hogy az elmúlt években 2.600 gazdálkodót tudtak bevonni a képzésbe. Ebben a megyében

a képzési tevékenység kudarcának tekintik, hogy érdektelenség miatt a meghirdetett mesterképzésnél csak egy szakot tudtak indítani, illetve egy szaknál jött össze olyan létszám, ami az elindítást lehetővé tette. Nagyon szeretnék, ha a későbbiekben több ilyen irányú képzést tudnának megvalósítani.

**Az ingyenes, a támogatott és az önköltséges képzések hatékonyságának vizsgálata alapján elmondható, hogy 3 megyéből kettőben a fizetős, vagy önköltséges tanfolyamokat tartják hatékonynak.** Sőt, megállapítható, hogy kifejezetten az ár-érték alapján döntenek a képzésen való részvételt illetően. A pénznek (árnak) abban az esetben van döntő jelentősége, ha két vagy három azonos képzésnél árbeli eltérések vannak. Ez esetben nem hajlandóak többet fizetni a képzésért. Ugyanakkor, ha a képzés árában az oktató személye okozza az árkülönbséget, már nem biztos, hogy az olcsóbb a jobb.

**Az ingyenes tanfolyamok nem mindig ösztönzők,** sőt a tanfolyami részvétel, a felkészültség sokkal rosszabb. Nem ösztönzik az ingyenes tanfolyamok a hallgatókat, hogy komolyan vegyék azokat, megbecsüljék a kapott tudást, **ezért bizonyos önrészt minden esetben szükségesnek tartanak a kamarai vezetők is,** ami a komolytalan jelentkezőket máris visszatartja, nem pazarolva ezzel a pályázati (állami) pénzeket sem.

A szervezett képzések az elmúlt években kisebb vagy nagyobb mértékben támogatottak voltak az agrárkamara által, **a támogatás fenntartását mindegyik szervezet fontosnak tartja, megjegyezve azt, hogy bizonyos önrész fenntartása mindenképpen indokolt.** Ahhoz hogy eredményesnek lehessen minősíteni az adott képzést, az érdekeltség tekintetében kétféle csoport különböztethető meg. Aki saját elhatározásából, saját érdekből vett részt a képzésen, az jónak, eredményesnek tartotta a képzési programot. Akit úgy küldtek, az nem tartotta annyira fontosnak azt. **A képzésekkel kapcsolatos anyagi megfontolásnál** az olcsóbb képzés felé ugyan van bizonyos érdeklődés növekedés, de a tolnai vélemény alapján rögzíthetjük, hogy e tekintetben **nem az olcsóság a fontos. Ha végzettség kell a vállalkozónak, akkor teljesíti** az elvárásokat, illetve elvégzi az adott oktatási programot, illetve ha szükségét érzi, akkor hajlandó saját forrást is mozgósítani, ill. drágább képzésben is részt venni.

**Az oktatási formák jövőjét tekintve a kamarák egyetértenek azzal, hogy alkalmazkodni kell a képzésekre jelentkezők igényeihez.** Továbbra is a délutáni, késő délutáni, esti, illetve a korlátok közötti (október – március 15. közötti) képzéseket kell előnyben részesíteni. Figyelembe kell venni a képzés időtartamát is, hiszen a túl rövidnek nincs sok értelme, a túl hosszúra nincs se türelmük, se idejük, tehát a köztes megoldással, max. 60 órás képzésekkel kell kalkulálni. Egyre inkább előtérbe kell helyezni a technika adta lehetőségeket is, **ki kell használni a távoktatás előnyeit.** Abban az esetben, ha nem szükséges gyakorlati háttér, valamint megvan a technikai feltétel (számítógép), ilyen formában is lehetőség nyílik a képzések folytatására. Ennek előnye, hogy nem kell folyamatosan a padban ülni, a résztvevő saját maga osztja be az idejét, és még

a felkészüléshez szükséges tananyag is rendelkezésére áll. A személyes konzultáció természetesen ekkor is kell, de az jóval kisebb időigényű. Ez egyfajta szükséglet kielégítésének a lehetősége, de nem a többi képzés helyett, hanem a többi mellett elképzelhető, megvalósítható képzési forma. Semmiképp nem cél a távoktatásra való teljes áttérés, csupán azon tanulni vágyók esélyeinek a növelése, akik nem érnek rá órákat tölteni előadások hallgatásával.

Külön kérdéscsokorral felmértük az agrárkamarák jövőre vonatkozó javaslatait. E tekintetben megegyezett a megyék véleménye, miszerint a felnőttképzésben a középfokú képzés kiterjesztése lenne indokolt, a sokirányú szakmai ismeret átadása, mely egyben érettségi minősítéssel is járna. Ennek a képzésnek keretében gyakorlatiasabb legyen az alapképzés is és a felnőttképzés is. Fontos, hogy bármilyen oktatásban vesz részt a gazdajelölt, ill. a gazda, bizonyítvánnyal záruljon a képzés.

**Az oktatási témákat illetően a kamarai vezetők két irányvonal megvalósítását látják szükségesnek. Elsőként a most is meglévő szakképzések, tréningek (pl. adóügyi, számviteli) fenntartását továbbra is helyesnek és szükségszerűnek tartják, mivel ezekre eddig is volt igény. Másodsorban minden kamara megemlíti a vállalati ismeretek, a közgazdasági, jogi és marketing ismeretek témakörében induló képzéseket, valamint a gyakorlati képzések fontosságát.** A vállalkozásvezetők egy része még nem érzi hiányát a vállalkozási és vezetési ismereteknek, ez irányú érdeklődésük felkeltése elengedhetetlenül szükséges lenne a versenyhelyezethez való alkalmazkodás megkönnyítése céljából. A vállalkozó addig, amíg kisvállalkozóként (néhány fő) végzi tevékenységét, átlátja a vállalkozás gondjait, megoldja a problémákat, kezében tartja az ügyeket. A cég bővülése következtében azonban nem marad ideje, energiája minden ügy személyes elintézésére, de arra sem hajlandó, hogy kiadja kezéből az irányítást. Ezért alapvető fontosságú lenne a legfontosabb vezetési ismeretek megszerzése számukra. **A témákat illetően** olyan ajánlattal éltek a kamarák, hogy az ez irányú oktatási programok szervezői **igyekezzenek feltérképezni az érdeklődést. Különösen fontos lehet a közeli jövőben olyan témák feldolgozása, mint a pályázatrendszer, felkészülés a pályázatírássra, a gazdákat érintő EU jogszabályok, vagy egyáltalán szabályozási megoldások** közreadása.

**A kamarai vezetők meglátása szerint az oktatási intézmények felét be kellene zárni, csak azokat az intézményeket kellene megbízni képzések indításával, akik ehhez megfelelő tapasztalattal, a szükséges feltételekkel rendelkeznek.** Komolyan kellene venni a felmerülő igényeket is, és nem lenne szabad elindítani felesleges, érdektelen tanfolyamokat. A normatívákat súlyozva kellene figyelembe venni, és évről évre felül kellene vizsgálni. E mellett felmerült olyan vélemény is, miszerint az Oktatási Minisztérium és a Nemzeti Felnőttképzési Intézet intézményeiből egyet kellene létrehozni, amely ezeknek a feladatoknak a felelőse lenne?

**Megegyeztek a vélemények a tekintetben, hogy az oktatási intézmények jelenlegi struktúrája** (egyetem, szakiskola) **megfelelő, és képes a mikrovállalkozások** ilyen irányú igényeinek kielégítésére. Egyedüli javaslat és elvárás, hogy ezek az oktatási intézmények gyakorlatorientált képzést kínáljanak, illetve szervezzék meg a gazdákhoz kihelyezett praktikus ismeretsajátítás lehetőségét.

**A kamarai vélemények egyöntetűek a jövőbeli pályázatokra vonatkozóan is. Szükség van pályázatokra, akárcsak a képzésekre, de a pályázatokat olyan képzések megvalósítására írják ki, amire szükség van, piacképes, hasznosítható tudást biztosít,** és nem csak a képzést szervező intézmények, illetve oktatók járnak jól vele. Ezért a pályázati összegek igénybe vételének szigorítása is elengedhetetlen lenne. A pályázatokkal kapcsolatban praktikus elvárások fogalmazódtak meg: időbeni meghirdetés, egyszerűsítés (adatlapok, érthetőbb kérdések, pontosabb megfogalmazások, irányított, logikus felépítés), gyors bírálát (ne 36 kézen menjen át), és végül olyan forrás is legyen a pályázat mögött biztosítva, amelyet eredményes elnyerést követően a gazda igénybe vehet.

