

A felmérésről

A felmérés módszertana

A felméréshez használt módszer: mélyinterjú, kapcsolódó kérdőív (lásd melléklet). Az interjú, és a kérdőív kitöltése a vállalatok humán ügyekért felelős személyével (általában a cég ügyvezetőjével), vagy egy általa ajánlott kompetens személlyel történt.

Kérdezőbiztosok kiválasztása

A kérdezőbiztosok kiválasztásában fontos szempont volt a szakmai tapasztalat, illetve az Észak - Alföldi Régió gazdasági helyzetének, vállalatainak bizonyos fokú ismerete. A kérdőíveket ezért a Debreceni Egyetem szociológia szakos hallgatói kérdezték le. Ezúton is szeretnénk eredményes munkájukat megköszönni!

Kérdezőbiztosok felkészítése

Fontosnak találtuk, hogy a kérdezőbiztosok megfelelően elsajátítsák a kérdőív használatát, ezért minden kérdezőbiztosnak előzetes felkészítésen kellett részt vennie. A kérdezőbiztosok felkészítése a Dél - Alföldi és a Nyugat – Dunántúli régióban végzett felmérés tapasztalatai alapján, Debrecenben történt.

Vizsgált minta meghatározása

A tervezett populáció 250 cég, ebből 246 kérdőívfelvétel valósult meg. A cégeket nyilvános adatbázisból válogattuk két fő ismerv alapján: működési terület, illetve cégnagyság. Regionális szakemberekkel előzetesen meghatároztuk azt az öt szektort, mely gazdaságilag legfontosabbnak tűnt a régió szempontjából: gép-ipar-fémfeldolgozás; textilipar; élelmiszeripar; kereskedelem-javítás; logisztika. Minden szektorból 50 cég került be a vizsgált populációba.

A vizsgált cégeket cégnagyság szerint 4 kategóriába osztottuk (mikro-, kis-, közép- és nagyvállalat). A minta a régiót tekintve cégnagyság alapján nem reprezentatív – a régióban működő vállalkozások zöme (80%-a) mikro-vállalat, azonban mi a hangsúlyt elsősorban a kis- és középvállalkozásokra helyeztük. Ez az a körülmény indokolja, hogy a korábbi eredmények alapján a mikro-vállalkozások nagy része idő és erőforrás híján nem tud törődni alkalmazottai képzésével, fejlesztésével, addig a nagyvállalatok jelentős része saját képzési programokkal rendelkezik.

Interjúk lebonyolítása

Előzetes telefonos egyeztetés alapján került sor az interjúkra, a vizsgálatban résztvevő cégek telephelyén. Az interjúk időtartama 40-120 perc között váltakozott. Az interjúk 2002. szeptembere és 2003. februárja között zajlottak.

A felmérés eredményeinek részletes ismertetése

Az alábbiakban a felmérés során használt kérdőív (lásd melléklet) egyes bekezdéseinek megfelelően részletesen ismertetjük a kapott eredményeket.

A feldolgozott kérdőívek száma 246, azonban bizonyos kérdésekre nem kaptunk választ a teljes mintától, ezért ezeken a pontokon az arányok számítása, a százalékok kalkulálása, az adott kérdésre ténylegesen válaszoló cégek száma alapján történt.

„A” bekezdés – A vállalatok általános jellemzői

Az első bekezdésben, a vállalatok általános adatait gyűjtöttük össze. Olyan jellemzőket vizsgáltuk, melyek mentén a vállalatok egyértelműen csoportosíthatóak. Ebben a fejezetben kerítettünk sort arra is, hogy a vállalatok által alkalmazott munkaerőcsoportokról képet kapjunk.

Szektorok

Megkértük a cégeket, hogy fő üzleti tevékenységük alapján adják meg, hogy melyik **szektorban** tevékenykednek. A 246 céget magába foglaló mintából, erre a kérdésre, 236 válasz érkezett.

A válaszadó vállalatok 27,54%-a - 65 cég - a **kereskedelem és javítás** területén tevékenykedik. A megkérdezett cégektől 51 jelölés érkezett a **gépipar, fémfeldolgozás** szektorra, mely a minta 21,61%-át teszi ki. A **textiliparban** tevékenykedik a válaszadók 19,49%-a, amely 46 vállalatot jelent ebben a szektorban. A megkérdezett vállalatokból 44 az **élelmiszeripari szektorhoz** tartozik, ők 18,64%-ot tesznek ki. A válaszadó cégek 14,83%-a – 35 vállalat – a **logisztikai szektorban** tevékenykedik.

Cégformák

Cégformáját illetően 243 vállalat adott nekünk tájékoztatást. 172 vállalat **kft.** formájában tevékenykedik, ez a minta 70,78%-át jelenti. A megkérdezett cégek között 33 **bt.** is szerepel, ők a minta 13,58%-át teszik ki. Hasonló mértékű a **részvénytársaságok** jelenléte a mintában, 31 válaszadó cég tevékenykedik ebben a formában, vagyis a minta 12,75%-a.

Szövetkezet, kkt., kht., és egyéni vállalkozás formájában a minta elenyésző része működik, ezek együttesen a minta 2,88%-át teszik ki.

A vállalatok illetősége

Az egyre beáramló külföldi tőke miatt szükségesnek láttuk felmérni, hogy a megkérdezett vállalatok magyar, külföldi, vagy esetleg vegyes illetőségűek. Erre a kérdésre 207 válasz érkezett.

A válaszadó cégek 88,4%-a – 183 cég – **magyar** illetőségű. **Külföldi** tulajdonban van a vállalatok 10%-a, és **vegyes** vállalatként működik 3db cég, azaz 1,4%.

A vállalatok nagysága

A vizsgált populáció meghatározásánál figyelembe vettük a vállalkozások dolgozói létszámát is. A következő besorolást alkalmaztuk: 1-10 fő: mikro-vállalat; 11-50 fő: kisvállalat; 51-250 fő: középvállalat; 251-x fő: nagyvállalat. Bár a válogatás során figyelembe vettük a rendelkezésre álló adatbázis szerinti cégnagyságot, azonban mivel ez az ismérv kiemelten fontos volt felmérésünk szempontjából, fontosnak tartottuk, hogy a cégek az interjú során pontosan adják meg dolgozói létszámukat.

Az alkalmazottak létszámát 245 cég adta meg nekünk. Ez alapján, a válaszadó cégek 39,18%-a – 96 db – **kisvállalat**. 24,89%-uk **középvállalat**, ez 61 cégre jellemző. A **mikro-vállalatok** aránya a válaszadók között 24,48%, ami szám szerint 60 mikro-vállalkozást jelent. A nagyvállalatok aránya 11,42%, 28 nagyvállalattól jött válasz erre a kérdésre.

A felmérésben részt vevő vállalatok által foglalkoztatottak összlétszáma 27063 fő, ami alapján az átlagos cégnagyság 110,46 fő.

Alkalmazott munkaerőcsoportok aránya, és változása

Kérdőívünkben az alábbi nyolc munkaerőcsoportot határoztuk meg: *szakképzetlen munkaerő; betanított munkás; szakmunkás; értékesítésen, szervízhálózatonál dolgozó; ügyviteli alkalmazott; középvezető; önálló vagy beosztott szakértő; felső vezető.*

A válaszadó cégek a legnagyobb arányban betanított munkásokat alkalmaznak, átlagosan 55,17 fő az eredmény vállalatonként erre a munkaerőcsoportra. A szakmunkások átlagos száma 45,86 fő a válaszok alapján. Az átlagos létszámot csökkenő irányban követve, a szakképzetlen munkások következnek a sorban, átlagos számuk 24,14 fő a válaszadó cégek körében. Átlagosan 14,19 fő a középvezetők létszáma. Az értékesítésen, szervízhálózatonál dolgozók, és az ügyviteli alkalmazottak átlagos száma szinte megegyezik, 13,11 és 13,35 fő. Az önálló vagy beosztott szakértők átlagos létszáma 5,26 fő a válaszadó cégeknél, a felső vezetőt pedig átlagosan 2,47 fős létszámmal alkalmaznak a vállalatok.

A három átlagosan legnagyobb számban alkalmazott munkaerőcsoport megjelenését, szektoriális bontásban is érdekes megvizsgálni. A betanított munkások átlagos létszáma a logisztikai szektorban a legmagasabb, 130,5 fő. A szakmunkások átlagos létszáma a gépipar és fémfeldolgozás területén a legkimagaslóbb, 53,73 fő. Szakképzetlen munkásokat a textiliparban alkalmaznak a legnagyobb arányban, átlagosan 57,27 fő dolgozik a válaszadó cégeknél.

Az egyes munkaerőcsoportokon belül nem jellemző nagy horderejű létszámváltozás az elmúlt egy évben. A válaszadó cégek 66,67%-a nyilatkozott úgy, hogy nem változott az alkalmazásban álló munkaerőcsoportok létszáma. A válaszok 18,28%-a szerint csökkenés volt tapasztalható a munkaerőcsoportokban, és 15,05%-ban állítják azt a válaszadók, hogy nőtt bizonyos munkaerőcsoportok létszáma.

Bár a kapott eredmények alapján strukturális átrendeződésről tényleg nem beszélhetünk az alkalmazott munkaerőcsoportok tekintetében, azonban érdemes kiragadni, hogy a szakmunkások alkalmazásának mértékéről 30,41%-ban állítják azt a válaszadó cégek, hogy létszámuk nőtt az elmúlt egy évben.

Emberi erőforrások értékelése

A mintában szereplő cégektől azt is megkérdeztük, hogy hogyan értékelik az alkalmazott munkaerőcsoportokat, mennyire felelnek meg a cég igényeinek az alkalmazottak. A válaszadók egy nullától hétig terjedő skálán értékelték személyzetüket, minél elégedettebbek, annál nagyobb számértékkel. 239 vállalatnál kaptunk ilyen jellegű értékelést. A kapott eredmények alapján elmondható, hogy a cégek elégedettek alkalmazottaikkal, ugyanis az összes válasz alapján kapott átlagérték a skálán 5,48 lett.

