

A nyugat-dunántúli régió általános jellemzése

A felmérés azzal a céllal készült, hogy hiteles képet adjon a nyugat-dunántúli régióban működő vállalatok humánerőforrás-igényeiről. Mindehhez elengedhetetlen feltétel a régió általános jellegű demográfiai, gazdasági és munkaerő-piaci jellemzőinek ismerete és ismertetése.

Földrajzi jellemzők

A nyugat-dunántúli régió három megyét, Győr-Moson-Sopron, Vas és Zala megyét foglalja magába. Közös határon fekszik négy országgal: Ausztria, Szlovénia, Horvátország és Szlovákia.

A régió területe 110183 négyzetkilométer, az ország területének 12%-át foglalja el. A régiót tekintve Győr-Moson-Sopron megye ennek 36%-a, Vas megye 30%-a, és Zala megye 34%-át teszi ki.

A Nyugat-Dunántúl természetföldrajza nagyon változatos, itt húzódik a Kisalföld, az Alpokalja és a Dunántúli-dombság, valamint a Dunántúli középhegység északi és nyugati peremvidéke. A táj mesterséges és természetes állóvizekben gazdag, továbbá a régió területén számos országos védelem alatt álló természeti terület egység fekszik.

Természeti kincsek tekintetében a régió gazdag termál- és gyógyvizekben, energiahordozókban és ásványi anyagokban viszont szegényesek a készletei. A kisalföldi részt jó minőségű termőtalajok jellemzik.

A régió határ menti helyzetéből fakad, hogy összekötő hidat jelent az uniós országok és Magyarország egyéb régiói között. A fő közlekedési útvonal és vasúthálózat a régióban kelet-nyugati irányú. Az észak-déli irányú összeköttetés kiépítettsége elmarad az elvárttól, hiszen a régió határátkelőin bonyolódik az országos tranzitforgalom több mint 60%-a.

A régió lakossága

A régió lakosság száma az ország lakosságának 9,7%-át adja. A közel 1 millió fő 43%-a Győr-Moson-Sopron megyében, 27%-a Vas megyében, 30%-a pedig Zala megyében él. A régió területén 646 település található, amelyből öt megyei jogú város. Településszerkezet szempontjából a régió igen változatosnak mondható. Az aprófalvak és törpefalvak leginkább a régió középső és déli területein fekszenek, a nagyobb népességű települések északon helyezkednek el. A Magyarországon található 500 fő alatti települések közel egyharmada a nyugat-dunántúli régió térségéhez tartozik. A városi népesség aránya 55,3% a régióban. A népesség 27%-a él valamelyik megyeszékhelyen.

A régió népességének egészségügyi állapota jónak mondható, az országosnál jóval kedvezőbb. Ez betudható annak, hogy a születéskor várható élettartam hosszabb, a csecsemőhalandóság alacsony. Ugyanakkor a népességszám erőteljesen csökken, a negatív természetes szaporodás, az élve születések számának fokozott visszaesése és a mortalitás megemelkedése miatt. Ez a természetes fogyás egyre növekvő tendenciát mutat.

A kilencvenes évek óta megfigyelhető egy nagymértékű vándorlási többlet egyrészt a régióba irányuló, másrészt a régió belüli, kifejezetten Győr-Moson-Sopron megyébe történő migráció.

Ennek egyik oka a régió belüli meglévő igen nagy gazdasági különbségek. (A már említett Győr-Moson-Sopron megye a legfejlettebb, Zala megye pedig a legfejletlenebb gazdasági szempontból.) Továbbá igen vonzó a térség a gazdasági fejlettség és fejlődés mutatói szempontjából.

A régióba és régió belüli vándorlás, valamint az urbanizációs mozgások erősödése pozitívan hathat a régió és az aprófalvak gazdasági-társadalmi elöregedésével szemben.

A régió tradicionális jellemzője az osztrák -magyar határ menti együttműködés, melyet 1998-ban az úgynevezett Ingázó Egyezményben konkretizáltak. Ennek következtében lehetőség nyílt a magyar munkavállalók külföldi, határ menti munkavállalására, ami nagyban növeli a régióba történő vándorlási kedvet.

Gazdaság

A gazdasági szerkezetátalakulás a régió belüli eltérően ment végbe. A legkedvezőbbben Győr-Moson-Sopron megyében, a legkedvezőtlenebbül a zalai térségben alakult. Zala megye lemaradását részben indokolja a természeti és gazdasági erőforrások kiaknázatlansága.

A térséget több lábon álló gazdasági szerkezet jellemzi. Meghatározó szerepe van ebben a multinacionális cégeknek, a magas külföldi tőkearány és exporthányadnak. Az ezer lakosra jutó külföldi érdekeltségű vállalkozások száma és a jelen levő külföldi tőke fajlagos nagysága alapján országos szinten a közép-magyarországi régió után következik a sorban. A régióban a befektetések háromnegyede az iparba került. Ugyanakkor a külföldi tőke jelenléte igen differenciált a térségben, elsősorban az északi és középső területekre koncentrálódik. Mindegyik ágazatban jellemző, hogy a megtelepült külföldi érdekeltségű vállalkozások és a helyi vállalkozások közötti együttműködés, beszállítói kapcsolatok még gyengék.

Elmondható, hogy a régióban működő ipar teljesítménye felülmúlja az országos átlagot.

A működő gazdasági szervezetek 9,7%-a Nyugat-Dunántúlon volt található, állományuk például az 1999. év kezdetétől 8,6%-kal bővült. A Nyugat-Dunántúlon működő gazdasági szervezetek 90%-a vállalkozás, melyek döntő többsége kis- és középvállalkozás, 60%-a egyéni vállalkozás, ami az országos adathoz mérten (53%) magasabb.

Legdinamikusabban a termelés és értékesítés területei fejlődnek, a kivitel 40%-kal nőtt. Az ipari produktum egyötöde itt realizálódik, így országosan az ipari produktum vonatkozásában a harmadik helyen áll.

A gépipari termelés országosan itt a legnagyobb (a régió 37%-át adja az ország kibocsátásának), a ruházati ipar termék-előállítás az országos termelésnek 27%-át adja. A bányászati tevékenység is jelentős, az iparágon belüli 22%-át itt végzik.

A régióban a gépipar szerepe meghatározó. Az építőipari termelés Vas megyében bővült leginkább (10%-kal). Győr-Moson-Sopron megye a legnagyobb termelési dinamikát érte el országosan, 1999. évben 138,1%-ot.

A térségben megtermelt bruttó hazai termék az országosnak már több mint egytizedét teszi ki, így a közép-magyarországi régió után a második a régiók rangsorában. A feldolgozóipar kiemelkedő szerepet tölt be, hiszen 1998-ban ez az ágazat önmagában adta a GDP egyharmadát, bruttó hozzáadott értékben. A régió GDP-je az Európai Unió átlag 53%-a (1998, KSH).

Munkaerőpiac

A munkanélküliségi mutatókban a megyék, illetve a kistérségek szintjén a régióon belül rendkívül nagy különbségek és ingadozások figyelhetők meg. Ugyanakkor a munkanélküliség száma országosan ebben a régióban a második legalacsonyabb.

A felsőoktatási intézményekben tanulók aránya – a leginkább érintett korosztályon belül – épp, hogy eléri az országos szintet, a régióban 18,7%. A hallgatói létszám eloszlása az intézményegységek között egyenetlen. Győr-Moson-Sopron megyében a tanulók 60%-át képezik, míg Vas megyében 26%-át, Zala megyében pedig mindössze 14%-át. A régióba települt multinacionális cégek mutatkoznak a helyben képzett munkaerő felvevőpiacának.

A munkaerőpiac viszonylag kiegyensúlyozott, viszont kimutatható feszültség van kereslet és kínálat között. A képzettek számára felkínált álláshely nem igazán van, sokkal inkább az alacsony képzettségűek jutnak álláshelyhez. Ezt igazolja a betanított munkások magas részaránya a foglalkoztatáson belül, továbbá jellemző a negatív irányú eltérés a betöltött munkakör és a végzettség között.

A képzés és a gazdaság szereplői között ugyan van párbeszéd, de ez az együttműködés szempontjából nem nevezhető hatékonyak. Nincs a régióban széles körű felsőoktatási képzést adó universitas. A K+F kapacitás minden területen alacsony a régióban. A szakképzés tekintetében nem valósul meg a megfelelően összehangolt munka a képző intézmények körében, és ez nemcsak regionális, hanem megyei szinten is kiütözik.

Ha a régió nem fordít többet K+F kapacitásra, ha nem képes idecsalogatni és megtartani a minőségi, tudásalapú tevékenységet, akkor a munkaerőpiac fokozódó egyenlőtlenségei kihatnak majd a régió gazdasági teljesítményére és következésképpen a munkaerőpiac alakulására is.

Jövőkép, fejlesztési tervek

A régió jövőképét a humán erőforrások tekintetében alapvetően a demográfiai sajátosságok, a gazdasági fejlődés üteme és humán erőforrás lehetőségeiből fakadó tényezők határozzák meg. Ennek vonatkozásában került megfogalmazásra a nyugat-dunántúli régió előzetes regionális fejlesztési programja 2001–2003. időszakra vonatkozóan.

A régió hosszú távú céljai a földrajzi adottságokból származtatható lehetőségekre és a meglévő erősségekre támaszkodnak. Ezek a következők:

- Az EU határán fekszik.
- A régió a Bécs-Pozsony-Budapest innovációs tengelyen helyezkedik el, továbbá lehetősége van Európa egyik növekedési pólusához, az észak-olasz fejlődési övezethez kapcsolódni.
- Távlabbi cél lehet e két növekedési térség összekapcsolódása.

