

A TANULÁSHOZ KÖTHETŐ ÉRTÉKTEREMTÉS MUNKÁLTATÓI MEGÍTÉLÉSE

BEVEZETÉS

2008 végén zárult a „Multinacionális vállalatok vs. oktatás” című kutatás annak megítélésére, hogy a hazánkban tevékenykedő multinacionális vállalatok milyen mértékben tartják kielégítőnek és alkalmazhatónak az oktatásból kikerülő fiatalok felkészültségét. Olyan, a rendszerváltás óta hazánkban is tevékenykedő, nyolc vállalat vett részt a felmérésben, melyek reprezentálták az informatika, szolgáltatás, műszeripar, élelmiszer-feldolgozás, szórakoztató-elektronika és pénzügyi ágazatokat. Az elégedettségi vizsgálatokon túl a kutatás áttekintést adott a tudással és viselkedéssel kapcsolatos elvárásokról, a piaci sikerek személyekhez köthető megoldásairól, a vállalatműködtetés gazdaságos és inproduktív részlegeinek átszervezéséről („outsourcing”/”insourcing”). Az egyetemek és vállalatok közötti együttműködés kérdéseiről és az elmúlt közel két évtized tudástranszferének megítéléséről.

A kutatás célja nem annak a vizsgálata volt, hogy a kibocsátás minőségi mutatói megfelelőek-e, hiszen számostanulmány és elemzés már foglalkozott ezzel a kérdéskörrel. A cél annak a feltárása volt, hogy a gazdaság három szektorán (ipar, mezőgazdaság, szolgáltatás) belül milyen szórást mutat oktatásunk megfelelési indexe, illetve melyek a leginkább kifogásolt területek? Meg kell jegyezni, hogy a mintavétel nem tekinthető reprezentatívnak, mert a mintavétel során inkább a személyes kapcsolatok érvényesültek, hiszen közép- és felsővezetőket nehéz megnyerni időigényes felmérésekre. A kérdőíveknel meghatározóbb szerep jutott a személyes interjúknak és beszélgetéseknek. Az alábbi dolgozat szándéka szerint rövid áttekintést ad a tanulmányban megjelenő problémákról, oktatásunk neuralgikus pontjairól.

OKTATÁSUNK HATÉKONYSÁGA

Dacára annak, hogy rendszerváltásunk óta a felsőoktatásban tanulók száma megnégyszereződött, jelenleg mind a magyar iskolarendszer, mind az élethosszig tartó tanulás rendszere képtelen kezelni az egyenlőtlenségeket. Az egyenlőtlenség fő oka, a társadalmi mobilitás csökkenése. A rendszerváltás előtti közel 40% helyett mára már csak 10% alatti ez a mutató. A falusi (rurális) és kistérségi fiatalság ugyan viszonylag nagy számban reprezentált a felsőoktatásban, de túlnyomóan olyan iskolák diplomáit szerzik meg, amelyek nem biztosítanak piacképes tudást a számukra. Magyarországon a 18-25 éves korosztály felsőoktatási részvételi aránya 1990-ben 13% körül volt, míg 2008-ban 40%-ra nőtt. (Az OECD javasolt elvárása 50% körüli.)

Az élethosszig tartó tanulásban és felnőttoktatásban a magyar lakosságra vonatkozó mutatók messze elmaradnak az EU tagországokétól. Ez egyaránt vonatkozik a formális, non-formális és informális területekre. Egy Eurostat felmérés alapján a 25 ország közül Ausztria áll az élen 89%-kal, míg Magyarország 12%-kal a rangsor végén helyezkedik el. (Az adatok a 25-64 éves korú lakosságból a felnőttképzésben részt vettek arányát mutatja egy évre vonatkozóan.)