**Arra a kérdésre, hogy kik legyenek a támogatás célszemélyei, a kamarák többnyire azonos választ** adtak; az oktató céget, az oktatás rendszergazdáját van értelme leginkább támogatni! Ez viszont ellentmond a vállalkozások elvárásainak, sőt még a kamarák azon véleményének is, hogy sok esetben a képzés öncélú, nem a vállalkozásokat, hanem a piac nélküli oktatást segíti. Véleményük szerint a cégek közül elsősorban a régóta működő, jó eredményeket felmutató képzési központokat kell támogatni, ugyanis az általuk indított képzés nagyobb garanciát biztosít. A résztvevő személyek támogatását nehezen megvalósíthatónak tartják, ugyanis ha az alkalmazott kapja a képzési támogatást, nem biztos, hogy a vezető elengedi, támogatja alkalmazottja részvételi szándékát.

A támogatással induló képzések esetén a kamarák elengedhetetlennek tartják az önrészt, amely nem a képzés nyereségessége szempontjából fontos tényező, hanem a képzésen résztvevők elkötelezettségéhez ösztönzéséhez nélkülözhetetlen. Addig, amíg valaki ingyen kap valamit, nem értékeli azt, és nem sajnálja, ha nem sikerül, vagy idő előtt abbahagyja a tanfolyamot. Ha viszont fizetni kell érte, akkor komolyan veszi, mivel a saját pénzét nem szívesen hagyja elveszni.





## IV. Javaslatok

### **A mikrovállalkozások (külön az agrárvállalkozások) részére indított képzési pályázati programok, támogatások számára**

1. A mikrovállalkozások képzési támogatása kettős célt szolgál: egyrészt a képzett munkaerő teljesítménye nő, vagyis közvetlen mérhető gazdasági eredménye van, másrészt a foglalkoztatáspolitikai szerepe emelendő ki. Ez annyit jelent, hogy Magyarországon az 1,2 millió regisztrált vállalkozás mintegy 0,5-1 milliós aktív személy – vállalkozó és alkalmazott – oktatásának forrásait egyrészt a gazdaságból, másrészt a szociális szférából kell előteremteni. A fejlett országok gyakorlata ugyanezt mutatja.
2. Az agrárvállalkozások az összes csekély hányadát (4,6%) képviselik, és az összes agrártermelésben érdekelt személyből (0,8-1 millió) mintegy 200 000 aktív szereplővel – vállalkozó és alkalmazott – kell számolni. Tényként kell elkönyvelni, hogy az agrárvállalkozó elsősorban vállalkozó, és csak másodsorban agráros. Mindebből következik, hogy a képzésekkel, azok támogatásaival kapcsolatban az általános vállalkozói nézeteket vallják, alapvető tendenciáik, sorrendjeik, törekvéseik azonosak.

Az agrárvállalkozások képzésével kapcsolatban a következő sajátosságokkal kell számolni:

- a képzési célok között kiemelt helyen szerepelnek az élenjáró eljárások, technológiák elsajátítására irányulók;
  - a képzés jellegében előtérbe kell helyezni a gyakorlatot, a konkrét gazdánál, telepeken folyó gyakorlati képzést;
  - a kívánatos képzési idők (ősz és tavaszi munkacsúcsok) és helyek (területileg szétosztott, vidékhez, falvakhoz köthető) speciálisak;
  - a továbbképzésre jelentkezők egy része pályaelhagyó lesz egy perspektivikusabb gazdasági ágba (szolgáltatás);
  - az agrár mikrovállalkozások vezetőinek (37,5%) és alkalmazottaiknak (44,4%) jelentős hányada egyetemet, főiskolát végzett, tapasztalt szakember, akik nem a képzendő, hanem a képzők táborát (már jelenleg is vagy potenciálisan a jövőben) növelik.
3. A mikrovállalkozások zömét (74,4%) közvetlenül vagy közvetetten a kényszer szülte, így a képzésre jelentkezés indítékai között is többször szerepel a kényszer (jogszabályi előírás, a vállalkozás sikeres működtetése), mint az egyéni érdeklődés.
  4. A képzési célok tekintetében két irányzat körvonalazható. A vezetők számára kiemelten fontosak a támogatásokkal, pénzgazdálkodással, adózással, piaccal, technológiai fejlesztésekkel kapcsolatos ismeretek. Az alkalmazottak számára a korszerű technikai, szakmai, számítástechnikai, készségfejlesztő, nyelvi ismeretek

- kerültek az érdeklődés homlokterébe. Mindkét érdekelt kör – vállalkozó és alkalmazott – kíváncsi volt a jövő szempontjából a humán jellegű (csoportszellem, konfliktuskezelés, karrierépítés, stb.) képzések indítását, szélesítését.
5. A képzések jellegét tekintve általános igényként merült fel, hogy lehetőleg időtakarékos (rövid), a képzésben résztvevők elfoglaltságához, igényeihez igazodó, korszerű ismereteket nyújtó, gyakorlatorientált legyen. A felsorolt tényezők mindegyike alapfeltétele a sikeres képzésnek.
  6. A megvalósult képzésekkel a résztvevők általában elégedettek (szervezés, színvonal, előadók) voltak. Az oktatási segédanyagokkal való ellátottság már kívánnivalót hagy maga után, míg legalacsonyabbra minősítették a képzésre fordított idő és pénz, valamint a megszerzett tudás arányát, vagyis a képzés hatékonyságát.
  7. A képzésekkel való elégedettség és elégedetlenség zömében azonos tényezőkre vezethető vissza, vagyis nem egy-egy tényező megléte vagy hiánya vált ki elégedettséget, hanem, hogy az milyen színvonalon van jelen az oktatásban? Ezen összefüggés törvényszerűen előidézi és előtérbe helyezi az elégedettséget kiváltó jó módszerek, oktatók, intézmények előtérbe kerülését a többiek rovására. A képzési verseny erősödni fog, remélhetőleg az oktatottak javára
  8. A jövőbeni képzések sikerének záloga – vezetők, alkalmazottak, kamarák egybehangzó véleménye alapján – az elégedettség lesz. A képzés ára nem döntő tényező, a lényeg a korszerű, hasznos információkon van. A jövőbeni támogatásoknál az elégedettséget mindenképpen kell mérni, esetleg a támogatás mértékét ehhez lehet kötni!
  9. A képzésekkel kapcsolatos támogatásokról (pályázati források) a visszajelzések szomorú képet mutatnak. Az elmúlt öt évben a vizsgált mikrovállalkozások döntő többségben (78,3%) nem vettek igénybe pályázati forrást a képzéshez. A nem pályázás okai között első helyen szerepel az érdektelen téma (43,8%), második helyen az elégtelen információ (30,4%), míg harmadik helyen a teljesíthetetlen kritériumok (18,8%) szerepelnek.
  10. A képzési támogatásokkal kapcsolatos hasznos információk közül a kamarai tájékoztatók (54,6%) állnak az első helyen, ezt követik a helyi sajtó (29,2%), az ingyenes tájékoztató füzetek (26,3%), a TV hirdetések (22,9%). A kiíró szervek honlapjait mindössze a válaszadók 14,5%-a jelölte információszerzési bázisként. A pályázatfigyelő cégek alacsony értékei (7,5%, illetve a mezőgazdaságban 3,3%) erősen megkérdőjelezi ezen cégek információs szerepét. Mindenképpen ajánlott egy az ország egészére kiterjedő internet alapú információs rendszer kidolgozása, felállítása.
  11. A munkaerő igényével és képzéssel kapcsolatos információs rendszer már formálódik Magyarországon, hisz 2004-ben az MKIK Gazdasági és Vállalkozáselemzési Intézete elkezdte az Integrált Szakképzési Internet-alapú Információs Rendszer (ISZIIR) kifejlesztését. E rendszer lehetővé tenné a pályázatkíró cégek, az érdekelt vállalkozások és a képző intézmények közötti koordinációt, egymásra találást. E rendszerben véleményünk szerint kiemelt szerepet kapnak a kamarák (vélemények, igények és lehetőségek gyűjtése, transzmissziója) és a Nemzeti Felnőttképzési

Intézet (koordinátor). Az ISZIIR vagy egy hasonló rendszer tenné lehetővé a jelenlegi fő oktatáspolitikai hiányosságok kiküszöbölését, nevezetesen a végzettek és a munkaerőpiac igényei, a deformált szakmaszerkezet és a munkaerőpiaci igények és kínálatok közötti földrajzi anomáliák megszüntetését.