A jövőkép megvalósulása érdekében a régió adottságaira alapozva, a Nyugat-Dunántúli Regionális Fejlesztési Tanács négy területfejlesztési, stratégiai prioritást és kapcsolódó operatív intézkedéseket fogalmazott meg. A vonatkozó területfejlesztési program a 2000–2006. évek közötti időszakra vonatkozik. A stratégiai programok tehát: Humán erőforrás-fejlesztés, Vállalkozástechnológiai innováció, Régióépítés, Életminőség javítása.

A felmérés módszertana

A felméréshez használt módszer: mélyinterjú, kapcsolódó kérdőív.

Az interjú és a kérdőív kitöltése az adott vállalkozás humán ügyekért felelős személyével történt. A lekérdezés során kitöltésre került a dél-alföldi régióban használt kérdőív módosított változata.

Kérdőbiztosok kiválasztása

A kérdőbiztosok kiválasztásánál fontos volt a szakmai tapasztalat, illetve a térségben működő gazdasági vállalkozások bizonyos fokú ismerete – így kézenfekvő választás volt a régióban működő kereskedelmi és iparkamarák képzéssel foglalkozó munkatársainak megkeresése. Eredményes munkájukat ezúton is szeretnénk megköszönni!

Kérdőbiztosok felkészítése

A kérdőbiztosok felkészítése a dél-alföldi régióban végzett felmérés tapasztalatai alapján intézetünkben zajlott.

Interjúk lebonyolítása

Az interjúk előzetes telefonos egyeztetés után, a vizsgálatban részt vevő cégek telephelyén történtek. Az interjúk időtartama 40-120 perc között váltakozott.

Az interjú befejezésének időpontja:
2001. 09. 14.

Populáció, vizsgált szektorok

A tervezett populáció 250 cég, ebből megvalósult minta 232 cég. A populáció kiválasztása nem véletlenszerű. Előzetes egyeztetés történt a cégek mintába kerüléséről a régióban működő Nyugat–Dunántúli Regionális Fejlesztési Ügynökséggel, a Regionális Fejlesztési Tanáccsal, a regionális képző központokkal, régióban szerveződő klaszterekkel (Faipari, Pannon Autóipari, Termál) és a régióban működő kereskedelmi és iparkamarák képviselőivel.

Vizsgált szektorok: faipar; élelmiszeripar; turizmus/vendéglátás, autóipar/beszállítók, kereskedelem – logisztika - szolgáltatás.

A nyugat-dunántúli és a dél-alföldi régióra vonatkozó mintában szereplő szektorok között átfedés van (kereskedelem, vendéglátás és feldolgozóipar). Így lehetőség nyílik a két térség ilyen irányú összevetésére/összehasonlítására.

A felmérés eredményeinek részletes ismertetése

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

„A” bekezdés – Általános adatok, munkaerőcsoportok

A kérdőív első fejezetében arra törekedtünk, hogy minél több információt kapjunk a vizsgálatban részt vett vállalatokkal kapcsolatban. A kérdések jórészt **általános adatokkal** és **a foglalkoztatott munkaerővel** kapcsolatosak.

Ebben a fejezetben kerül meghatározásra a válaszadó cégek **fő üzleti tevékenysége** alapján **öt vizsgálati szektor**: autóipar és autóipari beszállítók; faipar és kapcsolódó feldolgozóipar; kereskedelem és logisztika; vendéglátóipar és turizmus. A megadott szektorokban legnagyobb arányban a kereskedelemmel és logisztikával foglalkozó cégek vannak, számszerűen 57 cég. Vendéglátóipar és turisztikai tevékenységet folytat 54 cég, autóipar és autóipari beszállító 46 cég, élelmiszeriparban érdekelt 40 cég, valamint faipar és kapcsolódó feldolgozóiparban működik 27 cég.

A következő vizsgálati szempont volt, hogy a válaszadó cégek milyen **formában** működnek. Itt szintén öt csoport alapján történt a cégek besorolása: egyéni vállalkozó, kft, bt, rt, szövetkezet és kkt. Legnagyobb számban a kft. cégforma fordult elő, pontosan 140 cég a válaszadó 232-ből.

A régióban jelentős a multinacionális cégek szerepe, valamint a külföldi tőke jelenléte. Ezért fontosnak tartjuk annak meghatározását, hogy a vizsgálatban részt vevő cégek milyen **illetőséggel** rendelkeznek. A 232 cégből 148 magyar, 21 külföldi és 21 vegyes illetőségű cég.

Fontos volt a vizsgálat szempontjából, hogy a különböző cégeknél milyen összetételű a dolgozói állomány, és **hogyan változott az egyes munkaerőcsoportok létszáma** az egy évvel ezelőtti állapothoz képest.

A munkaerőcsoportokat a következőkben határoztuk meg: szakképzetlen munkaerő; betanított munkások; szakmunkások; értékesítésen, szervízhálózatnál dolgozók; ügyviteli alkalmazottak; középvezetők; önálló vagy beosztott szakértők és felső vezetők.

Szakképzetlen munkaerőcsoport esetében elmondható, hogy a szektoriális felosztás tekintetében egyedül a vendéglátóipar és turizmus szektorban jelenik meg ez a munkaerőcsoport 1 -10. főig terjedő létszámmal, 22 cég esetében. Az egyéb szektorokban a szakképzetlen munkaerő nem kerül foglalkoztatásra. A munkaerőcsoport létszáma nem változott az elmúlt évhez képest, derült ki a válaszokból.

Betanított munkás az élelmiszeripari szektorban, 15 válaszoló cég esetében kerül alkalmazásra. Adott cégeknél a betanított munkások létszáma 1-10 fő között jellemző, ami szintén nem változott az egy évvel ezelőtti helyzethez képest. A többi szektorba sorolt vállalat esetében, az előzőhöz hasonlóan, nem jellemző ebben a munkaerőcsoportban való foglalkoztatás.

Szaktanácsadók munkaerőcsoportban, minden vizsgált szektorban, 1-10 fő közötti létszám a jellemző, ami nem változott az elmúlt egy év alatt.

Értékesítésen, szervízhálózatnál dolgozók esetében elmondható, hogy egyedül a kereskedelem és logisztika szektorban jelenik meg ez a munkaerőcsoport, 22 válaszadó cég dolgozói állományában 1-10 fő létszámban, ami nem mutat változást az egy évvel ezelőtti állapothoz képest. Az egyéb szektorokban nem jellemző ezen munkaerőcsoport foglalkoztatása.

Az **üzemviteli alkalmazottak** minden egyes szektorban 1-10 fő közötti létszámban vannak jelen, és ez a létszám is állandóságot mutat a tavalyi adatokhoz képest.

A **középvezetői** munkaerőcsoport esetében elmondható, hogy a vendéglátóipar/turizmus és élelmiszeripar szektorok kivételével, mindenhol 1-10 főben határozható meg a létszám, ami szintén nem mutat változást.

Az **önálló vagy beosztott szakértő** munkaerőcsoport egyik ipari szektorban sem jelenik meg hangsúlyosan.

A **felső vezetők** létszáma minden cég esetében 1-10 fő tartományban van, ami szintén nem mutat változást.

A fentiek alapján elmondható, hogy a különböző ipari szektorokba sorolt cégek dolgozói állománya **nem mutat változást létszám szempontjából**. Továbbá vizsgálat alá került, hogy a dolgozói állomány módosult-e a teljes munkaidős, állandó; részmunkaidős és idenyjellegű/kisegítő dolgozók létszámának tekintetében. Az eredmények értelmében, minden egyes szektorban, a megadott kategóriákban ugyanolyan létszámmal dolgoznak a vállalatok, mint egy évvel ezelőtt.

A válaszadó cégek a **jelenlegi emberi erőforrást** egy hétfokú skálán (növekvő skála) minden szektorban ötös erősségűnek értékelték. Ez alól egyedüli kivétel az autóipar és autóipari beszállítók szektor, amelyben a skála hatos elégedettségi szintet mutatott. Összességül pedig levonhatjuk azt a következtetést, hogy a cégek a jelenlegi, dolgozói állományban lévő munkaerővel **alapjában véve elégedettek**.

Tudva azt, hogy a válaszadó cégek alapvetően elégedettek a rendelkezésre álló, jelenlegi munkaerővel, kérdés volt számunkra, hogy milyen, **versenyképességet növelő, mennyiségi és minőségi változtatások** valósultak meg az egyes cégeknél az elmúlt egy év alatt. Több lehetőséget megjelöltünk a cégek számára, amelyek közül három válasz volt a leggyakoribb: minőségbiztosítás, új termék vagy szolgáltatás kifejlesztése és technológiai fejlesztés.

A továbbiakban fontos volt annak bemutatása, hogy a három elérendő cél közül melyik feladat hol, melyik szektorban és milyen cégforma esetén jelentette a legnagyobb kihívást a munkaerővel szemben, a képességek és ismeretek szükségszerű fejlesztése terén.

Az élelmiszeripari és autóipar és autóipari beszállító szektorban elsődlegesen a megfelelő minőségbiztosítás bevezetésének igénye eredményezte a munkaerővel szembeni elvárások erőteljes növekedését. Ez az igény fokozatosan jelentkezett a cégnagyság és a vállalkozás **forgalmának növekedésével**, így elsősorban a kft-k és rt-k dolgozóit érintette. Új termék vagy szolgáltatás kifejlesztése a legnagyobb feladatot, ezáltal a legnagyobb

elvárás jelenti a munkaerővel szemben – a **kereskedelem, logisztika, valamint vendéglátóipar/turizmus szektorokban**. Ugyanez mondható el az egyéni vállalkozók és bt-k esetében is.

A technológiai fejlesztéssel kapcsolatos változásokkal az **autóipar, az autóipari beszállítók és a faipar** dolgozóinak kell leggyakrabban szembesülniük.

