

OTDK-DOLGOZAT

2015

Az élethosszig tartó tanulás és a munkaerőpiac kapcsolata a generációs különbségek tükrében, a Carmeuse Hungária Kft. példáján keresztül bemutatva

The connection between lifelong learning and the labor market based on generational differences, analyzed through the example of Carmeuse Hungária Kft.

Kézirat lezárása: 2014. december 16.

Tartalomjegyzék

1.	BEVEZETÉS.....	1
2.	A TANULÁS ÉS AZ ÉLETHOSSZIG TARTÓ TANULÁS	3
2.1.	Kapcsolódó alapfogalmak definiálása	3
2.2.	Magyarország oktatásának történelmi előzményei.....	6
2.3.	Magyarország jelen oktatási rendszerének felépítése	8
2.4.	Iskolarendszeren kívüli felnőttképzés	14
2.5.	Modern oktatási formák	17
3.	A MUNKAERŐPIAC	20
3.1.	Munkaerőpiachoz kapcsolódó fontosabb definíciók értelmezése	20
3.1.1.	A munkaerőpiac kínálati oldala	21
3.1.2.	A munkaerőpiac keresleti oldala, illetve a Carmeuse Hungária Kft. bemutatása.....	25
4.	GENERÁCIÓK	27
4.1.	Generációs marketing és a Yankelovich-riport	27
4.2.	A különböző generációk sajátosságai, illetve a tanulással kapcsolatos attitűdjeik és munkához való hozzáállásuk	32
4.3.	A generációk kapcsolata a munkaerőpiaccal és a tanulással	37
5.	PRIMER KUTATÁS.....	41
5.1.	A vizsgálat célja	41
5.2.	A vizsgálat módszere.....	41
5.3.	A kérdőív kielemezése	43
5.3.1.	Demográfiai adatok kiértékelése	43
5.3.2.	A témához kapcsolódó eredmények kiértékelése	46
6.	ÖSSZEGZÉS, JAVASLAT	55
	IRODALOMJEGYZÉK	57
	MELLÉKLET	I
1.	MELLÉKLET: HENRY FORD.....	II
2.	MELLÉKLET: A MAGYAR OKTATÁSI RENDSZER 2013-TŐL	III

3. MELLÉKLET: A REGISZTRÁLT GAZDASÁGI SZERVEZETEK SZÁMA 2011-2013.....	IV
4. MELLÉKLET: KÉRDŐÍV.....	V

Táblázat- és ábrajegyzék

1. táblázat: A generációk számának alakulása.....	22
2. táblázat: Foglalkoztatottak számának alakulása generációs bontásban.....	23
3. táblázat: A munkanélküliek számának alakulása generációs bontásban.....	23
4. táblázat: 2011. évi iskolázottsági szintek számának alakulása generációs bontásban	24
5. táblázat: Generációk az új Yankelovich-riportokban	30
6. táblázat: Generációs jellemzők bemutatása.....	31
7. táblázat: Pillanatfelvétel a nemzedékekről	34
8. táblázat: Generációs különbségek	36
9. táblázat: Generációs különbségek a munkahelyen és a tanulást illetően	40
10. táblázat: A nemek szerinti megoszlás	43
11. táblázat: Válaszadók generációk szerinti megoszlása	44
12. táblázat: Iskolai végzettség szerinti megoszlás	44
13. táblázat: Egy főre eső nettó jövedelem megoszlása	45
14. táblázat: Az iskolai végzettség vizsgálata a generációk esetében	46
15. táblázat: Fizikai/szellemi munkavállalás szerinti megoszlás	47
16. táblázat: Szakképzési, továbbképzési lehetőségek kedveltségének megoszlása.....	47
17. táblázat: A szakképzési, továbbképzési lehetőségek kedveltsége a különböző generációk tükrében	48
18. táblázat: További képzéseken való részvétel megoszlása	49
19. táblázat: További képzéseken való részvétel megoszlása generációs vonatkozásban	49
20. táblázat: Tanulással kapcsolatos tervek megoszlása	51
21. táblázat: Tanulással kapcsolatos tervek megoszlása a generációk esetében	51
22. táblázat: Az élethosszig tartó tanulás fontossága a különböző generációk szempontjából	53
23. táblázat: Az iskolai végzettség és a munkaerőpiac kapcsolata.....	53
24. táblázat: Az iskolai végzettség jelentősége a munkaerőpiacon való érvényesülési lehetőséggel kapcsolatban a különböző generációk szempontjából	54

1. ábra: Részvétel iskolarendszeren kívüli képzésben életkor szerint	16
2. ábra: Generációs hatások	28
3. ábra: Kutatási módszerek.....	42
4. ábra: Továbbképzések hasznosságának megoszlása Likert-skála alkalmazásával.....	48
5. ábra: A tanulás motivációi	50
6. ábra: Az élethosszig tartó tanulás fontossága	52

1. BEVEZETÉS

“Akárki, aki megáll tanulni, öreg, legyen bár 20 vagy 80 éves. Akárki, aki folyamatosan tanul, fiatal marad. Az élet legnagyobb dolga az, hogy az eszedet fiatalon tartsd.”¹ -

Henry Ford

Henry Ford, egy amerikai üzletember, a Ford Motor Company alapítójának idézete egy olyan bölcsességet tartalmaz, amely minden korszakban megállja a helyét. A 21. században, ahol a gazdaság folyamatosan és rohamosan fejlődik, elengedhetlenné válik a munkaerő megfelelő szintű szakképzettsége a munkaerőpiaci igények kielégítése érdekében. Ahhoz, hogy a versenyképességet fenntartsuk nem elegendő az iskolarendszerben elsajátított ismeret és tudás, hanem folyamatos fejlődés, innováció is szükséges. Mindez azt jelenti, hogy kevés az egyszer már megszerzett ismeret, ezért az élethosszig tartó tanulás az élet minden színterén elkerülhetlenné válik.

Mindezek alapján a témaválasztásunk nem is volt kérdés. Mint a felsőoktatásban tanuló hallgatók érdekeltek vagyunk abban, hogy diplomával a kezünkben mi vár ránk a munkaerőpiacon. Kíváncsiak voltunk arra is, hogy a különböző generációk tagjai, hogyan vélekednek arról, hogy milyen esélyekkel lépnek ki a munkaerőpiacra főiskolai, egyetemi végzettséggel, illetve alacsonyabb képzettségi szintekkel. Manapság egyre inkább jellemző, hogy érettségi, illetve szakképzettség nélkül, de még sokszor diplomával is nagyon nehéz elhelyezkedni vagy legalábbis egy elismert és jól fizetett állást találni. Mindemellett a munkahely megtartása is egyre nagyobb kihívást jelent, hiszen a folyamatosan megjelenő új technológiák ismerete mellett a munkáltatónak való megfelelés is megnehezíti a feladatok elvégzését. Ezek alapján egyértelmű az ismeretek folyamatos bővítése, fejlesztése mellett, a szakmai és technikai képzettség minél magasabb szintre való emelése.

Annak érdekében, hogy minél pontosabb kutatási eredményeket kapjunk a *szekunder és primer kutatási módszerek* együttes alkalmazása mellett döntöttünk. A kutatásunkban elsősorban arra keressük a választ, hogy a különböző generációk – az ún. „Y” generáció, „X” generáció, valamint a „baby boom” generáció – között milyen

¹<http://idezet.wordpress.com/category/tanulas/> (letöltve: 2014. március 14.)

jellemző eltérések tapasztalhatók a munkaerőpiacon, illetve a tanulóhoz való hozzáállásukban, továbbá ezen két tényező milyen kapcsolatban áll egymással.

Elsőként a releváns szakirodalom elemzésével és feldolgozásával kezdtük a kutatásunkat, amely alapján következtetéseket tudtunk levonni a munkaerőpiac és az élethosszig tartó tanulás kapcsolatára vonatkozóan. A II. fejezetben a tanulás, illetve az élethosszig tartó tanulás kérdéskörével foglalkozunk, tehát az alapfogalmak tisztázása után bemutatásra kerül hazánk oktatási rendszerének fejlődése, azaz történelmi előzményei, majd jelenlegi felépítése. A XXI. században az információs technológia gyors fejlődése jelentős hatást gyakorol az oktatás és tanulás folyamataira, ezért ebben a fejezetben bemutatásra kerülnek az új és modern oktatási formák is. Mivel a munkaerőpiac és az élethosszig tartó tanulás kapcsolatát a generációk tükrében vizsgáljuk, ezért a III. fejezet középpontjában a munkaerőpiac keresleti és kínálati oldalának bemutatása áll. Egyrészt kínálati oldalon a három generáció – baby boom, X generáció és Y generáció – munkaerőpiaci helyzetét, másrészt keresleti oldalon az általunk választott vállalatot, a Carmeuse Hungária Kft-ét mutatjuk be. Az ezt követő IV. fejezetben részletesebben foglalkozunk a három kiválasztott generációval, kiemelve a munkaerőpiachoz és tanulóhoz való hozzáállásukat, attitűdjeiket.

A szakirodalmi elemzést követően az V. fejezetben a generációs különbségek tanulóhoz és munkaerőpiachoz való viszonyát és ennek kapcsolatát az előbbieken említett vállalatot, a Carmeuse Hungária Kft-n keresztül szeretnénk bemutatni. A primer kutatásunk során a vizsgálati módszerek közül a kérdőíves megkérdezést választottuk a vállalat munkavállalói körében a sikeres kutatás elérése érdekében. A kérdőív kiértékelésével kapott információkból következtetést tudtunk levonni azzal kapcsolatban, hogy van-e ellentmondás a szekunder, illetve a primer kutatás eredményei között illetve, hogy az egyes tényezők hogyan befolyásolják az élethosszig tartó tanulást, továbbá hogyan vélekednek az egyes generációk erről a témáról. A primer kutatásból kapott információkat összehasonlítva a már meglévő szekunder adatokkal pontosabb képet kaptunk az általunk felvetett kérdésekre, illetve problémákra.

Végül a dolgozatunkat az általunk nyert információk összegzésével, illetve ebből következően egy javaslattal zárjuk a VI. fejezet keretében.

2. A TANULÁS ÉS AZ ÉLETHOSSZIG TARTÓ TANULÁS

2.1. KAPCSOLÓDÓ ALAPFOGALMAK DEFINIÁLÁSA

A témánk egyik alapgondolatát a *tanulás, illetve az élethosszig tartó tanulás* fogalmának tisztázásával szükséges kezdenünk, hiszen minden korban, nemcsak az elmúlt századokban, de a jelenben és a jövőben is meghatározó jelentőségű az emberek életében a tudás megszerzése és folyamatos fejlesztése. Ahogy a közmondás is tartja „a tudás hatalom”, tehát nagyon fontos, hogy elmélyítsük tudásunkat, napról napra újabbnál újabb ismereteket sajátítsunk el, és nyitottak legyünk a friss információk befogadására, hiszen csak így tudunk igazán érvényesülni, nemcsak a munka világában, hanem az élet minden apró kis területén is, legyen szó magánéletről, közéletéről vagy az üzleti életéről egyaránt.

A szakirodalmat vizsgálva több érdekes, és olykor bonyolult definícióval találkozhatunk, amelyek mind-mind különböző oldalról közelítik meg, és értelmezik a *tanulás* fogalmát. Elsőként a Magyar Köztársaság Kormányának egész életen át tartó stratégiáját vizsgáltuk meg, melynek 3. melléklete egy olyan glosszáriumot tartalmaz, amely segítséget nyújt az általuk készített stratégia megértéséhez, így ebben a tanulás fogalmát a következőképpen kell értelmeznünk: „A tanulás egy olyan kumulatív folyamat, amelynek során az egyén lépésről, lépésre egyre bonyolultabb és elvontabb ismeretekre tesz szert, és ezeket az ismereteket ténylegesen elsajátítja.” Nemzeti Erőforrás Minisztérium, *Egész életen át tartó tanulás*. In: <http://www.nefmi.gov.hu/europai-unio-oktatas/egesz-eleten-at-tarto/egesz-eleten-at-tarto-090803> (letöltve: 2014. június 8.) Ugyanezen 3. mellékletben a tanulás három típusával is megismerkedhetünk, ahol az első a formális tanulás, melynek lényege, hogy a tanulás strukturált és szervezett keretek között zajlik (lehet ez oktatási rendszer, képzési rendszer vagy vállalaton belüli képzés is), amelynek elvégzését, a tudás elsajátítását hivatalos diploma, oklevél is igazolja. A következő tanulási forma a nem formális tanulás, mely bár tervszerű, mégsem teljesen tanulási célzatú, tehát az alapoktatás és a képzési rendszereken kívüli tanulási folyamat, amely nem jár bizonyítvány megszerzésével. Legjellemzőbben ide sorolhatjuk a munkahelyen, civil vagy társadalmi szervezetekben, képzőintézményekben történő tanulási folyamatokat. Végezetül az informális tanulás következik, amely a mindennapi életünkben történő, nem tudatos tanulást jelenti, tehát a

családban, szabadidőnkben stb. megszerzett ismereteket, tudást. Nemzeti Erőforrás Minisztérium, Egész életen át tartó tanulás. In: <http://www.nefmi.gov.hu/europai-unio-oktatas/egesz-eleten-at-tarto/egesz-eleten-at-tarto-090803> (letöltve: 2014. június 8.)

Egy másik megközelítés már nem ilyen komplex módon, hanem általánosabb értelemben definiálja a tanulás fogalmát, úgy ahogy a legtöbb ember számára is értelmezhető: „A tanulást legtöbbször úgy értelmezik, mint valamiféle speciális tréning, formális oktatás eredményét. Ez persze a tanulás, mint fogalom leghétköznapibb értelmezése, azaz: a tanulás az ismeretek, készségek elsajátítása strukturált keretek között.” (Csépe et al., 2007, 25. o.)

A tanulás tágabb fogalmának értelmezését a Nemzeti alaptanterv bevezetőjében (1995) is olvashatjuk, amelyben a tanulás a következőképpen kerül ismertetésre: „A tanulás a pszichikum módosulása külső tényezők hatására, tehát nem csupán ismeretszerezés és a figyelem, az emlékezet működtetése. Tág értelmezése magában foglalja valamennyi értelmi képesség és az egész személyiség fejlődését, fejlesztését. Ez az iskola alapfeladata.” (Báthory Z., 1997, 28. o.)

A definíciókat elemezve láthatjuk, hogy nem csak az iskolarendszerben elsajátított tudást nevezhetjük tanulásnak, hanem véleményünk szerint az információszerzés több forrásból is származhat:

- a családból hozott értékrendek, normák berögződéséből,
- a referenciacsoportoktól, mint pl.: barátok, munkatársak stb. elsajátított ismeretekből;
- a nyomtatott sajtóból, illetve a médiából szerzett információkból;
- saját akaratból, önértékelésből történő tanulásból;
- a folyamatos tapasztalásból, amelyet az élet különböző területein nyerhetünk, vegyünk például a korábban említett magánéletet; közéletet vagy üzleti életet.

Ezekből a különböző forrásokból is olyan plusz információkhoz jutunk, amelyeket esetleg az iskolapadban nem tudunk elsajátítani, hiszen ott meghatározott kereteken belül, tananyag szerint folyik az oktatási tevékenység. Gondolatainkat Skinner A tanítás technológiája című könyvében is alátámasztja, ahol arról ír, hogy az ember háromféleképpen tanulhat: „cselekvés útján, tapasztalás révén, valamint próba-szerencse útján”. (Báthory Z., 1985, 27. o.) Ehhez hasonlóan, egy másik tipológia mentén mutatja be Báthory Zoltán a tanulás különböző típusait, melyben a verbális, szenzoros (perceptuális) és motoros (mozgás) tanulási típusokat kiegészíti a szociális tanulás

fogalmával. A verbális tanulás az iskolai tanulás leggyakoribb formája, ahol szövegekkel, képekkel, ábrákkal, táblázattal és/vagy jelekkel sajátítjuk el az ismereteket. Továbbá a verbális tanulás lényege, hogy definíciókat, fogalmakat értelmezzünk, elemezzünk és megtaláljuk a megfelelő összefüggéseket közöttük. A szenzoros tanulás során a környezetünkben lévő információkat sajátítjuk el pl.: színeket, formákat, hangokat, dallamokat, ízeket, illatokat. A motoros vagy mozgásos tanulás a pszichomotorikus feladatok és műveletek megtanulását jelenti, így pl.: sporttevékenység vagy különböző szakmai tevékenységek elsajátítása során domináns. Mindezen három típus mellett a szociális tanulás is előtérbe kerül, hiszen az iskolarendszerben a tanulók folyamatosan tanulnak az őket körülvevő szereplők viszonyairól, társas kapcsolatairól, értékeikről. (Báthory Z., 1997)

A tanulás különböző megközelítéseit áttekintve eljutunk az „*élethosszig tartó tanulás*” fogalmáig, hiszen láthattuk, hogy nemcsak az oktatásban, de az élet számos területén is tudásra tehetünk szert. Manapság egyre gyakrabban emlegetett fogalom az élethossziglan tartó tanulás, és ennek angol megfelelője a „*lifelong learning*”, amelynek elterjedt rövidítése a 3L, azaz „LLL”. Tulajdonképpen az élethosszig tartó tanulás arra hívja fel az emberek figyelmét, hogy nem elég az iskolarendszerben megszerzett tudás és ismeret ahhoz, hogy mindig friss és naprakész legyen a tudásunk, hiszen a „...lifelong learning minden tanulásféléseget magában foglal. Azt is, amit a régi oktatásemélet ezzel a névvel illetett, azt is, amit legfeljebb, mint pszichológia, szociálpszichológiai vagy köznap tanulás-fogalmat tartott számon.” (Zrinszky L., 2007, 84. o.) Ebből is láthatjuk, hogy ez a sokszor emlegetett szóösszetétel nem egy egyszerű fogalmat rejt magában, hanem sokkal több ennél, rávilágít a tanulás fontosságára és szükségszerűségére és nem utolsó sorban ennek folyamatosságára. „Az egész életen át tartó tanulás jóval többet jelent, mint amit megjelölése elárul. Ezt már akkor hangsúlyozta a szakirodalom, amikor a jelszószerűen uralkodó elnevezés nem az életidő teljességére, hanem a tanulás szükségességének, folytonosságára utalt, vagyis a permanenciára.” (Zrinszky L., 2007, 83. o.) A lifelong learning tehát egy folyamat, amely megszakítás nélkül zajlik életünk során, hiszen egészen születésünktől kezdve bővítjük ismereteinket. Tanulunk az óvodában, az általános iskolai és gimnáziumi éveink során, a főiskolán és az egyetemen egyaránt. Mindez azonban nem elegendő ahhoz, hogy később, a nagybetűs életben érvényesüljünk. A közoktatás az alaptudást biztosítja számunkra, majd a felsőoktatásban részt vevő hallgatók az alapismereteiket fokozatosan magasabb szintre emelik.

Természetesen az emberek egyéenként különbözőek, ezért mindenki más-más cél elérését tűzi ki maga elé. Vannak, akik kevésbé érdekeltek abban, hogy ismereteiket bővítsék, tudásukat elmélyítsék, vagy egyszerűen nem képesek rá valamilyen belső, vagy akár tőlük független külső okok miatt. Ezzel szemben vannak olyan céltudatos és ambiciózus személyek is, akik szorgalommal és kitartással ismereteiket folyamatosan bővítik annak érdekében, hogy mindig naprakész információkkal rendelkezzenek. Ez az egyik titka az élethosszig tartó tanulás kialakulásának.