12. Az oktatásra fordított pénzek hatékonysága két szinten mérhető. A vizsgálatunk szerint minden oktatásra fordított saját részre a vállalkozások kétszeres (1,85-szeres) támogatást nyertek el, tehát már közvetlenül is gazdaságos a vállalkozás számára. A közvetett gazdasági hatás ennél jóval nagyobb, hisz az emberi tudás az egyedüli hordozója a hozzáadott értéknek. A felméréseink szerint a mikrovállalkozások vezetőinek döntő hányada (44,2%, illetve a mezőgazdaságban 37,5%) a főiskolát vagy egyetemet végzettek közül kerül ki.
13. A fenti összefüggések garanciák arra, hogy a Humánerőforrás Fejlesztési Operatív Program megvalósítására rendelkezésre álló (2004-2006.) 190 milliárd forint (75% uniós forrás, 25% hazai társfinanszírozás) támogatás, valamint a 100 milliárdos vállalati képzési forrás jól hasznosul. Előző tények és a logika is azt sugallja, hogy a képzések finanszírozásában ajánlható az egyharmad önrész kikötése a kétharmados támogatás mellett. A képzés támogatottjai pedig a vállalkozások legyenek és ne a képző intézmények (általában). A megrendelő (vállalkozó) így törvényszerűen megkeresi az igényeinek legjobban megfelelő képző intézményt, személyt, formát, vagyis kiszűrődnek az „önmagukért oktatók”.
14. Összehangolt kormányzati intézkedések nélkül a leglogikusabb teória is megbukik. E téren kedvezőnek ítéltető meg a Kormány 1069/2004. (VII.9) sz. határozata a felnőttképzés fejlesztésének irányelveiről és cselekvési programjáról, valamint az 1057/2005. (V.31) határozata a szakképzés-fejlesztési stratégia végrehajtásához szükséges intézkedésekről. A Miniszterelnök 2005. december 9-ei TV híradóban tett nyilatkozata – a vállalkozási adó 15%-nak oktatási célú átcsoportosítása, a pályázati pénzek kifizetési idejének felezése, az elektronikus pályázati rendszer, a kis- és középvállalkozók pályázati rendszerének egyszerűsítése – szintén **azon meggyőződésünket támasztja alá, hogy a mikrovállalkozások képzési támogatása gazdaságos, ezért szükséges: a pénzügyi és jogi lehetőségek rendelkezésre állnak.** Reményeink szerint tanulmányunk ezen kívánatos tendenciákat szolgálja és erősíti.



## **Irodalomjegyzék**

**A kis-és közepes vállalkozások foglalkoztatási, üzleti helyzete és kilátásai. Magyar Kereskedelmi és Iparkamara, Gazdaság- és Vállalkozáselemző Intézet.** ( MKIK GVI Kutatási Füzetek-2005/1) Budapest, 2005. június

**Az agrárszakképzés helyzete 2004-ben:** <http://pointernet.pds.hu/ujsagok/agraragazat/2004-ev/12/agrarag-06.html>

**Barizsné H. E. - Polónyi I. (2004):** Felnőttképzés, vállalati képzés. Debreceni Egyetem – Közgazdaságtudományi Kar. Competitio könyvek

**Bauer B. (1998):** A vállalkozásoktatás és a vállalkozói tanácsadás hatékonysága. Új Pedagógiai Szemle 7-8.sz.

**Carson, D. (1985):** The evolution of marketing in small firms. European journal of marketing. Vol. 19. No. 5.

**Culkin, N. - Smith, D. (2000):** An emotional business. A guide to understanding the motivations of small business decision takers. Qualitative Market Research. Vol. 3. Num. 3.

**Gérnyi G. (2004):** A mikro-, kis- és középvállalkozások EU - felkészítő programja. Európai Tükör (IX. évf.) 3.sz.

**Goss, D.M. (1989):** Management development and small business education: the implication of diversity. Management education and development. Vol. 20. No. 1.

**Hajós L. (2001):** Präventionsstrategie, Sicherheits und Gasundheitschutz in land- und forswirtschaftlichen Kleinbetrieben. Probleme und Lösungsansätze. IVSS-Sektion Landwirtschaft, Kasel.

**Hamza E. – Miskó K. – Tóth E.(2001):** Az agrárfoglalkoztatás jellemzői, különös tekintettel a nők munkaerő-piaci helyzetére 2. sz. Budapest

**Janák K. (2002):** A munkahelyi képzések főbb adatai. Központi Statisztikai Hivatal. Budapest

**Kalocsay K. (2005):** A szakmunkáshiány a fejlődés gátja lehet. Üzleti 7, A Magyar Kereskedelmi és Iparkamara Hetilapja. 2005. novemberi különszám

**Lada L. (1998): Gondolatok a felnőttképzés ezredévi funkciójáról.** Új Pedagógiai Szemle 7-8.sz.

**Lakner Z. – Kocsondi J. (1996):** A mezőgazdasági kis- és középvállalkozások helyzete, szerepe, lehetőségei és korlátai a magyar gazdasági-társadalmi modernizációban. Kutatási zárójelentés. Budapest – Keszthely

**Laky T. (1998):** A kisvállalkozások növekedésének korlátai. <http://kvtr.elte.hu/mszt/19981/laky.htm>

**Losoncz L. (2005.):** Integrált Szakképzési Intenetalapú Információs Rendszer, Lassan összeállnak az adatbázisok. Üzleti 7, A Magyar Kereskedelmi és Iparkamara Hetilapja. 2005. novemberi különszám

**Piros M. (2002):** Humánerőforrás fejlesztési lehetőségek vizsgálata a mezőgazdaságban. Doktori értekezés. Debrecen

**Szemes L. – Világi R. (2001):** Személyügyi feladatok rendszere. Pécsi Tudományegyetem, Természettudományi Kar, Felnőttképzési és Emberi Erőforrás Fejlesztési Intézet, Pécs 2001.

**Szűcs I.(2001):** Áttörés a vállalkozók képzésében. Új pedagógiai szemle (51. évf.) 6. sz.

**Tóth E.(2000):** Az átalakult mezőgazdasági szövetkezetek gazdálkodásának főbb jellemzői (1989-1998). Agrárgazdasági Tanulmányok. 11.sz. Budapest

**Várad L. (2003):** A hazai felnőttképzés szabályozásának összehasonlítása néhány külföldi felnőttoktatási, felnőttképzési törvénnyel. Humánpolitikai Szemle 14. évf. 3.sz.

**Varga Gy. (2004):** A magyar mezőgazdaság az idők sodrásában. Stratégiai füzetek 17., Budapest

**Wallendums Á.:** A csatlakozás előkészítésének néhány humán és képzési vonatkozása.

## **Mellékletek**

**1/a. melléklet**

**KÉRDŐÍV**

**A MIKROVÁLLALKOZÁSOKAT SEGÍTŐ KÉPZÉSI PROGRAMOKRÓL**

**- vezetők részére -**

Tisztelt Hölgyem/Uram!

Felmérésünk célja, hogy elemezze a mikrovállalkozások részére indított és megvalósult képzési pályázati programokat (jelleg, forrás, elégedettség, eredményesség, akadályozó tényezők, vélemények, stb.). Kérjük, segítse munkánkat azzal, hogy kitölti kérdőívünket!

**1. Vállalkozás alapításának éve:** \_\_\_\_\_

**2. Vállalkozási forma:** ☐ egyéni vállalkozás ☐ társas vállalkozás

Ha társas: ☐ Kkt ☐ Bt. ☐ Kft. ☐ Kht. ☐ Szövetkezet ☐ Egyéb

**3. Melyik gazdasági ágba tartozik az Ön vállalkozása?**

- ☐ Mezőgazdaság, vadgazdálkodás, erdőgazdálkodás, halászat
- ☐ Bányászat
- ☐ Élelmiszer, ital, dohány gyártása
- ☐ Textília gyártása
- ☐ Fa, papírtermék gyártása, nyomdai tevékenység
- ☐ Vegyipar
- ☐ Egyéb nem fém ásványi termék gyártása
- ☐ Fémalapanyag, fémfeldolgozási termék gyártása
- ☐ Villamos energia, gáz-, gőz-, vízellátás
- ☐ Építőipar
- ☐ Kereskedelem
- ☐ Szálláshely szolgáltatás, vendéglátás
- ☐ Szállítás, raktározás, posta, távközlés
- ☐ Pénzügyi tevékenység
- ☐ Ingatlan ügyletek, gazdasági szolgáltatás



#### 4. Milyen tényezők indították arra, hogy vállalkozásba kezdjen?

1. Korábbi munkahely megszűnése	<input type="checkbox"/>
2. A korábbi munkahely bizonytalanná válása	<input type="checkbox"/>
3. A korábbi munkahely anyagilag vagy szakmailag nem elégítette ki	<input type="checkbox"/>
4. Családi hagyományok folytatása	<input type="checkbox"/>
5. A visszakapott/örökölt föld, épületek és eszközök kedvező hasznosítási lehetősége	<input type="checkbox"/>
6. Az előállítani kívánt termék piaci helyzete	<input type="checkbox"/>
7. Különös érdeklődés adott tevékenység iránt	<input type="checkbox"/>
8. Jövedelem kiegészítés	<input type="checkbox"/>
9. Lakóhelyén dolgozhat	<input type="checkbox"/>
10. Jól kiegészítheti egyéb vállalkozásait	<input type="checkbox"/>
11. Munkalehetőség a család számára	<input type="checkbox"/>
12. Kényszerhelyzet	<input type="checkbox"/>
13. Egyéb ok , és pedig:	

#### 5. Megítélése szerint Ön milyen mértékben van tisztában a vállalkozás működtetéséhez szükséges ismeretekkel az alábbi területeken?