Ahhoz, hogy a meglévő munkaerő a felmerülő és bevezetésre kerülő mennyiségi és minőségi változtatásokkal lépést tudjon tartani, elengedhetetlen feltétel annak **képzése**. Ennek fényében a következő eredményeket kaptuk. Szektoriális felbontásban, autóipar, autóipari beszállító, kereskedelem, logisztika és élelmiszeripar szektorokban működő cégek esetében megvalósult a munkaerő képzése, a vállalatot érintő fejlesztésekkel kapcsolatban. Cégformát tekintve pedig a kft.-k, az rt.-k és a szövetkezetek szerveztek szakirányú képzéseket a dolgozói állományuknak. Azok a vállalatok, amelyek biztosítottak képzéseket a dolgozóknak, ott jellemző volt külső képző szervezetek szolgáltatásainak igénybevétele.

A válaszó cégek mindegyike, függetlenül attól, hogy melyik szektorba sorolható és milyen cégformával bír, **a munkaerő termelékenységét magasabbnak értékeli, mint az egy évvel ezelőtti állapotot**. Tehát az egyes változtatások, melyeket az adott cégek termelékenységük javítása érdekében végrehajtottak, mindenképpen hatékonyak tekinthetők. Ezek a változtatások túlnyomó többségben technológiai fejlesztések és új termék- vagy szolgáltatás fejlesztés. A termelékenység fokozódásának háttérében, az emberi erőforrás tekintetében, a dolgozói állomány átszervezése (munkakör-újraszervezés, munkakör csere) és a multi-skilling gyakorlata áll.

„B” bekezdés - Fluktuáció

A kérdőív második fejezete a cégeknél tapasztalt **munkaerőfluktuációt méri**, megvizsgálva annak mértékét, vélhető okait és az alkalmazott megoldásokat a probléma kezelésére.

Az adott válaszok alapján megállapítható, hogy az elmúlt évben a munkaerő mozgása **1-5 fő** körüli értéket vesz fel, amelyet a cégek **normális fluktuációs értéknek tekintenek**. A fluktuáció ugyanakkor bizonyos munkaerőcsoportokat kiemelten érint, pl. **a szakmunkás munkaerőcsoportot**, kifejezetten az autóiipari, kereskedelem, logisztikai és vendéglátóipar szektorokban; valamint a betanított munkás munkaerőcsoportot a faipar és élelmiszeripar szektorokban. **A fluktuáció okaként** igyekeztünk minél több válaszlehetőséget meghatározni, melyek közül a **„máshol magasabb fizetést kínáltak”** kategóriát jelölték meg a cégek legnagyobb számban.

A fluktuáció háttérben egy cégnél állhat akár a leépítés is, így törekedtünk arra, hogy minél több információt kapjunk ebben a tárgykörben. Szektorok szerint vizsgálva a különböző vállalatokat, megállapíthatjuk, hogy legnagyobb arányú **leépítés** a kereskedelem és logisztika szektorban volt, a válaszadó cégek 25%-ánál. Második ebben a sorban az autóiipar és autóiipari beszállítók szektor, ahol a válaszadók 22%-ánál történt leépítés. Élelmiszeripar szektorban a cégek 18%-ánál, vendéglátóipar szektorban a vállalatok 17%-ánál, a faipar és kapcsolódó feldolgozó szektorban a válaszadók 15%-ánál.

Létszám tekintetében elmondható, hogy **általában 5 vagy ennél kevesebb** fő leépítésére került sor az elmúlt egy év során. Ez alól egyedüli kivétel az élelmiszeripar szektorba tartozó cégek mintegy 10%-a, ahol 11-50 fő leépítése valósult meg egy év leforgása alatt. Szektorokra bontva, a következő munkaerőcsoportoknál történt létszámcsökkentés: Autóiipar és autóiipari beszállítók szektorban legnagyobb számban az ügyviteli alkalmazottakat; a többi szektorban a betanított munkás és szakmunkás munkaerőcsoportokat érintette leginkább a leépítés. Szakterület vonatkozásában pedig minden válaszadó cégnél a termelés területén legjellemzőbb az ilyen irányú változtatás.

Arra a kérdésre, hogy terveznek-e a vállalatok további leépítéseket a jövőben a válaszadó cégek, átlagban **11%-ánál kaptunk igenlő választ**. A létszámleépítés esetében a cégek a 2-10 fő közötti tartományt jelölték meg a leggyakrabban. Az elmúlt egy évhez hasonlóan, a jövőben is a szakmunkás és betanított munkás munkaerőcsoportokban várható a legnagyobb mértékű létszámcsökkentés a nyert adatok alapján.

„C” bekezdés – Munkaerő-felvétel, szakmai ismeretek

A „C” bekezdés a vállalatok munkaerő-felvételére, illetve a szakmai ismeretekre irányultak. Ennél a bekezdésnél általánosságban elmondható, hogy a vállalatok a munkaerő-felvétellel kapcsolatos kérdésekre többnyire egyformán válaszoltak. További vizsgálatokat igényel ugyanakkor, hogy bizonyos kérdésekhez kapcsolódó kontrollkérdések esetében a válaszok eltérőek – toborzási nehézségek, a munkatársak készségeinek értékeléséhez szükséges feltételek, a munkaerőcsoportoknál jelentkező üresedések, azok betöltése.

A munkaerő-felvételnél egyik legfontosabb szempont, hogy az adott munkakörre jelentkező dolgozó a munkakörhöz szükséges képességekkel rendelkezzen. Elsőként azt vizsgáltuk, hogy előfordult-e az elmúlt év során, hogy a munkáltató **nem talált** egy feladatra megfelelő képességekkel rendelkező embert. Eredményként egymáshoz nagyon közelítő adatokat kaptunk:

Autóipar szektorba sorolt **cégek 48%-a** került abba a helyzetbe, hogy nem talált megfelelően képzett munkaerőt. Ez a probléma leginkább a termelés szakterületén, a szakmunkás munkaerőcsoportnál jelentkezett. Ebben a szektorban a cégek 52%-a nem találkozott ilyen jellegű problémával munkaerő-felvételkor.

Faipar szektorban a válaszadó cégeknek szintén 48%-a szembesült ezzel a ténnyel. Ami érdekes, hogy ebben a szektorban is a termelés területén és a szakmunkások körében jelenik meg ez a probléma.

Kereskedelem és logisztika szektorban a vállalatok 61%-nál a jelentkezők rendelkeztek az adott munkakörhöz szükséges szakmai ismeretekkel. A további 39% esetében, legnagyobb százalékban (59%) a szakmunkás munkaerőcsoport okozott problémát, termelés szakterületen. Ugyanakkor a cégek 27%-ánál az értékesítésen dolgozók képzettsége is hagy némi kívánnivalót maga után, értelemszerűen a marketing-értékesítés területén.

Vendéglátóipar/turizmus szektorba tartozó cégek 50%-a találkozott a jelen problémával, szintén a szakmunkás munkaerő kapcsán és termelés szakterületen.

Élelmiszeripar szektor kapcsán a cégek 40%-a véli úgy, hogy hiányosságok vannak a munkaerőpiacon lévő jelentkezők képzettségében. Ebben a szektorban a megfelelően képzett szakmunkások felvétele jelenti a gondot. Számszerűen a cégek 63%-ánál merült fel a termelés területéhez kapcsolódva az alul képzett szakmunkások jelentkezése.

Miután igyekeztünk kellő részletességgel igazolni, hogy **problémát jelent ma**, ebben a régióban megfelelően képzett munkaerőre bukkanni a munkaerőpiacon; ismertetni fogjuk azokat az ismereteket, képességeket, amiből hiány van.

Szakmai képességek, ismeretek hiányát egyöntetűen, minden válaszadó cég a szakmunkás munkaerőcsoport vonatkozásában fogalmazta meg. A **kommunikációs készség** elsődleges elvárás az értékesítésen dolgozókkal szemben. Sajnálatos, hogy ezzel a munkaerőcsoporttal kapcsolatban mutatkozik leginkább elégedetlenség a munkáltatók részéről. Kereskedelem és logisztika szektorban működő cégek 23%-ánál jelent problémát, hogy az új felvételiző nem rendelkezik megfelelő kommunikációs gyakorlattal.

A **számítástechnikai ismeretek** ma egyre fontosabbá válnak a munkavégzés során, legyen szó bármilyen szakterületről és ahhoz kapcsolódó tevékenységről. Ezért indokoltnak tartottuk annak megkérdezését, hogy a cégek mennyire érzik ennek az ismeretnek hiányát a jelentkezők körében. A válaszadó cégek 10%-a jelezte a számítástechnikai ismeretek hiányát kifejezetten a szakmunkás dolgozók körében. Az ügyviteli alkalmazottakra vonatkozóan a megjelölt probléma a cégek mindössze 8%-ánál jelenik meg. Ezek az adatok azt mutatják, hogy bármely szakterületre jelentkező munkavállalók IT ismerete kielégítő a munkáltatók szerint.

Az **irányítási/ellenőrzési készségek** tekintetében az eredmények nem jeleznek komoly hiányosságokat. Autóipar szektorba sorolt cégek 9%-a, vendéglátóipar/turizmus szektorba

tartozó cégek 7%-a és élelmiszeripar szektorban a cégek 6%-a jelölte meg adott készséget hiányossággként a középvezetői munkaerőcsoportban. A felső vezető munkaerőcsoportban is felmerülnek irányítási/ellenőrzési készség hiányosságok. Átlagban a válaszadó cégek 3%-a jelezte az adott készség hiányát.

A következő, új munkaerő felvételekor fontosnak vélt szempont a **nyelvismeret**. Ennek hiánya leginkább három munkaerőcsoportnál jelentkezik, mégpedig a szakmunkások, az értékesítésen dolgozók és az ügyviteli alkalmazottak körében. Legnagyobb százalékban (22%) a vendéglátóipar/turizmus szektorba tartozó cégek jelezték a nyelv ismeret hiányát, konkrétan a szakmunkás munkaerőcsoportban. Élelmiszeripar szektorban a cégek 13%-a jelölte meg adott ismeret hiányát az ügyviteli alkalmazott munkakörben. Az értékesítésen, szervízhálózatnál dolgozókkal kapcsolatban ez a probléma a faipar (a cégek 15%-ánál) és kereskedelem, logisztika (a cégek 14%-ánál) szektorban jelentkezett.