2.2. MAGYARORSZÁG OKTATÁSÁNAK TÖRTÉNELMI ELŐZMÉNYEI

Az oktatási rendszer kialakulásának ideje minden nemzet életében más-más időponthoz köthető. Hazánk oktatási rendszerének kialakulása egy hosszú folyamat eredményeként jutott el mai formájáig. Ebben az alfejezetben ezen hosszadalmas folyamat alakulását mutatjuk be.

Magyarországon az első iskola, a pannonhalmi bencés monostor, melynek építése és létrehozása Géza fejedelem nevéhez köthető, amely már az államalapítás előtt 998-ban működőképes volt. A kolostorok tevékenységi körébe nemcsak a vallás és a hit terjesztése, hanem az oktatás, a földművelés, illetve az ipari termelés gyakorlása is hozzátartozott. Az állami közigazgatási rendszerrel együtt fejlődtek az egyházszerkezetek is. Az államalapítást követően 200 évvel később már 20 férfi és 2 női kolostor működött. A püspökségek mellett papi tanácsadó testületek jöttek létre, amelyek iskolák működtetésével is foglalkoztak. Ezekben az iskolákban, a Római Birodalomhoz hasonlóan, latin nyelven tanították a hét szabad művészetet, amelyek a következők voltak: nyelvtan, szónoklattan, dialektika, számtan, mértan, csillagászat, zene. (Csicsay A., 2002) Mindezek mellett, ebben az időszakban fontos volt a vallásgyakorlás is. A 11. században már kialakult a kolostori, plébániai, káptalani iskolák hálózata is. A 12. századtól egészen a 15. századig káptalani iskolák hálózata terjedt el. Ekkoriban három szintet különböztettek meg egymástól: első szinten voltak a kezdő kisdíákok, felettük a latin nyelvtant-irodalmat tanulók, majd a harmadik, egyben legfelső szinten helyezkedtek el azok, akik bölcseslel, teológiával foglalkoztak. A 14. század a plébániai iskolák számának növekedését jelentette, azonban a török hódítás következtében 1541 után, az

általuk elfoglalt területeken az iskolák nagy része megszűnni kényszerült. Azok, amelyek fennmaradtak vagy újra működésnek indultak, később protestáns vezetés alá kerültek. Nem sokkal később, a 16-17. századtól kezdve, miután a törököket sikerült hazánkából kiűzni, elkezdődött a katolikus és a református iskolák létesítése. 1764-ben megalapították az első tanügyi testületet, az ún. Tanügyi Bizottságot. Öt évvel később Mária Terézia a népoktatás korszerűsítését szorgalmazta, ennek következtében pedig a népiskolák összeírására került sor. Az első tanügyi rendelet 1777-ben jelent meg, amely Mária Terézia nevéhez fűződik és Ratio Educationis címen vált ismertté. Néhány évvel később, 1784-ben a latin nyelv helyett a német nyelv elsajátítását tették kötelezővé, majd 1790-től újra a latin nyelv vált hivatalossá. Ettől kezdve a magyar nyelv is jelentős szerepet kapott az iskolák, illetve az oktatás mindennapjaiban, így csak azok válhattak oktatóvá, akik elsajátították a magyar nyelvet. Egyre több tantárgy került magyar nyelven az oktatásba, amit addig csak latin nyelven tanulhattak a diákok. Majd az 1830-as évek közepére a magyar területek nagy részén csak olyan iskolák létesültek, ahol magyar nyelven tanítottak. 1806-ban került kiadásra a Ratio Educationis újabb változata, amely kimondta az gyermekek iskolakezdésének korhatárát, továbbá kitért az oktatás nyelvére is, melyben meghatározta, hogy nem elég latinul tanítani, de anyanyelven és magyarul is kötelesek az oktatók a tananyagok átadására. 1814-től már minden diák köteles volt magyar nyelvtant tanulni. 1828-ban pedig megalapították az első magyarországi óvodát. 1844-ben megalakult a Magyar Tudományos Akadémia elődje, a Tudós Társaság. Ugyanebben az évben lépett életbe, hogy a közép- és felsőszintű oktatási intézményekben a magyar a hivatalos nyelv. Ezt követően az oktatási törvénynek köszönhetően 1845-ben érvénytelenítették a Ratio Educationist. (Mészáros I., 1996)

Hazánk első egyetemét, Nagy Lajos magyar király alapította Pécsen 1367-ben. A 12. századtól azonban a kor igényeinek és színvonalának megfelelően Óbudán is működött felsőoktatási intézmény. Luxemburgi Zsigmond kérésére 1395-ben adta IX. Bonifác pápa az Óbudai Egyetem első alapítólevelét, így az ország második egyeteme lett. Az intézmény azonban nem túl hosszú működést követően a kor belviszályai miatt 1403-ban megszűnni kényszerült. Zsigmond király a viszályok lecsendesedését követően rendezte a pápasággal viszonyát, így kérésére 1410. augusztus 1.-jén a pápa aláírta az Óbudai Egyetem újraalapítására vonatkozó bullát. Az egyetemen négy fakultással indult: szent teológia, a kánon- és polgári jog, az orvostudomány és a szabad művészetek. Az Óbudai Egyetem megszűnését követően Pesten nagyon hosszú ideig, több száz évig nem jött létre újabb egyetem. Mátyás király Pozsonyban kísérletezett egyetemet alapítani.

1635-ben Pázmány Péter, esztergomi érsek Nagyszombaton alapított egyetemet, majd ezt 1777-ben Mária Terézia Budára helyeztette át. Középkori Egyetemek. In: <http://www.uni-obuda.hu/egyetem/tortenelem/kozepkori-egyetemek> (letöltve: 2014. október 19.) A Pázmány Péter által alapított nagyszombati egyetem volt az, amely valóban megérdemli az egyetem elnevezést és évszázadokon keresztül életképes maradt. Ma már hazánk fővárosában, Budapesten Eötvös Lóránd nevét viseli. 1635-ben alapították, de csak 134 évvel később, 1769-ben vált teljes egyetemmé, amikor az orvosi kar is megkezdte működését. (Csicsay A., 2002)

2.3. MAGYARORSZÁG JELEN OKTATÁSI RENDSZERÉNEK FELÉPÍTÉSE

Mielőtt hazánk jelen oktatási rendszerének bemutatására térnénk rá, ebben az alfejezetben elsőként a munkaerőpiac és az iskolázottság kapcsolatával foglalkozunk, mely a témánk kapcsán kiemelkedő jelentőségű területtel bír.

Hazánk gazdaságára a legjellemzőbb, hogy kicsi, de ennek ellenére nyitott gazdaság. Az itthon működő vállalkozások nagy részét a mikrovállalkozások (94,7%) alkotják, majd ezt követik a kis- és középvállalkozások 4,4% és 0,7%-os aránnyal. Ezek a vállalkozások az alkalmazottak 71%-át foglalkoztatták 2009-ben. A munkaerő megoszlása a különböző szektorok közötti alkalmazásban pedig a következőképpen alakult:

- közlekedési-szállítási és kereskedelmi szektor: 28%;
- nem piaci szolgáltatások szektora: 23,3,%;
- feldolgozóipar: 20,8%;
- elsődleges szektor és a közüzemek: 7,0%;
- építőipar: 7,3%;
- üzleti és egyéb szolgáltatások: 27,8%.

Mindemellett az egyes régiókra, szakmákra, és ágazatokra jellemző a nagymértékű szakképzett munkaerő hiánya. Hazánkban a foglalkoztatási ráták is igen alacsonyak, kiemelkedően az alacsony képzettségűek, hátrányos helyzetűek, nők és idősebb korosztályok körében. A 15-64 év közötti korosztály foglalkoztatása 2011-ben 55,8% volt, illetve a férfiak foglalkoztatási rátája 10%-kal meghaladta a gyengébbik nemét. Az

EU-27-hez képest 2011-ben a 15-24 év közöttiek foglalkoztatási rátája az EU átlag felénél kicsivel több volt, míg az idősebb, 55-64 év közötti korosztálynak is csak a fele dolgozott, amely szintén 10 százalékponttal volt kevesebb az EU átlagnál. Természetesen ezek az alacsony foglalkoztatási arányszámok, kiugróan magas inaktivitási aránnyal járnak együtt. Továbbá a munkaerőpiaci aktivitás és sikeresség is különbségeket mutat a képzés szintje szerint hazánkban a fejlett országoktól. Magyarországon a legnagyobb a felsőfokú végzettségűek kereseti előnye az OECD országok közül, hiszen jövedelmük az ISCED 3 és 4 végzettségűek átlagának 210%-a volt 2010-ben, míg az OECD országokban ez az érték 155%. Az ISCED 0-2 végzettségűek jövedelmi hátránya nem olyan nagy különbséget mutat, mint az előző kettő szinteken, hiszen hazánkban a bérszint 73%-os az OECD országokban lévő átlagos 77%-hoz képest.

Fontos megemlítenünk azt is, hogy a foglalkoztatási ráta erős összefüggésben áll az iskolai végzettséggel és az életkorral. Az Európai Unióhoz képest a fiatalok foglalkoztatási rátája 16%-kal marad el hazánkban, míg az idősebbeké 10%-kal, valamint a 25-49 éves korosztály tekintetében 5%-os a lemaradás, amelynek oka az alacsonyan képzettek EU-hoz képest 16%-os elmaradására vezethető vissza. A legalacsonyabb iskolai végzettségűek foglalkoztatási rátája főként a 15-24 éves korosztály tekintetében alacsonyabb hazánkban (5,4%) az EU-val (21,5%) összehasonlítva. A közép és felsőfokú végzettségűek esetében is hasonló a lemaradásunk, annyi különbséggel, hogy a fiatal diplomások esetében a foglalkoztatási ráta megegyezik az EU-val. Mindemellett a munkanélküliség is növekvő tendenciát mutatott az elmúlt években. A 15-24 év közöttiek munkanélküliségi rátája 26,6% volt 2010-ben, és különösen magas ez az érték a legalacsonyabb iskolai végzettségűek tekintetében (ISCED 0-2), ahol 41,4%. 2007 óta néhány végzettségi szint körében nőttek a munkanélküliségi ráták, így pl.: a szakképzetlenek munkanélküliségi rátája és a szakképzetteké, az alacsonyabban és magasabban képzetteké nagyjából arányosan nőtt. A diplomások csak 5%-ot tesznek ki az összes munkanélküli között. Bükki E. et al., A szakképzés Magyarországon. In: http://www.observatory.org.hu/wp-content/uploads/2013/04/CR_2012_hun_final.pdf (letöltve: 2014. augusztus 23.)

Az előzőekben bemutatott statisztikai adatok alapján láthatjuk, hogy milyen jelentős mértékben befolyásolja az iskolázottsági szint növekedése a foglalkoztatás alakulását. Ezek után tekintsük át hazánk jelen oktatási rendszerét, amely az évek során folyamatos fejlődésen és átalakuláson ment keresztül. A 2. számú mellékletben szeretnénk szemléltetni hazánk 2013-tól érvényes oktatási rendszerét, amelyben az ISCED

nemzetközi jelölések mutatják a különböző szinteket. Az ISCED (International Standard Classification of Education) az UNESCO által kidolgozott és nemzetközileg is elfogadott jelölési rendszert jelent. Az ISCED 0 jelölés az iskola előtti nevelés szintjét jelenti, tehát az *óvodai képzést*. Az emberek életében ez jelenti a tudás megszerzéséhez vezető első lépcsőfokot. A tankötelezettséggel kapcsolatos szabályokon belül jelentős változást hoz a 2014. szeptember 1-jétől hatályos nemzeti köznevelést szabályozó 2011. évi CXCV törvény 8.§ (2) bekezdése két szempontból. Egyrészt kötelezővé teszi az óvodát három éves kortól, másrészt pedig a három éves kor betöltésének határidejét 2014. augusztus 31-re teszi. A rendelkezés azokat a gyermekeket érinti leginkább, akik 2011. szeptember 1. előtt születtek. Ez alól csak azon gyermekek kaphatnak felmentést, akiknek családi körülményeik, képességeik, valamint sajátos helyzetük nem teszi lehetővé három éves korban az óvoda elkezdését. Ez esetben akár öt éves korig is felmentést kap a gyermek az óvoda megkezdése alól. A törvény 8.§ (1) bekezdése alapján arra is lehetőség nyílik, hogy a harmadik életév betöltése előtt kezdjen a gyermek óvodát. Erre azonban csak akkor van lehetőség, ha a gyermek minden felvételi kritériumnak megfelelt, illetve van elegendő üres férőhely a felvételiző számára, valamint a gyermek a felvételtől számítva fél éven belül betölti a harmadik életévét. Nemzeti Erőforrás Minisztérium, Tájékoztató a nemzeti köznevelésről szóló törvényről. In: [http://www.noefon.hu/public/files/NEFMI%20%C3%A1ll%C3%A1sfoglal%C3%A1s%20a%20tank%C3%B6telezetts%C3%A9gr%C5%91l\(1\).pdf](http://www.noefon.hu/public/files/NEFMI%20%C3%A1ll%C3%A1sfoglal%C3%A1s%20a%20tank%C3%B6telezetts%C3%A9gr%C5%91l(1).pdf) (letöltve: 2014. augusztus 23.)

A következő az az ISCED 1 fokozat, az *általános iskola alsó tagozatát*, tehát az alapfokú oktatást jelenti, majd ezt követi az ISCED 2 szint az *általános iskola felső tagozata*, amely már alsó-középfokú oktatást foglalja magában. Hazánkban a fentebb említett jogszabály (45.§ (5) bekezdés) kimondja, hogy minden diák tankötelezettséggel bír és főszabály szerint ez hatéves korban kezdődik meg. Ettől eltérően a törvény más lehetőségeket is felkínál. Legkorábban 6, legkésőbb 8 éves korban kell elkezdenni az iskolai képzésben való részvételt. A 45.§ (4) bekezdése szerint az óvoda vezetője dönt a tankötelezettség kezdetéről, amely azt jelenti, hogyha a gyermek betölti a 6. életévét az óvoda vezetője dönt az iskola megkezdéséről vagy a (2) bekezdés szerinti óvodai időtartam egy évvel való meghosszabbításáról. Amennyiben az óvoda vezetője egy év eltelte után sem engedélyezné a gyermek iskolai éveinek megkezdését, szakértői bizottság bevonását kéri azzal kapcsolatban, hogy a gyermek 8. életévét betöltve kezdje meg az iskolát. A törvény természetesen kimondja a tankötelezettség végét is: „A tankötelezettség a tanuló tizenhatodik életévének betöltéséig tart” – írja a 45.§ (3)

bekezdés. Ez a bekezdés 2012. szeptember 1-jétől hatályos, ugyanakkor kapcsolódik hozzá egy fontos átmeneti rendelkezés, mely szerint: „Azok a tanulók, akik tanulmányaikat az iskolai nevelés-oktatás kilencedik évfolyamán a 2011/2012. tanévben vagy azt megelőzően kezdték meg, tankötelezettségük azon tanítási év végéig tart, amelyben a tizennyolcadik életévüket betöltik.” [97.§ (1)]. A 45.§ (3) bekezdés sajátos nevelési igény esetén lehetővé teszi, hogy a szakértői bizottság 23 éves korig meghosszabbítsa a tankötelezettséget. Nemzeti Erőforrás Minisztérium, Tájékoztató a nemzeti köznevelésről szóló törvényről. In: [http://www.noefon.hu/public/files/NEFMI%20%C3%A1ll%C3%A1sfoglal%C3%A1s%20a%20tank%C3%B6telezets%C3%A9gr%C5%91l\(1\).pdf](http://www.noefon.hu/public/files/NEFMI%20%C3%A1ll%C3%A1sfoglal%C3%A1s%20a%20tank%C3%B6telezets%C3%A9gr%C5%91l(1).pdf) (letöltve: 2014. augusztus 23.)

Az alapfokú (ISCED 1) és alsó középfokú (ISCED 2) oktatás elvégzése után a tanulók több tanulási útvonal között választhatnak, melyek közül kettő felkészíti őket a felsőoktatásba való belépésre. Az első lehetőség a továbbtanulók számára a *gimnáziumi képzés* (ISCED3A), amely nagyrészt négyéves képzést jelent, azonban kivétel ez alól a kéttannyelvű képzés, amely öt évet ölel fel. Ezen képzések végén a tanulók érettségi bizonyítványt szerezhetnek, illetve folytathatják tanulmányaikat egyrészt a felsőoktatásban, másrészt a posztsekunder szakképzésben.

Az iskolarendszerű szakképzés rendszere fokozatosan változik, így a 2013/2014-es tanévtől már csak új szakképzési programok indítására nyílik lehetőség. A második továbbtanulási lehetőség a *szakközépiskolai programok* keretében történik, amelyek általában négyévesek, de szintén kivételt jelent ez alól az ötéves kéttannyelvű képzés. A szakközépiskolák a 9. évfolyam kezdetétől fogva biztosítanak szakképzést a közismereti képzéssel egyidejűleg. A tanulók az első négy évfolyam elvégzése után szakmai érettségit tesznek, amellyel bizonyos munkakörök betöltésére feljogosító bizonyítványt szereznek, de ez nem jelent OKJ-s szakmai végzettséget. Mindezek után a tanulók három lehetőség közül választhatnak. Egyrészt a tanulmányaik befejeztével munkába állnak, másrészt pedig továbbtanulnak a felsőoktatásban vagy a posztsekunder szakképesítésben. A posztsekunder szakképzés a legtöbb hallgató esetében nagyon kedvező, hiszen a szakközépiskola 9-12 évfolyama beszámításra kerül, így az ISCED 4C szintű posztsekunder szakképzés akár egy év alatt is teljesíthető. Fontos azonban tudni a továbbtanulás kapcsán, hogy a szakközépiskolai tanulmányokat záró szakmai érettségi bizonyítvánnyal csak az adott ágazatban nyílik lehetőség a felsőoktatásban való tanulmányok megkezdésére.

A harmadik lehetőség a továbbtanulásban a *szakiskolai képzés*, amely meglehetősen átalakuláson ment keresztül az elmúlt években. A 2011-ben elfogadott szakképzési törvény bevezette a duális szakképzési modellt, amely miatt a 2013/2014-es tanévtől a szakiskolák már csak duális rendszerben indíthatják képzéseiket. Ez az új három éves duális szakiskolai képzés azt jelenti, hogy a tanulóknak az első évfolyamtól kezdve biztosítanak közismereti oktatást, illetve szakképzést egyaránt. Ebben az oktatásban a gyakorlati órák száma jelentősen megnövekszik, míg az elméleti oktatás, tehát a szakmai elméleti és közelméleti tárgyak óraszámuk lecsökken.

Mindezek mellett léteznek *speciális szakiskolai és készségfejlesztő speciális szakiskolai programok* is, amely azon hallgatóknak nyújt képzést, akik speciális nevelést igényelnek. A végzettek ISCED 2C vagy 3C szintű OKJ-s szakképesítést kapnak, vagy azon készségeiket fejlesztik, amik a munkába állást segítik elő. Ezen speciális szakiskolai programok négy éves időtartamúak.

