

SZAKMAI, MÓDSZERTANI FEJLESZTÉSI TERV ÉS KÍSÉRLETI (PILOT) PROJEKTTERV

A munkaerő-igények és készségek előrejelzése a fémiparban

GINOP-5.3.5-18 – Munkaerő-piaci alkalmazkodóképesség fejlesztését célzó tematikus projektek

Ágazat: "C" Feldolgozóipar - Fémalapanyag, fémfeldolgozási termék gyártása

Értelmiségi Szakszervezeti Tömörülés (ÉSZT)

Magyar Iparszövetség (OKISZ)

Dorogi Ipartestület

Tartalomjegyzék

I.	Vezetői összefoglaló	4
II.	Szakmai, módszertani fejlesztési terv	5
A.	Bevezetés.....	5
1)	Röviden a támogatási kérelemről	5
2)	A témaválasztás indoklása.....	5
3)	Kapcsolódás a Felhívás 3.4.1.1 ba) pontjához	24
B.	Célkitűzés.....	24
	Kapcsolódás a nemzeti és közösségi szintű szabályozási, stratégiai környezethez	24
C.	Munkaterv	33
1)	HELYZETFELTÁRÁSI FÁZIS	33
2)	SZÓBAJÖHETŐ VÁLASZOK KIDOLGOZÁSA	33
3)	TÁMOGATÓ SZOLGÁLTATÁSOK TESZTELÉSE A GYAKORLATBAN	34
D.	Időterv, ütemezés.....	34
1)	A szakmai, módszertani fejlesztési tervhez tartozó feladatok – projekt negyedév #1	34
2)	A szakmai, módszertani fejlesztési tervhez tartozó feladatok – projekt negyedév #2	35
3)	A szakmai, módszertani fejlesztési tervhez tartozó feladatok – projekt negyedév #3	35

4)	A szakmai, módszertani fejlesztési tervhez tartozó feladatok – projekt negyedév #4	35
E.	Várt eredmények, hasznosítás	36
III.	Kísérleti (pilot) projekt.....	37
F.	Célkitűzés.....	37
G.	Célcsoport.....	37
H.	Munkaterv, alkalmazott módszertan	38
I.	Időterv, ütemezés.....	38
1)	Projekt negyedév #3 tevékenységei:.....	38
2)	Projekt negyedév #4 tevékenységei:.....	39
J.	Várt eredmények, hasznosítás	39

I. Vezetői összefoglaló

Az egész magyar gazdaság érdeke, hogy az ipar hatékonyan működjön, hiszen például feldolgozóipari ágazat teljesítménye alapvető hatással van a GDP alakulására is. A szektor dinamikusan fejlődött az elmúlt években, de ahhoz, hogy a növekedés üteme fenntartható maradjon, elengedhetetlen az ágazat hatékonyságának további erősítése. Ebben kulcsszerepe van a *"C" Feldolgozóipar - Fémalapanyag, fémfeldolgozási termék gyártása* elnevezésű ágazatban dolgozók teljesítményének.

Megfelelően képzett, felkészült munkaerő és munkaerő-utánpótlás nélkül ugyanis az ágazat növekedési üteme nem, vagy csak nehezebben tartható fenn. Ahhoz, hogy rendelkezésre álljon a szükséges munkaerő, ismerni kell, hogy pontosan milyen készségekre és milyen ismeretekre van szükségük az ágazatban dolgozóknak. Ezzel párhuzamosan pedig azt is, hogy rövid és középtávon milyen tudásra lesz szükségük. A konzorciumi partnerek (a konzorciumvezető Értelmiségi Szakszervezetek Tömörülése – ÉSZT, illetve konzorciumi partnereiként a Magyar Iparszövetség – OKISZ, valamint a Dorogi Ipartestület) által tervezett projekt fő célja, hogy segítse előre jelezni azokat a munkaerő-, illetve készségigényeket, amelyek a közeli jövőben nagy hangsúlyt kapnak majd a feldolgozóipar, ezen belül is a fémalapanyag, fémfeldolgozási termék gyártása területén.

A programért felelős konzorciumi partnerek eltökélt célja, hogy egy helyzetfeltáró vizsgálat (100 vállalkozás képviselőjének mélyinterjúk formájában történő kutatása) után olyan tiszta képpel és megoldási javaslatokkal rendelkezzen, amely segítségével tanácsot adhat annak kapcsán: pontosan milyen készségekkel rendelkező munkavállalókat keresnek az egyes pozíciókat illetően. Ezzel nemcsak a rekrutációs folyamat tehető rövidebbé, hanem az eljárások hatékonysága is erősíthető. A hatékonyság javításával elkerülhető az emberi erőforrások pazarlása, amely jelen munkaerő-piaci körülmények között kulcsfontosságú. Mindezek következtében az ágazat munkaerő-megtartási potenciálja is emelkedhet. A projekt során felhasznált eszközök sokrétűek: képzéseket, tanácsadást, tájékoztató rendezvények szervezését is fel kívánják használni a projektgazdák.

A megvalósítási fázist illetően 12 hónapra tervezett program második felében, a kísérleti (pilot) projekt fázisában a mélyinterjúk során felmért vállalkozások számára nyújt segítséget a projektgazda konzorcium. Mindemellett a projekt teljes megvalósítási időszakában nagy hangsúlyt fektet arra, hogy egyfelől felhívja a figyelmet a téma fontosságára, másfelől pedig azokat a megoldási mintákat is bemutassa, amelyek vagy már jól működnek, vagy még tesztelési fázisban vannak, ám ígéretesnek tűnnek. A program során elkészített szakanyagok a projekt honlapján kapnak helyet, így a későbbiekben is kereshetőek, kutathatóak lesznek a felhalmozott tapasztalatok.

II. Szakmai, módszertani fejlesztési terv

A. Bevezetés

1) Röviden a támogatási kérelemről

A szakmai módszertani fejlesztési terv által érintett projekt, illetve támogatási kérelem mögött egy hármas szereplői kört felvonultató **konzorcium** áll: az együttműködést vezető Értelmiségi Szakszervezetek Tömörülése (ÉSZT), illetve partnereiként a Magyar Iparszövetség (OKISZ) és a Dorogi Ipartestület. Az együttműködő partnerek eltökélt célja, hogy a fejleszteni kívánt ágazatban ("C" Feldolgozóipar - Fémalapanyag, fémfeldolgozási termék gyártása) egyfelől megvizsgálja az ágazat jelenlegi munkaerőpiaci helyzetét, másfelől pedig a fellelt kihívásokra egy pilot projekt keretében megoldást legyenek képesek nyújtani.

A kapcsolódó támogatási kérelem alapját képező téma: ***munkaerőigények és készségigények előrejelzése a "C" Feldolgozóipar - Fémalapanyag, fémfeldolgozási termék gyártása alágazatban.***

A projekt célja, hogy felmérje a szektor munkaerő-piaci helyzetét, valamint összefoglaló jelentést adjon arról, hogy milyen készségek szükségesek az egyes munkakörök ellátásához. A jelenlegi és jövőbeli készségigények felmérése mellett a projekt célja az is, hogy piaci igények és visszajelzések mentén kialakított képzési lehetőségeket alapozzon meg, és segítse az ágazati szereplők közötti párbeszédet. A konzorciumi partnerek számára ugyanis kiemelten fontos, hogy minél több olyan megoldás honosodjon meg Magyarországon, amely jövőbe mutató módon segít csökkenteni az égető munkaerőhiányt azáltal is, hogy felkészíti a munkavállalókat az előttük álló globális méretű kihívásokra.

2) A témaválasztás indoklása

Az egész magyar gazdaság érdeke, hogy a feldolgozóipar hatékonyan működjön, hiszen az ágazat teljesítménye alapvető hatással van a GDP alakulására is. Amennyiben a szektor teljesítménye elmarad, visszaesik, az visszaköszönhet a fogyasztás alakulásában is, azaz végső soron az ország gazdasági teljesítménye is romolhat.

A Központi Statisztikai Hivatal (KSH) felületén elérhető adatok tanúbizonysága szerint a "C" *Feldolgozóipar* ágazatban 2018 harmadik negyedévében 23.858 betöltetlen álláshely szerepelt a KSH

adatbázisában¹. E szám a nemzetgazdasági szinten mért 87.665 betöltetlen álláshely közel 27 százalékát teszi ki.

<i>C – Feldolgozóipar</i>	Negyedév	Betöltetlen álláshelyek száma
<i>2014</i>	Q1	9.474*
	Q2	10.021
	Q3	9.188*
	Q4	10.279*
<i>2015</i>	Q1	11.139*
	Q2	13.031*
	Q3	13.432*
	Q4	12.161*
<i>2016</i>	Q1	14.899
	Q2	15.731*
	Q3	17.142
	Q4	15.348
<i>2017</i>	Q1	17.075
	Q2	19.615
	Q3	21.219
	Q4	22.939
<i>2018</i>	Q1	24.396
	Q2	24.366
<i>2019</i>	Q3	23.858
	Q4	22.482
<i>2019</i>	Q1	20.126

¹ Adatok forrása: http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_qli027a.html

Q2	18.640
Q3	19.671

1. táblázat

A „C” – Feldolgozóipar” ágazaton belüli betöltetlen álláshelyek száma negyedéves bontásban 2014. első negyedéve és 2019 harmadik negyedéve között

Adatok forrása: Központi Statisztikai Hivatal (KSH)

Megjegyzés: a *-gal jelölt értékek esetén a megjelölt adatok a „B” – Bányászat, kőfejtés ágazat adataival együtt értendők a KSH adatsora alapján!

Ha a tendenciákat nézzük: 2017 eleje óta jelentősen megugrott az ágazaton belüli üres pozíciók száma. 2017 harmadik negyedétől kezdve nem volt olyan negyedév, amikor 20.000 alatt lett volna a betöltetlen álláshelyek száma Magyarországon a "C" *Feldolgozóipar* ágazaton belül. Sőt: 2018 első és második negyedévében stabilan 24.000 üres álláshelyet regisztrált a Központi Statisztikai Hivatal. Ez a szám csúszott vissza 2018 harmadik negyedévére 23.858 üres pozícióra. Azóta hullámzó az üres álláshelyek száma: 2019 második negyedévéig folyamatosan csökkenő tendenciát láthattunk, **ám 2019 harmadik negyedévében ismét nőtt a betöltetlen álláshelyek száma** (19.671 üres pozíció), igaz, 20.000 alatt maradva.

A munkaerőhiány tehát kézzelfogható a „C” *Feldolgozóipar* ágazaton belül is, így van ez a *Fémalapanyag, fémfeldolgozási termék gyártása* elnevezésű alágazaton belül is. Ráadásul az ágazati bővülés továbbra is töretlen a kedvező makrogazdasági hatások eredményeként.