*Osztályozzon úgy, mint az iskolában 0-5-ig!*

1. A gazdálkodás gyakorlati fogásaival kapcsolatos ismeretek	0	1	2	3	4	5
2. Jogi ismeretek	0	1	2	3	4	5
3. Pénzgazdálkodási és adózási ismeretek	0	1	2	3	4	5
4. A banki hitelekkel kapcsolatos ismeretek	0	1	2	3	4	5
5. Támogatásokkal kapcsolatos ismeretek	0	1	2	3	4	5
6. A gazdálkodás környezetvédelmi problémáival kapcsolatos ismeretek	0	1	2	3	4	5
7. Piaci ismeretek	0	1	2	3	4	5
8. Új eljárások, technológiák, módszerek	0	1	2	3	4	5
9. Munkaerő alkalmazásával kapcsolatos ismeretek	0	1	2	3	4	5
10. Egyéb, nevezze meg: _____						

### 6. Tapasztalatai szerint az ismeretségi körében lévő vállalkozóknak mely területeken lenne szükség ismereteik bővítésére?

(Jelölje be a három legfontosabbat!)

1. A gazdálkodás gyakorlati fogásaival kapcsolatos ismeretek	<input type="checkbox"/>
2. Jogi ismeretek	<input type="checkbox"/>
3. Pénzgazdálkodási és adózási ismeretek	<input type="checkbox"/>
4. A banki hitelekkel kapcsolatos ismeretek	<input type="checkbox"/>
5. Támogatásokkal kapcsolatos ismeretek	<input type="checkbox"/>
6. A gazdálkodás környezetvédelmi problémáival kapcsolatos ismeretek	<input type="checkbox"/>
7. Piaci ismeretek	<input type="checkbox"/>
8. Új eljárások, technológiák, módszerek	<input type="checkbox"/>
9. Munkaerő alkalmazásával kapcsolatos ismeretek	<input type="checkbox"/>
10. Egyéb, nevezze meg: _____	<input type="checkbox"/>

### 7. Milyen típusú képzéseken vett részt az elmúlt 5 évben tevékenységéhez kapcsolódóan?

1. Tréning (képesség fejlesztés)	<input type="checkbox"/>
2. Szakmai továbbképzés	<input type="checkbox"/>
3. Felsőoktatás (főiskolán vagy egyetemen)	<input type="checkbox"/>
a.) nappali	<input type="checkbox"/>
b.) levelező	<input type="checkbox"/>
c.) távoktatás	<input type="checkbox"/>
4. Szaktanfolyam (Országos Képzési Jegyzékben szereplő, képesítést adó)	<input type="checkbox"/>
5. Konferencia	<input type="checkbox"/>
6. Gyárlátogatás, teleplátogatás, tapasztalatcsere más cégeknél	<input type="checkbox"/>
7. Egyéb, nevezze meg: _____	<input type="checkbox"/>

### 8. Miért vett részt a képzéseken?

1. Tevékenység feltétele	<input type="checkbox"/>
2. Érdekes téma	<input type="checkbox"/>
3. Hasznos téma	<input type="checkbox"/>
4. Munkaköri előírás	<input type="checkbox"/>
5. Felkészülés egy profilváltásra	<input type="checkbox"/>
6. Pályázati lehetőség kihasználása	<input type="checkbox"/>
7. Egyéb, nevezze meg: _____	<input type="checkbox"/>

## 9. Milyenek minősíti a képzés színvonalát?

*Osztályozzon úgy, mint az iskolában 0-5-ig!*

1. Képzés jellege	0	1	2	3	4	5
2. Szakmai ismeretek színvonala	0	1	2	3	4	5
3. Az előadók rátermettsége	0	1	2	3	4	5
4. Oktatási segédanyagokkal való ellátása	0	1	2	3	4	5
5. Megszerzett tudás hasznosíthatósága	0	1	2	3	4	5
6. A ráfordított idő és pénz arányos a megszerzett tudással	0	1	2	3	4	5
7. Egyéb, nevezze meg: _____						

## 10. Vett-e igénybe az elmúlt 5 évben a képzésekhez pályázati forrást?

*(Ha nem, lépjen tovább a 14. kérdésre!)*

igen                      nem

## 11. Ha igen, mely szervezet volt a pályázat kiírója?

1. Földművelésügyi és Vidékfejlesztési Minisztérium	<input type="checkbox"/>
2. Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium	<input type="checkbox"/>
3. Gazdasági és Közlekedési Minisztérium	<input type="checkbox"/>
4. Nemzeti Felnőttképzési Intézet	<input type="checkbox"/>
5. FVM Képzési és Szaktanácsadási Intézet	<input type="checkbox"/>
6. Magyar Vállalkozásfejlesztési Alapítvány	<input type="checkbox"/>
7. Tempus Közalapítvány	<input type="checkbox"/>
7. Egyéb, nevezze meg: _____	

## 12. Mekkora összeget vett igénybe?

1. Pályázat: saját forrás ..... Ft                      pályázati forrás .....Ft

2. Pályázat: saját forrás ..... Ft                      pályázati forrás .....Ft

3. Pályázat: saját forrás ..... Ft                      pályázati forrás .....Ft

## 13. Milyen típusú képzéseken vett részt pályázati forrásból? Kérem nevezze meg!

### 14. Eredményesnek tartja a megvalósult képzéseket?

igen                      nem

### 15. Elégedett volt a képzés szervezésével?

Igen                      Nem

Miért? \_\_\_\_\_

### 16. Értékelje a jelenlegi magyarországi pályázati rendszert!

*Osztályozzon úgy, mint az iskolában!*

1                      2                      3                      4                      5

### 17. Ha nem pályázott képzési programokra mi volt annak oka?

1. Nem volt meg az önrészem	<input type="checkbox"/>
2. Olyan képzéseket támogatott, amelyre nem volt szükségem	<input type="checkbox"/>
3. Jogszabályi kizáró okok	<input type="checkbox"/>
4. Nem értelmezhető pályázati kiírás	<input type="checkbox"/>
5. Nem szolgáltat információt a kiíró szerv	<input type="checkbox"/>
6. Elégtelen információ	<input type="checkbox"/>
7. Teljesíthetetlen kritériumok vannak	<input type="checkbox"/>
8. Egyéb, nevezze meg: _____	<input type="checkbox"/>

### 18. Hogyan szerzi információit a képzési pályázatokról?

1. A kiíró szervek honlapján	<input type="checkbox"/>
2. Ingyenes tájékoztató füzetek	<input type="checkbox"/>
3. Kamarai tájékoztatók	<input type="checkbox"/>
4. Helyi sajtó	<input type="checkbox"/>
5. TV, hirdetés	<input type="checkbox"/>
6. Pályázatfigyelő cég	<input type="checkbox"/>
8. Egyéb, nevezze meg: _____	<input type="checkbox"/>

### 19. Melyek azok a tényezők, amelyek segítenék az Ön pályázását képzési programokra?

1. A kiíró szervek információ szolgáltatásának növelése	<input type="checkbox"/>
2. Tájékoztató honlap, amely a képzési programokat tartalmazza	<input type="checkbox"/>
3. Ingyenes tájékoztató füzetek	<input type="checkbox"/>

4. Kamarai tájékoztatók	<input type="checkbox"/>
5. Helyi sajtó	<input type="checkbox"/>
6. TV, hirdetés	<input type="checkbox"/>
7. Szaklapok	<input type="checkbox"/>
8. Egyéb, nevezze meg: _____	<input type="checkbox"/>

## 20. Szakmai ismereteinek bővítésére igénybe venné-e az alábbi szolgáltatásokat?

	ingyenesen	reális ( megfizet- hető ) áron
Rendszeresen megjelenő tájékoztató füzetek	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Szaktanácsadás	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Szervezett tanfolyam tanárral	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Videokazettán terjesztett tananyag	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Szakkönyv	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Elektronikus oktatási anyag (E-Learning)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Internet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 21. Milyen képzéseken venne részt a jövőben?

