



E-LEARNING MAGYARORSZÁG – 2017

Kutatási zárójelentés

Gödöllő
2017. május 11.

Ez a dokumentum kizárólag a kutatásban résztvevő szervezetek számára készült.

Kiadja:

Dr. Poór József, DSc
egyetemi tanár, CMC
kutatás vezetője

Készítették:

Dr. Poór József, DSc.
egyetemi tanár, CMC

Dr. Szalay Zsigmond Gábor
egyetemi docens

Pető István
egyetemi adjunktus

Sasvári Péter, PhD
tudományos főmunkatárs

Mester Adrienn,
SZIE Msc lev. hallgató

Zsigri Ferenc
PhD hallgató

**Szent István Egyetem Gazdaság és Társadalomtudomány Kar TTI
Menedzsment és HR Kutató Központ**

Páter Károly u. 1., H-2100 Gödöllő Tel: 36-28-521-128;
Mobil: +36-20-464-9168; e-mail: poorjf@t-online.hu; poor.jozsef@gtk.szie.hu

Kutatás támogatója:
ARTudásmenedzsment Kft.

ISBN: 978-963-269-645-4

TARTALOMJEGYZÉK

1	ELŐSZÓ	4
2	BEVEZETÉS – KUTATÁSI MÓDSZEREK	5
3	SZERVEZETI ADATOK	6
3.1	SZERVEZETI MÉRET	6
3.2	ÁGAZATI ÉS TULAJDONOSI ELOSZLÁS	7
4	E-LEARNING – BEVEZETÉSE ÉS HASZNÁLATA	9
4.1	AZ E-LEARNING MEGLÉTE A SZERVEZETNÉL	9
4.2	AZ ALKALMAZOTT KERETRENDSZER KÖLTSÉGVONZATAI	14
4.3	AZ E-LEARNING ANYAGOK TARTALMI ASPEKTUSAI	15
5	E-LEARNINGET NEM ALKALMAZÓ SZERVEZETEK TERVEI	18
6	ÖSSZEGEZÉS	20
6.1	FONTOSABB TAPASZTALATOK	20
6.2	KÖVETKEZTETÉSEK	21
7	MELLÉKLETEK	22
7.1	RÉSZTVEVŐ SZERVEZETEK LISTÁJA	22
7.2	MENEDZSMENT ÉS HR KUTATÓ KÖZPONT BEMUTATÁSA	25

1. ELŐSZÓ

Az **ARTudásmenedzsment Kft.** támogatásával a Szent István Egyetem Menedzsment és HR Kutató Központja, a Nemzeti Közzolgálati Egyetem és a Budapesti Kereskedelmi és Ipari Kamara (BKIK) **már harmadik alkalommal** felmérést végzett 2017. január és április időszakban abból a célból, hogy **képet alkothassunk az e-learning módszerek elterjedéséről és gyakorlati használatáról, hazai vállalkozások és intézmények körében.**

Értelmezésünk szerint az „eLearning” a képzések-továbbképzések azon formája, ahol

- » a képzési-, tudás-átadási, tanulási folyamatot digitális eszközpark segíti (tartalom és segédletek tárolása, visszakeresése, megjelenítése, továbbítása, visszacsatolása);
- » magában foglalja továbbá még a saját (belső), vagy publikus hálózaton elérhető, nyitott képzési forma és keretrendszer, amely tértől és időtől függetlenül teszi lehetővé a tanuló (fiatal, vagy felnőtt) számára a tanulási folyamat hatékony megszervezését, a tutor-tanuló kommunikációt és visszacsatolást.

Kezdeti formájában elegendő egy CD-n tárolt tananyagra gondolni (sőt, a távoktatás – „d-learning” – indulásakor még hagyományos levelekkel tartották a kapcsolatot, nyomtatott tananyagokkal), fejlettebb esetben a tutor az online térben is elérhető, a tanuló önállóan, intelligens oktatószoftverrel dolgozik, a folyamatokat számítógépes keretrendszer felügyeli (ún. e-Tutoring). Legújabbán pedig a tanulók is szabadon, integráltan kommunikálnak egymással a Web 2.0 szolgáltatásokhoz hasonlóan (eLearning 2.0: csoportmunka, white-board elektronikus tábla és más, ún. szinkron groupboard-technikák, chat, blogok, videó-kapcsolat, stb.).

Ezek a megoldások a közoktatásban, a felsőoktatásban, de leggyakrabban a továbbképzésekben, felnőttoktatásban hasznosak és hatékonyak – az itt felmerülő problémákra kerestünk válaszokat. A kérdőív tartalmi fókuszálása az indokokat kereste:

- » mikor, miért, milyen célcsoport számára indítottak ilyen képzést?
- » milyen érvek, döntések késleltetik a módszer bevezetését?

2. BEVEZETÉS – KUTATÁSI MÓDSZEREK

A felmérésben való részvétel önkéntes és díjmentes volt, az adatokat bizalmasan kezeljük, melyet a felkérésünkhöz mellékelte Titoktartási nyilatkozatunkkal is megerősítettünk. A kérdőív kitöltése webes technikával történt.

Elektronikus kérdőívünk egyszerű és egyértelmű kérdéseket tartalmazott. Ahol egyszerre több válasz is adható volt, azt külön feltüntettük. A kérdések egy részénél 1-5-ig terjedő skála segítségével lehetett válaszolni, mellyel a fontosságot lehetett kifejezni. Ilyenkor az adott állítás mérlegelését kértük.

A kérdéseket három nagyobb csoportra bontottuk:

- » szervezetre vonatkozó kérdések (létszám, ágazat, tulajdonosok, árbevétel)
- » az e-learninget használó szervezetekre vonatkozó rész, amely konkrétan az e-learning használatához kapcsolódó kérdéseket tartalmaz (befektetés nagysága, célcsoport, fejlesztés)
- » e-learninget nem használó szervezetekre vonatkozó kérdés, amelyek a rendszer használatának elkerülésének okaira irányul.
- » A kutatási célnak megfelelően választottuk meg az adatgyűjtés módszereit is. Az interneten elérhető kérdőívünket összesen 374 válaszadó töltötte ki. Így a kutatás ez utóbbiak által adott információkra alapozódik.

A kérdőív eredményei alapján egy átfogó képet kaphatunk arról, hogy az e-learning mint képzési-oktatási forma, milyen mértékben van jelen a magyarországi szervezetek életében. Valamint arról, hogy mennyire használják ki ezt a keretrendszert és milyen tartalmak kerülnek oktatásra az e-learningen keresztül.

3. SZERVEZETI ADATOK

3.1. SZERVEZETI MÉRET

Tapasztalataink szerint a kisebb és a nagyobb vállalatok egyaránt alkalmazhatnak eLearning módszereket. Mégis feltételezzük, hogy a legkisebbek informális kommunikációs csatornákon adják át a szükséges ismereteket a dolgozóknak, a nagyobb létszámot foglalkoztató cégek inkább folyamodnak írott, digitalizált anyagokhoz.

