



Digitális munkaerő
és oktatási munkacsoport

IKT Munkaerőpiaci Tünettérkép

2018. június

TARTALOMJEGYZÉK

1. BEVEZETŐ	2.
<i>a. Előzmények</i>	2.
<i>b. A lekérdezés célja</i>	3.
2. A QUANTIFIED.COMPANY MÓDSZERTAN	4.
3. PONTOSAN MIRE KERESTÜK A VÁLASZT?	5.
4. AZ EREDMÉNYEK	6.
<i>a. Hányan vettek részt a felmérésben?</i>	7.
<i>b. Mit mutat az összkép?</i>	8.
<i>c. Ízelítő a válaszokból</i>	12.
5. 9+1 LEGÉRDEKESEBB TANULSÁG	16.
6. ÖSSZEGZÉS	21.

1. BEVEZETŐ

a. Előzmények

Az IVSZ Oktatási munkacsoportja életre hívta a [Digitális Munkaerő Programot](#) (DMP), ami mára a tartalmi gerincét képezi a témát államigazgatási szinten feldolgozó kormányhatározatnak is. A megfogalmazott feladatok 2018 januárjától kormányzati szinten is a megvalósulási fázisba léptek.



A DIGITÁLIS MUNKAERŐHIÁNY DIMENZIÓI:

1. A digitális kompetenciák hiánya
2. Alacsony részvétel a felnőttképzésben
3. Az informatikai szakemberek hiánya
4. A nem informatikai ágazatok is digitális szakembereket keresnek

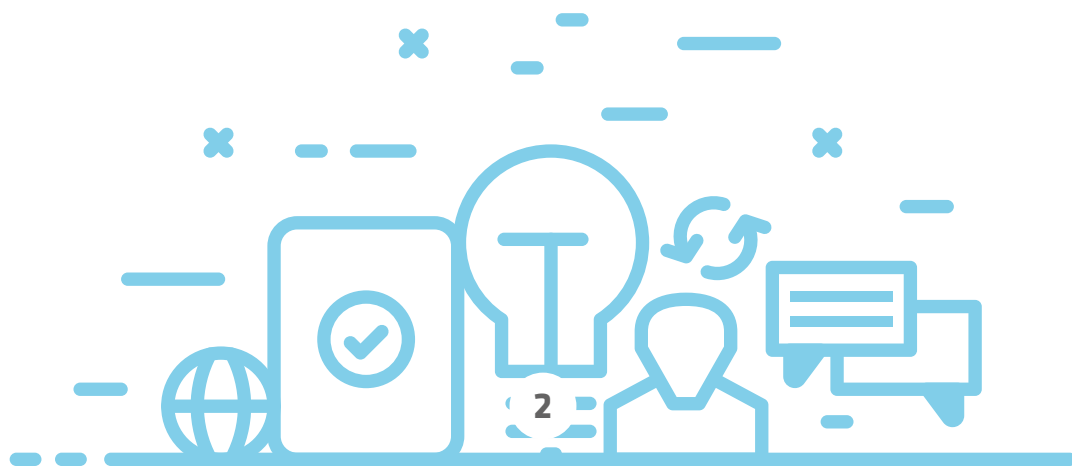


Részlet: [Digitális Munkaerő Program](#)

2018 májusától a munkacsoport kibővített fókusszal [Digitális munkaerő és oktatási munkacsoport](#) néven folytatja tovább a tevékenységét. A tagok célul tűzték ki, hogy a megvalósítási fázisban lévő DMP-t tovább támogatják, oly módon, hogy 6 hónapos akcióterv szakaszokra bontva a munkát minden egyes ciklusban kiválasztanak egy konkrét problématerületet, amihez kapcsolódva