Ha egy kicsit tágabb kontextusban helyezük el akár a feldolgozóipar, akár a szakmai, módszertani fejlesztési terv által érintett, a *Fémalapanyag, fémfeldolgozási termék gyártása* elnevezésű alág megítélését, akkor a következő megállapításokat tehetjük:

- 2018 novemberében az ipari termelés volumene 4,0 százalékkal meghaladta az egy évvel korábbit. Munkanaphatástól megtisztított adatok alapján a termelés 3,5 százalékkal emelkedett.
- Az előző hónaphoz viszonyítva a szezonálisan és munkanaptényezővel kiigazított ipari kibocsátás 1,1 százalékkal csökkent 2018. novemberében.
- Az ipari export volumene 2,8 százalékkal meghaladta az egy évvel korábbit. A feldolgozóipari exportértékesítés 35 százalékát képviselő járműgyártás kivitele 4,7, míg a feldolgozóipari

export 17 százalékát adó számítógép, elektronikai, optikai termék gyártásáé 6,6 százalékkal nőtt.

- Az ipar belföldi értékesítése 6,7, ezen belül a feldolgozóiparé 12,5 százalékkal nagyobb volt az előző év azonos hónapjához képest.
- Az iparon belül a döntő súlyt (95 százalék) képviselő feldolgozóipar termelése 4,0, a csekély súlyú bányászaté 37 százalékkal emelkedett. Az energiaipar kibocsátása (villamosenergia-, gáz-, gőzellátás, légkondicionálás) 2,2 százalékkal csökkent.
- A feldolgozóipari termelés 28 százalékát képviselő járműgyártás kibocsátása 3,3 százalékkal meghaladta az egy évvel korábbit. A közútigépjármű-gyártás volumene 5,8, a közútijármű-alkatrész gyártásáé 1,2 százalékkal nőtt. A járműipar magasabb teljesítményszintje a rendelésmutatókban is tükröződik.
- A feldolgozóipari termelés 13 százalékát adó számítógép, elektronikai, optikai termék gyártása 8,4 százalékkal emelkedett. A két legjelentősebb alágazat közül a híradástechnikai berendezés gyártása 63 százalékkal bővült, ugyanakkor az elektronikus fogyasztási cikk gyártása 1,5 százalékkal csökkent.
- A feldolgozóipari termelésből 11 százalékkal részesülő élelmiszer, ital és dohánytermék gyártása 5,8 százalékkal nőtt az előző év azonos hónapjához viszonyítva. Az alágazatok közül a legnagyobb súlyt (26 százalék) képviselő húsfeldolgozás, -tartósítás, húskészítmény gyártása 6,3 százalékkal emelkedett, míg a legjobban, 19,7 százalékkal a második legjelentősebb (súlyú) italgyártás bővült. Három alágazatban mérséklődött a termelés, közülük az egyéb élelmiszer gyártása csökkent a leginkább (1,7 százalékkal).
- Az alágazatok közül a legnagyobb mértékben, 14,6 százalékkal a villamos berendezés gyártása haladta meg az egy évvel korábbit, mindkét értékesítési irányban növekedést mértünk.
- Tovább folytatódott a termelés bővülése a közepes súlyú alágazatokban: a gumi-, műanyag és nemfém ásványi termék gyártása 13,9, míg a fémalapanyag és fémfeldolgozási terméké 1,3 százalékkal emelkedett az egy évvel ezelőttihez viszonyítva.
- A kocszgyártás, kőolaj-feldolgozás 0,9 százalékkal mérséklődött, főleg a kivitel kedvezőtlen alakulásának következtében.
- Négy hónapja tart a visszaesés a legkisebb súlyú textília, ruházat, bőr és bőrtermék gyártásában: novemberben 3,1 százalékkal maradt el az egy évvel korábbitól, elsősorban az exportkereslet csökkenése miatt.
- A legnagyobb mértékben, 7,1 százalékkal a feldolgozóipar 5,5 százalékát képviselő gép, gépi berendezés gyártása csökkent, nagyrészt a legjelentősebb szakágazati súlyú motor-, turbinagyártás (kivéve: légi-, közútijármű-motor) jelentős visszaesése folytán.

- Az egy alkalmazásban állóra jutó ipari termelés a legalább 5 főt foglalkoztató vállalkozások körében novemberben – 3,4 százalékos létszámnövekedés mellett – 0,4 százalékkal meghaladta az előző év azonos időszakit.
- Az ipari termelés minden régióban nőtt az előző év azonos hónapjához képest. A volumen a legnagyobb mértékben, 9,0 százalékkal Pest régióban emelkedett, a többiben 0,6 és 8,7 százalék közötti növekedést mértünk.
- A megfigyelt feldolgozóipari ágazatok összes új rendelésének volumene 2,8 százalékkal nagyobb volt a 2017. novemberinél. Az új belföldi rendelések 5,5, az új exportrendelések 2,4 százalékkal nőttek. Az összes rendelésállomány november végén 12,1 százalékkal meghaladta az egy évvel korábbi.
- 2018. január–novemberben az előző év azonos időszakához képest:
 - Az ipari termelés 3,5 százalékkal emelkedett. Az összes értékesítés 64 százalékát adó külpiaci eladások volumene 1,2, a 36 százalékot képviselő hazai értékesítésé 6,7 százalékkal bővült.
 - Az egy alkalmazásban állóra jutó ipari termelés 0,1 százalékos mérséklődése a legalább 5 főt foglalkoztató vállalkozások körében 3,4 százalékos létszámbővülés mellett következett be.
 - Csak Nyugat-Dunántúlon csökkent a termelés (0,3 százalékkal), a többi régióban 2,3 és 9,7 százalék közötti növekedést regisztráltunk.²

Mindezeken túl elmondható: 2018 novemberében az ipari termelői árak összességében 5,1%-kal haladták meg az előző év azonos időszakit. Az árváltozást befolyásolta a munkabérek növekedése, a forint árfolyamváltozása és a kőolaj világpiaci árának alakulása is. A belföldi értékesítési árak átlagosan 6,7%-kal nőttek, ezen belül a hattizednyi súlyt képviselő feldolgozóipar árai 5,7, a több mint egyharmadnyi súlyú energiaipar (villamosenergia-, gáz-, gőzellátás, légkondicionálás) árai 9,2%-kal emelkedtek az egy évvel korábbihoz mérten. Az ipar exportértékesítési árai 4,3%-kal nőttek az előző év novemberihez képest.

2018. novemberben a 2017. novemberihez képest az ipar belföldi értékesítési árai 6,7%-kal emelkedtek. Az ágazatok rendeltetés szerinti csoportjai közül belföldön az energia- és továbbfelhasználásra termelő ágazatokban 8,8, a beruházási javakat gyártókban 4,2, a fogyasztási cikket gyártókban 2,1%-kal nőttek az árak. Az ipari exportértékesítés árai 4,3%-kal emelkedtek,

² Az eddig közölt adatok internetes forrása a 2018. év végi ipari termelés kapcsán: <https://www.ksh.hu/gyorstajekoztatok/#/hu/document/ipa1811>

ezen belül a 96,4%-os súlyt képviselő feldolgozóiparban 3,7, a 3,4% súlyú energiaiparban 22%-kal nőttek az árak a nemzetközi villamosenergia-piacon történt jelentős drágulás következtében.

2018. január–novemberben a 2017. január–novemberihez képest: a belföldi értékesítés árai 6,0, az exportértékesítési 5,3%-kal nőttek, így az ipari termelői árak összességében 5,5%-kal magasabbak voltak.³

2018. októberben a külföldi vendégek által eltöltött éjszakák száma 1,8%-kal, a belföldi vendégek által eltöltötteké 9,4%-kal nőtt az előző év azonos időszakához képest. A kereskedelmi szálláshelyek – folyó áron számolt – összes bruttó árbevétele 12%-kal emelkedett. 2018. január–októberben a kereskedelmi szálláshelyek vendégéjszakában mért vendégforgalma 4,0, bruttó bevétele 9,7%-kal volt több, mint 2017 azonos időszakában.

2018. októberben az előző év azonos hónapjához képest a külföldi vendégek száma 6,5%-kal emelkedett, és megközelítette a félmilliót. Az általuk eltöltött vendégéjszakák száma 1,8%-kal nőtt, és meghaladta az 1,2 milliót. A vendégéjszakák száma a szállodákban, a panziókban és a közösségi szálláshelyeken emelkedett, az üdülőházakban és a kempingekben csökkent. A vendégéjszakák 88%-át realizáló szállodákban a növekedés mértéke 1,2% volt. A vendégéjszakák több mint kétharmadát a Budapest–Közép-Duna-vidék régióban töltötték a külföldiek, 1,3%-kal többet, mint az előző év azonos hónapjában.

A belföldi vendégek száma 9,6%-kal volt magasabb, és meghaladta az 530 ezret. Az általuk eltöltött vendégéjszakák száma szintén jelentősen, 9,4%-kal nőtt, megközelítette az 1,2 milliót. A vendégéjszakák száma a szállodákban (8,5%) és a kempingekben (9,3%) közel azonos mértékben, a panziókban 29%-kal emelkedett. A belföldi vendégek mindegyik turisztikai régióban több éjszakát töltöttek el, a bővülés mértéke Budapest–Közép-Duna-vidéken, Észak-Alföldön és Nyugat-Dunántúlon kétszámjegyű volt. A forgalom dinamikus növekedésében szerepet játszott a rendkívül kedvező októberi időjárás, illetve a 4 napos hosszú hétvége is.

A szállodák szobakihasználtsága 3,0 százalékponttal, 63,2%-ra nőtt. Az összes bruttó árbevétel folyó áron 12%-kal (46 milliárd forint) nőtt, ezen belül a szállásdíjbevétel 13%-kal (27 milliárd forint) emelkedett.

³ Bővebben ld.: <https://www.ksh.hu/gyorstajekoztatok/#/hu/document/tar1811>

Széchenyi Pihenőkártyával a kártyatulajdonosok 11%-kal többet, közel 1,5 milliárd forintot fizettek a kereskedelmi szálláshelyeken. Ennek az összegnek a nagy része, 1,3 milliárd forint a szállodákban realizálódott.

2018. október 31-én az előző év azonos időpontjához képest 2863 kereskedelmi szálláshely közel 83 ezer szobával és 239 ezer férőhellyel várta a vendégeket. A szobák száma kismértékben nőtt, a férőhelyek száma alig változott.

2018. január–októberben az előző év azonos időszakához képest: a kereskedelmi szálláshelyek 5,5%-kal több, összesen 10,8 millió vendéget és 4,0%-kal több, 27,0 millió vendégéjszakát regisztráltak. A külföldi vendégek 2,6 (13,4 millió), a belföldi vendégek 5,4%-kal több (13,7 millió) vendégéjszakát tölthettek a kereskedelmi szálláshelyeken.

