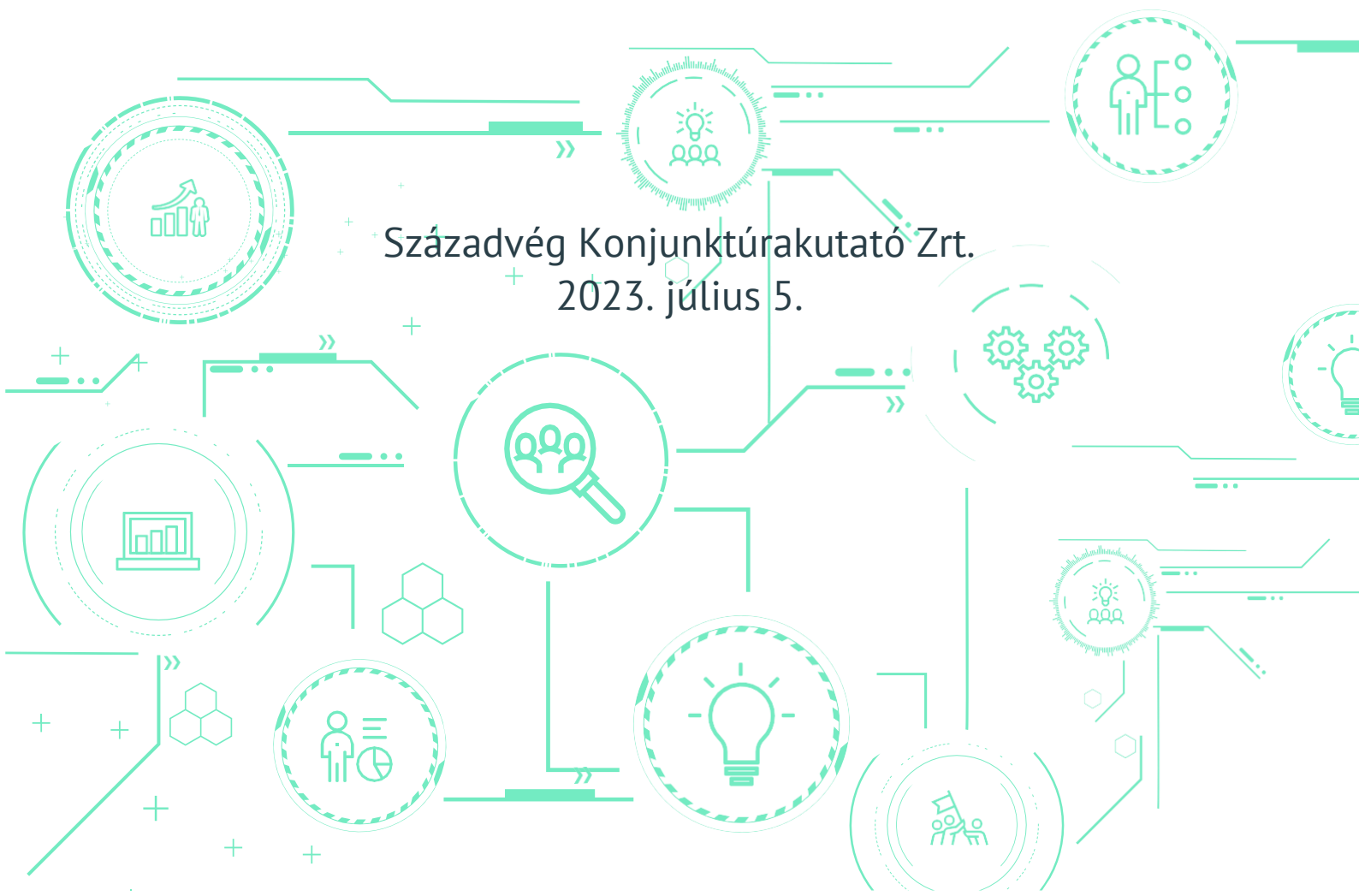




A jövő munkaerőpiacát a transzverzális kompetenciák határozzák meg

Századvég Konjunktúrakutató Zrt.

2023. július 5.



A világban végbemenő technológiai fordulat, a digitalizáció és automatizáció lendületes térhódítása, a demográfiai változások, a COVID-19 pandémia, illetve az e jelenségekkel összefüggésben is egyre inkább elterjedő rugalmas és atipikus foglalkoztatási formák alapjaiban változtatják meg a munkavégzés jövőbeni formáit – s így az egyes munkakörökkel kapcsolatos munkaerőpiaci elvárásokat.

Az érintett munkaerőpiaci elvárások közül egyre hangsúlyosabb helyen szerepelnek az ún. transzverzális készségek, olyan kompetenciák (pl. önálló tanulásra való képesség, együttműködés, kritikus gondolkodás, digitális kompetenciák stb.), amelyek lehetővé teszik a munka változó világához történő gyors és rugalmas alkalmazkodást.