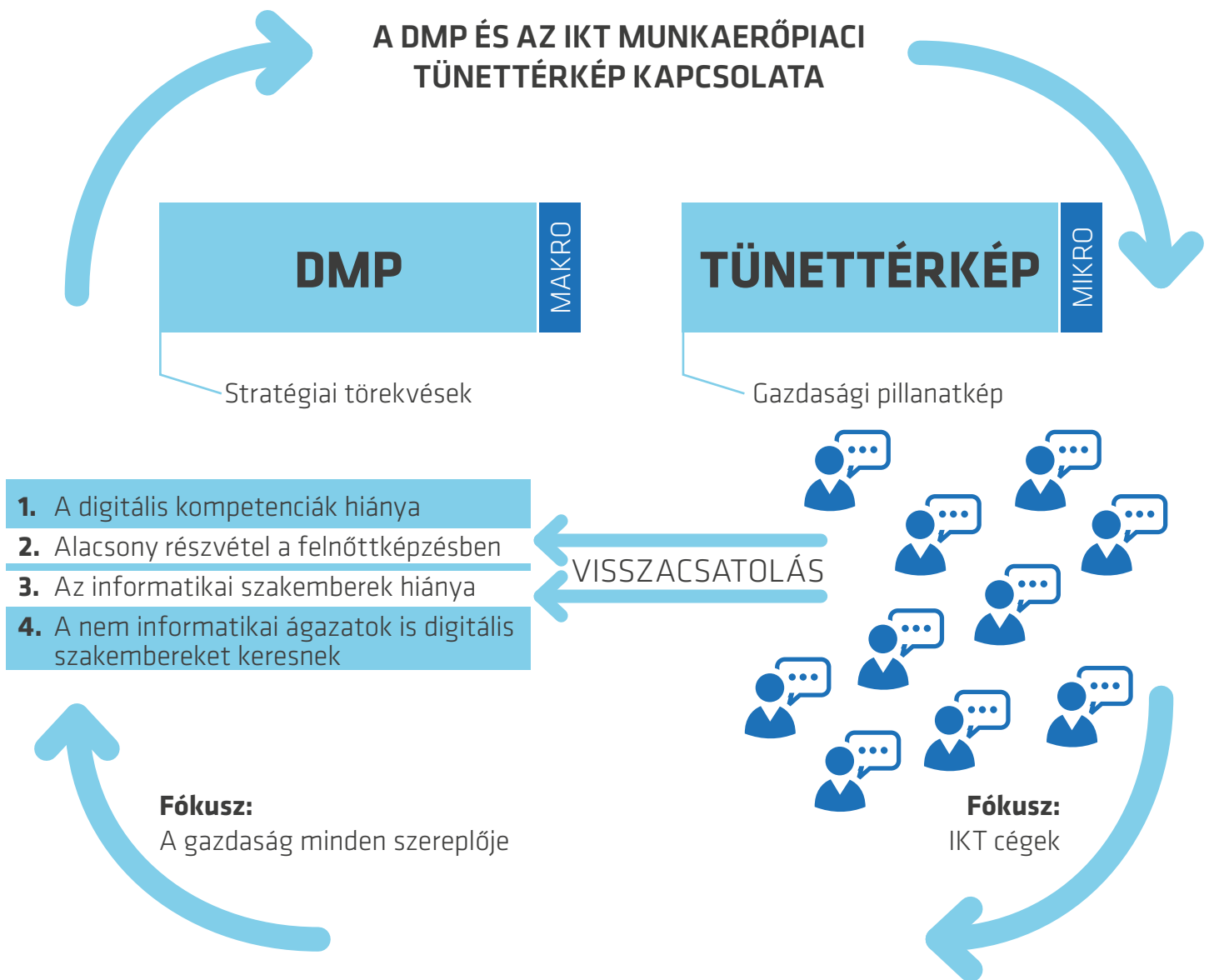
1. részletes, valós idejű információkat gyűjtenek a piacról, majd pedig azokra építve
2. egy konkrét célirányos akcióval fellépek a terület fejlesztése érdekében.

Ennek a szándéknak megfelelően a munkacsoport tagjai adatgyűjtésbe kezdetek. A felmérés az **IKT Munkaerőpiaci Tünettérkép** címet kapta.



1. BEVEZETŐ

A DMP ÉS AZ IKT MUNKAERŐPIACI TÜNETHÉRKÉP KAPCSOLATA



b. A lekérdezés célja

#DMP

minél több valós idejű, a piaci szereplőktől érkező adattal támogatni a DMP megvalósulását;

#kapcsolódás

a Digitális munkaerő és oktatási munkacsoport erőforrásait olyan probléma felé irányítani, amik a vizsgált időszakban a leginkább fájdalmasak az IKT cégek és a digitalizálódó vállalatok számára;

#bevonódás

megtalálni azokat az üzleti kihívásokat, amik egyaránt égető problémát okoznak a szektor minden szereplőjének mérettől, cégformától és tevékenységétől függetlenül.

2. A QUANTIFIED.COMPANY MÓDSZERTAN

A felmérés lebonyolításához a [Quantified.Company](#) (QC) által fejlesztett SaaS alkalmazást használtuk. A munkacsoport jelenleg a piacon elérhető eszközök közül ezt ítélte meg leginkább a célhoz illeszkedőnek.

A QC egy magyar alapítású startup. A csapat a munkavállalói és fogyasztói elégedettség felmérések piacának reformját tűzte ki célul.

A QC FILOZÓFIÁJA SZERINT FONTOSABB A

1. **gyors,**
2. **azonnal tettekké formálható,**
3. **a közösség gondolkodását pontosan visszatükröző**

információ, mint a 100%-os statisztikai pontosság.



QUANTIFIED
COMPANY

EZÉRT, AZ ÁLTALUK FEJLESZETT ESZKÖZ:

- egytlen, nagyon egyszerű nyitott kérdéssel dolgozik,
- olyan felületet biztosít, ahol a lekérdezés válaszait is a kitöltők hozhatják létre, hogy a lehető legkevésbé torzuljanak a válaszok a szervező prekonceptiójának hatására;
- nagy szabadságot ad a válaszadáskor, azaz nem kötelező minden kitöltőnek minden kérdéshez kapcsolódnia.



3. PONTOSAN MIRE KERESTÜK A VÁLASZT?

A kutatásban az alábbi nyitott kérdést tettük fel a résztvevőknek.
A kitöltők a lekérdezési folyamatban szavazhattak mások válaszára és saját válaszokat is hozzáadhattak.



Az elmúlt félévben milyen kihívásokkal találoztatok, amik a munkaerőhiánnyal vagy munkaerő minőséggel állnak kapcsolatban?



EREDMÉNYEK



4. AZ EREDMÉNYEK

a. Hányan vettek részt a felmérésben?



A kutatásban 500 jelenlegi és leendő IVSZ tag cég kapta meg a felkérést. A szövetség rendelkezésére álló adatbázis alapján minden szervezetben egy kitöltő személyt jelöltünk meg. Jellemzően az alábbi területekről választottunk:

- A cég első számú vezetője
- A cég HR vezetője
- A cég kapcsolattartója az IVSZ vagy a Digitális munkaerő és oktatási munkacsoport felé

4. AZ EREDMÉNYEK

b. Mit mutat az összkép?

A felmérés az alábbi tünet csoportokat tárta fel, mint a jelenleg legégetőbb kihívások.