Szektoriális bontásban a teljes kép alapján kapott értéktől, a kereskedelem és javítás szektor tér el egy egész fokkal pozitívan, ebben a szektorban tevékenykedő válaszadó cégek 6,44-re értékelték összesítve az alkalmazott munkaerőt. Legnegatívabban textilipar értékelte dolgozóit, a válaszok átlaga itt 5,06 lett.

Versenyképességet növelő változtatások

Egy vállalat teljesítményének, versenyképességének egyik meghatározó tényezője a munkaerő jellege, termelékenysége. Ha azonban a vállalat szeretné növelni versenyképességét, igénybe vehet más, **versenyképesség növelését célzó eszközöket**, melyek közül összegyűjtöttünk egy-két jellemző példát, s arról kérdeztük a cégeket, hogy alkalmazták-e valamelyiket az elmúlt évben. Az üzletpolitikai változtatások kapcsán, általában a dolgozók továbbképzése is szükségessé válik, ezért arra is kíváncsiak voltunk, hogy az egyes változtatások, **mekkora mértékű képzési szükségleteket vontak maguk után**. Valamint azt is megvizsgáltuk, hogy történt-e változás a munkaerő termelékenységében az elmúlt egy év folyamán, tehát az alkalmazott változtatások, és az érdekükben lebonyolított képzések beváltották-e a hozzájuk fűzött reményeket.

A mintából 220 vállalat jelölte meg hogy történt versenyképességet növelő változtatás az elmúlt év folyamán. A leggyakrabban alkalmazott változtatások a **technológiai fejlesztés**, a **munkavállalók képzése**, és a **minőségbiztosítás** voltak. A legtöbb esetben alkalmazott változtatás, a **technológiai fejlesztés** volt a válaszok alapján, ezt 112 cég jelölte meg. 80 vállalat jelezte, hogy a **munkavállalókat képezték** a versenyképesség növelése érdekében. A **minőségbiztosítás** is nagy hangsúllyal van jelen a versenyképesség növelésének eszközei között, ezt 75 vállalat jelölte meg. Ha megvizsgáljuk, hogy mely területekkel összefüggésben került sor a legtöbb alkalmazott oktatására, első helyen a **munkavállalók képzése** szerepel, 3640 fővel, ezt követi a **minőségbiztosítás bevezetése** összesen 3267 fővel, míg a harmadik helyen a **technológiai fejlesztés** áll, 1323 képzett fővel. A **szektoriális bontásban** kapott három legnépszerűbb versenyképességet növelő változtatás többnyire **megegyezik a teljes kép nyújtotta eredményekkel**, esetleg csak a sorrendek cserélődnek fel a változtatások között. A **textiliparban** azonban a 41 kapott válasz alapján, a **technológiai fejlesztések** mellett, az **átszervezések**, a **multi-skilling**, és **új termék vagy szolgáltatás bevezetése** jellemző, mint versenyképességet növelő változtatás. Az általános képtől még a **kereskedelem**, **javítás** területén tapasztalhatóak eltérések. Itt ugyanis az 53 kapott válasz alapján, a **munkavállalók képzése**, és a **technológiai fejlesztés** mellett, a **reklám és marketing tevékenység** erősítése lép be, mint a cég versenyképességet növelő változtatás. Arra a kérdésre, hogy hogyan ítéli meg a **munkaerő termelékenységének változását az egy évvel ezelőttihez képest**, 243 vállalat adott választ. A válaszlehetőségek az alábbiak voltak: sokkal magasabb; magasabb; ugyanakkora; alacsonyabb; sokkal alacsonyabb. 43,21%-uk úgy nyilatkozott, hogy a termelékenység **ugyanakkora maradt** az elmúlt egy évben. A válaszadó cégek 39,92%-ánál tapasztalták a munkaerő termelékenységének **növekedését**, „magasabb” lett. Tehát megállapítható, hogy a válaszadó cégek termelékenység az elmúlt évben stagnált, vagy növekedett. Ez mindenképp jó eredménynek tekinthető, és értékelhető úgy, hogy a **versenyképesség növekedését célzó változtatások beváltak**.

Cégnagyság szerinti bontás alapján megállapítható, hogy a munkaerő termelékenysége az egy évvel ezelőtti mértékéhez képest, legnagyobb mértékben a **közép-, és a nagyvállalatok** körében lett magasabb. Ezen vállalatok 45%-a, és 51,85%-a jelölte a „magasabb” válaszlehetőséget.

A szektoriális bontás szerint a **gépiparban**, és az **élelmiszeriparban** lett egyértelműen magasabb a munkaerő termelékenysége, a változatlan állapothoz képest mindkét szektorban 10%-kal magasabb a növekedés aránya.

A munkaerő termelékenységét „sokkal magasabbnak” és „magasabbnak” tapasztaló vállalatoktól azt is megkérdeztük, hogy minek tudják be ezt a pozitív változást. Így lehetőség nyílt a versenyképességet növelő változtatásokra való visszacsatolásra. Érdekes módon a 108 cég válasza alapján, a kép eltérő helyzetet mutat. A jótékony változások okainak a **technológiai fejlesztéseket** – ez megegyez a leggyakrabban alkalmazott változtatással – és új elemként **új termék vagy szolgáltatás bevezetését**, és a **reklám és marketing tevékenység erősítését** tekintik a vállalatok.

„B” bekezdés – Fluktuáció

A kutatás egyik kiemelt területe volt a vizsgált cégeknél alkalmazásban álló munkaerő fluktuációja. *Fluktuáció* alatt azt értettük, amikor egy alkalmazott távozik a cégtől, de a helyére alkalmaznak valaki mást (tehát a fluktuáció nem egyenlő a leépítésekkel).

Kíváncsiak voltunk, hogy mekkora a tényleges fluktuáció, mit tekintenek a vállalkozások magas fluktuációnak, mely munkaerőcsoportokat érinti ez a problémakör. A leépítésekről, és ezek háttéréről is megkérdeztük a vállalatokat.

A fluktuáció mértékét tekintve kitűnik az eredményekből, hogy 1997 óta, **kis mértékű, de folyamatos növekedés tapasztalható** a válaszadó cégek körében. 1997-ben a munkatársak száma, akiket érintett a fluktuáció, átlagosan 17,67 fő volt 230 cég válasza alapján. Ez az érték 2002-re 21,17 főre nőtt 143 vállalat adatai szerint. A vállalatok átlagosan a 14,75 fős fluktuációt tartják **normálisnak**, és a 44,88 főt érintő fluktuáció átlagosan a **magasnak** ítélte a válaszadó cégek körében (emlékeztetőül: a mintában szereplő cégek átlagos nagysága: 110,46 fő).

Cégnagyság szerinti bontásban a fluktuáció a **mikro-vállalatok** körében a legkisebb mértékű, átlagosan 1,3 főt érint (Itt érdemes megjegyezni, hogy volt olyan mikro-vállalkozás, mely 12-fős értéket adott meg az elmúlt évre nézve...). Ez az érték a **nagyvállalatok** esetében 85,07 fő. Ezek az értékek, a vállalatok megítélése szerint normális fluktuációnak tekinthetők. Magasnak tartják a kisvállalatok az átlagosan 2 fős, a nagyvállalatok, pedig az átlagosan 111,43 fős fluktuációt.

Azon cégek közül, akik **normálisnak** ítélik meg a fluktuáció mértékét, 41,58% **kisvállalat**, így ők tekinthetők a legelégedettebbnek. A **magas fluktuációt** tapasztaló vállalatok közül 42,86% **középvállalat**.

Azokat a vállalatokat, amelyek magasnak ítélik meg a fluktuációt, tovább „faggattuk” ennek háttéréről. A **szakmunkásokat, betanított munkásokat, és a szakképzetlen munkaerőt** érintik a legnagyobb mértékben a fluktuáció szélsőséges értékei.

A legtöbb vállalat, a válaszadók 36,36%-a, a **jobb kereseti lehetőségek** feltűnésének tulajdonítja a magas fluktuációt. A **családi körülmények** változásainak 18,18%-ban tulajdonítják a vállalatok a magas fluktuációt. Okként merült fel az is, hogy az **alkalmazottak nem akarnak sokáig egy állásban maradni**, a válaszadók 12,12%-a vélekedett így.

Cégnagyság szerinti bontásban a teljes képet, a **középvállalatoktól kapott válaszok** igazolják. A családi körülmények a **nagyvállalatok** körében is megjelennek, mint a fluktuáció egyik fő tényezői. A **mikro-vállalkozások** esetében a **céget érintő üzleti körülmények változása** meghatározó a magas fluktuáció szempontjából.

A válaszadó vállalatok 48,71%-a nyilatkozott úgy, hogy **tettek lépéseket a fluktuáció csökkentése érdekében**. Leginkább a **textiliparban** jellemzőek ezek az intézkedések, a fluktuáció ellen aktívan fellépő cégek 36,84%-a tevékenykedik ebben a szektorban. A fluktuáció csökkentésének érdekében tett legjellemzőbb lépés, a **béremelés**, melyre a válaszadó cégek 66,66%-ánál került sor. Ha visszagondolunk a magas fluktuáció okaira, a legtöbb vállalat – 36,36% - a jobb bérezési lehetőségeknek tudta be ezt. Tehát a vállalatok közvetlenül ezt a problémát akarják orvosolni, amikor a bérek emelésétől remélik a magas fluktuáció mérséklését.

Leépítések

Az egyes régiók munkaerőpiacát nagyban befolyásolják a cégek esetleges leépítései, ezért ebből a tárgykörből is igyekeztünk minél több információt kapni. 233 válaszadó cégből 37 vállalat jelezte – **15,87%** –, hogy történtek leépítések az elmúlt évben és ez átlagosan 18,62 alkalmazottat érintett. A leépített fők számának minimális értéke 1, maximális értéke, pedig 150. A legnagyobb mértékű leépítésekre az **élelmiszeriparban** került sor, a leépített alkalmazottak átlagos száma, 39,8 fő.