Azok a 15 és 23 év közötti fiatalok, akik nem rendelkeznek alapfokú és alsó-középfokú végzettségekkel a szakiskolák által szervezett felzárkóztató képzésben vehetnek részt. 2011-es köznevelési törvény vezette be ezen felzárkóztató képzéseket Hídprogram néven, amelyeknek célja azon hallgatók felzárkóztatásának elősegítése, továbbá szakiskolai képzésekben való tanulmányaik folytatásának segítése, akik az általános iskolai tanulmányaikat gyenge eredménnyel végezték el, vagy egyáltalán nem végezték el. A *Híd I. program*ban azok a tanulók folytathatják a tanulmányaikat, akik tankötelesek, de általános iskolai tanulmányaikat gyenge eredménnyel végezték el, így nem nyertek felvételt a szakiskolákba. A program célja, hogy a tanulók továbbtanulásához szükséges ismereteit és kompetenciáit fejlessze. A *Híd II. program* azoknak nyújt segítséget a szakiskolai továbbtanuláshoz, akik a tanköteles életkort már betöltötték, de nem rendelkeznek általános iskolai végzettséggel, csak a 6 osztályt fejezték be. A Híd II. program célja a szükséges motivációs fejlesztés biztosítása, továbbá a jogszabályban meghatározott egyes szakmák sikeres elsajátításához szükséges készségek és ismeretek elsajátításának elősegítése. Bükki E. et al., A szakképzés Magyarországon. In: http://www.observatory.org.hu/wp-content/uploads/2013/04/CR_2012_hun_final.pdf (letöltve: 2014. augusztus 23.)

Az alapfokú és középfokú oktatás befejeztével a hallgatóknak lehetőségük nyílik arra is, hogy felsőfokú végzettséget szerezzenek. Hazánk 46 európai országgal együtt részt vesz a bolognai folyamatban, amelynek célja a felsőoktatási rendszerek összehangolása a résztvevő országok körében. Magyarországon 2006-ban vezették be

ezen többciklusú képzési rendszert a felsőoktatásban, amely alap-, mester- és doktori képzésen alapuló felsőfokú képzést foglal magában. Az új rendszer célja, hogy a továbbtanulás rugalmasabb keretek között valósuljon meg, illetve megfeleljen az Európában egyre nagyobb jelentőségű *egész életen át tartó tanulás elvének*. Felvi.hu, A magyar felsőoktatási rendszer. In: http://www.felvi.hu/felveteli/jelentkezes/a_magyar_felsooktatasi/Felsooktatasi_rendszer (letöltve: 2014. augusztus 24.) Az új többciklusú rendszerben kiemelkedően fontos, hogy nemcsak az érettségivel rendelkező jelentkezők, hanem a diplomások is bekapcsolódhatnak a továbbtanulási folyamatba a képzés egyes pontjain. Az első képzési ciklust *alapképzésnek* nevezik, melyben az általános ismeretek, készségek, képességek és kompetenciák, valamint szakmai gyakorlat megszerzésére nyílik lehetőség. Az alapképzés (baccalaureus, bachelor), vagy rövidített nevén BA/BSc (BA=Bachelor of Arts, BSc=Bachelor of Sciences) képzés általában 6-8 félévet foglal magában, amely végén a hallgatók az oklevél megszerzésével alapfokozatú végzettséget és az adott szaknak megfelelő szakképzettséget szereznek. Az alapképzés után a megfelelő ismeretek megszerzésével a hallgatók a mesterképzésen folytathatják tanulmányaikat, vagy kiléphetnek a munkaerőpiacra. A következő szint tehát a *mesterképzés* (magister, master), vagy rövidítve MA/MSc (MA: Master of Arts, MSc= Master of Sciences), amely 2-4 félév időtartamú, kivéve a tanárképzést, amely 5 félévig is eltarthat. A mesterképzésre azon hallgatók nyerhetnek felvételt, akik az alapfokozatot és szakképzettséget, vagy ezzel egyenértékű a korábbi képzési rendszer szerinti főiskolai szintű végzettséget és szakképzettséget, illetve egyetemi szintű végzettséget és szakképzettséget tanúsító oklevelet vagy mesterfokozatot szereztek. A mesterképzésbe való felvétel követelményeit minden felsőoktatási intézmény egyénileg határozza meg. Ezen fokozat elvégzésével a hallgatók választhatnak, hogy kilépnek a munka világába vagy folytatják tanulmányaikat a doktori fokozat megszerzéséért. Mindezek mellett a hallgatók *osztatlan mesterképzésre* (O) is jelentkezhetnek, amely azt jelenti, hogy néhány a korábbi képzési rendszer szerinti egyetemi szintű szak az új, ciklusos képzési rendszerben osztatlan mesterképzés maradt, így osztatlan mesterképzésként indul az új kétszakos tanárképzés is. Ezek az osztatlan mesterképzések olyan képzést takarnak, ahová érettségivel lehet jelentkezni, továbbá az alapképzés és a mesterképzés összeolvad a képzés során. Az osztatlan mesterképzések 10-12 féléves időtartamúak, melynek végén a hallgatók mesterfokozatot és szakképzettséget szereznek. A felsőoktatás részét képezi továbbá a *felsőoktatási szakképzés* (F) is, amely felsőfokú szakképzettséget ad, illetve beszámítható az

alapképzésbe. A felsőoktatási szakképzésben a hallgatók felsőfokú szakképzettséget tanúsító oklevelet szerezhhetnek, amely azt jelenti, hogy szakmával rendelkeznek, de felsőfokú végzettséggel nem. Mindezek mellett a hallgatók szakirányú továbbképzésekre is jelentkezhettek, az alap- és a mesterfokozat, illetve a főiskolai vagy egyetemi végzettség megszerzését követően. A szakirányú továbbképzés a megszerzett végzettségre és meghatározott szakképzettségre épül, tehát a hallgatók újabb végzettséget nem kapnak, csak speciális szakképzettséget tanúsító oklevelet szerezhhetnek az elvégzésével. A legutolsó fokozat megszerzését a *doktori képzés* biztosítja, amelynek célja a tudományos ismeretek bővítése. Ezen tudományos fokozat megszerzéséért a hallgatók felkészítő doktori képzésben (PhD) és művészeti fokozat megszerzése esetében pedig felkészítő mesterképzésben (DLA) vehetnek részt. Felvi.hu, A képzési szintek. In: http://www.felvi.hu/felveteli/jelentkezes/a_magyar_felsooktatasi/Kepzesi_szintek (letöltve: 2014. augusztus 24.)

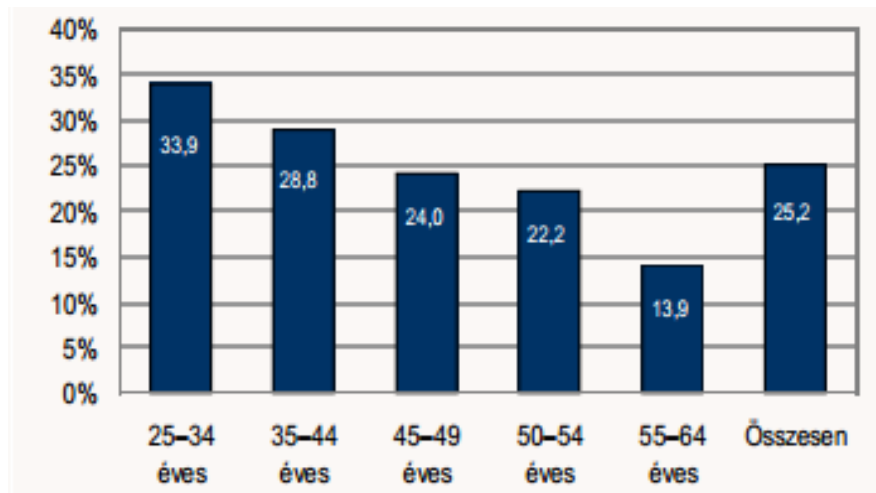
Láthattuk, hogy az iskolarendszer kialakulása egy hosszú folyamat eredményeképpen jött létre, és fejlődése sosem áll meg, mert az élethosszig tartó tanulás alapvető meghatározója lett az emberek mindennapjainak, hiszen csak így lehet megfelelni a munkaerőpiac folyamatosan változó követelményeinek, és érvényesülni az élet minden területén.

2.4. ISKOLARENDSZEREN KÍVÜLI FELNÖTTKÉPZÉS

Az élethosszig tartó tanulás megvalósulásának lehetőségét az oktatási és képzési rendszer számos módon biztosítja. Az előző alfejezetben bemutatásra került az iskolarendszeren alapuló oktatási rendszer, ezek után pedig ismertetjük, hogy mit is jelent valójában a felnőttképzés, és hogyan épül fel mindez az iskolarendszeren kívül.

A felnőttképzés definíciója egy igen komplex meghatározást foglal magában, amely egyrészt a nagykorúvá vált személyek képzését jelenti és csak azon személyek belépését engedélyezi, akik a közoktatási törvényben megfogalmazott tankötelezettséget teljesítették, azonban nem tartoznak ide azon hallgatók, akik nappali tagozatos képzésben vesznek részt. Felnott-kepzes.blog.hu, Felnőttképzés. In: <http://felnott-kepzes.blog.hu/2010/09/29/felnottkepzes> (letöltve: 2014. augusztus 25.)

A rohamos változó gazdasági és technológiai környezet, illetve a munkáltatók elvárásai megkövetelik a folyamatos szakmai fejlődést, így ennek következtében az iskolarendszeren kívüli felnőttképzés egyre inkább előtérbe kerül. Az 1. ábra egy 2012-es megkérdezés eredményeit szemlélteti. A válaszadók száma Magyarországon meghaladta a hétezer főt. A válaszadók egynegyede vett részt iskolarendszeren kívüli képzésben a megkérdezés idejében. Közülük a 25-34 éves korosztály a legérdekeltebb a felnőttképzésben, de 28,8%-os a 35-44 év közöttiek részvételi aránya. Nagyon csekély azon emberek száma az iskolarendszeren kívüli képzésben, akik már betöltötték 55. életévüket. Mindezt összevetve a generációkkal érdekes eredmények születtek. Részben a 25-34 éves korosztályba tartozó személyek alkotják az Y generációt. A kapott eredményekkel ellentétben a szakirodalom alapján ezen generáció tagjai kevésbé motiváltak a tanulást tekintve, mégis ők vannak a legtöbben, akik részt vesznek valamilyen típusú felnőttképzésben. Valószínűleg ennek oka a magasabb jövedelem elérésének lehetősége, amely magasabb iskolázottsági szinttel egyszerűbben megvalósítható. A következő generáció az X generáció, a 28,8%-os értéket részben, a 24%-os értéket pedig teljes mértékben ők képviselik. A hatalom, a pénz, a munkahelyen betöltött pozíció nagyon fontos számukra, így nem meglepő a viszonylag magas részvételi arányuk a felnőttképzésben. Az 50 éves kor felettiek már igen csekély mértékben használják ki a felnőttképzés nyújtotta lehetőségeket. Ez azonban több okra is visszavezethető. Egyrészt a gyors technológiai változásokra lassabban, illetve nehezebben reagálnak, mint a fiatalabb generációk. Másrészt bár tudják, hogy a magasabb iskolai végzettségekkel, szakmai képesítésekkel előmenetelük egyszerűbb, de korukból adódóan több időre van szükségük a tudás elsajátításához, mint a fiatalabb generációknak.



1. ábra: Résztvétel iskolarendszeren kívüli képzésben életkor szerint

Forrás: Statisztikai tükör, Felnőttoktatás, - képzés.

<http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/stattukor/felnottoktatatas.pdf> (letöltve: 2014. augusztus 27.)

A felnőttképzés egyik fő funkciója, hogy segítséget nyújtson a szakképzettség megszerzésében, továbbá a folyamatos szakmai képzés megvalósításában a magasabb szintű tudás elsajátításának érdekében. Mindezek mellett arra is szolgál, hogy a munkanélküliség ideje alatt, vagy azt megelőzően még a munkaviszony keretein belül, segítséget nyújtson a piacképes szakképzettség megszerzéséhez. Végül pedig igyekszik a szakképzés eredményét kiegészítő képzésekkel növelni, segíteni.

A felnőttképzésnek több területe van, amelyek a következők:

- iskolarendszerű felnőttképzés;
- iskolarendszeren kívüli képzés;
- munkaerőpiaci képzés;
- általános és nyelvi képzés.

Ezek közül az iskolarendszeren kívüli képzés fő célja olyan szakma elsajátítása, amellyel a hallgató a későbbiekben érvényesülni tud a munkaerőpiacon. A felnőttképzés legnagyobb részét az iskolarendszeren kívüli szakmai képzés teszi ki, hiszen egyre nagyobb az igény valamilyen szakképzettség megszerzésére. Ezen belül három fő területet különböztetünk meg egymástól. Az első terület arra mutat rá, hogy a felnőttképzésben résztvevők közül a legnagyobb aktivitás a szakképzések megszerzésre irányul. A következő terület leginkább a nagyobb cégek, társaságok, illetve közalkalmazottak körében jelentős, hiszen ide tartoznak a folyamatos képzések,

továbbképzések. A harmadik terület a munkanélküliek körében terjedt el, akik számára fontos a foglalkozást, elhelyezkedést támogató képzési rendszer létrejötte.

Mivel felnőttképzésről van szó, figyelembe kell venni, hogy a résztvevők nagy részének mindennapi elfoglaltságot jelent a munkahelyen való megjelenés, illetve a családfenntartás. Ofi.hu, A felnőttképzés rendszere és főbb mutatói. In: <http://www.ofi.hu/tudastar/felnottoktatas-kepzes/felnottkepzes-rendszere> (letöltve: 2014. augusztus 25.)

2.5. MODERN OKTATÁSI FORMÁK

Hazánk oktatási rendszerének bemutatását követően ismerkedjünk meg a modern oktatási formákkal, amelyek egyre nagyobb teret hódítanak a tanítási-tanulási folyamatok során.

Annak érdekében, hogy megfeleljünk a munkáltató elvárásainak és feladatainkat hatékonyan legyünk képesek elvégezni, továbbá magasabb szintre léphessünk a vállalati ranglétrán, nagyon fontos tudásunk fejlesztése és ismereteink folyamatos bővítése. Nemcsak munkavállalói oldalon szükséges a szakmai képzéseken, továbbképzéseken való részvétel, hanem munkáltatói oldalon is kiemelt feladatként jelenik meg a munkavállalók képzésnek megszervezése és lebonyolítása. Egyrészt a jogszabályi kötelezettségeknek való megfelelés érdekében, másrészt pedig a naprakész tudással rendelkező munkavállalók foglalkoztatása érdekében. Természetesen a képzési igények megfelelő felmérése, a képzési napok beütemezése, továbbá a képzések előkészítése és megvalósítása is nagyon sok időt és energiát vesz igénybe a humán erőforrással foglalkozó szakemberek számára. Mindamellet a dolgozók számára is akadályt jelenthet a határidős feladatok ellátása során a képzésekben való részvétel. A modern oktatási formák azonban egy olyan lehetőséget kínálnak a munkáltatók és munkavállalók számára egyaránt, amelyek nemcsak rugalmasak, de költséghatékonyak is. Jelenleg négy távoktatási formát különböztetünk meg egymástól, de a technológia gyors korszerűsödésének eredményeképpen a jövőben újabb és újabb típusok megjelenésére számíthatunk.

A továbbiakban az alábbi négy távoktatási forma kerül rövid bemutatásra:

- CBT (computer based training) távoktatás;

- e-learning;
- szinkron e-learning;
- aszinkron e-learning.

A *CBT távoktatás* angol megfelelője a computer based training, melynek már a nevéből is következtetni lehet arra, hogy a tudás elsajátítása nem papír alapon történik, hanem a tanulási folyamat CD-ROM támogatásával valósul meg. A 21. században szinte már elképzelhetetlennek tűnik nemcsak a munkahelyi feladataink elvégzése, hanem a mindennapi teendőink ellátása is számítógép nélkül. Ezen oktatási forma biztosítja a tanulók számára a tananyagokhoz való egyszerű hozzáférést tértől és időtől függetlenül, hiszen az oktatási anyagok nem könyv és papír formájában jutnak el a diákokhoz, hanem CD, illetve DVD lemezeken keresztül kerülnek kiadásra. Ez egyrészt költséghatékonyabb a munkáltató számára, másrészt rugalmasabb tanulást biztosít a munkavállaló számára. Véleményünk szerint mivel a tanuló és az oktató nem találkozik nap, mint nap személyesen, így a megfelelő kommunikáció hiánya igen komoly problémák kialakulásának forrása lehet. Ezért a problémák elkerülése érdekében nagy figyelmet kell fordítani a rendszeres kapcsolattartásra.

A következő modern oktatási forma, amely a négy típus közül az egyik legfrissebb és legelterjedtebb az *e-learning*. Ezen távoktatási típus jellegzetessége, hogy a tananyagok eljuttatása a diákokhoz, hallgatókhoz elektronikus úton történik. Ebben az esetben már nincs szükség CD-re, DVD-re és papírokra, csak internet kapcsolatra. Ennek a legnagyobb előnyét a korábbi módszerrel ellentétben az jelenti, hogy az anyagok bármikor elérhetőek, letölthetőek az internetes felületről, illetve az intranetről. Ezzel ellentétben a lemezek bármikor meghibásodhatnak, megsérülhetnek, továbbá a laptopok, notebookok egy része már nem is rendelkezik CD olvasóval. Az e-learning további pozitívuma abban rejlik, hogy nincs időhöz kötve, így rugalmasan végezhető tanulási formát jelent. Az anyagok elsajátítása viszonylag gyorsan történik és mindez ellenőrizhető is. Az e-learning tanulási módszernek, két altípusát különböztetjük meg: a szinkron és az aszinkron e-learning tanulási formákat.

A *szinkron e-learning* lényege, hogy az elektronikus hálózaton létrejövő oktatáson a tanár és a diákok egy időben vesznek részt. A diákok a számítógép képernyője előtt láthatják a tananyagot és hallhatják a tanárt. A módszer lehetőséget ad interaktivitásra, tehát lehet kérdezni, válaszolni, tesztek kitölteni, a többi hallgatóval közösen dolgozni. Mindez

biztosítja, hogy a tanár és a diák közötti kommunikáció hatékonysága megközelítse a tantermi hatékonyságot. Egyetlen hátránya azonban az időbeli kötöttség.

Az *aszinkron e-learning* lényege, hogy a tananyagok online formában állnak a hallgatók rendelkezésére, így az oktatás nincs időbeli korlátok közé szorítva és a tananyagokat a hallgatók saját ütemezésük szerint sajátíthatják el. A tanulási módszer magában foglalja a kommunikációt és az interaktivitást is egyaránt, hiszen a képzés során egyénileg vagy közösen végzik a diákok a teszteket és a feladatokat. A módszer nagy előnye a rugalmasság. Hátránya azonban hasonló a CBT típusú távoktatáshoz, tehát mivel a diák és az oktató nem egyszerre van jelen az oktatás során, így itt is alacsonyabb szintű kommunikáció figyelhető meg. Hrportal.hu, Modern oktatási formák. In: <http://www.hrportal.hu/index.phtml?page=feature&id=29322> (letöltve: 2014. augusztus 24.)

Ezek az újabbnál újabb oktatási formák is főként a fiatalabb generációknak kedveznek, akik már egy digitális világba születtek és így szívesen kihasználják az ilyen jellegű tanulás lehetőségeit. Bár az előző generációkhoz képest a tudás elmélyítésére nem annyira motiváltak, de a tanulás ezen formái kedvezőbbek lehetnek számukra rugalmasságuk miatt. Az idősebb generációk tagjai nem feltétlenül örvendenek a hagyományostól eltérő képzési formáknak, hiszen sokszor nehézségekbe ütköznek az új technológiák alkalmazása során. Természetesen minden korcsoportban vannak kivételek, akik nem rémülnek meg az eléjük kerülő akadályoktól és kihasználják az 21. század nyújtotta új és modern tanulási lehetőségeket.

