

Milyen lesz a jövő munkavállalója?

#JOBSGARDEN #MEGVANAHELYED



Kutatásunk célja



Napjainkban mind a **cégvezetőknek**, mind a **HR szakembereknek** hatalmas kihívást jelent alkalmazkodni a munkaerőpiac hirtelen változásaihoz.

A **Jobsgarden** országos munkavállalói felmérésében fiatal pályakezdők és diákok munkavállalói attitűdjét vizsgálta, és az itt kapott eredményeket állítottuk szembe a munkáltatói oldal elvárásaival.

Kutatásunkban számos izgalmas kérdésre kerestük a választ: milyen lesz az ideális munkavállaló néhány éven belül? Milyen kihívásokkal szembesülnek a HR-esek a pályakezdők beillesztésénél? Melyek a legfontosabb munkavállalói attitűdök, tulajdonságok? Mit ad az iskola a diákoknak, a jövő pályakezdőinek? Mit várhatunk az automatizációtól?

Milyen lesz a jövő munkavállalója?

JÓL KOMMUNIKÁL

GYORSAN TANUL

CSAPATJÁTÉKOS

KITARTÓ

KREATÍV

SZORGALMAS

SZAKMAI ALÁZATTAL BÍR

ALKALMAZKODÓ

PROAKTÍV

a munkáltatók
szerint

JÓL KOMMUNIKÁL

GYORSAN TANUL

KREATÍV

CSAPATJÁTÉKOS

PROAKTÍV

ALKALMAZKODÓ

SZORGALMAS

KELLŐ ÖNISMERETTEL RENDELKEZIK

NYITOTT

a munkavállalók
szerint

A soft skillek felértékelődnek

01

„Szerintem a szakma bármikor megtanulható, viszont az emberi oldal az sajátos. Már látható és érzékelhető, hogy az innovációra és az új generációra nyitott cégek leginkább egyéniséget keresnek, a tudást házon belül megadják.”

02

„Szakmailag már szinte nem is lehet elvárásokat támasztani. A felvétel legfontosabb feltétele a motiváltság.”

03

„Fizikai munkakörökben a szakmai kompetenciák felülírják a személyeseket, míg a szellemi munkakörökben ez ma már épp fordítva van (legalábbis egyre jellemzőbb).”

A hozzáállás mindent visz?



A fenti idézetek kutatásunkból származnak: HR-esek, cégvezetők mondták a munkaerő-piacra frissen kilépőkről.

Egyértelműen látszik, hogy a szakma, - így a munkaadók is -, a legnagyobb változást a soft skilltek tekintetében várják. A hozzáállás, tanulási képesség, kitartás, jó nyelvtudás, csapatmunkára való képesség lesznek a fő elvárások.

De valóban így alakul majd, ténylegesen beigazolódik, hogy a hozzáállás mindent visz? Akkor minek annyit tanulni? Nem kell diploma, elég egy gyorstalpaló és máris a zsebükben érzik majd a pályakezdők a piacot? Vagy az sem kell majd, mert a munkahelyen tényleg minden képesség elsajátítható lesz? Mit mondjunk a gyermekeinknek, mit tanuljon?

A diákok pályaképe, avagy mire készít fel az iskola?

“A munkaadók 64%-a úgy véli, hogy a pályakezdők nincsenek tisztában azokkal az elvárásokkal, amelyekkel a munkahelyen szembesülni fognak, míg a pályakezdők 65%-a azt gondolja, hogy nagyon is tisztában vannak a rájuk váró feladatokkal. ”



De honnan is kellene tudniuk, hogy mi vár rájuk, ha kilépnek a munkaerő-piacra? Mi vezeti őket, hogy érdeklődésüknek és a munkaerő-piaci igényeknek megfelelő szaktudást szerezzenek, amelyet aztán kamatoztatni tudnak? Felmerül a kérdés: mi segít a pályakezdőknek a pályaaorientációban?

Az iskolákban nem működik rendesen a pályaaorientáció, amit kutatásunk is visszaigazolt, hiszen az iskolai pályaaorientációt csak a kitöltők 15%-a tartotta hasznosnak. A továbbtanulásban, a pályaválasztásban legnagyobb szerepe az internetről gyűjtött információknak (az összes megkérdezett 71%-a) és baráti véleményeknek van (63%). Még a család szerepe is csak 43%-os! *

*Kutatásunkban több válaszlehetőség is megjelölhető volt.

A pályaeorientáció hiánya

Honnan szereztél információt a pályaválasztásoddal kapcsolatban?

