

A munkahelyi képzések vizsgálata a munkavállalók szemszögéből

Hajdú Dávid

Összefoglalás

A munkáltatók egyik legfontosabb béren kívüli juttatása az oktatás. A beiskolázott munkavállalók jobban kötődnek a vállalkozáshoz, megbecsülésük nő. A kutatásban a „GINOP-6.1.5-17 Munkahelyi képzések támogatása nagyvállalatok számára és a GINOP-6.1.6-17 Munkahelyi képzések támogatása mikro-, kis- és középvállalatok számára” pályázatban résztvevő vállalkozások munkavállalói, összesen 686 fő került megkérdezésre. A kérdőíves vizsgálat hazánk három megyéjében zajlott, Borsod-Abaúj-Zemplén megyében, Heves megyében és Győr-Moson-Sopron megyében. A megkérdezettek differenciált beosztásban, más iskolai végzettséggel rendelkeztek. Kimutatható volt, hogy a képzettek hasznosítani tudták az új ismereteket, egy részüknek jövedelemnövekedést eredményezett. A munkahelyi képzéseknek a legnagyobb veszélye, hogy a vállalat által beiskolázott munkaerőt elcsábítja egy konkurens vállalkozás, amely hatalmas veszteséget eredményez a vállalat számára.

Kulcsszavak: *felnőtteképzés, munkahelyi képzések, pályázati előnyök, pályázati hátrányok, munkaerőpiac*

JEL: *I26, J24, M53*

Investigation of workplace training from the perspective of employers and employees

Abstract

One of the most important fringe benefits for employers is education. Employees who have been trained are more attached to the company and more valued. The survey interviewed 686 employees of enterprises participating in the GINOP-6.1.5-17 "Support for on-the-job training for large enterprises" and GINOP-6.1.6-17 "Support for on-the-job training for micro, small and medium-sized enterprises". The questionnaire survey was carried out in three counties of Hungary, Borsod-Abaúj-Zemplén county, Heves county and Győr-Moson-Sopron county. The respondents had different positions and different educational qualifications. It could be shown that those who had been trained could make use of the new knowledge, and for some of them it led to an increase in income. The biggest risk of on-the-job training is that the workforce trained by the company is seduced by a competing company, resulting in a huge loss for the company.

Keywords: *adult training, workplace training, advantages of applying, disadvantages of applying, labour market*

JEL: *Z29*

Szakirodalmi áttekintés

A tudás, valamint az oktatás és képzés elérhetősége, továbbá az oktatás minősége hatást gyakorol a régió, a térség gazdasági növekedésére, versenyképességére (Enyedi, 1996; Lengyel, 2012). Ennek következtében kiemelt cél lett napjainkban a tudásalapú társadalom és gazdaság megteremtése (Taródiné Cseszka, 2017) és felértékelődött az emberi tőkébe való beruházás (Becker, 1964; Schultz, 1961), elsődleges prioritásként jelenik meg az élethosszig tartó tanulás és az ehhez szükséges alapkompenciák fejlesztése (Kálmán, 2012; Farkas–Kenderfi, 2012). Mindezekkel összefüggésben elsődleges prioritássá vált a felnőttek képzésének létfontossága is, az iskolarendszerű képzések hiányosságainak pótlását a felnőttképzés képes biztosítani. A felnőttképzés pótolhatja a nem megfelelő, piacképes tudást, mi több az átképzést és továbbképzést nyújthat (Benő, 1996; Mayer, 2000; Mócz, 2012; Lakner, 2016), mely nélkülözhetetlen a gyorsan változó gazdasági és technológiai feltételekhez (Krisztián, 2004).

Az aktív munkaerő-piaci programok elsődleges célja, hogy közvetlen segítséget nyújtson a tartósan munkanélkülieknek és a munkaerőpiacról hiányzó más társadalmi csoportoknak a munka világába való hosszú távú visszatéréshez (Dancs–Koncz, 2004). Legfontosabb típusaik a különféle képzési és foglalkoztatást támogató programok, a közfoglalkoztatás és az aktív álláskeresési segítség. Leginkább a sikeres munkavégzéshez szükséges készségek fejlesztésével próbálják elérni céljukat, mondván, hogy a résztvevők készségei a programban való részvétellel megfelelő szintre hozhatók (Hajdú–Koncz, 2022). Tartalmát tekintve az aktív munkaerő-piaci programok leggyakoribb típusai a képzési programok (általános képzés, szakképzés, munkahelyi képzés), a foglalkoztatást támogató programok (munkaadók támogatása, az önfoglalkoztatás támogatása), az állami foglalkoztatás és aktív álláskeresési segítség (Nyilas, 2016). Egy évtizede Magyarországnak továbbra is nagy és viszonylag olcsó munkaerő-állománya volt Közép- és Kelet-Európában. Ennek eredményeként a válság óta lehetővé vált a foglalkoztatási ráta növelésén alapuló gazdasági növekedés. Az integrálható munkaerő-tartalék nagy részét a gazdaság felszívta, a munkavállalók számának további növekedése foglalkoztathatósági korlátokba ütközik, így egyes területeken már munkaerőhiány tapasztalható. Magyarországon az alacsony iskolai végzettségű álláskeresők és az állami alkalmazottak továbbra is jelentős számú szabad munkaerő-tartalékot biztosítanak (Koncz, 2017). Ezek azonban általában tartósan munkanélküliek, alacsony képzettségűek, gyakran motiválatlanok, ezért nehezen alkalmazhatók. Manapság ennek a csoportnak a foglalkoztathatósági szintjének emelése lehet az egyik legfontosabb feladat (Farkas–Kenderfi, 2012; Técsits et al., 2020).