3. A MUNKAERŐPIAC

3.1. MUNKAERŐPIACHOZ KAPCSOLÓDÓ FONTOSABB DEFINÍCIÓK ÉRTELMEZÉSE

A munkaerőpiac elemzésekor alapvetően kétféle megközelítést tekinthetünk át. Egyrészt megkülönböztetünk makroökonómiai, másrészt mikroökonómiai megközelítést. A *mikroökonómiai megközelítés* alapvetően a munkaerőpiac folyamatait a vállalatok, illetve a háztartások haszonmaximalizáló döntései alapján modellezi. A mikroökonómia a munkaerőpiacot más javak piacaihoz hasonlóan vizsgálja. A munkaerőpiac mikroökonómiai megközelítésében a kínálati oldalon állnak a háztartások, míg a keresleti oldalon a vállalkozások helyezkednek el. A *makroökonómiai megközelítés* ettől kicsit eltérő, mert ez más termelési tényezők és javak, továbbá a pénzpiaccal összefüggésben elemzi a munkaerőpiacot. Csehné dr. Papp I., Foglalkoztatáspolitikai. In: [http://www.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop412A/2010-](http://www.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop412A/2010-0019_foglalkoztataspolitika/ch01s02.html)

0019_foglalkoztataspolitika/ch01s02.html (letöltve: 2014. augusztus 19.) Egy másik értelmezésben a makroökonómiai megközelítés a következő: „Makroökonómiai szempontból a munkaerőpiac egyrészt az egyének és a háztartások, mint potenciális munkavállalók együttes (aggregált) munkaerő-kínálata, másrészt a gazdálkodó szervezetek, vállalkozások, intézmények, mint munkáltatók együttes (aggregált) munkaerő-kereslete és ennek egymáshoz való viszonya, egyensúlya, illetve egyensúlytalansága.” (Matiscsákné L. M. et al., 2012, 50. o.)

Ezen túlmenően természetesen a munkaerőpiacra számos különféle definíciót találunk a szakirodalom áttekintése során, amelyek olykor egyszerűen, máskor bonyolultabb szemszögből közelítik meg a munkaerőpiac fogalmát. „Egy gyakorlatiasabb megközelítés szerint a munkaerőpiac két formálisan azonos státuszú szereplő (munkavállaló és munkáltató) közötti cserék összessége, amelyek során megvalósul a munkavállalók munkahelyekkel való összekapcsolódása, illetve a munkavállalók munkahelyek közötti ingázása.” (Matiscsákné L. M. et al., 2012, 50. o.) Míg egy másik megközelítés szerint a munkaerőpiac a következő: „A munkaerőpiac az adott időszakban és az adott gazdasági feltételek mellett a munkaerő adásvételével kapcsolatos viszonyok összessége.” (Dabasi H. Zs. et al., 2011, 14. o.)

A fogalmi meghatározások megismerése után fontos, hogy további információt kapjunk a munkaerőpiac elméleti felépítéséről annak érdekében, hogy megfelelően tudjuk értelmezni működését. A munkaerőpiac alapvetően három szorosan egymáshoz kapcsolódó kategóriából épül fel, amely nem más, mint a munkabér, tehát a munkaerő ára, valamint a munkaerő-kereslet, illetve a munkaerő-kínálat. A munkaerőpiac elemzésekor a munkaerő-kereslet és a munkaerő-kínálat vizsgálata az első lépés, mivel ezen két kategória egymáshoz való viszonya nagymértékben befolyásolja a munkaerőpiac egyensúlyi állapotát. (Dabasi H. Zs. et al., 2011)

A keresleti és kínálati oldal megismerése nagyon fontos témánk kapcsán, hiszen ezek együtt nagymértékben befolyásolják a munkaerőpiac egyensúlyi állapotát. Amennyiben ezen két tényező nem áll egyensúlyban egymással, annak következménye az egyensúlytalanság, amelynek két alapesete a következő:

- munkaerőhiányról akkor beszélhetünk, ha túlkereslet jelentkezik a munkaerőpiacon, azaz amikor a vállalatok a munkaerőigényüket nem vagy csak hosszabb idő után tudják kielégíteni;
- munkahelyhiány, vagyis túlkínálat pedig akkor alakul ki, amikor munkanélküliség jelentkezik a munkaerőpiacon. (Dabasi H. Zs. et al., 2011)

3.1.1. A munkaerőpiac kínálati oldala

„A munkaerő-kínálaton a gazdaságban rendszeres jövedelemszerző munkát végző, vagy az ilyen munkavállalásra törekvő munkaképes népességet értjük.

A munkaerő-kínálatot alakító tényezők:

- *„Demográfiai folyamat*, melynek összetevői: *a*, a népesség mennyisége: mely függ a természetes szaporodás, fogyás, vándorlási folyamatoktól. *b*, a népesség minősége és struktúrája: iskolai végzettség, nem és kor szerinti összetétel stb.
- *Munkaerőforrás nagysága*: a munkaképes korú, adott társadalmi-gazdasági munkakövetelményeknek megfelelő szellemi és fizikai képességekkel rendelkező népesség aránya a népességen belül. A munkaképes kor alsó és felső határa az adott társadalom által elfogadott egyezményes életkor.

- *Munkaképes korú népesség munkavállalói hajlandósága*, az egyének döntése, választása arról, hogyan osztja el a rendelkezésre álló naptári időt az emberi lét különböző szférái között. Lehetséges választási alternatívák: szabadidő vs. munkaidő, jövedelemszerző tevékenység vs. háztartási munka, legális vs. rejtett (szürke vagy fekete) gazdaság, munkabér vs. szociális segély stb.” (Matiscsákné L. M. et al., 2012, 50-51. o.)

A munkaerő kínálati oldalán témánk kulcsszereplőit, az átalunk vizsgált három generációt – baby boom, X generáció, és Y generáció – szeretnénk bemutatni. Ahogy a későbbiekben is részletesebben kifejtésre kerül hazánk munkaerőpiacát jelenleg a baby boom, X, és Y generáció alkotja, hiszen a veterán generáció lassan teljesen nyugdíjba vonul. Az alábbi táblázatokban, ahogyan a primer kutatásunk során is Tari Annamária időbeli lehatárolását alkalmaztuk a generációkra vonatkozóan. Mivel a KSH adatai alapján nem volt lehetőségünk ezt teljes mértékben követni, ezért itt kisebb eltéréssel a baby boom generáció az 50-69 év közötti korosztály, az X generáció a 40-49 év közöttiek, illetve az Y generáció a 20-39 év közöttiek alkotják.

Elsőként a 2011-es népszámlálási adatok alapján szeretnénk bemutatni hazánkban a három generáció számának alakulását, amelyet az 1. táblázat szemléltet. Hazánkban, a legnagyobb számban az Y generáció van jelen, majd ezt követi az baby boom generáció, végül pedig az X generáció.

1. táblázat: A generációk számának alakulása

Év/ generáció	Baby Boom (fő)	X generáció (fő)	Y generáció (fő)	Összesen (fő)
2011	2615644	1316193	2810449	6742286

Forrás: http://www.ksh.hu/nepszamlalas/tablak_demografia (letöltve: 2014. augusztus 19.)

KSH adatok alapján saját szerkesztés

A foglalkoztatás kapcsán az figyelhető meg, hogy 2011 és 2013 között növekvő tendencia jelentkezett. A munkaerőpiacon legnagyobb számban az Y generáció van jelen, míg a baby boom és az X generáció közel hasonló számban vesz részt a foglalkoztatásban.

2. táblázat: Foglalkoztatottak számának alakulása generációs bontásban

Év/ generáció	Baby Boom (ezer fő)	X generáció (ezer fő)	Y generáció (ezer fő)	Összesen (ezer fő)
2011	999,3	960,6	1833	3792,9
2012	1015,9	1008,4	1836,3	3860,5
2013	1040,1	1024,3	1856	3920,4

Forrás: http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_qlf006.html (letöltve: 2014. augusztus 19.)

KSH adatok alapján saját szerkesztés

A munkanélküliség során is az Y generáció vezet mindhárom évben egyaránt. Ettől eltérően a három generáció közül a legkisebb a munkanélküliség száma a baby boom generáció tagjai között. Kedvezőnek tekinthető, hogy a baby boom és az Y generáció esetében is 2012 után csökkenő tendencia jelentkezett a munkanélküliség kapcsán, illetve az Y generáció esetében is csak csekély mértékű növekedés volt észlelhető.

3. táblázat: A munkanélküliek számának alakulása generációs bontásban

Év/ generáció	Baby Boom (ezer fő)	X generáció (ezer fő)	Y generáció (ezer fő)	Összesen (ezer fő)
2011	95,9	104,4	259,2	459,5
2012	91,7	96,7	276,6	465,1
2013	85,5	97,3	252,7	435,6

Forrás: http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_qlf010.html (letöltve: 2014. augusztus 19.)

KSH adatok alapján saját szerkesztés

A generációk munkaerőpiacon való jelenléte után, tekintsük át az különböző korcsoportok szerint az iskolázottsági szintek alakulását, hiszen ez is nagymértékben befolyásolja a munkaerőpiac keresleti oldalát. Amennyiben az iskolázottsági szintek aljáról indulunk el, láthatjuk, hogy az általános iskola első évfolyamát sem elvégzők száma a baby boom generációban a legmagasabb. A későbbi szakirodalmi áttekintésünk alapján megismertük, hogy az Y generáció az előző két generációhoz képest magasabb iskolázottsággal rendelkezik. Ezt a ténytet a KSH adatok alapján is alátámaszthatjuk, hiszen minden iskolázottsági szint tekintetében az Y generáció áll az élen.

4. táblázat: 2011. évi iskolázottsági szintek számának alakulása generációs bontásban

Végzettség/ generáció	Baby Boom (fő)	X generáció (fő)	Y generáció (fő)	Összesen (fő)
Általános iskola első évfolyamát sem végezte el	14599	6528	13408	34535
Legalább általános iskola 8. évfolyam	2545422	1292707	2766329	6604458
Legalább érettségi	1192971	662964	1728011	3583946
Egyetem, főiskola stb. oklevél	429923	259183	573593	1262699

Forrás: http://www.ksh.hu/nepszamlalas/tablak_iskolazottsag (letöltve: 2014. augusztus 19.)

KSH adatai alapján saját szerkesztés

A munkaerőpiac kínálati oldalán jelentős hatást gyakorol az adott társadalom által elfogadott, a munkaképes kor alsó és felső határára vonatkozó egyezmény is. A munkaképes kor, azaz a produktív kor alsó határát két tényező befolyásolja, egyrészt a tankötelezettség felső határa, másrészt pedig a munkaügyi jogszabályok. A munkaképes kor felső határát pedig az öregségi nyugdíj határozza meg. A munkaképes kor tehát a társadalmakban elfogadott egyezményes életkor intervallum, tehát a munkaképesség alsó korhatára így 16. életév, illetve a felső korhatára a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) alapján a 74. életév, míg az Európai Unió statisztikai rendszere szerint 64. életév, amely utóbbi közelít az európai általános nyugdíjkorhatárhoz. Magyarországon 2010 óta mind a férfiak és mind a nők számára is a nyugdíjkorhatár 65. életév. (Dabasi H. Zs. et al., 2011)

3.1.2. A munkaerőpiac keresleti oldala, illetve a Carmeuse Hungária Kft. bemutatása

A munkaerőpiac kínálati oldalának áttekintését követően vizsgáljuk meg részletesebben a keresleti oldalt. A munkaerő-keresletet származékos keresletnek is nevezzük, amiatt, hogy a vállalatok annak érdekében alkalmaznak dolgozókat, hogy közreműködésükkel hozzájáruljanak a javak és szolgáltatások előállításához, termeléséhez. A munkaerő-kereslet elmélete azon a feltételezésen nyugszik, hogy a vállalatok célja a profitmaximalizálás, míg a nonprofit cégek célja a teljesített szolgáltatás valamilyen költségektől megtisztított mérőszámának maximalizálása. Továbbá a piaci munkaerő-kereslet nem más, mint a működő vállalatok reálbér egyes szintjei mellett megjelenő munkaerő igény összessége. (Dabasi H. Zs. et al., 2011)

Nemcsak a munkaerő kínálatot, hanem természetesen a munkaerő-keresletet is befolyásolhatja számos tényező:

- „technológiai fejlődés üteme;
- a gazdasági struktúra változása;
- a gazdasági konjunktúra állapota;
- a tőke és az élők munkája helyettesíthetősége;
- termelési tényezők (tőke, munkaerő) ára.” (Dabasi H. Zs. et al., 2011, 22. o.)

A kínálati oldal mélyebb megismerése érdekében fontosnak tartottuk, hogy hazánkban lévő regisztrált gazdasági szervezetek számát 2011 és 2013 között a 3. számú mellékletben bemutassuk.

Jelen alfejezetünkben továbbá kiemelt jelentőségű a primer kutatásunkban választott vállalat, a Carmeuse Hungária Kft. bemutatása. A Carmeuse-t 1860-ban Liège-ben alapították és mára piacvezető vállalattá nőtte ki magát a különféle mészkövek és mészkőszármazékok, tehát az égetett mész, oltott mész és dolomit gyártása területén. A cég nemcsak hazánkban, de külföldön is nagy jelentőséggel bír, kb. 90 termelőegysége az egész világot behálózza. Működik többek között Európában (Olaszország, Belgium, Franciaország és Hollandia, Szlovákia, Csehország, Magyarország, Románia, Bosznia, és Törökország), Észak-Amerikában (Egyesült Államok, Kanada), és Afrikában (Ghána), tehát összesen 13 országban van jelen, közel 4600 embert foglalkoztatva. A vállalat ügyfélközpontú szemléletét alátámasztja az is, hogy csaknem mindegyik termelőegysége rendelkezik ISO 9000 minőségügyi tanúsítvánnyal. 2002-ben pedig ő volt az első

mésztermeléssel foglalkozó cég, aki megszerezte az ISO 14000 tanúsítványt is Belgiumban. A cégnél kiemelt figyelmet fordítanak az emberi erőforrásra, hiszen a munkaerő szakértelmével, tudásával és kreativitásával érhető el az ügyfelek elégedettségének elnyerése. A Carmeuse csoportnál ezért jelentős figyelmet fordítanak a személyzet kiválasztására, és számukra a leghatékonyabb termelési és irányítási eszközök biztosítására, amellyel munkájukat, feladataikat a legnagyobb precizitással képesek elvégezni. Az emberi erőforrás mellett a környezetvédelemre is jelentős figyelmet fordítanak. A gyártás során a leghatékonyabb technológiai eszközöket használják, amelyek alkalmazásával a legkisebb a termelés hatása a környezetre. Ennek érdekében figyel a por, a zajszint és a vibráció csökkentésére, illetve a teherautók és bekötőutak folyamatos karbantartására és tisztítására. Továbbá a termelés során nagy gondot fordít arra is, hogy a természetből nyert mészkő kitermelése után az egyes helyszíneket visszaállítsa az eredeti állapotába, pl.: fásítás, tavak kialakítása, valamint zöld területek létrehozása. Mindezt alátámasztja az ISO14001 tanúsítvány megszerzése is. Carmeuse Hungária Kft. hivatalos weboldala, Vállalatunkról. In: <http://www.carmeuse.hu/page.asp?langue=NL&id=65> (letöltve: 2014. augusztus 20.)

4. GENERÁCIÓK

4.1. GENERÁCIÓS MARKETING ÉS A YANKELOVICH-RIPORT

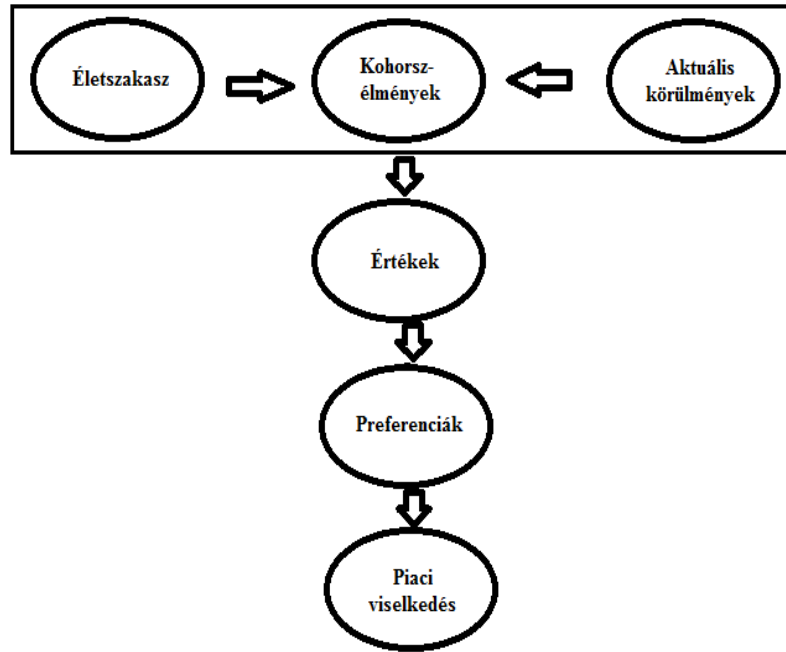
Napjainkban egyre inkább „divatos” témának számít a különböző generációkat érintő kutatások készítése. Ennek oka, hogy a marketingben már nem az a fő kérdés, hogy egy-egy terméket vásárolnak-e, fogyasztanak-e az emberek, hanem az, hogy milyen fogyasztói csoportok vásárolják, fogyasztják a termékeiket, márkáikat. Ehhez kapcsolódóan a szegmentáció fontos marketingdöntéssé válik főként azon átfogó témakörök esetében, mikor egy cég nem képes arra, hogy sok-sok apró kis szegmenset külön kezeljen, így ekkor előtérbe kerül a generációs marketing. Törőcsik M., Generációs Marketing.

In:

http://www.gti.ktk.pte.hu/files/tiny_mce/File/LetolthetoPublikaciok/TorocsikM/generacios_marketing_tm.pdf (letöltve: 2014. június 9.)

A generációs marketing lényege, hogy nagyobb korcsoportok élményeit, értékeit, igényeit és elvárásait vizsgálja. A rendszeresen megjelenő Yankelovich-riport, amely a fejezet későbbi részében részletes bemutatásra kerül, három nagy korcsoportot vizsgál, amely alapján megfelelő marketingprogramok, kommunikációs stratégiák javaslatára nyílik lehetőség. A kutatásuk alapgondolatát az adja, hogy a fogyasztói döntések megértéséhez, magatartásuk megismeréséhez 3 fő tényező vizsgálata szükséges:

- „életszakasz, vagyis fizikai, fiziológiai, lelki szempontból milyen fázisban van az egyén,
- aktuális körülmények, vagyis azok a jellemzők, amelyek vásárlóerejét, motiváltságát befolyásolják,
- kohorsz-élmények, vagyis egy korcsoport, ebben az esetben egy generáció élmény-tára, amely alakítja tagjai szemléletmódját.” (Törőcsik M., 2006, 148. o.)



2. ábra: Generációs hatások

Forrás: Smith, J. W. - Clurman, A., 2003, 32. o.