1. Tréning (képesség fejlesztés)	<input type="checkbox"/>
Nevezze meg: _____	
2. Szakmai továbbképzés	<input type="checkbox"/>
Nevezze meg: _____	
3. Felsőoktatás (főiskolán vagy egyetemen)	<input type="checkbox"/>
Nevezze meg: _____	
4. Szaktanfolyam (Országos Képzési Jegyzékben szereplő, képesítést adó)	<input type="checkbox"/>
Nevezze meg: _____	
5. Konferencia	<input type="checkbox"/>
Nevezze meg: _____	
6. Gyárlátogatás, tapasztalatcsere más cégeknél	<input type="checkbox"/>
Nevezze meg: _____	
7. Egyéb: _____	<input type="checkbox"/>

**22. Milyen képzéseket ajánlana alkalmazottai számára?**

1. Tréning (képesség fejlesztés)	<input type="checkbox"/>
Nevezze meg: _____	
2. Szakmai továbbképzés	<input type="checkbox"/>
Nevezze meg: _____	
3. Felsőoktatás (főiskolán vagy egyetemen)	<input type="checkbox"/>
Nevezze meg: _____	
4. Szaktanfolyam (Országos Képzési Jegyzékben szereplő, képesítést adó)	<input type="checkbox"/>
Nevezze meg: _____	
5. Konferencia	<input type="checkbox"/>
Nevezze meg: _____	
6. Gyárlátogatás, tapasztalatcsere más cégeknél	<input type="checkbox"/>
Nevezze meg: _____	
7. Egyéb: _____	<input type="checkbox"/>

**23. Milyen jellegű ismereteket tart fontosnak?**

	Önmaga számára, mint vezető	Alkalmazottai számára
Alapismeretek (fizika, kémia, biológia)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Termelőtechnikai ismeretek	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Szervezési ismeretek	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gazdálkodási ismeretek	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jogi ismeretek	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Számviteli és pénzügyi ismeretek	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Adózási ismeretek	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Végül engedjen meg néhány személyes kérdést!

**24. A vállalkozást fő állásban, vagy mellékállásban végzi-e?**

főállásban	<input type="checkbox"/>
mellékállásban	<input type="checkbox"/>

**25. Ha vállalkozását mellékállásban végzi , jövedelmének körülbelül mekkora hányada származik vállalkozásából ? %**

**26. Az Ön életkora:**

20 - 30 év	<input type="checkbox"/>
31 - 39 év	<input type="checkbox"/>
40 - 44 év	<input type="checkbox"/>
45 - 49 év	<input type="checkbox"/>
50 – 54 év	<input type="checkbox"/>
55 év felett	<input type="checkbox"/>

**27. Legmagasabb iskolai végzettsége:**

8 általános	<input type="checkbox"/>
Szakmunkásképző	<input type="checkbox"/>
Gimnázium, vagy szakközépiskola	<input type="checkbox"/>
Főiskola, egyetem	<input type="checkbox"/>

**28. Mennyi alkalmazottat foglalkoztat vállalkozásában?**

	2003.		2004.		2005.
Teljes munkaidős alkalmazottak száma (fő)					
Részmunkaidőben alkalmaz dolgozót?	Igen		Igen Nem		Igen Nem
	Nem				

**29. Mennyi az éves árbevétele?**

	2003.		2004.		2005.
Éves árbevétel:	____ eFT		____ eFT		____ eFT

Köszönjük kedvességét, hogy időt, energiát fordított kérdéseink megválaszolására!

### 1/b. melléklet

#### MEZŐGAZDASÁGI VÁLLALKOZÓKNAK KIEGÉSZÍTŐ KÉRDŐÍV

##### 1. Az Ön tudomása szerint a lakhelyén kik és milyen mértékben képviselik a mezőgazdasági vállalkozók érdekeit?

(Osztályozzon úgy, mint az iskolában! Ha úgy gondolja, hogy egyáltalán nem képviselik az érdekeket jelölje a „0”-t!)

Agrárkamara	0	1	2	3	4	5
Mezőgazdasági és Vidékfejlesztési Hivatal	0	1	2	3	4	5
Földművelésügyi Hivatal	0	1	2	3	4	5
Földművelésügyi és vidékfejlesztési Minisztérium	0	1	2	3	4	5
Agrármarketing Centrum	0	1	2	3	4	5
FVM Képzési és Szaktanácsadási Intézet	0	1	2	3	4	5
MAGOSZ	0	1	2	3	4	5
Falugazdász hálózat	0	1	2	3	4	5

##### 2. Melyik szervezet segíti Önt a pályázati információk területén?

(Osztályozzon úgy, mint az iskolában 0-5-ig! Ha úgy gondolja, hogy egyáltalán nem képviselik az érdekeket jelölje a „0”-t!)

Agrárkamara	0	1	2	3	4	5
Mezőgazdasági és Vidékfejlesztési Hivatal	0	1	2	3	4	5
Földművelésügyi Hivatal	0	1	2	3	4	5
Földművelésügyi és vidékfejlesztési Minisztérium	0	1	2	3	4	5
Agrármarketing Centrum	0	1	2	3	4	5
FVM Képzési és Szaktanácsadási Intézet	0	1	2	3	4	5
MAGOSZ	0	1	2	3	4	5
Falugazdász hálózat	0	1	2	3	4	5

##### 3. Milyen csatornán keresztül jut el Önhöz az információ az aktuális pályázatokról?

Mezőgazdasági szaklapok	<input type="checkbox"/>
Napilapok	<input type="checkbox"/>
Rádió, televízió	<input type="checkbox"/>
Az illetékes szervek honlapjai	<input type="checkbox"/>
Oktatási intézményekkel együttműködés révén	<input type="checkbox"/>
Egyéb, nevezze meg: _____	



## 2. melléklet

### MÉLYINTERJÚ KÉRDÉSEK

- vezetők részére -

1. Milyen elindult, illetve folyamatban lévő fejlesztések vannak az Önök vállalkozásában a következő területeken?
  - a.) műszaki
  - b.) technológiai
  - c.) termék
  - d.) szervezet
  - e.) munkaerő
2. A fent megnevezett területeken vállalkozásának van kialakult továbbképzési rendszere?
3. Igényelnek továbbképzést az 1. pontban megfogalmazott területeken?
4. Ha igen, milyen formában tudná Ön elképzelni?
5. Véleménye szerint, melyik képzési forma a legolcsóbb, leghatékonyabb?
6. Támogatja az alkalmazottai továbbképzését?
7. Hogyan és milyen módon ismerteti a vállalati elképzeléseket alkalmazottaival?
8. Milyen ösztönzési formát alkalmaz dolgozói részére, hogy képzéseken vegyenek részt?
9. Ha részt vesznek képzéseken, végeznek-e személyre szóló értékelést?
10. Tudnak-e említeni kiemelkedően jó hatású továbbképzéseket az Ön cégénél vagy más cégnél?
11. Milyen pályázati forrásokról, lehetőségekről hallott, melyek igénybe vehetők mikrovállalkozások számára?

- 12. Részt vettek-e az elmúlt években más vállalkozásokkal képzésekben való együttműködésekben? Ha igen, kérem sorolja fel!**
- 13. Milyen a Nemzeti Fejlesztési Tervhez köthető Operatív Programokról hallott, ismeri-e a prioritásokat? (Lásd külön lapon!)**
- 14. Milyen más pályázati forrást ismer? Kérem sorolja fel!**
- 15. Pályázott-e képzési programokra, ill. olyan programokra, amelyek képzéssel, továbbképzéssel összekapcsolható?**
- 16. A benyújtott pályázatok mennyire voltak sikeresek, milyen nagyságrendű támogatásokat nyertek el?**
- 17. Az elnyert pályázat(ok) tevékenysége mely részéhez kapcsolódik?**
- 18. A megvalósult képzések mennyire adtak gyakorlati, használható tudást, szemléletet?**
- 19. A képzések a vállalkozás alkalmazottjaira is kiterjedtek?**
- 20. Hogyan tudná jellemezni az ország pályáztatási rendszerét?**
  - információhoz jutás
  - pályázat írás alatti segítségnyújtás
  - szerződéskötés
  - szerződés teljesítésének feltételei
- 21. Ha nem pályázott képzési programokra, meg tudja fogalmazni, hogy miért nem?**
- 22. Mi volt az akadályozó tényező a pályázásnál?**
- 23. Ön szerint, mint egy mikrovállalkozás vezetője, milyen képzési programok lennének hatékonyak a jövőbeni eredményes vállalkozáshoz?**
- 24. Ön, mint a vállalkozás vezetője hisz abban, hogy ha több a tudása, ismerete az valóban segíti vállalkozása működését?**
- 25. Ön mit változtatna, javítana a jelenlegi rendszeren?**

### 3. melléklet

#### Mikrovállalkozások képzési bővíthetősége

#### Alkalmazottak képzéssel kapcsolatos elégedettsége

1. Neme: férfi nő
2. Beosztása: \_\_\_\_\_
3. Kora

20 - 30 év	<input type="checkbox"/>
31 - 39 év	<input type="checkbox"/>
40 - 44 év	<input type="checkbox"/>
45 - 49 év	<input type="checkbox"/>
50 – 54 év	<input type="checkbox"/>
55 év felett	<input type="checkbox"/>

#### 4. Végzettsége

8 általános	<input type="checkbox"/>
Szakmunkásképző	<input type="checkbox"/>
Gimnázium, vagy szakközépiskola	<input type="checkbox"/>
Főiskola, egyetem	<input type="checkbox"/>

#### 5. Mennyi ideje dolgozik Ön a vállalatnál?

1-2 év	<input type="checkbox"/>
3-5 év	<input type="checkbox"/>
6 – 10 év	<input type="checkbox"/>
11 – 15 év	<input type="checkbox"/>
16 – 20 év	<input type="checkbox"/>
20 év felett	<input type="checkbox"/>

### 6. Munkakörének ellátásához szüksége van az alábbi ismeretekre?

(Ha nincs szüksége az adott ismeretre jelölje 0-val)

1. A gazdálkodás gyakorlati fogásaival kapcsolatos ismeretek	0	1	2	3	4	5
2. Jogi ismeretek	0	1	2	3	4	5
3. Pénzgazdálkodási és adózási ismeretek	0	1	2	3	4	5
4. A banki hitelekkel kapcsolatos ismeretek	0	1	2	3	4	5
5. Támogatásokkal kapcsolatos ismeretek	0	1	2	3	4	5
6. A gazdálkodás környezetvédelmi problémáival kapcsolatos ismeretek	0	1	2	3	4	5
7. Piaci ismeretek	0	1	2	3	4	5
8. Új eljárások, technológiák, módszerek	0	1	2	3	4	5
9. Munkaerő alkalmazásával kapcsolatos ismeretek	0	1	2	3	4	5
10. Egyéb, nevezze meg: _____						

### 7. Jelenleg folytat-e iskolarendszerű tanulmányokat?

Igen                      Nem

Ha igen, milyen?