1. táblázat: A szervezetek megoszlása alkalmazottaik létszáma szerint

Létszám:	Gyakoriság	%
50 fő alatt	91	25
50-100 fő	41	11
100-500 fő	78	22
500-1000 fő	34	9
1000-3000 fő	51	14
3000 – 5000 fő	19	5
5000 fő fölött	52	14
Összesen	366	100

A válaszadók megoszlása a magyarországi vállalkozásoknak a statisztikákból megismerhető méret-összetételéhez hasonló mintát mutat, ahol is a kis- és középvállalkozások adják a legnagyobb arányt, ez több mint 50%, míg a nagyvállalkozások (az 500 főnél több alkalmazottat foglalkoztatók) a kevesebb részt képviselik. A válaszadók között sok közintézmény is volt.

2. táblázat: A szervezetek megoszlása szellemi dolgozók létszáma szerint

Szellemi dolgozók aránya:	Gyakoriság	%
0-30%	80	22
31-60%	91	25
61-100%	197	53
Összesen	368	100

Ha nem az alkalmazottak létszáma, hanem a gazdasági teljesítmény alapján próbáljuk megítélni a kutatásban szereplő vállalatok méretét, az előző (az első) táblázatra hasonlító eredményt láthatunk. Az évi 15 millió euró árbevétel el nem érő cégek teszik ki a minta több mint felét, ez lefedi a kisvállalkozásokat és a középvállalkozások egy részét, közel negyedét pedig az 50 milliárd forint feletti árbevétellel jellemezhető nagy vállalkozások teszik ki.

3. táblázat: A szervezetek megoszlása éves árbevétel szerint

Szellemi dolgozók aránya:	Gyakoriság	%
0-30%	80	22
31-60%	91	25
61-100%	197	53
Összesen	368	100

3.2. ÁGAZATI ÉS TULAJDONOSI ELOSZLÁS

Ágazatok szerint a válaszadók között a legmagasabb arányban a feldolgozóipari, a közigazgatási intézmények, illetve az oktatási intézmények vettek részt a válaszadásban.

Örömmel tapasztaltuk, hogy az oktatási intézmények (egyetem, oktatási vállalkozások) viszonylag nagy számban jelentek meg a mintában, ami lehetővé teszi a fő tevékenységként képzéssel foglalkozó intézmények és más jellegű cégek eLearning alkalmazása iránti hajlandóságának összehasonlítását

4. táblázat: A válaszadók megoszlása ágazati megoszlás szerint

Ágazat	Ágazat	Gyakoriság	%
Mezőgazdaság, vadászat, erdészet, halászat, bányászat és kőfejtés	Mezőgazdaság	10	3
Élelmiszer, ital, textil-, fa és papír-, kőolaj-, és kapcsolódó termékek gyártása	Feldolgozóipar	15	4
Vegyí, gyógyszer, és gyógyászati vegyi termékek gyártása		3	1
Fémalapanyag és fémfeldolgozási termékek, műanyag és egyéb nem fém termékek gyártása		4	1
Számítógép, elektronikai termékek, elektromos berendezések gyártása		5	1
Gépek és berendezések gyártása		14	4
Járműgyártás		14	4
Villamos energia-, gáz-, gőz- és vízellátás, hulladékgazdálkodás		8	2
Építőipar	Építőipar	21	6
Nagy- és kiskereskedelem	Nagy- és kiskereskedelem, szállítás és raktározás	30	8
Szállítás és raktározás		12	3
Szálláshely-szolgáltatás, könyvkiadás, műsorszórás	Szálláshely	12	3
Távközlési, informatikai és egyéb információs szolgáltatások	Távközlés és infomatika	16	4
Pénzügyi, biztosítási tevékenység	Pénzügy és biztosítás	24	6
Számviteli, gazdálkodási, építészeti, mérnöki, tudományos kutatás, és az egyéb adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenységek	Professzionális üzleti szolgáltatások	16	4
Közigazgatás és kötelező társadalombiztosítás	Közigazgatás	38	10
Oktatás	Oktatás	32	9
Humán-egészségügyi szolgáltatások, a bentlakásos ellátás, szociális ellátás	Egészségügy	23	6
Egyéb iparág és szolgáltatás	Egyéb	75	20
Összesen	Összesen	372	100

A kutatásban szereplő intézmények több mint fele magyar tulajdonban (kezelésben) lévő cég, 36%-uk külföldi tulajdonú. A szóban forgó szervezetek háromnegyed részének (77%-ának) Budapesten, csaknem negyedének (23%-ának) pedig vidéken van a központja.

5. táblázat: A válaszadók megoszlása tulajdonos-típus szerint

Tulajdonos	Gyakoriság	%
hazai	216	58
külföldi	135	36
tőzsdei jegyzés	7	2
egyéb:	14	4
Összesen	372	100

6. táblázat: A válaszadók megoszlása magyarországi központjuk székhelye szerint

A szervezet magyarországi központja	Gyakoriság	%
Budapest	282	77
Vidéki nagyváros	39	10
Vidéki kisváros vagy község	47	13
Összesen	368	100

A tulajdonosi megoszlás szempontjából a mintában a magántulajdonban működő cégek, vagyis a versenyszféra erőteljesen reprezentált (64%), a köz- vagy állami tulajdonban lévő és működő szervezetek a válaszadóknak 28%-át tették ki. A vegyes és nonprofit szervezetek részaránya csupán 8%.

7. táblázat: A válaszadók megoszlása szféra típusa szerint

Szféra:	Gyakoriság	%
magánszféra	238	64
köz- vagy állami szféra	102	28
nonprofit	14	4
vegyes (köz- és magánszféra)	15	4
Összesen	369	100

4. E-LEARNING – BEVEZETÉSE ÉS HASZNÁLATA

4.1. AZ E-LEARNING MEGLÉTE A SZERVEZETNÉL

Az elektronikus képzési és tananyagok használata jórészt a vállalati kultúrától függ. A legegyszerűbb formáinak technikai előfeltételei (számítógép, internet-hozzáférés) ma már általánosan hozzáférhetőnek tekinthető, akár a vállalatok, akár az alkalmazottak számára.

8. táblázat: Az eLearning alkalmazása

Használják-e e-learning módszereket képzési célokra?	Gyakoriság	%
igen	184	49
nem	191	51
Összesen	375	100

A 8. táblázat adatai szerint a kutatásban szereplő cégek majdnem fele-fele arányban használják, és nem használják az e-learning valamilyen formáját. Meg kell említenünk azonban, hogy a kutatásban igen tágan értelmezzük az eLearning alkalmazását, az egyszerű digitális információhordozón rögzített ismeretanyag átadásától egészen az eLearning rendszerek működtetéséig és fejlesztéséig. Ennek alapján akár elégedetlenek is lehetünk a mindössze 49%-os használati eredménnyel.

Magyarországon az új, modern ismeretek és eszközök alkalmazását hajlamosak vagyunk hagyományosan a külföldre, és elsősorban a nyugati vállalatokhoz kapcsolni. Felmérési eredményeink azonban azt mutatják, hogy mára már a hazai tulajdonban lévő vállalatok is nagyobb számban használják az eLearninget.