A Századvég Konjunktúrakutató Zrt. Digitális üzletága által 2022. harmadik negyedévében, illetve 2023. első felében a munkaadók és munkavállalók, illetve a teljes népesség körében a jövő munkahelyeivel kapcsolatos várakozásokról készített kutatás örömteli eredménye, hogy bár eltérő hangsúlyokkal, de mind a magyarországi munkaadók, mind a munkavállalók éppen e készségek meglétét tartották leginkább fontosnak a jövő sikere szempontjából.

A bevezetőben említett tényezők alapvetően változtatják meg a munkavállalói kompetenciákkal szemben támasztott munkáltatói elvárásokat, utóbbiak középpontjába egyre inkább **a folyamatosan változó világhoz történő rugalmas alkalmazkodást** támogató készségek helyezve. A **korábban elvárt munkavállalói kompetenciák** (pl. szakmai tudás, kommunikációs készségek, nyelvi kompetenciák, koordináció és irányítás, tárgyalási képesség, döntéshozatali képesség stb.) **hátrébb sorolódnak, átértékelődnek vagy új tartalmat kapnak** a munkaadók prioritási listáján.

Azok a **munkavállalók, akik nem ismerik fel időben a változó munkáltatói igényeket**, hosszú időre, vagy akár **véglegesen hátrányba kerülhetnek a munkaerőpiaci versenyben** az e változásokhoz rugalmasan alkalmazkodni képes társaikkal szemben. Ez nemcsak személyes sorsukat, de egyben az érintett vállalkozás, ágazat, illetve a nemzetgazdaság **versenyképességét is negatívan befolyásolja**.

A kutatás során arra kerestük a választ, hogy a következő 5-10 évben várhatóan miként változnak a hazai munkavállalói kompetenciákkal szemben támasztott munkaerőpiaci/munkáltatói elvárások, ezeket milyen tényezők (pl. technológiai fejlődés, diszrupció, atipikus foglalkoztatási és munkavégzési formák, költséghatékonysági és fenntarthatósági megfontolások, stb.) befolyásolják leginkább; a hazai munkaképes korú lakosság milyen mértékben rendelkezik a vizsgált kulcskompetenciákkal, illetve mennyire van tisztában azok jelentőségével és mennyire nyitott azok fejlesztésére; továbbá az érintettek (munkáltatók, munkavállalók) milyen percepciókkal, várakozásokkal tekintenek a jövő munkahelyei/munkakörei által támasztott követelményekre, illetve milyen elvárásaik vannak a munkavégzés formájával (helyszínével, idejével) kapcsolatban.

A kutatás során két különböző szakaszban vizsgáltuk a jövő munkahelyeihez szükséges kompetenciák jelenlegi és jövőbeni fontosságát, rendelkezésre állását és fejlesztési szükségességét. A kutatás első fázisában arra voltunk kíváncsiak, hogy a munkaerőpiacon aktív munkavállalók, illetve a teljes népesség körében milyen vélemények fogalmazódnak meg néhány, az Európai Unió (EU) által (is) kiemeltként kezelt, illetve a nemzetközi szakirodalomban különösen fontosként számon tartott kompetenciákról. A második fázisban a munkáltatókat kérdeztük meg ugyanezekről a készségekről, majd e két mintán végzett kutatás eredményeit vetettük egybe GAP-elemzés formájában, hogy megismerhessük a két csoport vizsgált kompetenciákról alkotott véleményeinek különbségeit.

A kutatások során arra is kíváncsiak voltunk, hogy mit gondolnak a munkavállalók, illetve a munkaadók néhány, a munkaerőpiac jövőjével kapcsolatos várakozásról.