A foglalkoztatás javításában és fenntartásában van az iskolarendszeren kívüli szakképzés jelentősége, ebből fakadóan merül fel a legnagyobb kérdés, hogy a strukturális munkanélküliséget milyen hatékonyan tudja enyhíteni a szakképzési rendszer működése. Egy korábbi kutatás kimutatta, hogy a legtöbben vendéglátási, gazdasági és kereskedelmi szakképzéseket szereztek, vagyis időről-időre megfigyelhetők a felnőttképzésben a divatszakmák, amelyek nem képesek oly mértékben elősegíteni a munkaerő-piaci elhelyezkedést (Nagy, 2009).

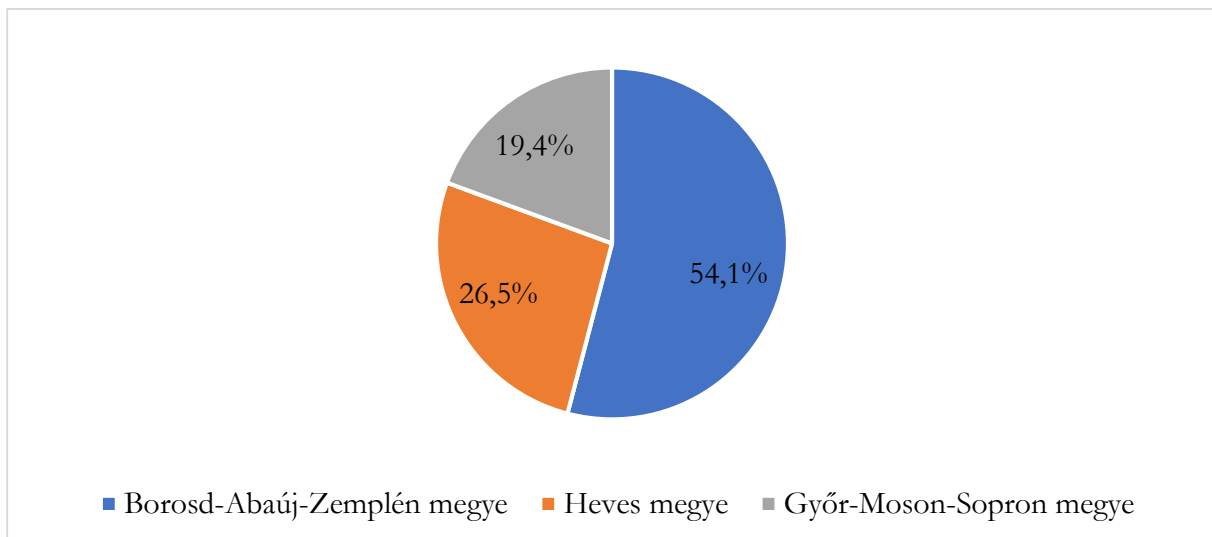
Magyarország térszerkezeti sajátosságait az EU gazdasági súlypontjától való távolság (az ún. Nyugat-Kelet lejtő), a települések mérete és hierarchiaszintje, valamint a hosszabb távú fejlődési anomáliáknak köszönhetően kialakult centrum-periféria viszonyrendszer együttesen alakítja. A legkedvezőbb helyzetben a centrális helyzetben fekvő fővárosi agglomeráció van, amely nagymértékben összpontosítja a magasabb szintű erőforrásokat. A megyeszékhelyek gazdasági és társadalmi mutatói már változatosabb képet mutatnak fekvésüknek megfelelően. Az ország nyugati felét kedvezőbb munkaerőpiaci viszonyok jellemzik, aminek köszönhetően a kisvárosok adatai jobbakként mutatkoznak, mint Kelet-

Magyarország régióközpontjaié (Koncz et al., 2018). Településhálózati szempontból Nyugat-Magyarország déli részét és Észak-Magyarország keleti felét az aprófalvak dominanciája jellemzi, ami megnehezíti a szolgáltató szektor térbeli megszervezését, szemben Közép-Magyarországgal és Kelet-Magyarország déli részével, amelyeket a városok dominanciája jellemez (Alpek–Tésits, 2019).

Anyag és módszer

A primer kutatás megalapozásaként a témakörben elérhető hazai és nemzetközi szakkönyvek és folyóirat cikkek megismerését követően kérdőíves vizsgálatot hajtottam végre. A kérdőíves vizsgálatban 686 munkavállaló került megkérdezésre, akik mind részt vettek a munkáltató által szervezett képzésekben. A vizsgált támogatott képzések által érintett két felhívás a GINOP (Gazdaságfejlesztési és Innovációs Operatív Program)-6.1.5-17 A nagyvállalkozások munkahelyi képzésének támogatása és a GINOP-6.1.6-17 A mikro-, kis- és középvállalkozások munkahelyi képzésének támogatása voltak. Mindkét felhívás fő célja az egész életen át tartó tanulás eszméjének erősítése, valamint a társadalmi és munkaerő-piaci változásokkal összefüggő ismeretek és készségek hiányából eredő hátrányok leküzdése volt (Le-Dai–Hajdú, 2021).

