

***Kutatási beszámoló a Prosperis Alba és a
Budapesti Corvinus Egyetem közös
kutatásáról***

Székesfehérvár, 2020. 12. 14.

Tartalom

1. A kutatás célja	3
2. A kutatás háttere és módszerei.....	3
2.1. A kutatás hipotézise	4
3. A kutatás eredményeiről	4
3.1. Statisztikai adatok.....	4
3.2. Foglalkoztatás a járvány előtt és után – Megváltozott környezet	6
3.3. Képzési igények- Felsőoktatás.....	7
4. Ifjúsági kutatási oldal.....	8
4.1. Képzési igények feltérképezése.....	8
4.2. Motivációk, amely a karrier szempontjából meghatározóak lehetnek.....	9
4.3. Kommunikáció a továbbtanulás szempontjából	10
4.4. Tanulással kapcsolatos tapasztalataik.....	11
5. A jövő munkavállalói	12
5.1. A fiatalok elképzelései a jövő munkavállalói kompetenciákról és munkáltatói elvárások.....	12
5.2. A jövő munkavállalóival kapcsolatos elképzelések a gazdasági szereplők oldaláról.....	14
6. Interjúk és azok összegzése	16
Összegzés.....	19

**„A COVID járvány után kialakult képzési igények és munkavállalói kompetenciák igényeinek
felmérése a régióban”
c. kutatás eredményeinek összegzése**

1. A kutatás célja

Székesfehérvár MJV Önkormányzata, a Prosperis Alba Kutatóközpont és a Corvinus Egyetem Székesfehérvári Campusa közös kutatást indított el a COVID járvány első hullámának a vége felé közeledve. A kutatás célja volt feltárni azokat a képzési igényeket és munkavállalói attitűdöket, amelyekkel képesek leszünk reagálni mind a kialakult helyzet gazdasági válsághelyzete, mind a régió fiataljainak továbbtanulási igényeire. Tették ezt mindazért, hogy ezáltal biztosítható lenne, hogy a fiatalok a régióban maradjanak és a régió vállalati közegében váljanak aktív és piacképes munkavállalókká. A vállalati szféra- önkormányzat- felsőoktatás innovatív kapcsolatára és az ezen belül létrejövő proaktív tevékenységre fókuszálva próbáltunk választ kapni azokra a szegmensekre, amelyek az előbb felvázolt területeken a válság következtében újra gondolásra szorultak. Ehhez kapcsolódóan pedig kapjunk képet a válságkommunikáció és az együttműködés optimális lehetőségeiről a régió innovatív háromszögét meghatározó szervezetek között.

A kutatásban résztvevők:

- Dr. Mezőszentgyörgyi Dávid, Budapesti Corvinus Egyetem docense, a BCE Székesfehérvári Campus akadémiai ügyekért felelős rektori megbízott
- Csanády László, Prosperis Alba Kutatóközpont ügyvezetője
- Dr. Ósz Rita, Budapesti Corvinus Egyetem docense, a BCE Székesfehérvári Campus akadémiai koordinátora
- Veres Richárd, Prosperis Alba Kutatóközpont tudományos konzulense.

2. A kutatás háttere és módszerei

A kutatás két ágon futott, hisz a célokban meghatározott célközönség ezt igényelte. Az első lépésben egy primer körös on-line felmérést végeztünk mind a fiatalok, mind pedig az ipari szektor szereplői körében.

Ezzel célunk volt, hogy a gazdasági oldalról megismerjük a régió gazdasági szereplőinek véleményét az alábbiak szerint:

- A vállalati szegmensek szerinti vertikális és horizontális eredmények tekintetében összehasonlító elemzés a képzési és munkavállalói igényekről.
- Az ehhez kapcsolódó kommunikációs igények és eszközök feltérképezéséről.
- A felszabaduló munkaerő képzési/átképzési lehetőségei és az ehhez kapcsolódó vállalati igények felméréséről.
- Azok számára, akik a COVID után veszítették el állásukat a megfelelő képzési struktúra feltérképezése és a képzésekre a megfelelő rendszer kialakítása.

Ifjúsági oldalról célunk volt, hogy a régióban maradást elősegítve megismerjük a fiatalok véleményét az alábbiakról:

- Motivációkról, amelyek a fiatalok előtt megjelenő karrier szempontjából meghatározóak lehetnek.
- A képzési igényeikről és elvárásairól, amelyek a kialakult helyzetben motiválóak számukra.
- A tanulási és kommunikációs szokásaikról, amelyekre a járványt követően támaszkodni lehet a hatékonyság tekintetében.
- Elvárásairól és elképzeléseikről, amit mind a jövő munkahelyével mind a jövő munkáltatójával szemben megfogalmaznak. Illetve saját magukkal szemben is mint leendő munkavállalók.

Az on-line kérdőívek átlagosan 35 kérdést tartalmaztak. A kérdőívvel augusztus-szeptember folyamán 55 vállalatot kerestünk meg két körben a google platformon keresztül. Az ifjúsági oldalon a város és város környékének összes középiskoláját megkerestük. A mintát ezen belül a 11 osztályos diákok szolgáltatták, így mindösszesen a használható válasz 258 volt.

A vállalati igényeket felmérő kutatás második szakaszában, október folyamán az első körös eredmények tükrében strukturált interjúk készítésével a pontosabb munkáltatói igények megismerését kívántuk elérni. Az interjúk segítségével célunk volt feltárni és pontosítani azokat a képességeket és készségeket, amelyet vállalati szinteken elvárnak a jövő munkaeöltől, és kapjunk egy lehetséges képet a jövő értelmiségéről.

Az ifjúsági résznek második követő fázisa nem valósult meg. Ez még egy fontos, a kutatás folytatását determináló lépés lesz. És ezen belül is pontosítani kell, hisz a régió helyett a primer válaszokat leginkább a székesfehérvári és móri diákok szolgáltatták.

2.1. A kutatás hipotézise

1. A gazdasági szektor résztvevői számára a járvány után kialakult helyzet új típusú munkaeöltöt determinál, amelyet a régióban levő oktatási potenciálokkal biztosítani lehet.
2. A kommunikációs és a képzési elemzése a gazdasági szektor- önkormányzat- felsőoktatás innovatív háromszög meg tudja teremteni azokat a feltételeket, amelyek a régió számára a jövő biztosítását eredményezik a járvány következtében kialakult helyzetre tekintettel.
3. A régió fiatalsága számára a COVID járvány után kialakult helyzet új távlatokat nyit meg a felsőoktatás szempontjából, amelyekhez a megfelelő kompetenciák erősítése napirenden van.

3. A kutatás eredményeiről

A kutatásban való részvétel önkéntes és névtelen volt. Az elért 55 gazdasági szervezetből 14 élt a lehetőséggel, hogy kérdőíves formában eljuttassa hozzánk válaszait, amelyben 6 a kis- és középvállalkozás, 5 a multinacionális vállalat, 1 önkormányzati tulajdonú gazdasági társaság, 1 nyilvánosan működő részvénytársaság és 1 részvénytársaság kategóriát jelölt meg. A megadott telephelyek szerint mindenki Székesfehérváron (92,9%) és vonzáskörzetében működik. Az ifjúsági oldalon 258 használható válasz érkezett, amiből csupán elenyésző százalék volt Mórrol a többi válasz Székesfehérvári középiskolákból érkezett.

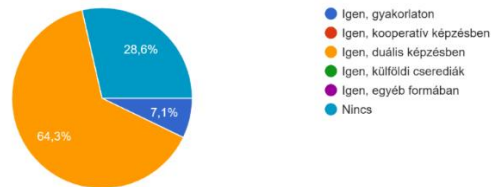
A továbbiakban először a gazdasági oldal legfontosabb eredményeiről, majd az ifjúsági oldal eredményeiről adunk képet. A végén pedig azon véleményeket osztjuk meg, amelyek a jövő munkáltatói- illetve munkavállalói igényekről szólnak.

3.1. Statisztikai adatok

A nemzetgazdasági ágazat szerinti megoszlásban a válaszadók 38,5% a Feldolgozóiparhoz kötődik, továbbá 46,2% az Építőipar, az Ingatlanügyletek és Szakmai, tudományos, műszaki tevékenység kategóriába tartozik. A kutatás fókuszából fontos, hogy a megkérdezett gazdasági szervezetek 28,6%-a nem áll kapcsolatban a felsőoktatással azzal, hogy valamilyen formában lenne náluk hallgató. A vállalatok 64,3%-a viszont a duális képzés rendszerén keresztül együttműködik a helyi felsőoktatási intézmények valamelyikével. 7,1% hagyományos képzési rendszeren keresztül szakmai gyakorlati helyként fogad hallgatót az intézményektől. A duális együttműködésekben a válaszadók 81,8%-a az alapfokozat (BA/BSc) szintjén, illetve a 9,1%-a vegyesen alap- és mesterfokozat szintjén (MA/MSc) tanulmányokat folytató hallgatók duális szakmai gyakorlati képzésében vesz részt.