\_\_\_\_\_

### 8. Jelenleg folytat-e valamilyen tanfolyam jellegű tanulmányt?

Igen                      Nem

Ha igen, milyen?

\_\_\_\_\_

### 9. Milyen típusú szakmát/szakmákat tanulna szívesen?

.....

.....

.....

**10. Milyen képzéseken venne részt a jövőben:**

1. Tréning (képesség fejlesztés)	<input type="checkbox"/>
Nevezze meg: _____	
2. Szakmai továbbképzés	<input type="checkbox"/>
Nevezze meg: _____	
3. Felsőoktatás (főiskolán vagy egyetemen)	<input type="checkbox"/>
Nevezze meg: _____	
4. Szaktanfolyam (Országos Képzési Jegyzékben szereplő, képesítést adó)	<input type="checkbox"/>
Nevezze meg: _____	
5. Konferencia	<input type="checkbox"/>
Nevezze meg: _____	
6. Gyárlátogatás, tapasztalatcsere más cégeknél	<input type="checkbox"/>
Nevezze meg: _____	
7. Egyéb: _____	<input type="checkbox"/>

**11. Milyen képzéseken vett részt az elmúlt 5 évben:**

1. Tréning (képesség fejlesztés)	<input type="checkbox"/>
Nevezze meg: _____	
2. Szakmai továbbképzés	<input type="checkbox"/>
Nevezze meg: _____	
3. Felsőoktatás (főiskolán vagy egyetemen)	<input type="checkbox"/>
Nevezze meg: _____	
4. Szaktanfolyam (Országos Képzési Jegyzékben szereplő, képesítést adó)	<input type="checkbox"/>
Nevezze meg: _____	
5. Konferencia	<input type="checkbox"/>
Nevezze meg: _____	
6. Gyárlátogatás, tapasztalatcsere más cégeknél	<input type="checkbox"/>
Nevezze meg: _____	
7. Egyéb: _____	<input type="checkbox"/>

**12. Ki vagy mi volt a képzésen való részvétel indító oka?**

.....

**13. Elégedett volt a képzés során az értesítés módjával, tartalmával?**

Igen                      Nem

Miért? \_\_\_\_\_

## Mellékletek

---

**14. Elégedett volt a képzési helyszínnel?** Igen Nem

**15. Megfelelő volt a képzés időpontja?** Igen Nem

**16. Megfelelő volt a képzési idő hossza?** Igen Nem

**17. Milyen időpontokra esett a képzés?**

Munkanapra	<input type="checkbox"/>
Szabadnapra	<input type="checkbox"/>
Szabadidőre	<input type="checkbox"/>

**18. Kapott az oktatás során segédanyagokat, melyeket később is tudott hasznosítani?**

Igen Nem

**19. Ha igen, milyen jellegű?**

Könyv	<input type="checkbox"/>
Fénymásolat	<input type="checkbox"/>
Jegyzet	<input type="checkbox"/>
Kidolgozott tételek	<input type="checkbox"/>
Munkafüzet	<input type="checkbox"/>
Egyéb, nevezze meg:.....	

**20. Ha nem, mit gondol, mi lehetett ennek az oka, mit várt volna, lenne-e javaslata?**

.....

**21. Szolgálták az Ön fejlődését a kapott képzések?**

Igen Nem

**22. Ha igen, nevezze meg a fejlődés típusát!**

Előléptetés	<input type="checkbox"/>
Anyagi elismerés	<input type="checkbox"/>
Erkölcsei megbecsülés	<input type="checkbox"/>
Egyéb, nevezze meg:.....	

**23. Elégedett volt az oktatók személyével?**

Elégedett voltam Nem voltam elégedett

Miért?.....

**24. Készítettek-e Önnel korábban felmérést, hogy milyen képzésen venne részt?**

Igen                      Nem

**25. A képzések előtt megismerte, hogy milyen ismereteket ad az Ön számára, és milyen képességeit fejleszti az adott képzés?**

Igen                      Nem

Melyeket?.....

**26. A képzések után megkérdezték-e az Ön véleményét a képzés hatékonyságáról?**

Igen                      Nem

Hogyan?.....

**27. A képzést követően felmérték-e, hogy a képzés elérte célját?**

Igen                      Nem

**28. Mit gondol, milyen elvárások fogalmazódnak meg Önnel szemben?**

Iskolai végzettség	Igen	Nem
Szakképzettség	Igen	Nem
Gyakorlati tapasztalat	Igen	Nem
Számítógépes ismeretek	Igen	Nem
Nyelvtudás	Igen	Nem
Értékesítési készségek	Igen	Nem
Eredményorientáció	Igen	Nem
Minőségorientáció	Igen	Nem
Együttműködőkészség, csapatmunka	Igen	Nem
Alkalmazkodóképesség	Igen	Nem
Rugalmasság	Igen	Nem
Kreativitás	Igen	Nem
Állóképesség	Igen	Nem
Lojalitás, elkötelezettség	Igen	Nem
Elemző, döntőképeség	Igen	Nem
Vezetői készség	Igen	Nem
Egyéb: _____		

### 29. Milyen tényezők ösztönzik Önt arra, hogy részt vegyen valamely képzésen?

Anyagi ösztönzés	Igen	Nem
Előléptetés	Igen	Nem
Munkakörülmények javítása	Igen	Nem
Önmegvalósítás	Igen	Nem
Érdeklődés	Igen	Nem
Egzisztencia javulás	Igen	Nem
„Kilépés a szokott környezetből”	Igen	Nem
Társasági / Munkahelyi légkör	Igen	Nem
Információcsere	Igen	Nem
Munkaidő kedvezmény	Igen	Nem

### 30. Milyen típusú képzésekért lenne hajlandó saját pénzt áldozni? Sorolja fel!

.....

### 31. Az alábbi képzési formák közül, melyeket tartja eredményesnek? Osztályozzon úgy, mint az iskolában!

Szakképzettséget adó képzések	1	2	3	4	5
Külső oktató cégek által szervezett képzések	1	2	3	4	5
A dolgozó egyéni tanulása	1	2	3	4	5
A vállalat által szervezett beiskolázások	1	2	3	4	5
Rendezvények, konferenciák	1	2	3	4	5
Egyéb:.....	1	2	3	4	5

### 32. Bevonták-e Önt a képzési program elkészítésébe?

Igen                      Nem

### 33. Támogatja-e a vállalat a saját kezdeményezésű képzéseket?

Igen                      Nem

Hogyan?.....

Köszönjük kedvességét, hogy időt, energiát fordított kérdéseink megválaszolására!



#### 4. melléklet

##### Mélyinterjú kérdések - alkalmazottak részére -

1. Mennyire látja biztosítottnak munkahelyét?
2. Milyen a munkatársakkal való kapcsolata?
3. Megkap-e minden szükséges információt főnökeitől munkája elvégzéséhez?  
(Miben nyilvánul meg?)
4. Mennyire tartja felkészültnek főnökét a munka megszervezésében, az irányításban, a munkahelyi konfliktusok kezelésében?
5. Ön szerint eleget beszélgetnek-e a főnökök a beosztottakkal?
6. Felhasználják és elismerik ötleteit, javaslatait?
7. Részt vett az elmúlt 5 évben képzéseken?
8. Milyen képzéseken vett részt?
9. A képzéseken való részvételt főnöke vagy Ön szorgalmazta?
10. Volt olyan eset, hogy Ön szeretett volna egy képzésre elmenni, de ezt nem engedélyezték?
11. Mely területeken tartja hiányosnak ismereteit munkaköréhez kapcsolódóan?
12. Mennyire elégedett az oktatások tartalmával, lebonyolításával?
13. Milyen képzéseken venne részt?
14. Milyen módon támogatja a vállalkozás tulajdonosa/vezetője a képzéseken való részvételt?
15. Önnek előnnyel vagy hátránnyal jár a különböző képzéseken való részvétel?
16. Vannak munkahelyi megbeszélések?