9. táblázat: Az eLearning alkalmazása a tulajdonos nemzetisége szerint

Tulajdonos	Használja		Nem használja	
	Gyakoriság	%	Gyakoriság	%
hazai	97	53	129	68
külföldi	78	43	59	31
tőzsdei jegyzés	6	3	1	1
egyéb:	2	1		
Összesen	183	100	189	100

A mintában legnagyobb számban szereplő három legnépesebb kategória (ld. 4. táblázat): a feldolgozóipar (63 cég), a kereskedelem (30 cég) és a közigazgatás (38 vállalat). Ez lehetőséget ad a számunkra, hogy összehasonlíthassunk három teljesen eltérő tevékenységi körben működő vállalati kategóriát a kutatásunk tárgya szempontjából. A három ágazat közül a feldolgozóiparban használják az eLearninget, de a közigazgatásban is széles körben foglalkoznak vele, a kereskedelemben dolgozó cégeknél a szakképzett oktatói személyzet hiánya magyarázza, hogy a három kategória közül ők használják a legkevesebbet. 10. táblázat alapján

10. táblázat: Az eLearning alkalmazása ágazatok szerint

Ágazat	Használja		Nem használja	
	Gyakoriság	%	Gyakoriság	%
Élelmiszer, ital, textil-, fa és papír-, kőolaj-, és kapcsolódó termékek gyártása	6	3	9	5
Építőipar	4	2	17	9
Fémalapanyag és fémfeldolgozási termékek, műanyag és egyéb nem fém termékek gyártása	1	1	3	2
Gépek és berendezések gyártása	9	5	5	3
Humán-egészségügyi szolgáltatások, a bentlakásos ellátás, szociális ellátás	8	4	15	8
Járműgyártás	7	4	7	4
Közigazgatás és kötelező társadalombiztosítás	34	18	4	2
Mezőgazdaság, vadászat, erdészet, halászat, bányászat és kőfejtés	3	2	7	4
Nagy- és kiskereskedelem	10	5	20	10
Oktatás	20	11	12	6
Pénzügyi, biztosítási tevékenység	18	10	6	3
Szálláshely-szolgáltatás, könyvkiadás, műsorszórás	4	2	8	4
Szállítás és raktározás	4	2	8	4
Számítógép, elektronikai termékek, elektromos berendezések gyártása	0	0	5	3
Számviteli, gazdálkodási, építészeti, mérnöki, tudományos kutatás, és az egyéb adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenységek	8	4	8	4
Távközlési, informatikai és egyéb információs szolgáltatások	13	7	3	2
Vegyí, gyógyszer, és gyógyászati vegyi termékek gyártása	2	1	1	1
Villamos energia-, gáz-, gőz- és vízellátás, hulladékgazdálkodás	5	3	3	2
Egyéb	27	15	48	25
Összesen	183	100	189	100

Tanulmányunk elején leírtuk azt a feltételezésünket, hogy az eLearning alkalmazása összefügghet a cégek méretével, mivel a kis létszámú szervezetek könnyebben élhetnek az informális és verbális kommunikációval. Nos, feltételezésünk beigazolódott (ld. 11. táblázat) ezek alapján megállapíthatjuk, hogy a nagyobb vállalatok inkább használják az elektronikus csatornákat a képzésekre, míg a legkisebbek pl. 50 fő alatti cégek csak 9%-a használja. Általánosságban megfigyelhető tendencia, hogy a vállalat méret növekedésével egyre jellemzőbbé válik az eLearning használata.

11. táblázat: Az eLearning és a szervezetek mérete

Létszám:	Használja		Nem használja	
	Gyakoriság	%	Gyakoriság	%
50 fő alatt	16	9	75	39
50-100 fő	12	6	29	15
100-500 fő	31	17	47	25
500-1000 fő	22	12	12	6
1000-3000 fő	39	21	12	6
3000 – 5000 fő	14	8	5	3
5000 fő fölött	46	25	6	3
Összesen	180	100	186	100

A bevezetés időpontját bemutató táblázat az eLearning módszerek és eszközök használatának folyamatos terjedését jelzi. Ugrásszerűen megnőtt a 2010-2015 között bevezetők száma, ekkor a megkérdezettek 67%-a kezdett el használni valamilyen e-learning rendszert. 2016-tól ismét visszaállt a 2010 előtti tendencia. Úgy tűnik, hogy a szervezeteknek időre van szükségük ahhoz, hogy kitapogassák, mely területeken hatékony és eredményes a modern ismerethordozók alkalmazása.

12. táblázat: A bevezetés időpontjának eloszlása

Bevezetés éve	Gyakoriság	%
2005 előtt	17	9
2005-2010	35	19
2010-2015	123	67
2016	9	5
Összesen	184	100

A válaszadók a bevezetés okaként elsősorban a személyügyi nyilvántartások megkönnyítését, valamint a hatékonyságot jelelték meg. Az eLearning alkalmazásának legfőbb motivációja tehát munkáltatói előnyök kihasználása. A válaszok alapján a munkavállalói igények csekély szerepet játszanak.

Akár a technikai felszereltség, akár pedig a számítógép használatban való jártasság hiányát feltételezik a munkaadók, az adataink azt jelzik (ld. 14. táblázatot), hogy elsősorban a szellemi állomány képzésére, oktatására tartják megfelelőnek az eLearning eszközöket.

13. táblázat: Az eLearning alkalmazásának indokai

Alkalmazás indokai	Gyakoriság	%
tulajdonosi elvárás	47	8
költséghatékony	106	17
hatékony oktatási forma	141	23
jobb időkihasználás	90	15
munkavállalói igény a képzésre	24	4
képzési folyamatok sztenderdizálása	59	10
könnyebb képzési adminisztráció, nyilvántartás	113	19
tartalom sokrétűsége	23	4
egyéb:	3	1
Összesen	606	

A megkérdezettek 81%-a a szellemi foglalkoztatottak képzésére alkalmazza az elektronikus képzési eszközöket, és mindössze 2% ad digitalizált anyagot a fizikai állomány informálására. Ez a megoszlás hasonló a magyar és külföldi tulajdonban lévő vállalatoknál is, bár a 16. táblázatban az látszódik, hogy a külföldi vállalatok 67%-a használja a fizikai dolgozók képzésére is. Azonban ha a számosságát is megfigyeljük, akkor azt láthatjuk, hogy amíg 63 külföldi cég használja a rendszert a szellemi dolgozók képzésére, addig a fizikai állomány oktatására csak 2 külföldi vállalat vezette be. Nincs azonban lényeges különbség a magyar és a külföldi felhasználók között a fizikai dolgozók tekintetében. A fizikai dolgozók elektronikus oktatásának megvalósítása érdekében mind a magyar, mind pedig a külföldi vállalkozásoknak fejlődniük kell: olyan módszereket kell bevezetniük, amivel ez megoldhatóvá válik. Talán megoldást jelenthet, ha a fizikai dolgozók az otthoni számítógépüket használhatják ilyen célra.