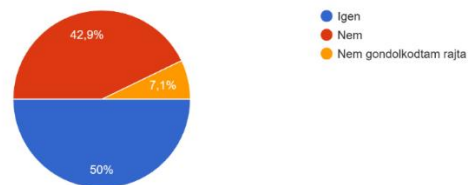
A középiskolás diákok jelenlétére is kíváncsiak voltunk ezeknél a cégeknél. 42,9%-a középfokú oktatási intézményekkel is kapcsolatban van, amelyből 14,3% a duális képzésben érintett. További 42,9% egyáltalán nem fogad középiskolás hallgatót.

5. Van-e Önnél felsőoktatásban tanuló hallgató?
14 válasz



A vállalatok válaszaiból kiderül, hogy a képzésben érintett munkavállalók 50%-a teljes munkaidőben, további 25%-a már az atipikus foglalkoztatási formák egyikében részmunkaidőben teljesíti kötelezettségeit munkáltatója irányában miközben tanulmányokat folytat. 16,7% pedig kölcsönös megegyezésen alapuló rugalmas munkavégzést tesz lehetővé a képzésben érintett munkatársai számára. Az oktatással kapcsolatban

10. Merült-e fel igény a munkavállalóinak átképzésére?
14 válasz



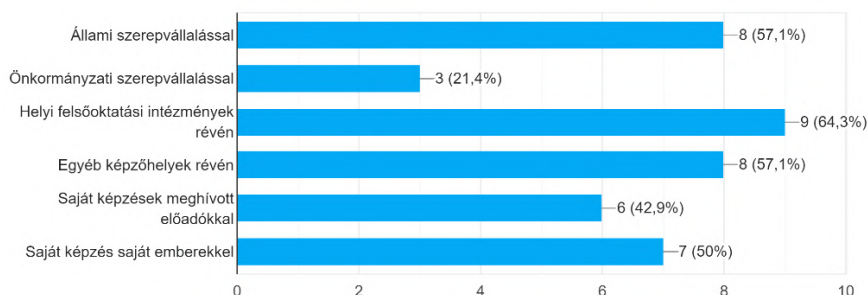
A válaszokat adó cégek 50%-nak van igénye munkavállalói átképzésére vonatkozóan, a másik fele vagy nem gondolkodott rajta, vagy nem tervez átképzési lehetőséget biztosítani.

A munkaerőpiaci szereplőket megkérdeztük arról is, mit éreznek hiányterületnek? Az adott válaszok igen széles skálán mozognak a betanított munkával kezdve a felsőoktatásban megszerezhető végzettségig:

- mérnöki pályákról: gépészmérnök, informatikus, irányítástechnikai mérnök, villamosmérnök, automatizálási mérnök;
 - szakmunkás pályákról: CNC marós esztergályos, lakatos, szerelőlakatos, homlokzatépítő és szerelő képzés, asztalos/ács, gépkezelő;
 - technikus pályákról: hálózatszerelő, elektronikus.
 - betanított munka: gépkezelő.
- Egyéb készségek, kompetenciák hiányát is megfogalmazták:
- nyelvismeret (német, francia, olasz);
 - érzelmi intelligencia, önálló probléma megoldás, digitális kompetencia hiánya;
 - „C” kategóriás jogosítvány.

A jelenlegi oktatási rendszerre vonatkozóan is kaptunk egy megjegyzést általánosságban: „A jelenlegi oktatási szabályozás - a duális képzés tekintetében főként - nem igazodik egy termelő cég elvárásaihoz, bonyolult adminisztráció.” Ennek ellenére azonban a cégek mégis számítanak a felsőoktatási intézményekre, mert a képzési szerepvállalás tekintetében 64,3% ezen intézmények révén gondolja a jövő utánpótlását.

12. Milyen képzési szerepvállalást tudna leginkább elfogadni? Több válasz lehet, de maximum 3!
14 válasz



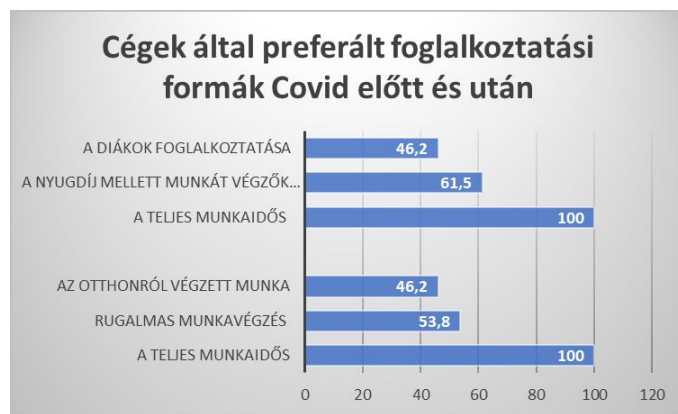
A saját képzés szervezése is hangsúlyosan megjelent a válaszok között, saját szakemberek bevonásával a megkérdezettek 50%-a, míg meghívott előadókkal 42,9%-a tartja elképzelhetőnek. Ugyanez a kapcsolati és szakmai „szakembertranszfer” fogalmazódott meg az interjúk során is. A felsőoktatási képzések is ugyanilyen százalékban kell, hogy foglalkoztassák a meghívott ipari előadókat. Az ipari szféra kell, hogy szolgáltatssa az eseteket, amely esettanulmányként használandók fel az oktatásban. Erre a cégek hajlandók anyagi forrásokat is megmozgatni a következő megoszlásban:

- *a saját forrás bevonást* a válaszadók 46,15%-a gondolja úgy, hogy 20%-ban kellene vállalnia, további 23%-a pedig 40%-os saját forrás investálást jelölt meg.
- *az önkormányzati forrás 20%-os mértékű bevonását* a válaszadók 44,44%-a, 60%-os mértékűt pedig 33,33%-a pedig jelölte meg.
- *az állami forrásbevonás lehetőségét* a cégek 33,33% jelölte meg 80%-os és szintén a válaszadók 33,33%-a jelölte meg 40%-os mértékkel.
- *az EU-s forrást* a válaszadók 50%-a jelölte meg 80-100%-os mértékkel a képzések megvalósításához, további 16,66% 60%-os, illetve 40%-os szerepvállalást látna szívesen. 8,33%-a úgy gondolja a képzések finanszírozásába egyáltalán nem kellene bevonni EU-s forrást.

A képzések tekintetében nem csak a kérdőíves válaszok, hanem az interjúk is megerősítették, hogy a vállalatok 38,46%-a heti 4-6 órát, 23%-a heti 1-2 órát mindenképp biztosítana a dolgozói számára a képzésre, átképzésre továbbképzésre. A többi vállalat ezt vagy a tematikától tennék függővé, vagy rugalmasan kezelné ezt.

3.2. Foglalkoztatás a járvány előtt és után – Megváltozott környezet

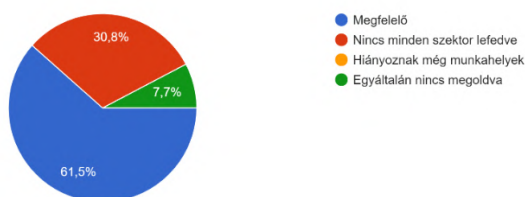
A kutatás tekintetében nagyon fontos volt, hogy hogyan változik a foglalkoztatás a régióban. Két kérdéssel pontosabb képet kaptunk arról, hogy a vállalatok foglalkoztatási formái és alanyai jelentős átalakuláson mentek át. Abban egyezés van, hogy ha lehet a vállalatok minden tekintetben a Teljes munkaidős foglalkoztatási formákat preferálják. Azonban, míg a járvány előtt a nyugdíjasok foglalkoztatása magas számban volt jelen, illetve közel azonos volt a diákok foglalkoztatása ez a járvány után teljesen átformálódott. A diákok foglalkoztatási igénye mintegy 20%-al esett vissza, viszont a nyugdíjasok foglalkoztatása ettől jelentősebben, mert több mint 30%-al esett vissza. Azonban napjainkban az atipikus foglalkoztatási formák kerültek előtérbe. A megváltozott környezetet való alkalmazkodás tekintetében a rugalmas munkavégzés került az első helyre, míg az otthonról végzett munka a másodikra. Az érdekességet az is mutatja, hogy olyan kategóriák, mint megbízásos munkaerő, vagy alkalmi munkaerő teljesen eltűntek a vállalati foglalkoztatási fogalomtárból. Ami még talán megemlítené, rugalmas munkaidőn, az otthonról végzett munkán túlmenően erősödött a részmunkaidős foglalkoztatás, ha nem is magas százalékkal. (7,7%-kal, 38,1%-ra).