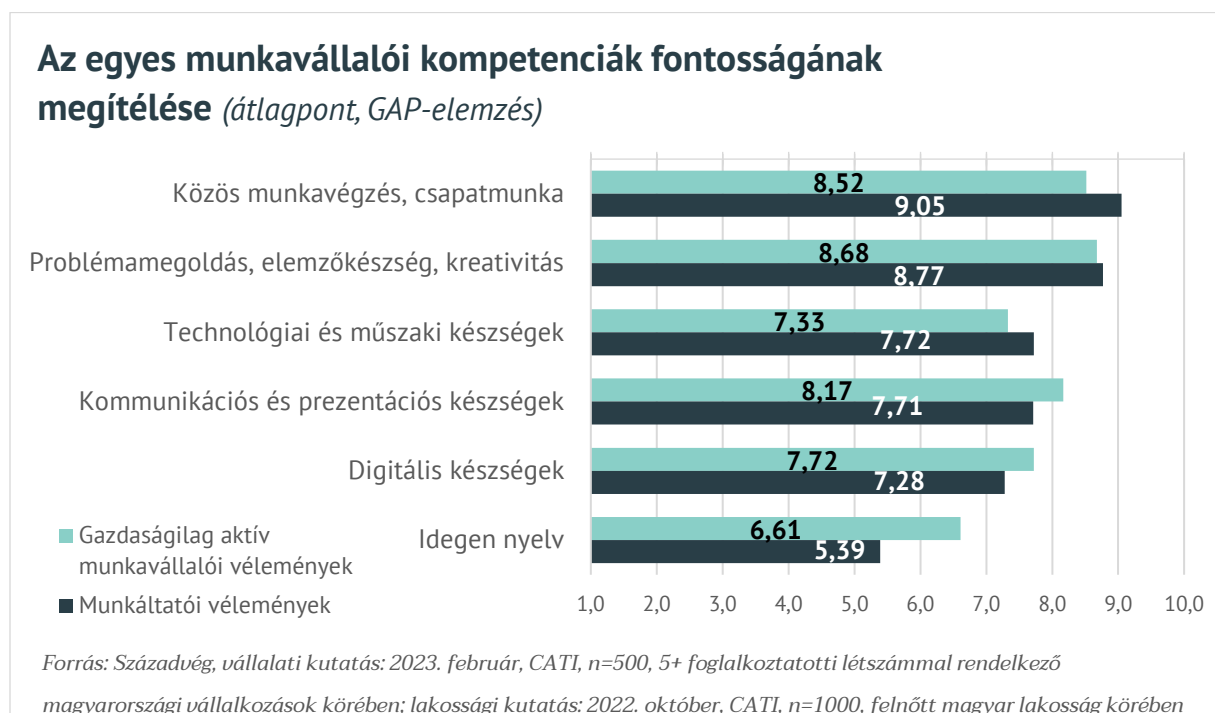
Az alábbiakban a két kutatási szakasz eredményeinek összevetését tartalmazó GAP-elemzés legfontosabb eredményeit ismertetjük.

A munkavállalók és a munkáltatók véleménye hasonló a legjelentősebb és a legkevésbé fontos kompetenciákat illetően

A vizsgált kompetenciák **fontossági listájának élén** mind a munkáltatók, mind a munkavállalók véleménye alapján a **közös munkavégzés, csapatmunka, illetve a problémamegoldó képesség, az elemzőkészség, kreativitás** végeztek, a **legkevésbé fontosnak pedig** mindkét oldalon **az idegen nyelvtudás bizonyult.**

Az általunk vizsgált kompetenciák fontosságának megítélése kapcsán a **legjelentősebb különbség** éppen az **idegen nyelv esetében mutatkozott**: a munkavállalók egy 10-es skálán ezt a kompetenciát 1,22 ponttal magasabbra (azaz fontosabbra) értékelték, mint a munkáltatók. A munkavállalók az idegen nyelv mellett a digitális, illetve a kommunikációs és prezentációs készségeket is fontosabbnak ítélték meg, mint a munkáltatók.

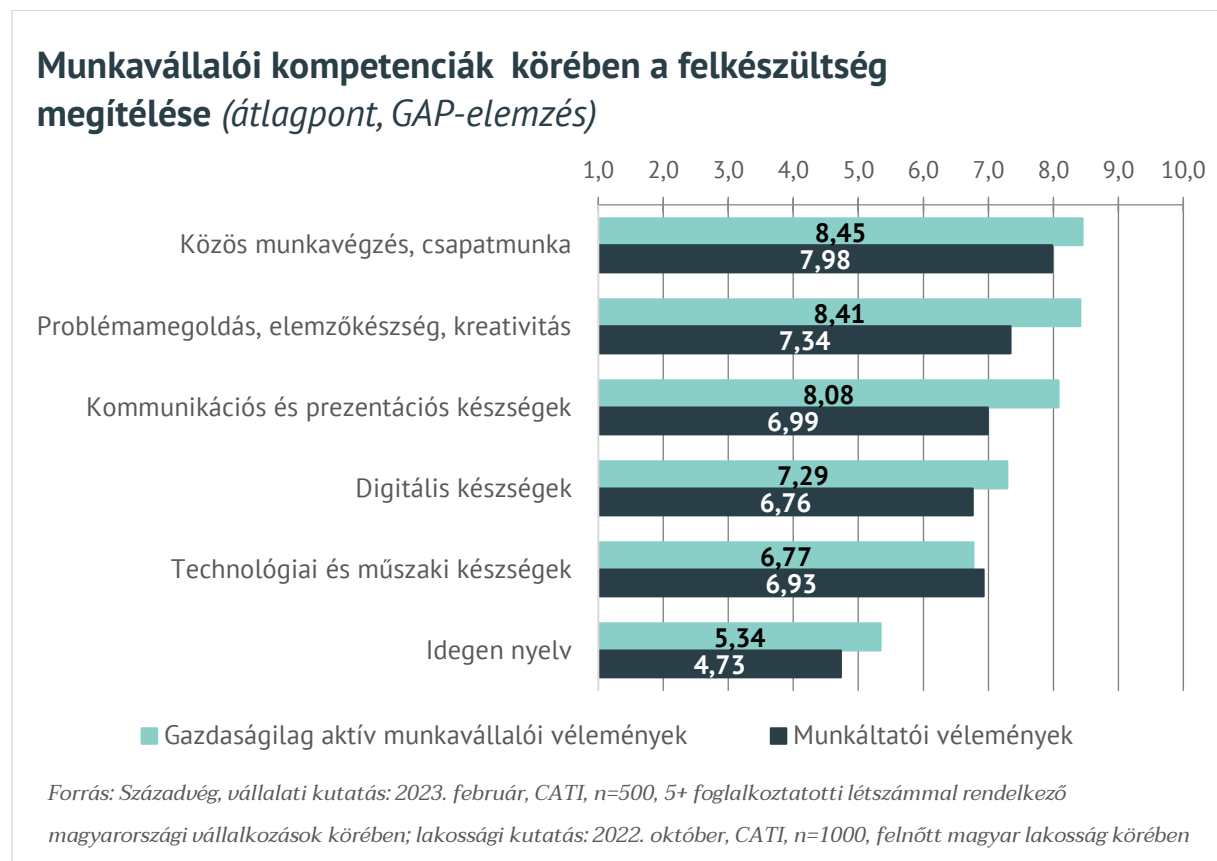
Fordított a helyzet ugyanakkor a **közös munkavégzés, csapatmunka** fontosságának megítélésében: a munkáltatók ezt a területet mintegy fél ponttal magasabbra értékelték, mint a munkavállalók, és hasonló a helyzet a technológiai és műszaki készségek kapcsán is, ugyanakkor a **problémamegoldás, elemzőkészség, kreativitás** készségcsoport esetében szinte teljesen egybeesett a két oldal megítélése.