14. táblázat: Az eLearning anyagok célcsoportjai

Célcsoport	Gyakoriság	%
szellemi állomány	150	81
fizikai állomány	3	2
mindkettő	31	17
Összesen	184	100

A 15. táblázatból leolvasható, hogy az eLearning eszközök használata mind a magyar, mind pedig a külföldi cégek esetében hasonló mintát mutat. A szellemi dolgozók képzésére elektromos tananyagot alkalmazó szervezeteknek 54%-a magyar, 42%-a külföldi. Ez azt jelenti, hogy hasonló arányban használják a hazai vállalatok és a külföldiek által működtetett szervezetek az eLearning anyagokat a szellemi dolgozók képzésére. Fizikai állományok oktatására elenyésző számú vállalat használja az elektronikus oktatást. Ha a szellemi és fizikai dolgozók oktatására is eLearninget alkalmazó vállalatokat nézzük, akkor szinte ugyanaz az arány a hazai és külföldi cégek között, mint a kizárólag szellemi dolgozók oktatására használóknál.

Az otthoni számítógép-használat általános elterjedtségének köszönhetően a vállalatok a manuális és a szellemi munkát végző alkalmazottak esetében is bízhatnak benne, hogy nem okoz technikai nehézséget az elektronikus tananyag hozzáférése. Az egész mintában mindössze két olyan külföldi tulajdonban lévő vállalat fordult elő, amely csakis a fizikai állomány képzésére, továbbképzésére alkalmazná az eLearning módszereket és eszközöket.

15. táblázat: Célcsoportok a szervezetek tulajdonosai szerint

Tulajdonos	szellemi állomány		fizikai állomány		Mindkettő		Összesen	
	Gyakoriság	%	Gyakoriság	%	Gyakoriság	%	Gyakoriság	%
hazai	80	54	1	33	16	52	97	53
külföldi	63	42	2	67	13	42	78	43
tőzsdei jegyzés	5	3	0		1	3	6	3
egyéb:	1	1	0		1	3	2	1
Összesen	149	100	3	100	31	100	183	100

Az eLearning anyagok fejlettebb fokozatát jelentik az oktatási menedzsment rendszerek (LMS), vagy oktatási tartalom menedzsment (LCMS) rendszerek vagy keretrendszerek, amiket természetesen – akárcsak az egyedi eLearning termékeket is – beszerezni, karbantartani, fejleszteni kell, mind tartalmi, mind pedig technikai szempontból.

Az alkalmazás számos szempont mérlegelésének eredménye. Úgy tűnik azonban az eredményeinkből, hogy hazánkban nem beszélhetünk egyértelműen domináns keretrendszerről. Amint a 16. táblázatban láthatjuk, a legtöbb válaszadónk az „egyéb” kategóriát jelölte meg, ez a teljes válaszok 35%-ot teszi ki. A népszerűségi listát a megnevezett rendszerek közül a SAP vezeti 23%-kal, mögötte az Moodle (18%) és az Oracle (11%) következnek.

16. táblázat: A preferált keretrendszerek

Keretrendszer	Gyakoriság	%
SAP	48	23
Moodle	39	18
Oracle	24	11
Ilias	19	9
IBM Learning Space	4	2
Edmodo	2	1
Blackboard	3	1
Egyéb:	74	35
Összesen	213	100

17. táblázat: A három leggyakrabban használt keretrendszer tulajdonosi megoszlásban

Keretrendszer	Hazai tulajdonos	Külföldi tulajdonos	Tőzsdei jegyzés
SAP	14	33	1
Moodle	30	9	0
Oracle	9	11	4

4.2. AZ ALKALMAZOTT KERETRENDSZER KÖLTSÉGVONZATAI

A befektetést a válaszadók 41%-a megtakarította vagy nem mutatta ki a belső erőforrással végzett LMS rendszer kialakítást. A beruházási költségeket vállalatok közül azonos arányban voltak azok, akik a legmagasabb (több mint 12 MFt-ot) és legalacsonyabb összeget (kevesebb mint 620 Eft-ot) költötték 14%-14%-ban. Érdekes, hogy a középmezőnybe is sok vállalat tartozik: 17%-uk költött a beruházásra 1,2 MFt és 3,7MFt összeget.

18. táblázat: A beruházási költségek

Beruházás nagysága	Gyakoriság	%
nem volt ilyen költség	76	41
2 ezer Euró alatt (620 Eft)	25	14
2-4 ezer Euró (620-1 240 Eft)	17	9
4-12 ezer Euró (1 240-3 720 Eft)	31	17
12-20 ezer Euró (3 720-6 200 Eft)	2	1
20-40 ezer Euró (6 200-12 400 Eft)	7	4
40 ezer Euró felett (12 400 Eft)	26	14
Összesen	184	100

Megjegyzés: 1 Euró = 310 Ft

A Magyarországon működő vállalatok és szervezetek anyagi helyzetét illusztrálja a nagyfokú takarékoság a keretrendszerek alkalmazása terén is. A lehetőleg ingyenes beszerzés és bevezetés mellett ezt a spórolást szolgálja a „magad uram”, ha pénz nem elve. A szervezetek legnagyobb arányban a legolcsóbb megoldást választják: munkatársaikkal végeztetik a keretrendszer üzemeltetését, majdnem egyenlő arányban oszlik meg a belső munkatársak 35%-os aránya és a belső külön erre a feladatra dedikált munkatársak aránya 30%. A külsős vállalkozások szolgáltatásait a válaszadók kevesebb, mint negyede, csupán 17%-a vette igénybe, valamivel többen (10%) a hazai, 7% pedig külföldi szolgáltatót alkalmazott a feladatra.

19. táblázat: A keretrendszer üzemeltetése

Üzemeltető	Gyakoriság	%
Belső munkatársak	65	35
Belső dedikált szervezeti egység	54	30
Külsős hazai vállalkozás	33	18
Külsős külföldi vállalkozás	19	10
Egyéb:	13	7
Összesen	184	100

A keretrendszer fejlesztése terén is hasonló a helyzet, a válaszadók közel 60%-a a belső munkatársak szakértelmére támaszkodik. A válaszadók közel negyede 19%-a bízik a külsős hazai fejlesztőkben és csupán 13% bízik a külsős külföldi fejlesztők tudásában.

20. táblázat: A keretrendszer fejlesztése

Keretrendszer fejlesztői	Gyakoriság	%
Belső munkatársak	55	30
Belső dedikált szervezeti egység	53	29
Külső hazai vállalkozás	36	19
Külső külföldi vállalkozás	24	13
Egyéb:	16	9
Összesen	184	100

A fentiek ismeretében nem okoz meglepetést, hogy a keretrendszert használó vállalatok nagyobb része (60%-a) nem, vagy csupán évi 620 ezer forintnál kisebb összeget költ a rendszer fenntartására. Figyelemre méltó az a tény, hogy a szervezetek 9%-a több mint 12Mft-ot költ évente a rendszer fenntartására.

21. táblázat: A rendszer fenntartásának éves költségei

Keretrendszer fenntartási költsége	Gyakoriság	%
nem költünk rá	74	40
2 ezer Euró alatt (620 Eft)	37	20
2-4 ezer Euró (620-1 240 Eft)	19	10
4-12 ezer Euró (1 240-3 720 Eft)	20	11
12-20 ezer Euró (3 720-6 200 Eft)	13	7
20-40 ezer Euró (6 200-12 400 Eft)	5	3
40 ezer Euró felett (12 400 Eft)	16	9
Összesen	184	100

4.3. AZ E-LEARNING ANYAGOK TARTALMI ASPEKTUSAI

A tananyagok fejlesztése folyamatos feladat, eLearning megoldások sokszínű eszköztárat biztosítanak ehhez. A képzési eszközök naprakészen tartása, feltöltése a legfrissebb információkkal azonban szakember- és költségigényes, többféle hozzáértést megkövetelő munka.