Jelen pillanatban a cégek igyekeznek maximálisan a régió lakosságának foglalkoztatására koncentrálni- egyfajta „lokálpatriotizmus” égisze alatt. Így ha tehetik előnyben, ha a munkavállalók a térségben laknak, ez 30,76% fontos kategóriaként jelent meg a felmérésben. A munkavállalókat nem köti földrajzi hely és van mobilitási hajlandóságuk, ezt már 69,23% tartja közepesen fontosnak, mint ahogy az ország más régiójából érkeznek, ez a leadott jelölések arányában 38,46%-nak fontos, de 30,76%-nak egyáltalán nem fontos.

Ezt annak tükrében nyilatkozták, hogy a válaszadók nagy többsége, 61,5%-a látja úgy, hogy a régióban élők számára a munkaerőpiaci kínálat biztosított, 30,8% gondolja azt, hogy vannak még olyan szektorok, amelyek fejlődési lehetőséget jelenthetnek és új munkahelyek létrehozását generálhatják. 7,7% véli azt, hogy egyáltalán nincs megoldva a régiókban élők számára a munkaerőpiaci kínálat biztosítása.

25. Mennyire látja biztosítottnak a régiókban élők számára a munkaerőpiaci kínálatot?
13 válasz



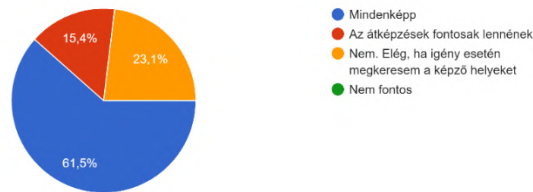
3.3. Képzési igények- Felsőoktatás

A régió szerencsés helyzetben van, mert cégek 92,3%-nak van kapcsolata a régió oktatási intézményeivel és csupán 7,7% nem tervezi az oktatási intézményekkel felvenni a kapcsolatot, vélhetően a cég profiljából adódóan.

A pandémiás helyzetet követő ez a kapcsolati érték megmarad, hisz a cégek 53,8%-a mindenképpen tervezi a kapcsolatot más területeken is illetve 30,8% a már meglévő kapcsolatának a kibővítését tervezi.

A képzések tekintetében kíváncsiak voltunk arra az igényre, hogy a munkaerő tekintetében lenne-e szüksége új tudással bíró munkaerőre a járvány után? A kérdésünkre 53,9% igennel válaszolt, amelyben egyforma aránnyal kapott szerepet a „fiatal középiskolai végzettséggel”, illetve a „fiatal diplomások” foglalkoztatásának igénye, valamint megjelent a meglévő munkaerő átképzésére vonatkozó szándék 7,7% formájában.

30. Indokoltnak látná-e a képzési struktúrák megvitatását a vállalati-Önkormányzati-oktatási elemek bevonásával?
13 válasz



Arra a kérdésünkre, hogy „Indokoltnak látná-e a képzési struktúrák megvitatását a vállalati-önkormányzati-oktatási szektor képviselőinek bevonásával a megkérdezettek 61,5%-a felelte, hogy „Mindenképpen”. 15,4% említette, hogy az átképzések fontosak lennének. 23,1% látja úgy, hogyha felmerül benne egy képzés igénye, akkor azt közvetlenül az oktatási intézménnyel, a képzőhellyel fogja megbeszélni, nem pedig az összes megnevezett szektor bevonásával.

A képzéssel kapcsolatos elképzeléseik tekintetében a következő modellt tudjuk felállítani:

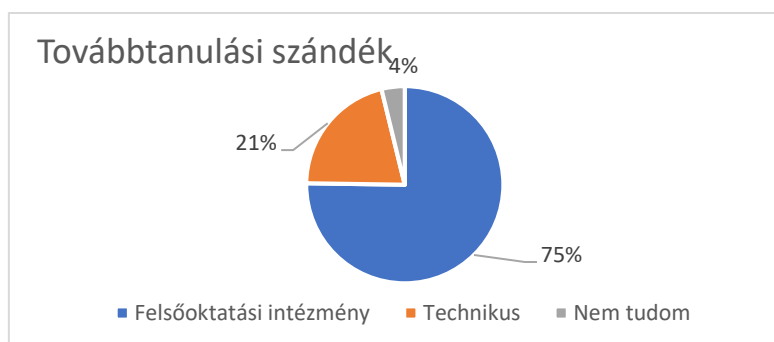
Képzési forma tekintetében 70% egyaránt fontosnak gondolja a belső képzéseket, valamint az 1-2 féléves, „bizonyítványt” adó szakképzést/szakirányú továbbképzéseket. A rapid tanfolyamokra 50%, az 1 napos tanfolyamokra 30% jelölés érkezett.

A helyben szervezett, és a városon belüli képzések fontosságára 83,3%-a mutat rá. A válaszadók egy blended learning rendszert képzelnek el a tisztán online oktatás helyett, amely épít a személyes jelenlétre is, de a távoktatás előnyeit is hasznosítja. És leginkább a gyakorlati képzés esetleg vállalati közegben történő lebonyolítása is így megvalósítható lenne. A gyors technológiai váltás miatt a gyakorlati tanulás színtere átkerülhet a gyártási térbe. („on the job”).

4. Ifjúsági kutatási oldal

4.1. Képzési igények feltérképezése

A megkérdezettek 83,9 százaléka gondolkodik a továbbtanulásban, ami közelít a magyar trendhez. A felsőoktatási képzési elképzelések ezen belül 75%-uk gondolkodik, ami alul marad a tavalyi trendhez képest.



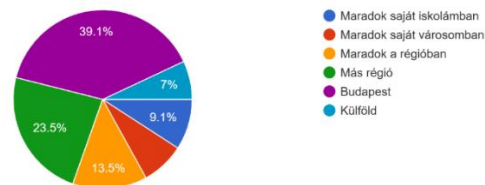
A 2019/2020-as tanévben a felsőoktatási intézmények nappali képzésein 204 ezer – az előző évinél 1,7%-kal (3,5 ezer fővel) több – fiatal folytatta tanulmányait. Felsőfokú alap-, mester-, valamint osztatlan képzésen tanulók a végzettek 92%-a volt.

(<https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/oktat/oktatas1920/index.html>)

Ami a kutatási célkitűzések tekintetében figyelemre méltó, hogy a felősktatási képzések tekintetében a tanulók jelentős része nem kíván itt maradni, hiszen 21,3 százalékuk maradna csak a régióon belül, illetve saját városunkban. Budapesti egyetemnek népszerűsége és a kínálati paletta

sokszínűsége az idei évben sem csökkent. A külföldi érdeklődés azonban a jelen felmérés ideje alatt csökkenni látszik. Ennek lehet oka maga a járvány, hisz nem ugyanaz a fogadókészség a külföldi egyetemeken. Míg két évvel ezelőtt a végzett hallgatók közel 21 százaléka külföldi egyetemet tűzött ki célul, addig a régióban 7 százalék gondolja csak, hogy külföldön próbálkozna. Ami érdekes, hogy a felsőoktatásba bevándorló külföldi érdeklődők száma is csökken. A tavalyi évben érkező 32 ezer külföldi hallgatóhoz képest az idei évben jelentősen csökken az érdeklődők száma. (<https://www.penzcentrum.hu/karrier/bodules-mennyi-kulfoldi-tanul-magyarorszagon-itt-vannak-a-szamok.1082789.html>)

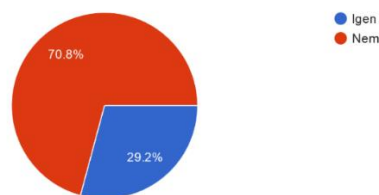
3. Földrajzilag hol?
230 responses



A maradás egyik mindenképp meghatározó tényezője, hogy milyen területen érdeklődnek a diákok a továbbtanulási lehetőségek iránt. Igazából kiemelt terület nincs, nyitottak voltak a válaszadók. A válaszból kiderült, azonban, hogy több mint a fele a megkérdezetteknek olyan terület felé kacsingat, ami a város képzési portfóliójában sem a régió képzései között nem találhatóak meg. Mint például, a jog, orvostudomány, agrártudomány. Ezek azok a keresett területek, melyek sem a városban, sem a régióban nem találhatóak, így érthető, hogy a kérdezettek csupán 30 %a találja meg az igényeit a városban.

A diákok által hiányolt területek közül az első helyen az orvos és egészségügyi tudományok állnak, ezt követi a pedagógia (óvodapedagógia, pedagógia, pszichológia), illetve a jogi képzés. Következő szinten a művészeti tanulmányok, bölcsészettudományok, illetve az agrártudományok állnak egyenlő eloszlással.