Elmondható tehát, hogy a munkaerőpiacon lévő kereslet és kínálat nincs egyensúlyban. Ennek okaként tekinthetünk az eddigiek során ismertett készségek és ismeretek hiányára. Viszont nem elegendő a hiány felismerése. Fontos feladat ennek orvoslása, ami egyrészt tekinthető a munkavállaló, másrészt a munkáltató feladatának. Ebben kell, hogy segítséget nyújtsanak a különböző képzésekkel foglalkozó szervek. Szükségszerű, hogy megvalósuljon egy egészséges információcsere a munkáltatók és képző szervek között, kiszolgálva ezzel akár a regionális gazdaság emberierőforrás-igényét.

Az eddigiek alapján leírtak indokolják egy következő témakör vizsgálatát, gondolva itt a **jövőbeni munkaerő-toborzási nehézségekre**.

Erre a kérdésre kapott válaszok között, a különböző szektoroknak megfelelően eltérések figyelhetők meg.

Elsőként ismertetném azokat a szektorokat, ahol a cégek nem várják toborzási problémák jelentkezését: az autóipar és autóipari beszállítók cégei (52%-ban); kereskedelem, logisztika szektorba sorolt cégek (74%-ban); vendéglátóipar/turizmus szektorba tartozó cégek (52%-ban) valamint az élelmiszer-ipari cégek (68%-ban). Tehát egyedül a **faipari szektorba** tartozó vállalatok 52%-a tart toborzási gondoktól, viszont 48%-uk nem.

Nem hagyhatjuk figyelmen kívül azokat a vállalatokat, amelyek tartanak attól, hogy nem találnak megfelelő munkaerőt az általuk meghirdetett munkakörre. Hiszen az autóipar szektorban 48%-a a cégeknek; kereskedelem, logisztika szektorban 26%-a a cégeknek; vendéglátóipar/turizmus szektorban 48%-a a cégeknek, végül pedig az élelmiszeripar szektorban 32%-a a cégeknek jelezte ilyen irányú félelmeit.

A cégek számára az egyik legfontosabb cél a profit/haszon maximalizálása, melynek megvalósulásához elengedhetetlen feltétel az elvárható legjobb teljesítmény elérése. Adott vállalat teljesítménye sok összetevő függvénye. Koncentrálva az emberi erőforrásra, ebben az összefüggésben döntően meghatározó, hogy a foglalkoztatott munkaerő milyen írásos és verbális kommunikációs készséggel, gyakorlati, szakmai ismeretekkel, PC felhasználói ismerettel és idegennyelv-tudással rendelkezik. Ennek kapcsán merül fel a kérdés, vajon a vállalatok szokták-e értékelni a meglévő munkaerőt, ha igen, hogyan, és mivel kapcsolatban.

A válaszokból egyértelműen kitűnik, hogy a vizsgálatban részt vett cégek **kétharmada** értékeli a munkatársak készségeit, ismereteit. Az értékelés mikéntje között már különbségek

mutatkoznak. Az autóipar szektorba tartozó cégek 50%-a **tervszerűen kialakított rendszer** alapján értékeli a munkatársak készségeit, 35%-a **esetlegesen** teszi meg az értékelést.

A faipar szektorban a cégek 33%-a módszeresen értékeli, míg 61%-uk inkább alkalmanként, aktuális célok érdekében minősít. A kereskedelem, logisztika szektorba sorolt cégek fele-fele arányban mindkét módon értékelnek. A vendéglátóipar/turizmus szektor esetében a cégek inkább az esetenkénti értékelést preferálják (51%-a a cégeknek), mint a rendszeresen történőt (a cégek 32%-a). Az élelmiszer-ipari szektorban a cégek szintén mindkét értékelési módot alkalmazzák, 50-50%-ban.

Három kategóriát határoztunk meg arra vonatkozóan, hogy **mivel kapcsolatosan történik a munkatársak értékelése** a vállalatoknál: Meglévő termékek/szolgáltatások; Új termékek/szolgáltatások; Technológiában történt változások.

Érdekes, hogy függetlenül a szektorális megkülönböztetéstől, minden válaszadó cég esetében a legfontosabb értékelési szempont, a munkatársak **meglévő termékekkel/szolgáltatásokkal kapcsolatos készségei, ismeretei**. Rangsorban a második – egy ipari szektor, faipar és kapcsolódó feldolgozóipar kivételével – minden szektornál az új termékekhez/szolgáltatásokhoz kapcsolódó készségek, ismeretek. A technológiában történő változások szintén próbára teszik a munkatársak ismereteit, akár készségeit. Ez harmadlagos értékelési szempont a cégek döntő többségénél.

A vállalatok **versenyképességét** illetően meghatározó szempont, hogy a munkavállalók munkakörükhöz szükséges, megfelelő szintű ismeretekkel rendelkezzenek. A cégek egy ötfokú skálán (fontossági sorrend: 5=nagyon fontos, 1= egyáltalán nem fontos) jelezték annak sorrendjét, hogy a munkatársak ismeretei és készségei jelen munkakörükben mennyire fontos és meghatározó adott cég versenyképessége szempontjából. A válaszok többsége a négyes és ötös fok körül rendeződik, melynek alapján az átlag 4,68 értéket vesz fel. Az eredmények értelmében megállapítható, hogy **nagyon fontosnak** értékelik a versenyképesség szempontjából, hogy a munkaerő hogyan teljesít adott munkakörökben és szakterületen.

Ebből kifolyólag a **munkatársak készségeinek fejlesztését** kifejezetten fontos és alapvető feladatnak tekintik a válaszadó cégek. Abban a kérdésben, hogy a készségfejlesztés konkrétan kinek a felelőssége, egybehangzó vélemények születtek. A cégek úgy nyilatkoztak, hogy a munkaadó felelőssége 85-96%-ban; a munkavállaló felelőssége 57-70%-ban és az állam felelőssége 9-23%-ban (lásd függelék) a munkatársak ismereteinek fejlesztése. Azzal, hogy a készségfejlesztés inkább kiadást, mint hasznot jelent adott cég szempontjából, a válaszadók közül az autóipar, vendéglátóipar/turizmus és élelmiszeripar szektorba sorolt cégek 2-3%-a értett egyet.

Arra vonatkozóan, hogy jelen munkatársak bizonyos **ismeretek és készségek** tekintetében mennyire **képzettek**, meghatároztunk 11 kategóriát. Ezek a kategóriák százalékban megadott tartományokat jelölnek, mely tartományok közül a cégek kiválaszthatták azt, amelyik leginkább tükrözi megelégedettségi szintjüket a munkavállalók ismereteivel kapcsolatban.

A szóbeli és írásos kommunikációs készség kapcsán a válaszadó cégek átlagban harmada volt elégedett 91-100%-ban munkavállalóival. A **gyakorlati számolási készség** esetében, ugyanebben a kategóriában (91-100%) a cégek átlagban 34%-os megelégedettséget mutatnak. **A PC-felhasználói ismeretek tekintetében** a cégek eltérő válaszokat adtak. A faipar és vendéglátóipar/turizmus szektorba tartozó cégek 34%-a véli úgy, hogy munkavállalóik 0%-

ban rendelkeznek ilyen ismeretekkel. Amíg az autóipar, kereskedelem/logisztika és élelmiszeripar szektorban a cégek átlagban 30%-a szerint a munkatársak PC-ismeretei 91-100%-os, tehát a **megelégedettségi szint igen magas**.

Az idegennyelv-tudással kapcsolatban még inkább megosztottak a vélemények. Autóipar és kereskedelem/logisztika szektorban a cégek harmada szerint a munkavállalók 1-10%-ának van idegennyelv-ismerete. Faipar és élelmiszeripar szektorba tartozó vállalatok 40%-a úgy tapasztalta, hogy munkatársaiknak nincs ilyen jellegű ismerete. Vendéglátóipar/turizmus szektorba sorolt cégeknél a válaszok nagy szórást mutatnak. Két százalékkategória mutat nagyobb értékeket: a cégek 17%-a szerint munkavállalóik 40-50%-ban, és 19%-uk szerint a munkavállalók 91-100%-ban rendelkeznek idegennyelv-tudással.

Ezekből az adatokból arra következtetünk, hogy azoknál a készségeknél, ismereteknél, ahol nagy eltérések mutatkoznak a cégek részéről megelégedettség tekintetében, fokozott szükség van képzésre. Ugyanakkor nem tekinthető kielégítő adatnak az sem, amikor a válaszadó cégek **mindössze 30-40%-a véli úgy**, hogy a foglalkoztatott munkaerő bizonyos készségekkel, ismeretekkel 91-100%-ban rendelkezik. Hiszen az ezen kívül eső 60-70%, az eredmények értelmében nem tekinthető a munkavállalókkal kapcsolatban elégedettnek bizonyos a munkavégzéshez elengedhetetlen ismeretek kapcsán. Indokoltnak tartjuk olyan munkaköröknek és szakterületeknek megfelelő átfogó képzések megszervezését, amelyek a munkavállalói szférát alkalmassá teszik a hatékonyabb munkavégzésre. Ezáltal a munkáltatók is elégedettebbek, valamint ezeknek a hiányosságoknak a kiküszöbölésével a termelékenység is fokozható.