A szállodák szobakihasználtsága 2,2 százalékponttal, 62,5%-ra emelkedett. A kereskedelmi szálláshelyek – folyó áron 9,7%-kal magasabb – összesen 435 milliárd forint bruttó árbevételt értek el. Ezen belül a szállásdíjbevétel 8,4%-kal nőtt, és megközelítette a 260 milliárd forintot.⁴

*

A Központi Statisztikai Hivatal legfrissebb, 2020. január közepén publikált adatai alapján 3,6 százalékkal nőtt az ipari termelés.⁵

2019 novemberében az ipari termelés volumene 3,6 százalékkal meghaladta az egy évvel korábit. Munkanaphatástól megtisztított adatok alapján a termelés 5,7 százalékkal emelkedett. (Az első becslésben közölt novemberi adathoz viszonyítva a második becslés adata nem változott.)

Az előző hónapoz képest a szezonálisan és munkanaptényezővel kiigazított ipari kibocsátás 1,0 százalékkal csökkent. Az ipari export volumene 1,9 százalékkal haladta meg az egy évvel korábit. A feldolgozóipari exportértékesítés 35 százalékát képviselő járműgyártás kivitele 0,3 százalékkal mérséklődött, míg a 18 százalékos súlyú számítógép, elektronikai, optikai termék gyártásáé 12,0 százalékkal emelkedett. Az iparon belül a döntő súlyt (96 százalék) képviselő feldolgozóipar termelése 4,2 százalékkal emelkedett, ugyanakkor a csekély súlyú bányászaté 4,0, az energiaiparé (villamosenergia-, gáz-, gőzellátás, légkondicionálás) 0,8 százalékkal csökkent. Az ipar belföldi

⁴ Adatok forrása: <https://www.ksh.hu/gyorstajekoztatok/#/hu/document/ksz1810>

⁵ A gyorstájékoztató internetes elérhetősége: <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/gyor/ipa/ipa1911.html>

értékesítése 1,7, ezen belül a feldolgozóiparé 2,6 százalékkal nőtt az előző év azonos hónapjához képest.

Időszak		Termelés	Értékesítés			Az export aránya az értékesítésben, folyó áron
			összesen	belföldi	export	
		volumenindexe, az előző év azonos időszaka = 100,0				
2017		104,6	104,0	102,9	104,4	74,7
2018		103,5	103,2	109,2	101,1	72,9
2019	01	103,8	106,0	108,0	105,4	74,6
	02	106,8	107,4	108,0	107,2	74,4
	03	108,0	108,2	109,2	107,8	73,6
	04	106,1	105,7	111,4	103,6	71,5
	05	109,2	108,2	108,1	108,3	72,4
	06	97,9	99,6	100,8	99,1	73,0
	07	112,1	113,2	116,2	112,0	70,9
	08	100,2	101,9	100,2	102,5	71,2
	09	111,7	114,3	110,2	115,8	73,5
	10	106,1	108,2	105,3	109,3	73,0
	11	104,2	102,3	102,6	102,1	71,7
2019. évkezdettől:		106,0	106,8	107,1	106,6	72,7

2. táblázat

A feldolgozóipari termelés és értékesítés alakulása (%)

Adatok forrása: Központi Statisztikai Hivatal (KSH)

Az iparon belül a döntő súlyt (96 százalék) képviselő feldolgozóipar termelése 4,2 százalékkal emelkedett, ugyanakkor a csekély súlyú bányászaté 4,0, az energiaiparé (villamosenergia-, gáz-, gőzellátás, légkondicionálás) 0,8 százalékkal csökkent.

A legnagyobb súlyú, a feldolgozóipari termelés 28 százalékát képviselő járműgyártásban lassult a növekedés üteme: a kibocsátás novemberben 4,0 százalékkal haladta meg az egy évvel korábbi termelési szintet. A közúti gépjármű gyártásának volumene 1,5, míg a közúti jármű alkatrészeinek gyártásáé 5,5 százalékkal emelkedett.

A feldolgozóipari termelés 13,5 százalékát adó számítógép, elektronikai, optikai termék gyártása 8,8 százalékkal bővült. A két legjelentősebb alágazat közül az elektronikus fogyasztási cikk gyártása 28, a híradástechnikai berendezés gyártása 0,7 százalékkal emelkedett.

A feldolgozóipari termelésből 11 százalékkal részesülő élelmiszer, ital és dohánytermék gyártása 4,5 százalékkal nőtt az előző év azonos hónapjához viszonyítva, mindkét értékesítési irányban bővültek az eladások. Az alágazatok közül a legnagyobb súlyt (27 százalék) képviselő húsfeldolgozás, -tartósítás, húskészítmény gyártása 4,8, míg a második legjelentősebb italgyártás 3,5 százalékkal emelkedett. Mindössze két alágazatban csökkent a termelés: a növényi, állati olaj gyártásában 9,1, a csekély súlyú dohánygyártásban 18,8 százalékkal.

A két közepes súlyú alág teljesítménye novemberben is eltérően alakult: a gumi-, műanyag és nemfém ásványi termék gyártása 2,0 százalékkal nőtt, ugyanakkor a fémalapanyag és fémfeldolgozási termék gyártása 1,9 százalékkal csökkent.

Az alágak közül a legnagyobb mértékben, 17,6 százalékkal a kisebb súlyú villamos berendezés gyártása haladta meg az egy évvel korábit, mind a hazai, mind a külpiaci eladások kedvező alakulásának köszönhetően.

Gyorsult a növekedés üteme a gyógyszergyártásban, novemberben a termelés volumene 10,8 százalékkal haladta meg az egy évvel korábit, főként az export felfutása miatt.

A legnagyobb mértékben, 14,8 százalékkal a legkisebb súlyú textil, ruházat, bőr és bőrtermék gyártása csökkent, szinte mindegyik szakágazatban visszaesést mért a Központi Statisztikai Hivatal.

Az ipari termelés a régiók közül csak Dél-Alföldön csökkent (0,8 százalékkal) az előző év azonos időszakához képest. A legnagyobb mértékben, 11,0 százalékkal Pest régióban bővült a volumen, a többiben 0,7 és 8,3 százalék közötti növekedést mértünk.

A megfigyelt feldolgozóipari ágazatok összes új rendelésének volumene 5,4 százalékkal nagyobb volt a 2018. novemberinél. Az új belföldi rendelések 1,4, az új exportrendelések 6,0 százalékkal nőttek. Az összes rendelésállomány november végén 9,5 százalékkal elmaradt az egy évvel korábbitól.

2019. január–novemberben az előző év azonos időszakához képest: az ipari termelés 6,0 százalékkal emelkedett. Az összes értékesítés 64 százalékát adó külpiazi eladások volumene 6,9, a 36 százalékot képviselő hazai értékesítés 5,7 százalékkal bővült. Magyarország minden régiójában nőtt a termelés, a legnagyobb mértékben Pest régióban (10,2 százalék), a legkevesbé Észak-Magyarországon (0,4 százalék).⁶

*

Ha a legfrissebb munkaerő-piaci mutatókra tekintünk, akkor a következőket láthatjuk:

- Többen dolgoztak és kevesebben voltak munka nélkül 219. harmadik negyedévében.⁷
- 2019 III. negyedévében a kedvező munkaerő-piaci tendenciák folytatódtak: javultak a foglalkoztatási és a munkanélküliségi mutatók, a gazdaságilag aktívak aránya némileg bővült, míg az inaktívok száma és aránya zsugorodott.
- A 15–74 éves korosztályban a foglalkoztatottak száma átlagosan 4 millió 521 ezer fő volt, 34 ezer fővel bővült a 2018. III. negyedévihez viszonyítva. A növekedés forrása a hazai elsődleges munkaerőpiacon foglalkoztatottak létszámának 49, továbbá a külföldön dolgozók számának 14 ezer fős emelkedése volt, ugyanakkor a közfoglalkoztatottaké 29 ezer fővel kevesebb lett az egy évvel korábbihoz képest. A 15–64 évesek korcsoportjába a foglalkoztatottak közül 4 millió 443 ezren tartoztak, 17 ezer fővel (0,4 százalékkal) többen az egy évvel korábbinál. A foglalkoztatási arány ugyanezen időszak alatt 0,7 százalékponttal, 70,3 százalékra nőtt. A férfiakat magasabb foglalkoztatási szint jellemezte, mint a nőket (77,4

⁶ A gyorstájékoztató szemléletes ábrákkal megtekinthető a következő linken: <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/gyor/ipa/ipa1911.html>

⁷ bővebben ld. a Központi Statisztikai Hivatal kiadványát: <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/mone/mo1909.pdf>

és 63,1 százalék), előbbiek körében az egy év alatt bekövetkezett arányjavulás mértéke is nagyobb volt (0,8 és 0,6 százalékpont). A munkaerőpiacon kis létszámban megjelenő 15–24 éves fiatalok foglalkoztatási aránya 29,2, a legjobb munkavállalási korú 25–54 éveseké 84,4 százalékot tett ki, míg az idősebb, 55–64 éveseké 2,0 százalékponttal, 56,9 százalékra bővült.

- 2019 III. negyedévében a nemzetgazdaság szektorai közül – az előző évihez képest – a mezőgazdaságban és az iparban csökkent a létszám (1,9 és 3,0 százalék), ugyanakkor az építőiparban és a szolgáltatás egészében nőtt (4,6 és 1,4 százalék). A nemzetgazdasági ágak közül a legjelentősebb létszámnövekedést a szállítás, raktározás, illetve a szakmai, tudományos, műszaki tevékenység területén mérték, ellenben a pénzügyi szolgáltatás és a feldolgozóipar számottevő létszámvesztéséget regisztrált. 2019 III. negyedévében – a 15–64 éves korosztályban – a munkanélküliek 161 ezer fős száma 17 ezer fővel (9,6 százalékkal) kevesebb lett, a munkanélküliségi ráta 3,5 százalékos értéke pedig 0,4 százalékponttal csökkent az előző év azonos időszakához viszonyítva. Míg a nők munkanélkülisége az egy évvel korábbihoz képest 0,7 százalékponttal, 3,7 százalékra mérséklődött, addig a férfiaké lényegében nem változott, 3,3 százalékot tett ki. A 15–24 éves fiatalok a munkanélküliek közel egynegyedét adták, munkanélküliségi rátájuk 11,4 százalék volt. A 25–54 évesek és az 55–64 évesek munkanélkülisége csökkent az egy évvel korábbihoz képest, körükben a munkanélküliségi ráta értéke 3,0 és 2,1 százalékot ért el. A javuló munkaerőpiaci helyzettel összefüggésben a munkakeresés átlagos időtartama és a tartósan, vagyis a legalább egy éve munka nélkül levők aránya egyaránt mérséklődött: előbbi 15,1 hónapról 12,4 hónapra, utóbbi 40,5 százalékról 34,2 százalékra.
- A folyamatosan javuló munkaerőpiaci mutatók miatt hazánk helyzete uniós összehasonlításban kedvezően alakul. A 2019. II. negyedévi – a rendelkezésre álló legfrissebb, 15–64 éves népességre vonatkozó – adatok szerint a magyar foglalkoztatási arány (70,0 százalék) meghaladta az unió átlagát (69,3 százalék), míg a munkanélküliség hazai szintje (3,4 százalék) mintegy fele az EU–28 átlagának (6,3 százalék). Ennek következtében a magyar munkanélküliségi ráta az ötödik legalacsonyabb az uniós tagállamok rangsorában, a foglalkoztatás tekintetében pedig a középmezőnyben helyezkedett el. Az uniós tagországok döntő többségében a foglalkoztatási arány nőtt (kivéve Észtországot és Svédországot), valamint a munkanélküliségi ráta mérséklődött (kivéve Észtországot, Litvániát és Svédországot) az egy évvel korábbihoz képest. A foglalkoztatási szint Hollandiában és Svédországban volt a legmagasabb (78,1 és 77,6 százalék), Görögországban és Olaszországban a legalacsonyabb (57,1 és 59,4 százalék). A munkanélküliségi ráta Görögországban és Spanyolországban a jelentős mértékű rátacsökkenés ellenére –

változatlanul magas szintű (17,0 és 14,1 százalék), míg a legkisebb Csehországban (1,9 százalék) és Németországban (3,1 százalék) volt.

