

Homloktér

Az igazságosság a termelékenység forrása? — A vállalatok foglalkoztatáspolitikai problémái

összefoglaló a Budapesti Corvinus Egyetemen rendezett konferenciáról

A Corvinus Egyetem által szervezett "Foglalkoztatáspolitikai kihívások és vállalati innováció" konferencia kerekasztal beszélgetései az Ifjúsági Vállalkozásélénkítő Egyesület és az OFA Nonprofit Kft. közreműködésével került megrendezésre 2022. november 23-án.

Válságok, termelékenység, vállalatvezetői képességek, a hazai kis- és középvállalkozói szektor helyzete, többek között ezekről a témákról hallhattunk a november 23-án rendezett Foglalkoztatáspolitikai kihívások és vezetői munka elnevezésű program nyitó kerekasztal beszélgetésén. Meghívott vendégek Dr. Petheő Attila a Budapesti Corvinus Egyetem Vállalkozásfejlesztés és -menedzsment tanszékének vezetője, illetve Kovács János a Budapesti Kereskedelmi és Iparkamara Ingatlanforgalmazás-, hasznosítás, Ingatlan Vagyonkezelés osztályának alelnöke voltak. A beszélgetést a rendezvény házigazdája Trautmann László, az Ifjúsági Vállalkozásélénkítő Egyesület alelnöke vezette.

A kerekasztal beszélgetés első kérdése a jelenlegi világgazdasági átalakulás hazai vállalatokat érintő hatásait, az alkalmazkodási tendenciáit, a vezetői magatartásminták sajátosságait, korábbi válsághoz képest változásait vette számba. A résztvevők szerint nem kérdés, hogy a koronavírussal kezdődő válság sorozat jelentős mértékben átírja világunk működését. Lényeges a vállalkozások életében, hogy hogyan tudnak megküzdeni egy ilyen szituációval és hogyan lesznek képesek alkalmazkodni egy újonnan kialakult környezethez. Az alkalmazkodás tekintetében az üzleti szektorra egyelőre a kivárás jellemző, a vállalkozások feltérképezik ugyan lehetőségeiket, de óvatosak, hiszen ilyen változékony időkben, aki gyorsan lép, lehet, hogy rosszul lép. Aki korábban növekedett és tartalékol, annak napjainkban nagyobb a mozgástere az alkalmazkodás tekintetében. Fontos, hogy nem szabad pánikolni, van ok az optimizmusra emelte ki Petheő Attila. Jellemzően ezt tükrözik a hosszútávú növekedési kilátások, amelyek egyelőre változatlanok, a gazdaság szereplői inkább csak rövidtávon várnak visszaesést.

Kovács János szerint ez is, mint számtalan más válsághelyzet, egy lehetőség a fejlődésre. Jól példázza ezt számos eset, amely bizonyítja, hogy a magyar vállalkozások a legkritikusabb helyzetben is találtak kiutat. A munkavállalóknak pedig pánikolás helyett fontos felismerniük, hogy szükséges több lábon állniuk, elengedhetetlen a széleskörű ismeret, folyamatos képzés és a nyelvtudás. Ezeknek támogatásában a Budapesti Kereskedelmi és Iparkamara (BKIK) is igyekszik szerepet vállalni. A képzés kiemelt szerepe, a felsőoktatás kérdése több ponton is felmerült a beszélgetés során. Vendégeink kiemelték többek között a gyakorlatban is használható, illetve a gyakorlat által is elmélyített tudás fontosságát, amelyhez jelentős mértékben járul hozzá a hazai duális képzés rendszere. Kovács János emellett felhívta a

figyelmet arra, hogy Magyarországon ma rengeteg hiányszakma van, amely feladatot ad a kapcsolódó képzéseknek. Persze ahhoz, hogy megfelelő munkavállalókat és vezetőket képezzünk, az oktatási rendszernek is ki kell mozdulnia régi rutinjaiból, haladva a modern kor követelményeinek irányába.

A kerekasztal beszélgetés másik központi témája volt a termelékenység kérdése. Minden elemző hangsúlyozza napjainkban a termelékenység javításának szükségességét, ebben a vállalatvezetők döntő szerepét, különösen a kkv-szektorban. Milyen tényezők játszanak ennek változásában most döntő szerepet ezekben a válságos időkben, ezt járta körbe a beszélgetés második része. A kiemelkedő teljesítményű, valamint jelentős növekedési potenciállal rendelkező, Magyar Multi Programban résztvevő cégek mikro-, kis- és középvállalkozások adataiból érdekes következtetés vonható le. Azon vállalkozások, amelyek kiemelkedtek társaik közül háromszor annyit fektettek technológiába, ez tette lehetővé akár a munkaerő kiváltását, amely például egy egészségügyi krízis esetén kulcstényező lehet. Ráadásul ezek a vállalkozások képesek a munkaerőt is megfizetni, medián bérezésük az átlagos 300 ezer forint helyett 600 ezer körül mozogott. Vagyis a munkaerőt kizsákmányoló kapitalista vezetők rémképe megdőlni látszik, mivel „ezek a vállalatok nem attól gazdagabbak, hogy kizsákmányolják a munkaerőt, hanem pont attól gazdagabbak, hogy megfizetik a munkaerőt” – vonta le a felmérés egyik legmegdöbbentőbb következtetését Petheő Attila. Ez a fajta igazságosabb, teljesítményhez igazodó, méltányos bérezés akár lehet a termelékenység forrása is. Emellett a már említett technológiába való beruházás, illetve az aktív (akár külpia) lehetőségkeresés, ismeretszerzés, brandépítés és munkáltatói arculat kialakítása lehet az, amely a kiemelkedő bérezés mellett a vállalathoz csalogathatja a jó képességű munkavállalókat.