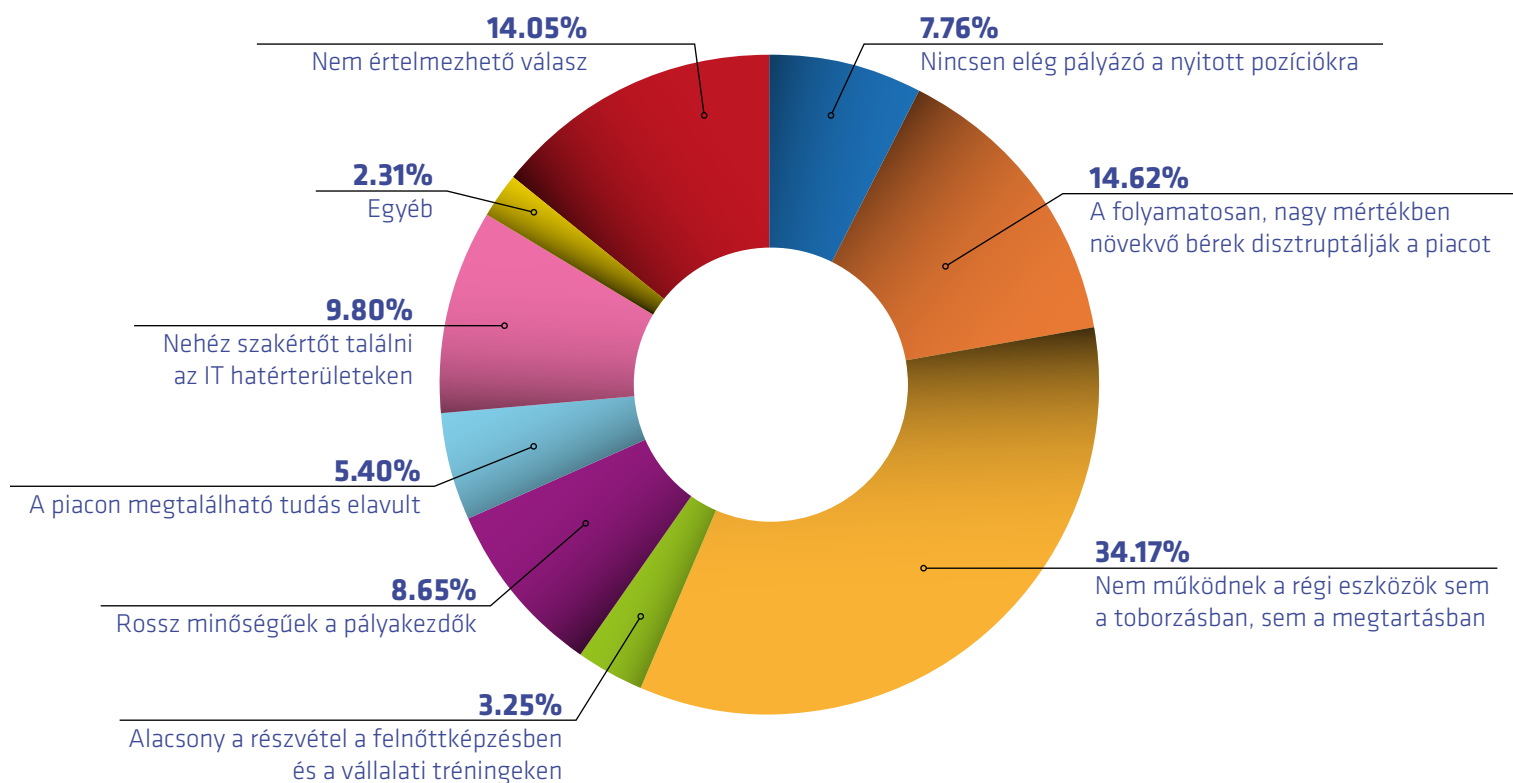
- 1. Nem működnek a régi eszközök sem a toborzásban, sem a megtartásban**
- 2. A folyamatosan, nagy mértékben növekvő bérek diszruptálják a piacot**
- 3. Nehéz szakértőt találni az IT határterületeken**
 4. Rossz minőségűek a pályakezdők
 5. Az új helyek feltöltése és a fluktuáció kezelése nehézséget okoz az alacsony jelöltszám miatt
 6. A piacon megtalálható tudás elavult
 7. Alacsony a részvétel a felnőttképzésben és a vállalati tréningeken

A helyzetről még pontosabb képet kaphatunk, ha megvizsgáljuk, hogy milyen arányban jelentek meg az ezekhez a területekhez kapcsolódó válaszok a kutatásban.