5. A helyi felsőoktatási lehetőségek közül van-e olyan, ami érdekel?
240 responses



4.2. Motivációk, amely a karrier szempontjából meghatározóak lehetnek (Mi alapján választanak szakmát)

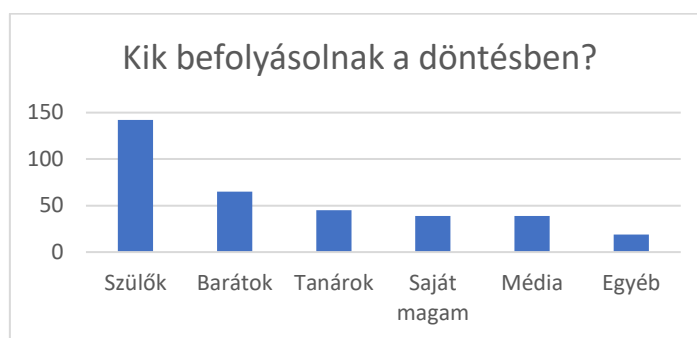
A választással kapcsolatban ugyanolyan nagy a bizonytalanság, mint a hiányzó területek esetében. 55,8 %-a a diákoknak nincs tisztában azzal, hogy mivel is szeretne foglalkozni. Talán ez is oka, annak, hogy a nem tudja pontosan, hogy hol szeretne tanulni. Ez a bizonytalansági tényező több esetben meghatározza a fiatalok gondolkodását. Nem tudja hol akar továbbtanulni a diákok 11,2 %-a és ezen felül nem tudja mi hiányzik az életében. Ez olvasható ki azokból a válaszokból is, ami a kiválasztási szempontokat taglalta. Az általuk megfogalmazott szempontok- nem rangsorolva:

„...földrajzi elhelyezkedés, ponthatár, munkaerőpiacon való részvétele, illetve tandíj, felvételi követelmények, város/utazási feltételek/költség...”

A válaszok között természetesen megjelent az is, hogy érdekli-e őket az adott szakma. Emellett a család és a tanárokról hallott vélemények is és az iskola hírneve- ami az ő olvasatukban a tanárok felkészültsége a tantárgyak gyakorlati használatára, a tanterv összetételét jelenti. Ezt – miután erősen a digitális generációról beszélünk az iskoláról mondott vélemények alapján igyekeznek megállapítani. Ez az attitűd a közösségi médiákon szocializálódott „komment”-ekből levonom a következtetést diákok azonnali reakciója.

„Amelyik irány érdekel azon belül megnézném a lehetőségeket, mit kínál, meg milyen az iskolának a tanrendszere, ki mit mond róla milyen a környezet.” Ez határozza meg konkrétan a keresési eljárásaikat is, amelyre többször utalunk még a kutatási eredmények kapcsán.

Azonban a végső döntésben mindenképp a „tradicionális” elvek fognak dönteni, ami a kutatási válaszokból is kiderült. Hisz a válaszadók 60,9% szerint a szülők és a család már befolyásolja a választást is.

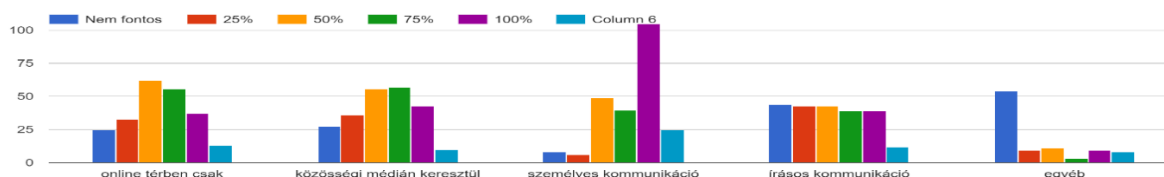


4.3 Kommunikáció a továbbtanulás szempontjából

A diploma megszerzése érdekes dimenzióba tolódott a fiatalok mindennapjaiban, amihez hozzájárult a járvány is, amely az egyéni önmegvalósítás, egyéni feladatmegoldás felé tolta el a figyelmüket. (Erről később részletesen írunk.) De ugyanilyen súllyal nyomta rá a bélyegét a jövővel kapcsolatos terveikre a bizonytalanság is, amelyeket nem csak a világ eseményeit nézve tapasztalnak, hanem saját mikro-, és szociokulturális környezetükből érkezők. Ennek következtében a kommunikációs szokásaikra is rányomta a bélyegét az elzártság. A kommunikációs platformok tekintetében előtérbe került a személyes kommunikáció jelentősége.

Mind a hivatalos, mind a munkával kapcsolatos esetekben kimagasló eredményt hozott a személyes kommunikáció jelentősége. Ez még magában nem mutat nagy eltéréseket a járvány előtti korszakhoz képest, hisz a „munkahelyük” tekintetében mindent a tanórán és a tanórán kívül személyesen egyeztettek az iskola tanáraival, dolgozóival. Ami viszont nagyon eltérő lett és ezt a személyes interjúk is megerősítették, hogy az alapvető igényük a társas kapcsolataikban is a személyes tér felé tolódott el. Eddig az online térben tartott szociális kapcsolatok voltak a meghatározóak, most ez eltolódott. A virtuális teret egyfajta információ forrásnak és az azonnali információ megosztás-, elérés helyszínének tekintik, illetve annak a térnek, ahol most az ő „munkájukhoz” kapcsolódó kommunikáció zajlik. Vagyis a karantén időszak hatására a közösségi média és az online tér teljesen más szerepkört tölt be, más dimenzióba került át.

21. Milyen kommunikációs formát használsz leginkább barátaiddal?



A mindennapi kommunikáció tekintetében történt dimenzió váltás megmutatkozik abban is, hogy hogyan keresi a továbbtanulásával kapcsolatos információkat. Leginkább a család és a tanárok jelenléti tanácsaira hallgatnak. De ugyanekkor hangsúlyt kapnak a közösségi médiában megjelent információk is, melyeknél saját elmondásuk szerint leginkább a „kommentek” a mérvadóak.

Második szinten vannak azok az információ források, impulzusok, amik a közvetlen környezetükből érkeznek. Ilyenek a helyi média, az iskolák által szervezett események. Utána ezek hatására keresik meg esetleg a „kiszemelt intézmények honlapját. Az viszont fontos, hogy ez a korosztály (11. osztályosok) még nem tudatosan keresnek, tehát azok a „hivatalos” platformok, mint pl: eduline, educatio... még nincsenek rájuk akkora befolyással, mit azokra a végzősökre, akik közvetlen az intézményválasztás előtt állnak. Nem hat rájuk a média hatása sem. Akkor figyelnek fel egy-egy rendezvényre, ha azt az iskola is hirdeti, vagy propagálja. Ebben az esetben a legmeghatározóbb, ha az „ofó” javasol nekik egy rendezvényt. Ezt még segíti, ha a társak is oda mennek. Második legmeghatározóbb forrás, az egyetem/szak Facebook oldala. Onnan szerzik be a legtöbb információt - ahogy erről már beszéltünk - a nyílt napokkal kapcsolatban is és leginkább a kommentek, jelentkezők alapján.

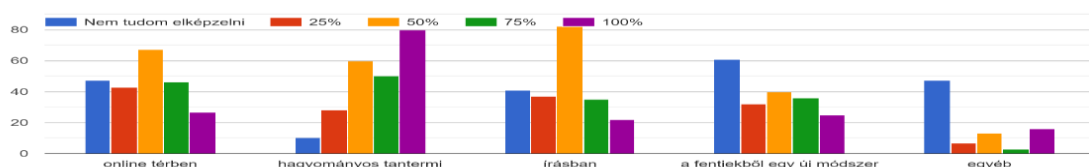
Így ők még pontosan azt sem tudják megfogalmazni, hogy melyek azok a hívószavak, amelyekre felfigyelnének. Egyes esetekben a karrier, minőségi oktatás és a jó légkör az, amire talán felfigyelnek. Így Rugalmasság, kreativitás, lehetőségek., jó oktatás, jó közösség, további lehetőségek... kerültek a megkérdezettek által felsorolásra.

Azzal tisztában vannak, hogy az intézményi Nyílt napokon elég specifikus információt kapnak, és betekinhetnek abba az atmoszférába, mai azon az egyetemen meghatározó. Így ennek jelentősége, hogy oda ellátogassanak, fontos. Mindössze csak 28% jelezte, hogy ő nem érdeklődik ezen esemény iránt. Az egyetemekkel kapcsolatos egyéb rendezvények egyelőre viszont nem meghatározóak az életükben és nem is látják jelentőségét, hogy ellátogassanak oda. 40 százalékuk ugyan ellátogat egy-egy rendezvényre a nyílt napon kívül is, de ugyanekkor a százalékuk ezt nem tartja fontosnak. Nem látja a jelentőségét, hogy ott milyen plusz információt tudna beszerezni. Azt a személyes megkérdezés során jelezték, hogy a városi események áthelyeződése során, talán jobban beépülne a gondolatukba az intézmények jelentősége. Ha mint „közösségi tér” az életük részévé válna egy műintézmény, úgy nagyobb százalékban jutna eszükbe, hogy ott képzés folyik, ami felé célszerű lenne nekik fordulni.