A beszélgetés következő blokkja a magyar vállalkozói szektor aktuális helyzetét igyekezett feltérképezni. A résztvevők szerint nagyjaink emléke nyomán kijelenthető, hogy országunk mindig is élen járt tudás és technológia termelési integrációjában, erre szükséges építeni, ezt kell támogatni. A jó teljesítményhez hozzásegíthet a megfelelő bérezés, amelyben Magyarországnak még van hova fejlődni. A hazai vállalkozások 98%-a kkv és azon belül 99% mikrovállalkozás, így a vállalkozói réteg jelentős része, a mikrovállalkozók többsége nem foglalkozik stratégiai vagy innovációs kérdésekkel. Ehhez nekik külső segítségre van szükségük.

A beszélgetésen a kkv-szektor problémái között felmerült az, hogy a megújuláshoz sok esetben szükséges a generációváltás, amellyel vagy családon belül vagy leginkább külső szakértő alkalmazásával, új és korszerű tudás hozható a szervezetbe. A hosszútávú versenyképességhez hozzájárulhat emellett az etikus vezetési gyakorlat. Ebben a tekintetben Petheő Attila szerint szintén a következő generációra számíthatunk. Hozzáteszi amellett azt is, hogy ez kevésbé felsőoktatási, mint a családon belüli edukáció kérdése, hiszen ott kell elsajátítani az erkölcsi alapokat és példákat. A vezetőképzés azonban elengedhetetlen, lévén, hogy a vezetés egy bonyolult és fontos szakma. Ugyanakkor a tapasztalatszerzés, minél több terület gyakorlatban való megismerése nagy segítségünkre lehet karrierünk során. A

széleskörű rálátás és a több területről származó tapasztalat azért is kiemelhető, mivel mai változékony világunkban minden szektorban átíródnak a játékszabályok, nehéz specializálódni.

További kérdés volt, hogy „Hogyan érintette a válság a Magyar Multi Programban résztvevő vállalatokat?” Alapvetően árbevétel tekintetében látható volt visszaesés, azonban hosszabb távon a már az említett optimizmus volt a jellemző. Év elején többnyire a cégek a válság előtti pályára való visszaállásra készültek, amint az ellátási láncok rendeződnek. Ezt a tervet azonban keresztülhúzta a jelenlegi inflációs helyzet és az energiaválság bekövetkezése, amely tovább nehezíti a vállalatok életét.

A válság által érintett iparágakról Petheő Attila gyakorló vállalkozóként elsőkézből tudott beszámolni. Míg a járványügyi korlátozások következtében a fesztiválozás teljesen leállt, addig az építőiparban továbbra is folytak beruházások, amelyek jóval kedvezőbb munkafeltételeket kínáltak, így sokan megragadtak itt a fesztiválszektorból. Sajnálatos következménye ez a válságnak, hogy a rendezvényszervezés és azon belül is a fesztiválszektor éveket esett vissza mind tudásban, mind pedig teljesítményben.

Összességében Kovács János azt emelte ki, hogy míg a 2008-as világgazdasági válság a multinacionális vállalatokat sújtotta és a kisvállalkozások tudtak fejlődni, a mostani helyzetben fordult a kocka. Ez a mostani válsághelyzet a kisvállalkozásokat jobban érintette, ami sajnos számos család számára tragédia, de kiemelkedően fontos, hogy vállalkozóként az ember próbáljon meg lehetőséget és kiutat találni a helyzetből, fejlessze magát és vállalkozását, fektessen technológiába és a megfelelő emberekbe. Talán így foglalható össze legtömörebben a megoldás kulcsa és a kerekasztal beszélgetés legfőbb konklúziója.

Józsa Tamás

egyetemi hallgató

Budapesti Corvinus Egyetem

A Foglalkoztatáspolitikai kihívások és vezetői munka kerekasztal-beszélgetésen Nagy Ádám, az OFA Nonprofit Kft. ügyvezető igazgatója nem tudott részt venni, de a résztvevőknek feltett előzetes kérdésekre elküldte a válaszait.

A jelenlegi világgazdasági átalakulás komoly kihívás elé állítja a vállalatokat technológiai és foglalkoztatáspolitikai szempontból is. Milyen alkalmazkodási tendenciákat láttok a hazai vállalati körben? Átalakult-e a vezetői magatartás? Milyen vezetői skillek értékelődnek fel, és mi kerül háttérbe az előző időszakhoz képest?