Valós problémaként merül fel, hogy ha a jelenleg, mintegy 90 ezer felsőoktatásban tanuló fiatalnak sincs igazán reális esélye az elhelyezkedésre, akkor mennyiben kívánatos a további bővítés? A minőség megőrzése melletti létszámnövelést az is nehezíti, hogy a közoktatást napjainkban már elérő tanulói létszám csökkenése a jövő évtizedben óhatatlanul megjelenik a felsőoktatásban is. A 2004 és 2008 között zajló Nemzeti Fejlesztési Tervben megfogalmazott minőségfejlesztési célok megvalósítására országosan mintegy tízezer szervezet, illetve cég foglalkozhat felnőttképzési tevékenységgel. Az állam nyújtotta gazdasági előnyök – a regisztrációk számát tekintve – vonzóvá tették ezt a tevékenységet, de a minőség ügye ennek ellenére nem javult, „a minőségbiztosítás pótcselekvéssé vált”. (Csoma Gyula, 2003)

Hiller István oktatási és kulturális miniszter 2008 szeptemberében kijelentette, hogy „Lezárult az elmúlt 15 év mennyiségi változása, és a minőség felé fordulunk.” (Hiller 2008) Egyebek mellett ennek szellemében támogatja az Oktatási és Kulturális Minisztérium a Magyar Rektori Konferencia azon véleményét, miszerint a 160 pontos minimum ponthatárt a jövőben 200 pontra kell emelni. A fejlesztések iránya a matematikát, az informatikát, a természettudományokat, illetve a műszaki tudományokat célozza meg, ezzel is csökkentve az e területeken mutatkozó szakemberhiányt.

A HATÉKONYSÁG KRITIKÁJA

A képzések és oktatás hatékonysága hagyományos módon nehezen ítélni meg. A követéses vizsgálatok, a kontrollcsoportok kiválasztása, az elhelyezkedők alkalmazásban töltött idejének elemzése nem teszi egyértelművé a kimeneti kritériumok szignifi-

kánsan pozitív voltát. A friss diplomával rendelkező munkanélküliek növekvő száma sem biztosítja, hogy az alkalmazás prioritásaként a rátermetség garanciát kaphasson. A mindinkább felértékelődő „tacit knowledge” – a rejtett tudás, amely nem pusztán a kodifikált tudást rejti – mérésére csak bonyolult statisztikai-szociálpszichológiai technikákkal vállalkozhatunk.

Az információkhoz, háttér információkhoz való hozzáférés következtében megváltozik az emberek gondolkodása. Át kell alakítanunk gazdálkodásunkat a tudásvagyonnal. A „New way of thinking” – az USA-ból eredő és a vállalati reengineering-nek (a vállalat vagy szervezet radikális átalakítása, a hatékonyság érdekében alkalmazott forradalmi újítások összessége) az egyénekhez köthető megfelelője, amely egy olyan újfajta gondolkodás, amely ötvözi a problémák átlátását, a gyors reagálást és kezdeményezést – előretekintő tudatosságot, felelősségtudatot, innovatív gondolkodást feltételez. Az önképzések és az egész életen át tartó tanulás eredményeként sokoldalúan képzett munkavállalók jelennek meg nagy számban, akik képesek megfelelni a kihívásoknak. Ez szellemi befektetés, melynek eredményeként átalakul a gondolkodás számos eddigi hagyományos formája, például csökken a nyomtatott információra épülő tudás aránya, vagy a lexikális tudás elvárásának szükségessége. Az életmóddal és a munkavégzéssel kapcsolatos alapviszony problémáfenntartóból problémamegoldóvá válik. A multinacionális vállalatok is kutatják és igénylik a „tacit knowledge”, látens tudás meglétét. Ez a személyhez köthető tudás készségek és képességek, gyakorlati tapasztalatok révén alakul ki. Lényegesen nehezebben tehetünk rá szert, ebből adódóan ritkább és értékeesebb a kodifikált tudásnál. A megszerzett tudásról ráadásul csak bizonyos alkalmakkor derül ki, hogy hasznos-e. A jelenlegi értékelemző felfogás szerint a formális oktatás keretei között megszerzhető tudás pusztán információ és megtanulható, tehát a konkurencia is birtokába juthat.

