



Lehetőségek a szak- és felnőttoktatásban, a KKV-k fejlesztési lehetőségei a munkavállalók képzése által Pest megyében

Konjunktúrakutatás Pest megyében –
GVI és PMKIK kutatási eredmények ismertetése

Készítette: Menyhárt Ágota
Oktatásvezető, közgazdásztanár, tréner

info@kurzuscentrum.hu
www.kurzuscentrum.hu



Miről lesz szó?

- Kutatás célja
- Általános munkaerőpiaci körkép
- Vizsgált cégek létszámgazdálkodási jellemzői
 - kapacitáskihasználtság, létszámösszetétel
- Munkaerővel szembeni elvárások
- Képzési, fejlesztési szokások
- Megoldási javaslatok, egyszerű módszerek

1. Általános körkép – a munkaerőpiac helyzete

- 2020 március: visszaesés
- 2020 április:
 - Nőtt a foglalkoztatottak száma
 - Nőtt a munkanélküliség
- Júniusban emelkedett a munkaerő tartalék
- Turizmus, vendéglátás nagymértékű munkanélküliség
- Növekvő munkanélküliség:
 - Kereskedelem, logisztika, feldolgozóipar, adminisztratív szolgáltatások
- 2020 első felében a bérnövekedés mértéke +10%
 - fizikai foglalkoztatottak létszáma csökkent

2.

Kapacitás- kihasználtság, átlagbérek

- 2020 szept.: létszám nőtt vagy változatlan
- 2021-es tervek: bővítés, pozíciók feltöltése → bérek
- Előtérbe kerül a megtartás!

2020 szept.: kapacitáskihasználtság:

- 67%-uk 80% -100%-os kihasználtság
- Akik 80% alatt, az okok:

Okok	Megkérdezett cégek (%)
belföldi megrendelések hiánya	35,8%
egyéb ok	24%
tőkehiány	12%
szakképzett munkaerőhiány	10,8%



- bővítéssel tervezik növelni a kapacitást (kereskedelem, építőipar)

3. Vállalkozások létszámösszetétele

- Dolgozók képzettségi szintje: átlagosan szakképzett fizikai dolgozókból áll
- Teljes munkaidős leginkább
- Megtartás, bővítés a cégek 40%-ánál tervben van
- Elsősorban szakképzett munkaerővel
- Pályakezdők, tanulók, nyugdíjas korúak, 55 év felettiak nem keresettek
- Létszámleépítés 16% esetében tervezett