A munkavállalók magasabbra értékelik saját felkészültségüket, mint a munkáltatók

A munkavállalók – a technológiai és műszaki készségeket leszámítva – **minden kompetenciacsoportban magasabbra értékelték saját felkészültségüket, mint a munkaadók.** A felkészültség megítélésében a munkavállalók önértékelése leginkább a **kommunikációs és prezentációs készségek** (+1,09 pont), a **problémamegoldás, elemzőkészség, kreativitás** (+1,07 pont), valamint az **idegen nyelv** (+0,61 pont) esetében múlta felül a munkáltatók percepcióját.

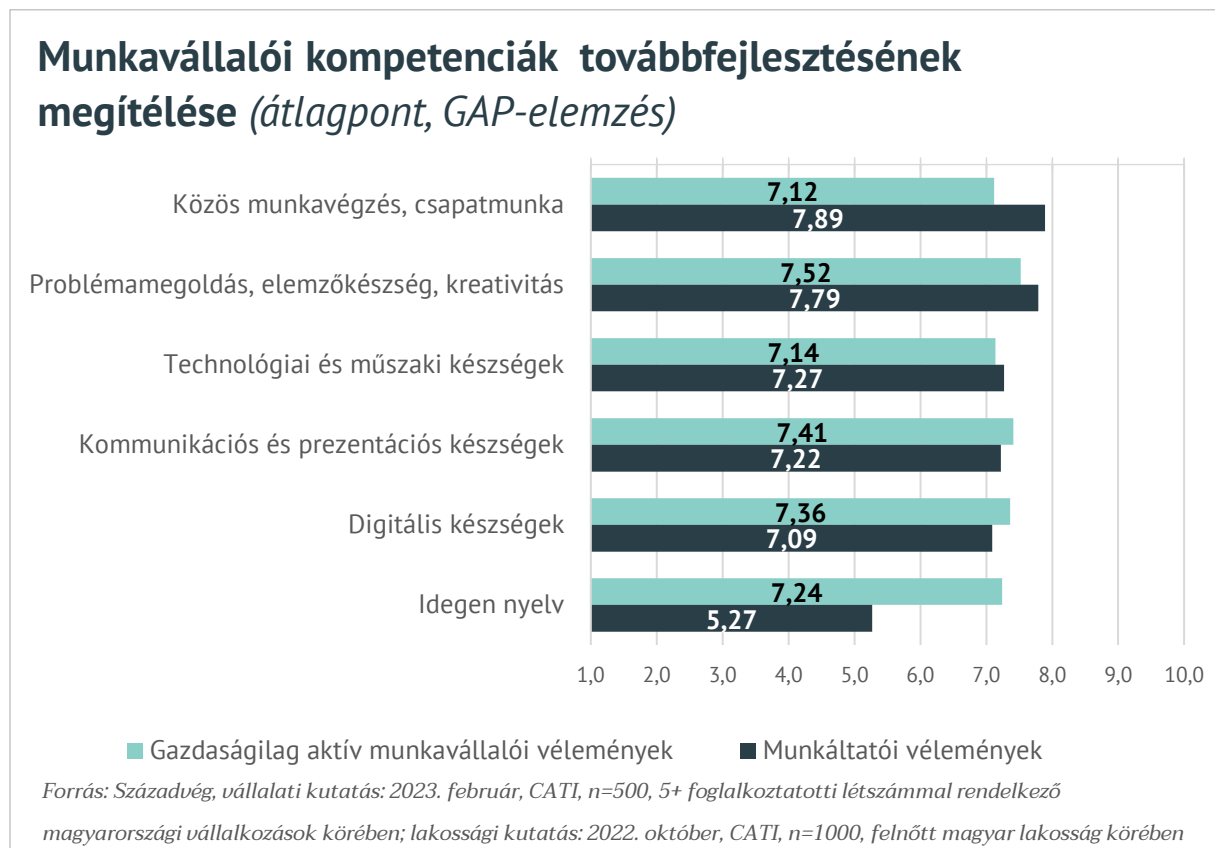
A kompetenciák fontossági sorrendje szinte egy az egyben (a technológiai és műszaki, illetve digitális készségek helyezése tér el csupán) megegyezik a vizsgált csoportokban.