Valójában mennyire eredményes hazánkban a bolognai metodikaként bevezetett „bachelor”, „master” és doktori képzés mellett az egész életen át tartó tanulás? Erre a kérdésre a válasz a leginkább a munkaadók körében keresendő. A hazánkban is meghatározó szerepet játszó nyolc vállalatra kiterjedő vizsgálat 2008-ban zárult. Ennek eredményeként kijelenthető, hogy pusztán ötvenszázalékratehető az elégedettségi indexük. Jelenlegi oktatásunk hatékonyságát – a piac igényeinek történő megfelelés alapján – közepesnek minősítették. Ennek legfőbb oka, hogy a hallgatói létszám növekedésével nem járt együtt a források reálértékű biztosítása. Hazánk gazdasági életében állandósult a költségvetési és fizetésimérleg-hiány. A működő tőke ebben az instabil környezetbe nem áramlik olyan mértékben, hogy a költségvetés szerény forrásbiztosítását kompenzálhatná. A felsőoktatás az állandósuló pénzügyi zavarai közepette nem képes maradéktalanul megfelelni az EU lisszaboni célkitűzéseinek.

KIEMELT MUNKAADÓK: A MULTINACIONÁLIS VÁLLALATOK

Hazánkban a multinacionális vállalatok megjelenésével a végzős szakemberek elhelyezkedési esélyei megváltoztak. Ezek a cégek leányvállalataikon, vagy beszállítóikon keresztül erőfölényre tettek szert. Ez nem csak a gazdasági életben, de az álláskereső és foglalkoztatottak piacán is számukra kedvezően alakította ki az erőviszonyokat. A hazai oktatásunk, képzésünk színvonalával kapcsolatos anomáliákat is rendszeresen megfogalmazzák. Érdemes tehát szakemberképzési fejlesztéseinkkel kapcsolatos elképzeléseink kapcsán figyelmet szentelni azoknak a folyamatoknak és igényeknek, amelyek piaci meghatározói, a sokak által nem kívánatosnak bélyegzett „multinational corporation”-ok.

Megjegyzendő, hogy az általuk alkalmazott cégvezetési, vállalatgazdasági, HR, marketing, vagy foglalkoztatási módszereket olyan, több évszázados múltra visszavehető piac- és gazdaságelemzési eljárások alakították ki, amelyek nehezen értelmezhetőek és utánozhatóak szerény hazai gazdasági környezetünk hektikus történelmi hátterét ismerve. Dinamikus fejlődésük záloga, hogy a diverzifikáció, az integráció, a specializáció és a koncentráció hatékony alkalmazásán keresztül meg tudták valósítani a hatékonyságot és a profitmaximálást. Ehhez megfelelő terepet biztosított a globalizált világkereskedelem.

A multinacionális cégek magyarországi megjelenésének első periódusa 1994-től 1998-ig tartott. Tömegével alkalmaztak fiatal diplomásokat, szakembereket, és igényként nem fogalmazódott meg a korábbi munkában szerzett tapasztalat, vagy a nyelvtudás. A 2000 körül tetőző informatikus szakemberek iránti igény is számos új munkahelyet biztosított. Azonban a 2001-es recessziót követően már csak a minőségi munkaerő számíthat alkalmazásra. A hazai munkaerőpiacon mára megjelentek olyan munkavállalók is, akik a környező országokból, vagy távolabbról érkezve töltenek be álláshelyeket, és nemcsak felsővezetői pozíciókat. Azzal, hogy más nemzetiségű és állampolgárságú munkavállalók is érkeznek hozzánk multikulturálissá válik foglalkoztatási piacunk. Ebben a helyzetben erősödik az állásokért folyó verseny. Jelenleg éppen a villamos- és a gépészmérnökök iránt nőtt meg az igény, akikkel szemben már természetesen elvárás a használható nyelvismeret.

A „multik” szakmai és felsőoktatási képzésünkben az önálló feladatmegoldásokon túl főleg azokat a képzési és oktatási célokat kéri számon, melyek eredményeként dolgozóik rendelkezhetnének az elvárt emberi tulajdonságokkal. Ilyenek, a lojalitás, a hatékony kommunikáció, a problémamegoldó képesség, hajlam a megújulásra, érzelmi fejlettség, a találékonyság, a felelősségteljes magatartás, a nyitottság, a csapatjáték, a képzelőerő stb.