4. Képzés, fejlesztés

szakképzett munkaerő
iránti igény



dolgozók képzése,
fejlesztése

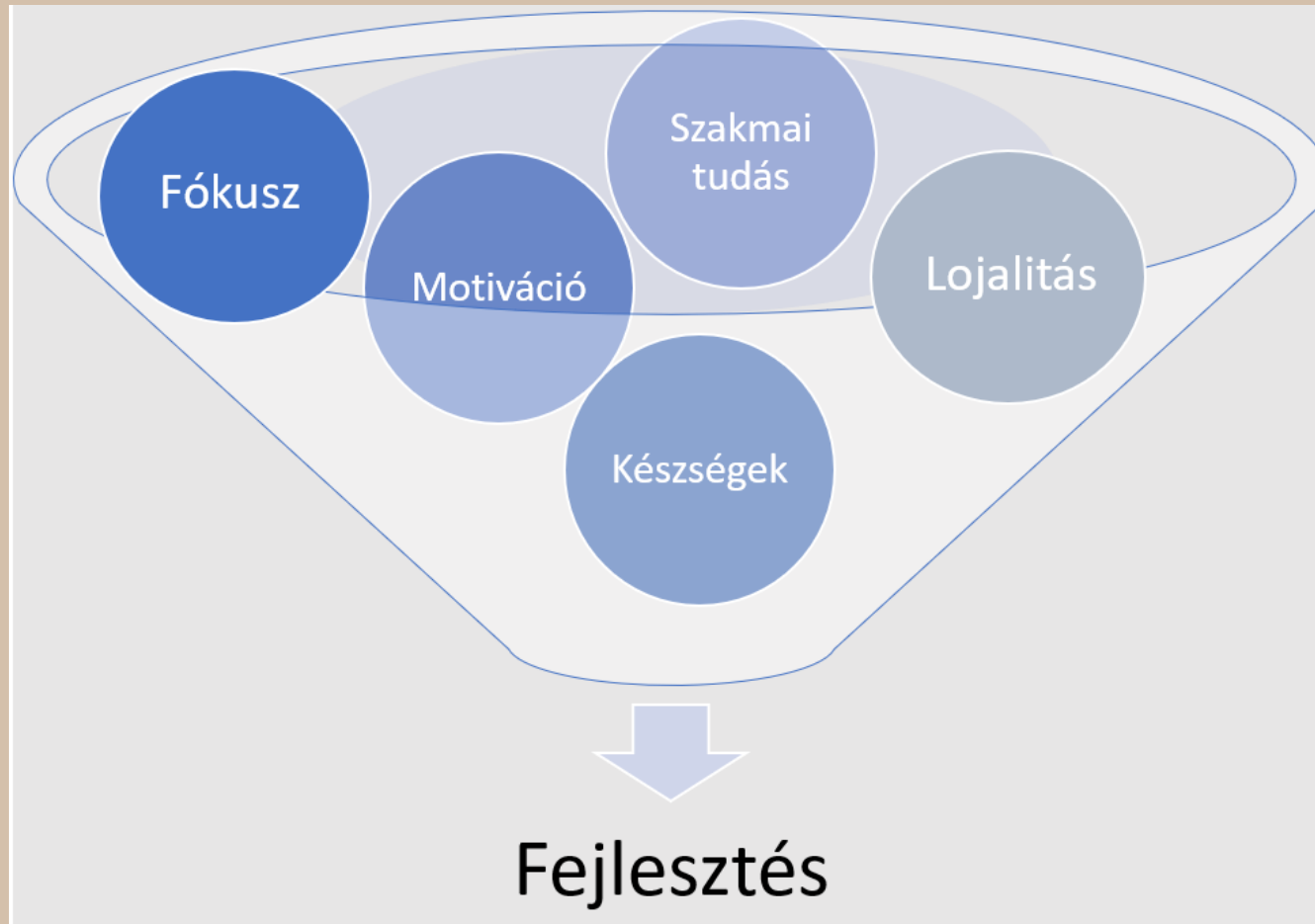
Ellentmondást mutat, mert igény van a szakképzett munkaerőre, de a képzési hajlandóság alacsony!

Fő probléma:

képzés, fejlesztés = szakmai tudás

Tágabb értelemben: képzés, fejlesztés \neq szakmai tudás

Ennél sokkal összetettebb:



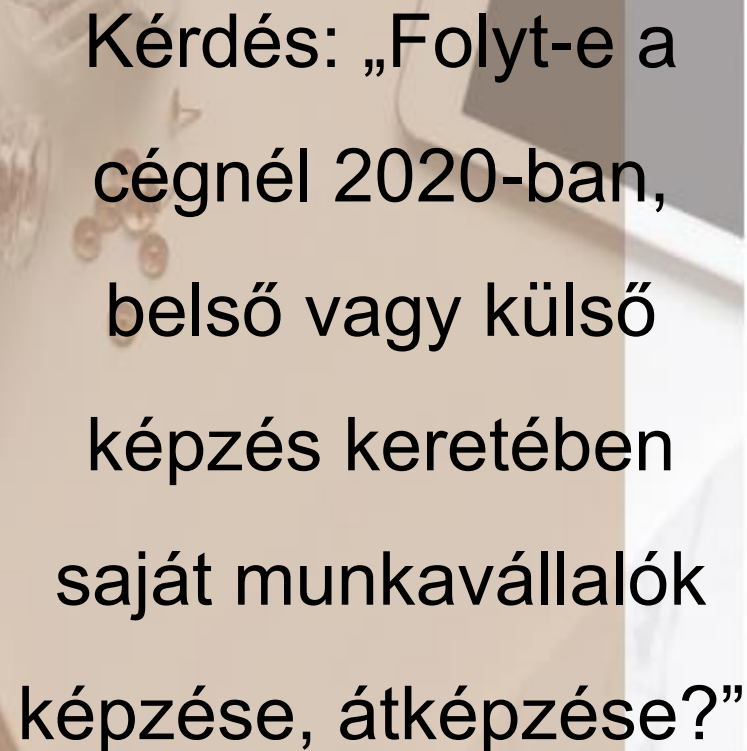
4. Képzés, fejlesztés

4. Képzés, fejlesztés

- A kérdésre a válaszok:
 - NEM: 78%
 - IGEN: 22%
- Pedig munkaerőhiány van
- Kapacitás növelés tervben van