71%

63%

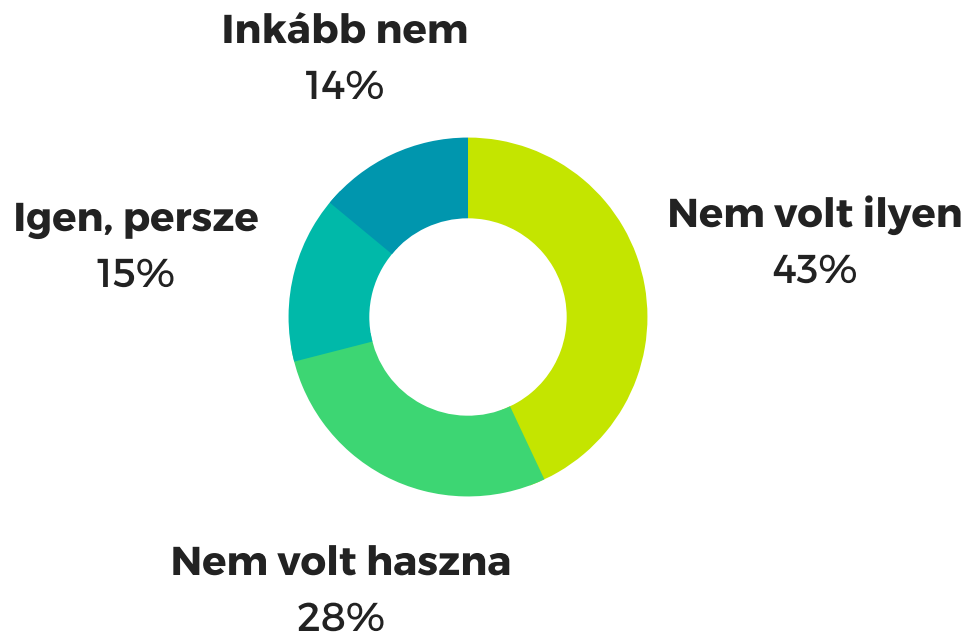
43%

Internetes források
71%

Barátok, ismerősök
63%

Szülők, család
43%

Segítette-e döntésedet pályaeorientációs nap az iskolában?



Nehézségek a munkahelyi beillesztésben

Tisztán látszik, hogy a pályaorientáció hiánya a munkavállalás során is kiütközik. A fentiek alapján talán nem meglepő, hogy bőven akadnak nehézségek a munkavállalók beillesztésénél is. Kutatásunkban arra is kíváncsiak voltunk, hogy melyek azok a paraméterek a munkavállalói oldalon, amelyek a legnagyobb kihívást jelentik a munkáltatók számára:

Alázat és kitartás hiánya - 22%

Motiváció
fenntartása - 18%

Generációs
nehézségek - 17%

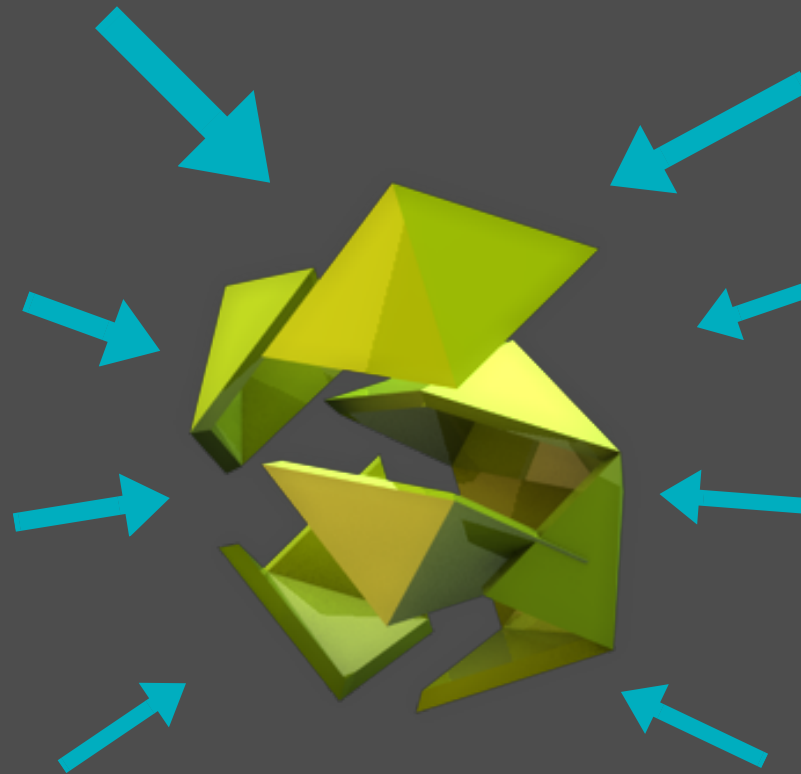
Szakmai érdeklődés
fenntartása - 12%

Megfelelő karrierút
biztosítás - 9%

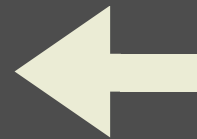
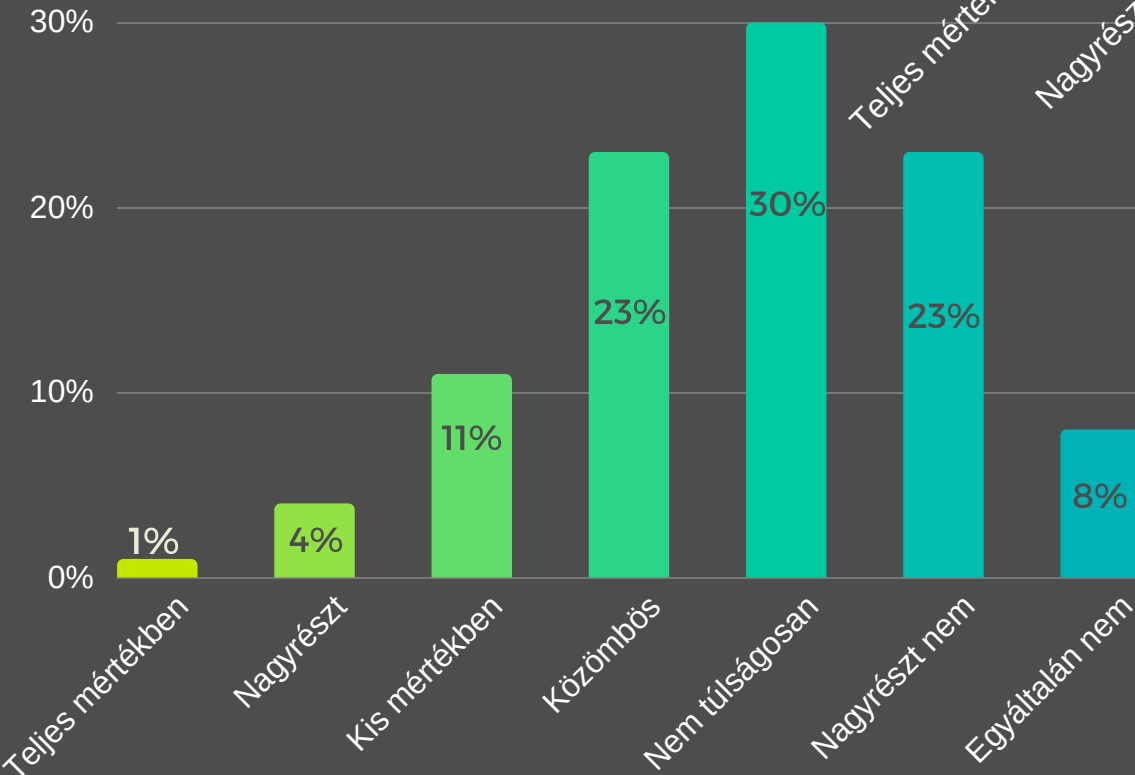
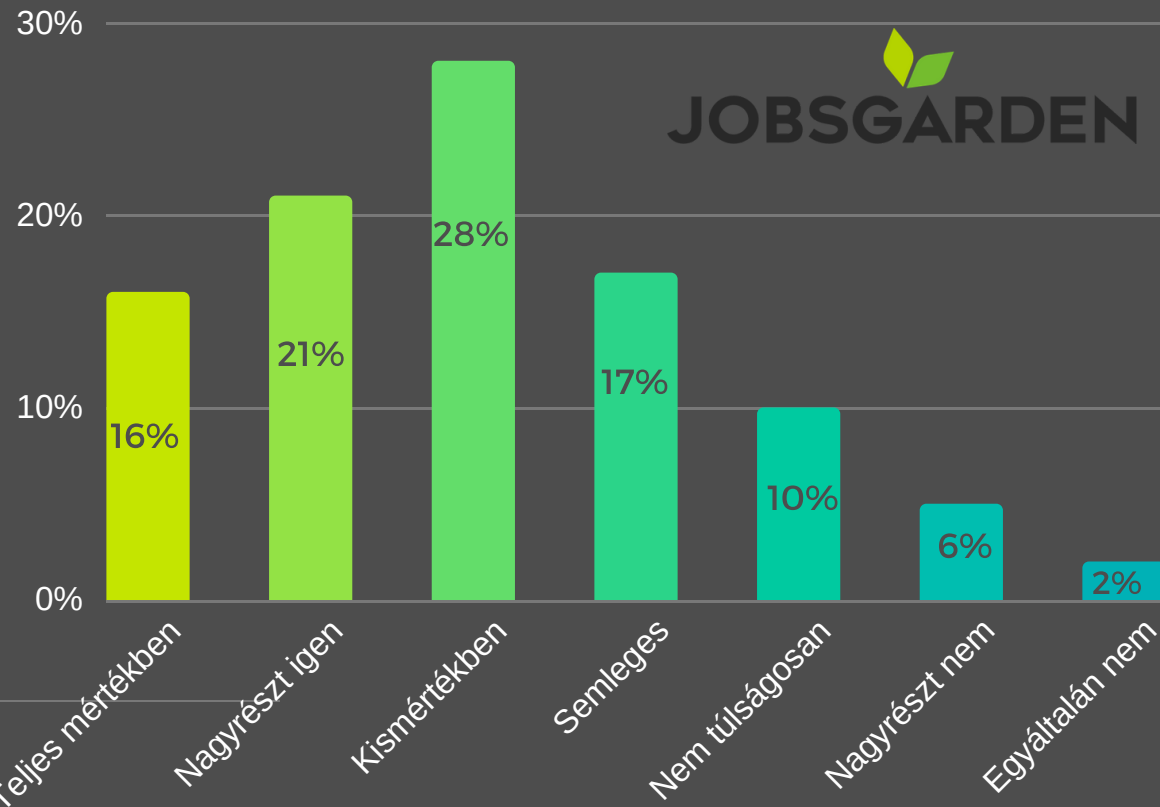
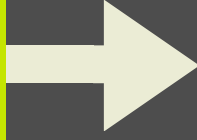
Túlzott rugalmasság
és szabadságigény - 11%