Nagy Ádám: A hidegvér mindenképpen a felértékelődőben lévő vezetői tulajdonságok közé tartozik. Kulcsfontosságú, hogy ebben az elképesztően „zajszennyezett” gazdasági környezetben az adott vállalati vezető higgadtan és reálisan szemlélje mind a körülményeket, mind az érintett szektor rövid- és hosszútávú kilátásait. Ez nem jelenti azt, hogy az alapvető vezetői erényként számontartott gyors reagálási képességet törölni kell a vezetői eszköztárból. Ugyanakkor a gyors reagálás nem összetévesztendő a kapkodással. Márpedig

ebben a gazdasági hangulatban talán a kapkodás a legnagyobb hiba, amit elkövethet egy vezető, kiváltképp, ha azt meggondolatlanul a foglalkoztatottjainak a kárára teszi. A vezetői magatartás állandóan változik, és változnia is kell, hiszen éppen ez (is) teszi a vezetőt vezetővé. A jó vezető vagy tud gyorsan alkalmazkodni a folyton változó körülményekhez, vagy éppen ennek a változó folyamatnak válik az áldozatává. Megfigyelhetők alkalmazkodási tendenciák. Egyfelől jelenleg szinte mindenki lélegzetvisszafojtva kivár, hogy milyen irányt és lendületet vesznek az éppen aktuálisan prognosztizált gazdasági folyamatok. Ez a kivárás jelenti ma a hidegvért és a józan megfontoltságot. Másfelől azt tapasztaljuk, hogy a vezetők füle egyre nyitottabb a munkavállalók meglátásaira. Ez a jelenség már a COVID idején is megfigyelhető volt. Azt mutatja, hogy kedvezőtlenebb gazdasági körülmények között felértékelődik a vállalatokon belül pozícióktól független vélemény- és tapasztalatcsere.

Minden elemző hangsúlyozza a termelékenység javításának szükségességét. Hogyan tudják a vállalatvezetők emelni a termelékenységet? Milyen tényezők játszanak ebben most döntő szerepet: a technika megújulása, a munkavállalók képzettsége, vagy a motiváltsága az elsődleges? Hol tart a hazai KKV-k vezetői tudása, kultúrája ezen termelékenységnövelő tényezők javítása tekintetében?

Nagy Ádám: Mindhárom tényező kulcsszerepet játszik, ugyanakkor a hangsúly a munkavállalón van, illetve a munkavállalón kell, hogy legyen. A következő példa bagatellnek tűnik, de számos hasonló, illusztratív esettel találkozhatunk. Hiába telepít új gépsort egy vállalkozás, ha a gépkezelő nem kapja meg hozzá a megfelelő oktatást. Ebből következik, hogy a vállalkozás termelékenysége nem, vagy nem az elvárt mértékben fog nőni. Ehhez jön még hozzá, hogy a munkavállaló csalódott és demotivált, idővel kiégett lesz. Iskolapéldája annak, hogy egy eredendően kívánatos gazdasági célt miképpen lehet félrevinni azáltal, hogy a folyamatból nélkülözhetetlen elemeket hagyunk ki. Technológiai fejlesztés, a munkavállalók (állandó) képzése és (állandó) motiválása. Így komplett a triád. Kettő nem képes hatékonyan működni a harmadik hiányában. Ez a mi tapasztalatunk. A hazai KKV-k vezetői rétege egyre nyitottabban figyel és hallja azokat a problémákat, amiket a termelékenység növelésével kapcsolatban megfogalmaz a közgazdásztársadalom. Ugyanakkor a személtváltás terén jelenleg az út elején járunk, rengeteg még a teendő.

Mi a szerepe az államnak, a gazdaságpolitikának ebben a tekintetben? Hogyan segítheti a gazdaságpolitika a vállalatvezetői tevékenységet? Milyen oktatáspolitikai és foglalkoztatáspolitikai eszközökre lenne szükség a termelékenység javításához? Ez különösen fontos kérdés most, hiszen a COVID-járvány alatt a munkahelyek megtartása állt a középpontban, és ennek érdekében vállaltak a kormányok költségvetési egyensúlytalanságokat, most pedig a termelékenységi oldalt kell felzárkóztatni. A váltás a két korszak között mennyire éles nálunk?

Nagy Ádám: A munkahelyek számának megtartása és bővítése gazdasági környezettől függetlenül üdvözlendő és követendő foglalkoztatáspolitikai cél. A termelékenység növeléséhez az állandóan megújuló technológiai fejlődés jó táptalajt nyújt. A kulcs az

oktatáspolitikai és a foglalkoztatáspolitikai koncepcionális együttműködésében van minden bizonnyal elrejtve. Nem kis munka és erőfeszítések árán ma a foglalkoztatáspolitikai kulcsszereplői sokezer hazánkban tevékenykedő vállalattal állnak kapcsolatban. Ennek köszönhetően pontos kép alakulhat ki a munkáltatók munkavállalói igényeivel kapcsolatban. Amennyiben ez adottá válik, úgy a szakmai testületek közötti párbeszédnek köszönhetően a felnőttképzési szakterületek még rugalmasabban és gyorsabban adhatnak választ a munkáltatók felmerülő igényeire. A termelékenység jövője egyfelől a reagálási sebességben rejlik, ebből pedig az következik, hogy a gyors tovább- és átképzések, főként az ún. „soft skillek” jelenthetik a követendő irányt.

A vezetői, vállalatvezetői munka javításában, a vezetői tudás emelésében milyen szerepe lehet az államnak? Milyen programokkal lehetne a vezetőképzést megerősíteni elsősorban a KKV-k körében? Mik a tapasztalatok a fogadókészség szempontjából?

Nagy Ádám: A hazai vállalatvezetői világban együtt élünk az „így szoktuk” doktrínával. Tekintettel rá, hogy ez már-már kulturális kérdés, a szemléletformálás komoly erőfeszítésekkel jár. Ha viszont nem indulunk el és maradunk a követendő úton, akkor nem is érdemes rövidebb-hosszabb távon pozitív változásban reménykednünk. Az állam akkor érhet el ezen a területen sikereket, ha a közvetlen kommunikáción és edukáción túl például olyan ösztönző konstrukciókat támogat, amelyek eredményességi kritériumként határozzák meg a vezetői képzéseken való részvételt. Az ilyen feltételrendszerek elsőre plusz adminisztrációs tehernek tűnhetnek, de a tapasztalataink és ismereteink alapján kijelenthető, hogy a vezetői képességek fejlesztése, a munkavállalókra való tudatosabb odafigyelés igenis pozitív hatással van a vállalkozások termelékenységére mutatóira.