Ez alátámasztja azon feltételezésünket, hogy a belső erőből fejlesztő szervezetek rendelkeznek megfelelően felkészült szakembergárdával, hiszen külső fejlesztőket – hazait, vagy külföldit – a válaszolók mintegy negyede jelzett csak.

(A 22–25. táblázatban szereplő számok összege nem szükségszerűen 100%-ot tesz ki, mert az egyes válaszlehetőségeket említők arányát jelzik, és a szóban forgó kérdéseknél egy-egy válaszadó több lehetőséget is megjelölhetett.)

Korábban utaltunk rá, hogy a technikai előfeltételek általános elterjedtsége miatt fontos meghatározó tényező lehet az eLearning alkalmazása szempontjából, hogy rendelkezik-e a szóban forgó intézmény tartósan érvényes információkkal (pl. küldetés-nyilatkozat, etikai kódex stb.), vagy éppen ellenkezőleg gyorsan változó ismeretek (pl. termék-leírások, eljárás-ismeretek stb.), esetleg rendkívül gyakran és gyorsan változó információk átadása érdekében van szüksége információs és képzési eszközökre; és felismeri-e ezek digitalizált formáinak előnyeit.

Egyik kérdésünkben az után érdeklődtünk válaszadóinktól, hogy milyen jellegű, milyen tartalmú képzési anyagok eLearning-es feldolgozását tartják fontosnak.

A válaszokból kiderült, hogy viszonylag sok szervezetben alkalmazzák az ilyen digitalizált eszközöket lassan változó ismeretek továbbadására, mint például a munka- és tűzvédelem szabályai, vagy a szakmai munka alapismereteinek betanítása. A leggyakrabban (36%) előfordult említés – a „szakmai ismeretek bővítése” – azonban valószínűleg jóval gyakoribb frissítést követel meg, mint például a nyelvi képzés anyaga.

22. táblázat: Az eLearning anyagok tartalmi

Oktatott tartalmak	Gyakoriság	%
általános jellegű rendszeres oktatás (munkavédelem)	115	26
szakmai ismeretek bővítése (a munkavégzéshez szükséges új tudásanyag)	160	36
személyes készségek fejlesztése (pl. kommunikációs, csoportmunka tréningek)	70	15
idegen nyelv	33	7
informatikai ismeretek (frontend, irodai szoftverek)	63	14
egyéb:	8	2
Összesen:	449	100

23. táblázat: Az eLearning oktató anyagok képzési területeinek megoszlása

Képzés területei	Gyakoriság	%
tananyagmegosztása	152	29
feladatleadás	57	11
számonkérés, teszt, vizsgáztatás	154	30
csoportmunka, kommunikáció a résztvevőkkel	24	5
teljesítményértékelés (pontozás, jegyadás a kurzusban)	70	14
képzési program menedzsmentje (pl. több kurzus egymásra épülése)	60	12

A tananyagok formáját tekintve a legtöbb szervezet a szöveges és a prezentációs eLearning anyagokat használja, de nem sokkal marad el ezek mögött a multimédiás. Szabványos formátumú anyagokat használnak a legkevesebben, interaktív anyagokat a három vezető formátumot használók közel harmada használ.

24. táblázat: A tananyagok formátuma

Tananyagok formátuma	Gyakoriság	%
Szöveges tananyagok	148	30
Prezentáció tananyagok	150	31
Multimédiás / Videó, hagyományos formátumokban készült tananyagok	131	27
Szabványos, SCORM formátumú tartalom	18	4
Interaktív, a tanulóval kommunikáló tananyagok	44	9

25. táblázat: A tananyagok forrásai

Tananyagok forrásai	Gyakoriság	%
teljesen belső fejlesztés (beleértve az anyavállalat által adott tananyagot is)	94	51
belső fejlesztés – külső szakértővel való konzultáció alapján	46	25
teljesen külső fejlesztés – hazai	29	16
teljesen külső fejlesztés – külföldi	15	8

5. E-LEARNINGET NEM ALKALMAZÓ SZERVEZETEK TERVEI

Válaszadóink több mint fele (51%-a), amint azt a 8. táblázat mutatja, jelenleg nem használ eLearning eszközöket. A hozzájuk szóló első kérdésünk azt tudakolta, hogy tervezik-e, s ha igen, mikor az ilyen eszközök alkalmazását.

A válaszadók 67%-a nem gondolkodik ilyen újtáson. Több mint felüknek nincs ilyen igényük, 14%-uk erőforrás hiánya miatt vetette el az eLearning eszközök alkalmazását. Nehéz megítélni, hogy ez a megokolás az eLearning iránti közömbösséget, vagy pedig általános, a képzés és továbbképzés bármilyen formájára vonatkozó igény-nélküliséget feltételezi-e a válaszadók munkatársairól.

Az eLearning bevezetését tervezi a válaszadók 33%-a, akik közül néhányan egy-két év távlatában gondolják, hogy alkalmazzák a képzés elektromos formáját.

26. táblázat: Az eLearning bevezetésére vonatkozó elképzelések

Bevezetés tervezése	Gyakoriság	%
nem, nincs ilyen képzési igényünk	101	53
nem, nincsenek anyagi és szellemi erőforrásaink erre	27	14
1 éven belül tervezzük	5	3
1 és 2 év távlatában tervezzük	18	9
hosszútávon tervezzük	40	21
Összesen	191	100

A kérdőív utolsó kérdése az eLearning eszközöket nem használóktól kérte, hogy bizonyos állításokról, megítélésekről alkoszanak véleményt abból a szempontból, hogy egyetértenek-e az azokban foglaltakban, vagy sem. Az iskolai jegyekhez hasonlóan 1-től ötig „osztályozhatták” kijelentések tartalmát, ahol a két végletes megítélést az 1=határozottan nem értek egyet; illetve az 5=határozottan egyetértek jelentették. Az egyes megállapításokra adott „osztályzatok” átlagértéke jól mutatja, hogy a válaszadók melyik megállapításokkal tudtak a leginkább azonosulni, s melyekkel nem.