Persze nem azonos mértékben érinti az egyes **munkaerőcsoportokat** a leépítés. A leépítések során leginkább érintett munkaerőcsoportok a **szakmunkások**, a **betanított munkások**, és az **ügyviteli alkalmazottak**. **Felső vezetők** leépítését mindössze egyetlen válaszoló cég jelezte.

Szakterület tekintetében, a **termelés** területén jellemző a legnagyobb mértékű leépítés, valamint a **pénzügy-kontrolling**, és a **marketing-értékesítés** területén. A munkaerő elbocsátása legkevésbé a **kutatás-tervezés**, és a **karbantartás** területén jellemző. Ehhez hozzátartozik azonban, hogy mint az majd a későbbiekben kiderül, a válaszadó cégek 12,34%-ánál zajlik csak K+F tevékenység, ennek is betudható az alacsony arány.

Arra a kérdésünkre, hogy a **jövőben terveznek-e leépítéseket** a cégek, 231 vállalattól kaptunk választ. Ebből mindössze 7,79% nyilatkozott úgy, hogy vannak ilyen jellegű tervek a cégnél. **86,58% szerint nem várhatóak leépítések**, és a válaszadók 5,62%-a nem tudta egyértelműen megválaszolni ezt a kérdést.

Szektorok szerinti bontás alapján, elsősorban a **kereskedelem**, **javítás** területén lehet leépítésekre számítani a jövőben, legkevésbé pedig a logisztikai szektorban tevékenykedő cégek alkalmazottainak körében fenyeget ez a veszély.

A **cégnagyságok** tekintetében, leginkább a **kisvállalatok** körében várhatóak leépítések, az érkezett „igen” válaszok 45,39%-át kisvállalattól kaptuk.

A tervezett leépítések számának minimális értéke 1, a maximális, pedig 150 fő. Átlagosan 21,24 fő leépítése várható a jövőben, a megkérdezett vállalatok körében. A várható elbocsátások mértékét illetően, a **textiliparban** várhatóak a legnagyobb mértékű leépítések, mégpedig ez előreláthatólag 56,25 főt fog érinteni átlagosan.

Előreláthatólag a **betanított munkásokat** fogják munkaerőcsoportok közül leginkább érinteni a jövőbeni leépítések, valamint a **szakképzetlen munkaerőt**, és a **szakmunkásokat**. A jövőben a szakterületek tekintetében várhatóan nem változik a leépítések területe, továbbra is a **termelésen** lesz a legjellemzőbb, valamint a **marketing-értékesítés**, és a **pénzügy -controlling** területén dolgozókat is várhatóan nagymértékben érinteni fogja. A vállalatok továbbra is várhatóan a munkavállalók **szakmai ismereteivel** lesznek elégedetlenek, és a kompetenciák hiánya továbbra is a **szakmunkások** munkaerőcsoportjában lesz előreláthatólag a legmagasabb.

„C” bekezdés – Szakmai ismeretek és munkaerő-felvétel

Ebben a fejezetben a vállalatok humán-erőforrásokkal kapcsolatos tapasztalatait mértük fel. A munkaerő-felvétel folyamán a vállalatok szembesülnek a piacon jelenlévő munkaerő minőségével, felmérhetik a potenciális jelöltek szakmai ismereteit, ezért ezt a két tárgykört egymással összefüggésben vizsgáltuk.

Szakmai ismeretek

Az elvárt szakmai ismeretek hiánya megnehezítheti vállalatok a munkaerő-felvételét. Ezért a bekezdés elején, egyből azt a kérdést tettük fel a vállalatoknak, hogy volt-e arra példa az elmúlt egy évben, hogy **nem sikerült megfelelő munkaerőt találni egy munkakör betöltésére**. 235 vállalat válasza alapján elmondható, hogy **40%-uknál fordult elő** hogy nem találtak a munkaerőpiacon megfelelő munkaerőt, 60%-uk pedig nem találkozott ezzel a problémával. A megfelelő képességekkel rendelkező munkaerő hiánya a **kereskedelem**, **javítás szektorban** a legmagasabb, és a probléma a vállalatok között a **kisvállalatokat** érinti a legnagyobb mértékben.

Ezzel a problémával kapcsolatban felmerül az a kérdés, hogy vajon mennyire volt nélkülözhetetlen a hiába keresett munkaerő, és kényszerből **felvettek-e kevésbé megfelelő képességekkel rendelkező munkaerőt** a vállalatok. Erre a kérdésünkre 242 cégtől érkezett válasz, melyek eredménye azt mutatja, hogy a megfelelő munkaerő hiányával küzdő vállalatok 45,86%-a **betöltötte az üres helyet egy kevésbé kvalifikált alkalmazottal**, míg 54,13%-uknál nem került erre sor.

A nehezen betölthető üresedések egyértelműen – az összes szektorban – a **szakmunkások** munkaerőcsoportját érintette a legnagyobb mértékben. A második legkevesbé fellelhető és megfelelően kvalifikált munkaerőcsoportnak – szintén az összes szektorban –, a **betanított munkások** bizonyultak. Az összes szektorra nézve, a **termelés** az a szakterület, ahová a legnehezebb megfelelően kvalifikált munkaerőt találni.

Az üresedések nehézkes betöltésének konkrét okait is vizsgáltuk, vagyis azt, hogy mik azok a **készségek, kompetenciák, melyeket a munkavállalók hiányolnak** általában az alkalmazottaikból. Ez a vizsgálódási pont, már a munkában lévő alkalmazottakra is ki van terjesztve, tehát eredményei tapasztalatok által alátámasztottak. A következő kompetenciák meglétét vizsgáltuk: szakmai készség, ismeretek; kommunikációs készségek; számítástechnikai/információs technológiai készségek, ismeretek; irányítási, ellenőrzési készségek; nyelvismeret; kreativitás, kezdeményezőkézség; csoportmunkára való alkalmasság; szakmai tapasztalat; egyéb.

A válaszadó cégektől a legtöbb jelölés, a **szakmunkások** munkaerőcsoportjára érkezett. Ez számszerűen azt jelenti, hogy a készségek hiánya 41,29%-ban a szakmunkásokra jellemző. A leginkább hiányolt kompetencia a válaszadó cégek részéről, a **szakmai készségek, ismeretek** megléte, a jelölések 31,68%-a került erre a kompetenciára. A munkáltatók az értékesítésen, szervízhálózaton dolgozókkal a legelégedettebbek, és a leginkább a szükséges számítástechnikai, informatikai kompetenciákkal rendelkeznek az alkalmazottak. A **felső vezetőkre** nem jellemző a kompetenciák hiánya az eredmények alapján, azonban a nyelvismeret ebben a munkaerőcsoportban is nagy kívánnivalót maga után.

Cégnagyság szerinti bontásban, az általános képnek megfelelően, a mikro-, kis-, közép-, és nagyvállalatok körében is a **szakmunkásokra** került a legtöbb - hiányos készségeket jelző - jelölés, valamint a leginkább maga után kívánni valót hagyó kompetenciának a **szakmai ismeretek, készségek** bizonyultak.

Arra a kérdésünkre, hogy a **jövőre nézve várhatóak-e toborzási problémák** a vállalatoknál, 234 válasz érkezett. Az elmúlt évben – mint azt már megállapítottuk –, a válaszadó cégek 40%-ánál fordult elő toborzási probléma, a jövőben azonban csak **19,23%-uk számít ilyen jellegű problémák felmerülésére**. Míg az elmúlt évben a kereskedelem, javítás szektorban okozott nehézségeket a munkaerő toborzása, addig a jövőben várhatóan a **gépipar, fémfeldolgozás** területén működő cégek tartanak ilyen jellegű problémáktól (toborzási problémákra számító vállalatok legtöbbje - 31,11%-a - ugyanis a gépipar, fémfeldolgozás szektorban tevékenykedik). **Cégnagyság szerinti bontás** alapján elmondható, hogy míg az elmúlt évben, a legnagyobb mértékben toborzási problémákkal szembesülők, a kisvállalatok voltak, addig várhatóan a jövőben a **középvállalatok** körében lehet majd a legnagyobb mértékű toborzási problémákról beszélni. A cégek továbbra is a **szakmunkások** munkaerőcsoportját illetően, valamint a **termelés szakterületén** számítanak a probléma jelentkezésére. A vállalatok a jövőben is arra számítanak, hogy a készségek terén, a **szakmai készségeket** illetően lesznek hiányok, és a **szakmunkásokkal kapcsolatban** merül majd fel a legtöbb hiányosság.

Alkalmazottak készségei, ismeretei

A fentiekből már kiderült számunkra, hogy a munkaadók meg tudnak jelölni bizonyos képességeket, ismereteket, melyek terén munkavállalóiknál hiányosságokat mutatkoznak. Természetesen erre a mindennapos munkavégzési folyamatból is következtethetnek, azonban célirányosan fel is mérhetik munkavállalóik kompetenciáit, attól függően, hogy ezt mennyire tekintik fontosnak a vállalat szempontjából.

Az alábbiakban azt mértük fel, hogy a megkérdezett **vállalatok értékelik-e munkavállalóik készségeit, ismereteit**, ez **milyen formában** történik, és a munkaadók mennyire tartják fontosnak a vállalat termelékenységének szempontjából a munkavállalók kompetenciáit.

Arra a kérdésünkre, hogy a cég **értékeli-e a munkatársak készségeit, ismereteit**, 244 válasz érkezett. A válaszadó munkaadók 75,4%-a tájékozódik alkalmazottai kompetenciáiról. Ezek közt a cégek közt a **kisvállalatok** aránya a legmagasabb, 44,57%. Az értékelések a rendszerességet illetően, a vállalatok 47,82%-ánál **tervszerűen kialakított rendszer alapján** zajlanak, míg 39,67%-uk esetében **esetlegesen, aktuális célok érdekében** méri fel a munkatársak készségeit, ismereteit.