Az összegyűjtött adatbázis feldolgozását, kiértékelését a Microsoft Office 2013 és IBM SPSS Statistics 20 programok segítségével végeztem el. A vizsgálatba bevont vállalkozások tevékenységei sokrétűek voltak, megtalálható volt köztük feldolgozóipari, vendéglátóipari, vízközmű szolgáltató, kéményseprőipari szolgáltató, valamint üzemanyag-kereskedéssel foglalkozó. A képzések 2018 decemberétől 2020 decemberéig tartottak. A munkavállalók megkérdezése a képzések befejezését követő 180. napon történt. A képzések szervezését és lebonyolítását megnehezítette a koronavírus járvány. A megkérdezett vállalkozások Borsod-Abaúj-Zemplén, Heves és Győr-Moson-Sopron megyében tevékenykednek és az összes munkavállalójuk is ebben a megyében él életvitelszerűen. A megkérdezettek 54,1%-a Borsod-Abaúj-Zemplén megyében, 26,5%-uk Heves megyében, míg 19,4%-uk Győr-Moson-Sopron megyében dolgozott a vizsgált időszakban (1. ábra).



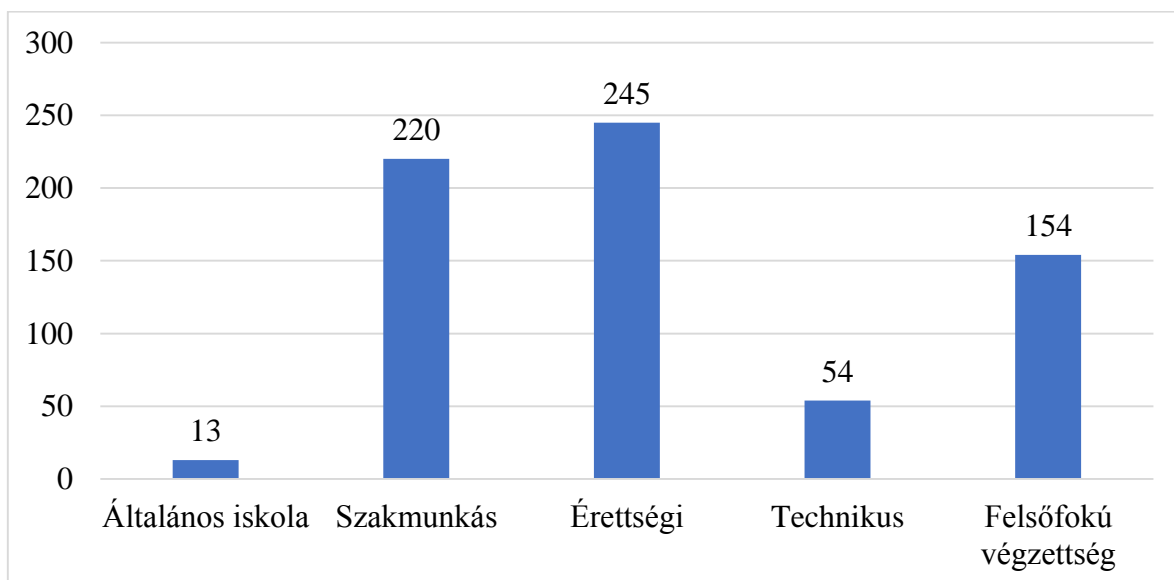
1. ábra: A kérdőíves vizsgálatban szereplő munkavállalók területi eloszlása (%)

Forrás: saját készítés a kérdőíves vizsgálat alapján (2022)

A kérdőíves vizsgálat a képzések befejezését követő 18 hónapban zajlott. Összességében elmondható, hogy a munkavállalóknak volt beleszólásuk, hogy milyen képzésekben szeretnének részt venni, viszont a közvetlen vezetőjük javasolta őket.

Eredmények

A képzésekbe beiskolázott munkavállalók nagyobb része (74,3%) férfi volt és fizikai munkás, a nők leginkább irodai munkavégzésben dolgoztak. A legfiatalabb képzésbe bevont munkavállaló 21 éves volt, a legidősebb 66 éves volt, átlagos életkoruk 48,2 év. A legtöbb résztvevő érettségivel és szakmunkás iskolai végzettséggel rendelkezett. A felsőfokú iskolai végzettséggel rendelkezett a megkérdezettek 22,4%-a. A minta hibája is lehet, de a legkisebb csoport az általános iskolai végzettséggel rendelkezők voltak 1,8%. A munkáltatók a magasabb iskolai végzettséggel rendelkezőket iskolázták be leginkább. A mintában 6 olyan munkavállaló szerepelt, akiknek a képzések során növekedett az iskolai végzettsége általános iskolai végzettségről szakmunkás végzettségre (2. ábra).



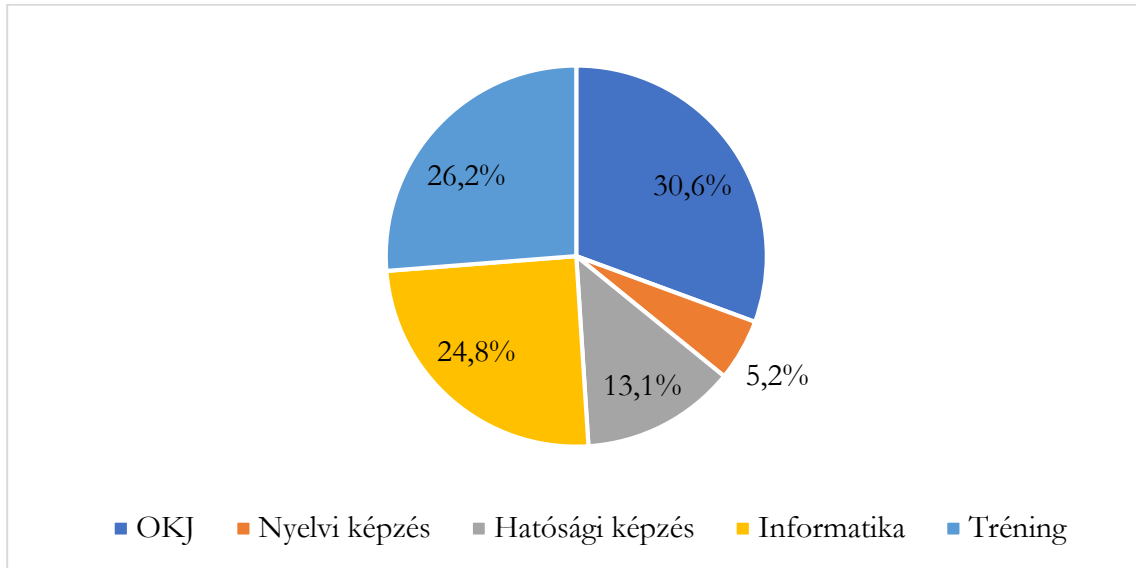
2. ábra: A legmagasabb iskolai végzettség szerinti eloszlása a mintában (fő)