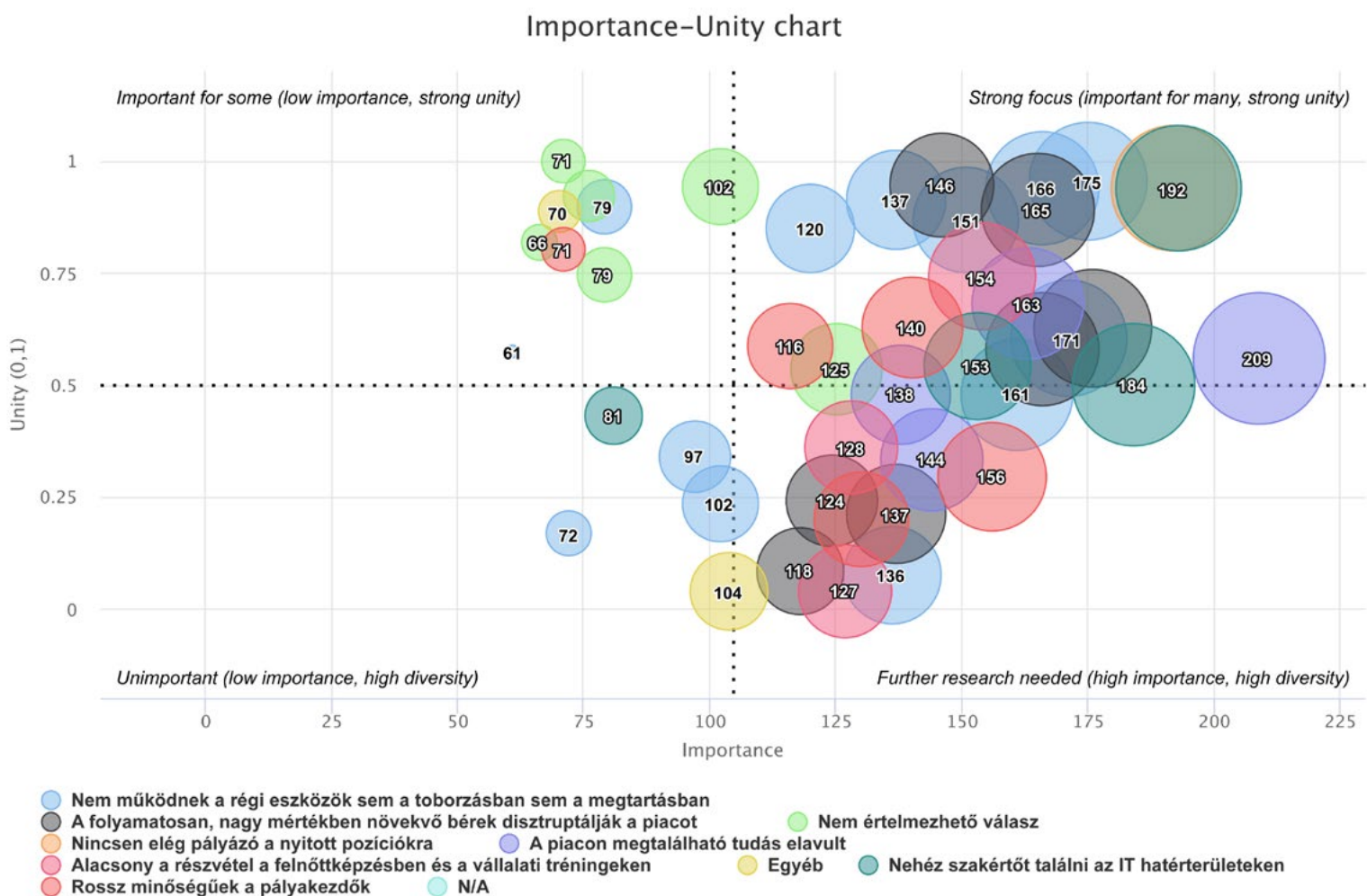
4. AZ EREDMÉNYEK

Mely tünetek a legfontosabbak az összesített szavazatok alapján?



4. AZ EREDMÉNYEK

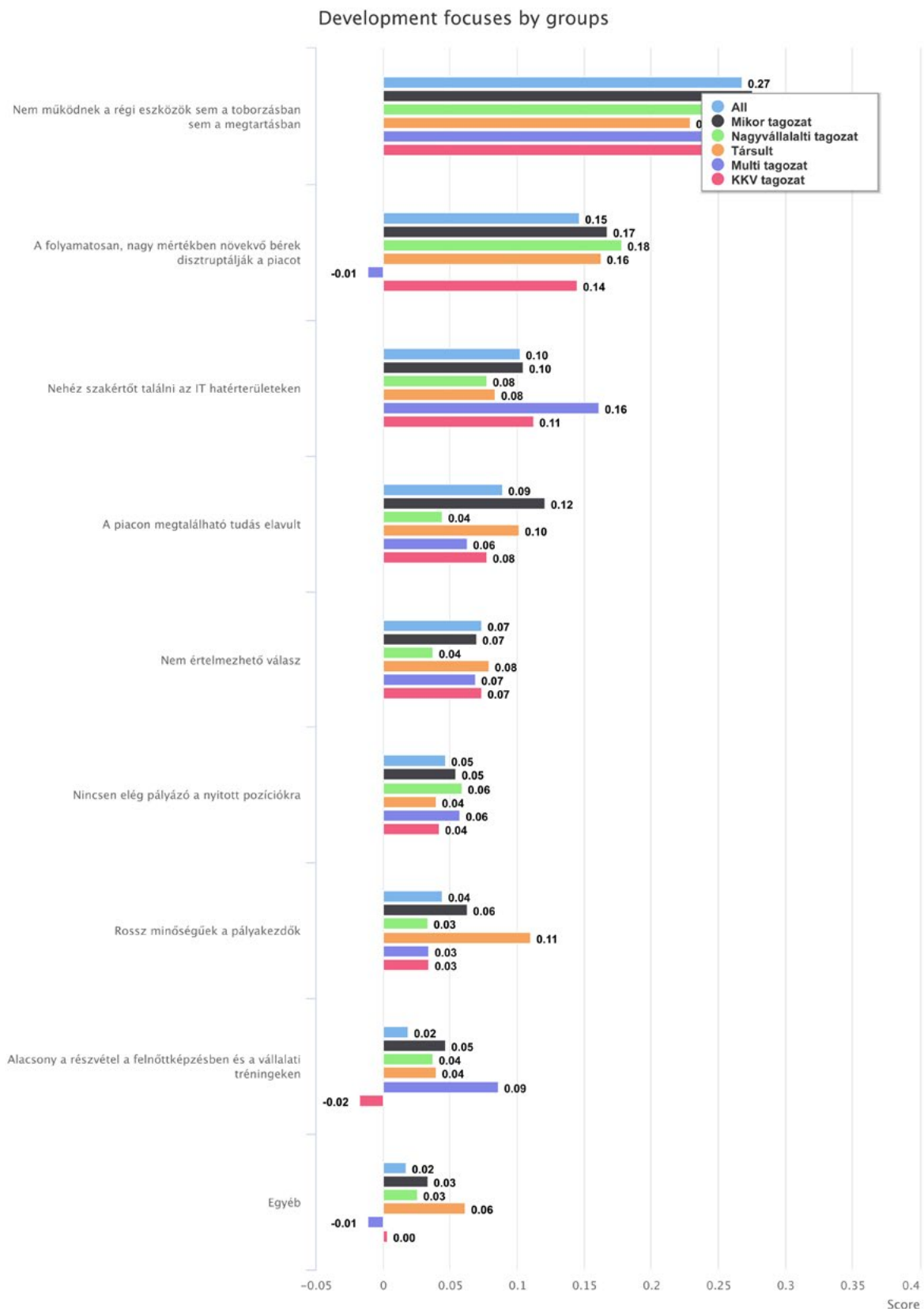
Melyek azok a tünetek, amiket a legtöbb szavazó nagyon fontosnak ítélt meg?