Az egyes készségek fejlesztésének szükségességét a munkaadók és munkavállalók alapvetően eltérően ítélték meg

Míg a munkavállalók éppen azokon a területeken tartották szükségesnek képességeik fejlesztését, amelyek esetében a saját felkészültségüket alacsonyabbra értékelték, mint amennyire az adott készcsoportot fontosnak tartották, addig a **munkaadók csak a hard skillek területén mutattak hasonló attitűdöt**, a soft skillek körébe tartozó (közös munkavégzés, csapatmunka, problémamegoldás, elemzőkészség, kreativitás, illetve a kommunikációs és prezentációs) készségek esetében mind az adott terület fontosságához, mind a munkavállalók relatív felkészületlenségéhez képest alacsonyabb értékelést adtak a fejlesztési szükségletekre.

A kompetenciák **fejlesztésének prioritási sorrendjében eltértek ugyan valamennyire az érintettek álláspontjai**, szignifikáns **különbség csupán a közös munkavégzés, csapatmunka, illetve az idegen nyelv esetében** mutatkozott. Utóbbit illetően a fejlesztés szükségességét a munkáltatók kiugróan alacsonyra értékelték a többi területhez képest.



A kompetenciák alacsony szintjéért elsősorban az oktatási rendszer, a szakmai kihívás hiánya okolható

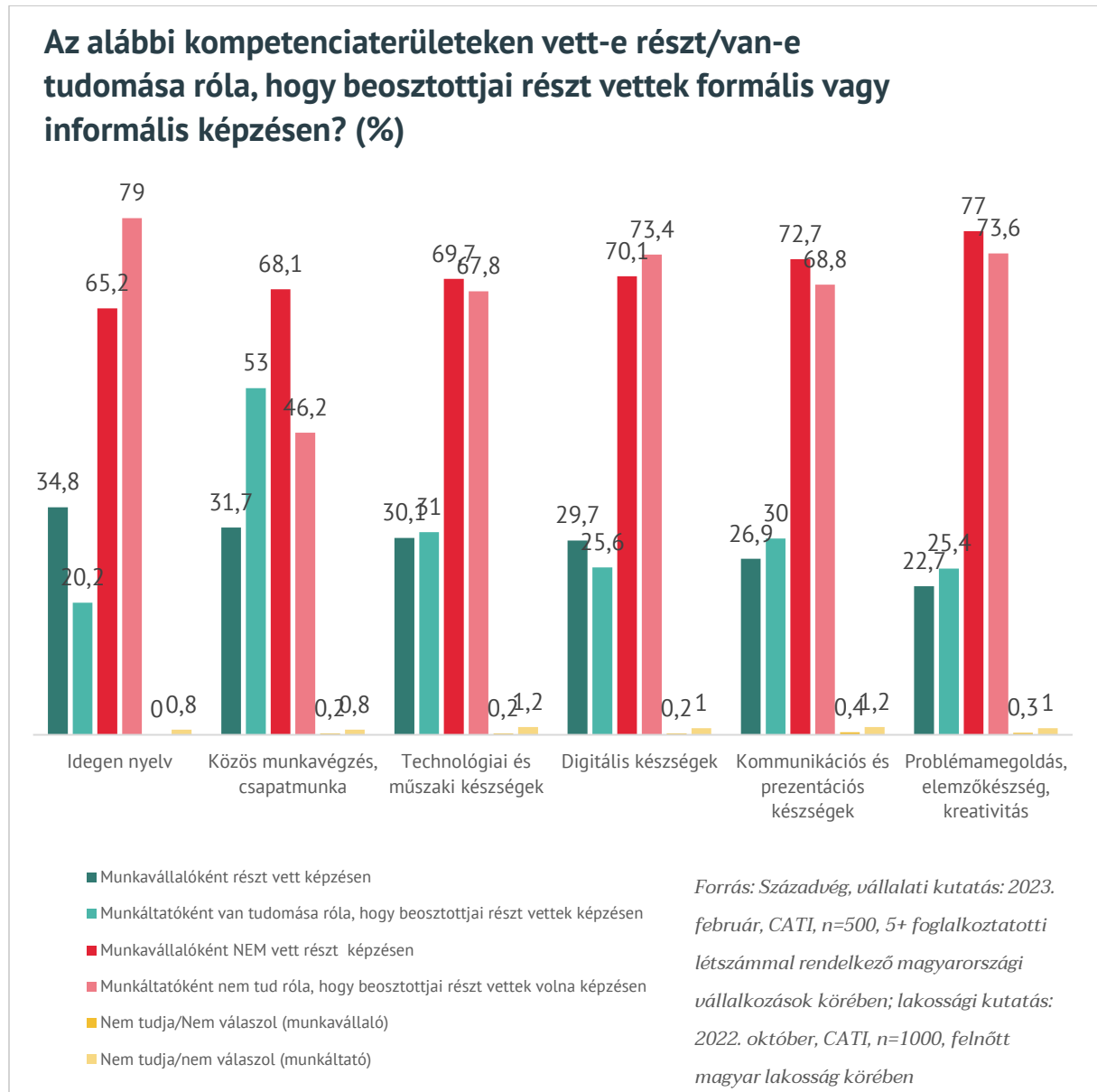
Arra a kérdésre, hogy elsősorban minek tulajdonítható, hogy a munkavállalók nem rendelkeznek az érintett kompetenciák terén magasabb felkészültséggel, a **munkaadók és a munkavállalók** is – eltérő súlyozással ugyan, de – első három helyen a **kellő felkészítés hiányát az oktatási rendszerben, a szakmai kihívás hiátusát**, valamint azt emelték ki, hogy **a munkavégzéshez a vizsgált készségekre nincs szükség**.