Forrás: saját készítés a kérdőíves vizsgálat alapján (2022)

A keresztábra vizsgálatok során különbség mutatkozott a nemek és a legmagasabb iskolai végzettségek között, a férfiak tekintetében sok szakmunkás volt, míg a nőknél fordultak elő leginkább az érettségivel és a diplomával rendelkezők.

A képzéstípusok 5 csoportba sorolhatóak az Országos Képzési Jegyzékben szereplő szakmai képzések-, Nyelvi képzések-, Hatósági képzések-, Informatikai képzések- és a tréningek csoportjába. A munkáltatók legnagyobb arányban az Országos Képzési Jegyzékben (OKJ) szereplő szakmai képzéseket választották a meglévő munkavállalóik képzésére. A munkáltatók a meglévő munkaerő állományaival szerették volna azokat a munkahelyeket feltölteni, ahova nem tudtak felvenni új munkavállalót. Ezek a meghirdetett álláslehetőségek leginkább hiányszakmák. A munkáltatók belső és külső képzéseik által át tudják csoportosítani a meglévő munkaerőt, ezekre a területekre, azonban egy új szakmai végzettség elsajátítása növelheti a munkavállaló munkaerő-piaci pozícióját. A tréningekre és a informatikai képzésekre is magas mértékű beiskolázás volt megfigyelhető. Ha-

tósági képzések a vizsgált mintában csak azokat a vállalkozásokat érintette, ahol szükség van fuvarozásra, gépjárművel való szállításra. A legkisebb mértékű beiskolázás a nyelvi képzésekbe voltak, mely annak köszönhető, hogy a projekt keretében megvalósított képzések esetében a nyelvi képzések óraszámja nem haladhatta meg az összóraszám 15%-át, ennek is köszönhető a nyelvi képzések kismértékű jelenléte (3. ábra).

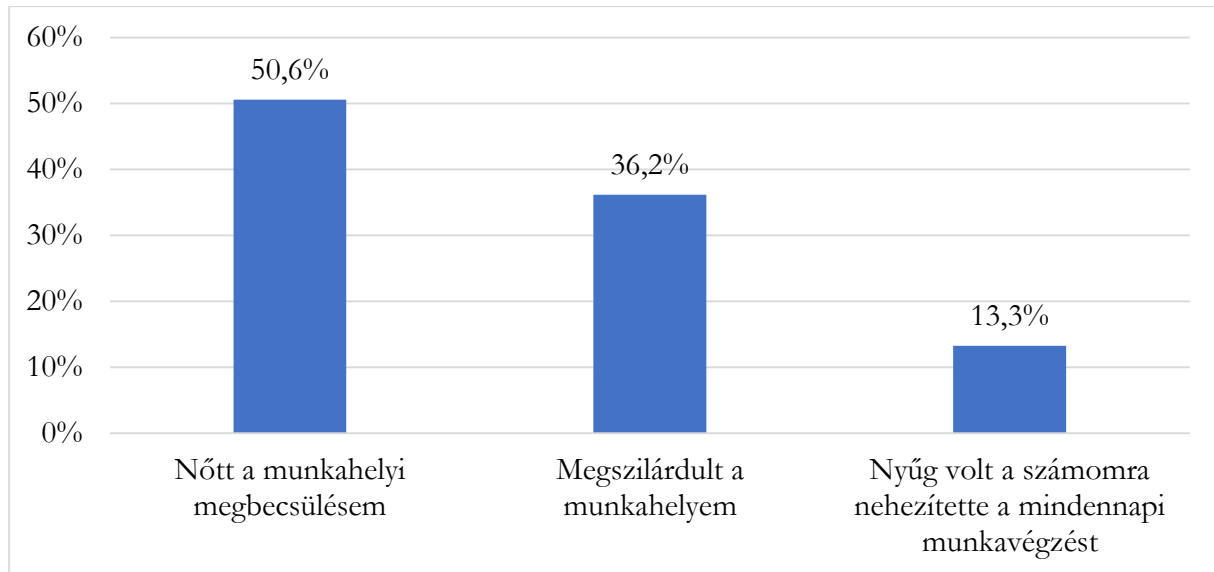


3. ábra: A képzés típusokba történő beiskolázás aránya (%) a mintában

Forrás: saját készítés a kérdőíves vizsgálat alapján (2022)

Az Országos Képzési Jegyzékben (OKJ) szereplő képzéseken főleg férfiak vettek részt, informatikai és idegen nyelvi képzésen a női résztvevők domináltak, míg hatósági képzésen csak férfiak vettek részt. A vezető beosztásúakat főleg informatikai képzésekre és tréningekre iskolázta be munkáltatójuk, míg a beosztottakat főleg hatósági- és szakmai (OKJ) képzésekre.