Ami pedig a kereseteket jellemzi:

- 2019. január–szeptemberben a teljes munkaidőben alkalmazásban állók nemzetgazdasági szintű havi bruttó átlagkeresete 359 900 forint volt, 10,8 százalékkal meghaladta az egy évvel korábbit. A családi adókedvezmény figyelembevételével a nettó átlagkereset 246 700, míg annak figyelembevétele nélküli összege 239 300 forint volt. 2019-ben a családi adókedvezmény a kétgyermekes családok esetében tovább emelkedett, esetükben pozitívan befolyásolva a nettó keresetek nagyságát. A közfoglalkoztatottak nélkül számítva a bruttó és a nettó átlagkereset 9,9 százalékkal volt magasabb az előző év január–szeptemberinél.
- A fogyasztói árak 3,3 százalékos emelkedése mellett a keresetek reálértéke 7,3 százalékkal meghaladta a 2018. január–szeptemberit. A teljes munkaidőben alkalmazásban állók bruttó átlagkeresete a férfiaknál 393 600, a nők esetében 327 700 forint volt, az előbbieknél 11,5, utóbbiaknál 10,0 százalékkal volt magasabb az egy évvel korábbinál.
- A bruttó átlagkereset a 25 év alattiak körében 277 400, a 25–54 éveseknél 375 200, az 54 év felettieknél pedig 354 200 forintot tett ki. Az átlagkereset a 2018. I–III. negyedévihez viszonyítva az egyes korcsoportok esetében 16,6, 11,1, illetve 10,6 százalékkal bővült. A nemzetgazdasági ágak kereseti rangsorában nincs érdemi változás, változatlanul az információ és kommunikáció, illetve a pénzügyi szolgáltatás területét jellemezte a legmagasabb nettó átlagbér: 411 000 és 437 000 forint, ez 72, illetve 83 százalékkal volt több, mint a nemzetgazdaság átlaga. Ezzel szemben a legkevesebbet a szálláshely-szolgáltatás, vendéglátásban (157 300 forintot), illetve a(z) – közfoglalkoztatottak jelentős részét magában foglaló – egészségügyi szolgáltatásban dolgozók keresték (161 400 forintot), az átlagnál 34, illetve 33 százalékkal kevesebbet. (A közfoglalkoztatottak adatait figyelmen kívül hagyva az egészségügyi szolgáltatásban a nettó átlagbér összege 205 000 forint volt.) A nettó átlagkereset a nemzetgazdaság mindegyik területén nőtt, kiemelkedő mértékben, 17 százalékkal az egyéb szolgáltatásban, a legalacsonyabb, 3,6 százalékos béremelkedés pedig az oktatást jellemezte. 2019. január–szeptemberben a rendszeres (prémium, jutalom, egyhavi külön juttatás nélküli) havi bruttó átlagkereset 337 200 forintra becsülhető, 10,6 százalékkal haladta meg a 2018. azonos időszakit.⁸

⁸ Az adatokról bővebben ld.: <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/mone/mo1909.pdf>

*

A száraz adatokon túl fontos azzal is tisztában lenni: korábban milyen próbálkozások voltak arra vonatkozóan, hogy felmérésre kerülhessenek az egyes szakmákhoz kapcsolódó készségigények. Még 2001-ben az Oktatási Minisztérium felkérésére mintegy négyszáz magyar vállalat esetében mérték fel, hogy az adott cégek milyen készségek meglétét igénylik dolgozóiktól.⁹

„2001 júliusában az Oktatási Minisztérium kezdeményezésére, finanszírozásával és felügyelete alatt indult el az a projekt, melynek keretében sor került az európai és a magyar gyakorlathoz illeszkedő készségigény-felmérési szempontrendszer és módszertan kidolgozására, valamint ennek segítségével mintegy négyszáz magyar vállalatnak a dolgozóival szemben támasztott készségigényei felmérésére. A felmérés Magyarország kétszáz legnagyobb vállalatára és a dél-alföldi és a nyugat-dunántúli régió száz-száz különböző méretű vállalkozására terjedt ki. A cégek által foglalkoztatott alkalmazottak száma az országos mintában 312 200 fő, Dél-Alföldön 34 200 fő, Nyugat-Dunántúlon 7800 fő. A kutatási eredmények a nem véletlenszerű kiválasztás miatt nem tekinthetők országosan reprezentatívnak.

A kutatás eredményeit zárótanulmány összegzi, mely egyúttal ajánlásokat fogalmaz meg az oktatási-képzési ágazat számára. A projekt lebonyolítását a Tempus Közalapítvány koordinálta. A kutatási módszertant a Szent István Egyetem Vezetéstudományi Tanszéke dolgozta ki, az országos felmérést is ők bonyolították le. A két részt vevő régióban a Békés Megyei Önkormányzat Intézményfelügyeleti Osztálya, illetve a vasvári Reginnov Kft. végezte a felmérést, amely 2001 decemberében zárult le.

A projekt első szakasza a készségfelmérési szempontrendszer kidolgozása volt. Ebben a szakaszban az országos főpartner (a Szent István Egyetem Vezetéstudományi Tanszéke) - elsősorban az EU-s és OECD-dokumentumokat figyelembe véve - a kulcskompetenciák azonosítását követően kidolgozta a készségfelmérést elősegítő szempontrendszert; majd a kidolgozott kérdőívet egy kilencfős fókuszcsoporttal véleményeztette. A fókuszcsoport tagjai a hazai vállalatok humán erőforrás-menedzserei közül kerültek ki. Az átdolgozott kérdőív alapján 2001 októberében került sor a foglalkoztatók készségigényeinek felmérésére. A dél-alföldi régióban felmért száz vállalat összetételében reprezentálja a régió foglalkoztatási szektorait, a különböző méretű vállalkozások részarányát, a vállalkozások földrajzi megoszlását, míg a nyugat-dunántúli százas minta a termál turisztikai ágazat különböző méretű vállalkozásait ölelte fel. A kérdőíves felmérés eredményeit

⁹ A kutatásról készített beszámoló elérhető: <https://folyoiratok.ofi.hu/uj-pedagogiai-szemle/az-europai-gyakorlathoz-illeszkedo-munkaero-piaci-keszsegigeny-felmeres-a>

egy speciálisan a projekt céljaira kifejlesztett adatbázisban rögzítették. Novemberben a kapott eredmények feldolgozása után összegző, értékelő tanulmányt készített az országos főpartner, amelyben ajánlásokat is megfogalmazott az oktatási-képzési ágazat szereplői számára. A tanulmány és a projekt bemutatására a Tempus Közalapítvány december 12-én Budapesten konferenciát szervezett. A konferencián a kutatás eredményeinek és módszertanának bemutatása mellett a projektet támogató Oktatási Minisztérium, a projektet segítő szakértői bizottság, az érintett régiók fejlesztési ügynökségei, valamint a felmérésben részt vevő egyik vállalkozás képviselője is értékelte az eredményeket. Az előadók különböző kontextusokban vizsgálták a hasonló kutatások szerepét, illetve felrajzolták a kutatások folytatásának lehetséges útjait. Az egyik szekcióülés keretében más hasonló témájú projektek bemutatására is sor került.

A projekt felügyelete és koordinációja

A projekt felelőse az Oktatási Minisztérium Nemzetközi Helyettes Államtitkárságán belül a Nemzetközi Együttműködési és Fejlesztési Főosztály volt. 2001 elejétől a főosztályon belül új szervezeti egységként szerveződött a Fejlesztéspolitikai Munkacsoport, amely a fejlesztéspolitika minisztériumon belüli és minisztériumok közötti koordinációjában jut kiemelt szerephez. A munkacsoport munkakörében nagyon fontos az információs bázisok építése, amely nélkülözhetetlen feltétele a megfelelő minőségű tervezőmunkának. A projekt lebonyolításának koordinációjával a szaktárca egyik háttérintézményét, a Tempus Közalapítványt bízta meg. A projektben folyó munkát a minisztérium által felkért szakértőkből álló tanácsadó bizottság is segítette.

A Tempus Közalapítvány kiemelten közhasznú szervezet, amely a humán erőforrás-fejlesztést támogatja az európai integráció elősegítése érdekében. Megalakulása óta megkülönböztetett figyelmet szentel az oktatás-képzés és a gazdaság kapcsolatai erősítésének, amelynek kezdetben az EU felsőoktatási segélyprogramja, a Tempus volt az eszköze. A Közalapítvány mára kiszélesedett, sokszínű tevékenységi köréből több program is kiemelten támogatja az oktatás-képzés és a gazdaság kapcsolatainak erősítését, a hatékonyabb felkészítést a munka világára (például a szakképzés-fejlesztési Leonardo vagy a felnőttoktatási területen működő Socrates/Grundtvig-programok), de aktív szerepet játszik a Közalapítvány az ESZA MKK munkáján keresztül a munkaerő-piaci problémákra komplex, partnerségi megközelítésű humán erőforrás-fejlesztési válaszokat adó Európai Szociális Alap fogadására történő felkészülésben is.