A műhelybeszélgetések összefoglalói

A plenáris ülést követő kisebb kerekasztal beszélgetésekről adunk tájékoztatást, amiket jellemzően egyetemi hallgatók készítettek. A beszélgetések maguk is vállalati vezetők és egyetemisták részvételével zajlott.

„Könnyű vízügyesnek lenni”

Az egyik beszélgetés a Zalavíz Zrt. fiatal szakmai gyakorlaton résztvevő diákok szervezeti integrációs gyakorlatáról szólt. Fókás Gábor, a Zalavíz Zrt. HR vezetője elmondta, hogy a 12-hetes gyakorlat során végig viszik a tanulókat a különböző szakmai területeken, hogy átlássák a cég folyamatainak működését. Úgy gondolja, hogy akkor jó, eredményes egy új alkalmazott integrációja, ha tudja, ismeri a szakmai alapokat. Átlagosan a vállalatnál 4-5 diákot alkalmaznak egyszerre, érkezzen akár egyetemről akár szakmunkásképzőből. Bármilyen végzettséggel lehet jelentkezni a vállalathoz mindenkit vagy maguk képeznek ki vagy finanszírozzák a képzését. Jó hírt hoz a fiatalok között jelzi, hogy az utóbbi 2 évben már egyre nehezebb bekerülni hozzájuk, napjainkban már szinte csak ajánlás útján lehetséges. Fontosnak tartják megtalálni azt a területet, ahol a munkavállaló a legjobban érzi magát. Támogatják a diplomaszerezést szabadnapokkal, és ha a szakmába vág, akkor még fizetik is. Ezekben az esetekben külön szerződéseket is kötnek. 8 általánossal is érkezett már hozzájuk

munkaerő, akit felkaroltak és továbbképzésre küldték. A beilleszkedés, vállalati integráció sikerességét jelzi, hogy a bekerült diákok később általában 10-14 évet töltenek el a cégnél. Fókás Gábor úgy gondolja, hogy akkor marad meg a munkaerő egy helyen, ha hasznosnak érzi magát és úgy véli ebben az esetben lesz a legtermelékenyebb is.

A Zalavíz Zrt-nél szeretik a fiatalokat különösen az ötleteik miatt, melyekből innovációt merítenek. Más technológiai innovációra és egyetemi közös projektekre az európai uniós forrásból is elnyerhető támogatás. Az Óbudai Egyetemmel is van együttműködésük, amelyben közös tantárgy keretében saját applikációt fejlesztettek. A Zalavíz Zrt. működését meghatározó digitalizált hálózat nagyfokú pontosságot igényel, sok telephelyről, hálózati helyről gyűjtenek adatot, de még integráltan, előrejelzésre tervezésre nem használják ezeket. A HR-vezető úgy látja, hogy a kkv szektorban az informatika alkalmazása nem erős, a kkv-k vezetői nem kompetensek eléggé, hogy lássák a digitalizálás fontosságát.

A Covid nem vetette vissza a munkakultúrát Zalavíz Zrt-nél, persze a home office-t náluk is a koronavírus-járvány következtében vezették be, amire szinte azonnal, 2 nap alatt álltak át. Azóta a home office munka lehetősége elvárás az alkalmazottak részéről, továbbá szintén elvárás a munkavállalóktól, hogy a cég biztosítson laptopot, egyéb eszközöket. Két év után nehéz volt a visszatérés újra az irodába ezért komfortosabbá tették a belső tereket, például csocsó-asztal is van náluk. A Covid alatti két évben azonban sokat fejlesztettek, fejlődtek Fókás Gábor úgy érzi a korábbi gyakorlat szerint közel öt évnnyi fejlődést valósítottak meg a két év alatt. Részben a fiatalok miatt transzparenssebbek lettek a belső folyamatok, például egy táblázatban mutatják, hogy melyik munkakörhöz milyen bérszínvonal tartozik.

A gyakorlat tanítja meg az embert nem a képzés. Egy szakma, bármilyen is legyen, alázatra tanít meg, mondta a HR-vezető. A vízügyi szakmákban a technika és rajz tantárgyakkal kapott ismereteket is fontosnak tartja és azt is, hogy higgyen a diák magában, higgye el, hogy képes valamit megcsinálni, hogy sikerélmény érje, ami később munkája során motiválja. Szerinte a vízügyben, a Zalavíz-nél az első két év csak azzal telik, hogy a munkavállaló megismeri a céget. Fókás véleménye szerint, a HR szakma lehetőségei még nincsenek eléggé kihasználva, mert napjainkban az még mindig toborzásközpontú, a működés során hiányzik az iránymutatás a pszichológia és további területek alkalmazása is fontos lehetne egy HR-esnek.