Témánk szempontjából azért tartjuk fontosnak ennek a megismerését, hiszen nemcsak egy termék vagy szolgáltatás értékesítése esetén válik fontossá a generációs marketing, hanem egy-egy vállalat foglalkoztatása esetében is, ahol nagymértékben segítheti a munkáltató sikerességét az, hogy ismeri a különböző generációk általános sajátosságait, tulajdonságait. Nemcsak egy megfelelő bérezési rendszer, vagy a továbbképzések egyszerűbb megszervezésére nyílik ezáltal lehetőség, hanem a különböző generációk munkájának megfelelő összehangolására, illetve a köztük lévő problémák feloldására, megoldására is.

A generációk magatartásának figyelésével már 1971 óta foglalkozik a klasszikusnak számító Yankelovich-riport címen készülő kutatássorozat az Amerikai Egyesült Államokban. Kutatásaik alapja, hogy az embereket érintő alapélmények, a szocializáció során megtapasztalt történések befolyásolják az embereket egész életük során. Ebben a kutatásban sincsenek egyértelmű, éles határok húzva a korosztályokat illetően, hanem nagyjából a fiatal generáció a 29 évesekig tart, a középgeneráció a 30 és 59 év közöttieket foglalja magában, míg az idős generáció a 60 év fölöttieket öleli fel. (Töröcsik M., 2011) A Yankelovich MONITOR® tehát három nagy korcsoport vizsgálatával foglalkozik, amelynek alapja, hogy a különböző csoportokat sok-sok szál köti össze, ezért közös értékeik is vannak. A 3 csoport így a következő:

- Az *érettek* (matures): az 1997-es első közlés szerint ők az 1909 és 1945 között születettek, azaz kb. az 50 év feletti, egyes jelzések szerint az 58 év feletti, akik számos megpróbáltatáson mentek keresztül, mint pl.: hidegháború, válságok, így ezen történések mai napig érződnek a vásárlási döntéseikben. Munkával kapcsolatos hozzáállásukat leginkább a „csináld meg gyorsan” jelszóval jellemezhetjük.
- A *boomerek*, azaz a baby boom generáció tagjai, akik szűkebben 31 és 49 közöttiek, míg tágabb értelemben a 31 és 54 év közöttieket jelentik. Ők az a nemzedék, akik a háború után születtek, amikor már a prosperitás és a jólét jelei kezdtek kibontakozni. Ennek a következménye a születések számának megugrása is, hiszen a szülők nagyobb biztonsággal vállaltak gyermeket. Ennek a nemzedéknek a munkájára főként az önkifejezés és egyben a lázadás volt a jellemző, amely olykor a szokások felrúgását jelentette. Vegyük csak példaként az erre az időkre jellemző hippy-mozgalmakat, a női emancipáció kialakulását, illetve a környezetvédelmi mozgalmakat stb.
- Az *X generáció*, azaz a XGenerék, akik leginkább a húszévesek korosztályát jelentik. Számukra a pénznél fontosabbá válik az élet élvezése, a szabadidő, és az élmény. Azonosulnak és elfogadják a pörgő életet, jellemző rájuk a sokszínűség, a tolerancia, a virtuális világhoz való húzódás. Iskolázottságukat tekintve jobb, mint az előző generációké, munkához való hozzáállásuk azonban rosszabb, jelszavuk: „iktasd ki a feladatot”. (Smith, J. W. - Clurman, A., 2003)

Az idő elteltével, a változások követésének igénye miatt azonban a Yankelovich-riport is áttért a 3 generáció – X generáció, baby-boomers, és az érettek – vizsgálatáról 4 különböző csoport megfigyelésére, amelyeket az 5. táblázat mutat be. (Törőcsik M., 2011)

5. táblázat: Generációk az új Yankelovich-riportokban

Generációk	Születési év	A generációk esszenciája
Boomer-utánzatok	1979-1991	karrier, függetlenség, hitelesség
X generáció	1965-1978	hozzaértés, különbözőség, vállalkozás
Baby-boomers	1946-1964	egyéniesség, fiatalság, egoizmus
Érettek	1946-ig	kötelesség, győzelem, csapatmunka

Forrás: Törőcsik M., 2011, 177. o.

A generációs marketing vonatkozásában sokszor felmerül a kérdés, hogy azokkal az emberekkel, akik a generációs határokhoz közel esnek – tehát épphogy átlépik, vagy majdnem megközelítik, de még nem léptek bele – hogyan kezelhetők. Azt mondhatjuk, hogy ezek az emberek mindkét generáció tulajdonságait hordozzák, de az adott megközelítés nem teszi lehetővé külön kezelésüket. (Törőcsik M., 2011) Ezen kívül még számos probléma jelenik meg a generációk időbeli lehatárolásával kapcsolatosan, így például az, hogy egyértelmű élményhatárok lennének szükségesek a kutatásokhoz, éppen ennek az oka, hogy a Yankelovich-riport is bővíti a generációkat. Másrészt további problémát jelent az is, hogy a sokszínű élethelyzetek felbontják a nagyobb csoportokat kisebb szegmensekre. Végül, de nem utoljára pedig azt is be kell látnunk, hogy a kutatásban amerikai generációkról van szó, amely behatárolja valamelyest a magyar kutatók munkásságát. Természetesen ez nem egyértelműen hátrányt jelent, hiszen meg kell találni az amerikai és hazai generációk közötti párhuzamokat. A magyar generációk lehatárolásánál az első probléma szintén az, hogy meg kell találnunk azokat az eseményeket, történelmi vonalakat, amelyek szétválasztanak egy-egy generációt. Ezek alapján generációs választóvonalak lehetnek a következők:

- A rendszerváltás, melynek hatása egy olyan fiatal generáció, aki az első munkavállalását élte meg a rendszerváltás után,
- Az „új gazdasági mechanizmus”, amely az 1968 utáni évek munkavállalóit tartalmazza. Ebben az esetben a középgenerációt a szoft-szocializmusban első munkahelyüket megtalálókat jelentik.
- Az idős generációs pedig nem más, mint az a korosztály, akik a megpróbáltatások és ínség ideje alatt léptek be a munka világába. (Smith, J. W. - Clurman, A., 2003)

Amennyiben ezt a koncepciót elfogadjuk, számos párhuzam mutatkozik meg az amerikai és magyar generációk vonatkozásában, amelyből szeretnénk kiemelni témánk két

kulcsfogalmát, a generációk tanulással kapcsolatos attitűdjeit és a munkaerőpiachoz való hozzáállásukat. Ezek mellett fontosnak tartjuk bemutatni a technológiákhoz kapcsolódó magatartást is, hiszen a későbbiekben a tanulás és munkavégzés kapcsán is sokszor előtérbe kerülnek az új információs technológiai eszközök használatai. Mindezeket a 6. táblázat szemlélteti.

6. táblázat: Generációs jellemzők bemutatása

	Érett generáció	Középgeneráció	Fiatal generáció
Tanulás	mester-tanítvány viszony a tanult ember elismerése hobbi vagy semmi szellemi karbantartás eszköze	szakmaorientált sok szakközépiskolai végzettségű keves diplomás munkahely-megtartás miatti kényszer a szakmaváltás eszköze	természetes tömeges részvétel a felsőfokú oktatásban a felnőtté válás idejének eltolódása tesztorientált
Munka	kiegészítő kereset, kerti munka egy életre szóló munkahely állami, szövetkezeti alkalmazás	pozíciótartás változó elvárások munkanélküliség vagy túl hosszú munkanap vállalkozás	önmegvalósítás munkahelyváltás nemzetközi munkavállalás multinacionális cégek alkalmazottai
Technika	„kerülő magatartás” kimaradás félelem tévé, rádió keves eszköz használata	követő magatartás nehéz lépést tartani a sok újdonsággal háztartási gépek háztartási gépek	alapvető és természetes viszony mobiltelefon, hifi, számítógép, internet, DVD, laptop

Forrás: Smith, J. W. - Clurman, A., 2003, 14. o. táblázata alapján

4.2. A KÜLÖNBÖZŐ GENERÁCIÓK SAJÁTOSságAI, ILLETVE A TANULÁSSAL KAPCSOLATOS ATTITÚDJEIK ÉS MUNKÁHOZ VALÓ HOZZÁÁLLÁSUK

Ebben az alfejezetben szeretnénk bemutatni a különböző generációk sajátosságait, így az általunk választott 3 generációt – baby boom, X generáció és Y generáció általános tulajdonságait, illetve a tanulás és munkához való hozzáállásukat és attitűdjeiket – annak érdekében, hogy megismerhessük gondolkodásukat, értékeiket és azt, hogy milyen tényezők befolyásolják magatartásukat, döntéseiket. Ahogy már korábban leírtuk több lehatárolás is létezik a szakirodalomban a különböző generációk időbeli elhelyezkedésére vonatkozóan, ezért a következő évszámok egy-egy szerző általi időbeli lehatárolását mutatják be.

Elsőként a *baby boom* generációt tekintjük át, amely az 1946 és 1964 között született nemzedék. Az ő életükben jelentős változások jellemezték a történelmet, így pl.: vallásosság elutasítása, az abortusz és a homoszexualitás elfogadása. Ők az a hippinemzedék, akik egy új utat választva a szeretetért és békéért harcoltak, kitörve az akkori társadalom keretei közül. A 46 és 55 év közöttiekre leginkább az jellemző, hogy szeretnek új dolgokat felfedezni, kíváncsiak a világra, érdeklődnek a spiritualizmus iránt, fontosak számukra az emberi kapcsolatok, a tisztesség és a szeretet. Ettől eltérően az 56-64 közöttiek már sokkal kiábrándultabbak, és az optimizmusukból is jelentősen veszítettek. Az amerikai társadalomban előtől eltérően *Magyarországon* kicsit más jellemzőkkel írhatóak le a változások, hiszen a hazai baby boomerek a szocializmus gyermekei, akikre a munkahelyük tisztelete mellett jellemző, hogy a kemény munkához és ott merev hierarchiához szoktak. A fiatalabbakra jellemző, hogy még a rendszerváltás elején erejükben voltak, az állami munkahelyekről felszámolva az üzleti életben keresték a felkapaszkodás lehetőségét, de a nyelvtudás és sokszor diploma hiánya miatt akadályokba ütköztek. Az addigi biztonság és nyugalom a külföldi tulajdonjogú cégek megjelenésével eltűnt. Szorongás, hajtás, folyamatosan megfelelési kényszer került előtérbe. Nyugdíjba menetelük nehézkes, nem úgy történik, ahogy eltervezték. (Tari A., 2010) Az amerikai társadalom legnagyobb rétegét alkotják a boomerek. Születésükkor gazdasági növekedés volt jellemző, így számtalan lehetőség nyílt meg előttük a munkavállalás és a továbbtanulás terén is. A 60-es, 70-es évek sorozatos és viharos eseményei azonban felkavarták őket a megszokott életrendjükből. Mindig úgy gondolták, hogy a bőség adott, így mindig előtérbe helyezték saját céljaik elérését, illetve az azonnali

élvezetek megtalálását. Az események hatására azonban be kellett látniuk, hogy olykor kevesebb is meg kell elégedniük, így ennek hatása napjainkig befolyásolja a piaci magatartásukat. (Smith, J. W. - Clurman, A., 2003)

A következő generáció az *X generáció*, melyet több elnevezéssel is illet a szakirodalom, többek között az XGenerек megnevezés is elterjedt. Ők azok a jelenlegi 40 éves korosztály, akik 1965-1975 között születtek és úgy nőttek fel, hogy már megtanulták, mennyire is szükségszerű a megmérettetés és tudták, hogy leginkább csakis saját magukra számíthatnak. A *magyar* X-ek szüleikből adódóan átérték a biztonság elvesztését. Rájöttek, hogy az érdekkapcsolatok egyre inkább fontosabbak, így a baráti kapcsolatok háttérbe szorúlnak, egyre kevésbé jellemzőek. A pénz, a pozíció, a társadalmi ranglétrán való minél magasabb elhelyezkedés pedig egymás riválisává teszi őket. Ők azonban az első generáció, akik tagjai az információs technológiai robbanásnak, így pl.: az írógépet felváltja a számítógép. Bár még szívesen írnak kézzel és telefonálnak, ahelyett, hogy az email-t használnák, egyre inkább beletanulnak az új technológiákba és annak világába. A munkaerőpiacon megjelentek az óriási multinacionális cégek kecsegtető fizetési ajánlataikkal, viszont ezzel egy időben megjelent a pénz előteremtésének egyre nagyobb jelentősége, amely a szorongást és a stresszt hozta magával. Munkájukért, előmenetelükért sokszor a családot, a magánéletet is hajlandóak feláldozni. (Tari A., 2010) Ezzel szemben az amerikai XGenerек az a generáció, akik zavaros politikai és gazdasági események zuhatagában születtek. Ebből kifolyólag bizonytalanok abban, hogy mi az ő szerepük és hazájuk, tehát Amerika szerepe a nagyvilágban. Ennek ellenére azt mondhatjuk, hogy egy talpraesett, lelkes, törekvő generációról van szó, aki képes szembenézni az eléje kerülő kihívásokkal. Nem mondható el azonban, hogy jövőjük tervezésére nagy időt szentelnek, viszont a munka, sőt a kemény munka szükségszerű számukra. (Smith, J. W. - Clurman, A., 2003) A következő, 7. táblázatban az előzőekben bemutatott két generációra jellemző tulajdonságokat szemléltetjük:

7. táblázat: Pillanatfelvétel a nemzedékekről

Kritérium	Boomerok	XGenerok
Meghatározó fogalom	egyéniesség	változatosság
Ünnepelendő	a fiatalság	a leleményesség
A siker titka	megszülettem, tehát nyertem	két állásom van
Stílus	magának való	vállalkozó
Jutalom azért jár	mert megérdemlem	mert szükségem van rá
A munka	izgalmas kaland	nehéz kihívás
A meglepetés	mindig jó	kerülendő – mindig rossz
A szabadidő	az élet célja	kikapcsolódás
A továbbtanulás	velem született jog	az előrelépéshez vezető út
A jövő	a „most” fontosabb	bizonytalan, de kezelhető
A pénzt	elköltöm	nem beszélek róla

Forrás: Smith, J. W. - Clurman, A., 2003, 36. o.

A következő generáció nem más, mint a mi generációnk, az *Y generáció*, azaz a mai húsz és harminc éves nemzedék, akik általában 1976 és 1995 között születettek, bár más források az 1982 után születetteket értik az *Y generáció* tagjai alatt. Nagyon jól tájékozódnak a digitális világban, szeretik az újdonságokat, gyorsan tanulják meg a legújabb technológiai újításokat. Sokszor a munkahelyen idősebb főnökeiknél jártásabbak a modern technológiák alkalmazásában. Az előző generációhoz képest is egyre inkább a siker, a karrier és a pénz hajszolása jellemző rájuk. Sem a munkára, sem a tanulásra nem motiváltak, elmélyült tudás iránti igényük csökkent. Ennek ellenére célratörők, sokszor öntörvényűek és horribilis fizetési elvárások jellemző rájuk. A munkahely csak egy eszköz, amit bármikor ott lehet hagyni és újat szerezni. Ellentétben az előző generációkkal, a hivatalos munkaidő befejeztével otthagyják munkájukat semmi erőfeszítést nem téve a munka irányába. Látva szüleik életét, amely mindennap ugyanúgy telik el, vágnak az igazi érzelmekre, kapcsolatokra. Ezt a kívánságukat leginkább az internet világán keresztül találják meg, ami valamilyen csoporthoz való tartozást és közösségi élményt nyújt számukra. (Tari A., 2010) Mindez azonban megteremtett egy új kommunikációs stílust és személyiséget is. Társadalmi kapcsolataikat egyszerre két világban élik meg, egy valós és egy virtuális világban. Mindezek mellett a legjellemzőbb tulajdonságaik a bátorság, kezdeményező képesség, praktikus szemlélet. „Új világot

építenek, hiszen nem a hagyományos irodai munkakultúrát képviselik, hanem a mobil és az internet segítségével a világ bármelyik pontján elvégzik feladataikat, létrehozzák virtuális közösségeiket. A munkaerőpiacon komoly kihívást jelentenek az X generáció számára, mert minőségileg új szintet képviselnek a hírnöknemzedékhez képest. Elődeiket megszegyenítő önbizalommal szállnak szembe a megkövült szabályokkal, más képességekkel rendelkeznek, mint az előző generációk. A számítógépekkel együtt nőttek fel, igen gyakorlatiasak, és remekül eligazodtak az interneten. Az ezredfordulós generáció élvezni akarja a munkahelyet: legyen az modern, a hagyományostól eltérő, nagy tág terekkel, és közös étkezésre, beszélgetésre lehetőséget adó konyhával.” Kissné András K., Generációk, munkaerőpiac és a motiváció kérdései a 21. században. In: <http://www.ohe.hu/hrmagazin/cikkek/generaciok-munkaeropiac-es-a-motivacio-kerdesei-a-21-szazadban> (letöltve: 2014. június 15.) Őket nevezhetjük a fordított szocializációs generációnak, hiszen ők már nem a szüleiktől, illetve nagyszüleiktől tanulják meg a generációról generációra átszállt tudást, hanem saját maguk által és a saját generációjában lévő társaiktól. Ők azok, akik az idősebb generációt megtanítják a digitális világ újabbnál újabb eszközeinek kezelésére, alkalmazására. Meglehetősen fontos számukra a munka és a magánélet egyensúlya. Nyitottak a külvilág felé, több nyelvet beszélnek, így az ország határai nem kötik őket hazájukba, szívesen keresnek új lehetőségeket külföldön is. Kissné András K., Generációk, munkaerőpiac és a motiváció kérdései a 21. században. In: <http://www.ohe.hu/hrmagazin/cikkek/generaciok-munkaeropiac-es-a-motivacio-kerdesei-a-21-szazadban> (letöltve: 2014. június 15.) Ahogy majd a későbbiekben is szó lesz róla, az Y generáció jelenleg az aktív munkavállalók körét gyarapítja, így egyre fontosabbá válik a velük való foglalkozás, tehát a munkaerőpiacon való megfelelő motiválásuk. Krizbai Tímea klinikai pszichológus, a Sapiientia EMTE Közegészség szakpolitikák oktatója is bővebben kifejti az Y generáció munkához való viszonyulását. Az interjúban többek között arról számol be, hogy az Y generáció számára a munkaerőpiac egy dinamikus tér, ahol folyamatosan újabbnál újabb munkahelyet találhat, tehát az előző generációhoz képest kevésbé elkötelezett az adott munkáltató iránt. Nem értelmezik az alá és fölérendeltségi viszonyokat, úgy gondolják, hogy főnökeikkel egy csapatot alkotnak. Digitális világba születtek, így nem meglepő számukra, ha főnökeikkel interneten, telefonon tartják a kapcsolatot, illetve ritkán találkoznak. Mindez újfajta kommunikációs technológiákat is magával vonz, hiszen a gyűléseket felváltják a videó-konferencián történő tárgyalások, megbeszélések. Minden új technológiát kihasználva dolgoznak, nem jelent problémát, ha feladataik elvégzése nem a megszokott irodában,

helyen történik. Munkájukat addig látják el szívesen, míg nem éri őket szorongás, ha ez megtörténik, könnyen váltanak. Meglehetősen jó kompetenciákkal rendelkeznek, hiszen nemcsak a technológiák magas szintű ismerete, hanem több idegnyelv beszélése is jellemző rájuk. Gál L., Lételeme a szorongás. Y generáció: ezek a mai fiatalok. In: <http://eletmod.transindex.ro/?cikk=15342> (letöltve: 2014. június 15.)