Aránytalanul
magas bérigény - 6%

Szakmai tapasztalat
hiánya - 5%



**"Tisztában vagy
vele, hogy
konkréten milyen
feladatokat fogsz
ellátni abban a
szakmában, amire
jelenleg készülsz?"**



**"A pályakezdők
értik, hogy milyen
elvárásokkal
fognak találkozni a
munkahelyen!"
Az állítást a
munkáltatói oldal
értékelte.**

Hogyan látják magukat a pályakezdők?

„ Szerinted melyek a saját értékeid, amelyeket nyújtani tudnál a vállalatod számára? Jelöld meg az 5 legfontosabb tulajdonságod! ”

Gyorsan tanulok - 58%

Kitartó vagyok - 47%

Segítőképz vagyok - 35%

Van bennem kellő alázat - 30%

Csapatjátékos vagyok - 32%

Átlátom a folyamatokat - 32%

Szorgalmas vagyok - 30%

"Meg tudom csinálni"
attitűddel rendelkezem - 28%

Nyitott vagyok - 25%

Felmerülő kérdések

Hova lesz a motiváció ilyen gyorsan? Mi lesz akkor, ha ez a tendencia tovább folytatódik? Jogos-e a munkaadók igénye, hogy változást várnak ebben, vagy egyértelműen csak a munkaadóknak kell változtatniuk? Mégis hogyan?

Ha a generációs ellentétek most a 3. helyen szerepelnek a listán, vajon ezen sikerül majd simítani vagy egyre jobban kiéleződnek ezek az ellentétek azzal, hogy a nyugdíjkorhatár kitolódik?

01

"Nem ismerik a munka világát, magasak az elvárásaik, nincs bennük elegendő alázat. Mindent akarnak az első pillanatban, sokszor nem teszik bele az elvárt energiát, a pluszt meg pláne nem."

02

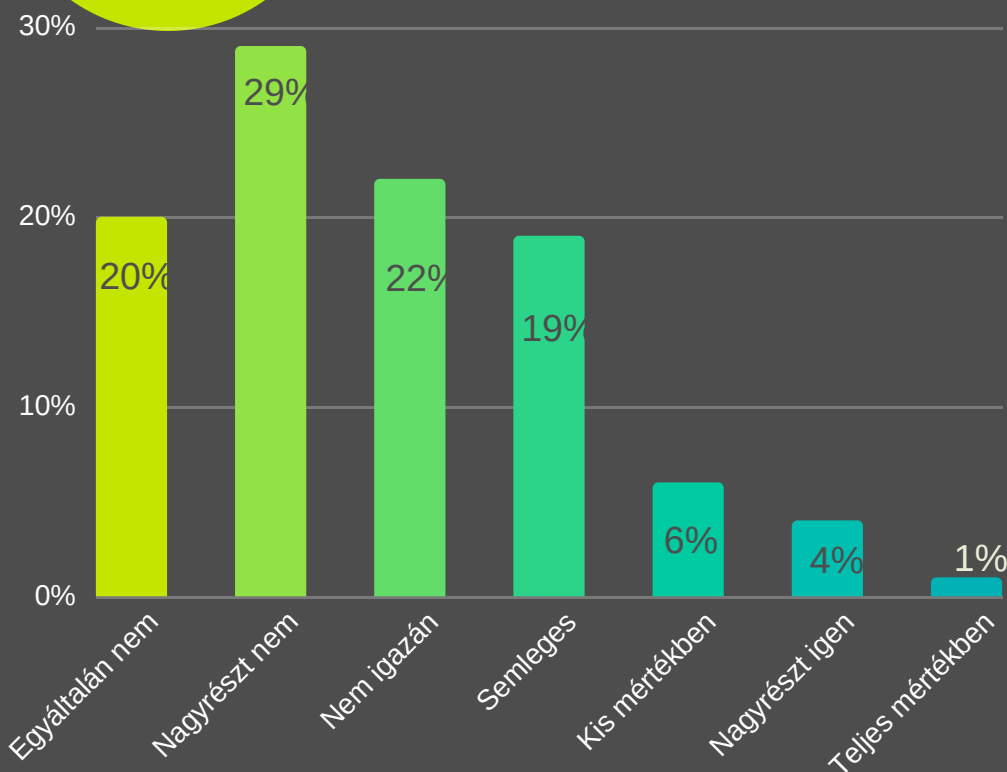
„Egyértelmű, vonzó karrierutat kell vázolnunk, a rövidtávú célokkal együtt. Work-life balance, rugalmas munkaidő, home office lehetőségek már nem plusz 'juttatásként', hanem alapszolgáltatásként kell megjeleníteniük a munkáltatói oldalról."