FELMÉRÉSEK, ADATOK

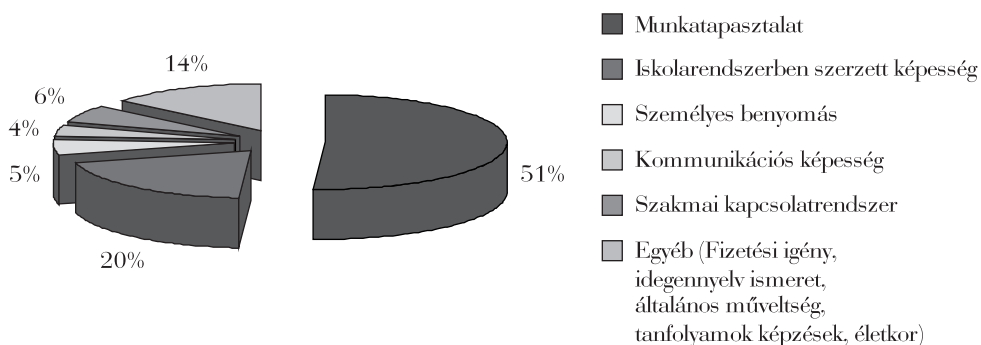
Hazai oktatásunk és a nagyvállalatok, mint munkaadók relációjában megjeleníthetők a jelenleg kompetensnek tartható szakmai vélemények. Az oktatás eredményének vizsgálatai kiterjednek az érintett hallgatók, oktatók és munkaadókra. Minden tanulmány megegyezően jelzi, hogy oktatásunk kibocsátását a gazdasági szükségletekhez kell igazítani. Ehhez az oktatás és a foglalkoztatók szoros együttműködése mellett a diplomák minőségi hátterét kell megalapozni. Olyan vállalatok menedzsmentje és HR-vezetői körében végeztünk felmérést, akik egyrészt megfelelő alappal rendelkeztek az összehasonlításhoz, másrészt megfelelő ismeretük volt a globális piacról. Egyik, 2008-ban zárult felmérésben munkaadói adatok mutatják be a különféle beosztásokkal szemben támasztott elvárások szempontsorát, az alkalmazási feltételeket.

A munkaerőpiacon megjelenő folyamatok:

- A munkaerő-kereslet figyelmen kívül hagyása oktatásunkban, illetve a stratégiai tervezés hiánya következtében tendencia a túlképzettek alkalmazása. Ezzel módosul a munkaerőpiac szerkezete, az alacsonyabb iskolai végzettségűeket kiszorítják a diplomások. Ez az állapot fluktuációt és költségnövekedést gerjeszt.
- Az informatika növekvő térnyerése és a döntéshozatal centralizálása csökkenti a kvalifikált munkaerő iránti igényt. Ezt az egyre jobban terjedő eljárást nevezzük dequalifikációnak.

A pénzügyi válság felgyorsította azt a folyamatot, melynek révén a nagyvállalatok igyekeznek minél olcsóbb munkaerőbázissal válni hatékonyra. Az oktató intézményektől elvárják a szükséges és elégséges felkészítést: az idegen nyelv ismeretét, az informatikai ismereteket, valamint az adott szakterület speciális ismeretét. Belső továbbképzéseikkel törekszenek a vállalat arculatának és a vállalat célkitűzéseiben megfogalmazottaknak leginkább megfelelő munkaerőtípus elérésére. Minél nagyobb a vállalat, annál kevésbé kívánatos az individuum, a kreatív, öntörvényű munkavállaló, és erre oktatásunk nem készít fel, nem figyelmeztet. Várat magára a munkanélküliség okozta mentális válság, frusztráció kezelése is.