Kérdőívünkben az **értékelés konkrét formáira** is kíváncsiak voltunk. Itt az alábbi értékelési módokat soroltuk fel: munkavállalókkal történő elbeszélgetés; közvetlen főnök által adott értékelés (írásban); elvégzett munka, folyamatos értékelése; egyéb.

A megkérdezett, értékelést végző cégek közül, 224-en adtak felvilágosítást arról, hogy az értékelést milyen formában végzik. A legtöbbjük, 46,42%-uk, az **elvégzett munka, folyamatos értékelése** által nyer képet az alkalmazottak kompetenciáiról. Nagy arányban jellemző a **munkavállalókkal történő elbeszélgetés** módszere is, a válaszadó cégek 39,28%-ánál ebben a formában történik az értékelés. A **kisvállalatok** aránya a legmagasabb, 43,18% azon cégek közt, melyeknél a munkavállalókkal történő elbeszélgetés a legjellemzőbb. A munkavégzés folyamatos értékelését előnyben részesítő vállalatok 47,12%-a is **kisvállalat**. Mindössze 6 jelölés érkezett az „egyéb” módszerekre, ebből 4 vállalat a teszt jellegű kérdőívek módszerét vetette fel.

A megkérdezett vállalatokból 242-en értékelték egy 1-től 5-ig terjedő skálán a **munkavállalók képességeinek, ismereteinek fontosságát, a cég versenyképességének szempontjából**. 156 vállalat (a válaszadók 64%-a), 5-re értékelte, vagyis nagyon fontosnak ítélte meg a munkavállalók kompetenciáit a cég versenyképességének szempontjából. 66 cég a 4-et jelölte meg, az **összes válasz átlagos értéke, 4,564** ami azt jelzi, hogy a **vállalatok fontosnak tartják az alkalmazottak kompetenciáit**.

Felmerül a kérdés, hogy ha a vállalkozások ennyire fontosnak tartják alkalmazottaik ismereteit, képességeit, **mennyire tartják támogatandónak a munkatársak ezen készségeinek fejlesztését, ismereteinek kiterjesztését**.

A válaszadó cégek 60,39%-ban gondolják úgy, hogy az alkalmazottak készségeinek, ismereteinek fejlesztése **„mindenképp támogatandó, szükség van rá a cég fejlődésének szempontjából”**. A vállalatok 35,29%-ban nyilatkoztak úgy, hogy **„támogatandó, amennyiben nem jár hátrányokkal, vagy kiadásokkal a cég számára”**. A kapott kép tehát egyértelműen azt mutatja, hogy a vállalatok kétharmada mindenképp támogatja a munkavállalók készségeinek fejlesztését, egyharmaduk, pedig az esetleges kiadások függvényében teszi ezt. Mindössze 3,92% gondolja úgy, hogy „nem igazán fontos, lényeges”.

A kérdés **anyagi oldalát tekintve**, a 56%-ban úgy gondolják a vállalatok, hogy **a cégnek, mint munkaadónak a felelőssége az alkalmazottak készségeinek fejlesztése, ismereteik bővítése**. A cégek 27,71%-ban vélekednek úgy, hogy a **munkavállaló saját felelőssége az, hogy milyen kompetenciákkal rendelkezik**.

A következő kérdéssel tovább léptünk, és tágitottuk a kört a készségek fejlesztésének olyan területére, amikor a maga **a munkavállaló kezdeményezi képzését, továbbképzését**, és azt vizsgáltuk, hogy milyen mértékben, **milyen eszközökkel támogatják a cégek az ilyen jellegű kezdeményezéseket**. A vállalatok 42,59%-ban **munkaidő kedvezménnyel** járulnak hozzá a munkavállalók képzéséhez, míg 29,94%-ban **anyagilag is támogatják** a munkavállaló képzésre vonatkozó kezdeményezését. 21,6%-ban pedig ragaszkodnak hozzá a munkavállalók, hogy **munkaidőn kívül oldja meg a képzéseken való részvételt az alkalmazott**. Az eddigiekben csak a képzések lehetőségéről, megvalósulásáról beszéltünk. De vajon mi történik, **ha a munkavállaló, munkaköréhez kötődően, sikeresen tovább képezte magát, honorálja-e ezt a vállalat valamilyen formában**. A válaszok 54,34%-a szerint **fizetésemeléssel jutalmazza** a magukat sikeresen továbbképző munkaerőt. 18,49%-os arányban a cégek **nem honorálják a továbbképzéseket, mert véleményük szerint ez a munkavállaló érdeke. Egyáltalán nem merül fel a továbbképzések jutalmazása** 14,72%-ba, 9,81% szerint azonban **előléptetéssel honorálják** a képzéseket. A válaszok 2,64%-a pedig arról tanúskodik, hogy **nincs érte jutalom, mert önmagában a képzésen való részvétel jutalomnak tekinthető**.

A munkaadókat arról is megkérdeztük, hogy véleményük szerint, alkalmazottaik hány százaléka (azok közül akiknek ezt munkaköre megköveteli) rendelkezik az alábbi képességekkel, ismeretekkel: megbízható írásos és verbális kommunikáció; gyakorlati számolási készségek; PC felhasználói ismeretek; idegen nyelv ismerete. A beérkezett válaszok alapján elmondható, hogy a munkaadók szerint a **gyakorlati számolási készségek** (84,83%), és a **megbízható írásos és verbális kommunikáció** meglétében (83,31%) a legbiztosabbak. A munkavállalók 70,01%-a rendelkezik az eredmények szerint megfelelő **PC felhasználói ismeretekkel**, azonban az **idegen nyelvek ismerete** hagy némi kívánnivalót maga után, hiszen csupán 55,85%-ban elége-

dettek ezzel a munkaadók, azon alkalmazottak körében, ahol ez az ismeret szükséges a munkakör ellátásához.

A vállalatokat arról is megkérdeztük, hogy **rendelkeznek-e olyan eszközökkel és tudással, hogy a jelenlegi, és a jövőbeni munkaerő-szükségletet felmérjék**. Jelenleg 246 vállalatból, 228 (92%) képes felmérni a munkaerő-szükségletet, **a jövőben** 243 vállalatból, 217 számít arra, hogy képes lesz felmérni a munkaerő-szükségeket. Új termék/szolgáltatás bevezetésekor 243 vállalat 7,41%-a kért külső segítséget annak megállapítására, hogy a munkaerő képes lesz-e az új terméket, szolgáltatást előállítani.

Külső kapcsolatok nemzeti vagy helyi szakmai munkaadói szervezetekkel

A vállalatokat arról is megkérdeztük, hogy kapcsolatban áll-e vezetőségük valamely nemzeti vagy helyi szakmai munkaadói szervezettel, mely az alábbi területeken lehet segítségükre: munkaerő-toborzás; motivációs rendszer kialakítása; munkaerő képzése; munkakör értékelése.

Az eredmények alapján a válaszok 28,53%-a szerint a cégek **kapcsolatban állnak szakmai munkaadói szervezettel**, 71,46%-uk pedig **nem tart fenn ilyen jellegű kapcsolatot**. A kapcsolatokról tanúskodó 248 jelölés 49,19%-a **munkaerő-toborzás területén** jelzi a szakmai munkaadói szervezetek segítségének igénybe vételét. A **munkaerő képzésének érdekében** 42,47%-os arányban tartják a vállalatok a munkaadói szervezetekkel a kapcsolatot.

Munkaerő-felvétel

Az alábbiakban a vállalatok munkaerő-felvételi szokásait, a belső munkaerő-felvétel – áthelyezés – eseteit, az új munkaerő-felvételét, gyakornokok fogadását, üresedések betöltését, a nők cégen belül betöltött szerepét, és ezek jövőben várható alakulását vizsgáltuk a válaszadó cégek körében.

Belső munkaerő-felvétel

Belső munkaerő-felvételre való hajlandósággal kapcsolatban 243 cég nyilatkozott. Többségük, 47,73% nem alkalmazna már a cégnél dolgozó munkatársat más szakterületen, vagy munkaerőcsoportban. Hasonló azon cégek aránya – 44,85% - melyek látnak erre lehetőséget. A cégek 7,4%-a nem tudta eldönteni, hogy milyen álláspontot képviseljen ebben a kérdésben. A belső munkaerő-felvételre esélyt látó vállalatok, elsősorban a szakmunkások munkaerőcsoportjára (57 jelölés) vonatkozóan látnak erre lehetőséget, mégpedig a termelés (68 jelölés) területén. De jó esély van erre a középvezetők körében (45 jelölés), és a pénzügy-controlling területén (34 jelölés) is.

Elsősorban a megbízhatósággal (91 jelölés) érveltek a vállalatok a belső munkaerő-felvétel mellett, és a szakmai tudás (63 jelölés), valamint az hogy már jó ismert a munkaerő (60 jelölés) is meghatározó. A kérdésre 294 jelölés érkezett. A kisvállalatok esetében a harmadik helyen a munkaerő ismertsége helyett az áll, hogy a megszerzett tudást, a cégnél kamatoztassa az alkalmazott.