4.4. Tanulással kapcsolatos tapasztalataik

A kommunikáció kapcsán már beszéltünk arról, hogy a kommunikáció szemszögéből a közösségi média és az online tér teljesen más dimenzióba került. Ugyanez tapasztalható a tanulás tekintetében. Nem zárják ki az életükből, de nem tartják még mindig feltétlen kizárólagos eszköznek az online teret. Tanulás tekintetében is ragaszkodnak a jelenléti oktatáshoz. A felsőoktatásban sem tudják elképzelni a csak online oktatást, ott is a hibrid megoldás, am preferálnának. Igazából a hibrid esetükben azt jelenti, hogy az oktatás, tudásátadás legyen jelenléti. Amit a tanár személye, a non-verbális plusz információ és a társakkal való valós együttműködés miatt tartanak fontosnak. Azonban a számonkérés tekintetében már inkább ragaszkodnak az online térhez az írásos számonkéréshez, feladat beadásokhoz. Ezt támasztja az is alá, hogy az otthoni tanulás esetében már viszont az online térben történő tanulási tevékenységet tartja fontosnak. Az otthoni tanulás esetében a közös feladatmegoldás, és maga a tananyaghoz kapcsolódó kérdések viszont elsődlegesen az online térbe, azon belül is a közösségi csoportokba kerültek át jelentős részben.

22. Az elmúlt időszakban részese voltál az online otthoni tanulásnak. A felsőoktatásban milyen tanulást tudsz leginkább elképzelni a képzés során?



A tanulás és a kommunikációs szokások és azok más súllyal megjelenése tekintetében a járvány időszak nem csak erre a korosztályra hatott. Teljesen más megítélés és kommunikációs szokások alakultak ki a vállaltok mindennapi tevékenységében, amire a kutatás másik ágában derült fény.

5. A jövő munkavállalói

5.1. A fiatalok elképzelései a jövő munkavállalói kompetenciákról és munkáltatói elvárásokról

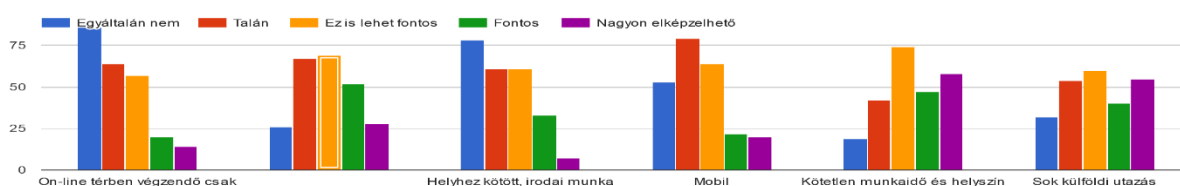
Az elképzeléseik elég szerte ágazóak a mai fiataloknak. Legelső helyen a pénz és a karrier lehetőség van. Második helyen a megbecsülés és változatosság állnak. Ezen a szinten jelenik meg először a szeressem, „legyen köze a szakmámhoz amit tanultam”, legyen élvezetes és változatos, mint jelzők. Miután még javarészt a mikrokörnyezet van rájuk hatással ezért még egyáltalán nem tér el az azonos korú fiatalok gondolkodásától. (Vizsgálat 160 első éves egyetemista körében). Az egyetemi évek végén már teljesen más a látásmódjuk, ami egy másik kutatás tárgyát szolgálja.

A következő lépcsőfokon a munkahelyi létre vonatkozó elképzelések kerülnek elő: „legyen jó a hangulat, kellemes környezet, jó munkatársak”. Illetve itt már a rugalmasság fogalma is megjelenik, amely egyaránt vonatkozik a munkaidőre, illetve a mobilitásra. Bár a válaszadók a munkahely tekintetében első helyre sorolják a „közel legyen” - mint munkahelyi kritérium. A fentebb felsoroltakon kívül még szórtan és kis számban előkerültek a következő tényezők is:

...” becsüljenek meg (ha nem mással fizetéssel), szeressem, higiénikus legyen”...

„legyen gyümölcsös (anyagilag), szeressem, 8 óra max. naponta” ... „legyen normális közösség, legyen egy jó fizetésem, jó legyen a munkabeosztás”.

12. Milyen típusú munkavégzést részesítesz előnyben. 1. Egyáltalán nem- 5. Nagyon elképzelhető

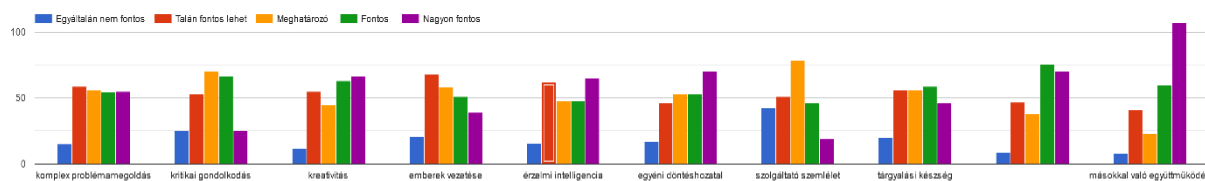


A munkavégzés tekintetében nagyon szerteágazó nézetekkel került szembe az elemző. Ami kiemelkedő, hogy ami több kutatási eredményben - köztük a Corvinus Egyetem kutatása - a soft-skills-ek számukra ugyanolyan fontosak, mint amit a munkáltatók megfogalmaznak a jövő munkavállalóival szemben. Vagyis kiemelkedő a csapatban dolgozás, csapatban gondolkodás („másokkal való együttműködés”) és egyfajta alázat, ami a szolgáltatói szemlélet tárgykörében is megfogalmazásra került. Ezek a gondolatok megegyeznek azokkal, amit a kutatás másik ágában a munkáltatók is hiány kompetenciaként fogalmaznak meg. Vagyis ezek „találkozására” hangsúlyt kell fektetni mindenképp mind az oktatási, mind kommunikációs oldalon.

Érdekes, hogy megosztó volt az érzelmi intelligencia, ami *Nagyon fontos* megjelölést és *Fontos lehet* megjelölést közel azonos százalékban kapta. (25,2% és 24,0%)

Vélemények nagyon széles eloszlása a komplex problémamegoldás és a tárgyalási készségek tekintetében került megfogalmazásra.

13. Milyen készségek segíthetnek téged a leendő munkaköröd betöltésében? Értékelj 1-5 skálán.



Azt, hogy milyen képességek segíthetnek és hogy milyen képességeket várnak el nem nagyon találkozik a diákok gondolatkörében. Szerintük az elvárások tekintetében a munkavállalók első helyen a jó kommunikációs készségekkel rendelkező és csapatban is dolgozni tudó embereket várják. Ahogy ezen a helyen van még a kreativitás, mint megjelölt képesség – ami az aktivitás és a találékonyág kifejezésekkel voltak megfogalmazva. Az abszolút legelső helyre tették a pontosságot - ami vonatkozott a pontos megjelenésre, a pontos munkavégzésre, precizításra és a megbízhatóságra is ami a munkatevékenységet érinti.

A második helyre szorultak az empátia, problémamegoldó képesség és a rugalmasság mint elvárt képességek. Érdekes, hogy egy-egy megfogalmazás utalt csupán arra, hogy legyen szakmailag felkészült, egészséges, és esetleg fegyelmezett vagy türelmes.

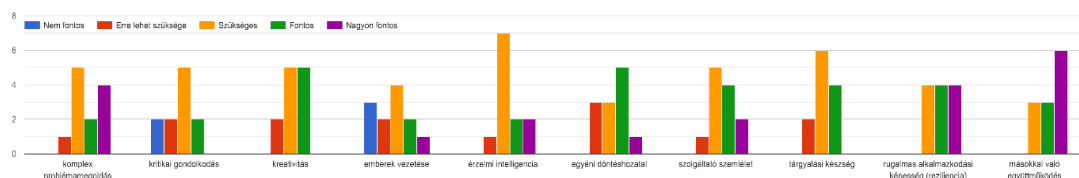
Az, hogy milyen elvárásokat tartanak ők fontosnak a leendő munkáltatóikkal szemben szintén elég széles palettát mutat. Amit magukkal szemben megfogalmaztak az más helyen jelenik meg az elvárásaikban a vezető személyével kapcsolatban. Így a legfontosabb, amit elvárnak a vezetőkkel szemben, hogy tisztelettudó legyen, adja meg a tiszteletet legyen türelmes, illetve empatikus, megértő legyen a munkavállalókkal szemben.

A második helyre sorolták, hogy teremtsen jó munkafeltételeket, amit a jó légkörben, a vidám kollégák, és a megfelelő atmoszféra megteremtésében gondolnak. Elvértve jelezték, hogy a megfelelő higiénia és munkaeszközök, munkakörülmények. „Természetesen” ehhez a fogalomkörhöz tartozik az is, hogy adjon megfelelő fizetést. Azonban ugyanekkora súllyal bír, hogy „Hagyjon érvényesülni, adjon lehetőséget mind a munkával mind a tovább fejlődéssel kapcsolatban.” „Legyen nyitott a kreatív dolgokra”. Ehhez tartozik, hogy emellett legyen rugalmas, mind az ötletekkel mind a munkaidővel, munka elvégzésével kapcsolatban.