A három generáció részletes bemutatása után a 8. táblázatban szeretnénk szemléltetni Reeves és Oh alapján az általunk kiemelten fontos területeket a generációkra vonatkozóan:

8. táblázat: Generációs különbségek

Kritérium	Boomerok	X-erek	Évezred generációja
Bizalom szintje	magában biztos, nem tekintélyelfogadó	alacsony szintű tekintélyelfogadás	tekintélyelfogadó
Ami fontos	hatalom megragadása	vállalkozást indítani	a hős követése
Karriercélok	csillagszerű karriert építeni	hordozható karriert építeni	párhuzamos karriereket építeni
Jutalmak	cím és sarokiroda	szabadság, hogy ne kelljen semmit csinálni	jelentőségteljes munka
Oktatás	kifejezés szabadsága	pragmatikus	felelősség struktúrája
Értékelés	évente egyszer dokumentummal	„elnézést, hogyan teljesítek?”	visszajelzés, amikor akarom
Intézmények iránti attitűd	cinikus	naiv	elkötelezett
„A nagy kérdés”	mit jelent?	hogyan működik?	hogyan építsük?

Forrás: Törőcsik M., 2011, 182. o.

A kutatásunkhoz szükséges három generáció jellemzőinek bemutatása által láthatjuk, hogy a különböző életkorok között milyen nagy eltérés tapasztalható. Ez egyrészt köszönhető a történelem folyamatos változásának, az információs technológia rohamos fejlődésének, és a fokozatos szemléletváltozásnak is.

4.3. A GENERÁCIÓK KAPCSOLATA A MUNKAERŐPIACCAL ÉS A TANULÁSSAL

A különböző generációk főbb jellemzőinek és sajátosságainak bemutatása után fontos megvizsgálnunk, hogy ezeknek a generációs különbségeknek milyen hatásai vannak a munkaerőpiacra. A baby boom, X, és Y generációk azok a korosztályok, akik jelenleg aktív tagjai a munkaerőpiacnak, hiszen a veterán generáció szépen lassan kivonul ebből a státuszából. Míg az X, és Y generáció alkotja a munkaerőpiac nagyobb részét, addig a baby boom, és az 1995 után született Z generáció kevesebb számban található meg a munka világában. Kissné András K., Generációk, munkaerőpiac és a motiváció kérdései a 21. században. In: <http://www.ohe.hu/hrmagazin/cikkek/generaciok-munkaeropiac-es-a-motivacio-kerdesei-a-21-szazadban> (letöltve: 2014. június 15.) Az előző alfejezetből egyértelműen kiderült, hogy a három generáció – baby boom, X, és Y generáció – nézetei, életfelfogása és nem utolsósorban munkához és tanuláshoz való hozzáállása radikálisan eltér egymástól. Nemcsak a generációs különbségek, hanem sok más jelenség is befolyásolja a munkaerőpiac változását, és ezáltal a generációk karrier-tevékenységét, munkáját.

Egyrészt a megállíthatatlan technikai fejlődés, másrészt pedig a társadalmi elöregedés problémája az, ami nagymértékben befolyásolja a munkaerőpiac szerkezetét. Ezek mellett nem hanyagolható el a globális válság hatása, a hagyományos családmockok felbomlása, a képzettségi szintek egyre magasabb szintre emelése és a munkaidő, illetve az élet munkával töltött életszakaszának növekedése. Minden apró kis jelenség szorosan összekapcsolódik, és hatással van a munkaerőpiac folyamatosan változó szerkezetére, így hatással van a generációk munka világában betöltött szerepére is.

Vizsgáljuk meg elsőként a *társadalmi elöregedés* hatását. Mivel a termékenység egyre inkább csökken és a várható élettartam egyre inkább növekszik, ez hozzájárul a népesség öregedéséhez. Természetesen ennek a hatása a vállalatoknál is megjelenik, úgy változik a korfájuk, ahogyan a társadalomban is. Napjainkban leginkább az a jellemző, hogy a munkavállalók nagy részét az X és a baby boom generáció alkotja. Szinte csak az informatikai cégek kivételek ez alól, hiszen ott legjellemzőbb az Y generáció foglalkoztatása. Ez köszönhető annak, hogy ők az a nemzedék, akik már a digitális világban születtek, így szinte megszokott az életük minden területén a technológiák magas szintű ismerete. Visszatérve a társadalmi elöregedés problémájához, észre kell

vennünk azt a tényt, hogy mivel a fiatalok száma egyre kevesebb, és az idősebbek száma egyre több, ez azt eredményezi, hogy a nyugdíjkorhatár kitolódik. Ez azt jelenti, hogy az aktív munkaviszonnyal rendelkező réteg folyamatosan csökken, pedig ők azok, akik meg tudnák teremteni a nyugdíj folyósításához szükséges bevételt. Ez azonban azt fogja eredményezni, hogy a vállalatok egyre kevesebb tehetséges és ambiciózus fiatalot fognak foglalkoztatni, így magasabb lesz az idősebb korosztályok jelenléte. Ez egyrészt nem szerencsés a munkáltatók számára, másrészt a munkavállalóknak sem, hiszen kitolódik a munkával eltöltött évek száma, ami meglehetősen nagy problémát jelenthet olyan munkakörökben, ahol az emberek komoly fizikai és pszichikai megterhelésnek vannak kitéve. Kissné András K., Generációk, munkaerőpiac és a motiváció kérdései a 21. században. In: <http://www.ohe.hu/hrmagazin/cikkek/generaciok-munkaeropiac-es-a-motivacio-kerdesei-a-21-szazadban> (letöltve: 2014. június 15.) Véleményünk szerint az is nagy problémát jelent, mind a munkáltatónak és a munkavállalónak egyaránt, hogy a fiatal generációk munkába állása így egyre inkább kitolódik. Ez egyrészt azért jelent gondot a munkáltatónak, mert szükségük van a fiatalabb generációk tudására, akik könnyebben és gyorsabban veszik az eléjük kerülő akadályokat, sokkal rugalmasabbak, és nem utolsósorban kiválóan értenek az újonnan megjelenő technológiákhoz, amelyek egyre inkább elterjedté válnak mind a szellemi és fizikai munkák megkönnyítése érdekében. Másrészt a fiatalabb generáció munkavállalóinak pedig azért jelent problémát, mert egyre inkább kitolódik a tényleges munkába állás, a karrier sikeres felépítése, amely természetesen hatással van a kései önállósodásra és gyermekvállalásra is.

Láthatjuk, hogy a világban zajló különböző tendenciák, események nagymértékben képesek befolyásolni a munkaerőpiacot. A generációs különbségek által változnak a munkavállalói szemléletek, amelyhez valamelyest a munkáltatóknak is igazodniuk kell. A fiatalabb Y generáció tagjai dinamizmusukról, kreativitásukról híresek, szeretik a kihívásokat. Leginkább egoizmussal és magabiztossággal jellemezhetők, akik nem feltétlenül hosszú távú stabil munkahelyre vágnak, hanem a karrierépítés lehetőségére. Munkájuk során fontos számukra az önmegvalósítás és a versenyképes fizetés. A megfelelő bérezés mellett fontos számukra, hogy büszkék legyenek az adott cégre, ahol dolgoznak, és jól érezzék magukat, munkájuk nyújtson élményt. Ha ezeket megkapják, akkor lehetséges, hogy hosszabb időt töltenek egy adott munkahelyen. Ezzel szemben az idősebb generációkra leginkább az udvariasság, kedvesség, melegszívűség a jellemző. Kevesebb kompetenciával rendelkeznek és lassabban reagálnak az újdonságokra, kevésbé versenyképesek. Nehezebb számukra az új technológiák elsajátítása és használata.

A generációk közötti különbségek miatt az eltérő nemzedékek másként fognak reagálni a változásokra. Amíg a fiatalabbak a lehetőséget látják benne, addig az idősebbeknek elrettentő, hiszen félnek attól, hogy rosszabb lesz. A fiatalok számára egyrészt izgalmat jelent a változás, megszínesíti a szürke hétköznapiakat, másrészt a tanulás lehetőségét is magában foglalja, hiszen új kompetenciákat sajátíthatnak el. „A fiatalok számára a változás a tanulás lehetőségét is magában rejt, hiszen az új helyzethez való alkalmazkodáshoz újfajta kompetenciák elsajátítására is szükség lesz. Márpedig a jelen kor fiatal generációja vágyik a fejlődésre, az új ismeretek befogadásának vagy az új készségek elsajátításának lehetőségére. Az idősebbek nem kifejezetten keresik a tanulási helyzeteket, ugyanakkor tisztában vannak azzal, hogy a fejlődésre folyamatosan szükség van, és az újszerű helyzeteket nekik is tudni kell kezelni, amihez nem nélkülözhető a tanulás. Nekik azonban ahhoz, hogy magabiztosan bevessék az újszerű tartalmakat, több időre, több és más típusú gyakorlásra van szükségük. A meglévő munkatapasztalataiknak köszönhetően számos előzetes tudással rendelkeznek, erre érdemes építeni az új ismeretanyagokat, elsősorban nem a memória fejlesztésére, hanem a gyakorlati készségekre alapozva.” Szakszervezetek.hu független hírügynökség, Milyenek az Y-generáció munkavállalói? Generációk találkozása a munkaerőpiacon. In: <http://www.szakszervezetek.hu/index.php/hirek/5923-generaciok-talalkozasa-a-munkaeropiacon> (letöltve: 2014. június 15.) Mindezek alapján a 9. táblázatban foglaljuk össze a különböző generációk munkával és tanulással kapcsolatos attitűdjeit.

9. táblázat: Generációs különbségek a munkahelyen és a tanulást illetően

Tényezők	Baby boom generáció	X generáció	Y generáció
Idősebbek tisztelete	Természetes	Udvariasság	Miért kellene?
Pénz	Meg kell keresni	Nem minden a pénz	Jár nekem!
Lojalitás, karrier	Feljutni a csúcsra	Levágni az utat	Adj szabadságot, különben kilépek!
Változás	Ellenáll	Elfogadja	Akarja
Döntéshozás	Megfontolt	Tényeken alapul	Barátok véleménye számít
Tanulás	Fontos, de időnyomástól mentesen	Keretek között	Szabadon és élményekkel telve, folyamatosan
Technológia	Kizárja	Kényelmes	Segít, hogy jól érezzem magam!
Munkakörnyezet	Funkcionális	Kényelmes	Inger-gazdag
Vezető	Leader	Manager	Coach

Forrás: Kissné András K., Generációk, munkaerőpiac és a motiváció kérdései a 21. században. In: <http://www.ohe.hu/hrmagazin/cikkek/generaciok-munkaeropiac-es-a-motivacio-kerdesei-a-21-szazadban> (letöltve: 2014. június 15.)

Mindezek alapján úgy gondoljuk, hogy minden generáció nagyon fontos értéket képvisel a munka világban. Egy adott vállalat számára minden generációnak megvannak a pozitív, előnyös tulajdonságai. Bár sokszor a különbözőségek miatt lehetnek konfliktusok a generációk tagjai között, de csak az a vállalat, szervezet működhet a legsikeresebben, ahol mindegyik nemzedék képviselteti magát, nemcsak homogén generációs csoportok vannak. Így minden korcsoport értékrendje, attitűdje érvényre juthat, viszont ehhez szükséges a megfelelő együttműködés megteremtése.

5. PRIMER KUTATÁS

5.1. A VIZSGÁLAT CÉLJA

Vizsgálatunk célja, hogy feltárjuk a kapcsolatot a munkaerőpiac és az élethosszig tartó tanulás között a generációk tükrében. Vizsgálatunkat egy több mint 150 éves tapasztalattal rendelkező vállalaton keresztül szeretnénk bemutatni, amely a Carmeuse Hungária Kft.

Kutatásunk célja az, hogy az általunk választott vállalat munkavállalói körében bemutassuk, hogy hogyan különülnek el a különböző generációk, továbbá megismerjük a köztük lévő különbségeket a szakirodalom kielemezését alapul véve. Szeretnénk megtudni, hogy az előző fejezetekben tárgyalt szekunder kutatásunk eredményei mennyire tükrözik a valóságot az általunk választott vállalatnál. Kérdőívünk segítségével választ kapunk a különböző munkavállalói korcsoportok általános attitűdjéről, véleményéről, és hozzáállásáról a tanulással, illetve az élethossziglan tartó tanulással kapcsolatban. A kutatási eredményekből következtetni tudunk arra is, hogy a vállalatban belül a generációk esetében hogyan függ össze a jelenleg betöltött pozíció és az elvégzett iskolázottsági szint, amely természetesen hatással van a jövedelemre is.

Az eredmények továbbá segítséget nyújtanak egy megfelelő javaslat elkészítésére is, amelynek célja a cégen belül megjelenő generációk közötti problémák, konfliktusok hatékony megoldása, az együttműködés biztosítása, illetve a munkavállalók továbbképzését segítő módszerek kiválasztása.

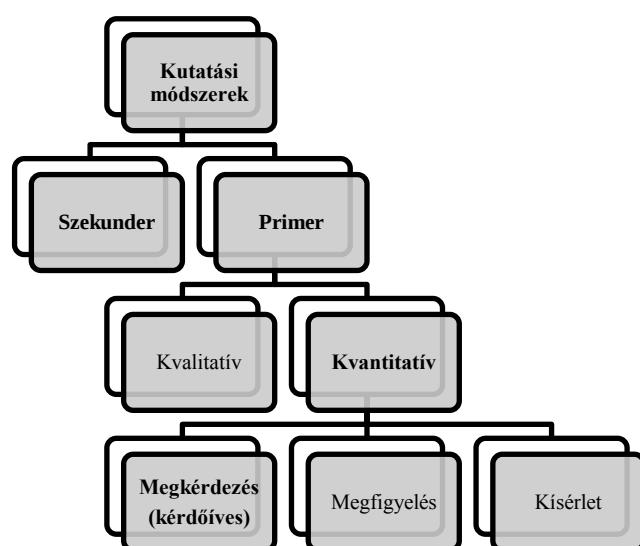
5.2. A VIZSGÁLAT MÓDSZERE

A hatékony kutatás elvégzéséhez a primer és szekunder kutatási módszereket alkalmaztunk. „A *szekunder adatok* olyan adatok, amelyeket más, nem az adott probléma megoldása céljából gyűjtöttek. *Primer adatokat* ezzel szemben egy adott kutatási probléma megoldására gyűjtenek vagy szereznek.” (Malhotra, N. K., 2008, 74. o.)

A primer kutatásunk során nem véletlen mintavételi technikák közül az *önkényes mintavételi eljárást* alkalmaztuk, így a választott vállalaton belül a Carmeuse Hungária Kft. munkavállalóit kérdeztük meg a témánk kapcsán. Azért választottuk ezt a cégcsoportot, mert egy nagy múltú, piacvezető vállalat, amelynél több generáció és különböző szakképzettséggel rendelkező munkavállalók is megtalálhatók.

Vizsgálatunkkor a kvantitatív kutatási módszerek közül a *kérdőíves megkérdezést* választottuk. „*Kérdőíves megkérdezés*: Strukturált kérdőív, amelyre a sokaság egy mintája ad választ. Célja, hogy a megkérdezettektől bizonyos információkat tudjon meg.” (Malhotra, N. K., 2008, 215. o.) Ez a módszer azért volt előnyös számunkra, mert a kérdőív segítségével megismerhettük a válaszadók konkrét véleményét, tényeket, amelyből a megfelelő következtetéseket tudtunk levonni a témánk kapcsán. A kérdőíves megkérdezésnél egyszerűbb és pontosabb az adatrögzítés, továbbá feldolgozása, az adatok kiértékelése, összehasonlítása is könnyebbnek bizonyul.

A kérdőív kitöltése nem személyes interjú formájában történt meg, hanem mindenki egyénileg értelmezte és válaszolta meg a kérdéseket anonim módon. Ezt azért tartottuk célszerűnek, mert így mindenki szabadon elmondhatta véleményét, anélkül, hogy bármilyen negatív vonzata lett volna. A kérdőívünkben strukturált kérdéseket tettünk fel, amely azt jelentette, hogy meghatároztuk a válaszlehetőségeket, valamint a válaszadás módját. Végül a kutatási módszereket a 3. ábrán szeretnénk szemléltetni.



3. ábra: Kutatási módszerek

Forrás: Malhotra, N. K., 2008 alapján saját szerkesztés

5.3. A KÉRDŐÍV KIELEMZÉSE

5.3.1. Demográfiai adatok kiértékelése

Kutatásunkat a demográfiai adatok kielemezésével kezdjük, így a következő táblázatok a nemre, a vizsgált személyek generációs csoportba való tartozására, iskolai végzettségre, valamint a jövedelemre vonatkoznak.

A vizsgált személyek száma 48 fő volt, ebből 14 nő és 34 férfi. A Carmeuse Hungária Kft. a kalciumos és dolomitos mészkő kitermelésében, és azok különböző típusú mésztermékké történő feldolgozásával foglalkozik, így ebből következően egyértelmű, hogy túlnyomó részben (71%-ban) a férfiak kapnak helyet a foglalkoztatásban, főként a fizikai munkavégzés során.

10. táblázat: A nemek szerinti megoszlás

Neme	Fő	Százalékos arány (%)
Nő	14	29
Férfi	34	71
Összesen	48	100

Forrás: Saját kutatás

A szakirodalomban a különböző generációk időbeli lehatárolására vonatkozóan több intervallummal is találkoztunk, amelyek közül Tari Annamária szerinti időbeli lehatárolását választottuk primer kutatásunk során. (Tari A., 2010) A 11. táblázatból egyértelműen kiolvasható, amit már előzőleg a szekunder kutatásunkban is bemutattunk, tehát hogy a vállalatok korfájában is megfigyelhető az elöregedő társadalom jelenléte. Így, mint láthatjuk túlnyomó részt a baby boom (23 fő) és az X generáció (22 fő) a legfoglalkoztatottabb a Carmeuse Hungária Kft. esetében, míg az Y generáció tagjai csekély mértékben vannak jelen (3 fő). Természetesen ez adódhat egyrészt abból is, hogy a vállalat több mint másfél évszázados múlttal rendelkezik, így a munkavállalói esetenként már több évtizede ott dolgozó szakemberek. Másrészt pedig abból, hogy a toborzási, kiválasztási folyamatnál főként a szellemi magas beosztásban lévő

munkavállalók esetében a több éves tapasztalattal rendelkező potenciális munkavállalókat helyezik előtérbe.

11. táblázat: Válaszadók generációk szerinti megoszlása

Generációk	Fő	Százalékos arány (%)
Y generáció (19-38 év)	3	6
X generáció (39-49 év)	22	46
Baby boom (50-68 év)	23	48
Összesen	48	100

Forrás: Saját kutatás

A 12. táblázatban jól látható, hogy a vállalatnál dolgozók esetében a végzettségi szintek közül szinte mindegyik megjelenik. Ennek egyik oka, hogy az alkalmazottak között egyaránt vannak fizikai, illetve szellemi munkát végző dolgozók. A szellemi munkát folytatóknak általában magasabb képzettségi szinttel kell rendelkezniük, mint a fizikai munkavállalóknak. Az utóbbiak körében több az alacsonyabb képzettségű szakemberek száma, mivel a termelési részleg nagyobb részét ők teszik ki. A későbbiekben bemutatott adatok is azt igazolják, hogy a vállalatnak több fizikai munkavállalója van, akik közül többen jelölték meg az alacsonyabb képzettségi szinteket.