Azt is szeretnénk volna megtudni, hogy a megkérdezettek szerint mennyire gyakori eset az, hogy egy álláshely betöltését a kutatásban érintett kompetenciák hiánya vagy alacsony szintje gátolta. E kérdés kapcsán látványos különbség mutatkozott a munkaadók és munkavállalók véleményében. **A munkavállalók több mint 70 százalékkal magasabb arányban válaszolták azt, hogy ilyen nem fordult még elő szakmai pályafutásuk során**, míg a **munkaadók több mint kétszer annyian mondták azt, hogy ilyen eset már előfordult**, mint ahányan erre a kérdésre a munkavállalók igennel válaszoltak. Ennek a nagymértékű különbségnek a magyarázata egyebek mellett az lehet, hogy a pályázatot meghirdető intézmény/szervezet/vállalkozás az elutasítást vagy nem indokolta, vagy annak kapcsán más, az általunk vizsgált kompetenciák körén kívül eső magyarázatot adott.

Meglehetősen alacsony a képzéseken résztvevő munkavállalók aránya

Az **tárgyalt kompetenciákat érintő képzések többsége kapcsán hasonló válaszok rajzolódtak ki a munkáltatók és munkavállalók körében**, és csupán két készségterületen (idegen nyelv és közös munkavégzés, csapatmunka) tapasztaltunk kirívó eltéréseket. Az idegen nyelv esetében vélhetően arról van szó, hogy a munkavállalók saját költségen, a munkaidejükön (és a munkaadó tudtán) kívül is vesznek részt képzéseken (ezt a vélelmet erősíti, hogy a képzéseken történő munkavállalói részvétel indokai mögött elsősorban a saját érdeklődés, motiváció és a munkaerőpiaci lehetőségek javításának szándéka áll, és nem a munkaadó által biztosított lehetőség vagy kötelezés). A közös munkavégzés, csapatmunka esetében

a magasabb munkaadói válaszokat gyaníthatóan az eltérő fogalomértelmezés indokolhatja, ahol olyan eseményeket (pl. munkahelyi elvonulás) is e körbe sorolhattak a munkáltatók, amelyeket a munkavállalók nem.