A zárótanulmány

A tanulmány a kutatás célját, tervét, módszereit, az országos és a regionális minták eredményeit, a kutatás folytatásának lehetséges irányait, valamint az összegzéseket és következtetéseket ismerteti meg az olvasóval. A projekt utómunkálataként most és az elkövetkező hónapokban a felmérés eredményeinek finomelemzése folyik. A kutatás folytatásának lehetséges irányaként a tanulmány az egyes ágazatok speciális igényeinek felmérését, illetve speciálisan a különböző szintű és profilú oktatási intézmények számára értékelhető adatok begyűjtését és vizsgálatát jelöli meg. Mindkettő feltétele a közös kompetenciaszótár használata, amely a jelenlegi tanulmányban ismertetett szótár továbbfejlesztett változata lehet.

Az alábbiakban a zárótanulmány összefoglalóját közöljük. A zárótanulmányt Komor Levente, a kutatás szakmai koordinátora, a Szent István Egyetem Gazdaság- és Társadalomtudományi Kara, Vezetéstudományi Tanszékének vezetője készítette (Gödöllő).

A munkaerő-piaci készségigény-felmérés következtetéseinek összefoglalása

A rendszerváltás óta eltelt több mint tíz év gyökeres változásokat hozott a hazai munkaerőpiacon. A változások során a szervezetekben átalakult a munkaerővel szembeni elvárások rendszere, ugyanakkor kevésbé ismerjük a piacgazdaság sikeres képviselői körében a valós igényeket. Feltevésünk szerint a kiemelkedő vállalatok jelentős részénél ma már az emberi erőforrások szakmai szervei is megfelelnek a szervezet általános színvonalának, így létrejött a fogadókészség a kutatás lebonyolításához, valamint létezik a szükséges szakismeret a kérdések megválaszolásához.

A kompetencia alapú emberierőforrás-rendszerek nem újjak a hazai vállalati gyakorlatban. Az irodalmi adatok is számos, többé-kevésbé konzisztens rendszerről adnak számot. A problémát a fogalmak és a rendszerek eltérő értelmezése jelenti.

A hazai lélektani alapú közelítés a mérhetőségre helyezi a hangsúlyt.

A publikációk jelentős része szinonim fogalomként kezeli a készség és a kompetencia fogalmát, illetve a definíciót és a mérhetőséget a készségszintig tartja elfogadhatónak.

A kompetencia különböző készségekből épül fel, tehát az analitikus és redukcionista felfogásnak megfelelően ilyen egységekre szükséges visszavezetni.

Az EU-gyakorlatot reprezentáló kutatások a fogalmat a különböző statisztikai validációjú kompetencialeltárakra (szótárakra) támaszkodva olyan, a gyakorlatban megnyilvánuló tulajdonság-

képesség együttesként kezeli, amely nem kéri a részekre bontást. A munkavállaló személyisége egységes egész, a munkakörnyezet elvárásainak megfelelően megszerez és birtokol kompetenciákat.

Tovább színezi a képet a képzőintézmények és a vállalatok kompetencia-felfogása közötti különbség. Amíg a képzőintézmény valamilyen értékelhető, meghatározott szakmai referenciakeretbe illeszkedő tudást ért kompetencia alatt, addig a vállalatok inkább műveleti, cselekvő, tevékenységben és eredményben megjelenő tudást szeretnének kompetenciaként elfogadni.

Feltevésünkben abból indulunk ki, hogy a kompetencia alapú modellek azon vállalatoknál terjedhetnek el, ahol az eredmények a teljesítményekkel szoros együttjárást mutatnak, s az egyéni teljesítmény kielégítő módon kompenzálódik is. Az előzetes várakozásaink szerint a versenyképes vállalatok kompetenciarendszerében jelentős szerepet kap a nyelvtudás, a csapatmunkára való alkalmasság, valamint a problémakezelés komplex jellege. Az alapvető kompetenciák körébe kerül a felhasználói szintű számítógépes ismeret.

Az összegzett következtetések első iránya a vállalati, a munkaerő-piaci igény, a második a kibocsátó intézmény, a harmadik az Európai Unió elvárásainak való megfelelés. Az országos minta elfogadott-elutasított kompetenciái arra a fejvadászatból jól ismert jelenségre utalnak, mely szerint a vállalatok a hirdeteikben "szárnyaló pegazust" kérnek, ugyanakkor valójában igáslovat akarnak. Az országos és a regionális minta nagyfokú egyezést mutat a "fontosnak" és a "nem fontosnak" ítélt kompetenciák vonatkozásában. Amint az várható volt, a munkavállaló fontos tulajdonságai, képességei közé tartoznak a gyakorlatias, munkához, feladathoz történő alkalmazkodást segítő kompetenciák, elutasítottak azonban az elvont problémák megoldásához tartozóak.

A válaszadók a nagyszámú választási lehetőség közül szignifikánsan az iparszerű termelést, a nagyszámú ügyfelet kiszolgáló, igen kevésbé kritikus és nem elvont munkavállalót tekintik a cégek oldaláról kívánatosnak.

A regionális mintában magas az erkölcsi tulajdonságok iránti igény. A magyar vállalkozások emberképe még mindig a szalagmunkás gépember, aki a szükséges és elégséges mértékig gondolkodik, de szabálykövető módon erős megfelelési késztetést érez a feladatai és csakis a feladatai iránt. Az energiáit célszerűen használja, a célokat a vállalati célok jelentik. Az EU-kompetenciák között igen jelentős kommunikációs képességek iránti igény nem jelenik meg az elvárások között.

A vállalatok emberi erőforrások iránti követelményei a jelenlegi mérés alapján sem az információs társadalom, sem az Európai Unió deklarált értékeit nem tükrözik. Emellett megjelenik a mintában egy igen magas elvárást tükröző réteg is, amely viszont nem az említett mintázatokat mutatja, bár ennek további vizsgálata szükséges.

A második szempont a kibocsátó intézmények oldaláról közelíthető meg. Nem vonható le egyértelműen az a következtetés, hogy a képzőintézmények elvont, életidegen kompetenciákkal ruháznák fel a kibocsátott hallgatókat. A képzőintézmények szakmai-emberi értékei mintegy előanyagát szolgáltatják a munkahelyek igényeinek. Nem képzelhető el a vállalat által megkívánt logikus gondolkodás az elvonatkoztatás képessége nélkül. További megfontolást tesz szükségessé a képzés relevanciája iránti igények megfogalmazásakor az, hogy a vállalati képzés igen szűk tartományú, a személyiség viszont széles spektrumú fogalom. Nem "vagy-vagy" a kapcsolat, hanem "és". Az egymást kiegészítő, átfedő rendszereké a jövő. Erre utal az élenjáró vállalkozások körében a vállalati tudásmenedzsment koncepciójának megjelenése, valamint az ún. "corporate university" (a tudásmenedzsment, hatékonyságnövelés és a dolgozók munkahelyen történő fejlesztése).

Az oktatáspolitikai szintjén természetesen csak hosszú távú befektetésekkel lehet érzékelhető változást elérni. Az adott struktúra mindenkor magához igazítja a hozzá illeszkedni akaró embert. A strukturális változások viszont hosszú távú erőfeszítéseket igényelnek. Valódi változást várhatóan azok a jelenleg megindult folyamatok hozhatnak, amelyek közelíteni igyekeznek a képzőintézményt a vállalathoz és viszont. Ennek feltétele a két rendszer közötti kommunikáció elősegítése. Ez lehet felülről vagy alulról kezdeményezett, ugyanakkor nélkülözhetetlen ennek akciótervek formájában történő rendszerbe illesztése.

Az oktatáspolitikai feladata lehet a jövőben a többszintű képzési rendszerek létrejöttének támogatása, az erre vonatkozó igények és feltételek körvonalazása. Jól látható a vállalatok gyakorlatias kompetenciák iránti igénye, amelyet megfelelően szolgáltathat a posztsekunder (félfelsőfokú), illetve a többszintű egyetemi képzés. Ennek ellenére sem mondhat le a felsőoktatás a széles alkalmazkodóképességet támogató általános szellemi képességek fejlesztéséről. Az alapképzés és a szakmai képzés vonatkozásában kevés az értékelhető adat. Ennek mérése a további kutatások feladata lehet.

A regionális oktatáspolitikai az említetteken túl az oktatási intézmény és a vállalat kommunikációjában lehet érdekelt, illetve érdekeltté tehető. A régiók közötti együttműködésnek ezen a területen nincs látható akadálya, a regionális minta trendjei azonos igényekre utalnak. A két minta közötti azonosság a kisebb eltérések ellenére jól látható. A két régió jellege, a minta

különbözik, ugyanakkor a trendek változatlanok. Megbízható, becsléses munkavállaló iránt van igény, aki birtokolja a munkavégzéshez szükséges képességeket. A regionális együttműködés fejlesztése megfelelően támogatott vizsgálódást, közös feladatokat jelent. A nyugat-dunántúli idegenforgalmi szegmens, illetve a dél-alföldi agrár-élelmiszeripari vállalatok többsége nem használja a kompetencia alapú menedzsment fogalomrendszerét. Ennek megfelelően a regionális programoknak a vállalati menedzsment ez irányú képzését is fel kell venniük a képzési célok közé. Javasoljuk ebben a tárgykörben a vállalatvezetői, illetve humánerőforrás-menedzsment szakmai szervek számára szervezett konferenciák megrendezését. A regionális szintű kutatómunka szervezése során indokolt erősíteni a tevékenységi körök szerinti bontást, hiszen az alapvető mintázatok láthatóan erős egyezést mutatnak. A további kutató-, tájékoztató munka szervezése során lehetőség van a régiók közötti együttműködésre, hiszen a trendek közötti azonosság nyilvánvaló. Javasoljuk a tömegkommunikációs eszközök felhasználását, hiszen ilyen módon lehetséges a munkaadók és a munkavállalók széles körét ellátni a szükséges információval. Az ehhez kapcsolódó rétegműsorok szerveződhetnek az uniós csatlakozás általános feladatrendszerén belül. A regionális, illetve országos szintű szakmai szervezetek közös fellépése lehetővé teszi az uniós elvárások szélesebb körben történő megismerését ezen a területen is. A további kutatás irányulhat az egyes ágazatok kompetenciaigényeinek meghatározására. A földrajzi jellegzetességek kevésbé határozzák meg a szakmai jellemzőket, mint a vállalatok, vállalkozások profilja. Ugyanakkor az oktatási intézmények szintenkénti vizsgálata is indokolt. Mindkettő feltétele a közös kompetenciaszótár használata, amely lehet a jelenleginek továbbfejlesztett változata. Érdekes, hogy a faktoranalízis a kulturális különbségek iránti érzékenység megjelenésére utal, jelenleg pontosan nem definiálható tartalommal. Ennek vizsgálata a jövőben önálló tárgyként merülhet fel.