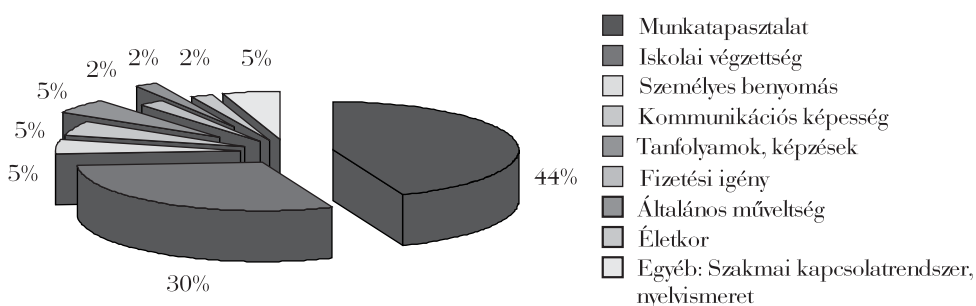
A vezetők kiválasztásakor a már meglévő, garantált munkatapasztalat az elsődleges elvárás, az elvárt végzettség megléte pedig természetes. Előnyt jelenthet az olyan egyéb tapasztalat, mint például az átszervezések lebonyolítása, a sztrájkok kezelése vagy a válságmenedzselés. Az „interim” menedzserség (olyan komoly tapasztalatokkal rendelkező vezető, aki kritikus esetekben már eredményesen talált megoldásokat a problémák kezelésére) jól jövedelmez nálunk is, de az ilyen beosztásnál nem a pályakezdekők köréből választanak. Fejvadász cégek véleménye alapján hazai menedzser gárdánk jól teljesít, és a nyugati országok vezetőihez mérten szerényebb juttatásokkal is megelégszenek, az állásukat megbecsülik, lojálisak és fejlődőképesek (1. ábra).



Forrás: Multinacionális vállalatok vs. oktatás POMIZS 2008

1. ábra. Fontosnak tartott szempontok a vezető, illetve a döntéshozók kiválasztása esetén

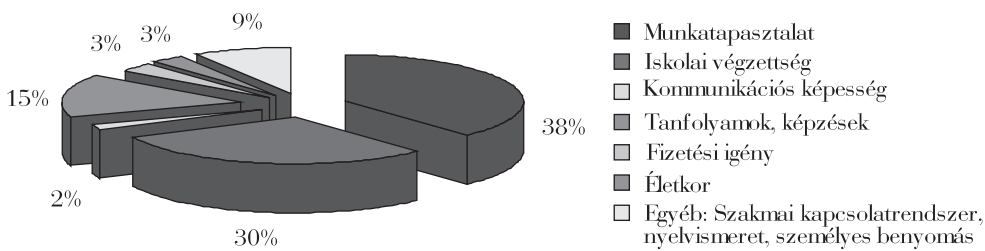
Az adminisztratív dolgozó esetében találkozhattunk leginkább a túlképzettek alkalmazásával. Elsősorban Budapesten és a nagyvárosokban hajlandóak a fiatal értelmiségiek olyan feladatokat is elvégezni, amelyekhez talán még diploma sem kellene. Vezetők véleménye alapján, ez a tendencia tovább erősödik, hiszen a munkahelyek száma nem követi a felsőoktatás kibocsátásának növekedését. Elkényeztetett helyzetben vannak az alkalmazók, hiszen a vonzó irodaházak és nyugati színvonalú munkahelyek csábítják a pályakezdőket, ahol elvárás az informatikai és a nyelvismeret valamint az alkalmazkodóképesség (a vállalat felfogása szerint) (2. ábra).



Forrás: Multinacionális vállalatok vs. oktatás POMIZS 2008

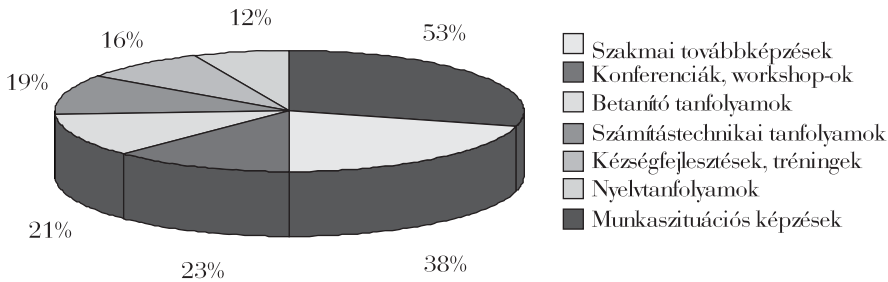
2. ábra. Fontosnak tartott szempontok az adminisztratív alkalmazottak kiválasztása esetén