12. táblázat: Iskolai végzettség szerinti megoszlás

Iskolai végzettség	Fő	Százalékos arány (%)
Általános iskola	5	10
Szakiskola	1	2
Szaktanácsképző	14	29
Szakközépiskola	7	15
Gimnázium	5	10
Technikus végzettség	3	6
Főiskolai diploma	11	23
Egyetemi diploma	2	4
Posztgraduális végzettség	-	-
Összesen	48	100

Forrás: Saját kutatás

Az egy főre eső nettó jövedelem eloszlásánál a legmeghatározóbb a 100.000 - 150.000 Ft közé eső összeg volt, hiszen ezt a válaszadók több mint fele, tehát 25 fő jelölte meg. A következő intervallum, amit legtöbben választottak, azaz 13 fő, az 50.000 – 100.000 Ft közötti összeg. A harmadik legtöbbet választott kategória a 150.000 Ft feletti összeg, amelyet a dolgozók közül 10 fő jelölt meg. Az 50.000 Ft alatti összeget, mint egy főre eső nettó jövedelmet senki sem jelölte meg.

13. táblázat: Egy főre eső nettó jövedelem megoszlása

1 főre eső nettó jövedelem (Ft/fő)	Fő	Százalékos arány (%)
50.000 alatt	0	0
50.000 – 100.000	13	27
100.000 – 150.000	25	52
150.000 felett	10	21
Összesen	48	100

Forrás: Saját kutatás

A kor és az iskolai végzettség összevetésével kapott eredmények

Mivel témánk egyik legfontosabb kérdése a generációk különbségének meghatározása a tanuláshoz való hozzáállásában, ezért fontosnak tartottuk a kor és az iskolai végzettség együttes megvizsgálását. Ebből következtetést tudunk levonni arra vonatkozóan, hogy a különböző generációk mennyire motiváltak a tanulásra. A következő 14. táblázat azt mutatja be, hogy a vállalatnál dolgozó munkatársak generációs csoportokra bontva milyen végzettségi szintekkel rendelkeznek. A szakirodalom vizsgálatából megtudtuk, hogy a baby boom generáció tagjai fontosnak tartották a tudás elmélyítését, így munkájuk értéket képviselt a vállalatok számára. Láthatjuk a 14. táblázatunkból, hogy ennek a korosztálynak a képviselői ugyan nem jutottak az oktatásban főiskolai szintre, de törekedtek szakmai tudásuk fejlesztésére. Míg a későbbi X generáció, – aki számára fontos a tanulás és tudás, a folyamatos naprakész információk megszerzése – már magasabb iskolai végzettséggel rendelkezik, mint a baby boom generáció. Így itt a főiskolai diplomával rendelkezők száma már 11 fő. Az Y generáció jelen esetben jóval elmarad az előzőekben bemutatott két generációtól. Ennek a

korcsoportnak a sajátossága, hogy kevésbé fontos számára a tudás megszerzése, illetve elmélyítése, de jelen esetünkben ennek az alacsony iskolázottsági szintnek az oka lehet az is, hogy ezek a munkavállalók fizikai munkások, így munkájuk elvégzéséhez nem szükséges magasabb képzettségi szint, enélkül is tudnak pontos szakmai munkát nyújtani.

14. táblázat: Az iskolai végzettség vizsgálata a generációk esetében

Iskolai végzettség	Baby boom (fő)	X generáció (fő)	Y generáció (fő)
Általános iskola	-	2	3
Szakiskola	-	1	-
Szaktanús képző	14	-	-
Szakközépiskola	6	1	-
Gimnázium	-	5	-
Technikusi képzettség	3	-	-
Főiskolai diploma	-	11	-
Egyetemi diploma	-	2	-
Posztgraduális képzettség	-	-	-
Összesen	23	22	3

Forrás: Saját kutatás

5.3.2. A témához kapcsolódó eredmények kiértékelése

A 15. táblázatból leolvasható, hogy a beosztottak közül 30 fizikai és 18 szellemi munkavállalót foglalkoztat a Carmeuse Hungária Kft. Ennek oka, hogy egy termelő vállalatról van szó, így ahogy már korábban leírtuk a fizikai munkások vannak többségben, míg az irodai dolgozók létszáma kevesebb.

15. táblázat: Fizikai/ szellemi munkavállalás szerinti megoszlás

A Carmeuse Hungária Kft-nél Ön milyen beosztásban dolgozik?		
Beosztás	Fő	Százalékos arány (%)
Szellemi	18	37
Fizikai	30	63
Összesen	48	100

Forrás: Saját kutatás

A munkavállalók közül 31 fő adta azt a választ, hogy szívesen kihasználja a szakképzési, illetve továbbképzési lehetőséget, míg 17 fő válasza az volt, hogy nem vesz szívesen részt a továbbképzéseken.

16. táblázat: Szakképzési, továbbképzési lehetőségek kedveltségének megoszlása

Ön szívesen kihasználja-e a munkáltató által nyújtott szakképzési, továbbképzési lehetőségeket?		
	Fő	Százalékos arány (%)
Igen	31	65
Nem	17	35
Összesen	48	100

Forrás: Saját kutatás

Továbbá ehhez kapcsolódóan fontosnak tartottuk megvizsgálni a szakképzési, továbbképzési lehetőség kedveltségét a különböző generációk esetében, így ezt a kérdést a generációs csoportba való tartozással összevetve a következő eredményeket kaptuk. Azon munkavállalók, akik érdeklődést mutatnak ezen irányú képzések felé, azok közül 12 fő a baby boom generációba, 16 fő az X generációba, míg 3 fő az Y generációba tartozik. Ebből is láthatjuk, hogy az X generáció az, aki leginkább motivált arra, hogy újabb ismereteket sajátítson el, de a 3 fő Y generációs munkavállaló is nyitott a friss információk befogadására.

17. táblázat: A szakképzési, továbbképzési lehetőségek kedveltsége a különböző generációk tükrében

Kedveltség	Baby boom (fő)	X generáció (fő)	Y generáció (fő)
Igen	12	16	3
Nem	11	6	-
Összesen	23	22	3

Forrás: Saját kutatás

A következő kérdés kapcsán azt vizsgáltuk, hogy mennyire értenek egyet a munkavállalók azzal, hogy a számukra szervezett képzések hasznosak. A 4. ábráról leolvasható, hogy a 48 munkavállalónak majdnem a fele, tehát 23 fő teljesen mértékben egyetért azzal, hogy a továbbképzések hasznosak számukra. Ami kedvező hír a vállalat számára, hogy nincs olyan dolgozójuk, aki ezen képzéseket nem találja egyáltalán hasznosnak. Ebből levonhatjuk azt a következtetést, hogy a munkavállalók többsége egyetért azzal, hogy a fejlődéshez szükséges a folyamatosan tanulás és továbbképzés, tehát, hogy a munkaerőpiacon csak megfelelő képzettséggel lehet helyt állni és egy biztos, jól fizetett állást találni.



4. ábra: Továbbképzések hasznosságának megoszlása Likert-skála alkalmazásával

Forrás: Saját kutatás

Annak ellenére, hogy a munkavállalók többsége hasznosnak tartja a továbbképzéseket, mégis a saját elhatározásból történő tanulás igen csekély, a válaszadók közül csak 13 fő az, aki részt vesz valamilyen nem a munkáltató által szervezett további képzésen.

18. táblázat: További képzéseken való részvétel megoszlása

A kötelező képzéseken kívül részt vesz-e saját elhatározásából további képzésen?		
	Fő	Százalékos arány (%)
Igen	13	27
Nem	35	73
Összesen	48	100

Forrás: Saját kutatás

Generációk tekintetében azt mondhatjuk el, hogy akik igennel válaszoltak a fenti kérdésre, azok közül 1 fő az Y generációba, 10 fő az X generációba és 2 fő a baby boom generációba tartozik. Továbbra is megfigyelhető, hogy az X generáció az, aki nagyobb hajlandóságot mutat a tanulásra.

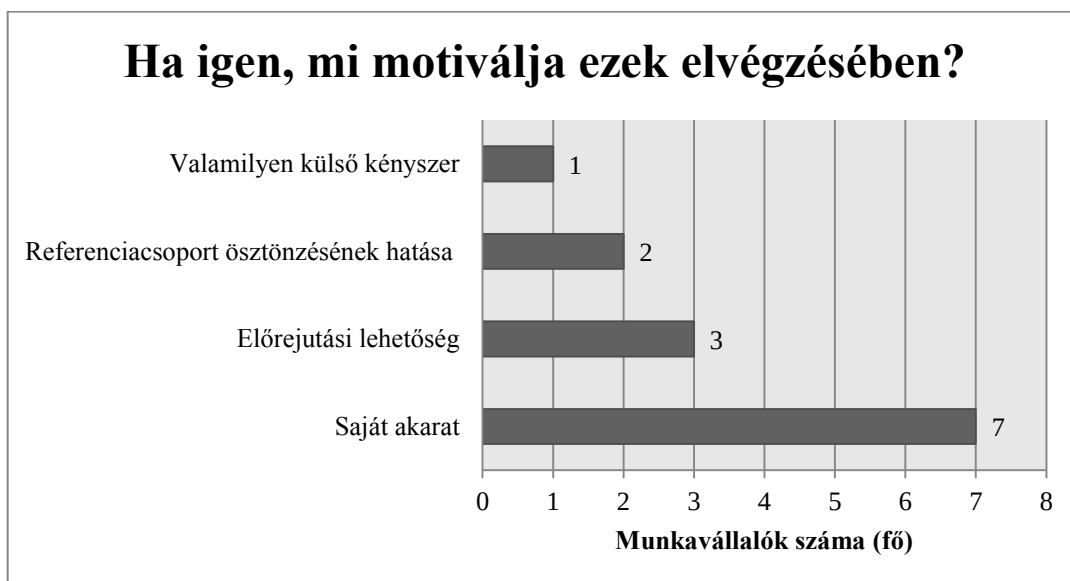
19. táblázat: További képzéseken való részvétel megoszlása generációs vonatkozásban

Képzéseken való részvétel	Baby boom (fő)	X generáció (fő)	Y generáció (fő)
Igen	2	10	1
Nem	21	12	2
Összesen	23	22	3

Forrás: Saját kutatás

A következő kérdés csak azokra a válaszadókra vonatkozott, akik az előző kérdésre – A kötelező képzéseken kívül részt vesz-e saját elhatározásából további képzésen? – igen válaszlehetőséget adtak. A válaszadók közül legtöbben (7 fő) azt jelölték meg, hogy a képzéseken saját akaratukból vesznek részt, ez is bizonyítja, hogy a munkavállalók látják azt, hogy képzettség nélkül nem tudnak érvényesülni a munkaerőpiacon és, hogy a

karrierépítés titka a folyamatos fejlődés. Természetesen a válaszadók közül volt 3 fő, aki az előrejutási lehetőséget jelölte meg. Ezek a dolgozók őszintén válaszoltak a kérdésünkre, hiszen tudják, hogy folyamatos fejlődés nélkül nem tudnak a vállalati ranglétrán felemelkedni. Voltak olyanok is (2 fő), akiket valamilyen családtag, barát, hozzátartozó stb. motivált arra, hogy folytassák tanulmányaikat. Mindössze egy ember volt, aki külső kényszer miatt vett részt újabb képzésen.



5. ábra: A tanulás motivációi

Forrás: Saját kutatás

Ezt követően a tanulással kapcsolatos tervek vizsgálata következett. A válaszadók mindössze negyede (12 fő) gondolja úgy, hogy tervez a jövőben valamilyen képzést elvégezni, így ezáltal is erősíti pozícióját a munkaerőpiacon. Ők leginkább főiskolai, illetve egyetemi diplomával rendelkeznek. Ez a szám igazán kevésnek mondható, hiszen a munkavállalók háromnegyede (36 fő) nem szándékozik a jövőben tovább képezni magát. Tulajdonképpen, hogyha a vállalat létszámát tekintjük a továbbtanulási arány nem tekinthető annyira negatívnak.

20. táblázat: Tanulással kapcsolatos tervek megoszlása

Vannak-e a jövőre vonatkozó (további) tanulással kapcsolatos tervei?		
	Fő	Százalékos arány (%)
Igen	12	25
Nem	36	75
Összesen	48	100

Forrás: Saját kutatás

A generációkra vonatkozóan vizsgálva megállapíthatjuk, hogy az Y generációba tartozó 3 személy közül 2 fő van azon az állásponton, hogy a jövőben szeretne továbbtanulni. Az X generáció tagjai közül már 9 fő volt az, akinek vannak továbbtanulási tervei, ez is erősíti azt, miszerint ez a generáció törekszik leginkább az ismeretek bővítésére. A baby boom generációból mindössze egy ember szeretné továbbfejleszteni képességeit.

21. táblázat: Tanulással kapcsolatos tervek megoszlása a generációk esetében

Tanulással kapcsolatos tervek	Baby boom (fő)	X generáció (fő)	Y generáció (fő)
Igen	1	9	2
Nem	22	13	1
Összesen	23	22	3

Forrás: Saját kutatás

A következő kérdésben konkrétan azt vizsgáltuk, hogy a munkavállalók egyetértenek-e az élethosszig tartó tanulás jelentőségével. A megkérdezettek többsége legalább kis mértékben egyetért azzal, hogy az élethossziglan tartó tanulás fontossága meghatározó az emberek életében. Ez is bizonyítja azt, hogy a dolgozók tisztában vannak azzal, hogy folyamatos fejlődés nélkül nem tudnak érvényesülni napjainkban, hiszen szükség van arra, hogy nyitottak legyenek az új információk befogadására. Mindössze 3 fő volt az, aki nem értett egyet ezzel az állásponttal, ők azok, akik nem látják az élethosszig tartó tanulás előnyeit.



6. ábra: Az élethosszig tartó tanulás fontossága

Forrás: Saját kutatás

Láthatjuk, hogy az X generáció több mint fele (13 fő) és az Y generációs munkavállalók mindegyike (3 fő) teljes mértékben egyetért az élethosszig tartó tanulás jelentőségével, míg a baby boom, tehát az idősebb korcsoportban már kevesebb ez a szám. Ebből azt a következtetést tudjuk levonni, hogy amíg a fiatalabbak tanuláshoz való hozzáállása jobb, addig az idősebbek már nem látják ennek annyira a fontosságát. Ez egyrészt adódhat abból, hogy belefáradtak a több évtizedes munkába és tanulásba, másrészt pedig abból, hogy tartanak az új modern tanulási technológiák elsajátításától. Természetesen visszavezethető arra a tényre is, hogy az életkor növekedésével nehezebben megy a tanulás.

22. táblázat: Az élethosszig tartó tanulás fontossága a különböző generációk szempontjából

	Baby boom (fő)	X generáció (fő)	Y generáció (fő)
Teljes mértékben egyetértek	7	13	3
Egyetértek	8	6	-
Csak kis mértékben értek egyet	5	3	-
Nem értek egyet	3	-	-
Egyáltalán nem értek egyet	-	-	-
Összesen	23	22	3

Forrás: Saját kutatás

A következő kérdés kapcsán ellentmondás volt tapasztalható, hiszen a dolgozók többsége (32 fő) egyetért azzal, hogy az iskolai végzettség befolyással van a munkaerőpiacon való érvényesülésre. Ez azt jelenti, hogy a válaszadók közel harmada ért egyet azzal, hogy az iskolázottsági szintnek van hatása arra, hogy ki milyen pozícióban kap helyet, illetve mennyire lesz sikeres a szakmájában. Nagyon fontos ennek tudatában lenni, hiszen a munkaerőpiac leginkább a jól képzett és nagy tapasztalattal rendelkező munkavállalóknak kedvez. Vannak azonban olyanok (16 fő), akik szerint az iskolai végzettség nincs hatással arra, hogy milyen pozíciót fognak elérni a munkaerőpiacon. Ők valószínűleg azok, akik nem foglalkoznak a továbbtanulással és nem szívesen vesznek részt a vállalat nyújtotta szakképzéseken, továbbképzéseken sem.

23. táblázat: Az iskolai végzettség és a munkaerőpiac kapcsolata

Ön szerint befolyásolja-e a munkaerőpiacon való érvényesülést az iskolai végzettség?		
	Fő	Százalékos arány (%)
Igen	32	67
Nem	16	33
Összesen	48	100

Forrás: Saját kutatás

Ezen kérdés vizsgálata generációkra bontva a következőképpen alakul. Itt is látható az a tendencia, amely az előző kérdésnél, hogy az X generáció többsége (19 fő) és az Y generáció egésze (3 fő) az, aki egyetért az iskolai képzettség fontosságával. Ők azok, akik tudatában vannak annak, hogy a 21. században még sokszor felsőfokú szakképzettséggel is nehéz elhelyezkedni a munkaerőpiacon. A baby boom generáció egyénei között megoszlanak a vélemények, de még mindig többségben vannak (13 fő), akik úgy gondolják, hogy az iskolai képzettségnek nincs kapcsolata a munkaerőpiacon való elhelyezkedéssel.

24. táblázat: Az iskolai végzettség jelentősége a munkaerőpiacon való érvényesülési lehetőséggel kapcsolatban a különböző generációk szempontjából

Iskolai végzettség jelentősége	Baby boom (fő)	X generáció (fő)	Y generáció (fő)
Igen	10	19	3
Nem	13	3	-
Összesen	23	22	3

Forrás: Saját kutatás

A primer kutatásunk alapján azt mondhatjuk, hogy ezen vállalat esetében a generációk tanuláshoz való hozzáállása általánosan hasonló a szakirodalomban megismerttel. Természetesen a Y generációról nem tudtunk minden esetben megfelelő következtetést levonni, hiszen létszámuk a Carmeuse Hungária Kft. esetében igen csekély.

6. ÖSSZEGZÉS, JAVASLAT

Témánk végére érve megállapíthatjuk, hogy a szekunder illetve a primer kutatás eredménye kapcsán kapott információk között ellentmondás nem tapasztalható.

Egyértelműen következtetni lehet arra, hogy a generációk között jelentős mértékű eltérés figyelhető meg, mind az *élethosszig tartó tanulással* kapcsolatban, mind pedig a *munkaerőpiaci helyzetüket* tekintve. A fiatalabbak magasabb iskolázottsági szintekkel rendelkeznek az előző generációkhoz képest, ennek ellenére az idősebbek sokkal inkább motiváltabbak a tudás elmélyítésére. Természetesen a kivétel erősíti a szabályt, ahogyan a közmondás tartja, tehát a különböző generációk tanuláshoz való hozzáállásában sem általánosíthatunk. Minden korcsoport számára meg lehet találni az oktatás azon módszerét, amelyre fogékonyabb, így az Y generáció esetében a modern oktatási formák kedvezőbbnek bizonyulnak, mint az idősebbek számára. Ennek oka egyrészt visszavezethető arra is, hogy a fiatalok számára a korszerű technológiai eszközök használata mindennapos, míg az idősebbek számára sokszor akadályt jelent. A tanuláshoz való hozzáállást másrészt befolyásolja a kor is, tehát az idősebbeknek életkorukból adódóan hosszabb ideig tart egy-egy tanulási folyamat, mint a fiatalabbaknak. Az is egyértelműen megfigyelhető, hogy a tanulás elengedhetetlen ahhoz, hogy egy számunkra megfelelő pozíciót tölthessünk be a munkaerőpiacon. A kitűzött célok elérése rengeteg kitartást és szorgalmat igényel, továbbá élethosszig tartó tanulást. A primer és szekunder elemzésünk is rávilágított arra, hogy magasabb iskolai végzettség jobb lehetőségeket kínál a munkaerőpiacon.