Az elvégzett kutatás elérte célját, jelentős merítéssel elkészítette a jövőbeni mérőeszközök egyik lehetséges viszonyítási rendszerét. A vizsgálat eredményeképpen felismertük a vállalkozások közös mintázatát, elkülönítettünk nagyszámú elvárt és elutasított kompetenciát. A kompetenciaszótár kialakítása az ilyen irányú vizsgálatok alapját képezi. Az elkülönült szegmensek és klaszterek nem egy prekonceptió igazolására jöttek létre, hanem a matematikai statisztika által kialakított, ezáltal bizonyított egyezőségek és különbségek. A kutatás a meglévő eredményeken túl alapul szolgál egy tapasztalati kompetenciamodell kialakításához is. Ez a kutatók nem titkolt célja a jövőben.”- szól a kutatási beszámoló.¹⁰

¹⁰ A beszámoló teljes terjedelmében megtekinthető: <https://folyoiratok.ofi.hu/uj-pedagogiai-szemle/az-europai-gyakorlathoz-illeszkedo-munkaero-piaci-keszsegigeny-felmeres-a>

*

Mindezek alapján jól látható: a feldolgozóipar teljesítménye több tényezőtől függ, de kettő mindenképp kiemelendő: *egyrészt* az emberek számára rendelkezésre álló elköltethető jövedelemtől, hiszen ha van lehetősége az állampolgároknak fogyasztani, akkor emelkedik a kereslet, és végső soron jobban teljesít a feldolgozóipar is.

Másrészt a szektor teljesítményében és hatékonyságában kulcsszerepe van a rendelkezésre álló munkaerőnek. Megfelelően képzett, felkészült munkaerő és munkaerő-utánpótlás nélkül az ágazat növekedési üteme nehezebben tartható fenn. Ahhoz, hogy rendelkezésre álljon a szükséges munkaerő, ismerni kell, hogy pontosan milyen készségekre és milyen ismeretekre van szükségük az ágazatban dolgozóknak, valamint még inkább azt, hogy rövid és középtávon milyen tudásra lesz szükségük.

Ezt az igényt már más gazdasági szereplők is megfogalmazták. Például *Parragh László*, a Magyar Kereskedelmi és Iparkamara (MKIK) elnöke korábban úgy fogalmazott: *„amellett, hogy munkavállalókat kell bevonnunk a munkaerőpiacra, szükséges hatékonyságjavulást is elérni, hiszen a termelékenységben le vagyunk maradva. Javaslatunk szerint a meglévő munkaerőnél a tudás bővítésére kell koncentrálni.”*¹¹ A Magyar Kereskedelmi Kamara elnökének megállapításai a feldolgozóiparra is igazak, ezen ágazat sem jelent kivételt. Ebből adódik, hogy kiemelt jelentőségük van az ágazat munkaerőpiaci helyzetére irányuló kutatásoknak.

A szakmai fejlesztési terv és a támogatási kérelemmel érintett projekt célja, hogy rávilágítson a "C" Feldolgozóipar - Fémalapanyag, fémfeldolgozási termék gyártása ágazatban dolgozó munkaerő tudásfejlesztési lehetőségeire. Ennek előfeltétele azonban, hogy ismertek legyenek a munkaadók által elvárt készségek, illetve az egyes munkakörök ellátásához minimálisan szükséges készségek listája.

Összefoglalva: ahhoz, hogy az ágazat növekedési üteme fenntartható maradjon, elengedhetetlen a szektorban dolgozók hatékonyságának további erősítése.

¹¹ Parragh László szavait a Portfolio.hu idézte az „Itt a nagy terv, amivel az új Orbán-kormány megmenti a magyar gazdaságot!” című cikkében. Forrás: <https://www.portfolio.hu/gazdasag/itt-a-nagy-terv-amivel-az-uj-orban-kormany-megmenti-a-magyar-gazdasagot.286548.html>

3) *Kapcsolódás a Felhívás 3.4.1.1 ba) pontjához*

A szakmai fejlesztési terv, illetve a részét képező pilot program, valamint e kettő alapjaira épülő támogatási kérelem a Pályázati felhívás 3.4.1.1. ba) pontjában megjelölt témák közül **a munkaerőigények és készségigények előrejelzése** témát kívánja feldolgozni, erre kíván a projekt megvalósítása során reflektálni.

B. Célkitűzés

A megvalósítani kívánt program célja, hogy olyan színvonalas, szakmailag megalapozott megoldási javaslatokat fogalmazzon meg, amelyek sikerrel implementálhatóak az érintett alágazatban tevékenykedő vállalkozások körében. Ennek érdekében elsőként kidolgozásra kerül egy olyan programcsomag, amely a kísérleti (pilot) fázisban meg tud valósulni, tesztelésre kerülhet a kidolgozott módszertan. Ebben a folyamatban pedig számos olyan kapcsolódási pont is fellelhető, amely a releváns szakmai dokumentumokhoz (szabályozók, stratégiák stb.) való illeszkedésre utal. A projekt tehát alapkoncepcióját illetően is direkt kötődést mutat számos szakpolitikai dokumentumhoz:

Kapcsolódás a nemzeti és közösségi szintű szintű szabályozási, stratégiai környezethez

A 2014-2020 közötti időszak nemzeti szintű célkitűzéseket illetően szorosan kapcsolódik a 2014-2020 közötti időszak foglalkoztatáspolitikai célú fejlesztéseinek megalapozása című szakpolitikai stratégiához, elsősorban annak 5.3.2. pontjához¹² (ld. *Az egész életen át tartó tanulás támogatása felnőttképzési programok támogatásán keresztül, valamint a felnőttképzés intézményrendszerének fejlesztése* c. alfejezet). Itt ugyanis a dokumentum a következőkről ír:

„Javaslatok a munkahelyi képzések támogatásával kapcsolatban

Számos tanulmány szerint a munkáltatók által nyújtott képzések bizonyulnak felnőttképzési szempontból a leghatékonyabbnak. Ennek számos oka lehet. Például a munkahelyeken rendelkezésre áll a szükséges, modern felszerelés, illetve szakértelem is, amit a képzésben résztvevőknek el kellene sajátítaniuk, de az is motiváló tényező, hogy így a képzés során is hasznos tevékenységet folytathatnak a résztvevők (különösen az iskolából a munka világába történő átmenet során kiemelt

¹² A dokumentum internetes elérhetősége: http://2010-2014.kormany.hu/download/8/4c/01000/Fogl_Strat_14-20.pdf

jelentőségűek ezek a szempontok). Ezen kívül a munkáltató pontosan azon képességek/képzettségek fejlesztésére fókuszálhat, melyre leginkább szüksége van. A támogatási konstrukciók kialakításakor ugyanakkor ügyelni kell arra, hogy jelentős holtteher-vesztéség keletkezhet, mivel mindenképpen megvalósuló képzések is a támogatottak közé kerülhetnek, másrészt pedig a támogatott formák kizoríthatják azokat a megoldásokat, amelyekhez nem jár támogatás. A következő programozási időszak munkahelyi képzést támogató fejlesztéseinek megvalósítására kétféle módon nyílik lehetőség:

- Az ERFA típusú beruházásokhoz nyújtott komplex pályázatokba foglalt támogatási elemként.

- Önálló ESZA-intézkedésként.

Az elmúlt programozási időszakokban domináltak az ESZA-típusú beavatkozásként munkahelyi képzéshez nyújtott támogatások. Ugyanakkor voltak korai kísérletek a képzési támogatások beruházási pályázatokhoz kötésére is. A következő időszak fejlesztési elképzelései ezen a területen még nem rögzültek, ugyanakkor a jelenlegi tervek a munkahelyi képzéseket a vállalkozásoknak nyújtott, beruházásokhoz kötött komplex ERFA-támogatások részeként szándékoznak megvalósítani. A majdani kihívásokat nagyban befolyásolja, hogy a végleges fejlesztések milyen támogatási technikával és milyen eszközzel lesznek végrehajtva. Ennek megfelelően a lentebb megfogalmazott javaslatok – bár többségük az ESZA/ERFA támogatás szempontjából értéktelen – némileg módosulhatnak az OP-tárgyalások előrehaladásával. A konkrét javaslatokat az alábbiakban lehet összefoglalni:

- Lehetőséget kell biztosítani arra, hogy a vállalati képzés esetében a ténylegesen szakmai típusú képzések, továbbképzések dominanciája mellett az alap- és egyéb, általános kompetenciák javítására is lehetőség nyíljon (pl. IT és nyelvi kompetenciák, prezentáció, kommunikációs készségek, ügyfélkezelés, irodai adminisztrációs készségek, problémamegoldó készségek, kezdeményező-készség és vállalkozói kompetencia, stb.).

- A vállalkozások több mint 95 százalékában a foglalkoztatottak száma 10 fő alatt van, így ezek méretükből fakadóan nem engedhetik meg, hogy alkalmazottaik tartósan kimaradjanak a munkából, a kiesőket nem tudják pótolni. A humán erőforrás fejlesztés, a képzéseken való részvétel legnagyobb akadálya a helyettesíthetőség, illetve a helyettesítés kérdése, valamint a kapacitáshiányból és az információhiányból fakadóan az önálló képzések megszervezésének nehézsége. A kisebb vállalkozások képzési programjaihoz kapcsolódóan elengedhetetlen, hogy a képzési projekttel kapcsolatos eligazítás, az igénybe vett (szak)tanácsadási szolgáltatások költségei, a munkavállalók

részére jogszabályokban biztosított előírások teljesítésének költségei (pl. munkavédelem, munkabiztonság, munkaegészségügy, stb.), illetve munkaidőben tartott képzés esetén a képzésben részt vevő munkavállaló személyi jellegű költségei (bér és járulékok) elszámolhatók legyenek.

- Törekedni kell arra, hogy a vállalati méretarányokkal összhangban a támogatott képzési programok differenciáltan kerüljenek kialakítására. A nem méretgazdaságos képzési programok megvalósítása érdekében (ha egy adott vállalkozás csak 1-2 embert szeretne speciális képzésben részesíteni, amely csoportos képzés esetén költséghatékonyabban megoldható) megfontolandó a pályázói kör kibővítése a klaszterekre. A mikro és kisvállalkozások képzési programjainak megszervezését és lebonyolítását ernyőszervezetek támogatásán keresztül lehet elősegíteni.

- A képzési programokat úgy kell kialakítani, hogy egyszerre legyen lehetőség megszervezni a beosztottak hatékonyabb, magasabb színvonalú munkavégzésre való felkészítését és a vezetők számára a szervezeti vezetéshez, a vállalati menedzsmenthez, az üzletvezetéshez szükséges gyakorlati készségek és kompetenciák elsajátítását célzó képzési programokat.