Highcharts.com

4. AZ EREDMÉNYEK

Milyen különbségek vannak cégméret szerint az egyes tünetterületek fontossága között?



4. AZ EREDMÉNYEK

c. Ízelítő a válaszokból

A következőkben a teljesség igénye nélkül, szövegszerűen idézünk néhányat a beérkező tünet leírások közül.

“Azonnali és hatékony beavatkozásra volna szükség az IT képzések terén (egyetem, szakiskola, OKJ), mert rémisztő a munkaerőhiány.”

“Vissza kellett mondanunk egy szerződést az aláírás előtt, mert nem tudtunk időben felvenni elég programozót.”

“Versenyeznünk kell a multikkal a korlátos munkaerőért, azokkal a multikkal, amelyek idetelepülését a kormányzat sajnos aktívan támogatja.”

“A nemzetközi szinthez igazodó bérek miatt csökken a korábbi versenyelőny a globális piacon, azonban fókuszált, minőségi szolgáltatásokkal lehetséges magasabb profitrátát elérni.”

“Az ügyfelek egyre nagyobb hányada nem tudja, vagy nem akarja kifizetni az adott szolgáltatás (fejlesztés, szaktanácsadás) megajánlott árát, amely a munkatársak magasabb bére miatt magasabb (lenne), mint ami az elmúlt években volt. Ez számunkra pályázatok elvesztését jelenti.”

“Majdnem bebukott az egyik fontos projektünk, mert a konkurencia jelentősen magasabb bérajánlással elcsábított több kulcsembert a projekt közepén.”

“A külföldi ügyfelektől azt a visszajelzést kapjuk, hogy a növekvő bérek miatt egyre kevésbé versenyképesek az áraink.”

4. AZ EREDMÉNYEK

c. Ízelítő a válaszokból

“Még mindig a legtöbb cég jobban fókuszál a toborzásra mint a megtartásra. A libikóka helyett egyensúlyt kellene tartani. Sőt, meg merem kockáztatni, hogy ma a megtartás már a legfontosabb HR-es cél!”

“Már nem csak a konkurenciával vagyunk versenyben, hogy elszipkázzák előlünk a jó jelölteket, hanem életstílusokkal és életterekkel a munkahelyek és ökoszisztémák piacsterén.”

“A programozók az első komolyabb konfliktusnál odébbállnak, mert úgyis azonnal lesz másik állásuk.”

“Nincsenek a cégek felkészülve a munkaerő megtartására.”

“Több fejevadászal is szerződésben állunk, de az elmúlt félévben egy értékelhető jelöltet sem tudtak hozni.”

“A vállalati kultúra, a csapat és a feladat vonzereje segít a megfelelő munkatársak felvételében.”

“Az új kollégák beillesztésének professzionális volta (beillesztési terv, mentorok, oktatók kijelölése és számonkérése, majd elismerése) alapvető a sikeres alkalmazásban.”

“Amerikában a medián 2,6 év az Y-Z generációnál, amennyi időt egy munkahelyen töltenek. Ma Mo-n van olyan híres vállalat vagy cég, ahol a 8-10 hónap maradási időt is már egy első mérföldkő megtartási sikernek könyvelik el. Ebben a generációban.”

“Nem tudok fegyelmezni és számonkérni, mert attól kell félnem, ha kellemetlen lesz a programozónak a helyzet, ahelyett, hogy megoldaná, azonnal továbbáll.”

“Több cég tapasztalja, hogy amikor kiírnak egy programozói állást, akkor ha jön is rá jelentkező, akkor a jelentkező azt kéri, hogy inkább hadd lehessen a cégével vagy egyéni vállalkozásával beszállító. Nem akar alkalmazotti viszonyban lenni – nem éri meg neki pénzügyileg és magát a szervezeti struktúrába és keretekbe való beillesztésben sem.”

“A globalizálódó piacon a digitális/távoli munkavégzés is árfelhajtó hatással bír: a mérnökök földrajzi helyzete egyre kevésbé kritikus, emiatt a globális verseny is emeli a munkaerő költségét és ugyanakkor csökkenti a kínálatot.”

“Túlzott önértékelése van a munkavállalóknak a munkahiány miatt.”

“Jó projektre, lehet jó IT szakembereket találni.”