- 1. megoldás: meglévő állomány fejlesztése, (át)képzése, megtartása



Kérdés: „Folyt-e a cégnél 2020-ban, belső vagy külső képzés keretében saját munkavállalók képzése, átképzése?”

4. Képzés, fejlesztés

- 2020. szeptember 1. felnőttképzési szabályozások változása is befolyásolja a képzési hajlandóságot.
- Akik képeztek, ott a képzésben részesített munkakörök:

Munkakörök:

GÉPJÁRMŰ- ÉS MOTORKARBANTARTÓ, -JAVÍTÓ

ÉPÜLETVILLAMOSSÁGI SZERELŐ, VILLANYSZERELŐ

KOZMETIKUS

FODRÁSZ

BOLTI ELADÓ

FOGTECHNIKUS

LAKATOS

VEZETÉK- ÉS CSŐHÁLÓZAT-SZERELŐ (VÍZ, GÁZ, FŰTÉS)

GÉPÉSZTECHNIKUS

KÖNYVELŐ (ANALITIKUS)

SZAKÁCS

ÁCS

CUKRÁSZ

ERDÉSZETI FOGLALKOZÁSÚ

FÉNYKÉPÉSZ

FESTŐ ÉS MÁZOLÓ

FOGÁSZATI ASSZISZTENS

KERÉKPÁR-KARBANTARTÓ, -JAVÍTÓ

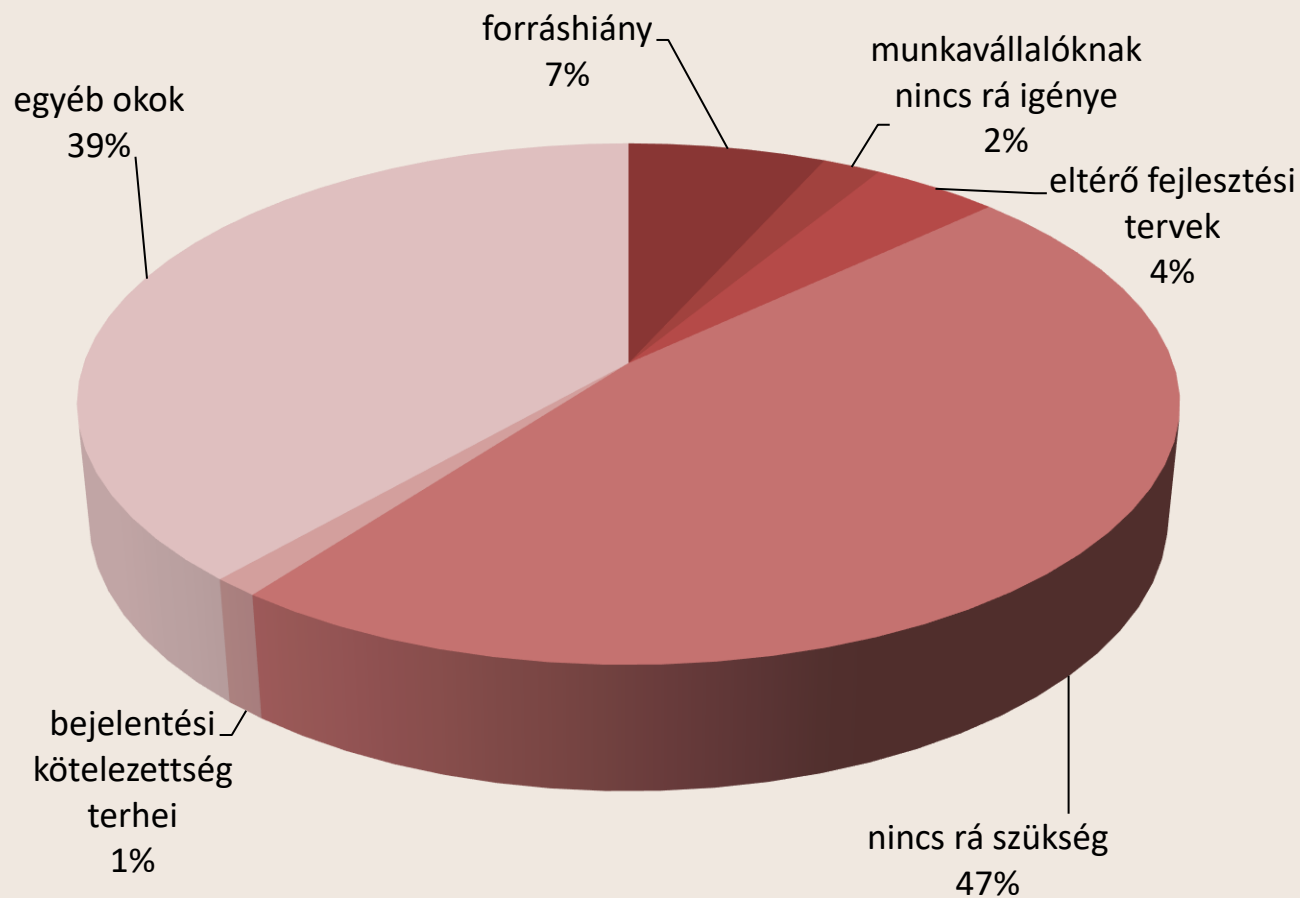
KŐMŰVES

LÁTSZERÉSZ

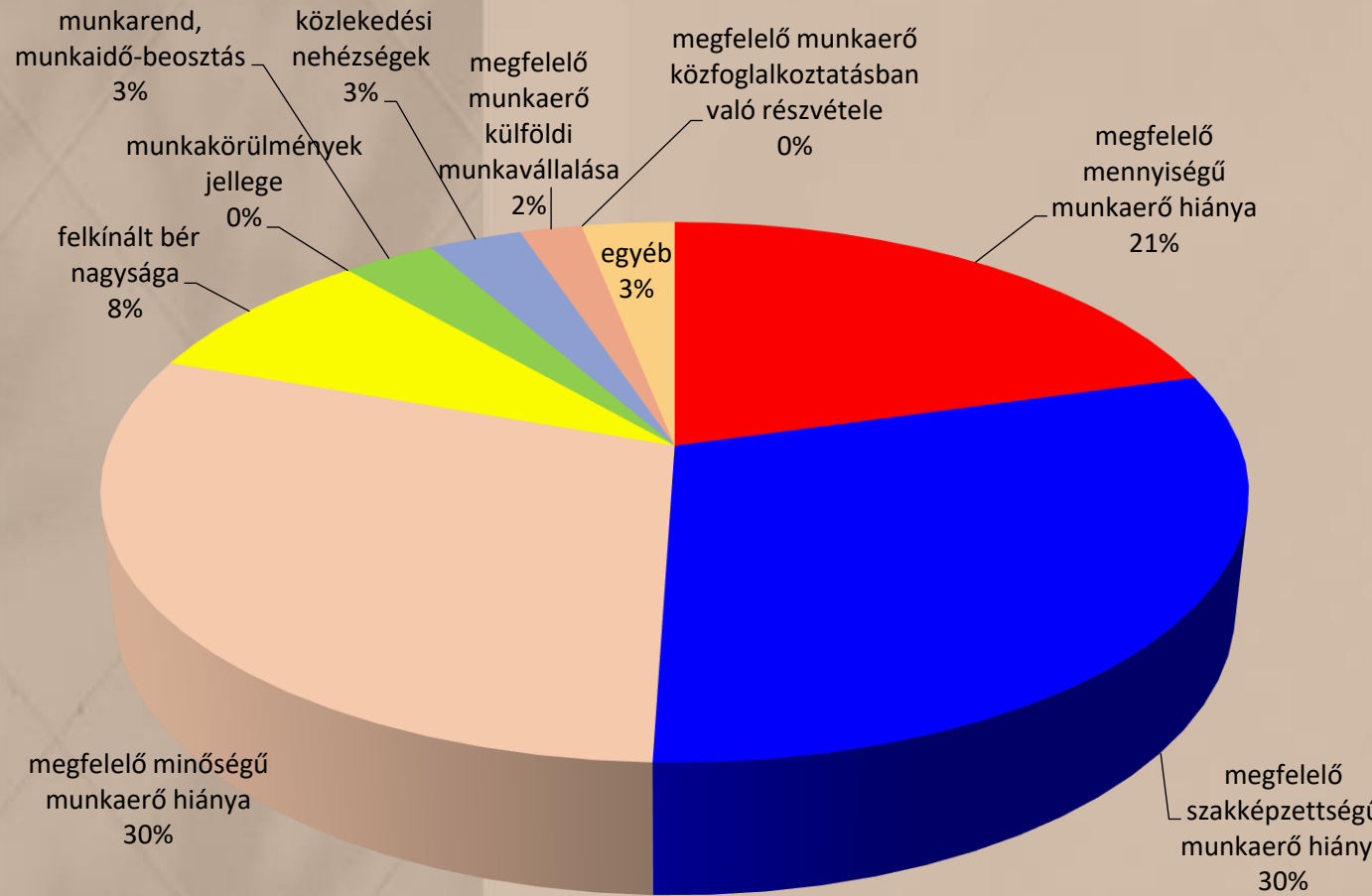
WEBRENDSZER- (HÁLÓZATI) TECHNIKUS

EGYÉB MAGASAN KÉPZETT ÜGYINTÉZŐ

Képzések hiányának okai 2020-ban



5. Munkaerő -hiány és pótlási lehetőségek