Cserni Zsuzsa
egyetemi hallgató
Budapesti Corvinus Egyetem

“Hallgatóként akkor alkalmaz a cég, ha képes vagy felülkerekedni a hiányosságaidon és teljesíteni a kitzűzött célokat”

A kerekasztal beszélgetésben legnagyobb hiányosságként a munkaerő hiányát emelte ki Lang Judit, a Prohuman Kft. kereskedelmi igazgatója. Napjainkban 50-60 000 munkavállalóval van kevesebb, mint amennyire a hazai munkaerőpiacnak valóban szüksége lenne. Ennek megoldására a cégek szigorú szabályok mellett, külföldről hoznak be munkaerőt. Lang Judit az

eddig saját és a partner cégektől szerzett tapasztalatai alapján, az indonéz és a fülöp-szigeteki munkavállalókat hazai alkalmazását emelte ki, azonban az ő lelkesedésük, hozzáállásuk merőben eltér a magyarokétól. A munkaerő kölcsönzés során számos olyan tapasztalatot tud szerezni egy vállalat, amit a jövőben is sikeresen tud alkalmazni. Amennyiben odafigyelnek a partnereik vagy éppen a munkavállalók igényeire, akkor saját fejlődésüket tudják megalapozni. A munkaerőt közvetítő cég a partnereken keresztül képes felmérni, hogy milyen aktuális problémákkal küzdenek az ott dolgozók, vagy éppen milyen bérekkel lehet számolni a különböző munkakörökben, illetve képes-e pluszt nyújtani egy vállalat annak érdekében, hogy bevonzza, majd meg is tartsa a munkaerőt. Az elmúlt években jelentős tényező volt a home office lehetőség biztosítása, ez ugyanis képes volt növelni a munkavállalók elégedettségét és teljesítményét is.

Ezen kívül Lang Judit hátrányként említette a magyar munkavállalók szakképzettségének régiós lemaradását és a fiatal pályakezdők alacsony elkötelezettségét. A hazai friss diplomások, jellemzően nagyobb részben elméleti háttér tudással, mint gyakorlattal rendelkező munkavállalók, akik túl hamar akarnak egyre magasabb pozíciókat elérni. Kissé türelmetlenek, de ugyanakkor motiváció hiányával is küzdenek. Ehhez kapcsolódóan jelentős a fluktuáció és ritka a vállalatok iránti kötődés a Z generáció körében. Ennek oka lehet a pályakezdőkkel szemben támasztott magas elvárás, amelyek az elmúlt években intenzíven növekedtek.

A különböző végzettségű dolgozók között mérhető különbség van. Nagyobb százalékban jutnak magasabb pozíciókhoz a karrierjük során azok a munkavállalók, akik felsőfokú tanulmányokat folytattak.

Mindezek mellett a cégeknél gyakori a generáció váltások okozta problémák megjelenése. Észlelhető különbségek vannak az X, az Y és a Z generációba tartozó dolgozók között, többek között a megszerzett tudásban, a viselkedésben, illetve az elvárások teljesítésében és a vele járó stressz kezelésében. A korosztályok közötti differenciát különböző cégen belüli training napokkal, tanfolyamokkal igyekeznek javítani. Ezek során nemcsak tapasztalatot tudnak szerezni a munkavállalók egymástól, hanem ezek az alkalmak a generációk közötti együttműködést is fejlesztik.

Fontos időszak egy fiatal munkavállaló életében, az úgynevezett ismerkedési szakasz, például amikor a diákok a tanulmányaik mellett, akár diákmunka keretein belül betekintést nyerhetnek különféle cégek mindennapi működésébe. Lang Judit szerint "hallgatóként akkor alkalmaz egy cég, ha képes vagy felülkerekedni a hiányosságaidon és képes vagy teljesíteni a kitűzött célokat".

Probléma a mai fiatalok körében, hogy sok esetben hiányzik a kreativitás, ezt mutatja, hogy többen szeretnék saját vállalkozást, de nem tudják, mire építenék fel, mivel foglalkoznának szívesen. Ahhoz, hogy valaki sikeres üzletember vagy vállalkozó lehessen, elengedhetetlen a szorgalom, az alázat, a tudatosság és a kitartás, amelyek alapvető képességeknek számítanak.

A Kamara vezetője a férfi-női üzleti, illetve munkahelyi kapcsolatokról mesélt. Leginkább az idősebb generáció berögződése, miszerint a nőknek otthon kell maradni és gyerekeket nevelni, illetve a háztartást fenntartani, a karrier építéssel szemben. Általános tapasztalat, hogy a szülési szabadságról visszatérő fiatal nőket a cégek nagy része támogatóan kezeli, több helyen home office lehetőséget biztosítanak a kismamáknak, heti 1-2 nap irodai jelenlét mellett. Az utóbbi pedig elősegíti és meggyorsítja a visszatérést, alkalmazkodást a munkába, valamint az irodai komfortérzet kialakulását. Igencsak fontos az új impulzus szerzése, mivel általa rengeteget képes tapasztalni és tanulni az ember. A siker kulcsa a tudás és az emberi kapcsolatok együttes megléte, ugyanis "az üzletek fele nem a meeting room-ban, hanem az ebédlőben köttetik".

Gyöngyösi Fanni
egyetemi hallgató
Budapesti Gazdasági Egyetem

„Egy állás betöltéséhez az együttműködő hozzáállás és a motiváltság is rendkívül fontos”

Kerekasztal beszélgetéseink egyik vendége Kovács Zsuzsanna a JobTraining HR tanácsadó és coachinggal foglalkozó cég alapító munkatársa volt. A vele folytatott beszélgetés alatt az egyetemi hallgatók nemcsak betekintést nyerhettek abba, hogy milyen tendenciák figyelhetők meg a munkaerőpiacon, hanem rövid, ad-hoc önismereti kérdésekre is válaszolhattak, mely segítségükre lehet a későbbi pályaválasztás, elhelyezkedés során is.