A primer kutatásunk során megkérdezett Carmeuse Hungária Kft. munkavállalói esetében azt mondhatjuk, hogy a többség egyetért azzal, hogy tanulás, a tudás fejlesztése kulcsfontosságú, hiszen ez a siker egyik alapvető feltétele. Ahhoz, hogy a kevésbé motivált dolgozók számára is iránymutatást nyújtson a vállalat, szükség van új motivációs eszközökre, amely akár generációkra lebontva is megtörténhet. Az Y generáció esetében, akik a digitális világba születtek célszerű az új modern technológiák alkalmazása, hiszen ők azok, akik jártasak ezek alkalmazásában, használatában. Ettől eltérően a baby boom generáció a hagyományosabb tanulási formáknak örövend, míg az X generációt leginkább a pénz és az előrelépési lehetőség motiválja. Korábban már említettük, hogy az általunk választott cég jelenleg 48 főt foglalkoztat. Feltételezzük, hogy a vezetés is ismeri az

alkalmazottai személyiségét, így sokkal könnyebb lesz megtalálni az egyénekre ható motivációs eszközöket, amelyek a tanulást, a fejlődést elősegítik a vállalatnál.

Láthattuk tehát, hogy a különböző korcsoportok mennyire eltérő sajátosságokkal rendelkeznek, ezért kiemelt jelentősége van a vállalatok számára is ezeknek a figyelembevételére. Természetesen, ahogy korábban említettük a kivétel erősíti a szabályt, így vannak olyan egyének, akik kilógnak a sorból és eltérően gondolkodnak az adott korcsoportához tartozó társaiktól. Az is előfordulhat, hogy az eltérő generációk egy csapatot alkotva, egymás kiegészítőjeként nagyszerű eredményeket érhetnek el pontosan az eltérő gondolkozásuk és szemléletük miatt. A vállalatok foglalkoztatását tekintve azt mondhatjuk, hogy nincsenek elhanyagolható generációk, hiszen mindegyik rendelkezik olyan pozitív sajátosságokkal, amellyel húzóerőt jelent. Vegyük példaként a tanulást, amely esetében nemcsak a több tapasztalattal rendelkező idősebb munkavállalók taníthatják a fiatalabbakat, hanem fordítva is, hiszen a legmodernebb technológiák alkalmazásában a fiatal generációk járnak élen.

Végezetül szeretnénk megemlíteni azt is, hogy az élethosszig tartó tanulás iránti vágy nem egészen felnőttkorban alakul ki, hiszen születésünktől fogva nagyon sok tényező befolyásolhatja. Természetesen a nagyobb történelmi események hatására kialakulhatnak a különböző generációk tanuláshoz való hozzáállására vonatkozó jellemzők, de emellett fontos figyelembe vennünk, hogy az emberek egyénenként különbözőek. Minden ember más-más családi körülmények között szocializálódik, így eltérő tényezők befolyásolják a tanuláshoz való hozzáállásukat is. Nagyon fontos szem előtt tartani a gyermek-szülő kapcsolatot; a szülőktől kapott törődést, odafigyelést; az általuk mutatott karriermintát. Ezek mind-mind jelentős mértékben befolyásolhatják a jövőkép alakulását. Amennyiben a gyermek előtt példamutató szülők állnak, sikeres karrierrel, akkor valószínűleg ezt az életmódot igyekszik majd ő is követni, hiszen sokszor a szülő a gyermek példaképe.

IRODALOMJEGYZÉK

Szakirodalom

- Báthory Z. (1985): *Tanítás és tanulás*. Tankönyvkiadó, Budapest
- Báthory Z. (1997): *Tanulók, iskolák, különbségek*. OKKER Kiadó, Budapest
- Csépe V. et al. (2007): *Általános pszichológia 2. Tanulás- emlékezés-tudás*. Osiris kiadó, Budapest
- Csicsay A. (2002): *Iskolatörténet*. Liliium Aurum, Dunaszerdahely
- Dabasi H. Zs. et al. (2011): *Munkaerőpiac és foglalkoztatáspolitikai*. Miskolci Egyetemi Kiadó, Miskolc
- Smith, J. W. - Clurman, A. (2003): *Generációk, márkák, célcsoportok. Marketingeseknek a nemzedékek célpiacairól (A Yankelovich-riport)*., Geomédia Kiadói Rt., Budapest
- Matiscsákné L. M. et al. (2012): *Emberi erőforrás gazdálkodás*. Complex Kiadó Jogi és Üzleti Tartalomszolgáltató Kft., Budapest
- Mészáros I. (1996): *A magyar nevelés- és iskolatörténet kronológiája*. Nemzeti tankönyvkiadó, Budapest
- Malhotra, N. K. (2008): *Marketingkutató*. Akadémia Kiadó Zrt., Budapest
- Szabó G. (2013): Felnőttoktatás, -képzés. *Statisztikai tükrök*, 7. évf. 17. szám
<http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/stattukor/felnottoktatas.pdf> (letöltve: 2014. augusztus 27.)
- Tari A. (2010): *Y generáció, Klinikai pszichológiai jelenségek és társadalomlélektani összefüggések az információs korban*. Jaffa Kiadó, Budapest
- Törőcsik M. (2006): *Fogyasztói magatartástrendek. Új fogyasztói csoportok*. Akadémiai Kiadó Zrt., Budapest
- Törőcsik M. (2011): *Fogyasztói magatartás. Insight, trendek, vásárlók*. Akadémiai Kiadó Zrt., Budapest
- Zrinszky L. (2007): *Tájékozódás, tanulás, tudás*. Urbis Könyvkiadó, Budapest

Jogszabályok

2011. évi CXCV. törvény a nemzeti köznevelésről

Internetes források

A foglalkoztatottak száma korcsoportok szerint, nemenként (1998–2013)

http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_qlf006.html (letöltve: 2014. augusztus 19.)

A munkanélküliek száma korcsoportok szerint, nemenként (1998–2013)

http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_qlf010.html (letöltve: 2014. augusztus 19.)

A regisztrált gazdasági szervezetek száma – GFO'11

http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_qvd008.html (letöltve: 2014. augusztus 20.)

Bükki E. et al. (2012): A szakképzés Magyarországon.

http://www.observatory.org.hu/wp-content/uploads/2013/04/CR_2012_hun_final.pdf (letöltve: 2014. augusztus 23.)

Carmeuse Hungária Kft. hivatalos weboldala, Vállalatunkról.

<http://www.carmeuse.hu/page.asp?langue=NL&id=65> (letöltve: 2014. augusztus 20.)

Csehné P. I. (2011) Foglalkoztatáspolitikai.

http://www.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop412A/2010-0019_foglalkoztataspolitika/ch01s02.html (letöltve: 2014. augusztus 19.)

Demográfia adatok

http://www.ksh.hu/nepszamlalas/tablak_demografia (letöltve: 2014. augusztus 19.)

Felnott-kepzes.blog.hu. (2010) Felnőttképzés.

<http://felnott-kepzes.blog.hu/2010/09/29/felnottkepzes> (letöltve: 2014. augusztus 25.)

Felvi.hu. A képzési szintek.

http://www.felvi.hu/felveteli/jelentkezes/a_magyar_felsooktatasi/Kepzesi_szintek (letöltve: 2014. augusztus 24.)

Felvi.hu. A magyar felsőoktatási rendszer.

http://www.felvi.hu/felveteli/jelentkezes/a_magyar_felsooktatasi/Felsooktatasi_rendszer (letöltve: 2014. augusztus 24.)

Gál L. (2011) Y generáció: ezek a mai fiatalok?.

<http://eletmod.transindex.ro/?cikk=15342> (letöltve: 2014. június 15.)

Hrportal.hu. Modern oktatási formák.

<http://www.hrportal.hu/index.phtml?page=feature&id=29322> (letöltve: 2014. augusztus 24.)

Idézetek, bölcsességek

<http://idezet.wordpress.com/category/tanulas/> (letöltve: 2014. március 14.)

Iskolázottság

http://www.ksh.hu/nepszamlalas/tablak_iskolazottsag (letöltve: 2014. augusztus 19.)

Kissné A. K. (2014) Generációk, munkaerőpiac és a motiváció kérdései a 21. században.

<http://www.ohe.hu/hrmagazin/cikkek/generaciok-munkaeropiac-es-a-motivacio-kerdesei-a-21-szazadban> (letöltve: 2014. június 15.)

Középkori Egyetemek.

<http://www.uni-obuda.hu/egyetem/tortenelem/kozepkori-egyetemek> (letöltve: 2014. október 19.)

Nemzeti Erőforrás Minisztérium. (2006) Egész életen át tartó tanulás.

<http://www.nefmi.gov.hu/europai-unio-oktatas/egesz-eleten-at-tarto/egesz-eleten-at-tarto-090803> (letöltve: 2014. június 8.)

Nemzeti Erőforrás Minisztérium, Tájékoztató a nemzeti köznevelésről szóló törvényről.

[http://www.noefon.hu/public/files/NEFMI%20%C3%A1ll%C3%A1sfoglal%C3%A1s%20a%20tank%C3%B6telezetts%C3%A9gr%C5%91l\(1\).pdf](http://www.noefon.hu/public/files/NEFMI%20%C3%A1ll%C3%A1sfoglal%C3%A1s%20a%20tank%C3%B6telezetts%C3%A9gr%C5%91l(1).pdf) (letöltve: 2014. augusztus 23.)

Szakszervezetek.hu független hírügynökség. (2013) Milyenek az Y-generáció munkavállalói? Generációk találkozása a munkaerőpiacon.

<http://www.szakszervezetek.hu/index.php/hirek/5923-generaciok-talalkozasa-a-munkaeropiacon> (letöltve: 2014. június 15.)

The Famous People, Henry Ford

<http://www.thefamouspeople.com/profiles/henry-ford-122.php> (letöltve: 2014. október 18.)

Töröcsik M. Generációs Marketing.

http://www.gti.ktk.pte.hu/files/tiny_mce/File/LetolthetoPublikaciok/TorocsikM/generacios_marketing_tm.pdf (letöltve: 2014. június 9.)

Zachár L. (2009) A felnőttképzés rendszere és főbb mutatói

<http://www.ofi.hu/tudastar/felnottoktatas-kepzes/felnottkepzes-rendszere> (letölve:
2014. augusztus 25.)

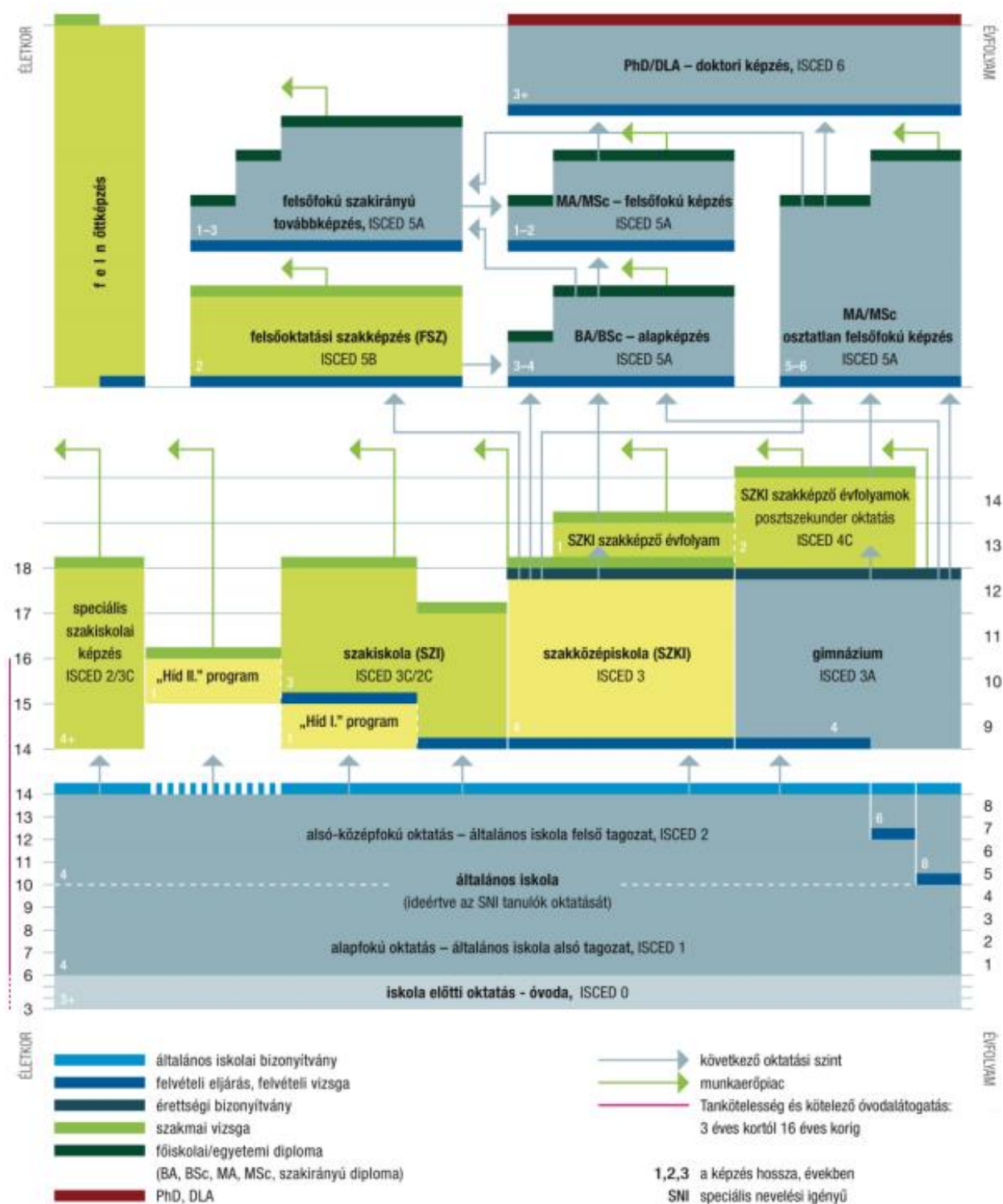
MELLÉKLETEK

1. MELLÉKLET: HENRY FORD



Forrás: <http://www.thefamouspeople.com/profiles/henry-ford-122.php> (letöltve: 2014. augusztus 17.)

2. MELLÉKLET: A MAGYAR OKTATÁSI RENDSZER 2013-TŐL



Forrás: Bükki E. et al., A szakképzés Magyarországon. In: http://www.observatory.org.hu/wp-content/uploads/2013/04/CR_2012_hun_final.pdf (letöltve: 2014. augusztus 23.)

3. MELLÉKLET: A regisztrált gazdasági szervezetek száma 2011-2013

Kód	Gazdálkodási forma	2011	2012	2013
11	Jogi személyiségű gazdasági társaság	394 024	410 856	419 785
113	Korlátolt felelősségű társaság	388 426	405 077	413 836
114	Részvénytársaság	5 593	5 774	5 944
12	Szövetkezet	2 976	2 899	3 940
124	Mezőgazdasági szövetkezet	963	915	–
13	Egyéb jogi személyiségű vállalkozás	6 984	7 089	6 820
1	Jogi személyiségű társas vállalkozás	403 984	420 844	430 545
21	Jogi személyiség nélküli gazdasági társaság	188 120	177 882	167 710
211	Közkereseti társaság	5 471	5 133	4 749
212	Betéti társaság	182 127	172 199	162 434
213	Egyéni cég	522	550	527
22	Jogi személyiség nélküli egyéb vállalkozás	1 993	2 033	2 091
21, 22	Jogi személyiség nélküli társas vállalkozás	190 113	179 915	169 801
1, 21, 22	Társas vállalkozás	594 097	600 759	600 346
23	Önálló vállalkozó	1 057 410	1 065 643	1 087 823
231	Egyéni vállalkozó	385 569	368 852	376 285
1, 2	Vállalkozás összesen	1 651 507	1 666 402	1 688 169
3	Költségvetési szervek és költségvetési rend szerint gazdálkodó szervek	15 234	14 603	12 952
5, 6	Nonprofit szervezet	120 903	123 301	124 913
7, 921, 961	Egyéb szervezet	1 865	1 756	1 658
	Összesen	1 789 509	1 806 062	1 827 692

Forrás: http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_qvd008.html (letöltve: 2014. augusztus 20.)

4. MELLÉKLET: KÉRDŐÍV

Kérdőív

Kérjük, vegyen részt felmérésünkben, amelyben az élethosszig tartó tanulás és a munkaerőpiac kapcsolatát szeretnénk vizsgálni a generációk tükrében! Kitöltése pár percet vesz igénybe. Előre is köszönjük hozzájárulását a kutatásunkhoz!

K1. A Carmeuse Hungária Kft-nél Ön milyen beosztásban dolgozik?

- ☐ Szellemi
- ☐ Fizikai

K2. Ön szívesen kihasználja-e a munkáltató által nyújtott szakképzési, továbbképzési lehetőségeket?

- ☐ Igen
- ☐ Nem

K3. Egyetért-e azzal, hogy ezek a továbbképzések hasznosak?

- ☐ Teljes mértékben egyetérték
- ☐ Egyetérték
- ☐ Csak kis mértékben értek egyet
- ☐ Nem értek egyet
- ☐ Egyáltalán nem értek egyet

K4. A kötelező képzéseken kívül részt vesz-e saját elhatározásából további képzésen? (Ha a válasza nem, akkor a következő kérdést hagyja kitöltetlenül!)

- ☐ Igen
- ☐ Nem

K5. Ha igen, mi motiválja ezeknek az elvégzésében?

- ☐ Saját akarat (érdeklődés a tanulni kívánt terület iránt)
- ☐ Referenciacsoport ösztönzésének hatása (család, barátok, munkatársak stb.)
- ☐ Előrejutási lehetőség (magasabb pozíció elérése, magasabb jövedelem)
- ☐ Valamilyen külső kényszer

K6. Vannak-e a jövőre vonatkozó (további) tanulással kapcsolatos tervei?

- ☐ Igen
- ☐ Nem

K7. Egyetért-e az élethosszig tartó tanulás fontosságával?

- ☐ Teljes mértékben egyetértek
- ☐ Egyetértek
- ☐ Csak kis mértékben értek egyet
- ☐ Nem értek egyet
- ☐ Egyáltalán nem értek egyet

K8. Ön szerint befolyásolja-e a munkaerőpiacon való érvényesülést az iskolai végzettség?

- ☐ Igen
- ☐ Nem

Demográfiai kérdések

D1. Neme

- ☐ Nő
- ☐ Férfi

D2. Kora

- ☐ 19-38 (1976-1995)
- ☐ 39-49 (1965-1975)
- ☐ 50-68 (1946-1964)

D3. Iskolai végzettsége

- ☐ Általános iskola
- ☐ Szakiskola
- ☐ Szakmunkás képző
- ☐ Szakközépiskola
- ☐ Gimnázium
- ☐ Technikusi képzettség
- ☐ Főiskolai diploma
- ☐ Egyetemi diploma
- ☐ Posztgraduális képzettség

D4. Egy főre eső nettó jövedelem (Ft/fő)

- ☐ 50.000 alatt
- ☐ 50.000-100.000
- ☐ 100.000-150.000
- ☐ 150.000 felett