Következő szintre sorolták azokat a tulajdonságokat, amelyek arra utalnak, hogy a főnök a vezetői készségei közül legnagyobb hangsúlyt a kommunikációra fektesse. Rendesen fogalmazzon, legyen következetes a munkával kapcsolatban és a dolgozókkal szemben is megfelelő módon kommunikáljon. Ehhez szorosan kapcsolódik, hogy legyen megbízható – ezáltal tartson fent egyfajta bizalmat és fegyelmet- és együttműködő a kollégákkal.

Az viszont érdekesség, hogy a szakmai tudást, „profizmust” mindösszesen ketten említették meg, mint fontos tulajdonságát egy vezetőnek. Ez lehet, hogy vagy elkerülte a figyelmüket, vagy evidenciaként kezelik, hogy aki vezető, az a szakmájában maximum tudásszinttel rendelkezik.

15. Mit gondolsz a következőkről a jövőbeni munkavállalójával kapcsolatban?



Az előzőekben felvázolt értékek igen jól alátámasztja az a szórás és eloszlás, amit azon kérdésre adtak, hogy ezek a képességek szerint mennyire befolyásolnak, illetve hogy tisztában vagy mit várnak el tőled? Ahogy megfigyelhető, itt is visszaköszön, hogy a szakmai tudás az egy teljesen más dimenzió a gondolkodásukban.

Azonban az, hogy nyilatkozni tud róla, az nem jelenti azt, hogy tudatosan cselekszik, hogy a magatartását ez irányba akár tréningezze is. Ez azért is jellemző, mert ezek ugyanazzal a bizonytalansággal függenek össze, mint a továbbtanulási szándék pontos meghatározása. Miután nem tudja, hogy pontosan hova veszik fel, ezért nem tudja, hogy ezek az attitűdök esetleg hatással lehetnek a döntésére. A bizonytalansági faktor megmutatkozik abban is, hogy egyáltalán nem biztos a kialakult helyzetben a további sorsában. Nincs az a tudatosság meg benne, hogy egy kiválasztott célszakma eléréséhez választaná a hozzátartozó tanulmányokat, mint szükséges feltételét annak a munkának. Miután a szakmai felkészültséget nem helyezték magas szintre így a továbbtanulás és a leendő munkahely közti relációt sem tudják pontosan leképezni. Ezt mutatja az is, hogy a válaszadók 12,6% nem tudja pontosan hogy lesz-e egyáltalán munkahelye, további 26,9% pedig nem tudott nyilatkozni arról, hogy 5 éven belül lesz munkahelye.

Azonban a mostani generációra jellemző magabiztosságot jellemzi, hogy összesen 60,5% vallja, hogy lesz állása 5 év múlva. Ebből 20,6% kötötte ahhoz a feltételhez, hogy „Ha lesz diplomám, akkor biztos lesz állásom”. Érdekes, hogy páran megemlékeztek a duális diplomát, mint egyfajta biztosítékot a diploma utáni álláskereséshez. (Összesen 1,3 %). Illetve 1,7 % szerint a magyar diploma ha itthon nem, akkor külföldön mindenképp munkát eredményez.

Részletezve azok, akik a tanulmányaikból indulnak ki, szintén hasonló arányban jelezték, hogy a duális képzést fogja választani.

18. Hogyan tudod összehangolni ezt a tanulmányokkal?
232 responses



A diploma és a szakmai karrier jelen pillanatban nem áll ok-okozati viszonyban a gondolkodásuk tekintetében. Jelen pillanatban a tanulmányokat egy szükséges feltételként kezelik, de nem gondolnak bele pluszokat, mint például a kutatás, szakmai elhivatottság, szakma iránti teljes alázat. Sokkal fontosabbnak tartják azokat a kompetenciákat, melyek szerintük a karrier szempontjából ugyanakkora súllyal bírnak, mint a szakmai dolgok. Ezek a soft-skills-ek és az önmenedzselés.

5.2. A jövő munkavállalóival kapcsolatos elképzelések a gazdasági szereplők oldaláról

A gazdasági szektor számára is hasonló kérdéseket fogalmaztunk meg, mint a fiataloknak. Kezdtük azzal, hogy milyen kompetenciákat, készségeket képzelnek el a jövő munkavállalóival kapcsolatban. A válaszadók nagyon fontosnak jelölték meg: ezen a kategórián belül is a legfontosabbnak gondolják a másokkal való együttműködést (kooperáció), majd a komplex problémamegoldást és a rugalmas alkalmazkodás/ellenállás képességét (reziliencia) egyaránt nagyon fontosnak tartják.

A fontos kategóriában első helyre a kreativitás és az egyéni döntéshozatal került. A rugalmas alkalmazkodás/ellenállás képességét (reziliencia), a tárgyalási készséget, a szolgáltatói szemléletet is szintén kiemelték a válaszadók.

A szükséges kategóriában kiemelkedik az érzelmi intelligencia (EQ), majd a tárgyalási készség. A komplex problémamegoldás, a kritikai gondolkodás, a kreativitás, a szolgáltató szemlélet is megjelenik a szükséges készség szintjén.

Érdekes, hogy az emberek vezetésének képessége megosztotta a válaszadókat szinte ugyanannyian gondolják szükségesnek, mint nem fontosnak.

Összegezve azok az értékek, amelyek fontosak a jövő munkavállalói tekintetében a lojalitás, a csapatmunka (együttműködés), illetve a folyamatos fejlődés (fejlesztés igénye): ezen felül fontos még a felelősségvállalás, igényesség, egészség, és érdekes, hogy csak említés szintjén jelenik meg itt is a szakmai tudás, ami a bemeneti igények esetén felmerül. Vagyis ezen oldalon is azok a soft-skillsek

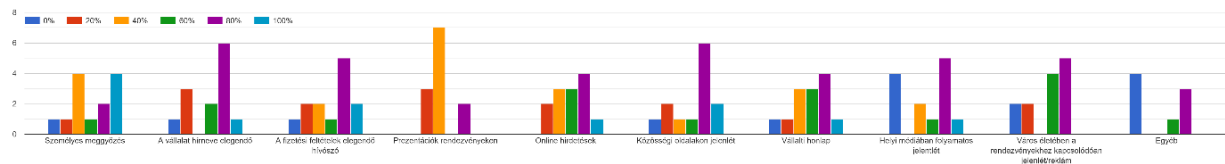
jelennek meg a fókuszban, amik a hatékony munkavégzésre vonatkoznak. A szakmai tudás alapként nem kerül említésre, mert ezen felül a speciális szaktudás „házon belül” kerülnek tisztázásra.

Ahhoz, hogy a munkavállalókat meggyőzzék a vállalatok, ahhoz új üzlet kommunikációs is szükségeltetik. A kommunikáció tekintetében már elemeztük a fiatalok szokásainak változásait. A cégek sem gondolják, hogy az eddigi stratégiák elegendőek lehetnének.

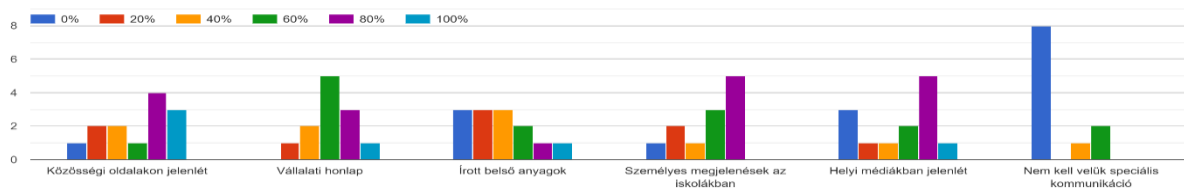
Kiemelkedő, hogy a vállalati szempontból a vállalati hírnév kategória mellett hasonlóan magas a közösségi oldalakon való jelenlét volt. Ahogy már a fiatalok tekintetében is rámutattunk leginkább támaszkodnak a helyi tájékoztatási platformokra. Az itt való jelenlétet erősítette meg a válaszadók többsége is, hisz a Helyi médiában a folyamatos jelenlétet 38,46% tartja 80%-ban fontosnak. Illetve a Város életében a rendezvényekhez kapcsolódóan jelenlét/reklám kategóriát a válaszadók 69,23%-a tartja 60-80%-ig fontosnak.

Két érdekesség is megjelent az adatok között. A „Prezentációk rendezvényeken” kategóriát 53,84%, 40%-ban kezeli kiemelt területként, ami az előző években sokkal nagyobb fajsúllyal bírt a kommunikáció területén. Illetve az employer branding, public relations, és a marketing területek kiemelkednek.

16. Mit gondol milyen típusú kommunikáció a fontos a jövőbeni munkavállalójának meggyőzéséhez? Százalékos arányban



17. Mit gondol melyek a leginkább meghatározó külső kommunikációs eljárások a mostani járványhelyzet után a leendő munkavállalók irányában? Százalékos arányban



A kérdésekre adott válaszok száma közül kiemelkedik, hogy a leendő munkavállalók irányába történő külső kommunikáció során, azon belül is egyfajta *speciális kommunikációt a járványhelyzet után* a válaszadók 61,53%-a támogatna.