A munkavállalói–felnőttképzési részvételt motiváló tényezőkre irányuló kérdéseink alapján érdekes látni, hogy a képzéseken résztvevő **munkavállalók inkább tudatosnak nevezhetők saját készségeik fejlesztését illetően**, hiszen a legnagyobb arányban saját érdeklődésből vagy a munkaerőpiaci lehetőségek javítása érdekében vágtak bele egy-egy képzésbe, kevésbé azért, mert a munkaadójuk erre lehetőséget biztosított vagy kötelezte volna őket. A **munkáltatók** ugyanakkor leggyakrabban az **adott munkakör betöltésének feltételeként hivatkoztak a szakmai továbbképzések szükségességére**,

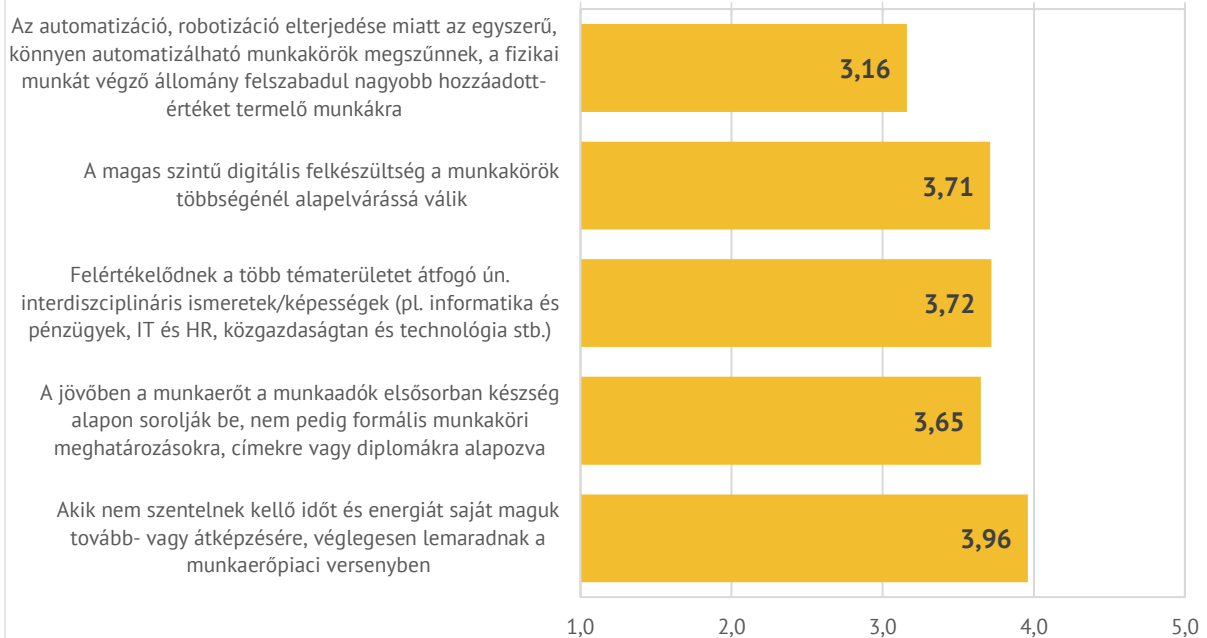
illetve hasonló arányban nyilatkoztak úgy, hogy **lehetőséget biztosítottak a munkavállalók számára** képzéseken történő részvételre.

Elgondolkodtató eredménye a kutatásnak a **továbbképzésektől való távolmaradás magas aránya**, ugyanis a munkavállalók közel kétharmada (62,6 százalék) mondta azt, hogy nem volt szüksége az érintett készségek fejlesztésére. Ez a szám egybecseng a munkáltatók válaszaival, hiszen utóbbiak **alapvetően nem is követelik meg munkavállalóiktól a vizsgált készségcsoportok fejlesztését**.

A jövő munkahelyein felértékelődni látszik az iparág-specifikus tudás, a problémamegoldó képesség, a tanulásra való nyitottság és a digitális készségek megléte

A képzésekkel kapcsolatos, viszonylag alacsony aktivitás tükrében a jövő munkahelyeivel és munkaköreivel kapcsolatban némiképp meglepő módon a munkáltatók **az önképzések fontosságának felértékelődését tartották a legvalószínűbbnek**. A többi jelenség bekövetkezését is inkább valószínűnek ítélték meg, a **második legnagyobb arányban az interdiszciplináris tudás felértékelődésére** (3,72 pont), illetve a **magas szintű digitális készségek alapelvárássá válására** (3,71 pont) számítanak. Hasonlóan magas arányban érezték magukénak a **kompetenciaalapú munkavállalói besorolások** elterjedését a formális munkaköri meghatározások ellenében, ugyanakkor bizonyos **munkakörök robotizáció és automatizáció miatti megszűnésével kapcsolatban felmerülő munkaerőpiaci várakozásokkal és változásokkal a válaszadók kevésbé értettek egyet, ezeket nem találták elég megalapozottnak**.