03

„Fontos lenne a szakmai alázat fogalmának megértetése, az idősebb generáció tudásának elismerése és a tőlük való segítő kritika elfogadása."

Szakmai alázat vs. pályakezdők

71%



HR

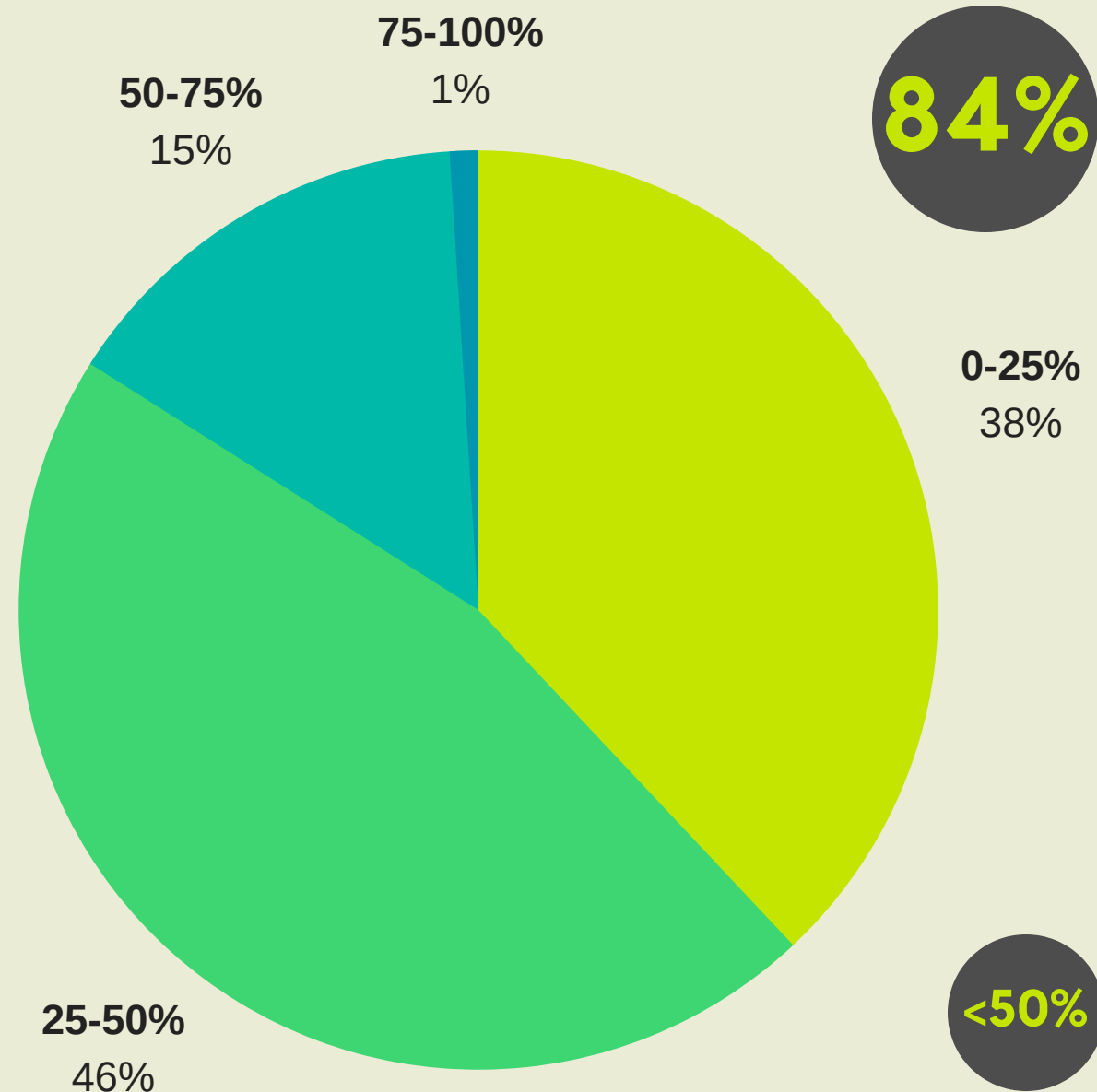
Kutatásunk talán legmegdöbbentőbb eredménye: a pályakezdők közel 30%-a érzi úgy, hogy a TOP5 skilljében szerepel a szakmai alázat, míg ezt a munkáltatók épp ellenkezőleg látják. **71% szerint nincs a pályakezdőkben kellő mértékű szakmai alázat.** A szakmai alázat kérdésköre nyilvánvalóan megkerülhetetlen, hiszen itt látható a legnagyobb eltérés a pályakezdők önképe és a munkáltatók tapasztalata közt.