A munkavállalók úgy érezték, hogy a munkahelyi pozíciójuk szempontjából pozitív volt a képzéseken való részvétel. A legtöbben (50,6%) úgy érezték, hogy nőtt a megbecsülésük a munkahelyen, 36,2%-uk úgy gondolta, hogy a képzésekbe való beiskolázása szempontjából megszilárdult a munkahelye, biztosabbnak érezték magukat, hogyha a jövőben fluktuáció történik, őket nem fogja érinteni. Azonban voltak olyan munkavállalók, akiket negatívan érintett a képzéseken való részvétel, sokuknak teher volt, nem szereztek új ismereteket és megnehezítette számukra a mindennapi munkavégzést (4. ábra).

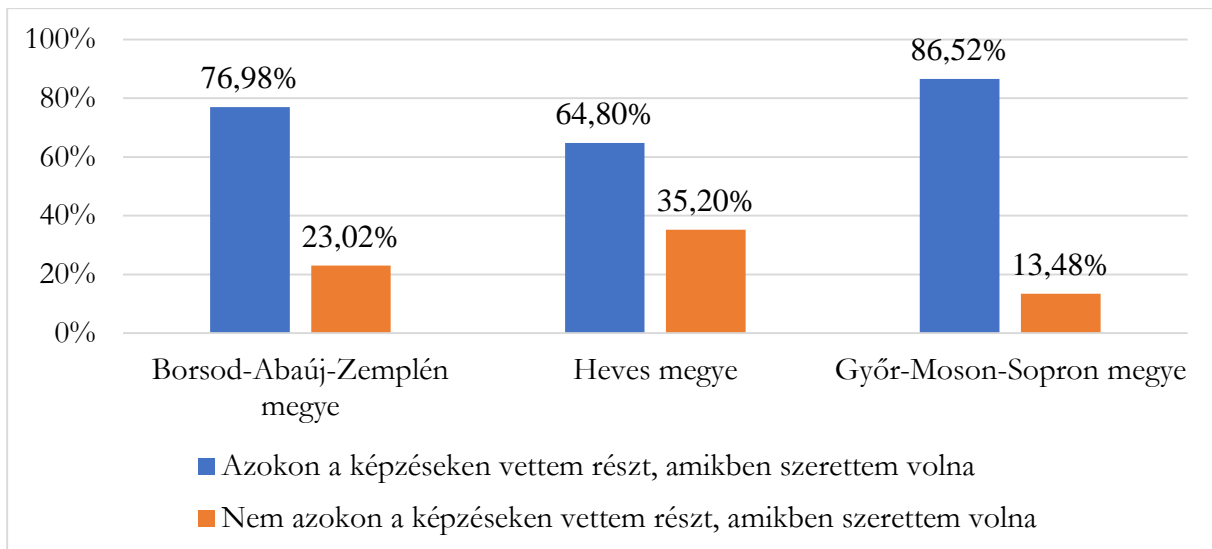


4. ábra: A képzések visszhangjai a megkérdezettek körében

Forrás: saját készítés a kérdőíves vizsgálat alapján (2022)

A férfi munkavállalók a jövőben is részt vennének a munkáltatójuk által szervezett képzéseken, ellenben a nők érezték úgy, hogy nyűg volt számukra a képzéseken való részvétel. A beosztottak érezték úgy, hogy nőtt a munkahelyi megbecsülésük és ők vennének részt a jövőben képzéseken, míg a vezetők nyűgnek érezték a képzéseket.

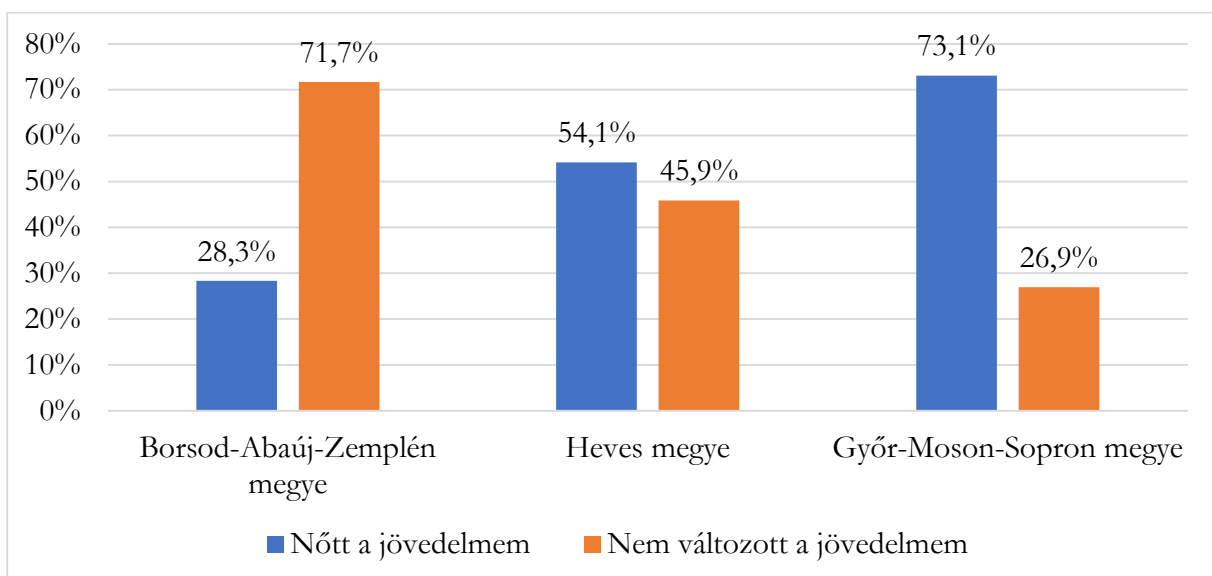
A munkavállalók 89,5%-a tudta hasznosítani a mindennapi munkája során az új ismereteket, azonban 10,5%-uk gondolta úgy, hogy nem szerzett olyan ismereteket, amik jó hatással lettek volna a munkavégzésükre. Természetesen, mint a fentiekben említettem, volt beleszólásuk a munkavállalóknak, hogy milyen képzéseken szeretnének részt venni, azonban a közvetlen vezetőjük döntötte el. Területileg Borsod-Abaúj-Zemplén megyében 13,5%-uk, Győr-Moson-Sopron megyében 8,9%-uk, Heves megyében csupán 4,7%-uk nem tudta hasznosítani az újonnan megszerzett ismereteket a mindennapi munkavégzés során. A válaszadók 86,5%-a azokon a képzéseken vettek részt, amelyekre önmaguk is beiratkoztak volna a jövőben (5. ábra). Természetesen ez egy nagyon jó szituáció, mind a munkáltatónak, mind a munkavállalónak, hiszen kielégítésre kerültek nagyobb részben a munkavállalói igények, amelyek pozitív hatással vannak a vállalatok életére. A közvetlen vezetői döntések befolyásolták a képzéseken való részvételt, ennek köszönhetően az alkalmazottak 26,6%-a nem azokon a képzéseken vettek részt, amelyeken szerettek volna, amely annak is köszönhető, hogy a vezetők nem ismerik olyan mértékben a munkavállaló szakmai tudását és igényeit. A vizsgált területeken Győr-Moson-Sopron megyében ismerik a közvetlen felettesek a munkavállalói igényeket ($\chi^2 = 33,360$; $df = 2$; $p = 0,000$).