A fizikai dolgozók alkalmazási feltétele viszonylag kedvezőek a friss végzettséggel állást keresőkre nézve. A felmérés szerint ez az egyetlen terület, ahol nagyobb a betöltetlen állások száma, mint a jelentkezőké. Ez a kiugrás tendencia jellegű. Nehezen lehet felsőfokú végzettséggel rendelkező pályakezdőket fizikai feladatokra alkalmazni. A szakmailag megfelelők esetében az elvárt nyelvismeret, vagy műveltség hiányzik. Az alkalmazottak körében nagy a fluktuáció, a munkamorál kiépítése nehézkes. (3. ábra)



Forrás: Multinacionális vállalatok vs. oktatás POMIZS 2008

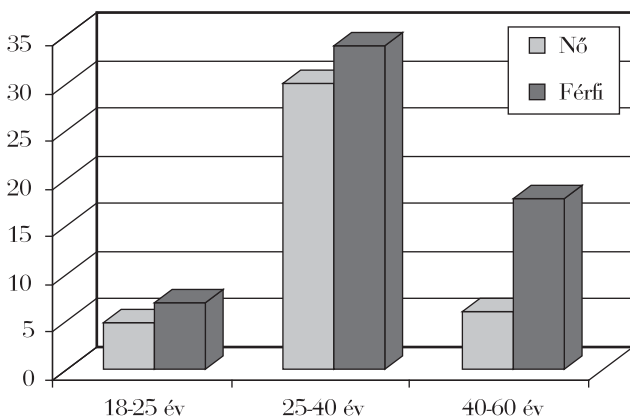
3. ábra. Fontosnak tartott szempontok a fizikai dolgozók kiválasztása esetén



Forrás: Multinacionális vállalatok vs. oktatás POMIZS 2008

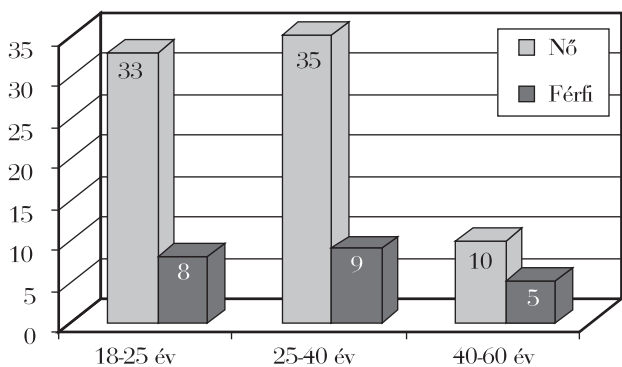
4. ábra. A vállalatok által szervezett továbbképzések főbb területei

A vállalatirányítók megegyeznek abban, hogy a friss munkaerő alapképességeit a vállalatok saját igényeiknek megfelelően szeretnék továbbalakítani. A képző és oktató intézményekkel olyan partneri viszonyt tartanának ideálisnak, amely révén a továbbképzéseket és szakirányú átképzéseket megrendelhetnék. A felmérésben résztvevők 85%-a saját képzésekkel, tanfolyamokkal oktatja dolgozóit (4. ábra).



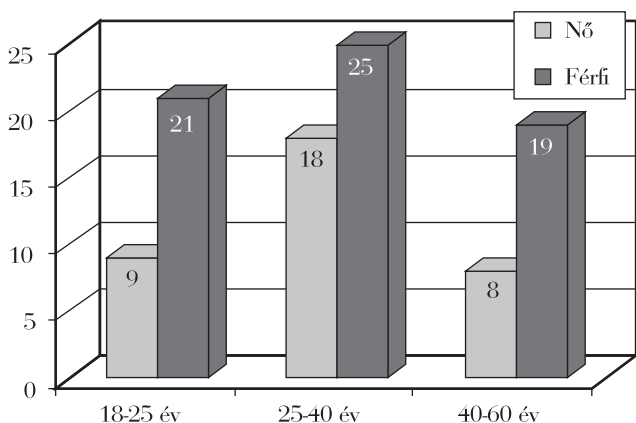
Forrás: Multinacionális vállalatok vs. oktatás POMIZS 2008