Ehhez kötődik az a kérdés, hogy a régióban működő cégeknek **van-e valamilyen nemzeti vagy helyi szakmai munkaadói szervezettel** kapcsolatuk. Hiszen mindenképpen hasznos lehet vállalatoknak egy olyan tanácsadó szervezettel való együttműködés, ami segítséget nyújt olyan területeken, mint munkaerő-toborzás, motivációs rendszer kialakítása vagy munkaerő képzése. A kapott válaszokból kiderül, hogy létezik egyfajta együttműködés. Viszont az említett területekkel kapcsolatban **különböző mértékű segítségkérés jellemző**. Például a motivációs rendszer kialakítása kapcsán a cégek egyike sem igényelt segítséget a szakmai munkaadói szervezetektől. Munkaerőképzéssel kapcsolatban is csak a faipar és ffeldolgozó szektorba tartozó cégek vették fel a kapcsolatot munkaadói szervezettel. Munkaerő-toborzással összefüggésben két ipari szektorban – autóipar és autóipari beszállítók, élelmiszeripar - jelezték, hogy volt már segítségkérésre példa. Ezek alapján nem tekinthető a cégek és a munkaadói szervezetek közötti együttműködés szokványosnak és naprakésznek.

Egyre inkább jellemző a vállalatokra, hogy szívesen alkalmaznak bizonyos szakterületekre szakembereket a **már meglévő, alkalmazásban lévő** munkaerőből. Kiemelten a **szakmunkás munkaerőcsoport** esetében jellemző ez a „megoldás”, a termelés területén, továbbá az értékesítési munkakörben, marketing szakterületen, valamint a középvezetők körében minőségbiztosítás kapcsán. Hogy pontosan miért preferálják a belső munkaerő-felvételt a cégek, a következő válaszokat kaptuk: A cégek átlagban 76%-a tette le elsődlegesen a voksot a **megbízhatóság**, mint előnyös tulajdonság mellett. Második helyre került a **szakmai tudás**, amit a cégek 70%-a jelölt meg. Végül, de nem utolsósorban pedig a már **meglévő tudás** adott cégnél történő kamatoztatása volt szempont a cégek 64%-nál.

Mindemellett alapvető feladat annak ismertetése, hogy az elmúlt évben a cégek hány százalékánál volt új felvétel. A válaszok alapján kiderül, hogy a gazdasági szektoroktól függetlenül, minden válaszadó cégnél volt felvétel, átlagban a cégek 79%-nál. Ezen adat

kapcsán fogalmazódik meg a kérdés, hogy **milyen végzettséggel rendelkező munkaerőre** volt a legnagyobb kereslet az elmúlt év során.

A cégektől kapott egybehangzó válaszok alapján a leggyakrabban alkalmazott munkaerőcsoport végzettségét tekintve **középfokú iskolai végzettséggel** rendelkeznek. A cégek 70%-nál ilyen végzettséggel rendelkező új felvételes került alkalmazásba. A középfokú iskolai végzettséggel és egyéb középfokú szakképesítéssel rendelkező új felvételes áll a második helyen a válaszadó cégek munkaerő-kereslet listáján.

A sorban a következő – megelőzve a felsőfokú iskolai végzettséggel rendelkezőket – az **általános iskolai végzettséggel** rendelkező munkaerő. A cégek 38%-a vett fel ilyen végzettséggel rendelkező munkaerőt az elmúlt évben. Végül pedig a felsőfokú végzettséggel rendelkezők következnek, a cégek 34%-ánál kerültek alkalmazásba az elmúlt évben.

A továbbiakban megvizsgáljuk, hogy a felvett új munkaerő mely szakterületen került alkalmazásba. A jelen adatokat annak tudatában ismertetjük, hogy a cégek igen nagy százalékban (62%) jelölték meg a nem tudja/nem válaszol kategóriát adott kérdés kapcsán: Az általános iskolai, középfokú iskolai és a középfokú iskolai és egyéb középfokú szakképesítéssel rendelkező munkaerő leginkább a termelés területén került alkalmazásba.

Felsőfokú végzettséggel - kereskedelem/logisztika, vendéglátóipar/turizmus és élelmiszeripar szektorokban – marketing-értékesítés szakterületen; autóipar szektorban termelés területén; faipar szektorban pedig pénzügy-kontrolling szakterületen volt munkaerő-felvétel.

Az újonnan felvett munkaerő kapcsán érdemes megvizsgálni, hogy a munkáltató milyen, a munkavégzéshez szükséges ismeretek, **készségek hiányát** vélte felfedezni. A megkérdezettek közül sajnos kevesen válaszoltak érdemben erre a kérdésre, ettől függetlenül mégis elmondható például az általános iskolai végzettséggel rendelkezők esetében, hogy legnagyobb problémát a megfelelő **hozzállás vagy motiváltság** jelentette. A megfelelő **szintű gyakorlati szakismeret** hiánya okozott nehézségeket a középfokú iskolai végzettséggel rendelkező új felvételeseknél. A munkáltatók ugyanezt a hiányosságot tapasztalták az egyéb középfokú szakképesítéssel rendelkezőknél is. A felsőfokú iskolai végzettséggel rendelkezők esetében a gyakorlati szakismeret mellett hiányosságként merült fel az **életkorarányos szakmai tapasztalat is**.

Az új felvételesek esetében gyakran előforduló probléma, hogy nem rendelkeznek megfelelő szintű **gyakorlati szakismerettel**. Ez arra vezethető vissza, hogy a gyakorlati oktatás nem kap kellő hangsúlyt az iskolákban, ennek orvoslása viszont sürgető feladat.

Az eddigieket figyelembe véve szükségszerű feltenni a kérdést, vajon az üresedések betöltése jelentett-e problémát az elmúlt év során. Ha igen, mely munkaerőcsoportokhoz kapcsolódóan és milyen mértékben. Ezt a kérdéskört egy négyfokú skálával (emelkedő skála) mértük, a különböző munkaerőcsoportoknak megfelelően.

Arra vonatkozóan, hogy a cégeknél volt-e **üresedési probléma** vagy sem, egymáshoz közel eső értékeket kaptunk. A válaszadó cégek 56%-a nem találkozott ilyen jellegű problémával az elmúlt év során, viszont 43%-uk igen.

Továbbiakban azt vizsgáltuk, hogy adott problémával küzdő cégeknél, melyek azok a munkaerőcsoportok, ahol problémás az üresedések betöltése. Erre a kérdésre igen kevés cég válaszolt. Ami egyedül szignifikánsnak tekinthető adat, az a **szakmunkás munkaerőcsoportra** vonatkozik.

A válaszadó cégek átlagban 30%-a szerint a szakmunkás munkaerőcsoportban fellépő üresedések betöltése az említett skálán kettes nehézségi fokkal („problémát jelent”) minősíthető.

A munkaerő-toborzási nehézségek negatív hatással lehetnek a vállalatokra. Viszont a mintában szereplő cégek átlagban **74%-a** nyilatkozott úgy, hogy **nem tapasztaltak semmilyen negatív hatást** a toborzási nehézségek kapcsán.

Feltételeztük, hogy ha munkaerő-felvételkor adott munkáltató nem talál megfelelő képzettségű szakembert, két megoldás közül választhat. Egyrészt nem vesz fel embert, vagy alkalmaz új felvételest, viszont az nem lesz megfelelően képzett adott munkakör betöltéséhez.

Az ebben az esetben felmerülő következmények hatását vizsgáltuk meg a cégekre vonatkozóan. A cégeket érintő feltételezett következmények a következők voltak: Alacsonyabb jövedelmezőség/ magasabb költségek/ rezszi; alacsonyabb termelés/ termelékenység/ hatékonyság; alacsonyabb szolgáltatási színvonal; a cégek nem tudtak előre tervezni/fejlesztani egy üzletet; alacsony morál/ stressz a cég dolgozóin/ vezetőin; megemelkedtek a költségek, mert alvállalkozókat/ szerződéseket kellett alkalmazni.

Autóipar és autóipari beszállítók szektorban a cégek 26%-a tapasztalta a felsoroltak közül az alacsonyabb termelés/ termelékenység/ hatékonyság jelentkezését. Faipar és kapcsolódó feldolgozóipar szektorban a cégek 30%-a ugyanezt a negatív hatást érzékelte működése folyamatában. Kereskedelem/logisztika szektorban a cégek 18%-a nem tudott előre tervezni/fejlesztani valamely üzletet. Vendéglátóipar/turizmus szektorba tartozó cégek 20%-a a nehézkes munkaerő-felvétel miatt szembesült az alacsonyabb jövedelmezőség kellemetlen következményével. Az élelmiszeripar szektorba sorolt cégek 18%-nál megfigyelhető volt a nagyfokú stressz a cég dolgozóin, vezetőin.

Ehhez a problémakörhöz kapcsolódik az a kérdés, hogy a vizsgálatban részt vevő cégek tesznek-e bármilyen lépéseket annak érdekében, hogy **a munkaerő-felvétel gördülékenyebben** történjen. Az erre vonatkozó válaszok nagyrészt egybehangzó eredményeket produkáltak. Vendéglátóipar szektorba tartozó cégek 44%-a anyagi ösztönzők segítségével próbál tenni a könnyebb munkaerő-felvétel érdekében. Autóipar és autóipari beszállítók szektorban a cégek 35%-a kész arra, hogy képzési lehetőséget biztosítson a kevésbé képzett munkaerőnek, 33%-a pedig szintén az anyagi ösztönzőkben látja a megoldást. Faipar szektorban a cégek 52%-a nem igazán tesz semmit annak érdekében, hogy a jelen problémát orvosolja, ugyanakkor e szektor cégeinek 33%-a **magasabb jövedelmet** ajánl fel az új munkaerőnek, így növelve a jobb munkaerő-felvétel esélyét. Élelmiszeripar szektorban a cégek 30%-a szintén az anyagi ösztönzőkkel próbál jobbitani a munkaerő-felvétel nehézségein, 43%-uk nem tesz ilyen irányú lépéseket. Tehát minden egyes szektorban a cégek a biztos megoldás kulcsát az anyagi ösztönzőkben, magasabb felajánlott jövedelem lehetőségében látják.

A következő néhány kérdés arra vonatkozik, hogy az adott cég mennyire **elégedett saját munkatársai képességeivel, ismereteivel** összehasonlítva a versenytársak munkaerejével, és hogyan történik ennek mérése adott cégen belül.