Új munkaerő felvétele

Arra a kérdésünkre, hogy az elmúlt évben került-e sor új munkaerő felvételére, 243 vállalat válaszolt. 77,36%-uknál történt új munkaerő alkalmazása az elmúlt egy évben, és 22,22%-uknál nem került erre sor. Legnagyobb arányban, 42,55%-ban, a kisvállalatok vettek fel új munkaerőt az elmúlt év folyamán. A felvett új munkaerő létszáma az egész mintára nézve átlagosan 14,519 fő. Átlagosan 34,342 fő az általános iskolai végzettséggel rendelkezők köréből, ez a legmagasabb érték. Ennek értéke az élelmiszeriparban nagyon magas, átlagosan 106,94 fő. Középfokú iskolai végzettséggel rendelkezőt átlagosan 13,868 főt vettek fel a cégek, a középfokú és egyéb végzettséggel rendelkezők alkalmazásba állításának átlagos száma 6,866 fő, míg a felsőfokú végzettséggel rendelkezőké mindössze átlagosan 3 fő. Az 1999-es évhez képest jelentősen csökkent a felsőfokú végzettséggel rendelkezők felvétele, hisz akkor ez átlagosan 22,764 fő volt a válaszadó cé-

gek körében. Az általános iskolai végzettséggel rendelkezők felvétele pedig jelentősen növekedett, hisz 1999-ben átlagosan 21,796 főt alkalmaztak ezzel az iskolai végzettséggel a megkérdezett vállalatok.

A legnagyobb mértékű munkaerő-felvétel az összes végzettség esetében, a **termelés** területén történt. 221 (51,51%) esetben jelezték a vállalatok, hogy ezen a területen alkalmaztak új munkaerőt, a jelölések száma pedig 429 volt ennél a kérdésnél. A cégek a legnagyobb arányban, 31,59%-ban **meglévő munkaerőpiaci kapcsolataik révén** bővítik a dolgozói kört. Ez a módszer az elsődleges az összes említett iskolai végzettség esetén, az **általános iskolai végzettséggel rendelkezők** kivételével, ahol az **egyéni jelentkezés alapján való felvétel** a leggyakoribb.

Az **új munkaerővel kapcsolatban**, a munkaadók által tapasztalt **esetleges hiányosságokat** is vizsgáltuk. Az általunk meghatározott kompetencia-hiányosságok a következők: gyakorlati szakismeretek hiánya; elméleti szakismeretek hiánya; megfelelő hozzáállás vagy motiváció hiánya; életkorarányos szakmai tapasztalat hiánya; munkatárs személyiségének alkalmatlansága. A kérdés-táblára, 647 jelölés érkezett. A hiányosságok közül, a **gyakorlati szakismeretek hiányára** került a legtöbb jelölés, 31,37%-os arányban, és az összes iskolai végzettséget illetően is ez az elsődleges hiányosság. A legtöbb hiányosságot, pedig 32,92%-os arányban, a **középfokú iskolai végzettséggel rendelkezők** körében tapasztalták a munkaadók. A legkisebb arányban a **felsőfokú végzettséggel rendelkezőknek** vannak hiányosságaik, de még náluk is a jelölések 11,43%-a ez az arány.

Gyakornokok fogadása

Arra a kérdésünkre, hogy fogadnak-e jelentkezőket gyakorlat, tapasztalatszerzés céljából, 243 vállalat válaszolt. Tanulókat és/vagy egyetemistákat 53%-uk fogad, 44,85%-ukra ez nem jellemző, 2,05%-uk pedig nem tudott erre választ adni. A gyakornokok fogadása 65,83%-ban **tanulókkal** történik, 34,16%-ban pedig **egyetemistákat** fogadnak a vállalatok.

Üresedések betöltése

A **munkaerőcsoportokat** illetően, a cégek 28,51%-ának **jelentett problémát üresedések betöltése**, mégpedig elsősorban a **szakmunkások** körében, akik 50 jelölést kaptak a 157-ből. Szektorok szerinti felbontásban azonban a **kereskedelem és javítás szektorban a középvezetői pozíciók** üresedésének betöltése okoz gondot. A jelölések (88) 45,45%-a szerint a vállalatoknál elsősorban a **szakmai tapasztalatok, munkatapasztalatok hiánya** okoz gondot az üresedések betöltésében. Második okként, pedig a cégek a jelölések 38,57%-ában a **személyiségbeli, motivációs problémákat** vetették fel az üresedések kapcsán.

A **szakterületeket** illetően, a vállalatok 75,67%-ának **jelentett problémát üresedések betöltése**, mégpedig a **termelés területén**, amely 49 jelölést kapott a 123-ból. Szektorok szerinti felbontásban, azonban a **kereskedelem és javítás szektorban, a marketing-értékesítés területén** fellépő üresedések betöltése okoz gondot. A jelölések (52) 46,15%-a szerint a vállalatoknál a szakterületeken is – úgy mint a munkaerőcsoportok esetében – a **szakmai tapasztalatok, munkatapasztalatok hiánya** okoz gondot. Második okként, pedig ismét a **személyiségbeli, motivációs problémákat** vetették fel az üresedések kapcsán.

Tehát a fentiek alapján elmondható, hogy mind munkaerőcsoportok, mind a szakterületek tekintetében a cégek jelentős részének problémát jelent az üresedések betöltése, elsősorban a szakmunkások munkaerőcsoportjában, és a termelés területén. A munkaerőcsoportok tekintetében 242 válasz érkezett arra, hogy vannak-e ilyen jellegű nehézségeik, ebből 69 szerint igen, míg a szakterületek vonatkozásában csupán 74 jelölés érkezett erre a kérdésre, és ebből 56 az igenlő válasz. Az okokat is ugyanazoknak vélik a munkaadók, szakmailag tapasztaltabb és elhivatottabb alkalmazottakat keresnek, mint amilyeneket jelenleg a munkaerőpiac kínálni tud.

Arra a kérdésünkre, hogy a **munkaerő-toborzási nehézségeknek volt-e negatív hatása a vállalatra**, 76 cég válaszolt. 24 cég jelezett negatív hatásokat, tehát elmondható, hogy durván a kutatásban részt vevő **vállalatok 10%-a** volt érintett. Elsősorban **alacsonyabb termelés, termelékenység, hatékonyság** volt a toborzási nehézségek következménye. Cégnagyság szerinti bontásban, eltér a kép az általánostól a **kisvállalatok** és a

mikro-vállalkozások esetében. Előzőeknél az elsődleges probléma, amely a toborzási nehézségekből következett, az **alacsonyabb szolgáltatási színvonal** volt. A **mikro-vállalkozásoknál** pedig az volt a leg súlyosabb következmény, hogy **nem tudtak előre tervezni, fejleszteni az üzletet**.

A vállalatoktól 146 jelölés érkezett arra vonatkozóan, hogy **milyen lépéseket tettek a munkaerő-toborzási nehézségekből fakadó negatív hatások csökkentésének érdekében**. Mindössze a problémával küzdő vállalatok 3,42%-a nem tett intézkedéseket a káros hatások csökkentésének érdekében. A válaszadó cégek 23,28%-a a jelenlegi **munkatársak termelékenységének növelésével** igyekezett enyhíteni a negatív hatásokat, 21,91%-uk, pedig **többféle munkát bízott a meglévő alkalmazottakra**. A vállalatok a probléma másik oldalát is igyekeztek kontrollálni, a 135 válaszoló cégnek 15,55%-a **nem tett lépéseket a vállalat munkaerő-felvételi képességének növelése érdekében**. A leggyakoribb intézkedés a toborzási képesség növelésének érdekében a **magasabb felajánlott jövedelem, vagy más anyagi ösztönzők** voltak, ezt a cégek 16,29%-a jelölte meg. A válaszokból kiderül, hogy a második legnépszerűbb intézkedés, az **iskolákkal, felsőoktatási intézményekkel való kapcsolatfelvétel**, ezt a cégek 13,33%-a jelölte meg.

A fentiekből már kiderülhetett, hogy a cégek szembesültek az üresedések problémájával, a munkaerő-toborzási nehézségekkel. De vajon a jövőben is számítanak ezekre a problémákra? Erre a kérdésünkre 244 cég adott választ, és **21,31%-uk számol az elkövetkező egy-két évben nehezen betölthető üresedésekkel** a vállalatnál. Arra a kérdésünkre, hogy vajon a várható üresedések ugyanazon munkaerőcsoportnál és **szakterületen jelentkeznek-e majd, ahol most is problémát jelentenek**, 49 cég válaszolt, és csupán egy jelölés érkezett a „nem tudja” mezőbe, a többi 48 szerint a helyzet a jövőben is a jelenleginek megfelelő lesz. A vállalatok tehát a jövőben is a **szakmunkások** munkaerőcsoportjában számítanak nehezen betölthető üresedésekre, és a **termelés** területén számolnak munkaerő-toborzási problémákkal. Utóbbi azonban kiegészül a **marketing-értékesítés** területével.

A vállalatokat tovább vizsgáltuk a várható viszonyok szempontjából. Amennyiben nem lesz szükség munkaerő-felvételre a cégek jelöléseinek 33,19%-a szerint ennek oka az lesz, hogy a **forgalom változása nem indokolja új munkaerő felvételét**. A vállalatok jelöléseinek 17,87%-a szerint a **vállalkozás méretét nem kívánják növelni**, ezért nem lesz szükség munkaerő-felvételre a jövőben. Szektorok szerinti bontásból kiderül, hogy a **gépiparban**, ha nem lesz szükség új munkaerő felvételére a jövőben, annak oka az lesz, hogy a **technológiai fejlesztéseknek köszönhetően, kevesebb ember is elegendő** a cég versenyképességéhez.