A tanácsadó szerint a modern világban a megfelelő kompetenciák és képességek mellett egy állás betöltéséhez az együttműködő hozzáállás és a motiváltság is rendkívül fontos. Ugyanis hiába képzett a munkavállaló, csak abban az esetben lesz képes olyan teljesítményt nyújtani, amellyel elégedett lehet, ha magáénak érzi az adott munkakört..

Kovács Zsuzsanna szerint egyébként a legnehezebb munka maga az álláskeresés. Megfigyelései szerint az utóbbi húsz évben egyre rosszabb minőségűek lettek a jelentkezők önéletrajzai, ezért javasolta a hallgatóknak, hogy annak minőségére és tartalmára kivált figyeljenek, ha majd egy állásra beadják jelentkezésüket. Azonban tapasztalata szerint mégis az legnagyobb hiba, amit a jelentkezők vétnek, hogy nem ismerik eléggé önmagukat. Arra külön felhívta a figyelmet, hogy a jelentkezők közül mindig azokat keresik a HR-es munkatársak, akik leginkább a pályára illenek, mind képességeik, mind pedig személyiségük, motiváltságuk alapján.

A tanácsadó szerint a jelenlegi és jövőbeli munkavállalók közt nem a tanulmányi háttér a legnagyobb vízvonal, hanem az, hogy megvan valakiben a kellő motiváltság vagy sem. Ehhez pedig az önismeret a legjobb út, mert, ha valaki ismeri önmagát, akkor tudja igazán megválasztani hivatását. Ezért, a fiatal egyetemistáknak azt javasolta, hogy szerezzenek minél több szakmai tapasztalatot, próbálják ki magukat minél több mindenben, hiszen így ismerhetik meg, hogy mi érdekli őket igazán, miben lelik örömeiket. Az önismerethez el kell

indulni egy úton és az ott szerzett tapasztalatokat leszűrve kell megtalálnunk a saját erősségeinket és szembesülni a korlátainkkal és ez mindenkinél egyedi folyamat.

A cégek belső képzése Kovács szerint fontos eleme lehet az egyén, a közösség és cég teljesítményének tökéletesítésében; röviden mindenki érdeke a fejlődés. Ez az előbbiek tükrében nemcsak technikai tudásátadást kell, hogy jelentsen, hanem önmegismerő kurzusokat akár, vagy csapatépítő tréningeket is.

A COVID-19 a tréner álláspontja szerint nagyon speciális és unikális eset volt, főleg, ami a munkaerő mentális egészségét illeti. A félelemmel és bizonytalanság érzetével mindenkinek meg kellett küzdenie tapasztalata szerint. A legáltalánosabb kérdés mindenkiben az volt, hogy vajon elveszti-e a munkahelyét, hiszen példátlan leépítéseknek lehettünk a szemtanúi szinte az összes szektorban. A poszt-pandémiás munkakeresési attitűd mindazonáltal egyértelműen megváltozott, a szakértő véleménye szerint jobb irányba.

Mindent összevetve a kerekasztal beszélgetést élvezték a hallgatók, mert Kovács Zsuzsanna egy érdekes nézőpontra keresztül mutatta be az álláskeresés útvesztőjét, és ennek fókuszában nem más állt, mint maga az álláskereső; a hallgatók maguk.

Balogh Attila
egyetemi hallgató
Budapesti Corvinus Egyetem

„Nagyobb jelentőséget kellene adni a kreativitásnak, a rugalmasságnak és a flexibilitásnak”

A kerekasztalbeszélgetés vendége Tóth Orsolya, az UBM cégcsoport vezetője volt. A beszélgetésben résztvevők az oktatási rendszer problémáira vezették vissza a munkavállalók hiányosságait. A munkaerőpiacon tapasztalható a munkavállalók tehetsége, azonban olyan kompetenciák, mint a kíváncsiság, a bátorság és a tudásvágy már az oktatási rendszer elejétől kezdve ki van ölve a diákokból, ami sajnos begyűrűzik a munkába. A vezető kiemelte, hogy ez a saját cégüknél is jellemző, és nem feltétlenül általános, ugyanakkor ezek a kompetenciák nélkülözhetetlenek ahhoz, hogy valaki hosszú távon megmaradjon a cégükben. Az UBM-nél kevés alacsony szakképzettségű munkavállaló dolgozik, azonban a fizikai munkát végzők kifejezetten jól keresnek, ennél fogva nincs jelentős távolság különböző képzettségűek között.

Munkavállalók és a munkáltatók között erős bizalom és kommunikáció jellemző cégkultúrájukban, ennek köszönhetően jól vészték át a COVID-19 okozta kényszerű munkaleállásokat. Minden dolgozónak biztosított volt a laptopja, és az IT rendszert is gyorsan sikerült megfelelő kapacitásra felépíteni, tehát a szükséges infrastruktúra gond nélkül működött a koronavírus-járvány alatt. Ennélfogva a munkakultúra nem változott meg, a hanyagság, lustaság, sumákolás nem volt jellemző a munkavállalókra. A home office rendszerrel továbbá döbbenetes költségcsökkentéseket tudtak elérni, mivel kevesebbet kellett költeniük a rezsire és az utaztatásra. Azóta is hisznek a home office-ban, a szellemi munkát végzők körében

elengedhetetlennek tekintik, amennyiben a közösségi érzés, csapatszellem jelen van a részlegeknél, egyes területeken.