Szektoroktól függetlenül, minden cég **több mint 50%-ban** úgy véli, hogy a rendelkezésre álló munkaerő ismeretei, képességei **megegyeznek a versenytársakéval**. Továbbá arra a megállapításra jutottak (a cégek átlagát tekintve 96%-ban), hogy a munkatársak ismeretei, készségei az elmúlt **egy év során bővültek**, és az ezzel kapcsolatos elvárások növekedése

várható a jövőben. Arra vonatkozóan, hogy mi a leghatékonyabb módja annak, hogy bizonyos képességek hiányát felmérjék, két válasz volt a leggyakoribb. Egyrészt a teljesítményértékelés átlagban a cégek 63%-a szerint, másrészt a személyes beszélgetés a cégek 80%-ánál. Nemek szerint lebontva a cégen belüli előrelépés lehetőségét, szintén egybehangzó válasz született. Azaz a válaszadó cégek úgy látják, hogy **nincs akadálya a cégen belül történő előrelépésnek a nemek függvényében**. Ide kapcsolódó adat, hogy az autóipar és faipar szektorokban a cégeknél 30 és 40%-ban van női vezető. Egyéb szektorok cégeinél ez az adat valamivel magasabb, átlagban 60%.

„D” bekezdés – Képzési és fejlesztési tevékenységek

Ez a bekezdés a cégek **képzési és fejlesztési tevékenységével** kapcsolatban ad egy átfogóbb képet. A kérdések a vállalat **oktatási és továbbképzési** tevékenységére vonatkoznak, melyek nem érintik a kezdő munkatársak számára biztosított rutinszerű, illetve a törvény által előírt kötelező oktatásokat.

A vizsgálatban részt vevő cégek igen **nagy arányban** biztosítanak valamilyen oktatást, továbbképzést dolgozóiknak. Konkrétan, autóiipari szektorban a cégek 76%-a, faipari szektorban a cégek 41%-a, kereskedelem/logisztika szektorban a cégek 57%-a, vendéglátóipar/turizmus szektorban a cégek 63%-a, végül pedig élelmiszer-ipari szektorban a cégek 60%-a nyújtja ezt a szolgáltatást, lehetőséget a meglévő munkaerőnek. Évente autóiipar szektorban működő cégek 40%-ánál, faipar szektor esetében a cégek 55%-ánál, kereskedelem/logisztika szektorhoz kapcsolódó cégek 34%-ánál, vendéglátóipar/turizmus szektor cégeinek 62%-ánál, élelmiszeripar szektorban pedig a cégek 33%-ánál a dolgozók 1-10 fővel vesznek részt oktatásban vagy képzésben. 11-50 fő képzése valósul meg évente kereskedelem/logisztika szektorba tartozó cégek 45%-ánál, ami magas aránynak tekinthető. 51-250 fő képzésére kerül sor a cégek 25%-ánál az élelmiszer-ipari szektorban.

A továbbiakban azt vizsgáljuk meg, hogy adott képzéseknek melyik **munkaerőcsoport** tekinthető célcsoportjának, mint olyan.

A szakképzetlen munkaerő és betanított munkás munkaerőcsoportok esetében a cégek átlagban 94, illetve 70%-a nyilatkozott úgy, hogy ezek a munkaerőcsoportok nem vettek részt oktatáson, továbbképzésen az elmúlt év során.

Szaktanácsos munkaerőcsoport esetében egy év alatt átlagban a cégek 42%-ánál 1-10 fő oktatása vagy képzése valósult meg. Legnagyobb százalékban a faipar és kapcsolódó feldolgozóipar szektorban dolgozó szaktanácsosok vettek részt képzéseken, a cégek 73%-ánál. Átlagban a cégek 27%-a nem szervezett szakirányú képzést vagy oktatást ebben a munkaerőcsoportban.

Értékesítésen, illetve szervízhálózatnál dolgozók részére csupán a cégek 24%-a szervezett képzést az elmúlt egy évben, átlagban a cégek 70%-a nem nyújtott ilyen lehetőséget az ebben a munkaerőcsoportban dolgozók számára.

Az ügyviteli alkalmazottak esetében valamivel jobb az arány az eddigiekhez képest. Ugyanis itt átlagban a cégek 30%-a biztosított képzést 1-10 fő részére az elmúlt év folyamán. Viszont átlagban 57%-uk nem képezte e munkaerőcsoport dolgozóit. A középvezetői munkaerőcsoport esetében ugyanazok az eredmények születtek, mint az ügyviteli alkalmazottaknál. Az önálló vagy beosztott szakértő munkaerőcsoport részére a cégek 94%-a nem biztosít oktatást, illetve továbbképzést.

Felső vezető munkaerőcsoportban az elmúlt egy évben, átlagban a cégek 44%-ánál szerveztek képzést, oktatást 1-10 fő részére, ugyanakkor a cégek 50%-ánál nem tartották szükségesnek e munkaerőcsoport továbbképzését.

A felmérés egyik érdekes eredménye az, hogy a képzés **minden válaszadó cég esetében 1-10 fős dolgozói létszámot érintett – függetlenül a válaszadó cég nagyságától vagy működési területétől** -, ami legnagyobb százalékos arányban a **szakmunkás (42%) és felsővezető (44%)** munkaerőcsoportban jelenik meg. Hasonlóan figyelemre méltó az a tény, hogy ahol megvalósult bármely munkaerőcsoport képzése, **mindenhol a képzési idő 1-7 napot** vett igénybe.

Vizsgálati szempont volt, hogy időben és helyileg hol valósul meg az adott munkaerőcsoport képzése. Gondolva itt a munkaidő alatti (Learning by doing) és munkaidőn kívüli, munkahelyi vagy munkahelyen kívüli oktatásra. Munkaerőcsoportokra lebontva, a következő válaszokat kaptuk ebben a kérdéskörben:

A szakképzetlen munkaerő esetében már megállapítást nyert, hogy a cégek ennek a munkaerőcsoportnak nem szerveznek képzéseket. Ezért, ehhez kapcsolódóan nincs szignifikáns adat a feltételezett oktatás, illetve továbbképzés mikéntjére vonatkozóan. A betanított munkásokkal kapcsolatban ugyanez mondható el a válaszok alapján.

A **szakmunkás munkaerőcsoport** az, amelyik leginkább részesül képzésben a válaszadó cégek elmondása alapján. A képzés átlagban a cégek 48,6%-ánál munkaidő alatt zajlik. Helyileg pedig a cégek 12%-ánál munkahelyen, 19%-ánál munkahelyen kívül. Értékesítésen és szervízhálózatnál dolgozók képzése a cégek 20%-ánál munkaidő alatt és a cégek 11%-ánál munkahelyen kívül történik.

Az ügyviteli alkalmazott munkaerőcsoport esetében a cégek 30%-a biztosít képzést, ebből a cégek 21%-nál az oktatás munkaidő alatt zajlik, és jórészt munkahelyen kívül (a cégek 21%-ánál).

A középvezetők képzése a cégek 23%-ánál munkaidő alatt történik, leginkább munkahelyen kívül. Ugyanez mondható el a felső vezető munkaerőcsoport képzésével kapcsolatban.

Adott eredményekhez hozzátartozik az is, hogy a válaszadó cégek igen nagy százalékban - attól függően, hogy mely munkaerőcsoport továbbképzésével, oktatásával kapcsolatban nyilatkoztak -, 52-86%, nem tudtak, vagy nem akartak válaszolni az oktatásra, továbbképzésre vonatkozó kérdésekre.

Kérdés volt az is, hogy melyik kettő **munkaerőcsoport képzésére fordították a legtöbb pénzt** a cégek az elmúlt év során. Az adatokból kiderül, hogy a **szakmunkás** (átlagban a cégek 58%-a szerint) és **középvezető** (átlagban a cégek 24%-a szerint) munkaerőcsoport képzése jelentett legnagyobb kiadást a cégek számára. A szakmunkások esetében a vendéglátóipar/turizmus szektorba tartozó cégek 74%-a véli úgy, hogy ez a munkaerőcsoport járt legnagyobb költséggel az elmúlt egy évben. Középvezető munkaerőcsoport kapcsán pedig az élelmiszer-ipari szektor cégei, tételesen 29%, fordított legtöbb pénzt ennek a munkaerőcsoportnak a képzésére.

Érdekeség, hogy az **oktatás és továbbképzés**, mint olyan **leggyakoribb a szakmunkás és felső vezető** munkaerőcsoport esetében, mégis a legnagyobb kiadások a képzésekkel kapcsolatban a szakmunkás és középvezető munkaerőcsoportnál jelentkeznek.

Arra vonatkozóan, hogy **hogyan változott az egy dolgozóra jutó képzési idő az elmúlt évben**, egymáshoz közel eső eredmények születtek. Átlagban a cégek 50%-a szerint növekedés figyelhető meg, amíg a cégek 47%-a nem érzékel változást adott dolgozó képzésére fordított időben.

Megkérdeztük azokat a cégeket, amelyek szerint a képzési idő növekedést mutatott az elmúlt évben, hogy szerintük **milyen okra** vezethető vissza a **pozitív irányú változás**.

A leggyakrabban megjelölésre került körülmény a **technológiai fejlesztés, új eszköz, gép, felszerelés üzembe helyezése** volt, átlagban a cégek 54%-a szerint. Kiemelkedő ezzel az adattal összefüggésben a faipar és kapcsolódó feldolgozóipar szektor, mert az ide sorolt cégek 100%-ban a technológiai fejlesztést tekintik a képzési időnövekedés okának. Második legfontosabb körülmény átlagban a cégek 47%-a szerint valamely **minőségbiztosítási rendszer bevezetése** adott cégnél, ami természetesen maga után vonja az oktatás, továbbképzés számának növekedését, ezáltal a képzési idő emelkedését is.