Tartósan betöltetlen álláshelyek okai 2020-ban

Szubjektivitás!

II. Megoldási javaslatok



1. Egyszerű folyamat kiépítése

Lehetőségek
feltérképezése:

- problémák
- célok
- motivátorok

Dolgozók
bevonása,
visszacsatolás

Rendszeres
ellenőrzés,
mérés

Alap programok

összeállítása:

- Integráció
- Fejlesztés
- Motiválás

Más nézőpont:

- Nyitottság
- Érték
teremtés

I. probléma: Nincs szükség képzésre?

- Alap problémák: Isd. kutatás
- A piac hibája vajon kizárólag?
- Költségcsökkentés is cél
- Bevétel → szakmai színvonal összefüggése
 - Képzés, fejlesztés, LLL



A dolgozók a brandet építik ahogy belépnek az ajtón! Kérdés: hogyan?

II. probléma: Képzés, fejlesztés = szakmai tudás

Kit/mit fejleszthetünk, hogy képezzünk?

Példák:

- Buszvezetők: Stresszkezelés
- Ügyfélszolgálat: Konfliktuskezelés
- Szociális munkás: Kommunikáció
- Gyári dolgozó: Fizikai karbantartás
- Home office-ban dolgozók: Időmenedzsment
- Eladók: Vevőkezelés (maszkban)