4. AZ EREDMÉNYEK

c. Ízelítő a válaszokból

“Sokszor a vállalaton belüli tudásmegosztás is hiányzik az időhiányra hivatkozva.”
“Nem elvárás egy képzésen való részvétel után a tudás megosztása vállalaton belül.”
“A fejlesztők jellemzően nem járnak továbbképzésekre, “nincs rá idejük”.”

“Az informatikai képzésből (OKJ vagy felsőoktatás) kikerült programozók alapvető fogalmakkal nincsenek tisztában: programozási konvenciók, agilis módszertan, stb.”

“Már mindenkit felveszünk, aki értelmes. Mi alakítunk ki ösztöndíjprogramokat, akadémiákat, képzést, hogy kineveljük vagy átképezzük a következő munkatársainkat, mert ez egyrészt erősíti az elkötelezettségüket, másrészt nehezen találunk megfelelő embert.”

“A juniorokat mentor program keretében 3-4 hónap alatt sikerült annyira tanítani, hogy megrendelt munkákon tudtak dolgozni.”

“Nem akarunk junior fejlesztőket felvenni, mert nem akarunk a tanításukkal bajlódni.”

“A juniorok belső képzése újra kudarcot vallott, mert a kijelölt szeniorokat termelő projektre kellett tennünk. Most a szervezetben kallódnak, és csak reménykedni tudunk, hogy magukra szednek valami tudást.”

“Egyetemről felvett kollégáinkat egy évig nem tudjuk a tényleges termelésben hasznosítani. Ez folyamatosan költségvetési és szervezeti feszültségeket okoz.”

“Az utóbbi időben többször is előfordult, hogy már ajánlatot sem adtunk egy egyébként vonzó projektre, mert az összes erőforrásunk le van kötve, és a rendelkezésre álló idő nem elég, hogy az esetleg felveendő juniorokat be tudjuk tanítani.”

4. AZ EREDMÉNYEK

c. Ízelítő a válaszokból

“Igazi szenior programozót nem tudunk felvenni. Az 5-10 év tapasztalattal rendelkező jelentkezőknél is hiányzik a rendszerszemlélet és az architekturális tudás.”

“Akár vezetői bérért is nehéz olyan kollégát találni, aki képes önálló munkavégzésre.”

“A programozáson kívül egyéb iparági tudást is elvárunk a kollégáinktól. Ilyen, számunkra azonnal bevethető szakembert az elmúlt félévben egyáltalán nem tudtunk felvenni a piacról. A folyamatos képzésük pedig irreális terhet ró a költségvetésünkre.”

“Több adathasznosítással kapcsolatos pozíciónk is hónapok óta betöltetlenül áll. Szinte pályázó is alig van.”

“A programozás melletti “kiegészítő” szerepkörök is nagyon hiányoznak: rendszerszervező, architekt.”

“Informatikai projektmenedzser (olyan, aki képes megérteni a programozó problémáit) hiányzik a piacról.”

“Kisebb fejlesztő cégeknél az 50+-os korosztály és 25 év körüliek kötnek ki, hiányzik a köztes évjárat.”

“A piaci összefogás hiányzik.”



9+1

LEGÉRDEKESEBB
TANULSÁG

5. 9+1 LEGÉRDEKESEBB TANULSÁG

1.

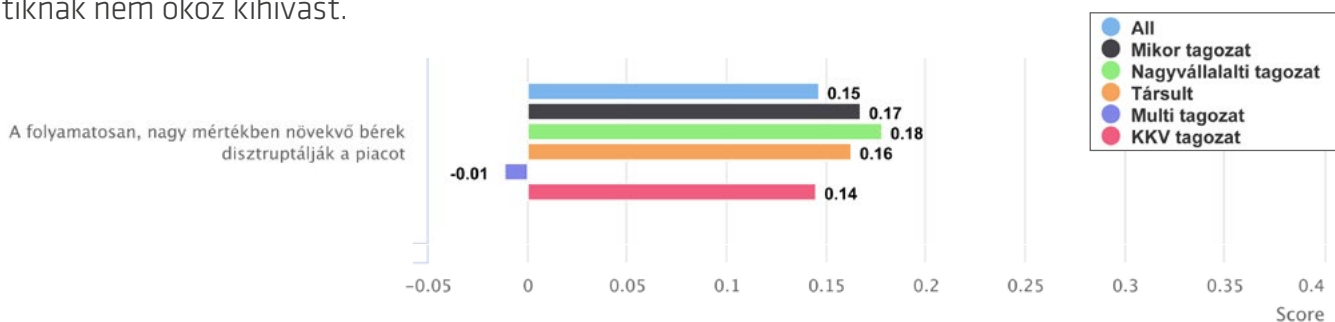
NEM A JELÖLTEK SZÁMA A LEGNAGYOBB BAJ

A munkaerőhiány problémakörében nem a jelöltek számossága jelenti a legnagyobb kihívást, hanem az, hogy átalakul a munka világa. Már nem lehet ugyanazokkal a "csomagokkal" felvenni és megtartani az alkalmazottakat. Érezhetően nem működnek a jól beégetett üzleti rutinok, viszont még mindig működtetik őket a vállalkozások.

2.

MINDENKI KÜZD, A MULTIK HAJÓHOSSZAL NYERIK A BÉR ÉS ÁRVERSENYT

A részvázások elemzéséből látszik, hogy a rohamos ütemben növekvő bérek kérdése egyedül a multiknak nem okoz kihívást.

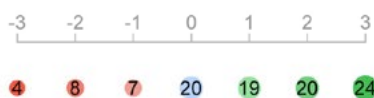


Részlet: Milyen különbségek vannak vállalatméret szerint az egyes tünetterületek fontossága között?