Az új munkavállalók képzését gyakornoki program keretében végzik, „feketeöves” kollégák karolják fel és adják kézről kézre a gyakornokot. Személyes segítséget nyújtanak és így a munkavállalók a saját tempójukban tudják elsajátítani az belső ismereteket, erősíteni és kamatoztatni a kompetenciáikat. Több tudást igénylő munkaköröknél bevált az a gyakorlat, hogy a gyakornokok az összes kutatás ismertetőjét megkapják, esetleg prezentálásban is részesülnek. Tóth Orsolya megjegyezte, hogy összességében lehetne a képzést jobban is koncentráltabban csinálni, de náluk nincsenek „papírízű szabályok”, aminek megvannak az előnyei és hátrányai is. Már duális képzést is próbáltak az agrármérnöki részlegen szervezni, mert elméletileg egy jó dolognak találják, azonban abba kellett hagyniuk, mert gyakorlatban nehezen tudták kivitelezni azt a telephelyeiken, területükön. Az UBM vezetője nyomatékosította, hogy véleménye szerint az államnak több erőforrást és figyelmet kellene szánnia az oktatásra. Munkáltatói oldalról örülnének, ha gyakorlatiasabb lenne a hazai szakképzési rendszer, felsőoktatás, hiszen a véleménye szerint az elméleti tudás körülbelül 2%-t fogják a diákok hasznosítani. Nagyobb jelentőséget kellene adni a kreatitásnak, rugalmasságnak és a flexibilitásnak. Tóth Orsolya azt ajánlja, hogy az egyetemi oktatás során cégek tapasztalatait is vizsgálják meg a diákok, illetve közreműködve szerezhessenek betekintést, hogy a tudást integrálják a munka világába. Mindazonáltal igazán elégedettek a gyakornokok és a diákok teljesítményével

Utóbbi időben biológia és agrár területeken is folytatnak kutatásokat az egyetemek közreműködésével, azonban ezek még kezdetleges stádiumban vannak. Mivel „földhöz ragadottabb” a cég, más területeken, mint például a közgazdaságtan vagy a fizika, náluk nem nagyon van lehetőség a kutatásokra, kutatási munkát nehezen tudják értékelni, felhasználni.

Nagyon fontosnak tekinti az OFA által szervezett céges fórumokat, ahol egymástól tanulhatnak a munkáltatók a társadalmi felelősségvállalásról, problémák kezeléséről, hozzáállásokról. Tapasztalta szerint a HR-vezetők, szakemberek jelentős segítséget kaphatnak, tanulhatnak egymástól. Az UBM emellett támogatja a cégek versengését, díjazásait és jó tendenciának tartja, ha különböző kezdeményezésekkel, mint például a Felelős Foglalkoztató díjjal standardokat tudnak állítani a cégeknek.

Kenéz Dávid
egyetemi hallgató
Budapesti Corvinus Egyetem

“A folyamatos tanuláshoz rugalmasnak kell lenned”

A nagyszínpadon történt előadást követően kis kerekasztalok kerültek kialakításra. Az egyik ilyen szűkebb beszélgetésnek volt a beszélgetőpartnere Rácz Balázs, a FÜRGE Diák Iskolaszövetkezet Közép-Magyarországi regionális igazgatója. Az egyetemi hallgatók a beszélgetést a 25 év alattiaknak járó SZJA mentesség témájával indították és az érdekelte

őket, hogy a szakértő szerint van-e ennek valamiféle torzító hatása a bevezetése óta. Az Igazgató Úr szerint ez mindegyik félnek (a diáknak és a foglalkoztatónak is) problémát jelent, hiszen a cégeknél a mai napig tapasztalható bérkülönbség miatti feszültség a teljesállású és a diákmunkások között. A szervezeteknél ez azonban azért jelent problémát, mert, ha ugyanaz a bruttó bér kerül kifizetésre a teljes állású munkavállalónak, akkor az illető kevesebb bevételhez jut, mint a 25 év alatti diák alkalmazott. Sok vállalkozás megpróbálta megoldásként meglépni azt, hogy ilyenkor az állandó munkavállaló egy bérkategóriát lép. A bérsáv ilyenkor lehetővé teszi majd azt, hogy a léptetés során kompenzációra kerüljön sor, de ettől még az adott munka nem fog többet érni és a pozíció nem fogja kitermelni azt a bértöbbletet, amit majd ki kell a vállalkozásnak fizetnie. Másfelől viszont az SZJA eltörlésének 25 év alatt jelentős hozadéka volt, mert a fiatal pályakezdekők nem hagyják el Magyarországot. Ezt megelőzően ugyanis erősen érezhető volt az elvándorlások számottevő jelenléte. Azonban az utóbbi időben a home office munkavégzéssel a nemzetközi elhelyezkedési lehetőségek száma jelentősen növekedett belföldön, így bár a kivándorlás mértéke normalizálódott, a veszélyforrás, miszerint ez nagyon gyorsan el tudja szívni a munkaerőt, még mindig fennáll. A mostani dekonjunkció a hazai piaci jelzések szerint ezt meg is teszi.

Rácz Balázs szerint "A diákmunka területén nem látom azt, hogy alábbhagyott volna a kereslet. A világpiacon továbbra is, ha valaki el akar helyezkedni, az el tud. A Fürge Diák Iskolaszövetkezet Közép Magyarországi Régió esetében körülbelül 200-300 fős mínuszt tapasztalunk a piacon, amiből a gyakornoki pozícióra 50-70 főt keresnek. Az igazi kihívást még mindig azt jelenti, hogy a foglalkoztató továbbra is meg tud-e állapodni a munkavállalóval, ha már betöltötte a 25-öt."