A *Helyi médiában jelenlét*, valamint a *Személyes megjelenések az iskolákban* a válaszadók 38,46%-a emelte ki 80%-os fontossággal a kommunikációs módszerek közül. A *Közösségi oldalakon a jelenlét* szerepét a megkérdezettek 23%-a 100%-ban, további 30,76% pedig 80%-ban jelölte meg. A *Vállalati honlap* szerepét a válaszadók 23%-a ítélte 80%-os, további 38,46%-a pedig 60%-os fontosságúnak. Az *Írott belső anyagok szerepe* egyértelműen látszik, hogy veszített jelentőségéből.

A kommunikáció területén fontos megfogalmazni azokat a hívószavakat is, melyeket a legfontosabbnak tartanak a vállalatok. Így ezeket a következő módon lehet csoportosítani:

- *Technológiai fejlődéshez kapcsolódó hívószavak:* csúcstechnológia, innováció, széles spektrumú szakterület, világszínvonal, technológiai fejlettség;
- *Tanulmányokhoz kapcsolódó hívószavak:* tanulmányokat támogató szakmai környezet; fontos gyakorlati képzési hely; nagy tudású mentori háttér, sportolási lehetőségek, rendszeres visszajelzés a teljesítményről; jövőbeni munkalehetőségek.
- *Juttatásokhoz kapcsolódó hívószavak:* kiemelkedő bérezés, béren kívüli juttatások, fejlődési előre lépési lehetőség, megbecsülés.
- *„Employer branding”-hez kapcsolódó hívószavak:* üzleti gondolkodásmód, közösségi felelősségvállalás, elkötelezettség, fenntarthatóság, megbízható munkahely, rugalmasság, kihívás.

A cégek munkaerő toborzási tevékenysége során az Állásbörzéknek (69,2%), az Egyetemek rendezvényeinek (61,%), valamint a Nyílt napoknak (61,5%) tulajdonítottak szerepet. A kifejezetten Oktatási célú kiállítások a negyedik helyre szorult a válaszadók 23,1%-nak voksával. Ebből is látszik, hogy a cégek közvetlen kapcsolatot ápolnak a helyi felsőoktatási intézményekkel, hiszen toborzási tevékenységük során nagyban támaszkodnak az egyetem által szervezett rendezvényekre.

6. Interjúk és azok összegzése

1. **kérdéskör: A megváltozott üzleti környezet, ami a pandémia következtében kialakult milyen változásokat hozhat a cég jövőbeni alkalmazottai körében? Módosultak-e cég elvárásai a leendő munkavállalókkal szemben?**

KKV szektor részéről érkező válaszok:

- A cégek vezetői keresték az *összefogás* lehetőségét a munkavállalókkal, hogy „együtt jöjjenek ki a válsághelyzetből.”
- A kisvállalkozásnál nagyobb szerepet kapott a *minőségi munkavégzés szintjének növelése* a foglalkoztatottak esetében, a középvállalkozás elvárásai esetében a *lojalítás* került előtérbe.
- A termelő ágazatban *munkaerőhiányról* számolnak be a *Covidtól függetlenül*. Több okot említenek: 1. közelítünk a *teljes foglalkoztatottsághoz*, 2. az emberek *munkához való hozzáállása*, 3. a *termelői ágazatban* a fizikai vagy betanított munka *népszerűtlensége* a kereskedelmi kisegységekhez képest.

Multinacionális vállalat részéről válaszok:

- A megváltozott üzleti környezetben a *rugalmas alkalmazkodás/ellenállás képessége (reziliencia)* felértékelődik mind *szervezeti*, mind *munkavállalói szinten*.
- Az atipikus foglalkoztatási formák előtérbe kerültek, ezen belül is a távmunka és a home office (H.O.) szerepe erősödött meg.
- A jogszabály adta munkaidőkeret módosításával éltek a termelésben.
- A távmunka/home office elterjedésének következményei:
 - munkáltatói oldalról: 1. munkakörök felülvizsgálata, megtalálni mely munkakörökben lehet alkalmazni azt (Pld.: HR, IT, pénzügy). 2. az otthoni munkavégzés feltételeinek biztosítása (költségvonzat).
 - vezetői szinteken: új vezetői készségek igénye: pld.: az online kiadott feladat ellenőrzése – meggyőződés, hogy a munkavállaló megértette a végrehajtandó feladatot.
 - munkavállaló szintjén: időgazdálkodás, egyéni problémamegoldás és döntés képessége, önálló munkavégzés, többoldalúság, lojalítás felértékelődése.
 - gazdasági következmények: kevesebb üzlet út, rezsiköltség és bérleti díj.

2. **kérdéskör: Milyen lehetőséget tud a cég kínálni azok számára, akik a COVID következtében elvesztették állásukat? Mit érzékelnek a munkaerőpiacon? Megkezdődött már egyfajta átrendeződés a termelő szektor irányába?**

KKV szektor részéről tekintve:

- A Covid következtében más cégeknél felszabaduló munkaerőből tudtak szakembereket felvenni.
- Minőségi munkaerőhiányról beszélnek.
- „*Más szektorból sajnos nem érkeznek, mert a termelés nem mindenkinek felel meg.*”

Multinacionális vállalat oldaláról nézve:

- A saját állomány megőrzése elsődleges volt.
- „...nem érzékelnek a munkaerőpiacon nagyobb átmozgást.”
- Keresik a szakképzett (főleg műszaki végzettségű), illetve a szakképzetlen munkaerőt is.
- Érzékelték, hogy a szellemi munkát végzők köréből is megnőtt a jelentkezés.
- „Sok az álláskereső és nagy a munkaerő kereslet, de a kettő nem találkozik. Meg kellene nézni mi lehet ennek az oka?”
- „A Covid miatt a megváltozott körülmények között is ugyanazok az elvárások vannak a munkavállalók részéről, mint előtte.”

3. kérdéskör: A vállalat stratégiájában előtérbe került-e az automatizáció, a digitális beruházások a Covid hatására? A megváltozott feltételek mentén milyen munkaerő igényről beszélhetünk ebben az ágazatban?

KKV szektor részéről érkező válaszok:

- „Automatizálnak, mert ez jelenti a kiutat a munkaerőhiányból”.
- Fejlesztnek és keresik a digitális megoldásokat. Például: irodai automatizálási folyamatok, digitális nyomkövetés- és minőségbiztosítási rendszer, teljesítménymérés.

Multinacionális vállalat oldaláról nézve:

- Folyamatosan vizsgálják milyen területet lehet automatizálni, mely munkakörök válhatnak ki. Például: irodai automatizáció (RPA), HR folyamatok egy része (online toborzás, első interjú, online ügyintézés stb.).
- A Covid egy „pillanatra” befagyasztotta az automatizálási törekvéseket, de az újraindulás után felgyorsította az innovatív folyamatokat.

4. kérdéskör: A cég beszállítói körére van-e ráhatása milyen a digitális felkészültségi foka? Gondolkoznak-e közös fejlesztésekben? Lát-e esélyt arra, hogy a jelenlegi ellátási láncok folyamatában változás történik?

KKV szektor részéről érkező válaszok:

- „Ha sikerülne idehozni olyan cégeket, amellyel a beszerzői láncok rövidülhetnének.”
- Változás nem történt a beszállítói körben, törekednek a helyi cégek megszólítására.

Multinacionális vállalat oldaláról nézve:

- Lehetőség van a folyamatok megvizsgálására, optimalizálására, átszervezésre, racionalizálásra, esetleg kiszervezett tevékenységek egy részének visszaszervezésére (Pld.: nyelvvoktatás).
- Összességében stabil a beszállítói kör, sajnos a kisebbek nehezebben vészték át az időszakot.
- „A cél az, hogy standard megoldások bevezetése felé menjünk, és ne egyedi fejlesztések irányába. Folyamatosan dolgozunk a beszállítóinkkal az ellátási láncok hatékonyabbá tételével kapcsolatosan.”

5. kérdéskör: A Jövő munkavállalói milyen készségekkel és képességekkel rendelkezzenek a vállalati szempontok szerint? Hogyan ítéli meg a rendelkezésre álló munkaerő mennyiségét és minőségét az üzleti céljainak megvalósítása szempontjából?

KKV szektor részéről érkező válaszok:

- A jövő munkavállalóinak képességei és készségei: munkához való hozzáállása legyen megfelelő, számít a rugalmasság, a kommunikáció, az érzelmi intelligencia (EQ) és az élethosszig tartó tanulás képessége (LLL).
- Több szakmunkásra is szükség lenne.

Multinacionális vállalat oldaláról nézve:

- Munkavállalói készségek és kompetenciák: önálló munkavégzés, digitális kompetenciák, koncentráció, strukturált gondolkodás képessége.

