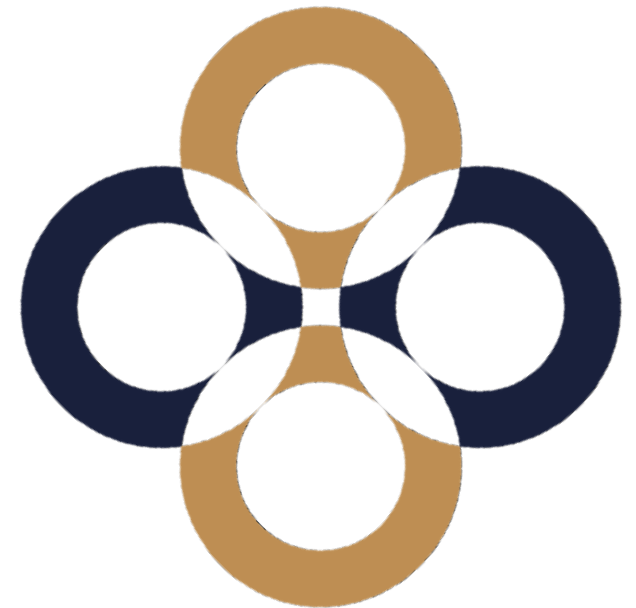


A jövő munkakörei a város gazdasági szereplőinek szemével

Dr. Ósz Rita
Csanády László
Veres Richárd



A kutatás kiindulópontja:

Előzőekben lezajlott kutatás vizsgálta:

- a munkavállalói készségeket,
- a munkaerőpiaci igények változását
- jövő munkavállalónak igényeit.

Fókuszpont: pandémia, digitális lét, attitűdök

A kutatás célja:

A jövő munkaköreinek átalakulása a digitalizáció szemszögéből.

A jövő munkahelyei és az ehhez szükséges felsőoktatási intézmények által megvalósítható képzési/ átképzési igények összehangolása.

A város/régió lakosságának igényeire való leggyorsabb reagálás, amivel a munkavállalók a megváltozott munkakörökhöz alkalmazkodva a régióban való maradást tudják elérni.

Automatizáció és digitális megoldások

- Folyamatosan vizsgálják milyen területeket lehet automatizálni és munkaerőt kiváltani vele (pl: RPA – irodai automatizáció)
- Más-más szinten jelenik meg horizontálisan és szakterületenként az ipari szektorban.

Képzések, átképzések szerepe

- A vállalatok 92,3%-nak van kapcsolata a régió oktatási intézményeivel (pl.: duális képzések, gyakornoki programok stb.)
- A cégek 50%-nak van igénye a munkavállalóinak az átképzésére vonatkozóan.
- Új tudással bíró munkaerőre a cégek 53,9%-nak van szüksége (fiatal középiskolai végzettséggel, fiatal diplomás egyforma arányban).

További kutatások és lépések szükségesek

- Mit jelent a város életében, hogy rugalmasan kell alkalmazkodnunk a kihívásokhoz? Milyen területeken jelenik meg a **reziliencia**?
- **Atipikus** foglalkoztatási formák átértékelődére milyen válaszlépéseket tesznek a vállalatok? Minden munkahelyi részleget egyformán érint?
- **Összefogás** igénye – innováció
- **Ipari igényeknek** megfelelő képzések tervezése, indítása
- Gazdasági szektor **helyi indikátorainak** feltárása

"Rethinking education systems: By one popular estimate 65% of children entering primary schools today will ultimately work in new job types and functions that currently don't yet exist."

Egy becslés szerint a ma általános iskolába belépő gyerekek 65%-a végül olyan új típusú és munkakörben fog dolgozni, amely jelenleg még nem létezik...



COMMITTED TO
IMPROVING THE STATE
OF THE WORLD

- Ipari forradalom
- Technológiai forradalom
- IT generációk



mindig változást hoztak/ hoznak

+ Világjárvány

Társadalmi hatások

Generációk (Boomerek, x,y, z – Alfa a generáció)

Hatásai a munkaerőpiacra

Multigenerációk a munkahelyen

Szocializáció

Attitűdök

Tudás átértékelődése

- Digitalizáció
- Automatizáció
- Robotizáció



megváltozott munkakörök- tudás átalakulása

Technológiai fejlődés- 2-3 év alatt elavul a tudás

Munkavállalói készségek változása:

- Rugalmas: nyitottság
- Agilis: új befogadása
- Élethosszig tar tanulás: önálló tanulás