„A pályakezdők szakmai alázattal rendelkeznek”

PÁLYAKEZDŐ

30%

Milyen mértékben van számodra hasznos tapasztalata egy pályakezdőnek?



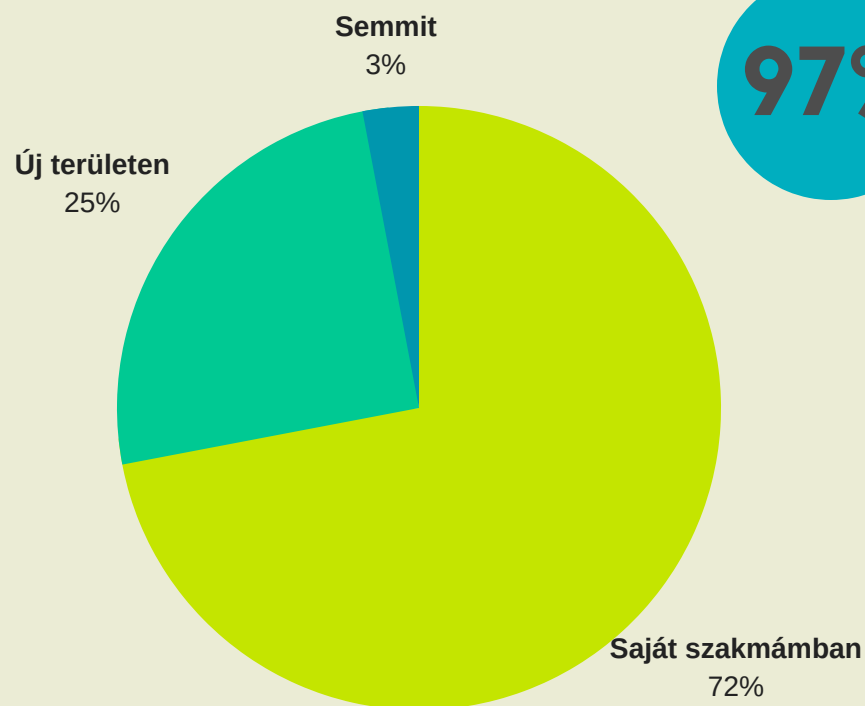
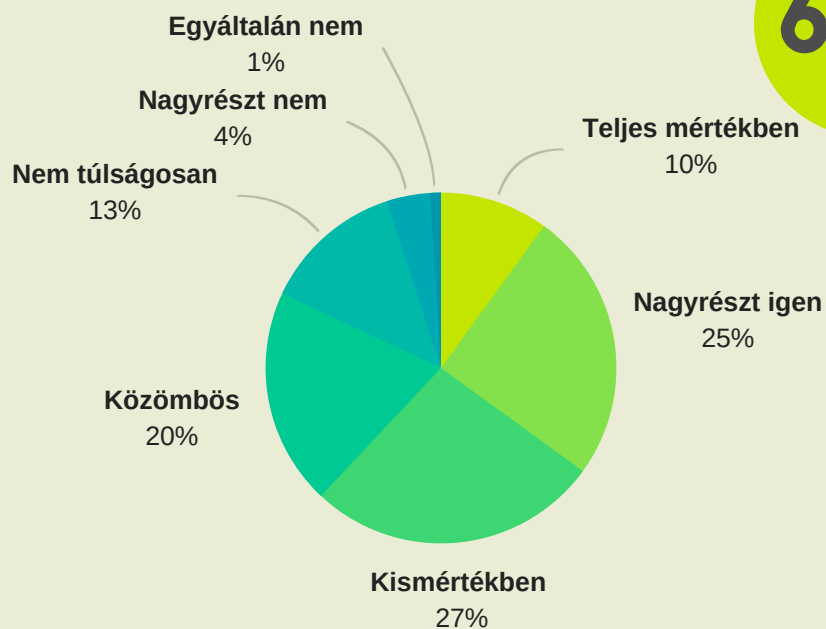
A munkáltatói oldal 84%-a vélekedik úgy, hogy egy pályakezdő tapasztalatainak maximum 50%-a hasznos számára.

Ebből tisztán kirajzolódik, hogy a pályakezdők hatékony beillesztése érdekében új válaszokat kell kidolgoznia a HR szakmának.

Ki kell találnunk, hogy hogyan segíthetjük a pályakezdőket és a szervezetben már jelen lévő munkavállalókat a motiváció, a generációs együttműködés, egymás szakmai és emberi kompetenciájának elismerésének témájában.