Miután beszéltünk arról, hogy milyen munkaerőcsoportoknál, milyen szakterületen zajlanak képzések, és mennyi időt vesznek igénybe; említést kell tenni arról, hogy a **képzettség milyen eredménnyel** folynak, és hogyan történik az **értékelés** az egyes cégeknél. Az értékelés legkedveltebb formája a válaszadó cégek 55%-ánál a személyes beszélgetés. A második leggyakrabban alkalmazott módszer (átlagosan a cégek 49%-ánál) a képzésben részt vett munkaerő munkavégzés közben történő vizsgálata, megfigyelése. Végül pedig a tesztek és vizsgák segítségével történő értékelés, ami a cégek 14%-ánál bizonyult megbízható módszernek. Általánosan jellemző igény a vállalatok részéről, hogy a dolgozók teljesítményét értékeljék. Abban a tekintetben, hogy minden dolgozó vagy csak bizonyos szakterületen dolgozók teljesítményét tartják érdemesnek az értékelésre, megoszlanak a vélemények a cégeknél. A cégek 64%-a szerint minden dolgozó teljesítményét szükséges értékelni, a fennmaradó 36% úgy véli, hogy elegendő meghatározott szakterületek esetében az értékelés.

Mindenképpen pozitív jelenség, hogy a **válaszadó cégek 63%-a** szem előtt tartva saját érdekeit, **figyelemmel kíséri az alkalmazottak oktatási/továbbképzési igényeit**.

A munkáltatók különböző érveket hoztak fel alkalmazottaik továbbképzése mellett:

- A munkatársak motivációjának növelése;
- a munkatársak szakismereteinek 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.

Annak megállapítása volt fontos számunkra, hogy a cégek szempontjából melyik a felsorolt lehetőségek közül a legfontosabb érv, továbbképzések megszervezése mellett.

A **munkatársak motivációjának növelése** nem a legfontosabb, de el sem hanyagolható szempontnak tekinthető a képzések szervezésekor. A válaszadó cégek 52%-a, ezen belül a faipari szektorhoz tartozó cégek 82%-a, eléggé fontosnak értékelte ezt a válaszlehetőséget.

A cégek 78%-a szerint a **munkavállalók szakismereteinek növelése** nagyon fontos ok képzések szervezésére, amit igazol, hogy a kereskedelem/logisztika szektor cégei 84%-ban voksoltak jelen ok mellett.

A válaszadó cégek 71%-a úgy véli, hogy a **minőség fejlesztése** nagyon fontos feladat, kiemelten az autóiipari szektorban a cégek 83%-a szerint.

A **vevőkör változó elvárásainak történő megfelelést** a cégek 73%-a tartja a legfontosabb követelménynek, ami indokolja a különböző továbbképzések lehetőségének biztosítását adott cég dolgozói számára. A vevőkörnek való megfelelési igény leginkább a vendéglátóipar szektorban működő cégek körében jellemző, pontosan a cégek 88%-ánál.

Valamely **új szolgáltatás vagy termék bevezetése** általában maga után vonja a továbbképzések szükségességét adott cégnél. Ez a körülmény eléggé fontos a cégek 48%-a számára és nagyon fontos a cégek 40%-ánál.

Adott, **új technológia bevezetése** egy cégnél az előzőhöz hasonlóan eredményez továbbképzéseket. A válaszadó cégek 47%-a tarja ezt nagyon fontos indoknak, hiszen az új technológia csak felkészült és képzett munkaerő közreműködésével fokozhatja adott cég termelékenységét.

Eléggé fontosnak tartja a cégek 49%-a a **szervezeti változtatások bevezetése** kapcsán jelentkező munkaerő-továbbképzési igényt. Ez a körülmény legnagyobb hangsúlyt kap a faipari szektorba tartozó cégek 64%-ánál.

A cégek azzal kapcsolatban is megfogalmazták véleményüket, hogy miért nem biztosítanak az alkalmazottak számára képzéseket. A következőkben ezeket az indokokat ismertetjük. Mindenekelőtt fontos, hogy lássuk a válaszadó cégek a felsorolt lehetőségek közül 46%-ban választották az úgynevezett „egyik sem a felsoroltak közül” kategóriát, amely adat nem hagyható figyelmen kívül, ilyen százalékos megoszlás mellett.

A válaszadó cégek legkedveltebb válasza a kérdésre, hogy **csak olyan embereket alkalmaznak, akik már valahol máshol megkapták a szükséges képzést**. A cégek átlagban 23%-a – autóipar szektorban a cégek 20%-a, kereskedelem/logisztika szektorban a cégek 25%-a, vendéglátóipar/turizmus szektorban a cégek 33%-a - tartja ezt megfelelő indoknak arra, hogy ne biztosítson továbbképzést dolgozói számára. Kérdéses lehet adott cégek esetében az a helyzet, amikor – tételezzük fel – egy új technológia vagy új termék/szolgáltatás bevezetésére kerül sor, hogy a sort ne folytassuk. Ebben az esetben adott cég vajon milyen megoldáshoz folyamodna, annak érdekében, hogy a termelés gördülékenyen folytatódjon?

Lehetséges indokként szerepel a cégek szerint, hogy az oktatáson részt vevő munkaerőt nem tudják nélkülözni. Így nyilatkozott a vendéglátóipar/turizmus szektorban a cégek 28%-a, valamint az élelmiszer-ipar szektorban a cégek 25%-a.

Faipar és kapcsolódó feldolgozóiparba tartozó cégek 30%-ban úgy gondolják, **hogy az előírt munkafeladat** - az ő esetükben – **nem követel képzett munkaerőt**. Ebben a szektorban szakképzetlen munkaerőt a cégek 26%-ánál foglalkoztatnak 1-10 fő között, valamint 11%-ánál foglalkoztatnak 11-50 fő között. Betanított munkás munkaerőcsoport esetében 1-10 fő között alkalmaz a szektorba tartozó cégek szintén 26%-a, 11-50 fő között a cégek 26%-a, és 51-250 fő között a cégek 30%-a. Ezek az adatok bizonyos szinten magyarázatot adnak adott cégek oktatáshoz, továbbképzéshez való viszonyával kapcsolatban.

„G” bekezdés – A vállalkozás külső körülményei

A „G” bekezdés a vállalkozások **külső körülményeit** vizsgálja a vállalatot érintő döntések vonatkozásában; a **reálérték, a piaci változások** tükrében. Továbbá, hogy milyen **kutatási, fejlesztési tevékenységet** végeznek a cégeknél, valamint van-e és ha van, **milyen kapcsolat létezik a különböző alvállalkozókkal, egyéb szervezetekkel**. Fontosnak tartottuk ezen kérdések megvizsgálását, mivel ezen körülmények nagyban befolyásolják a cégek képzési igényeit, aktivitását.

Arra vonatkozóan, hogy hogyan változott a cégek **termékeinek/szolgáltatásainak piaca** az elmúlt évben, a **cégek 52%-a válaszolt úgy, hogy növekedést tapasztalt** ezen a téren. A cégek 29%-a szerint a piac változatlan maradt, 18% pedig a termékeik piacának szűkülésével szembesült. Ez nagyban összefügg azzal a kérdéssel, hogy adott termék/szolgáltatás milyen adottságokkal rendelkezik, ami lehetővé tette a piaci versenyben való sikerességét. Az általunk meghatározásra került adottságok a következők:

- Ár
- Minőség
- A vevők igényeire való reagálás
- Marketing/Reklám
- Egyedi termék vagy szolgáltatás
- Pontos szállítás/könnyű hozzáférhetőség

Az ár mint adottság esetében elmondható, hogy a cégek 81%-ban úgy vélik, hogy fontos eleme az adott termék sikerének. Ugyanez a vélemény fogalmazódott meg a minőség (a cégek 90%-a szerint), a vevők igényeire való reagálás (a cégek 89%-ánál), marketing/reklám (51%-ban) és a pontos szállítás/könnyű hozzáférhetőség terméktulajdonságok kapcsán. Az egyedüli termékjellemző, ami nem kapott akkora, de nem elhanyagolható hangsúlyt, az egyedi termék vagy szolgáltatás. A válaszadó cégek 42%-ban találták fontosnak ezt a tulajdonságot.

A válaszadó cégek 58%-a esetében **nőtt a vállalkozások forgalma a reálérték tekintetében**, 22%-nál csökkent, 20%-nál pedig változatlan maradt. A legnagyobb arányú növekedés az autópár és autópári beszállítók szektoron belül tapasztalható, a cégek 65%-ánál. A forgalom csökkenése a kereskedelem/logisztika szektorban mutatkozott leginkább, a cégek 26%-nál.

A piac változására a cégek valamilyen formában, de mindenképpen reagálnak. Erre bizonyíték, hogy a válaszadó cégek 61%-a **bővítette termékei/szolgáltatásai skáláját**. Továbbá növelték a designra, fejlesztésre fordított energiát (átlagban a cégek 41%-a), és a termékek/szolgáltatások minőségét igyekeztek javítani a cégek 79%-ánál. Ahhoz, hogy a cégek jó irányba bővítsék a termékek/szolgáltatások sorát, hogy elérjenek egy megfelelő szintű minőségi javulást valamely terméknel/szolgáltatásnál, szükségszerű elvégezni bizonyos kutatási vagy fejlesztési tevékenységet, hogy adott cég piacképes maradjon. Ennek ellenére a cégek átlagban 85%-a nem végez ilyen jellegű munkát.

A gyártáshoz kapcsolódó **tervezés** alapvető követelmény egy cég hatékony működéséhez. A tervezés ugyanakkor feltételez előzetes megfigyelést, bizonyos fokú kutatómunkát. Hiszen ezek a megfigyelések és abból származó eredmények, vélemények hívják fel a figyelmet azokra a szakterületekre, termékekre/szolgáltatásokra, minőségre, árra, amelyekkel kapcsolatban elvégzett változtatások pozitívan befolyásolják adott cég termelékenységét

mutatóit. Továbbá kérdés az, hogy a tervezői munka saját, cégen belül valósul meg, vagy megrendelésre készül. A cégek válaszai alapján elmondható, hogy átlagban 58%-nál saját tervezés a gyakorlat, 18%-nál megrendelői terveket használnak.