17. Milyennek tartja a munkahelyi megbeszéléseket?
18. Célra összpontosítanak ezek a megbeszélések?
19. Honnan értesül a pályázati lehetőségekről?
20. Értesíti Önt a vállalkozás tulajdonosa/vezetője az aktuális pályázati/képzési lehetőségekről?
21. Mit gondol saját munkájáról?

## 5. melléklet

### Kamarai mélyinterjú kérdések

1. Hány mikrovállalkozás tartozik a Kamarához a megyében?
2. Ezek közül a vállalkozások közül mennyi a kamarai és mennyi a nem kamarai tag?
3. Ön szerint milyen tendencia figyelhető meg a vállalkozási kedv alakulásában (növekvő, csökkenő)?
4. Mi a véleménye a mikrovállalkozásokról általában? Érdemes őket fejleszteni, képezni vagy hosszú távon életképtelenek a jelenlegi gazdasági rendszerben?
5. Milyen tendencia figyelhető meg a mikrovállalkozások élettartamára vonatkozóan (ha van)?

(hosszú távon életképes vagy rövid idő alatt elsorvad)

6. Tapasztalata szerint milyen érdeklődés tapasztalható a szakképzés és felnőttképzés területén?
7. Ön szerint milyen képzésekre jelentkeznek szívesebben a vállalkozók?
8. Ön hogyan látja: mi a kamara helye, szerepe az oktatásban?

(szervező, oktató, irányító, ellenőrző)

9. Ön szerint milyen az oktatás jelenlegi formája? Mik az előnyei és a hátrányai?
10. A Kamara milyen szakképzéseket indít?
11. Az indított képzések közül mennyi indult pályázati forrásból és mennyi az önfinanszírozott?
12. Milyen szerveknél pályáznak Önök képzési forrásokért?
13. Hogyan tudná jellemezni a pályáztatási rendszert?

- a. Információhoz jutás?
- b. Pályázatírás alatti segítségnyújtás?
- c. Szerződés-kötés?
- d. Szerződés feltételeinek teljesítése?

14. Milyen akadályozó tényező(k) merültek fel a pályáztatás során?
15. Mi lehet ennek az oka?
16. Milyen formában történik a kommunikáció a mikrovállalkozókkal?
17. Honnan szerzik az oktatókat a képzésekre? (egyetem, szakközépiskola, személyek) Van oktatói kiválasztás?
18. Hol vannak a képzési helyszínek? (megyeszékhely, vagy nagyobb városok...)
19. A képzés idejét igazítják a vállalkozás/tevékenységi jellegzetességekhez (munkacsúcsok, helyszínek...)?
20. Történik az oktatás során ellenőrzés, visszacsatolás, értékelés?
21. Mit tart a kamara legnagyobb képzési sikerének és mi volt az oka?
22. Mit tart a kamara legnagyobb képzési kudarcának és mi volt az oka?
23. Milyen az oktatás hatékonysága: ingyenes, támogatott, önköltséges?
24. Van-e érdeklődés növekedés az olcsóbb képzések felé?
25. Mit javasol a jövőre vonatkozóan:
  - a. Oktatási formák tekintetében
  - b. Oktatási témákra
  - c. Oktatási intézmények
  - d. Pályázatok
  - e. Támogatások.

## 6. melléklet: Vállalkozás indításának oka és az életkor közötti összefüggések

Correlations

életkor	korábbi mth megszűn- és	mth bizonytalan	mth nem kielégít	családi hagyomá- nyok	viszszakp- ott föld	termék piaci helyezése	érelőködés a tev.íránt	jövedele mthéig	lakóhelyén dolgozhat	idő kiegészít vállalkozá- sai	munkahely a családnak	kényszerh- elyzet
Pearson Correlation	1,000											
Sig. (2-tailed)		-,136*	-,142*	,026	,016	,037	-,014	,045	,188**	,101	,084	,055
N	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239
Pearson Correlation	-,136*	1,000	-,147*	-,131*	-,158*	-,131*	-,011	-,013	-,205**	-,106	,010	-,029
Sig. (2-tailed)												
N	239	239	240	240	240	240	240	240	240	240	240	240
Pearson Correlation	-,142*	-,147*	1,000	-,131*	-,043	-,105	,038	-,128*	-,179**	,124	,019	-,010
Sig. (2-tailed)												
N	239	240	240	240	240	240	240	240	240	240	240	240
Pearson Correlation	,026	-,131*	1,000	-,040	-,183**	-,053	,101	-,084	,183**	-,127*	-,150*	-,078
Sig. (2-tailed)												
N	239	240	240	240	240	240	240	240	240	240	240	240
Pearson Correlation	,016	-,158*	-,043	-,040	1,000	-,330**	-,018	,065	-,041	,073	,052	,059
Sig. (2-tailed)												
N	239	240	240	240	240	240	240	240	240	240	240	240
Pearson Correlation	,097	-,131*	-,105	-,183**	,330**	1,000	,034	,013	-,085	-,014	,035	-,112
Sig. (2-tailed)												
N	239	240	240	240	240	240	240	240	240	240	240	240
Pearson Correlation	-,014	-,011	,038	,053	-,016	,034	1,000	,053	,037	,052	,005	,224**
Sig. (2-tailed)												
N	239	240	240	240	240	240	240	240	240	240	240	240
Pearson Correlation	,825	,868	,557	,415	,779	,596	,418	,569	,426	,935	,000	,838
Sig. (2-tailed)												
N	239	240	240	240	240	240	240	240	240	240	240	240
Pearson Correlation	,045	-,013	-,128*	,101	,065	,013	,053	1,000	,057	,076	,013	,026
Sig. (2-tailed)												
N	239	240	240	240	240	240	240	240	240	240	240	240
Pearson Correlation	,188**	-,205**	-,179**	-,084	-,041	,085	,037	,057	1,000	,057	,057	-,035
Sig. (2-tailed)												
N	239	240	240	240	240	240	240	240	240	240	240	240
Pearson Correlation	-,101	-,106	-,124	,183**	,073	-,014	,052	,076	-,057	1,000	,018	-,228**
Sig. (2-tailed)												
N	239	240	240	240	240	240	240	240	240	240	240	240
Pearson Correlation	,084	-,010	,019	-,127*	,052	,035	,005	,013	,057	,018	1,000	-,139*
Sig. (2-tailed)												
N	239	240	240	240	240	240	240	240	240	240	240	240
Pearson Correlation	,055	,019	-,010	,150*	,059	,112	-,224**	,026	-,035	,228**	-,139*	1,000
Sig. (2-tailed)												
N	239	240	240	240	240	240	240	240	240	240	240	240
Pearson Correlation	,081	-,029	-,003	-,078	-,114	-,044	-,013	,075	,132*	,032	,018	1,000
Sig. (2-tailed)												
N	239	240	240	240	240	240	240	240	240	240	240	240

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

7. melléklet: Vállalkozói ismeretek és az életkor összefüggése

Correlations

	életkor	gazdálko dási gyakorlat	jogi ismeretek	pénzgazd álkodás	banki hitelek	támogató sok	környezet védelem	piaci ismeretek	új technológ ia	munkakerő
életkor	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1,000 ,588 239	,036 ,588 235	-,045 ,498 230	-,055 ,406 231	-,152* ,022 227	-,080 ,223 231	-,134* ,042 232	-,204** ,002 228	-,142* ,034 225
gazdálkodási gyakorlat	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N		,036 ,588 235	-,045 ,498 230	-,055 ,406 231	-,152* ,022 227	-,080 ,223 231	-,134* ,042 232	-,204** ,002 228	-,142* ,034 225
jogi ismeretek	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N			-,045 ,498 230	-,055 ,406 231	-,152* ,022 227	-,080 ,223 231	-,134* ,042 232	-,204** ,002 228	-,142* ,034 225
pénzgazdálkodás	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N				-,045 ,498 230	-,055 ,406 231	-,080 ,223 231	-,134* ,042 232	-,204** ,002 228	-,142* ,034 225
banki hitelek	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N					-,045 ,498 230	-,080 ,223 231	-,134* ,042 232	-,204** ,002 228	-,142* ,034 225
támogatások	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N						-,080 ,223 231	-,134* ,042 232	-,204** ,002 228	-,142* ,034 225
környezetvédelem	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N							-,134* ,042 232	-,204** ,002 228	-,142* ,034 225
piaci ismeretek	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N								-,204** ,002 228	-,142* ,034 225
új technológia	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N									-,142* ,034 225
munkakerő	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N									

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## 8. melléklet: Mezőgazdasági vállalkozók képzésre jelentkezése és az életkor közötti összefüggés