- Vezetői szinten: közérthetőség, strukturált gondolkodás, emberekkel való bánásmód (empátia és kommunikáció).
- Hosszú távon a munkáltató siker az egyéni foglalkozások módozataiban rejlik.
- Operátori szinten (betanított munka): robotokkal való együtt dolgozás képessége, digitális gyártókörnyezet elfogadása (leszámolás a digitális fóbiával).
- Mérnöki szinten főleg a termelésben: a mérnöki szakmák közötti éles határvonalak eltűnése (multidiszciplináris), ami a gazdasági rendszerekre rálátással párosul.
- Gyakorlati tanulás színtere a gyors technológiai váltás miatt átkerül a gyártási térbe (on the job).

6. kérdéskör: Melyek azok a munkaerővel kapcsolatos értékek, amelyek fontosak a vállalati szektor szereplői számára?

KKV szektor részéről érkező válaszok:

- Munkához való hozzáállás, tanulni akarás.
- Foglalkozás-egészségügyi alkalmasság.
- Továbbá az 5-ös pontban leírtak.

Multinacionális vállalat oldaláról nézve:

- csapatmunka (2X), érzelmi intelligencia (EQ), motiváltság, rendszerszemlélet, problémakezelés (2X), kapcsolatteremtő képesség, szakmai fejlődés igénye, emberekkel való bánásmód (empátia és kommunikáció) (2X), kritikus gondolkodás, elemzőkészség, munkához való hozzáállás (2X).
- Foglalkozás-egészségügyi alkalmasság.

7. kérdéskör: Van-e a meglévő személyi állományának átképzésére vonatkozó stratégiájuk, tervük?

KKV szektor részéről érkező válaszok:

- Belső képzés - „Learning by doing” és mentorprogram.
- Az új technológiákhoz kapcsolódó ismeretek átadására belső képzéseket szerveznek, amelyek sikeresek, ha jól kommunikálja a munkáltató, akkor motivált lesz a munkavállaló.
- Középiskolai duális képzést szívesen vállalnak, megfelelő hozzáállású diák esetén. A felsőoktatásban nem szeretnék.

Multinacionális vállalat oldaláról nézve:

- Belső oktatás fontos.
- Helyettesítési mátrixot dolgoztak ki, amelyhez képzési tervet rendeltek hozzá.
- Éves training tervek készülnek.
- Az átképzésre vonatkozóan az azonnali beavatkozást vallják. Időről időre vizsgálják, hogy milyen készségek hiányát érzékelik a munkavállalóknál.
- „A duális képzés nem váltotta be a hozzáfűzött reményeket.” „A középfokú oktatásban jobb megoldás lehet a duális képzés.”
- Saját gyakornoki programok kialakítása.

8. kérdéskör: A jövő generáció tekintetében milyen típusú munkaerőre van szükség? Az online térben egyedül is dolgozni képes munkaerőre? Az emberekkel napi szinten megfelelően kommunikáló munkaerőre? A stabilan a térségben maradó munkaerőre? A mobilitásra alkalmas munkaerőre?

KKV szektor részéről érkező válaszok:

- Munkához való hozzáállása legyen megfelelő, kommunikatív, érzelmileg intelligens (EQ), konfliktuskezelésben jártas, motivált, digitális alapkompenciákkal bíró.

Multinacionális vállalat oldaláról nézve:

- digitális kompetenciákkal bíró, adaptivitás, önállóság, problémamegoldás, kommunikáció. Plusz korábban már említettekéből.
- Régi soft skillek is felértékelődnek pld.: önismeret.

9. kérdéskör: Milyen kommunikációs modellt lehet kidolgozni a felsőoktatás- önkormányzat és a vállalati szektor között? Milyen igényeket vár el a gazdasági szféra a másik két féltől az új helyzetben?

KKV szektor részéről érkező válaszok:

- Az oktatás megújulásának elősegítése mind a középfok, mind a felsőfok esetében jó lenne. A formális és informális kommunikációs csatornákat is használják a kapcsolatteremtésre.
- Pandémia megmutatta, hogy a vendéglátás szektor kitettsége milyen nagyfokú, ezzel ellentétben az egyéb szektorokban (építőipar, autógyártás) a munka folyik tovább. A felsőoktatási kínálati térképen változtatna. Jó lenne, ha a szakképzési hozzájárulást befizető cégek, véleménye érvényesülhetne a képzési igényekben, megszervezésében.

Multinacionális vállalat oldaláról nézve:

- *„Önkormányzat koordinációját igénylik a cégekkel való kapcsolattartásban. Minden céggel egyeztetni lehetne évente, de az igények felmérést követően legyen reagálás a kormányzati oldalról, hogy változást lehessen elérni az együttműködésen keresztül.”*
- *„Az új, digitális világ, új kihívások elé állítja a gazdasági szereplőket, intézményeket, hivatalokat. Nagyon fontos, hogy a szereplők a világgal együtt tudjanak változni és egy „dimenzióban” működjenek együtt. Rugalmasságot és aktív együttműködést várnánk el a szereplőktől.”*
- *„Fehérváron szerencsés helyzetben vagyunk. Vannak közvetlen kontaktok, elérések. Jól működik a kooperáció.”*
- *„Jó a kapcsolat a szereplőkkel.”*

10. kérdéskör: Véleménye szerint Székesfehérvár gazdasági szerkezetében jelenhetnek-e meg új irányok a Covid következtében?

- *„Óriási esély van abban, ha sikerülne idehozni olyan cégeket, amellyel a beszerzői láncok rövidülhetnének. Gazdasági-felsőoktatás-önkormányzati/kormányzati összefogással lehetne innovatív tevékenységeket elindítani nagyban.”*
- *„A COVID miatt a termelő, feldolgozóiparban nagyon radikális változásra nem számítunk. Más területeken, KKV szektorban előfordulhatnak átrendeződések.”*
- Jelenhetnek meg, de az nem lesz jelentős változás.
- *„Technikusokból fél millióan dolgoznak külföldön. Jó lenne hazahozni őket, de valószínűleg már nem jönnének haza. A munkaerőpiacon nagyon komoly változások lesznek. A magas foglalkoztatottsági szint jótékony hatással van a társadalomra, de jönni fog egyfajta „tisztulás”. ”*

Összegzés

A kutatás során elsődleges kutatási eredményekhez jutottunk, amely arra ösztönöz minket, hogy ezt a kutatást tovább folytassuk és tovább kövessük a vizsgált korosztályt.

Ami pontosan megfogalmazódott, hogy a képzési paletta felülvizsgálata, bővítése folyamatosan napirenden kell, hogy legyen a város felső- és középfokú intézményeiben. Gondoljunk

itt mind az alapképzésekre, mind a továbbképzésekre. Ehhez mindenképp szükséges a napi kommunikáció a felsőoktatási intézmények – akik a középiskolákkal is szorosabb együttműködést kell, hogy kialakítsanak -, az önkormányzat és a gazdasági élet szereplői között.

A felsőoktatási intézményeknek nagyobb szerepvállalás igényeltetik a város mindennapi élete tekintetében. Kvázi városi közösségi terekre is kell alakulniuk. Ezen felül pedig a továbbképzések és új képzések helyszínéül is kell, hogy szolgáljanak. Ehhez társul az is, hogy a gazdasági élet szereplői is „használják” ezeket az intézményeket közös rendezvények, kutatások egyebek tekintetében.

Ami a kommunikációt illeti, a helyi médiának és a helyi közösségi tereknek is ki kell dolgozni az új igényekhez alkalmazkodó stratégiát. A direkt kommunikáció magasabb térnyerése kell, hogy érvényre jusson, amelyben az innovatív háromszög résztvevői egyaránt szerepet kell, hogy vállaljanak egyfajta „influencer”-ként.

A munkaerőpiacon tapasztalható kereslet-kínálat különbözőségeiből adódóan a gazdasági szervezetek keresik a lehetőséget szervezeti folyamataik további automatizálására, valamint a meglévő személyi állományuk egy részének átképzésére. A kutatásban egyértelműen megfogalmazódott, hogy mely „soft skillek” fejlesztése fontos a digitális megoldások uralta világunkban. Mind a szervezetek, mind a jövő munkavállalói részéről szükség lesz egy rugalmasabb alkalmazkodó- és ellenállóképességre, amely szinte azonnali beavatkozást tesz lehetővé egy hirtelen megváltozott üzleti környezetben a megfelelő válaszreakciók/döntések meghozatalához és eljárások kidolgozásához.

A gazdaság-felsőoktatás-önkormányzat szorosabb együttműködésével, valamint azt egy szélesebb társadalmi környezetben való értelmezésével lehetőség nyílik egy innovációs ökoszisztéma kiépítésére, saját tudásközpont létrehozására, amely tevékenységei révén képes előmozdítani, hogy Székesfehérvár és vonzáskörzete ipari központ jellegéből indulva újabb lépcsőfokot tegyen meg a tudásrégióvá válás útján.