27. táblázat: eLearninget nem használók elképzelései (az „osztályzatok” átlagai)

Állítások	Értékelő skála				
	1	2	3	4	5
Nem ismerem az e-learninget és most nem is tudunk foglalkozni vele.	76	41	48	19	7
Nem ismerem, de ha ez egy számítógépes dolog, akkor esélytelen, mert most nem ruházunk be semmibe.	90	48	32	15	6
Hallottam már róla, de úgy tudom, túl drága.	50	47	58	31	5
Hallottam róla, de nem hiszek benne.	76	64	37	11	
Ismerem, de nem akarjuk megváltoztatni a jelenlegi képzési rendszerünket.	19	35	49	50	38
Hallottam róla, de nálunk nincs olyan képzés, amit e-learninggel oktatni lehetne.	27	39	37	36	52
Ismerem, de nálunk nincs erre alkalmas számítógépes oktatási terem	45	28	38	42	38
A munkatársak idejét sem lehet úgy beosztani, hogy részt tudjanak venni rajta	48	51	39	30	23
Az adatbiztonság miatt fenntartásaink vannak.	48	47	57	24	15
A döntéshozók alapvetően az ár-érték arány alapján döntenek az e-learning rendszer bevezetéséről.	18	22	64	53	34
„Az előre gyártott tartalmak hozzáférhetősége fontos döntési szempont jelent a kiválasztásban „	18	24	70	55	24
Előnyös lenne a dolgozókat az otthoni számítógépükön vizsgáztatni.	41	45	36	44	25
Az e-learninget leginkább szakmai területen használnánk	12	18	36	75	50
A dolgozók kiválasztásában is segítség lenne egy egyszerű, online kompetencia-vizsgáló.	14	23	39	63	52
Az e-learninget leginkább nyelvoktatásra használnánk.	38	39	51	38	25
A fentieket figyelembe véve az e-learninget ezen kívül leginkább a területen használnánk					

Teljes egyetértéssel, vagy teljes elutasítással egyik állítás sem találkozott. A legmagasabb „osztályzatokat” pedig azok a megállapítások kapták, amelyek pozitív viszonyulást sejtetnek az eLearning eszközök és módszerek iránt. Így például a „dolgozók kiválasztásában lenne segítség”, illetve a „szakmai területen használnánk” kijelentések egyaránt azt közlik velünk, hogy ha elhárulna a ma még fennálló (anyagi, attitűdbeli, vagy egyéb) akadály az elektromos ismeretközlő eszközökkel szemben, akkor szívesen támaszkodnának ezekre a megoldásokra a munka bizonyos területein.

A legalacsonyabb átlagosztályzatokat ugyanakkor azok a megítélések szerezték, amelyek valamilyen előítéletet fogalmaztak meg (pl. drága) az eLearning-ről, illetve arra vonatkoztak, hogy a válaszadók nem ismerik az eLearning mibenlétét. Az elért átlag-minimumoknál alig valamivel magasabb osztályzatokat kaptak a kifejezett ellenérzéseket vagy aggodalmakat tükröző állítások, nevezetesen, hogy „nem hiszek benne”, vagy, hogy a válaszadóknak „az adatbiztonság miatt vannak fenntartásaik”.

6. ÖSSZEGEZÉS

6.1. FONTOSABB TAPASZTALATOK

A kutatásunk legfontosabb tapasztalatai a következőkben összegezhetők:

1. Az eLearning alkalmazása a magyarországi szervezeteknél ma még gyermekcipőben jár. Ha csak a válaszadóinktól szerzett adatokat vesszük figyelembe (a kérdőívet megnyitó, de meg nem válaszolókat pedig számításon kívül hagyjuk), az ívet kitöltőknek közel fele használja valamilyen formában az eLearning egy- vagy másik formáját.
2. Ezen a téren nem mutatkozik különbség a hazai és a nem hazai tulajdonban lévő szervezetek között. Úgy tűnik, hogy nagyobb mértékben befolyásolja az elektromos anyagok alkalmazását a szervezet mérete, mintsem a tulajdonosi nemzeti hovatartozás, vagy akár a szervezet működési területe, ágazata. A nagyobb vállalatokban az alkalmazottak közti távolságok nagyobbak, mint a személyességet feltételező kisebb cégekben, feltehetően ennek köszönhető, hogy bizonyos képzési anyagokat és a cég-specifikus információkat írásban rögzítenek, nem személyes közlési csatornákon juttatják el a célszemélyekhez. A kutatás további lépésében érdemes ezt a problémát abból a szempontból is megközelíteni, hogy egyáltalán folyamodnak-e a megkérdezettek formális képzéshez, továbbképzéshez, s ha igen, ahhoz írott-nyomtatott, vagy digitalizált anyagot használnak-e fel.
3. Ma még elsősorban a szellemi foglalkozású alkalmazottak képzési-továbbképzési feladataira alkalmas eszköznek gondolják a vállalatok az eLearning eszközöket, hiszen túlnyomórészt az ő informálására alkalmazzák a digitalizált eszközöket (ld. 14. táblázat). Érdemes volna megvizsgálni, hogy válaszadóink a fizikaiak részéről a technikai felszereltséget, vagy a számítógépes használatban való jártasságot gondolják-e olyan hiányzó adottságnak, ami akadályozza az eLearning terjedését.
4. Az eLearning egyre nagyobb népszerűségére utaló eredménye, hogy évről évre újabb szervezetek használják fel kisebb-nagyobb mértékben ezeket a modern eljárásokat és eszközöket (12. táblázat). A terjedés sebességére vonatkozóan azonban még akkor sem lehetünk túlzottan bizakodók, ha a jelenlegi alkalmazók válaszaiban az idősor egyre nagyobb számú új belépőt jelez az eLearning felhasználók csoportjában.
5. Felmérésünk eredményéből úgy tűnik, hogy a megkérdezett szervezetek elsősorban saját munkaadói szempontjukból mérlegelik az elektronikus tananyagok felhasználását (ld. 13. táblázat). A válaszokból kiolvasható egy olyan tendencia, hogy a szervezetek vezetői ellenőrizetlen feltételezésekkel élnek az alkalmazottaikról. Olyan véleményekre gondolunk, mint „a munkavállalói igény a képzésre” nagyon alacsony, mindössze 4%-os értéke a 13. táblázatban, vagy a 27. táblázatban a „nincs képzési igény” megállapítás (nagyon magas, 53%-os) aránya. A munkaadók ma még elsősorban saját kényelmi és anyagi szempontjaik alapján döntenek az eLearning alkalmazásáról, és kevésbé veszik figyelembe az alkalmazottaik igényeit.
6. A válaszok alapján hazánkban nem beszélhetünk egyértelműen domináns keretrendszerrel. Amint a 16. táblázatban láthatjuk, a legtöbb válaszadónk (35%-os arányban) az „egyéb” kategóriát jelölte meg (ami kétségtelenül jelentheti azt is, hogy nem tudta beazonosítani a szoftvert). A népszerűségi listát a megnevezett rendszerek közül a SAP vezeti, majd azt követi a Moodle és az Oracle. .
7. Mind az egyes eLearning eszközök, mind a keretrendszerek alkalmazása kérdésében kritikus szempontként merül fel a szervezetek részéről a költségtakarékosság. A válaszadók egyik legfontosabb döntési kritériuma az ingyenes használat, vagy/és a saját belső erőforrásokból történő tartalmi és technikai fejlesztés. Ez a jelenség feltehetően természetesen magyarázható tökehiánnyal, vagy túlzott takarékossgal is, de bizonyos esetekben akár az eLearning anyagok minőségének hátrányára is szolgálhat. Ennek ellenére a SAP rendszert használják oktatási célokra a legtöbben, bár drága a rendszer, de a vállalatok nemcsak képzési célokra használják a rendszert, hanem könyvelési, számlázási, HR és egyéb tevékenységekre is. Így ezzel magyarázható a magas elterjedése az elektronikus oktatásban is.