Correlations

	tevékenység feltétele	tevékenység feltétele	érdekes téma	hasznos téma	munkakörü előírás	profilváltás	pályázati lehetőség	életkor
	Pearson Correlation	1,000	-,145	-,009	,149	-,124	,211*	,102
	Sig. (2-tailed)		,117	,919	,105	,180	,021	,274
	N	119	119	119	119	119	119	118
érdekes téma	Pearson Correlation	-,145	1,000	,220*	-,140	,101	,024	,071
	Sig. (2-tailed)	,117		,016	,128	,277	,798	,446
	N	119	119	119	119	119	119	118
hasznos téma	Pearson Correlation	-,009	,220*	1,000	,099	-,132	,054	,221*
	Sig. (2-tailed)	,919	,016		,285	,151	,562	,016
	N	119	119	119	119	119	119	118
munkakörü előírás	Pearson Correlation	,149	-,140	,099	1,000	-,113	,196*	,056
	Sig. (2-tailed)	,105	,128	,285		,222	,033	,547
	N	119	119	119	119	119	119	118
profilváltás	Pearson Correlation	-,124	,101	-,132	-,113	1,000	,178	,155
	Sig. (2-tailed)	,180	,277	,151	,222		,053	,094
	N	119	119	119	119	119	119	118
pályázati lehetőség	Pearson Correlation	,211*	,024	,054	,196*	,178	1,000	,300**
	Sig. (2-tailed)	,021	,798	,562	,033	,053		,001
	N	119	119	119	119	119	119	118
életkor	Pearson Correlation	,102	,071	,221*	,056	,155	,300**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,274	,446	,016	,547	,094	,001	
	N	118	118	118	118	118	118	119

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

9.melléklet: Alkalmazottak végzettsége és munkakörükhöz szükséges ismeretek összefüggések

Correlations										
	végzettség	gazdálkodási gyakorlat	jogi ismeretek	penzugazd és adózás	banki hitelek	támogatások	környezetvédelem	piaci ismeretek	új technológiák	munkakör alkalmazási ism
végzettség	Pearson Correlation	,214	,495**	,545**	,631**	,649**	,152	,417**	,211	,256
	Sig. (2-tailed)	,110	,000	,000	,000	,000	,260	,001	,116	,055
gazdálkodási gyakorlat	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57
	Pearson Correlation	,214	,308*	,214	,186	,305*	,337*	,309*	,406**	,618**
gazdálkodási gyakorlat	Sig. (2-tailed)	,110	,020	,109	,165	,021	,010	,019	,002	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57
jogi ismeretek	Pearson Correlation	,495**	,308*	,528**	,475**	,560**	,411**	,268*	,229	,489**
	Sig. (2-tailed)	,000	,020	,000	,000	,000	,001	,044	,087	,000
jogi ismeretek	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57
	Pearson Correlation	,545**	,214	1,000	,661**	,455**	,102	,344**	,112	,311**
penzugazd és adózás	Sig. (2-tailed)	,000	,109	,000	,000	,000	,450	,009	,406	,019
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57
banki hitelek	Pearson Correlation	,631**	,186	,475**	1,000	,634**	,280*	,380**	,190	,283*
	Sig. (2-tailed)	,000	,165	,000	,000	,000	,035	,004	,158	,033
banki hitelek	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57
támogatások	Pearson Correlation	,649**	,305*	,455**	,634**	1,000	,358**	,326*	,333*	,332*
	Sig. (2-tailed)	,000	,021	,000	,000	,000	,006	,013	,011	,012
támogatások	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57
környezetvédelem	Pearson Correlation	,152	,337*	,411**	,102	,280*	,358**	,434**	,506**	,382**
	Sig. (2-tailed)	,260	,010	,001	,450	,035	,006	,001	,000	,003
környezetvédelem	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57
piaci ismeretek	Pearson Correlation	,417**	,309*	,268*	,344**	,380**	,434**	1,000	,431**	,250
	Sig. (2-tailed)	,001	,019	,044	,009	,004	,001	,001	,001	,061
piaci ismeretek	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57
új technológiák	Pearson Correlation	,211	,406**	,229	,112	,190	,333*	,431**	1,000	,287*
	Sig. (2-tailed)	,116	,002	,087	,406	,158	,011	,001	,000	,030
új technológiák	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57
munkakör alkalmazási ism	Pearson Correlation	,256	,618**	,489**	,311*	,283*	,332*	,250	,287*	1,000
	Sig. (2-tailed)	,055	,000	,000	,019	,033	,012	,061	,030	,
munkakör alkalmazási ism	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



# 10. melléklet: Alkalmazottak életkora és a képzésekre jelentkezés ösztönző tényezői közötti összefüggések

Correlations

	nem	életkor	végzettség	munkaidő	gazdálko- dási gyakorlat	jogi ismeretek	pénzgazd és adózás	banki hiteliek	támogatá- sok	környezet védelem	piaci ismeretek	új technológi- ák	munkakör alkalmazá- sism
nem	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1,000 ,198 ,139 57	,047 ,730 57	,138 ,311 56	,133 ,298 57	-,032 ,813 57	-,194 ,149 57	-,063 ,642 57	-,115 ,396 57	-,251 ,060 57	-,033 ,809 57	-,117 ,388 57	-,211 ,116 57
életkor	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1,000 ,198 ,139 57	-,155 ,003 57	-,394** ,003 56	-,041 ,763 57	-,085 ,530 57	-,190 ,157 57	-,273* ,040 57	-,061 ,651 57	-,029 ,145 57	-,094 ,831 57	-,181 ,179 57	-,094 ,487 57
végzettség	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-,155 ,003 57	1,000 ,730 57	-,127 ,351 56	-,214 ,110 57	-,495** ,110 57	-,545** ,000 57	-,631** ,000 57	-,649** ,000 57	-,152 ,260 57	-,417** ,001 57	-,211 ,116 57	-,256 ,055 57
munkaidő	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-,394** ,003 56	-,127 ,351 56	1,000 ,730 57	-,138 ,110 57	-,176 ,110 57	-,029 ,000 57	-,049 ,000 57	-,059 ,000 57	-,201 ,260 57	-,075 ,001 57	-,123 ,116 57	-,112 ,055 57
gazdálkodási gyakorlat	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-,041 ,763 57	-,495** ,110 56	-,138 ,310 56	1,000 ,730 57	-,308* ,195 56	-,214 ,020 56	-,186 ,165 56	-,305* ,021 56	-,337* ,010 56	-,309* ,019 56	-,406** ,002 56	-,618** ,000 56
jogi ismeretek	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-,085 ,530 57	-,495** ,110 57	-,176 ,195 56	-,308* ,195 57	1,000 ,000 57	-,528** ,000 57	-,475** ,000 57	-,560** ,000 57	-,411** ,001 57	-,268* ,044 57	-,229 ,087 57	-,489** ,000 57
pénzgazd és adózás	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-,190 ,157 57	-,545** ,000 56	-,029 ,310 56	-,214 ,109 57	-,528** ,000 57	1,000 ,000 57	-,661** ,000 57	-,455** ,000 57	-,102 ,450 57	-,344** ,009 57	-,112 ,406 57	-,311** ,019 57
banki hiteliek	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-,273* ,040 57	-,631** ,000 56	-,049 ,719 56	-,186 ,165 57	-,475** ,000 57	-,661** ,000 57	1,000 ,000 57	-,634** ,000 57	-,280** ,035 57	-,380** ,004 57	-,190 ,158 57	-,283** ,033 57
támogatások	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-,061 ,651 57	-,649** ,000 56	-,059 ,665 56	-,305* ,021 57	-,560** ,000 57	-,455** ,000 57	-,634** ,000 57	1,000 ,000 57	-,358** ,006 57	-,326* ,013 57	-,333* ,011 57	-,332** ,012 57
környezetvédelem	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-,029 ,831 57	-,417** ,001 56	-,075 ,583 56	-,309* ,019 57	-,411** ,001 57	-,102 ,450 57	-,280** ,035 57	-,358** ,006 57	1,000 ,000 57	-,434** ,000 57	-,506** ,000 57	-,382** ,003 57
piaci ismeretek	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-,029 ,831 57	-,417** ,001 56	-,075 ,583 56	-,309* ,019 57	-,411** ,001 57	-,102 ,450 57	-,280** ,035 57	-,358** ,006 57	1,000 ,000 57	-,434** ,000 57	-,506** ,000 57	-,382** ,003 57
új technológiák	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-,181 ,388 57	-,116 ,116 56	-,123 ,368 56	-,406** ,002 57	-,229 ,087 57	-,112 ,406 57	-,190 ,158 57	-,333* ,011 57	-,431** ,000 57	-,431** ,000 57	1,000 ,000 57	-,287** ,030 57
munkakör alkalmazási	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-,094 ,487 57	-,256 ,055 56	-,112 ,412 56	-,618** ,000 57	-,489** ,000 57	-,311 ,019 57	-,283* ,033 57	-,382* ,012 57	-,382* ,003 57	-,250 ,061 57	-,287** ,030 57	1,000 ,000 57

\*\*, Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).