A vállalatokat arról is megkérdeztük, hogy vajon **milyen pozícióban érzik magukat a piacon, versenytársaikhoz képest, a munkatársak ismereteinek, képességeinek tekintetében**. Erre a vizsgálódási pontra 234 válasz érkezett. A beérkezett adatok alapján, a cégek 62,39%-a úgy gondolja, hogy a **munkatársak ismeretei, képességei megegyeznek a versenytársakéval**. 26,49% szerint **alkalmazottaik kvalifikáltabbak, mint a hasonló profilú cégeké a piacon**. Mindössze 1,28% gondolja úgy, hogy **rosszabbak a versenytársakénál a munkatársak ismeretei, képességei**, 9,28% pedig bizonytalan a kérdésben, és a „nem tudja” választ jelölte meg. Ezek alapján tehát elmondható, hogy a cégek elégedettek munkatársaik ismereteivel, képességeivel, és ilyen szempontból nem érzik magukat hátrányban a piacon. Ez az eredmény valószínűleg annak is betudható, hogy 224 cég szerint **bővültek munkatársaik ismeretei, készségei az elmúlt év során**, és csak 22 vállalat szerint nem került erre sor. 198 vállalat szerint (244 válaszból) a **munkatársak képességeivel és végzettségével szemben támasztott elvárások is emelkedni fognak az elkövetkező évben**. Ezen válaszok 39,59%-a a kisvállalatoktól érkezett. Arról is megkérdeztük a cégeket, hogy **képességek hiányának felmérésére mit tartanak a leghatékonyabb módszernek**. 255 jelölés érkezett erre a kérdésünkre, és a jelölések 55,29%-ban a **teljesítményértékelés** mellett szólnak. A második legnépszerűbb módja a készség-hiányok felmérésének, a **személyes beszélgetés**, melyre 26,27%-ban került jelölés. A vállalatok 94,27%-a vallja azt, hogy **nincs akadálya a cégen belül történő előrejutásnak a férfiak** esetében. **Nők** esetében ez az érték 92%. Azonban 233 cégből, csupán 123-nál, 52,78%-uknál van **női felsővezető**.

„D” bekezdés – Képzés és fejlesztési tevékenységek

Ez a bekezdés a **vállalatok oktatási, fejlesztési tevékenységéről** ad egy átfogóbb képet. Az eredmények azon **oktatási, továbbképzési tevékenységeket** vizsgálja, melyek nem a kezdő munkatársak rutinszerű képzései, és nem törvény által előírt képzések.

A válaszadó cégek létszámát már az első kérdés megszürtte, hiszen amely cég nem biztosít oktatást munkatársainak, automatikusan a bekezdés utolsó kérdésére ugrott.

A válaszadó cégektől 245 adat érkezett arra vonatkozóan, hogy **biztosítanak-e valamilyen oktatást, továbbképzést dolgozóiknak**. A cégek 53%-ánál sor kerül képzésekre, míg 47%-uknál nem.

A **betanításra** vonatkozóan 132 cég válaszolt kérdésünkre. 82%-uknál **belső munkatárs segítségével** zajlik a kezdő munkatársak betanítása, átlagosan 44,54 képzési nappal, 8%-uk pedig **külső szervezet által nyújtott képzéssel** biztosítja ezt, ezek a képzések átlagosan 100,9 naposak. A vállalatok 6%-a nem szervez betanítást az új munkatársaknak. A **textilipar** az egyetlen szektor, ahol a külső szervezet által nyújtott képzések aránya magasabb a betanításokat illetően.

Képzésen 121 vállalat válasza alapján, átlagosan 67,902 fő **vett részt az elmúlt év folyamán**. Ennek értéke a **logisztikai szektorban** a legmagasabb, átlagosan 158 fő. A képzésben részesült alkalmazottak átlagos aránya, az **értékesítésen, szervízhálózaton dolgozók körében** a legmagasabb, 67,11%-uk vett részt képzésben az elmúlt évben. Legkisebb mértékben a betanított munkások képzése valósult meg, de még ennek a munkacsoportnak is 45,8%-a részesült oktatásban az elmúlt év folyamán. A **textilipari szektorban** a szakmunkásokat képezték a legnagyobb arányban az elmúlt évben, 46%-uk vett részt oktatáson ebben a szektorban. A **logisztikai; kereskedelem, javítás; és a gépipar, fémfeldolgozás szektorban** a **középvezetők** képzése volt a legnagyobb arányú, az általános képpel ellentétben.

Az **átlagos oktatási napok száma**, az **betanított munkások** esetében a legmagasabb, 63,3 nap. A szakképzetlen munkaerőre jutó átlagos oktatási napok száma a legkevesebb, mindössze 5,8 nap.

Az alkalmazottak oktatását és továbbképzését a vállalatok 49,66%-ban a **„Learning by doing”** (tehát munkavégzés közbeni oktatás) módszerével végzik, a munkaidőben. **Hagyományosan strukturált, munkaidőn kívüli oktatást** biztosítanak a cégek alkalmazottaik számára **munkahelyen kívül** 26,18%-ban, a **munkahelyeken**, pedig 16,47%-ban. A válaszadó cégek 7,67%-a **egyik formában sem** folytat oktatást, hanem egyéb módszerekkel képzik munkatársaikat.

A cégek a képzések biztosításához, **külső képző intézmények szolgáltatásait** is igénybe veszik. Nyitott kérdésünkre válaszolva, a vállalatok 196 ilyen intézményt soroltak fel. Az összesítések alapján, a legnagyobb arányban, 52%-ban, **képzést biztosító vállalkozásokhoz** fordulnak a munkaadók. A **felsőoktatási intézmények** aránya a képzést nyújtó külső szervezetek közt, 11%. A **kamarákhoz, munkaügyi központokhoz** 5%-ban fordulnak a vállalatok, míg a **képző központok, szakiskolák** segítségét csak 5%-ban veszik igénybe, a képzések lebonyolításának céljából. A cégek még nyelviskolákat, minőségbiztosítási képző cégeket soroltak fel, mint külső, képző partner.

Abban a kérdésben, hogy **átképzésben részesült-e munkatárs egy másik munkakör betöltésének érdekében**, 121 cég nyilatkozott. 23,14%-uknál volt ilyen jellegű képzésre példa. A legnagyobb arányban a **szakmunkások** részesültek átképzésben az elmúlt 5 évben. Az átképzések aránya azonban 1 évvel ezelőtt csaknem kétszer annyi volt már, mint 5 éve. Elsősorban a **termelés területén** került sor átképzésekre, valamint a **marketing-értékesítés, és a pénzügy- controlling területén** is nagyarányú átképzések zajlottak.

A válaszadó 122 vállalat 53,27%-a nyilatkozott úgy, hogy az **egy dolgozóra jutó képzési idő változatlan maradt** az egy évvel ezelőtti állapothoz képest. Azonban a cégek 40,16%-ánál ez az idő **növekedett** az elmúlt egy évben. A **három évvel ezelőtti képzési időhöz viszonyítva** – 115 cég válasza alapján – 60%-uknál növekedett az egy munkatársra jutó képzési idő. Ehhez a vállalatok bevallása szerint, elsősorban a **minőségbiztosítás; a technológiai fejlesztések; és új termékek, szolgáltatások kifejlesztése** járult hozzá, 173 jelölés alapján.

A beérkezett, 157 jelölés alapján, a válaszadó cégek a legnagyobb arányban 36,3%-ban a **munkavégzés vizsgálatával értékelik a képzések eredményeit**, 28,02%-ban pedig **személyes beszélgetéssel** elemzik a munkatársak oktatások általi szakmai fejlődését.

Arra a kérdéseinkre, hogy a **dolgozók teljesítményét értékeli-e valamilyen módon** a vállalatnál, 123 cég válaszolt. 87,8%-uk vizsgálja a munkatársak teljesítményét. Ez azonban legkevésbé, a logisztikai szektorban jellemző.

A válaszadó 123 cég 21,95%-a rendelkezik **vezetői továbbképzési programmal**. Ezek legnagyobb arányban, 40,74%-ban, a **gépipar, fémfeldolgozás szektorban** tevékenykednek. Arra a kérdésre, hogy van-e **munkatárs, aki felelős az alkalmazottak oktatásáért**, 119 vállalat adott választ. 56,62%-uknál van ilyen munkatárs, beosztása, pedig általában **ügyvezető igazgató**, vagy **humánpolitikai vezető**. Az oktatásért felelős munkatársnak a vállalatok 82,24%-ánál, a képzési, továbbképzési ügyek intézésére fordított idő, **kevesebb, mint a felét teszi ki a munkaidejének**. Ezen a személyen kívül 62 cégnek a 8,06%-ánál dolgozik még **teljes munkaidős oktató** is a cégnél. Természetesen, ez nagyon kis arány.

121 vállalat válaszolt arra a kérdésre, hogy **rendelkeznek-e oktatási központtal**. Mindössze 5,78%-uk rendelkezik ilyen jellegű intézménnyel, ennek 85,71%-a a **gépipar, fémfeldolgozás szektorban** található.

A munkaadókat megkérdeztük arról is, hogy mely érveket tartják meghatározónak, a munkatársak továbbképzése mellett. 846 jelölés alapján, a vállalatok, elsősorban a **munkatársak szakismereteinek növelése** érdekében támogatják a továbbképzéseket. A **minőség fejlesztésének céljából** is, és a **vevőkör változó elvárásainak való megfelelés** igénye miatt is fontosnak tartják továbbképzések szervezését. Az általunk megnevezett érvek (A munkatársak motivációjának növelése; A munkatársak szakismeretének növelése; A minőség fejlesztése; A vevőkör változó elvárásainak történő megfelelés; A munkaerő továbbképzése új szolgáltatás vagy termék bevezetése kapcsán; A munkaerő továbbképzése új technológia bevezetése kapcsán; A munkaerő továbbképzése szervezeti változtatások bevezetése kapcsán) mellett, a **válaszadók egyéb érveire is rákérdeztünk**, és 36 választ kaptunk. Új elemként jelentkezik itt, a **törvényi alkalmazkodás igénye**, az említett érvek 19%-a emellett szól.

A 129 válaszadó cég 71,51%-a rendelkezik **írott üzleti tervvel**. **Írott képzési tervvel** a cégek csupán 35%-a rendelkezik. Ezen cégek 35,71%-a, a **gépipar, fémfeldolgozás szektorban** tevékenykedik. Cégnagyság szerinti bontásban az írott képzési tervvel rendelkező vállalatok mindössze 2,38%-a mikrovállalat. A legnagyobb arányban a **közép- és nagyvállalatok** rendelkeznek írott képzési tervvel, mégpedig azonos mértékben, 35,71%-ban.