8. A jelenleg nem használók közül (akik a teljes minta majdnem felét teszik ki) (26. táblázat) csupán 9% tervezi, hogy 1-2 éven belül bevezeti az eLearning képzés valamilyen formáját. Ez a jövőbeni elterjedésére aggodalomra adhat okot.
9. Az elektronikus tananyagokat ma még nem alkalmazók közül a többségnek pozitív elképzelése van az eLearning-gel kapcsolatban, a lehetséges kifogások (nincs olyan képzés, amit oktatni lehetne vele stb.) viszonylag magas osztályzatot kaptak az utolsó, a 27. táblázat tanúsága szerint.

Elmondható tehát, hogy az eLearning eszközök és módszerek terjedésének két legfontosabb akadályozója a szervezeti vezetők – nem ellenérzése, hanem inkább érdektelensége az alkalmazottaik képzése, illetve a modern digitalizált információs eszközök alkalmazása iránt.

6.2. KÖVETKEZTETÉSEK

Az elemzés célja az volt, hogy átfogó képet kapjunk az e-learning-es módszerek elterjedéséről és gyakorlati használatáról vállalati szinten. Az elemzés során a kérdések elsősorban az e-learning használatára irányultak. Sajnos az értékelhető válaszok között is akadtak olyanok, amelyek hiányosságokat tartalmaztak (nem válaszoltak minden kérdésre).

Összességében elmondható a magyarországi szervezeti e-learningről, hogy:

- » A korábbi évekhez képest még mindig nem sikerült nagymértékben elterjednie és napi szinten használhatóvá válnia. Ennek egyik oka lehet a motiváció hiánya.
- » Fejlődésről ugyan beszélhetünk, de csekély mértékű. A korábban készített felmérések eredményeihez képest elég kismértékű előrelépésről beszélhetünk.
- » Azoknál a vállalatoknál, ahol mégis jelen van, nem használják ki teljes mértékben, nincsenek átfogó fejlesztések, nem költenek rá.
- » Legfőképpen fizetős keretrendszert használnak, amelyet a belső munkatársak segítségével üzemeltetnek és fejlesztetik a tananyagot.
- » A fejlesztéseket általában belső munkatársak végzik, kisebb arányban külső hazai vállalkozásra bízzák.
- » Ha voltak is a rendszert érintő beruházások, ezeknek a mértéke alacsony. Ezt valószínűleg az éves árbevétel nagysága befolyásolja.
- » Az e-learninget elsősorban a jobb időkihasználás, a költséghatékonyság, hatékony oktatási formája, illetve különböző folyamatok leegyszerűsödése (oktatási folyamatok is leegyszerűsödnek) miatt alkalmazzák. Ezek az e-learning legfőbb előnyei közé tartoznak. A dolgozói igényeket alig veszik figyelembe.
- » A célcsoport főként a szellemi dolgozókra korlátozódik, akik leginkább irodai körülmények között végzik mindennapi munkájukat. A fizikai munkakörökben dolgozóknak inkább gyakorlati képzésre van szükségük.
- » A tartalomfejlesztés is rendszerint belső erőből történik. A dolgozók magas szakképzettségének köszönhetően belső erőből is képesek a tartalomfejlesztésre.
- » Az oktatás tartalma főként a szakmai munka betanítására és a minősítő jellegű vizsgákra/munka és tűzvédelemre irányul. Kevés a dolgozók igényeit kielégítő tartalom.

7. MELLÉKLETEK

7.1. RÉSZTVEVŐ SZERVEZETEK LISTÁJA

A táblázatban a kérdőívet kitöltő azon 245 vállalat névsora látható, amelyek a 374 válaszadó közül magadták a nevüket.

Sorsz.	Szervezet neve	Sorsz.	Szervezet neve
1	2F 2000 Kft.	38	British Telecom ROC Hungary
2	Accenture	39	Bross Zrt.
3	Adab Search Kft.	40	Budapest Bank
4	Adecco Kft.	41	Budapest Főváros Kormányhivatala
5	Adria Palace Kft.	42	Budapest Főváros Kormányhivatala – XIII. Kerületi Hivatala
6	ÁEEK	43	Budapesti Fegyház és Börtön
7	Aegon Premium	44	Budapesti Képzési Hely
8	Aggtelek Község Önkormányzata	45	Buják Község Önkormányzata
9	Agora Kft.	46	BUNGE
10	Agro-Diamond Mezőgazdasági, Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.	47	Butiq Agency Kft.
11	A-Híd Zrt.	48	BVM_SZOLNOK
12	Air France - KLM FSSC	49	Carrier Hűtéstechnika Forgalmazó Magyarország Kft.
13	Állami Számvevőszék	50	CE Glass Zrt.
14	Anda Present Kft	51	CEMEX
15	Anyagmozgatási Kft.	52	CFS Europe Zrt.
16	Apertus Nonprofit Kft.	53	CIB Bank
17	Apollo	54	CIB Bank Zrt.
18	APT Vezetési Tanácsadó Iroda	55	Cinema City Magyarország
19	Aquaworld Zrt	56	City Taxi Fuvarszervező Szövetkezet
20	Arcanum Hotel	57	CIB Bank Zrt.
21	Axing Kft	58	Cinema City Magyarország
22	Axing Kft.	59	City Taxi Fuvarszervező Szövetkezet
23	Bács-Kiskun Megyei Kormányhivatal	60	Continental Automotive Hungary Kft.
24	Bács-Kiskun Megyei Kormányhivatal Kiskőrösi Járási Hivatala	61	CORIS Magyarország Kft.
25	Bajcsy Zsilinszky Kórház és Rendelőintézet	62	Crome Communication Kft.
26	Balatontourist Zrt.	63	CT Kft.
27	Bátorfi és Társa Fogászat Kft	64	Csodasuli kft
28	Baumspeed Kft.	65	De Lage Landen Finance Zrt.
29	Bellis Egészségtár Kft	66	DEKRA Akademie Kft.
30	Belügyminisztérium	67	De'Longhi Appliances S.r.l
31	Biohair hajvágószalonok	68	Denso Magyarország Kft.
32	Blue Lime Fruct Kft.	69	Dorog Város Önkormányzata
33	Bosal Hungary Kft.	70	Dunaaszfalt Kft.
34	Bosch	71	ELMŰ-ÉMÁSZ
35	Boscolo Budapest	72	ELO Könyvkiadó Kft.
36	Böjtös-Bau Kft.	73	ELUL Kft.
37	Brenntag Hungária Kft.	74	Emberi Erőforrások Minisztériuma – EMMI