Pályakezdők, jövőképük, céljaik

“Céljaik elérése érdekében hajlandók önmagukba investálni”



Mit tanulnál még szívesen?

Kicsit visszakanyarodva a jövő munkavállalójához: vajon mennyire reális a diákok által vázolt kép? Abban teljes az egyetértés, hogy **gyorsan tanulnak** és **igazi csapatjátékosok**, ellenben kitartónak egyáltalán nem nevezték a pályakezdőket.

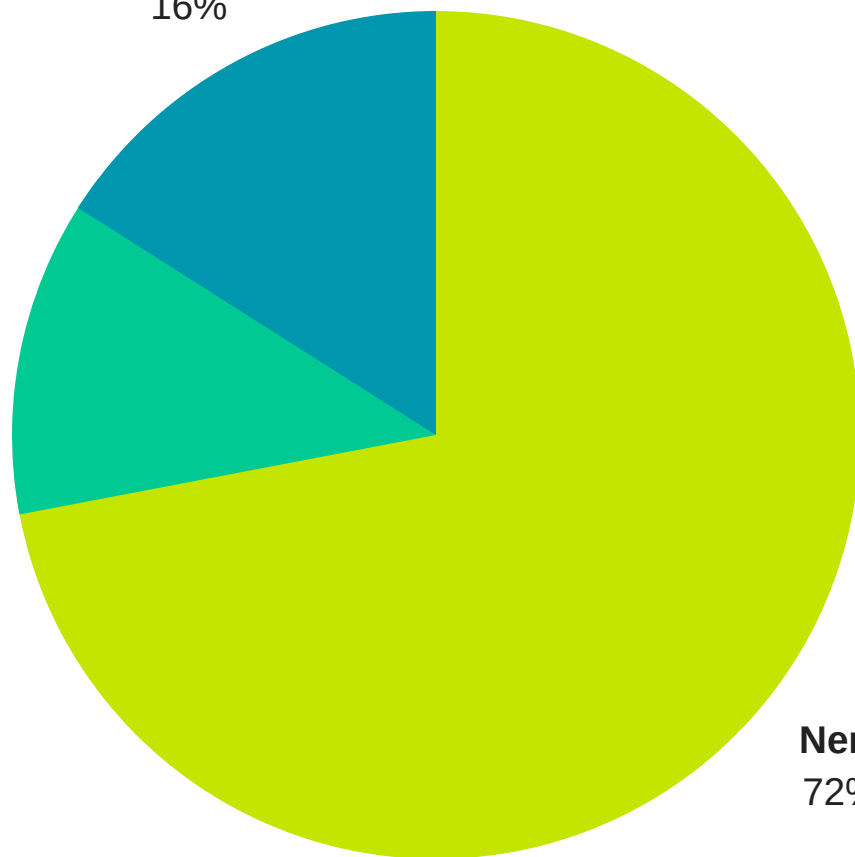
Összhang van a két oldal közt abban a kérdésben is, hogy a diákok **nagyon is komolyan veszik céljaikat**, hajlandók annak elérésébe investálni. Több mint 62%-a megkérdezett vezetőknek úgy nyilatkozott, hogy a diákok ebben nagyon is előremutató attitűdöt képviselnek, de a diákok is hasonlóan látják saját magukat: **97%** investálna magába saját területén, vagy akár új területen is.

Szuper optimisták vagy tájékozatlanok?

16%

Igen
16%

Nem tudom
12%



Nem
72%

72%

“A megkérdezettek 72%-a érzi úgy, hogy az automatizáció-robotizáció az ő munkáját nem fogja érinteni, 12% bizonytalan benne. Csupán 16% gondolja azt, hogy a **robotok képesek lesznek elvégezni a munkáját.**”

A kapott értékek önmagukért beszélnek!

Szuper optimisták a pályakezdők vagy csak tájékozatlanok? Tényleg ennyire bíznak saját magukban és az emberi tényezőben?

Mit tehetünk?

A jó kommunikáció és a gyors tanulási képesség biztosan jellemzi majd a jövő munkavállalóját. A szakmai sikeresség alapját eddig soha nem látott mértékben a soft skillek fogják képezni. Mind a munkáltatói oldalnak, mind a képző intézményeknek komoly teendői vannak a pályaaorientáció témakörében. A vállalatoknak élővé és láthatóvá kell tenniük önmagukat, az egyes szerepköröket, a tényleges, mindennapi munkavégzést. A felsőoktatási intézményeknek pedig módot kell találniuk arra, hogyan engedhetik be az akadémikus oktatás falai közé a munkahétköznapi, kézzelfogható világot. Előadások, workshopok, céglátogatások, projektek, vagy ki tudja még milyen formában...A piacra most belépő munkavállalók szervezeti beillesztésére új módszereket és stratégiákat kell kidolgozni a HR szakmának. És emellett a munkaerő-piacon már hosszabb ideje jelen lévő generációkat is segíteni kell az el- és befogadásban. Egymás értékeinek és lehetőségeinek felismerésében, a szinergiák létrehozásában.