Miután megkérdeztük a vállalatokat az írott üzleti, és képzési tervek meglétéről, szint adta magát a következő vizsgálódási pont, hogy ezek vajon kapcsolódnak-e egymáshoz, összehangoltan készülnek-e. Erre a kérdésre 43 cég válaszolt, ebből 39-en nyilatkoztak úgy, hogy az **írott üzleti és képzési terv kapcsolódik egymáshoz**. Természetesen ez a kapcsolódás különböző módokon történhet. Erre vonatkozóan 19 válasz érkezett a cégektől, melyek elsősorban a **költség-vonatkozásbeli kapcsolatról** nyilatkoznak az üzleti és képzési terv kapcsán. Felmerült azonban még a **minőségbiztosítás általi** kapcsolat, és az egymáshoz szorosan kötődő, **egymás részét képező írott üzleti és képzési terv**.

Külön képzési költségvetés a válaszadó 42 vállalatból, 25-nél készült. A **szakképzési alaphól igénybe vehető anyagi forrásokon túl**, a válaszadó cégek 82,02%-a **használ fel saját forrásokat is** az oktatások érdekében.

A vállalatok körében arról is tájékozódunk, hogy **melyek azok a szervezetek a régióban, melyek segíteni tudják munkaerő-toborzási, és munkaerő-fejlesztési tevékenységüket**. A 127 válasz 52%-a a **munkaügyi központokat** említi, mint külső szolgáltatót. A **kamarák** 23%-ban jelentenek a válaszadó cégek számára munkaerő terén szolgáltatást nyújtó szervezetet. A **szakközép-, szakiskolák** 7%-ban merülnek fel a munkaadók válaszai között.

Tekintettel a munkatársaik számára képzést nem nyújtó vállalkozások magas arányára, adódik a kérdés, hogy miért nem foglalkoznak ezzel a területtel a cégek. Arra a kérdésre, hogy **miért nem biztosítanak képzést az alkalmazottak számára**, az általunk megadott érvekre az egyéb válaszokkal együtt, 347 jelölés érkezett. A

jelölések alapján felállított fontossági sorrend első helyén az áll, hogy **a vállalatok már eleve olyan embereket alkalmaznak, akik már máshol megkapták a szükséges képzést.** Ez szektorális bontásban csak az **élelmiszeriparban** módosul, ott ugyanis a képzések hiányának elsődleges oka, hogy **a munkafeladat nem követel képzett munkaerőt.** A második legnyomósabb ok a képzések hiányára, hogy a vállalatok **nem tudják nélkülözni az oktatáson résztvevő munkaerőt.** Az egyéb válaszok osztályozása után kiderül, hogy a cégek az **anyagi keret** hiánya miatt sem biztosítanak képzéseket.

„G” bekezdés – A vállalkozás külső körülményei

Az alkalmazott kérdőív utolsó fejezetében, a **vállalkozások külső körülményeit** vizsgáltuk a vállalatot érintő döntések vonatkozásában; a **reálérték, piac** tükrében. A **kutatási, fejlesztési tevékenységekre**, valamint a **külső szervezetekkel, alvállalkozókkal való kapcsolatra** is kitértünk a vizsgálódásban. Fontosnak tartottuk ezt a témakört, mert ezek a viszonyok, nagyban befolyásolják a vállalatok képzési szükségletét, oktatási tevékenységét.

Az elmúlt évben 235 vállalat válaszából megítélve, a cégek 34,89%-ánál történt olyan **változás, mely befolyásolta a cég döntéseit.** Ezen folyamatok 56,32%-a a piac változására vonatkozott. Az alkalmazottak számára; a képzésre fordított összegek nagyságára; a humánerőforrásra fordított figyelemre általában nem voltak hatással, ezek mértéke nem változott. A **minőségbiztosításra fordított figyelem** azonban nőtt, a változások által, valamint az **új technológiára fordított összegek nagysága** is növekedett.

A megkérdezett vállalatokból 239 nyilatkozott arról, hogy **szolgáltatásaik, termékeik piaca az elmúlt évben hogyan változott.** A válaszadó cégek 53,27%-ának **növekedett a piaca**, 25,81%-nak kisebb lett, és a cégek 20,9%-nál nem történt változás a piac tekintetében.

Reálértékét tekintve, a vállalkozások 53,75%-ánál **nőtt a vállalkozás forgalma**, 240 cég adatai alapján. 21,25%-uknál stagnált ez az érték, míg 25% körében csökkent.

A következőkben, az alábbi, **szolgáltatásokra/termékekre vonatkozó kritériumokat** soroltuk fel: ár; minőség; vevők igényeire való reagálás; marketing/reklám; egyedi termék vagy szolgáltatás; pontos szállítás/könnyű hozzáférhetőség. A válaszadó cégektől 1344 jelölés érkezett arra vonatkozóan, hogy a fentiek közül, **melyeket tartják fontosnak a termékek/szolgáltatások tekintetében, ahhoz hogy a vállalat sikeres legyen a piaci versenyben.** A cégek egyértelműen a **minőséget tartják a legfontosabbnak**, emellett még a **vevők igényeire való reagálást**, az **árakat** és a **pontos szállítást/könnyű hozzáférhetőséget** tartják fontosnak a piaci verseny során, a jó pozíciók eléréséhez. Érdekes módon, a marketing/reklám tevékenységet, és az egyes termékek szolgáltatások meglétét nem tekintik fontosnak a válaszadó cégek.

Az elmúlt év folyamán 237 vállalatnak a 45,14%-a **vezetett be új terméket, vagy szolgáltatást.** Ez leginkább a **gépipar, fémfeldolgozás**, és az **élelmiszeripari szektorban** jellemző. Az új termékek/szolgáltatások profilja a vállalatok 38,42%-ánál **illeszkedik az addigi termékek/szolgáltatások skálájába**, 22,31%-uk pedig rokon a korábbi termékkel/szolgáltatásokkal. Mindössze a cégek 3,3%-ánál került bevezetésre olyan termék/szolgáltatás, mely teljesen új, a cég addigi profiljához nem illeszkedik. Ezek a teljesen új profilú termékek és szolgáltatások, a gépiparban, fémfeldolgozásban jelentek meg.

232 cég válaszából az derül ki, hogy 34,05%-uk **rendelkezik honlappal.** A honlappal nem rendelkező vállalatok 33,7%-a **tervezi honlap létrehozását a közeljövőben.** A válaszadó 185 cég 19,45%-a folytat **e-business/e-commerce tevékenységet** (vagyis kereskedik az Internet segítségével).

Kutatás és fejlesztési tevékenység 235 vállalat viszonylatában 12,34%-uknál zajlik. A cégeknél átlagosan a **bérköltség** 4,865%-a kapcsolódik a kutatási fejlesztési tevékenységhez. Ez az arány a gépiparban, fémfeldolgozásban a legmagasabb, átlagosan a bérköltség 10,79%. Átlagosan a **munkaerő** 4,61%-a vesz részt a K+F tevékenységekben. Az **élelmiszeriparban** ez az arány 8,11%. Közülük **teljes munkaidőben** foglalkozik a K+F tevékenységekkel 8,66%.

A vállalatok **elmúlt évi törekvéseit** is megvizsgáltuk. Azt vizsgáltuk, hogy törekedtek-e vajon arra hogy csökkentsék a költségeket; növeljék a munkaerő termelékenységét; fejlesszék a minőséget. Erre a kérdésre 705 jelölés érkezett. 27,94%-ban a **minőség fejlesztését tartották a legmeghatározóbb célnak** a vállalatok, 26,66%-ban a **költségek csökkentésére törekedtek**, és a jelöléseknek 25,39%-a szerint, a **munkaerő termelékenységének növelését** tűzték ki célul, az elmúlt évben.

Az erre a vizsgálati pontra válaszoló 232 cég 44,82%-a **adott ki gyártási, illetve szolgáltatási feladatokat alvállalkozók részére az elmúlt évben**. 235 jelölés alapján kaptunk képet arról, hogy **mi indokolja** az alvállalkozókkal fenntartott kapcsolatot. Elsősorban azt jelölték a cégek (57 jelölés), hogy **kapacitásuk nem elég a kereslet kielégítésére**. Még jelentős indokként merült fel, hogy így **nem kell lemondaniuk a megrendeléseket; olcsóbb megoldás, mint ha extra munkaerőt kéne felvenniük**; és a **kereslet ingadozása** is az alvállalkozókkal tartott kapcsolatot indokolja.

A piaci versenyben a jó helyzet megtartásához feltétlenül szükséges, a piaci elvárásokhoz, igényekhez való folyamatos alkalmazkodás. Ezért a vállalatoktól azt is megkérdeztük, hogy vajon a **vevőiknek van-e valami ráhatásuk arra, hogy a cég milyen szakértelmet vár el alkalmazottaitól**. Ebben a kérdésben 238 vállalat nyilatkozott, 68%-uk igennel felelt kérdésünkre. Itt a **kisvállalatok aránya** kiugróan magas, az igennel válaszolók 42,59%-a tartozik ehhez a cégnagyság szerinti besoroláshoz.