5. ábra. Az alkalmazottak (vezetők) életkor és nemek szerinti megoszlása



6. ábra. Az alkalmazottak (adminisztratív dolgozók) életkor és nemek szerinti megoszlása

Forrás: Multinacionális vállalatok vs. oktatás POMIZS 2008



Forrás: Multinacionális vállalatok vs. oktatás POMIZS 2008

7. ábra. Az alkalmazottak (fizikai dolgozók) életkor és nemek szerinti megoszlása

A vállalatirányítók megegyeznek abban, hogy a friss munkaerő alapképességeit a vállalatok saját igényeiknek megfelelően szeretnék továbbalakítani. A képző és oktató intézményekkel olyan partneri viszonyt tartanának ideálisnak, amely révén a továbbképzéseket és szakirányú átképzéseket megrendelhetnék. A felmérésben résztvevők 85%-a saját képzésekkel, tanfolyamokkal oktatja dolgozóit (4. ábra).

A felmérésben részt vett nagyvállalatok oktatásunkkal szembeni elvárásai:

- gyakorlatorientált oktatás,
- külföldön szerzett munkatapasztalat,
- kooperáció a munkaadókkal és tervezés,
- használható nyelvtudás,
- kommunikáció fejlesztése,
- „kívánatos személyiség”,

- munka melletti szakmai továbbképzése,
- munkáltatók részvétele az egyetemi tanácsokban.

Kivétel nélkül, minden szakember megegyezett abban, hogy az oktatást befejező fiatalok képességei – azonos végzettség megléte esetén is – nagy szórást mutatnak. Az államilag elismert bizonyítványok megszerzése, nem minden esetben jelenti a szükséges szaktudás meglétét. Emiatt bizonyos felsőoktatási intézmények végzőseit a munkaadók jogos fenntartással fogadják. (A „Felvi-rangsor” és a „HVG Diploma 2009” is deklarálja a minőségi különbségeket.)

Tekintve, hogy globalizált világunkban a multi- és transznacionális vállalatok meghatározó szerepet játszanak, oktatási kínálatunk bővítése során integrálnunk kell azokat a módszereket és innovatív eljárásokat, amelyek alkalmazása hatékonyabbá teheti oktatásunk „outputját”, és ennek következtében a végzős hallgatók elhelyezkedési esélyeit. Ez akkor is kívánatos, ha egyébként a nevezett vállalatok sok területen ambivalens politikát folytatnak érvényesülési stratégiájuk következtében. Alkalmazottaiktól feltétel nélküli lojalitást, elégedettséget, maximális teljesítményt, szigorúan szervezett keretek közötti munkavégzést, a vállalati hierarchia elfogadását, önfejlesztést, és az előírások maradéktalan betartását várják el. Cserébe viszonylagosan jó jövedelmet, modern munkahelyi körülményeket, laptopot, mobiltelefont, szolgálati gépkocsit kaphatnak. Munkaerő gazdálkodásukat az érzelmentes racionalizmus diktálja. A nemek közötti vagy az életkorral kapcsolatos hátrányos megkülönböztetés nem vált ki osztatlan elismerést (5., 6. és 7. ábra).

ÖSSZEZÉS

A lezárult kutatás is megerősíti azt a számos publikációban napvilágot látott véleményt, miszerint oktatási intézményeink csak kis százalékban képesek közvetíteni praktikus és versenyképes tudást. Az 1990 óta tartó felsőoktatási expanzió következtében akkreditálásra került több kar és intézmény, amelyek nem voltak képesek maradéktalanul megfelelni a piaci igényeknek. Esetenként megjelent a „hidd el nekem, hogy jól tanítok, én elhiszem neked, hogy jól tanulsz” helyzet. (Ezt az OECD és PISA tanulmányok is megerősítik.)