Konklúzió

Egyértelműen látszik, hogy jelentős hangsúlyt kell helyezni a jövőben a szülőknek, a képző intézményeknek és a munkáltatói oldalnak a pályakezdők önismereti útjának támogatására, és együttműködve érdemes lenne újradefiniálni bizonyos fogalmakat, olyanokat, mint például a szakmai alázat, reális bérelvárás, munka-magánélet egyensúly, rövid és hosszú táv, befektetés és megtérülés. Az is kiderül a felmérésből, hogy az automatizáció egyelőre sötét ló. Valójában egyik oldal sem tudja még felmérni, hogy milyen hatással lesz a piac egészére, így ezzel kapcsolatban a kommunikációra és gyors tanulási képességre támaszkodhatunk majd mindannyian... A jövő és a jelen munkavállalói egyaránt.



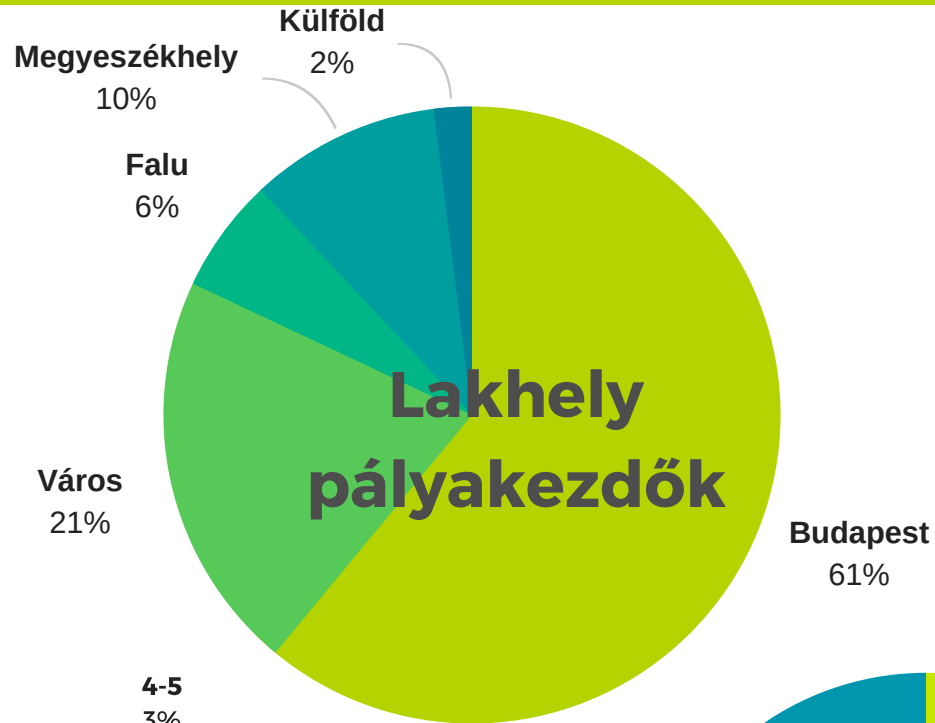
Főbb kutatási adatok

~700

Pályakezdő

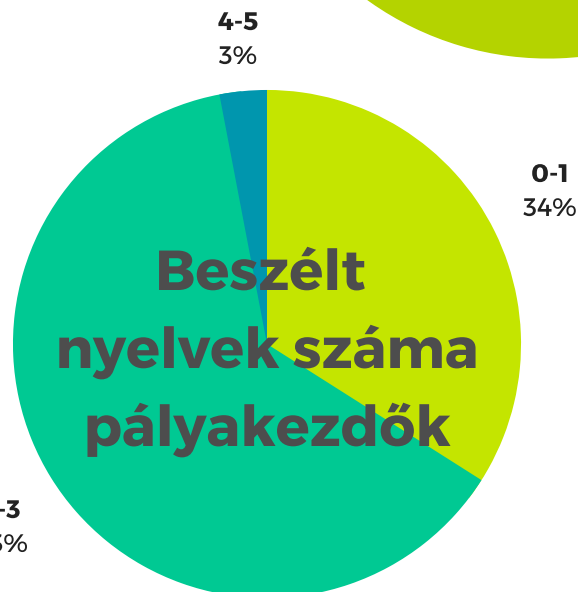
~200

Vállalati és HR
szakember



17-30

Életkor



Férfiak
30%

Nők
70%

Nemek
aránya
pályakezdők

Köszönjük a figyelmet!

KAPCSOLAT

Paulovics Éva

eva.paulovics@jobsgarden.hu

+36-30-445-06-77

Gárdus Zsuzsa

zsuzsa.gardus@jobsgarden.hu

+36-70-320-93-92

www.jobsgarden.hu