- Technikai szempontból az eddigi tapasztalatok azt mutatják, hogy mivel a munkahelyi képzések támogatása nem tartozik a bonyolultabb pályázatok közé, a szakmai kiválasztási szempontok jól meghatározott feltételrendszer mellett el is hagyhatók, illetve jól paraméterezhető kitöltő program rendelkezésre állása esetén célszerűbb lehet könnyített elbírálással meghirdetni. Tömeges pályázói támogatási igény prognosztizálása esetén mérlegelni szükséges a szakaszos, ütemezett meghirdetés alkalmazását a forrás-felhasználás optimalizálása érdekében, illetve megelőzendő a pályázatkezelő rendszer túlterhelését.

- Ellenőrzés: jogosulatlan elszámolás feltárása, felmérése. Az új felnőttképzési törvény szerint az új szabályozásnak biztosítania kell, hogy a felnőttképzésre fordított támogatások hatékonysága növekedjen, ennek érdekében az ellenőrzésekre vonatkozóan a törvény a korábbinál szigorúbb feltételeket határoz meg. A törvény szerint a jövőben „az ellenőrzési jogkörrel rendelkező hatóság szakértők bevonásával – kétévenként legalább egyszer - a helyszínen, az adatszolgáltatás alapján törvényességi és szakmai szempontból ellenőrzi az engedéllyel rendelkező képző intézmény tevékenységét”. A munkahelyi képzéseket támogató konstrukciók esetén törekedni kell a képzés helyszínen történő és a képzés idején zajló ellenőrzésre, szemben az utólagos, papír alapú ellenőrzéssel.

Javaslatok a kulcskompetenciák fejlesztését lehetővé tevő felnőttképzési programokra

Az idegen nyelv ismeretének bővítését és a digitális írástudás, valamint az infokommunikációs eszközök használatának elsajátítását célzó, és az ezzel járó versenyképességi és foglalkoztatási előnyök kihasználását lehetővé tevő munkavállalói és vállalkozói kompetenciák fejlesztése kulcsfontosságú, mivel ezek hiányában nem csak a munkavállalók foglalkoztathatósága csökken, de az érintett vállalkozások is tartósan elveszíthetik versenyképességüket. Ennek megfelelően célzott programot szükséges indítani az általános, mindenki számára elérhető munkaerő-piaci, illetve az egész életen át tartó tanuláshoz szükséges kulcskompetenciák elsajátításának támogatására, kiemelten kezelve az idegen nyelveken folytatott kommunikációt, a digitális kompetenciákat és IKT készségeket, a munkavállaláshoz kapcsolódó ismereteket, a szociális és állampolgári kompetenciákat, valamint a vállalkozói kompetencia és kezdeményező-készség fejlesztését.

- A program keretében az alapkompentenciák (olvasás, írás, elemi számolás, matematikai kompetencia és matematikai gondolkodás) fejlesztését és az önálló és önfegyelemmel folytatott tanulás elsajátítását is szükséges támogatni. A képzéseket úgy kell megszervezni, hogy helyi szinten mindenki számára hozzáférhetővé váljon a tanulás, és szükség esetén megfelelő szakmai támogatással biztosítani kell az egyéni tanulást segítő szolgáltatásokat is.

- Olyan szervezete(ke)t szükséges megbízni a program lebonyolításával, amely megfelelő tapasztalatokkal rendelkezik a képzésszervezés és a képzésekhez kapcsolódó szolgáltatások terén, és helyi szinten biztosítani tudja a képzésekhez, szolgáltatásokhoz történő egyenlő esélyű hozzáférést. Amennyiben nincs országos lefedettségű szervezet, úgy „ügyfélszolgálati pontok” létrehozásával érhető el, hogy a projektgazda az ország egész területét lefedve gyorsabb ügyintézés tudjon biztosítani a célcsoport számára, minimalizálva azt az idő-, és pénzráfordítást, ami egy-egy képzés kiválasztásához, illetve a képzésre történő jelentkezéshez szükséges. E folyamat rugalmas kezelése érdekében az ügyfélszolgálati pontokat a program előkészítési, kommunikációs, motivációs, toborzási, mentorálási, ügyfélszolgálati és adminisztratív teendőinek ellátásába szükséges bevonni. A program(ok) országosan egységes lebonyolításának és szabályozásának biztosítása érdekében a projektgazdá(k)nak részletesen kidolgozott működési módszertanon (jogi keretek, dokumentációs rendszer, ellenőrzési rendszer, a lebonyolításban közreműködők együttműködési rendszere, informatikai rendszer üzemeltetése) alapuló rendszert kell kialakítania.

- A programban a támogatás alanyának közvetlenül az egyénnek kell lennie, hogy ő maga dönthessen arról, milyen képzésre kívánja felhasználni az előre meghatározott támogatási összeget. Bizonyos célcsoportok esetén minimális önrész előírása elősegítheti a képzésben maradást, amely motiválja a

célcsoporttagot arra, hogy komolyan vegye a képzést, hiszen maga is hozzájárul anyagilag, ezáltal érdekeltté válik a sikerben.

- A monitoring rendszerek működtetése és az ellenőrzések megkönnyítése érdekében „tömeges” felnőttképzési programok informatikai nyilvántartási rendszereit úgy kell kialakítani, hogy azok alkalmasak legyenek a projektre jelentkező egyének adatainak teljes körű kezelésére (személyes adatok, képzési adatok, pénzügyi adatok, kimaradás, lemorzsolódás, nyomonkövetés), ezen kívül az indikátorok naprakész lekérdezésére, a képzési kínálati listák dinamikus változtatására, valamint a dokumentációs rendszer valamennyi elemének automatizált előállítására. A programok informatikai rendszerének kialakításakor a TÁMOP 2.1.2 program keretében kifejlesztett informatikai rendszert javasolt alkalmazni (vagy adaptálni), és csak az egyes projekt-specifikus elemek tekintetében szükséges újabb fejlesztéseket indítani.”¹³

Mindezekre reflektálva a program kiemelt figyelmet fordít: A) a tájékoztatásra, szemléletformálásra (rendezvények, médiakampány) – 150 főt kíván direkt módon megszólítani; B) a tanácsadásra, amelynek keretében az implementációt segítő szakemberek segítik majd a bevont szereplőket; C) képzésre, amely segíti a bevont résztvevőket abban, hogy sikerrel alkalmazkodjanak a munka világának kihívásaihoz (45 fő részére, fejenként 30 órás időtartamban). Jól látható tehát az a cél, hogy a megváltozott gazdasági környezethez minél több szereplő minél sikeresebben tudjon alkalmazkodni – ehhez pedig rendelkezzenek azzal a skill settel, amely segítségével könnyebben tudják venni az akadályokat. A megváltozott (pl. technológiai) környezethez való sikeres alkalmazkodás célja, az ehhez kapcsolódó konkrét tevékenységek mind-mind erősítik a hazai szakpolitikai szabályozókhöz való illeszkedést.

Nincs ez másként a Digitális Munkaerő Programmal kapcsolatban sem. A programban rögzítettek ugyanis megegyeznek azzal a szemléletmóddal, amely mentén a projektet megalkotó szervezetek hozzáláttak a szakmai tartalom összeállításához. A Digitális Munkaerő Program alapvetése, hogy:

„[...] A magyar nemzetgazdaság kitörési pontja lehet a digitális gazdaság, ezért átgondolt, valamennyi területre kiterjedő fejlesztése kiemelt jelentőséggel bír. A jelenleg zajló átmeneti időszak történelmi

¹³ Idézet A 2014-2020 közötti időszak foglalkoztatáspolitikai célú fejlesztéseinek megalapozása című szakpolitikai stratégiából (91-94. oldal). A dokumentum elektronikus verziójának internetes elérhetősége: http://2010-2014.kormany.hu/download/8/4c/01000/Fogl_Strat_14-20.pdf

lehetőséget kínál. Magyarország lehetősége, hogy a német gyártási kultúra és tapasztalat mellé, IKT technológiai és innovációs tudásbázist építsen fel az újraiparosítás folyamatához.

A Digitális Jólét Program elindításával a magyar kormány világossá tette: felismerte a digitális átalakulás fontosságát, és a digitalizációtól nem megvédeni akarja a polgárokat és vállalkozásokat, hanem fel akarja rá készíteni őket:

- minden polgárnak esélyt teremtve, hogy lépjen egyet előre a digitális felkészültség terén;
- minden vállalkozásnak esélyt teremtve, hogy a digitalizáció fontosságát időben felismerve növelje versenyképességét;
- a nemzetgazdaságnak pedig esélyt teremtve arra, hogy a történelmi léptékű digitális átalakulás nyerteseként nagyot lépjen előre a nemzetközi versenyben.”¹⁴

Ez pedig egybecseng a konzorciumi partnerek törekvéseivel is: nem megóvni akarják tagjaikat (legyen szó akár munkavállalói, akár munkaadói oldalról) a digitalizáció okozta átalakulási folyamattól, hanem sikeresen felkészíteni őket az új kor kihívásaira.

Kapcsolódás Az egész életen át tartó tanulás szakpolitikájának keretstratégiája a 2014/2020 közötti időszakra című szakpolitika stratégiához.¹⁵ A készségek előrejelzéséhez kötődően fontos megemlíteni azt a szemléletet, amellyel a program élni kíván: az élethosszig tartó tanulás már a jelentős szakmai tapasztalattal rendelkező munkavállalók számára is adott, sőt: indokolt.

A feldolgozóipart érintő technológiai és strukturális változások szükségessé teszik a munkavállalók folyamatos képzését, hiszen csak így képesek magabiztosan alkalmazni a legújabb eszközöket, berendezéseket, technológiai megoldásokat.

E tényezőt szem előtt tartva a program közvetlenül kapcsolódik *Az egész életen át tartó tanulás szakpolitikájának keretstratégiája a 2014/2020 közötti időszakra* című, közösségi szintű szakpolitikai stratégiához, elsősorban a szakképzés és gazdaság, munka világa közötti kapcsolatok erősítéséről (7.2. pont) szóló részben foglaltakat alapul véve. A keretstratégia szerint a szakképzés-fejlesztési

¹⁴ Idézet a Digitális Munkaerő Programból (8. oldal). A szakanyagot teljes terjedelmében ld.:

[https://ngmszakmaiteruletek.kormany.hu/download/b/e0/22000/Digitalis_Munkaero_Program_2018_02_10_DJP%20\(4\).pdf](https://ngmszakmaiteruletek.kormany.hu/download/b/e0/22000/Digitalis_Munkaero_Program_2018_02_10_DJP%20(4).pdf)

¹⁵ Elérhető:

<http://www.kormany.hu/download/7/fe/20000/Eg%C3%A9sz%20%C3%A9leten%20%C3%A1t%20tart%C3%B3%20tanul%C3%A1s.pdf>

szakpolitika előterében a keresletorientált képzés megteremtése, és kiegyensúlyozottabb továbbfejlesztése áll, amelynek biztosítása érdekében tovább kell erősíteni a szakképzési rendszer és a gazdasági szereplők közötti kapcsolatokat.