5. ábra: A képzések találkozása munkáltatói és munkavállalói szempontból

Forrás: saját készítés a kérdőíves vizsgálat alapján (2022)

A munkavállalóknak a munkahelyi körülmények és a munkáltatói megbecsülés mellett az egyik legfontosabb tényező a havi jövedelem. A képzések elvégzését követően új tudásra, ismeretekre tettek szert a munkavállalók, ennek következtében újabb munkafolyamatokba integrálhatóak be és precízebb munkavégzést tudnak nyújtani a munkáltatónak, így közvetve növelhetik a vállalat értékét. A beiskolázott munkavállalók 45,2%-ának nőtt a havi jövedelme a képzés elvégzését követően. Ennek köszönhetően tovább nőtt a vállalat felé lévő lojalitásuk. Győr-Moson-Sopron megyében jutalmazták leginkább a képzéseken való részvételt és az ezzel megnövekedett tudást a bérek tekintetében, 73,1%-uknak növekedett a bére a képzések elvégzését követően (6. ábra), a legrosszabb mutatóval Borsod-Abaúj-Zemplén megye rendelkezett, csupán 28,3%-uknak nőtt a havi jövedelme, Heves megyében nagyjából kiegyenlített volt a helyzet a béremelések tekintetében ($\chi^2 = 23,281$; $df = 2$; $p = 0,000$).

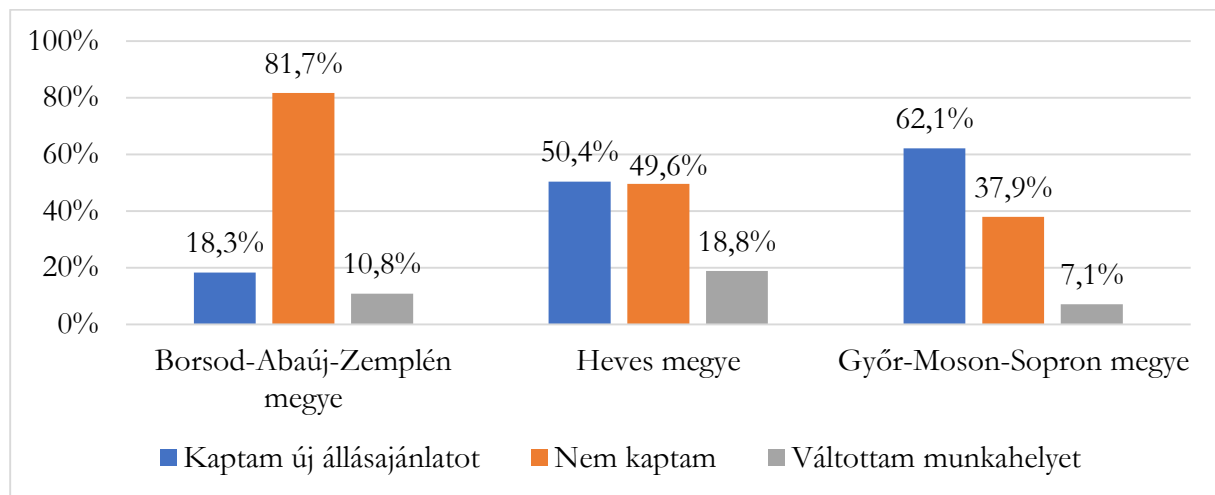


6. ábra: A képzés elvégzését követően a jövedelmi viszonyok változása

Forrás: saját készítés a kérdőíves vizsgálat alapján (2022)

A jövedelemnövekedés leginkább a férfiakat érintette, mely az alacsonyabb iskolai végzettségüknek is köszönhető volt. A vezető beosztásúaknak nem nőtt a jövedelme a képzések elvégzését követően, azonban a beosztottaknak nőtt. Azon résztvevőknek nőtt leginkább a jövedelme, akiknek a legmagasabb iskolai végzettsége nem haladta meg az érettségit és a szakmunkás iskolai végzettséget és ők érezték leginkább a képzésekből adódó megbecsülést. Azok a személyek, akik OKJ-s képzésben vettek részt, azoknak nőtt legnagyobb arányban a jövedelme és ők szeretnék a leginkább részt venni a jövőben is képzéseken.