Mennyire tartja valószínűnek az alábbi jelenségek, trendek bekövetkezését a következő 10 évben? (a pontszámok átlagai)

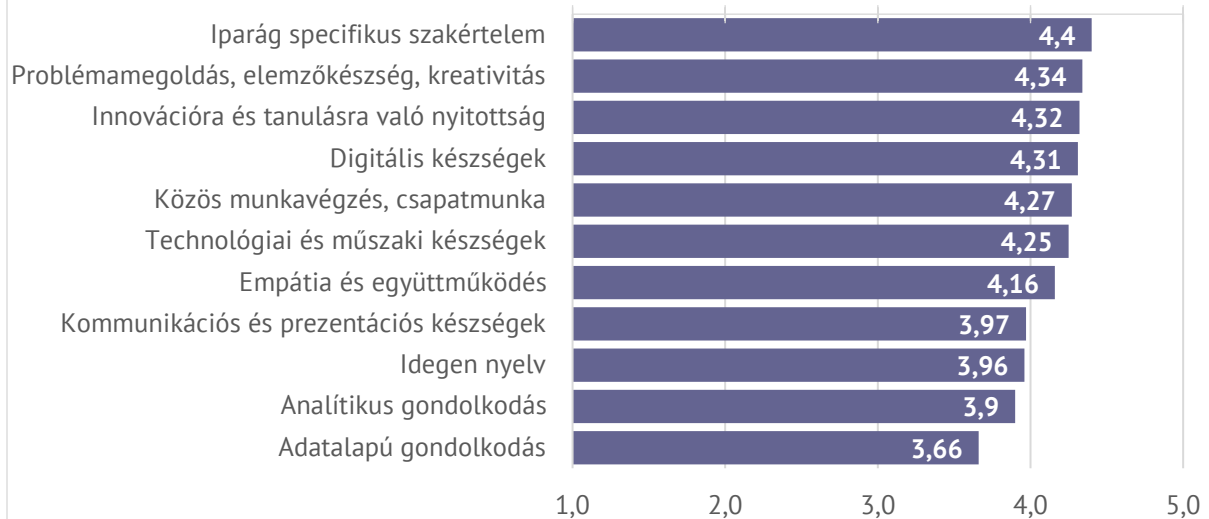


Forrás: Századvég, vállalati kutatás: 2023. február, CATI, n=500, 5+ foglalkoztatotti létszámmal rendelkező magyarországi vállalkozások körében; lakossági kutatás: 2022. október, CATI, n=1000, felnőtt magyar lakosság körében

A digitális technológiák széleskörű elterjedésének következtében szükségessé váló, új munkavállalói kompetenciák kapcsán 11 válaszlehetőség rangsorolására kértük a válaszadókat. A válaszok alapján **az iparág-specifikus szakértelem, szaktudás (4,4)**, a **problémamegoldás, elemzőkészség, kreativitás (4,34)**, az **innovációra és tanulásra való nyitottság (4,32)**, valamint a **digitális készségek (4,31)** alkotják az élmezőnyt, ugyanakkor az **adatalapú gondolkodást a megkérdezettek a legkevésbé fontos készségek közé helyezték**. Ez azért is meglepő, mert több, egyébként fontosnak tekintett terület (így az innovációs, a műszaki, a digitális és az elemzőkészség is) erősen kötődik az adatalapúsághoz.

A technológia rohamos térnyerésével iparágak szűnhetnek meg vagy alakulhatnak át, ami teljesen új munkavállalói kompetenciákat tesz szükségessé. Ön szerint az alábbi kompetenciák mennyire lesznek fontosak a jövőben?

(A pontszámok átlagai)



Forrás: Századvég, vállalati kutatás: 2023. február, CATI, n=500, 5+ foglalkoztatotti létszámmal rendelkező

magyarországi vállalkozások körében; lakossági kutatás: 2022. október, CATI, n=1000, felnőtt magyar lakosság körében

Módszertan

A tanulmány elkészítése során az alábbi módszertani elemeket alkalmaztuk:

- I. Kvalitatív kutatás: A hazai munkáltatói elvárások megismerése érdekében szakmai mélyinterjúkat folytattunk le a versenyszférában működő munkaadók, toborzási tevékenységet végző szervezetek, nagy munkavállalói létszámmal rendelkező közigazgatási szervek és állami vállalatok, valamint oktatási intézmények operatív és/vagy HR-vezetői körében.**
- II. Kvantitatív vállalati kutatás:**
 - **Mintavételi időszak: 2023. február 15–27.**
 - **Minta: öt főnél magasabb foglalkoztatotti létszámmal rendelkező magyarországi vállalkozások**
 - **Mintaméret: 500 darab, véletlenszerűen kiválasztott vállalkozás**
 - **Módszertan: CATI (Computer Assisted Telephone Interview)**
 - **Hibahatár: +/- 4,40 százalékpont**
 - **Kvótázási szempontok: cégméret, ágazati besorolás, régió**
- III. Kvantitatív lakossági kutatás:**
 - **Mintavételi időszak: 2022. október 19. és 24.**
 - **Minta: 1000 fő (18 évesnél korosztály)**
 - **Módszertan: CATI (Computer Assisted Telephone Interview)**
 - **Hibahatár: +/- 3,1 százalékpont**
 - **Kvótázási szempontok: nem, életkor, iskolai végzettség, lakóhely**