A kérdőívvel azt is vizsgáltuk, hogy **hogyan alakulnak a vállalatok külkapcsolatai, mely szervezetekkel működtek együtt termékeik/szolgáltatásaik fejlesztésének érdekében**. A következő szervezetekkel való kapcsolatok meglétét, vagy hiányát vizsgáltuk: partnercéggel való kooperáció; beszállítók; franchise partnerek; munkáltatói/szakmai szervezetek; kutatási szövetség; egyetemek; tanácsadó cégek; egyéb. A kérdésre 1683 jelölés érkezett, ennek **79%-a a szervezetekkel való kapcsolat hiányát jelezte**, míg 21%-a, 352 jelölés, a kapcsolatok fenntartására utalt. A 352 jelölés legnagyobb arányban, 34,65%-ban a **beszállítókkal való kapcsolatra** vonatkozik. A jelölések 24,71%-a szerint a vállalatok **más partnercégekkel is kooperálnak**, valamint **munkáltatói/szakmai szervezetekhez is kötődnek**, a jelölések 14,77%-a szerint. **Szektoriális bontásban**, a **kutatási szövetségekkel** kapcsolatot tartó cégek 70%-a az élelmiszeriparban tevékenykedik a jelölések alapján. A **franchise partnerekkel** való kapcsolattartás 68,42%-ban a kereskedelem, javítás szektorra jellemző, a gépipar pedig 50%-ot tesz ki az **egyetemekkel** kapcsolatot tartó vállalatok között. Miután kaptunk egy képet a vállalatok szervezetekkel való kapcsolattartásáról, azt is megvizsgáltuk két szempontból, hogy mennyire tartják ezeket a külső kapcsolatokat fontosnak. 177 cég válaszolt a kérdőív két befejező kérdésére. A **termékek/szolgáltatások fejlesztésének érdekében a kapcsolatok jelentőségét** a cégek legnagyobb aránya, 55,93%-a nem „nagyon fontosnak”, de „**elég fontosnak**” tartja. A **munkatársak szaktudását illetően**, a vállalatok legnagyobb arányban, szintén „**elég fontosnak**” tartják a külső szervezetekkel fenntartott kapcsolatokat.

A kapott eredmények összevetése a Dél-Alföldi, és a Nyugat-Dunántúli Régiókban végzett felmérések eredményeivel

Az alábbiakban összevetjük jelen felmérés eredményeit, a Dél-Alföldi, és a Nyugat-Dunántúli Régióban kapott eredményekkel. A Dél-Alföldi Régióban a felmérésre 197 vállalat körében került sor, a Nyugat-Dunántúlon már 232 cég vett részt a kérdőívek kitöltésében, míg a jelenlegi felmérés során 246 kérdőív érkezett vissza. A régiókban a gazdasági viszonyoknak megfelelően határoztuk meg a szektorokat, ezért ezek eltérnek a három vizsgálatban. **A válaszadó cégek szektorok szerinti eloszlása**, mindhárom kutatásban arányos volt. A Dél-Alföldi Régió esetében a kereskedelem, javítás szektorból (29,44%); a Nyugat-Dunántúli Régió esetében a kereskedelem, logisztika szektorból (25,44%) került ki a legtöbb megkérdezett vállalat. Ez jelen kutatás során sem volt másképp, a vizsgált populáció legnagyobb része, 27,54%-a, a kereskedelem, javítás területén tevékenykedik.

A megkérdezett **vállalatok cégnagyság szerinti eloszlása** szinte azonos; mindegyik vizsgálatban a kisvállalatok szerepeltek a legnagyobb arányban, és a mintában szereplő nagyvállalatok aránya volt a legkisebb. (Jelen kutatás során 1 cég nem jelezte dolgozói létszámát, így az alábbi felbontásban 246 helyett, 245 vállalat szerepel.)

Dolgozói létszám	dél-alföldi régió	nyugat-dunántúli régió	észak-alföldi régió
Mikro-vállalkozás (1-10 fő)	61	50	60
Kisvállalat (11-50 fő)	71	87	96
Középvállalat (51-250 fő)	44	60	61
Nagyvállalat (251-X fő)	21	35	28
Összesen	197	232	245

A válaszadó cégek az **emberi erőforrásokkal elégedettek** a válaszok alapján. A Dél-Alföldi Régióban a szolgáltatási, pénzügyi szektorban jellemző ez a leginkább, a Nyugat-Dunántúlon az autóipar és autóipari beszállító szektorban tevékenykedő munkaadók a legelégedettebbek, míg az Észak-Alföldön a kereskedelem és javítás szektorban a legmagasabb az elégedettség.

Versenyképességet növelő változtatásokra mindhárom régióban, nagymértékben került sor. Míg a Dél-Alföldön elsősorban a technológiai fejlesztés, vagy új termék/szolgáltatás bevezetése volt a leggyakoribb válasz; addig a Nyugat-Dunántúlon ezek mellett már a minőségbiztosítás is nagy jelentőséggel bír. Az Észak-Alföldön végzett felmérésben ez az eredmény még egy elemmel bővült, itt a technológiai fejlesztések és a minőségbiztosítás mellett, a munkavállalók képzése is fontos versenyképességet növelő változtatásként szerepel.

A cégek a **munkaerő termelékenységét** mindhárom régióban magasabbnak értékelték, mint egy évvel ezelőtt. A Dél-Alföldön ezt a vállalatok az átszervezéseknek; piaci kényszernek; új technológiáknak tulajdonították. A Nyugat-Dunántúli Régióban a cégek a már említettek mellett, új termékek/szolgáltatások kifejlesztésének; és a multi-skilling gyakorlatának is tulajdonítják. Jelen felmérés során a vállalatok a technológiai fejlesztések, és az új termékek/szolgáltatások kifejlesztése mellett, a reklám és marketing tevékenység erősödésének tulajdonítják a termelékenység növekedését.

A **fluktuáció** a Dél-Alföldi, és a Nyugat-Dunántúli Régióban is normálisnak mondható, a vállalatok nagyon kis arányban tartják azt túl magasnak vagy alacsonynak. Az Észak-Alföldi Régióban megkérdezett vállalatoknak is csupán 12%-a tartja magasnak a fluktuáció értékét. Míg a Dél-Alföldön a feldolgozóiparban jelentkezik a legnagyobb mértékben a magas fluktuáció, addig a Nyugat-Dunántúlon az élelmiszeriparban jellemző ez. Az Észak-Alföldi Régióban szektorok szerinti felbontásban, csakúgy, mint a Nyugat-Dunántúlon, az élelmiszeripari szektorban a legmagasabb a fluktuáció, átlagosan 27,1 fő.

A fluktuáció okaként, egybehangzóan mindhárom régióban a más cégeknél fellelhető jobb kereseti lehetőségeket tartják a munkaadók.

Jelen felmérés eredményei alapján, a válaszadó cégek 15,87%-ánál került sor **leépítésekre** az elmúlt évben. A két megelőző kutatás eredményei szerint, a válaszadó cégek 20%-ánál volt leépítés, tehát ez az arány va-

lamivel nagyobb, mint a Dél-Alföldi Régióban kapott. Mind a Dél-Alföldi, mind a Nyugat-Dunántúli Régióban a leépítések legnagyobb mértékben a szakmunkások munkaerőcsoportját érintik, és ez az Észak-Alföldi Régió eredményeit tekintve sincs másképp.

A Nyugat-Dunántúli és a Dél-Alföldi Régióban, a vizsgálatban résztvevő cégek közel felénél fordult elő, hogy **nem találtak megfelelő képességekkel rendelkező munkaerőt egy feladatra**, ez az arány az Észak-Alföldi Régióban is 40%. Legnagyobb hiány a három régióban a szakmai készségek, és ismeretek kapcsán mutatkozik. A Dél-Alföldi régióban ezek mellett a kommunikációs készségek, és a kreativitás is hiányként jelentkezik.

Mindhárom régióban egyetértenek abban, hogy a szakterületeknek megfelelő képzések biztosítása alapvető feladat. Abban viszont eltérések mutatkoznak, hogy a **képzések biztosítása kinek a felelőssége**. A Dél-Alföldi régióban a vállalatok úgy nyilatkoztak, hogy ez jórészt az állam feladata, míg a Nyugat-Dunántúli régió cégei ennek felelősségét megosztják a munkavállaló, és a munkaadó között. Az Észak-Alföldi régióban a vállalatok 56%-a gondolja úgy, hogy a cégnek, mint munkaadónak a felelőssége az alkalmazottak készségeinek fejlesztése, ismereteinek bővítése.

Mindhárom régióban a vállalatok nagy arányban **biztosítanak képzéseket / továbbképzéseket** a munkaerőnek. A Dél-Alföldön a válaszadó cégek 59%-a, a Nyugat-Dunántúlon a vizsgálatban résztvevő vállalatok 63%-a, az Észak-Alföldön pedig a megkérdezett cégek 53%-a nyújt képzést az alkalmazottaknak. Tehát ez az arány a Nyugat-Dunántúlon a legmagasabb, és a Dél-Alföldön a legalacsonyabb. A Dél-Alföldi Régióban a képzések mellett leginkább a vevőkör változó elvárásainak való megfelelés merül fel, mint érv. A Nyugat-Dunántúlon, elsősorban a munkavállalók szakismereteinek növelése jelentkezik, mint képzés melletti érv. Az Észak-Alföldi Régióban sincs ez másképp, elsődlegesen a munkatársak szakismereteinek növelése merül fel érvként a képzések mellett, valamint a minőség fejlesztése, és a vevőkör változó elvárásainak való megfelelés is fontos szempont ebben a térségben.

Kutatási, fejlesztési tevékenységet a Dél-Alföldi Régióban, a válaszadó cégek 23%-a végez, míg ez az arány a nyugat-dunántúli cégek körében 14%. Az Észak-Alföldi felmérés eredményei szerint, itt a vállalatok 12%-ánál zajlik kutató-fejlesztő tevékenység.

A vállalkozások külső körülményeit tekintve mindhárom régióban a válaszadó cégek valamivel több, mint felénél növekedett szolgáltatásaik/termékeik piaca az elmúlt évben. Tehát várhatóan ez a továbbiakban a nemcsak a cégek forgalmát növeli, hanem a munkaerővel szemben is nagyobbak lesznek az elvárások, és remélhetőleg a cégek ezt felvállalva még több, és még magasabb színvonalú oktatást biztosítanak alkalmazottaiknak. Remélhetőleg a kutatási-fejlesztési tevékenységekre is több anyagi forrás jut, hisz ez elengedhetetlen tényező a versenyképesség megőrzéséhez.