Kérdés a sebesség:

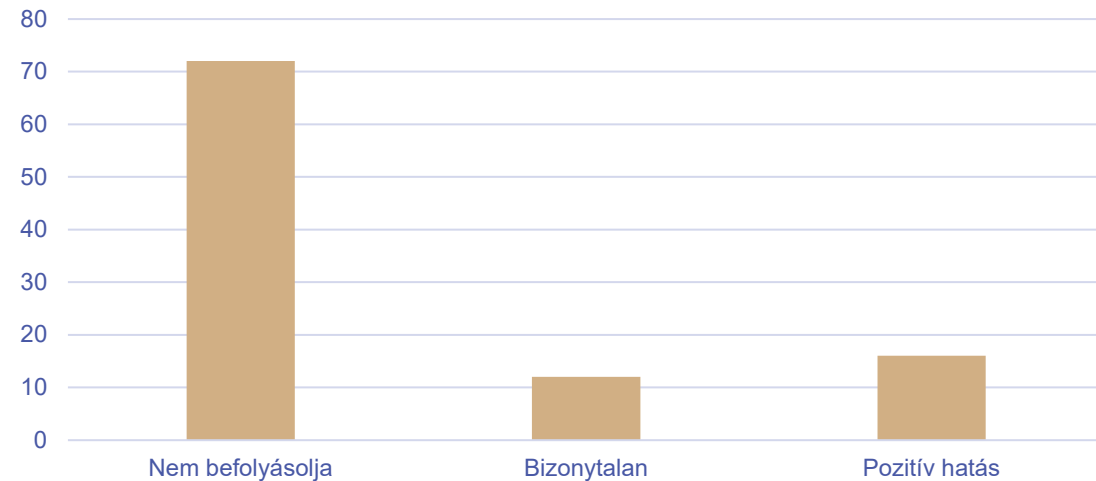
Mennyi idő alatt ismerjük fel a változást és az abban rejlő lehetőségeket.

Előzetes félelmek: Automatizáció- Robotizáció

Alfa generáció nyitottsága: 62% vezetői szempontból (invesztálnak saját képzésükbe)

A robotizációnak kitétségekben dolgozók száma egyre növekszik (Usa 45%, Európa ~37%)

Automatizáció hatása a munkámra



Frey, Osborne (2016), Illéssy(2021)

Előzetes félelmek: Digitalizáció

A legnagyobb kérdés: gyorsul-e a digitalizáció, vagy lassulni fog.

- Megváltozott igények
- Fenntarthatóság (munkavállalói szinten- kevesebb környezeti terhelés a munkavégzéssel kapcsolatban.
- Atipikus foglalkoztatási formák (home office, távmunka, hibrid munka)

Fiatalok tájékozódási és kommunikációs szokásai

Elvárásaik a munkahelyek tekintetében (55,8 % bizonytalan (1)

„A munkaadók 64%-a úgy véli, hogy a pályakezdők nincsenek tisztában azokkal az elvárásokkal, amelyekkel a munkahelyen szembesülni fognak, míg a pályakezdők 65%-a azt gondolja, hogy nagyon is tisztában vannak a rájuk váró feladatokkal” (2)

Konkrét feladatok a leendő munkahelyen munkavállalói oldal: Kismértékben ismert

Konkrét elvárások ismerete munkaadói oldal: Nem túlságosan ismert a munkavállalók által

(1) Prosperis-BCE 2020, (2) jobsgarden.hu 2021

„Automatizációs veszélyeztetettségi mutatókat rendelnek a különböző foglalkozási csoportokhoz; az eredmények szerint a munkavállalók közel fele (44%-a) dolgozik olyan állásban, amely a következő évtizedekben megszűnhet a digitális technológia fejlődésével és további térnyerésével”

Számszerűen:

kb 75 millió állás fog megszűnni (2)

Hazai szempontból (jövőben):