A képzéseket sikeresen elvégző munkavállalók 11,4%-a munkahelyet váltott. A válaszadók 36,2%-a kapott új állásajánlatot az újonnan megszerzett képesítéssel, viszont csak azok váltottak munkahelyet, akik OKJ-s szakmai képzésben vettek részt és nem növekedett a jövedelme. Legnagyobb arányban Győr-Moson-Sopron megyében környékeztek meg állásajánlatokkal a munkavállalókat, ami szignifikánsan eltért a másik két megye adatától ($\chi^2 = 23,281$; $df = 2$; $p = 0,000$). Azonban ebből a megyéből váltottak a legkevesebben munkahelyet. Heves megyében kiegyenlített volt az állásajánlatokkal való megkeresése a munkavállalóknak, azonban ebben a megyében váltottak a legnagyobb arányban munkahelyet (7. ábra). Borsod-Abaúj-Zemplén megyében alacsony arányban keresték meg új állásajánlatokkal a munkavállalókat, viszont több mint 10%-uk munkahelyet váltott.



7. ábra: A konkurens vállalkozások hatása a képzést elvégző munkavállalókra

Forrás: saját készítés a kérdőíves vizsgálat alapján (2022)

A beosztottakra volt leginkább jellemző a munkahelyváltás. Az OKJ-s képzéseken résztvevők kaptak új állásajánlatot, nyelvi és OKJ-s képzést elvégzők váltottak munkahelyet. A tréningeken résztvevők egyáltalán nem váltottak munkahelyet. Területileg Győr-Moson-Sopron megyében kaptak a legtöbb új állásajánlatot, míg a munkahelyváltás tipikusan Heves megyében volt jellemző.

Köveztetések és javaslatok

A munkahelyi képzések leginkább férfiakat iskoláztak be mindhárom megyében. A legtöbb beiskolázott munkavállaló legalább középfokú iskolai végzettséggel rendelkezett, csekélynek mondható az általános iskolai végzettséggel rendelkezők aránya, hiába jelentett az alacsony iskolai végzettséggel rendelkezők képzésekre való bevonása a pályázatok elbírálása során plusz pontot.

A mintában egy olyan személy sem volt, aki nem rendelkezett volna befejezett alacsony iskolai végzettséggel. A munkáltatók a tréningeket és a szakmai végzettséget adó képzéseket preferálták,

legkevesebb képzésbe bevont a nyelvi képzéseken volt, ami köszönhető a pályázatban kiírt idegen nyelvi képzések maximalizálásának. A képzésekből való lemorzsolódás szinte nem is volt jelen, egyedül a koronavírus járványnak köszönhetően történtek kimaradások.

A munkavállalók úgy érezték javult a munkahelyi pozíciójuk, megszilárdult a munkahelyük a képzéseknek köszönhetően és további képzéseken is részt vennének. A legtöbben azokon a képzéseken vettek részt, amelyeken szerettek volna és a munkáltatói beiskolázás nélkül is elvégezték volna a képzéseket. A képzéseket sikeresen elvégzők a mindennapi munkájuk során is tudják hasznosítani az új ismereteket.

A képzéseken résztvevők közel felének nőtt a jövedelme a képzéseknek köszönhetően. A munkahelyi képzéseknek a legnagyobb veszélye, hogy a vállalat által beiskolázott munkaerőt elcsábítja egy konkurens vállalkozás. Természetesen a képzést szervező vállalkozások béremeléssel megpróbálhatják ott tartani a munkavállalót.

Területi különbségek alakultak ki a megyék között. Mindhárom megyében, magasabb arányban azokon a képzéseken vettek részt, mint amelyiken szerettek volna, azonban Heves megyében volt a legmagasabb arányban azok, akik nem azokon a képzéseken vettek részt, amin szerettek volna.

A Kelet-Nyugat különbség megmutatkozik a jövedelmek növekedésében. Győr-Moson-Sopron megyében növekedett leginkább a jövedelem, ahol alapvetően is nehéz megtartani az alkalmazottakat, míg Borsod-Abaúj-Zemplén megyében csak néhány munkavállalónak emelkedett a munkabére.

Az állásajánlatok tekintetében is megmutatkozott a különbség az ország keleti és nyugati felén. Győr-Moson-Sopron megyében kapták a legtöbb állásajánlatot a képzésen résztvevő alkalmazottak és mégis itt váltottak a legkevesebben, ezzel ellentétben Borsod-Abaúj-Zemplén megyében kapták a legkevesebb állásajánlatot a résztvevők, Heves megyében váltottak munkahelyet a legtöbben. Természetesen ez a jövedelem növekedésének hiányának volt köszönhető.

Köszönetnyilvánítás

Hajdú Dávid esetében a tanulmány a Kulturális és Innovációs Minisztérium ÚNKP 22-3-I kódszámú Új Nemzeti Kiválósági Programjának a Nemzeti Kutatási, Fejlesztési és Innovációs Alapból finanszírozott szakmai támogatásával készült.