Sorsz.	Szervezet neve	Sorsz.	Szervezet neve
75	Emerson	119	Kazincbarcikai Szociális Szolgáltató Központ
76	ENEXIO Hungary Zrt.	120	Kazincbarcikai Tankerületi Központ
77	Eötvös Loránd Tudományegyetem	121	Kelet-Nyugat Egészségközpont
78	Erste Alapkezelő Zrt	122	Kempinski Hotel Corvinus Budapest
79	ESSTKFT	123	KIFÜ
80	Eurasia logistics	124	kik textil és non-food kft.
81	Exact Solutions Kft	125	KIK-FOR Kft.
82	Expleo Kft	126	Klebsberg Intézményfenntartó Központ
83	ExxonMobil Üzletsegítő Központ Magyarország	127	Közös Európáért Alapítvány
84	Fejér Megyei Kormányhivatal Sárbogárdi Járási Hivatal	128	Kunberekai Kft
85	Fiafos kft	129	LÉL Bt
86	Földművelésügyi Minisztérium	130	lesswire Kft.
87	Fővárosi Katasztrófavédelmi Főigazgatóság	131	MADS
88	Fundamenta Lakáskassza Kft.	132	maganiskola
89	G Kft.	133	Magyar Államkincstár
90	GAK Kft.	134	Magyar Honvédség
91	GDL-Security Kft.	135	Magyar Nemzeti Vagyonkezelő Zrt.
92	GE Hungary Holding Kft.	136	Magyar Posta Zrt.
93	GE Hungary Kft	137	Magyarok.Krisna-tudatú Hvők Közössége
94	Gebrüder Weiss	138	Mária Rádió
95	GET HELP Szociális Szövetkezet	139	MASPED Logisztika Kft.
96	Grundfos	140	Mercedes-Benz Manufacturing Hungary Kft.
97	H&M	141	METRO Kereskedelmi Kft.
98	Halacska Óvoda	142	Mezőgazdasági és Vidékfejlesztési Hivatal
99	Hankook Tire Magyarország Kft.	143	MH ARB
100	Harman Automotive Kft	144	Milko Ker.Kft
101	HBPO	145	Minimax Hungária Kft.
102	Herman Ottó Intézet Nonprofit Kft.	146	Miskolci Egyetem
103	Hírös Modul Szuperinfó Kft	147	MKB Bank Zrt.
104	Humanco Kft	148	MOL Mo. HR Szolgáltató Kft.
105	Humánia HRS Group Zrt.	149	MOL Nyrt
106	Hungaropharma Zrt	150	MSCI Kft
107	Hunland Trade	151	MVH
108	Hybrid Kocsi Zrt	152	MVK
109	HZI Kft.	153	MZGTV
110	IBM Hungary ISSC Kft.	154	Nemzetgazdasági Minisztérium
111	IBS Nemzetközi Üzleti Főiskola	155	Nemzeti Adó és Vámhivatal
112	INNOGY	156	Nemzeti Útdíjfizetési Szolgáltató Zrt.
113	International Business School	157	NIF Zrt.
114	IT Services Hungary Kft.	158	NISZ Nemzeti Infokommunikációs Szolgáltató Zrt.
115	Jászberényi Nagyboldogasszony Óvoda, Iskola és Középiskola	159	NYDFI Kft.
116	Job Kft.	160	Nyitott Ház Kft.
117	K&H Bank	161	Nyugdíjfolyósító Igazgatóság
118	Kamarás Barbara Mária	162	Oktatás Rábavölgyi Eszter EETN
		163	Omega Pharma Hungary Kft

Sorsz.	Szervezet neve	Sorsz.	Szervezet neve
164	Optibalance Kft.	209	Budapest Főváros XV. Kerületi Polgármesteri Hivatal
165	Optima Implant Központ Kft	210	Jászfényszaru Közös Önkormányzati Hivatal
166	ORBICO HUNGARY Kft	211	Szile kft
167	Origo Média és Kommunikációs Szolgáltató Zrt	212	Tamcsi Bt.
168	OTH	213	Tatár Pékség Kft.
169	Otis Felvonó Kft	214	Távhőszolgáltatással foglalkozó vállalat
170	P&G	215	Telenor Magyarország Zrt.
171	Pannon Egyetem, Georgikon Kar	216	Tender Európa Kft.
172	Pannon-Work Zrt.	217	Tequa International Kft.
173	Pergola Gyöngy Kft Angyal Dorottya LZ4P9X	218	Térségi Hulladék Gazdálkodási Nonprofit Kft.
174	Pest Megyei Kormányhivatal	219	Tesco Globál Áruházak
175	Pest Megyei Rendőrfőkapitányság	220	Tetra Pak Hungária Zrt.
176	Pesterzsébet Városfejlesztő Kft.	221	The Carlstar Group
177	Pont Light Kft.	222	Tolna Megyei Kormányhivatal
178	PowerQuattro Zrt.	223	TonerM Kft.
179	PPG Trilak Kft	224	trans-o-flex Hungary Kft.
180	PRK Global Kft	225	TransPlus (Hungary) Kft.
181	PSI CRO Kft	226	Trenkwalder Kft.
182	Radisson Blu Béke Hotel	227	TREZOR-LIKTOR Zrt.
183	RECA Kft.	228	T-Systems Magyarország Zrt.
184	Recruit Kft.	229	UCMS Group Hungary Kft.
185	Reed Magyarország Kft.	230	Új Nemzedék Központ
186	Richter Gedeon Nyrt.	231	Újbudai Speciális Szakiskola
187	Robert Bosch Elektronikai KFT	232	UNICEF
188	Roche Szolgáltató (Európa) Kft	233	Unilever
189	Rónatabak Kft	234	Union Biztosító
190	Rosche Szolgáltató (Európa) Kft	235	Van Helyed Alapítvány
191	Rosenberger Magyarország Kft	236	Ventiv Kft.
192	SAP Hungary	237	veresegyházi óvoda
193	Schmidtgép 2002 Kft.	238	VOLÁNBUSZ Zrt
194	Semmelweis Egyetem	239	Waberer's International Zrt.
195	SG Eszközfinanszírozás Magyarország Zrt.	240	Wellsec Global Kft.
196	Siemens Magyarország Zrt	241	WHC Recruitment Kft
197	Silveria Kft.	242	Xerox
198	Skoopy Kft.	243	Zara Magyarország Kft
199	Sofitel Budapest	244	Zollner Kft.
200	Solar Capital Markets Zrt.	245	Zwack Unicum Nyrt.
201	Spar Magyarország Kereskedelmi Kft.		
202	Spark Promotions Kft.		
203	SPS Lead Expert Kft.		
204	Startup Inkubátor Zrt.		
205	STI Petőfi Nyomda Kft.		
206	Szabó Família Kft.		
207	Szent István Egyetem		
208	Szent Rókus Kórház és Intézményei		

7.2. MENEDZSMENT ÉS HR KUTATÓ KÖZPONT BEMUTATÁSA

A Szent István Egyetem Gazdaság- és Társadalomtudományi Karához tartozó Menedzsment és HR Kutató Központ 2011-ben alakult.

Fő kutatási területei közé tartozik többek között:

- » Nemzetköziesedés és globalizáció hatása a vállalati menedzsmentre,
- » Magyarországi és a kelet-európai HR globális összehasonlítása,
- » HR multiknál,
- » HR a KKV-knál,
- » Közszolgálati HR,
- » e-learning a menedzsmentben,
- » Fluktuációkutatás,
- » Foglalkoztatás és atipikus foglalkoztatás,
- » Üzleti etika,
- » Menedzsment tanácsadás európai összehasonlításban.

SZIE Menedzsment és HR Kutató Központ

Dr. Poór József

egyetemi tanár, DSc., CMC

a kutató központ vezetője: 00-36-20-464-9168, e-mail: poorfj@t-online.hu