3.

MÁR AZ AJÁNLATADÁSNÁL ELBUKNAK AZ ÚJ ÜZLETEK

A kutatás arra is rávilágított, hogy a szűkös munkaerő a növekedést legtöbbször már a legalapvetőbb ponton meggátolja: nem üzleteket veszítenek el a cégek, mert kevés az erőforrás, hanem már ajánlatot sem tudnak adni, mert az ajánlat létrehozására sincsen elegendő emberük.



0.46 Az utóbbi időben többször is előfordult, hogy már ajánlatot sem adtunk egy egyébként vonzó projektre, mert az összes erőforrásunk le van kötve, és a rendelkezésre álló idő nem elég, hogy az esetleg felveendő juniorokat be tudjuk tanítani.

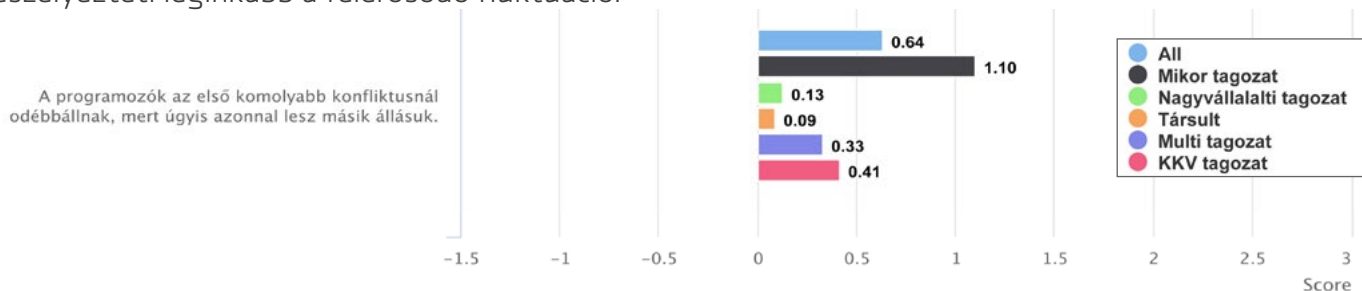
Részlet: Munkaerőpiaci Tünettérkép, nem szerkesztett adatok tábla

5. 9+1 LEGÉRDEKESEBB TANULSÁG

4.

A LEGKISEBB MEGTARTÓ EREJE A MIKRO VÁLLALKOZÁSOKNAK VAN

A beérkezett adatok alapján a kifizített munkaerőpiaci helyzetben a mikrovállalkozásokat veszélyezteti leginkább a felerősödő fluktuáció.



Részlet: Munkaerőpiaci Tünettérkép, nem szerkesztett adatok tábla

5.

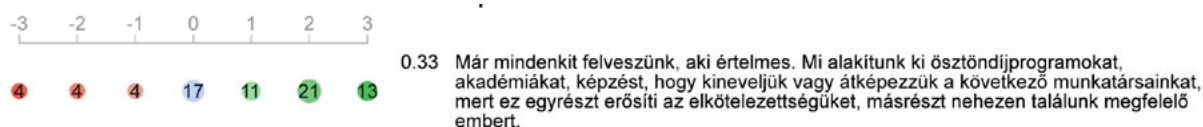
NINCSEN STRATÉGIAI GONDOLKODÁS A TUDÁSTÖMEG-MENEDZSMENTJÉRŐL

Csupán néhány válaszadó említette azt, hogy kihívást okoz számukra az alacsony a részvétel a vállalati továbbképzéseken és tréningeken. Ez az eredmény aggasztó az iparág szempontjából, hiszen Magyarország a középmezőny után kullog a [felnövekedési tanulásban való részvétel](#) terén. Márpedig ha egy tudásalapú iparág jól akar teljesíteni a globalizált piacon, akkor tudás folyamatos frissítése kulcskérdés.

6.

A PIAC KÉNYSZERBŐL ÁTVESZ BIZONYOS SZEREPEKÖRÖKET AZ ÁLLAMI OKTATÁSTÓL

A válaszadók közel 60%-a végez a vállalatban olyan oktatási tevékenységet, ami azt célozza, hogy a pályakezdekők vagy pályamódosítók alkalmassá váljanak a valós munkavégzésre.



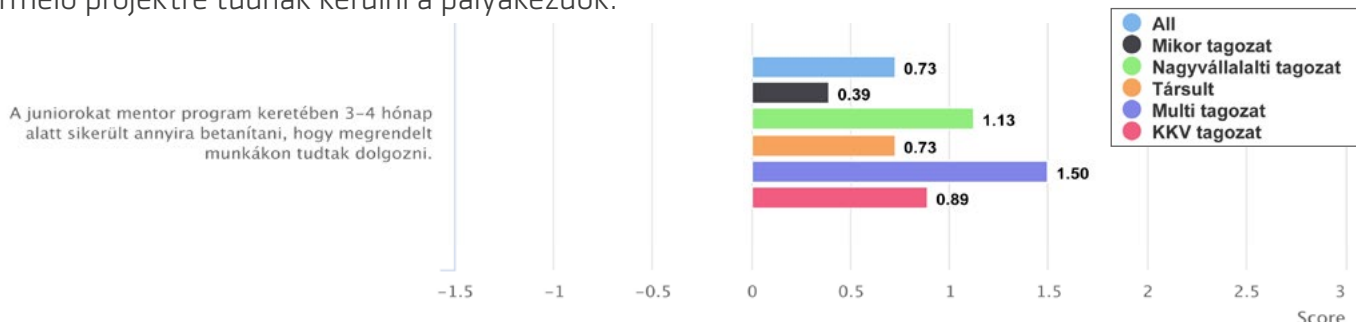
Részlet: Munkaerőpiaci Tünettérkép, nem szerkesztett adatok tábla

5. 9+1 LEGÉRDEKESEBB TANULSÁG

7.