Gazdasági életünkhöz hasonlóan oktatásunk is számos reformot élt meg. A bolognai folyamatnak köszönhetően akkreditációs rendszer bevezetése lehetőséget biztosít az átjárhatóságra, az egységes normarendszeren keresztül a nemzetközileg is helytálló minőség elérésére. (A közép- és felsőfokú szakképzés esetében a moduláris és kompetencia elvű oktatás szintén reformszándékú.) Nem kellően respektálta a globális piac Nemzeti Fejlesztési Tervünk hatékonyságát. Szolid mértékben valósult meg oktatásunk tartalmi reformját illetően a tanulók piacképes tudással és hasznosítható kompetenciákkal történő felvértezése. Hasonlóan várakozáson aluli hozadékkal bír a felsőoktatási reform azon része, amely szerint a költségvetés és az investíciók mellett egyetemeink pályázatok és

a külső magántőke bevonásával, önállóan működve, tudnak hozzájárulni gazdaságunk fenntartható fejlődéséhez. Az intézményi önállóság és szakmai érdekvényesítés mellőzése eredőjeként minőségi sikereket nem értünk el. A felsőoktatásba jelentkezők nem rendelkeznek kellő információval az oktatás színvonalát és a későbbi elhelyezkedési esélyeket illetően. Tekintve, hogy a nagy értékű pozicionális javak (például a szaktudás) száma korlátozott, és az egyetemek bővítették létszámukat, csökkent az egységérték. Előállt a helyzet, hogy a felsőoktatás a potenciális kereslet kielégítésére növelte kibocsátását, ami az értékszintet képviselő pozicionális javak, devalválódásához vezetett. A gazdasági szempontú folyamatok mellett a lokális társadalom, a kulturális környezet is meghatározóvá válik. Integrálnunk kell a fejlett technológiát és termelési-szervezési módszereket felvonultató külföldi nagyvállalatok igényeihez, hiszen az ennek megfelelés vezethet az alkalmazotti létszám növekedéséhez. Tényként kell elfogadnunk, hogy országunk még hosszú ideig nem lesz képes olyan számú és minőségű munkahelyet teremteni, amelyek kielégíthetik a tömegesen végző diplomások elképzeléseit.

Gazdasági megújulásunk záloga csak az oktatás és a K+F (kutatás-fejlesztés) hatékonyságával realizálható, melynek garanciája a szakképzés, az egyetemek, a Magyar Tudományos Akadémia, a tudomány képviselői, akik a hatékonyságot és az egyensúly megteremtését segíthetik. Erősíthetjük az emberi „tudás-tőkét” oly módon, hogy alkalmazzuk Ázsia voluntarizmusát, Amerika minőségi megközelítését, úgy, hogy közben figyelembe vesszük helyi sajátosságainkat is. Konfuciuszt idézve: „A tanulás a legfőbb jó a világon.”, főleg, ha valós értékeket erősít.

Irodalomjegyzék

- Derde É.: Diplomával a munkaerőpiacon. Budapest, 2006, Felsőoktatási Kutatóintézet
- Dinya L.: Szervezetek sikere és válsága. Budapest, 2005, Akadémia Kiadó
- Kövesi J.-Herbály-Tóth Zs.-Szabó T.: Piacgazdasági megközelítések az állami egyetemek modernizációjában. Miskolci Egyetem, Gazdaságtudományi Kar, Miskolc, 2005. 21-28. o.
- KSH: Felsőoktatás és felsőoktatási kutatás. Budapest, 2007, KSH
- Polonyi I.: A felsőoktatási és akadémiai reform Magyarországon. Élet és Irodalom, 2007. május 25.
- Polonyi I.: A felsőoktatás és a gazdaság szakemberigénye. Munkaügyi Szemle, 2005. 5. évf., 26-30. o.
- Vámos D.: A diplomások iránti szükséglet és a felsőoktatás. Budapest, 2002, Oktatókutató Intézet
- Pomizs István: Multinacionális vállalatok vs oktatás (Saját felmérés 8 multinacionális vállalat bevonásával). Budapest, 2008
- Hiller István: A színvonalközpontú magyar felsőoktatás a jövő Oktatási Minisztérium [online] <http://www.okm.gov.hu/main.php?folderID=2089&articleID=231950&ctag=articlelist&iid=1>, 2008.10.19
- OKM, <http://www.okm.gov.hu>, 2008.10.19.
- Statisztikai tájékoztató www.om.hu, 2008
- www.ksh.hu, 2008. 09. 10.
- www.hvg.hu, 2008. 11. 15.; 2008. 11. 28.
- www.eduline.hu, 2008. 12. 11.