Hivatkozott források

- Alpek, B. L. – Tésits, R. (2019): A foglalkoztathatóság térszerkezeti és települési dimenziói Magyarországon. *Területi Statisztika*, 59(4), 381–399. DOI: <https://doi.org/10.15196/ts590402>
- Becker, G. S. (1993 [1964]): *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. Third Edition University of Chicago Press, Chicago and London. DOI: <https://doi.org/10.7208/chicago/9780226041223.001.0001>
- Benő K. (1996): A felnőttoktatás változó funkciói. Értelmezési keretek és problémák. In: Koltai D. (szerk.): *Andragógia olvasókönyv I.* Janus Pannonius Tudományegyetem, Pécs, pp. 78–95.
- Dancs L. – Koncz G. (2004): A magyar-ukrán határ menti térség lakosságának alkalmazkodóképessége – a felzárkózás humán feltételei. In: Süli-Zakar, I. (szerk.) *Határon átnyúló kapcsolatok, humán erőforrások.* Kossuth Egyetemi Kiadó, Debrecen, pp. 128–134.
- Enyedi Gy. (1996): *Regionális folyamatok Magyarországon az átmenet időszakában.* Hilscher Rezső Szociálpolitikai Egyesület, Budapest.

- Farkas T. (szerk.) – Kenderfi M. (szerk.) (2012): Partnerség határok nélkül: A munkaerő-piaci képzési programok hátrányos helyzetűek számára Beregszászon és Miskolcon, Budapest, Magyarország: Magyar Ökumenikus Segélyszervezet, Budapest.
https://www.researchgate.net/publication/369236041_PARTNERSEG_HATAROK_NEL_KUL.
- Hajdú D. – Koncz G. (2022): Employment data of participants in supported adult training for jobseekers and their territorial pattern in Hungary, 2010–2020. *Regional Statistics*, 12(2), 117–148. DOI: <https://doi.org/10.15196/RS120205>
- Kálmán A. (2012): Lifelong Learning adaptáció, a Tudásháromszög modell. In: Tóth Péter – Duchon Jenő (szerk.) Kutatások és innovatív megoldások a szakképzésben és a szakmai tanárképzésben. II. Trefort Ágoston Szakmai Tanárképzési Konferencia, 2012. november 20., Budapest, Óbudai Egyetem, Trefort Ágoston Mérnökpedagógiai Központ, Budapest.
- Koncz G. (2017): Demográfiai folyamatok és humán erőforrások Észak-Magyarország vidéki térségeiben. In: Koncz G. (szerk.) Mérföldkövek a gyöngyösi agrárkutatásban. Károly Róbert Kft., Gyöngyös, pp. 75–81.
- Koncz G. – Szűcs A. – Nagyné Demeter D. (2018): A gazdaság térszerkezetének változásai Észak-Magyarországon az ezredforduló után, *Jelenkori Társadalmi és Gazdasági Folyamatok*, 13(1–2): 139–149. DOI: <https://doi.org/10.14232/jtgf.2018.1-2.139-149>
- Krisztián B. (2004): A felnőttképzés gazdasági és társadalmi igénye, *Iskolakultúra: Pedagógusok Szakmai-Tudományos Folyóirata*, 14(2), 121–122.
- Lakner, Sz. (2016): A felnőttképzési módszerek jelentősége és kihívásai az emberi erőforrás fejlesztési gyakorlatban, Magyarország: Lartco Consulting Kft., Pécs.
- Le-Dai, B. – Hajdú, D. (2021): Experiences of Participants in On-The-Job Trainings in Borsod-Abaúj-Zemplén County. *Visegrad Journal on Bioeconomy and Sustainable Development*, 10(2), 81–86. DOI: <https://doi.org/10.2478/vjbsd-2021-0014>
- Lengyel I. (2012) Regionális növekedés, fejlődés, területi tőke és versenyképesség. In Bajmócy Z. – Lengyel I. – Málóvics Gy. (szerk.) Regionális innovációs képesség, versenyképesség és fenntarthatóság. JATEPress, Szeged, pp. 151–174.
- Mayer J. (2000) Az iskolarendszerű felnőttoktatásról 2000-ben. *Új Pedagógiai Szemle*, 2000/11, 13–23.
- Mócz D. (2012): A felnőttképzés munkaerő-piaci jelentősége In: Sárdi, Csilla (szerk.) A felsőoktatás-pedagógia kihívásai a 21. században, Eötvös József Könyvkiadó, Budapest. pp. 39-49.
- Nagy L. (2009): Minőségfejlesztési feladatok a szakképzésben és a felnőttképzésben.
- Nyilas O. (2016): Hátrányos helyzetű társadalmi csoportok és a felnőttképzés: esély az integrációra? *Educatio*, 25(3), 451–458.
- Schultz, T. W. (1961): Investment in Human Capital. *American Economic Review*, 51(117).
- Taródiné Cseszka É. (2017): Versenyképesség, emberi tőkeberuházás, élethosszig tartó tanulás. A felnőttoktatás és felnőttképzés szerepe a sikeres munkaerőpiaci kompetenciák kialakításában, *Közéletések. Negyedéves internetes folyóirat*, 3–4, 21–33.
- Tésits R., Alpek B. L., Lendvai T. (2020): A szubjektív tényezők szerepe a hátrányos helyzetű térségek álláskeresőinek foglalkoztathatóságában, *Humán Innovációs Szemle*, 11(1), 4–21.

Szerző

Hajdú Dávid

ORCID [0000-0001-8949-3670](https://orcid.org/0000-0001-8949-3670)

PhD-hallgató

Gazdaság- és Regionális Tudományi Doktori Iskola

hajdu.david91@gmail.com

A folyóiratra a Creative Commons 4.0 standard licenc alábbi típusa vonatkozik:

[CC-BY-NC-ND-4.0.](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

