

Fiatalok a cégnél – lehetőség, perspektíva, fejlődés

A Vasas Szakszervezeti Szövetség podcastjében Bábel Balázs, a Vasas Szakszervezet alelnöke, amit Kiglics Gábor, az eCon Engineering ügyvezetője és a Magyar Járműalkatrészgyártók Országos Szövetségének elnökségi tagja valamint Kárai Anita, a Humanfield Kft. üzletfejlesztési igazgatója beszélgettek Szebeni Dávid műsorvezetővel. Mi csábíthatja a céghez a fiatal szakembereket? Mi motiválja Az Y és Z generációt? Tényleg nehéz őket megtartani a munkahelyen? Cikkünkben összefoglaljuk a podcastben elhangzott legfontosabb szakértői gondolatokat.

„Egy 2016-os kutatás eredményei alapján 40-50%-os éves fluktuáció figyelhető meg a piacon, ami a munkáltatónak és a vállalatnál maradt munkavállalóknak egyaránt nehézséget jelent.” – Kezdte el a beszélgetést Bábel Balázs, a Vasas Szakszervezet alelnöke, amit Kiglics Gábor, az eCon Engineering ügyvezetője és a Magyar Járműalkatrészgyártók Országos Szövetségének elnökségi tagja azzal egészített ki, hogy tapasztalatai szerint ezek a számok a COVID második és harmadik hullámát követően tovább növekedtek. Kárai Anita, a vezető és specialistakiválasztó Humanfield üzletfejlesztési igazgatója szakértő társaihoz hasonlóan úgy látja a fluktuáció, munkaerőhiány kérdése az idei év eleje közepétől kezdve újra központivá vált. Ezt a nagyobb gyártó multicégek igyekeztek belülről – más részlegekből, ismerősi körökből – pótolni, de egy idő után akkora hiányt tapasztaltak, hogy kénytelenek voltak külső pályázókat is felvenni. Ezen a ponton ugyanakkor azzal kellett szembesülnie sok munkáltatónak, hogy a pályázók nem hozzák azt a tudást, amit elvárnának tőlük. Például a nyelvtudás hiánya nagyon magas számban volt jellemző az álláskeresőkre.”

Képzés és a munkaerőpiac kapcsolata

A szakértők egybehangzóan elmondták, hogy bár sok műszaki iskola van Magyarországon – szakiskola és egyetem egyaránt – ezek színvonala ugyanakkor nem minden esetben éri el azt a szintet, amivel a fiatalok a munkaerőpiacon megállják a helyüket. „A kétkezi munkának ma a fiatalok körében igen alacsony a presztízse, ennek következtében a legtöbben a szakiskola elvégzése után akkor is a továbbtanulás mellett döntenek, ha egyébként a képességeik nem olyan erősek” – mondta Bábel Balázs. „Tulajdonképpen ahelyett, hogy jó szakemberként, kétkezi munkásként dolgozna sok fiatal, inkább továbbtanul és közepes, átlagos színvonalú mérnökként próbál helytállni a munkaerőpiacon. Ez nem jó irány, hiszen sok esetben – főleg külföldön – jobban keres, magasabb életszínvonalat tud megteremteni egy jól képzett szakmunkás, mint egy közepesen kvalifikált mérnök. Ezt tehát fontos lenne tudatosítani a fiatalokban.” – Tette hozzá Kiglics Gábor, majd Kárai Anita gondolataira rácsatlakozva – aki szerint kulcsfontosságú, hogy a duális képzésben résztvevő fiatalok számára könnyebb legyen az átmenet az iskola és a munka világa között – folytatta: „Nyaranta 6-10 diák érkezik hozzánk gyakorlatra, akiket az egyetemekkel közösen választunk ki, hogy kik kaphassák meg a lehetőséget. Akik pedig a 6-

8 hét alatt jól teljesítenek, azok tovább is maradhatnak nálunk, amivel rendszerint élnek is a fiatalok. Az ő esetükben például az egyébként nagyon jellemző lojalitás hiányát sem tapasztalom annyira élesen, mint a más körülmények között hozzánk kerülő fiatalok esetében. Ami viszont általános nehézség és érdekellentét a fiatal munkavállalók, illetve a munkáltatók között az a hosszú távú foglalkoztatás fogalma. A fiatalok számára ugyanis a 2-3 év már hosszú távnak számít, ez az időtáv ugyanakkor egy vállalat életében nagyon rövid. Ennyi idő alatt nem lehet gyakorlati tudást szerezni, ami elengedhetetlen például ahhoz, hogy valaki önállóan is tudjon projektet vezetni.”