- Üzletvezetők: Céltervezés, fókusz

KÉPZÉS →szűk értelemben →tágabb értelemben!

2. Javaslato, példák

III. probléma: Az emberi tényező

- Mit jelent?
- Motiváció, lojalitás fontos eleme
- Fejlesztés másik formája: mentális fejlesztés!



- Értékteremtés fontossága

Kifogások

- Nem hiszek az ilyen jellegű képzésekben!
- A fejlesztés sokba kerül!
- Inkább felveszek új dolgozót, de aki alkalmatlan azt el kell távolítani!
- A munkaerő manapság nem megfelelő minőségű!
- Az oktatás és fejlesztés csak a multiknak kell!

Eszközök



- Videós anyagok, oktatási kézikönyvek – integrációs folyamathoz
- Fejlesztő programok, workshopok
 - Online, offline
 - Időszakos, rendszeres
 - Belső, külső
- Mentorálás – burnout, ventilálás!!

Eszközök

Miért?

Mit?

Hogyan?



A 3 nagy kérdés!



Csapatod fejlesztéséért,
a hosszútávú, lojális és eredményes
működésedért dolgozom

Jó
fejlődést és sok
sikert a
megújuláshoz!

Keressen bátran!
Menyhárt Ágota
info@kurzuscentrum
www.kurzuscentrum.hu