Ezt követően felmerült a hallgatókban, hogy diákmunka alatt mennyire lehet fizetésemelést igényelni. Rácz Balázs már az elején leszögezte, hogy az áremelkedések miatt nagy változások történtek a bérezés területén. A foglalkoztatók folyamatosan benchmark adatokat kérnek be a cégtől, mivel érdekli őket az azonos munkakörben foglalkoztatott gyakornokok fizetési konstrukciója. Mint említette, ma már inkább juttatási csomagokról, mintsem pusztán bérezésről beszélünk. A már munkában álló gyakornokoknak javasolta, hogy a foglalkoztatójuknak érdemes jelezni, egyéni utána nézést követően, hogy a piacon mennyit ér a tudásuk. "Most az a jellemző, hogy a cégek fél évente, de legalább negyedévente benchmark adatokat kérnek be és már azelőtt megtörténik az emelés, mielőtt a kiforgások már meglennének" mondta a szakértő.

Szellemi és fizikai munkakör esetén is fontos figyelembe venni, hogy az emelés aránya mennyire kigazdálkodható a szervezetnek, illetve, hogy a munkavállaló milyen cserearányt tud felmutatni, vagyis milyen típusú feladatokat tud elvégezni, aminek az értéke esetleg magasabb (lásd: mérnök vagy HR gyakornokok esetében). A bérezési körülmények tisztázását követően szó esett a diákszervezetek és a munkaerőkölcsönző cégek közötti különbségekről, ahol is Rácz Balázs megnyugtatóan mindenkit, hogy az utóbbiakkal ellentétben diákszervezeteken keresztül történő munka egy tiszta ágazat és a diákok esetében a

foglalkoztatási forma csakis tagsági jogviszonyon alapuló szerződés lehet. Ezen kívül más fajta szerződéssel történő munkavégzés nem elképzelhető.

A beszélgetés során szóba került a koronavírus okozta pandémiás (COVID-19) időszak is. Az egyetemisták kíváncsiak voltak arra, hogy mi volt érzékelhető a vírus okozta kényszerű munkaleállásokból, illetve mennyire vetette vissza ez a munkakultúrát. Rác Balázs kifejtette, hogy mint vezetőként, mint céges viszonylatban megterhelő volt számára ez az időszak. Bár általánosságban elmondható volt szerinte, hogy előfordultak minőségi cserék a létszámok tekintetében, a szervezetek igyekeztek mindent megtenni azért, hogy a leépítéseket elkerüljék. Rengeteg piaci szereplő jelentette ki, hogy márpedig ők nem engedhetik meg maguknak, hogy a (gyakornoki) utánpótlásvonal megszakadjon. “Annak ellenére, hogy egy diákágazatról beszélünk, meglepő volt, hogy a kölcsönzésünk nem esett vissza. Így tehát gyakran fel is tettük magunknak olyan létfontosságú kérdéseket, mint például, hogy hogyan is tudnánk fellendíteni a diák ágazatot? Várhatóan ez meddig fog tartani? Kollégáknak biztosítani a home office lehetőséget, vigyázni a fertőzésveszély miatt és nem utolsó sorban pedig megbetegedés esetén hogyan kell eljárni.”

A legjellemzőbb cél szerinte az volt, hogy ezt az időszakot amennyire lehetett igyekeztek (ők) fejlesztéssel tölteni – legfőképpen a szervezeti szoftverek területén. Szintén jellemző volt, hogy az első rendkívül nehéz félévet követően a piac megpróbált egyfajta visszarendeződést tanúsítani és a vállalkozások elkezdtek korszerűsíteni a gyakornoki programjaikat, létszám növelésbe kezdtek, de volt, hogy új programokat indítottak el annak ellenére, hogy volt, amikor bizonyos pozíciókat túlságosan feltöltöttek szakemberekkel, még hozzá rossz időben.

Végezetül pedig az aktív gyakornokokként is dolgozó egyetemisták aziránt érdeklődtek, hogy jelenleg melyek azok a tulajdonságok, amelyek segítik az előrelépést. Az Igazgató úr főleg a kitartást és a rugalmasságot nevezte meg. Elmondása szerint, a piac manapság folytonosan megköveteli a tanulásra való hajlandóságot. Ha ehhez társul az adott területhez tartozó (nyelv)tudás és fejlődési hajlandóság, az már egy bónusz. Szerinte nem véletlen, hogy akik diákként elkezdnek dolgozni, azok sokkal hamarabb, reálisabban látnak rá majd a munkaerőpiacra. Képesek lesznek beépülni egy szervezeti kötelékbe és egy idő után képet kapnak arról, hogy mik azok a lépcsőfokok, amik az előrejutáshoz vezetnek. Nem véletlen, hogy a vállalatok komoly hangsúlyt fektetnek minőségi és mennyiségi oktatási anyagok összeállítására. “A folyamatos tanuláshoz rugalmasnak kell lenned és hát nagyon kitartónak is, mert nagyon sok az a kihívás, ami első ránézésre nem feltétlen biztos, hogy racionális keretekkel teljesíthető, de neked meg kell találni a megoldást rá.” zárta tanácsával a beszélgetést Rác Balázs.

Seres Marcell
közgazdász