Fiatalok motiválása

Bábel Balázs szerint sokat segíthet a Kiglics Gábor által felvetett problémán, ha a felvételi beszélgetés során a cég felvázolja leendő munkavállalóinak, hogy milyen karrierutat járhatnak be, milyen kereseti lehetőségekkel számolhatnak, van-e lehetőség fejlődni, képzéseken részt venni. „Ha ezt előre látja egy fiatal, akkor azzal növelhető a munkahelyen töltött évek száma, ami a cégnek is jó. Emellett pedig azt is fontos látni, hogy a mai fiataloknak a rugalmasság (például a munkaidőben) vagy a műszakok beosztásába való nagyobb beleszólási lehetőség sokkal fontosabb, mint a korábbi generációk számára. Ami pedig a legnagyobb különbség a munkaerőpiacon jelenlévő generációk között, hogy a fiatalok számára az élmények központi helyet foglalnak el. Ezt nemcsak a szabadidejükben, de a munkahelyen ugyanúgy keresik.” Kárai Anita, Bábel Balázshoz hasonlóan megtapasztalata, hogy a fiatalok motiválásában az élményközpontúság kiemelt szerepet játszik. Ugyanakkor arra is felhívta a figyelmet, hogy ezt a kérdést nem lehet általánosságban tekinteni. Nagy különbségeket lát ugyanis országos szinten azzal kapcsolatban, hogy mi a fontos egy munkavállaló számára. „Generációtól függően igaz, hogy az anyagi dolgok sokat nyomnak a latba a motiválás terén. Ugyanakkor azt látjuk, hogy Budapesten és az agglomerációban a sok munkahelynek köszönhetően sokkal inkább jellemző az alacsony lojalitás. Vagyis, ha valami nem tetszik, akkor elmennek a fiatalok. Ezzel szemben például Észak-Magyarországon még alacsonyabb fizetésekkel is ottmaradnak a munkahelyen a fiatalok, mivel nem igazán van másik alternatíva számukra. Így ebben a térségben a biztonság nagyobb súlyú, mint az anyagi juttatás.”

„Nálunk a külső és belső képzési, illetve mentori rendszer vált be ezen a téren. Bár a szervezetünk lapos szerkezetű, vagyis nincs sok előrelépési lehetőség, ugyanakkor a tapasztalt kollégáknak lehetőséget adunk arra, hogy a tudásukat képzések keretében átadják a fiataloknak, amivel mindkét fél jól jár. Emellett pedig rotációs rendszert alakítottunk ki a szakemberek körében, aminek köszönhetően minden szakemberünk megismer több munkafolyamatot. Ezáltal szélesedik az ismeretük, a tapasztalatuk, nő a tudásuk. Sőt az élményközpontú munkavégzés támogatásaként gamifikációval is fel vannak vértvezve a belső képzéseink” – osztotta meg tapasztalatait Kiglics Gábor.

Gépi tanulás és robotizáció hatása a gépiparra

Egyértelműen a betanított munkakörök a legveszélyeztetettebbek az automatizációval szemben, ebben mindhárom szakértő egyetértett. „A megoldás véleményem szerint az lehet, ha a szakképzés színvonala nő, illetve ha a fiatalokat tanulni tanítják meg. Elengedhetetlen, hogy a diákok nyitottak legyenek és az önfejlesztés képességét is elsajátítsák. Az már kevés, hogy egyetlen gép kezelését ismerik, hiszen lehet, hogy 10 év múlva automatizált lesz az a folyamat, amit ma nekik kell ellátni” – mondta Bábel Balázs, akivel bár Kiglics Gábor nagyrészt egyetért, ő is úgy látja, hogy elengedhetetlen, hogy a fiatalokat kitartásra és folyamatos tanulási igényre neveljék az iskolákban, munkahelyeken. Az automatizációval kapcsolatban ugyanakkor úgy látja, hogy karbantartókra mindig szükség lesz, amit nem válthat ki egyetlen robot sem.

Kárai Anita mindezek mellett a mesterséges intelligencia fejlődésével kapcsolatban egy új nézőpontra világított rá. „Bár az igaz, hogy dinamikusan fejlődik a MI, ugyanakkor, amíg egy cég úgy működik, hogy a fontosabb döntéshozatali pozíciók – például munkafelvétel – külföldön vannak, a munkafolyamat viszont itthon, addig ezek az emberi tényezők nagyban lelassíthatják, sőt meg is akadályozhatják a továbblépést, például a fontos pozíciókban a munkaerőhiány csökkentését.”

Lehetőség, perspektíva, fejlődés

A jelenlegi munkaerőpiaci helyzet orvoslásához fontos, hogy minden szereplő nyitott legyen és elfogadó a másik oldal igényeivel szemben. Fontos, hogy az oktatás színvonala javuljon, a képzési programok, tananyagok pedig az ipar igényeihez közelebb kerüljenek, kiegészülve a már említett belső képzési programokkal is. A fiatalok részéről hosszútávon nélkülözhetetlen, hogy nyitottak legyenek az élethosszig tartó tanulásra, önképzésre, a munkahelyeknek pedig fontos, hogy nyitottak legyenek a fiatalok igényeire: a rugalmasságra, élményközpontúságra és a tiszteletre.

A teljes beszélgetés meghallgatható A VasCast Spotify és Apple podcast csatornáján!

<link>

Mi a VasCast?

A Vasas Szakszervezeti Szövetség podcastje gazdaságról, társadalomról és a 21. század munkavállalóiról.

Hogyan segíthetjük a karrierünket? Milyen oktatási rendszerre van szükség az országban? Milyen jogaim vannak alkalmazottként? Mi várható az iparban?

Erről és még sok minden másról beszélgetünk szakértő vendégeinkkel.