A kérdéshez kapcsolódik, hogy a **cég vevőinek van-e ráhatásuk adott cég munkafolyamataira**, valamint az alkalmazottaktól elvárt szakértelem milyenségének meghatározására. A munkafolyamathoz kötődő ráhatás kapcsán a 70%-a válaszolt igennel a feltett kérdésre, 27% szerint nincs ilyen jellegű befolyásolás adott vállalkozás esetében. Az, hogy milyen szakértelem az elvárt, a cégek 66%-ánál meghatározó szerepe van a vevőknek.

Összegzés

A dolgozói létszám regionális szinten stabilnak tekinthető, hiszen **nem volt létszámbeli változás az elmúlt évhez képest**. Az egyes munkaerőcsoportok cégen belüli arányai sem változtak igazán az elmúlt évben, ez arra utal, hogy a piaci versenyképességhez szükséges strukturális változások már régebben lezajlottak.

Maguk a munkavállalók értékelték **kifejezetten jónak a jelenlegi, rendelkezésre álló emberi erőforrást**. Az értékelésre többek között azért is szükség van, hogy versenyképesség szempontjából a meglévő munkaerő hogyan teljesít adott munkakörökben és szakterületen.

Ugyanakkor **fontosnak tartják a különböző cégek és vállalatok, hogy dolgozóikat folyamatos képzésekben részesítsék**. Ezzel szavatolva a dolgozók szakmai felkészültségét bármilyen, gyártáshoz, szolgáltatáshoz, stb. kapcsolódó minőségi vagy mennyiségi változtatásra.

Továbbá a cégek között egyetértés van a tekintetben is, hogy a munkaerő **termelékenységét magasabbnak értékeli a tavalyi évhez képest**. A dolgozók továbbképzéseken való részvétele pedig segítheti a vevőkör változó elvárásainak való jobb megfelelést, a szakismeretek növekedését és a minőségfejlesztést.

Valamint a cégek úgy vélik, hogy a rendelkezésükre álló **munkaerő ismeretei, készségei megegyeznek a versenytársakéval, és ezek az említett képességek, ismeretek az elmúlt év során csak bővültek**.

A cégeket érintő **fluktuációs értéket a régióban általánosan normálisnak** tekintik.

Tény, hogy vannak munkaerő-toborzási problémák, viszont a cégek nem tapasztaltak semmilyen a cég működését befolyásoló negatív hatást a toborzási nehézségekkel összefüggésben.

A cégen belüli előrelépési lehetőségekkel kapcsolatban pozitív adat, hogy **nem tapasztalható nemi diszkrimináció**, átlagban a cégek 60%-ánál található női felső vezető.

Biztató adat, hogy a vizsgálatban részt vevő cégek több mint a fele úgy tapasztalta, hogy termékeinek/szolgáltatásainak **bővült a piaca**, a cégek nagyobb részének nőtt a reálértéken mért forgalma, s maga is bővítette szolgáltatásai, termékei palettáját.

A kapott eredmények összevetése a dél-alföldi régió vizsgálatánál kapott eredményekkel

Az alábbiakban összevetjük jelen felmérés eredményeit a dél-alföldi régióban tapasztaltakkal. A dél-alföldi régióban zajló vizsgálatok kisebb, 197-es cégmintával készültek, mint a nyugat-dunántúli régióban (232 válaszadó cég). Ahogyan a dél-alföldi régióban, a nyugat-dunántúli régióban is arányos a cégek szektorok szerinti eloszlása. A cégek legnagyobb gyakorisággal, hasonlóan a dél-alföldi régióhoz, a kereskedelem/logisztika szektorban fordulnak elő.

Arra a kérdésre, hogy a cégek „csak ezen a telephelyen működnek”, átlagban a cégek 66%-a válaszolt igennel, ahogyan a dél-alföldi régióban.

A dolgozói létszám megoszlása a vizsgálatban részt vett cégeknél a két régióban közel azonos:

Dolgozói létszám	Nyugat-dunántúli régió	Dél-alföldi régió
10 fő vagy kevesebb	50	61
11-50 fő	87	71
51-250 fő	60	44
250 főnél több	35	21

Az emberi erőforrással való megelégedettség hasonlóan a dél-alföldi régióban nyert adatokhoz – igen jó. A dél-alföldi régióban a szolgáltatást és pénzügyi tevékenységet végzők számára legmegfelelőbb az emberi erőforrás. A nyugat-dunántúli régióban szektorok szerint vizsgálva a kérdést – az autóipar és autóipari beszállítók, a faipar és kapcsolódó feldolgozóipar, valamint a kereskedelem, logisztika szektorba tartozó cégek a leginkább elégedettek a rendelkezésre álló munkaerővel.

A versenyképességet növelő változtatások kapcsán a dél-alföldi régióban leginkább a feldolgozóiparban mentek végbe – függetlenül adott szektorba tartozó cégek méretétől. Legtöbbször új eszközt, gépet, szolgáltatást vezettek be az elmúlt két évben, aminek eredményeként változtak meg az elvárások a munkaerővel szemben.

A nyugat-dunántúli régióban több változtatás volt jellemző az elmúlt évben. Ebben a térségben is megvalósult új termék vagy szolgáltatás kifejlesztése, viszont emellett a minőségbiztosítás és új technológia kifejlesztése is megjelent, ami szintén újabb elvárásokat eredményez a munkaerővel szemben. Az új termék vagy szolgáltatás bevezetése a kereskedelem-logisztika és a vendéglátóipar-turizmus szektoron belül ment végbe. Az élelmiszeripar és autóipar szektorokban a minőségbiztosítás bevezetése vagy fejlesztése jelentett újabb kihívást. A technológiai fejlesztés az autóipar és faipar szektorokban követelt nagyobb teljesítőképességet a meglévő munkaerőtől.

Az megtörtént változtatások gördülékenyebb megvalósulásának érdekében az érintett cégek megfelelő képzéseket biztosítottak a rendelkezésre álló munkaerőnek. A válaszok alapján kiderül, hogy a cégek a jövőben is tervezik további képzések megszervezését, külső képző szervek bevonásával. Ugyanez jellemző a dél-alföldi térség esetében is.

A cégek munkaerő-termelékenységét általánosan magasabbnak értékelték, melynek okaként leginkább a dolgozói állomány átszervezését és a multi-skillig gyakorlatát tartják. A dél-alföldi régió esetében a cégek szintén jeleznek pozitív irányú termelékenységváltozást. Az okok között egyedüli átfedés az átszervezésben van, egyébként itt a fejlesztést, technológiai átszervezést tekintik meghatározónak.

Általánosan jellemző mindkét régió esetében, hogy a fluktuáció 1-5 fő között mozog, ami a többség szerint normális, azaz nem jelent problémát a cégek számára. Szektorok szerint vizsgálva a cégeket, a fluktuációt az élelmiszeripar szektorba tartozó cégek 33%-ánál túl magasnak értékelték, ugyanez a dél-alföldi régióban a feldolgozóipar számára okozta a legtöbb gondot.

A leépítések aránya, ahogyan a dél-alföldi régióban (a cégek 69%-ánál), itt is normálisnak tekinthető a cégek 74%-ánál. Arra a kérdésre, hogy mely munkaerőcsoportoknál okoz problémát a magas fluktuáció, a cégek 78%-a nem tudta a választ vagy nem válaszolt. A válaszadó cégek közül 14%-nál a problémás a szakmunkás munkaerőcsoport. A dél-alföldi régió esetében is a szakmunkások esetében vélik a fluktuációt túl magasnak a cégek, pontosan a cégek 12%-a.

A fluktuáció fő okaként ugyanazt kaptuk eredményként, mint a dél-alföldi térség esetében: „máshol magasabb fizetést kínáltak”, ami leggyakrabban a 250 főnél nagyobb cégeknél (37%-nál) fordult elő.

A leépítések kérdésében is hasonló eredmények születtek a két térségre vonatkozóan. Az elmúlt két, illetve egy évben a vizsgált régiók cégeinek közel 80%-ánál nem volt leépítés.

A nyugat-dunántúli régióban, a vizsgálatban részt vevő cégek közel felével fordult elő, hogy nem talált egy feladatra megfelelő képességekkel rendelkező munkaerőt. Ennek ellenére a cégek úgy vélik, hogy nincsenek toborzási problémáik. Legnagyobb hiány a szakmai jellegű képességek, és ismeretek kapcsán mutatkozik. A dél-alföldi régióban működő cégek a szakmai jellegű képességek mellett a kommunikációs készségek és a kreativitás hiányát tapasztalják a dolgozók körében.

Mindkét régióban lévő cégek egyetértenek abban, hogy a szakterületeknek megfelelő képzések biztosítása alapvető feladat. Abban viszont eltérések mutatkoznak, hogy a képzések biztosítása kinek a felelőssége. A dél-alföldi régió vállalatai a kérdéssel kapcsolatban úgy nyilatkoztak, hogy ez jórészt az állam feladata, amíg a nyugat-dunántúli régió cégei ennek felelősségét megosztják a munkavállaló és a munkáltató között.

Az mindenképpen pozitív változásként értékelendő folyamat, hogy mindkét régióban a cégek úgy látják, hogy a dolgozói állomány ismeretei, készségei az elmúlt egy vagy két évben bővültek.

A vállalkozások külső körülményeit vizsgálva a két régióban arra a következtetésre jutottunk, hogy mindenképpen javultak. Ennek bizonyítéka, hogy mindkét régió vizsgált cégeinek több mint a fele úgy nyilatkozott, hogy a termékek és szolgáltatások piaca bővült az elmúlt egy vagy két évhez viszonyítva.