KISEBB CÉGBEN HAMARABB TERMŐRE FORDUL EGY JUNIOR

A felmérés tanulsága szerint minél kisebb egy cég, annál rövidebb a betanulási idő, annál hamarabb termelő projektre tudnak kerülni a pályakezdők.

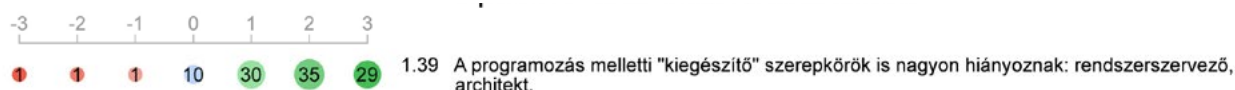


Részlet: Munkaerőpiaci Tünettérkép, nem szerkesztett adatok tábla

8.

A LEGNAGYOB B GOND A HATÁRTERÜLETEKEN VAN

Minden beérkezett válasz közül a legnagyobb érdeklődésre és legtöbb szavazata az az állítás tett szert, miszerint komoly kihívást okoz, hogy hiányoznak az IT határterületek szakértői is.

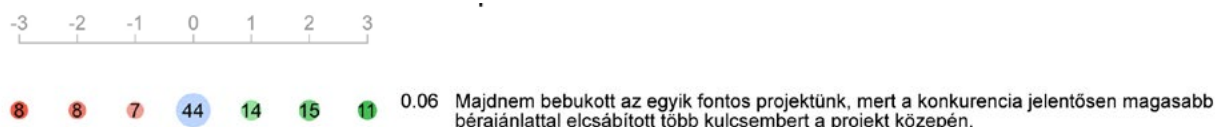


Részlet: Munkaerőpiaci Tünettérkép, nem szerkesztett adatok tábla

9.

A MUNKATÁRSÁK "ELRABLÁSA" LEHET, HOGY CSAK VÁROSI LEGENDA

Sokszor emlegetett példa, hogy a kialakult munkaerőhiányos helyzetben a versengő cégek egymástól, néha már szinte tisztességtelen eszközökkel csábítják el a munkatársakat, gyakran a legfontosabb projektek közepén. A kutatás megcáfolja ezt a mítoszt. A válaszadók több, mint kétharmada egyáltalán nem találkozott ezzel a problémával az elmúlt félévben.



Részlet: Munkaerőpiaci Tünettérkép, nem szerkesztett adatok tábla

5. 9+1 LEGÉRDEKESEBB TANULSÁG

+1.

AZ EGYETEMRŐL FELVETTEK TÖBBSÉGE NEM ALKALMAS A VALÓS MUNKÁRA

Habár rossz minőségű és elégtelen mennyiségű utánpótlás kérdésköre éppen lemaradt a dobogóról, csupán a negyedik legfontosabb problémaként rangsorolták a válaszadók. Fontosságát ugyanakkor mutatja, hogy ezen a területen is kiemelkedő volt az egyetértés a válaszadók között az egyes válaszok szintjén. Például:



0.11 Egyetemről felvett kollégáinkat egy évig nem tudjuk a tényleges termelésben hasznosítani. Ez folyamatosan költségvetési és szervezeti feszültségeket okoz.

Részlet: Munkaerőpiaci Tünettérkép, nem szerkesztett adatok tábla

ÖSSZEĞZÉS



6. ÖSSZEKÖZÉS

A felmérés nem döntött meg már ismert, [alapvető hipotéziseket](#) a digitális munkaerőhiány és a munkaerő minőség területén. Viszont

- részletesebb képet adott az egyes problématerületek értelmezéséhez,
- megcáfolt mítoszokat,
- feltárt számos veszélyforrást.

Ugyanakkor a legfontosabb, hogy rávilágított arra,

hogy mikro szinten a vállalatok előtt álló legfontosabb kihívás a toborzási és megtartási gyakorlatok korszerűsítése.

Ez az eredmény összhangban áll a felmérés eredeti céljával:

- Valós, piaci információkkal segíti a DMP megvalósulását. **#DMP**
- A Digitális munkaerő és oktatási munkacsoport fókuszát olyan, konkrét kihívás felé irányítja, amiben számos szereplő osztozik, mérettől, cégformától és tevékenységi körtől függetlenül. **#kapcsolódás**
- A munkaerőhiány kérdését olyan akció területté formálja, ami a vállalatok direkt befolyásolási körébe tartozik, és már rövid távon eredményeket hozhat. **#bevonódás**

HOGYAN TOVÁBB?

- Az IVSZ Digitális munkaerő és oktatási munkacsoportja a felmérés eredményeinek megfelelően alakítja az elkövetkezendő időszak akcióterveit.
- Reméljük, hogy a feltárt eredmények hasznosítása nem áll meg a munkacsoport határainál. Ajánljuk az elkészült anyagot minden
 - a digitális munkaerő és oktatás fejlesztés területén dolgozó szakértők számára, továbbá
 - a DMP megvalósításán dolgozó szereplők számára is,

bízva abban, hogy ezekkel az információkkal hozzájárulunk ahhoz, hogy az iparág munkaerőpiaci és oktatási fejlesztései mindenkor összekapcsolódjanak a valós üzleti realitásokkal.



www.ivsz.hu