90 % feletti valószínűséggel 2030-ig

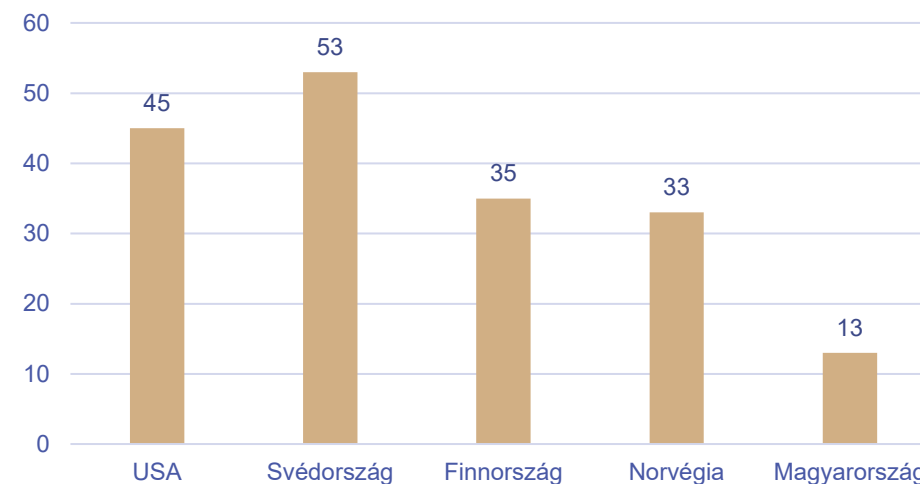
közel 1 millió munkahelyre lesz hatással

(foglalkoztatottak 25 %-át érinti)

(Hays, 2021)

Word Economic Fórum, 2021, <https://www.mckinsey.com>)

Munkahelyek eltűnési százaléka



A fejlődés = új születése

Folyamatosan átalakul a munkaerőpiac

A magyar munkaórák 49 százalékát lehetne automatizálni, ami összhangban van a globális átlaggal

Vannak munkahelyek amik megszűnnek, de a humán munkaerő iránti igény bizonyos esetekben megnövekszik.

Ez jelenthet 55%-os munkaerő iránti keresletnövekedést bizonyos területeken.

Számszerűen globálisan 133 millió (WEF) új munkahely megjelenése

Kiemelt terület: szolgáltatóipar, pénzügy, egészségügy, oktatás, mezőgazdaság, gépipar (fejlesztés, karbantartás)

Az elvárások változnak:

Végzettségek- szakmai kompetenciák (kreativitás, fejlesztés)

Learning by doing

Soft-skillek

Inetrperszonális kapcsolatok

Jelen munkaköreinek elemzése

Metszeti szinten
kkv/multi/egyéni

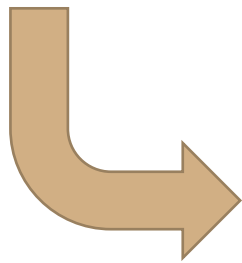
Munkterületek tekintetében-
különböző munkaegységek
és az informatika/digitalizáció
kihívásai

Kutatás háttere

Digitalizációs kihívások

Mindennapi életben a digitális
kultúra térfoglalása

Munkahelyek tekintetében a
digitális kompetenciák változása a
munkakörökhöz kapcsolódóan,
amit a pandémia hívott életre.

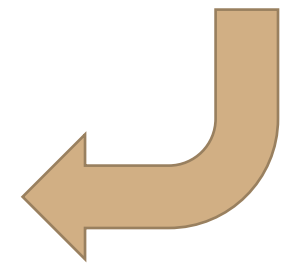


Jövő munkahelyei

Mik lehetnek a jövő munkahelyei?

Milyen újat tudnak adni metszeti szinten
csoportosítva a különböző gazdasági
részrtvevők az informatika/digitalizáció
szemszögéből

Milyen képzési portfólióval tud a
felsőoktatás reagálni a jövő munkahelyeire



A kutatás hipotézisei

1. A járvány után kialakult helyzet a gazdasági szervezetek digitalizációs, automatizációs tevékenységeit felpörgette, amely pár éven belül új feladatokat, munkaköröket generál.
2. A jövő munkakörei már részben jelen vannak, ezek fognak tovább fejlődni, megújulni alkalmazkodva a kor kihívásaihoz.
3. A gazdasági szektor- önkormányzat- felsőoktatás innovatív háromszög meg tudja teremteni azokat a feltételeket, amelyek Székesfehérvár és térsége munkavállalói számára fontosak az egyéni versenyképességük fenntartásához.

Jelen pillanatban csak jóslások vannak.

A fejlődés igazi útja nem ismert pontosan!

Hangsúly az oktatásban:

- Sajátos kommunikáció
- Jövő kulcs készségeinek azonosítása, hogy időben elkezdjük fejleszteni ezen kompetenciáinkat.
- Reziliencia
- Önismereti fejlesztés

Hangsúly a vállalati szférában:

- Atipikus munkakörök
- Helyi igények feltárása és reagálás
- Befektetés nem csak a technológia szintjén
- Összefogás

Köszönjük a figyelmet!