A tervezett program jó visszajelzést adhat a képzési rendszer szereplői számára, abból az aspektusból, hogy a jövő munkavállalóinak milyen képességekkel kell rendelkezniük. A helyzetértékelés és a pilot program során nyert visszajelzések és ágazati információk hatékonyan beépíthetők a hazai szakképzési rendszerbe, ezzel biztosítható, hogy a jövőben is rendelkezésre álljon a szükséges és megfelelően képzett munkaerő. Ezzel a projekt tapasztalatai hozzájárulhatnak az ágazati szereplők közötti párbeszéd erősítéséhez is.

Kapcsolódás az Új Európai Készségfejlesztési Programhoz.¹⁶ A projekt célja nemcsak az, hogy a munkaadók és a szakpolitikai döntéshozók számára releváns információkkal szolgáljon a feldolgozóiparban elvárt készségekről, hanem az is, hogy segítse az állampolgárok munkaerőpiaci döntéseit. Az Új Európai Készségfejlesztési Program 2.3. pontja szerint „akár munkát keresnek, akár arról akarnak dönteni, mit és hol tanuljanak, az embereknek el kell érniük és értelmezniük kell a készségekkel kapcsolatos információkat. Ugyancsak megfelelő módon (ön)értékelniük kell készségeiket, és azokat a képesítéseikkel együtt hatékonyan kell bemutatniuk”. A konzorciumi partnerek által tervezett szakmai fejlesztési terv hozzájárul ahhoz, hogy a potenciális munkavállalók felismerjék, rendelkeznek-e azokkal a készségekkel, amelyet a potenciális munkaadók elvárnak, illetve, hogy esetlegesen mely területeken van szükségük további fejlődésre.

A projekt fontos részét képezi egy pilot program, amelyben készségfejlesztő képzésekre is sor kerül a helyzetfelmérés eredményei szerint. A projekt kommunikációján keresztül pedig a széles nyilvánosság körében ismertté tehető a program legfontosabb tapasztalatai, következtetései.

Ezzel együtt az Új Európai Készségfejlesztési Program is felhívja a figyelmet a technológiai változásokra, és azok hatásainak vizsgálatára. Az uniós program úgy fogalmaz: „a gazdaság gyors digitális átalakulása azt jelenti, hogy ma már szinte minden munkakörhöz szükség van bizonyos szintű digitális készségre, ahogy a társadalom egészében való részvételhez is. A közösségi gazdaság átformálja az üzleti modelleket, lehetőségeket és új utakat nyit a munkához, más készségkészletet igényel, és olyan kihívásokat hoz, mint a továbbképzési lehetőségekhez való hozzáférés. A robotizálás és a mesterséges intelligencia nem csupán a gyárak futószalagjain váltja fel a rutinszerű munkaköröket, hanem az irodákban is. A szolgáltatásokhoz – ideértve az elektronikus

¹⁶ Elérhető: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:52016DC0381&from=EN>

szolgáltatásokat – való hozzáférés is változik, ami szükségessé teszi, hogy mind a szolgáltatók, mind a szolgáltatásokat igénybe vevők, illetve a közigazgatások megfelelő digitális készségekkel rendelkezzenek.”.

A dokumentum szerint „a technológiai változásokkal egy ütemben nagy kihívás az ágazatok számára, különösen a kkv-k esetében, hogy a készségekkel kapcsolatos követelmények tekintetében történő változásokra fel legyenek készülve és kezelni tudják azokat”.

A tervezett szakmai fejlesztési terv pontosan e célkitűzésre ad választ. A megcélzott alágazatban (*”C” Feldolgozóipar - Fémalapanyag, fémfeldolgozási termék gyártása*) jelentős részben mikro-, kis- és középvállalkozások tevékenykednek, így számukra nagy segítséget jelent a tervezett készségfelmérő tanulmány és pilot program, melynek tapasztalatait felhasználhatják munkájuk során.

Kapcsolódás a Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet készségeket érintő stratégiájához (OECD Skills Strategy).¹⁷ A Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet (OECD) stratégiája szerint „a készségek fejlesztésének és a munkaerő (át)képzésének a szakképzési szakpolitika középpontjában kell lennie. 10-20 év múlva a munkaerőpiac nagy részben azokból fog állni, akik már most is dolgoznak”. Ebből következik, hogy olyan a meglévő munkaerő képzése a jövőbe való befektetést is jelenti a munkaadók oldaláról. Ez pedig alátámasztja az olyan ágazati felmérések, szakmai fejlesztési tervek készítésének szükségességét, mint amilyen a konzorciumi partnerek által tervezett projekt.

Az OECD stratégiája rámutat, hogy nem elégséges a munkaerőpiac kínálati, azaz munkavállalói oldalát nézni, hanem szükséges a figyelembe venni a keresletet, azaz a munkáltatói oldalt is.

A munkaerőpiac hatékonysága úgy is javítható, ha a rendelkezésre álló emberi erőforrásokat hatékonyabban alkalmazzuk. A munkaadóknak tisztában kell lenniük azzal, pontosan milyen munkatársakra és milyen készségekre van szükségük, hiszen így elkerülhető számos munkaerő-piaci krízishelyzet, úgymint:

- szükségtelenül magas képzettségi és készségbeli elvárások megfogalmazása a jelenlegi és potenciális munkavállalók irányába;
- a meglévő munkatársak készségeinek és képességeinek nem optimális felhasználása.

¹⁷ Elérhető: <http://www.oecd.org/education/47769000.pdf>

A tervezett program a helyzetfelmérésen keresztül nagyban hozzájárul ahhoz, hogy a feldolgozóiparban, azon belül is a fémiparban tevékenykedő vállalatok átlássák és pontosabban meghatározzák, milyen munkavállalói készségekre van szükségük, hogyan tudják munkatársaik tudását fejleszteni.

Kapcsolódás a 2010 júniusában elfogadott, az új készségeket érintő tanácsi következtetésekhez (Council conclusions on "New Skills for New Jobs: the way forward").¹⁸ Az Európai Unió Tanácsa szerint az élethosszig tartó tanulás, valamint a szükséges kompetenciák, készségek, tudás és tapasztalat felismerése a legjobb megoldás arra, hogy az állampolgárok felkészüljenek a kihívásokra. Olyan oktatási és képzési rendszerre van szükség, amelyik megfelel a munkavállalók és munkaadók elvárásainak egyaránt.

Ehhez pedig arra van szükség, hogy a munkavállalók és a munkaadók is tisztában legyenek elvárásaikkal, lehetőségeikkel. A tervezett kérdőíves kutatás és a pilot program ennek elérését segíti elő: betekintést ad abba, hogyan gondolkoznak a feldolgozóiparban dolgozók.

A hivatkozott dokumentumban a Tanács felhívta az Európai Unió tagállamainak figyelmét arra is, hogy törekedjenek az érdekelt felek közötti kapcsolat erősítésére. A tervezett projekt azon túl, hogy rávilágít a szektor jelenlegi és jövőbeli munkaerőpiaci sajátosságaira, alkalmat is teremt arra, hogy az egyes stakeholderek megvitassák annak legfontosabb tapasztalatait. A projekt ilyen módon a felek közötti párbeszéd erősítéséhez is hozzájárul.

Kapcsolódás a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) készségigények előrejelzéséről szóló útmutatásához.¹⁹ A tervezett munkaerő- és készségigényeket felmérő projekt összhangban áll a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet készségigények előrejelzésére vonatkozó útmutatójával. Az ILO három sarokpontot azonosított a készségigények felmérésére vonatkozó folyamat során, amelyet a pályázó konzorcium által tervezett projekt is lekövet.

Az első lépést a releváns információk, adatok és eszközök összegyűjtése és elemzése jelenti. A második lépcsőfok az adatok indikátorokká való konvertálása, trendek és forgatókönyvek kialakítása, míg a harmadik sarokpont az eredmények értelmezése és a kapcsolódó stratégiák kialakítása.

¹⁸ Elérhető: http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_Data/docs/pressdata/en/lisa/114962.pdf

¹⁹ Elérhető: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_534307.pdf

C. Munkaterv

A program kialakításakor nagy hangsúlyt fektettek az előkészítést végző szakértők arra, hogy világos menete legyen a szakmai program végig vitelének. Ennek érdekében három fő fázist különítettek el mind a tevékenységeket, mind pedig az időbeli ütemezést illetően. Ezek alapján a következő etapokra bontható fel a szakmai fejlesztés:

1. fázis: HELYZETFELTÁRÁS;
2. fázis: A SZÓBAJÖHETŐ VÁLASZOK KIDOLGOZÁSA;
3. fázis: TÁMOGATÓ SZOLGÁLTATÁSOK TESZTELÉSE A GYAKORLATBAN.

1) HELYZETFELTÁRÁSI FÁZIS

Az előkészítés során elsőnek rögzített munkafázis a helyzetfeltárás volt. Ennek célja, hogy számba vegye: milyen munkaerő- és készségigénnyel rendelkeznek a programba bevont vállalkozások. A helyzetfeltárási fázisban alkalmazott eszközök:

- **100 mélyinterjú készítése** a 100 munkáltatóval, amely segítségével felmérésre kerülnek többek között a jelenlegi gyakorlatok, a tudásbázis kialakítására használt eszközök, a piaci trendek követésére használt eszközök.

2) SZÓBAJÖHETŐ VÁLASZOK KIDOLGOZÁSA

A helyzetfeltárási fázist követően célszerű rögtön a kapott eredményeket kiértékelni, elemezni, a levonható tanulságokat rögzíteni. Ezt jelen projekt esetében kiegészíti továbbá a jól definiált problémahalmazra adható megoldási javaslatok összegyűjtése – legyen szó akár hazai, akár külföldi jó gyakorlatokról. E fázis alapvető célja, hogy a feltárt problémák orvoslására adekvát válaszok szülessenek. Ehhez komoly szakértői munka szükséges, célszerű több terület specialistáit is bevonni (HR, pénzügy, felnőttképzés stb.). A potenciális válaszok kidolgozása egy elemző tanulmányban ölt testet. E fázisban alkalmazott eszköz:

- **A mélyinterjúk kiértékelését tartalmazó elemző tanulmány összeállítása** – megoldási javaslatokkal a projekt céljainak megfelelően.

3) TÁMOGATÓ SZOLGÁLTATÁSOK TESZTELÉSE A GYAKORLATBAN

A problémahalmaz azonosítás, majd a megoldási javaslatok kidolgozása után kezdődhet a tesztelési fázis: a program harmadik szakmai fázisában kerül sor a napi gyakorlat szintjén megjelenő megoldások implementálására, illetve azok működésének elemzésére (visszacsatolás), javítására. E koncepció mentén a projekt a következő módon kívánja támogatni a célcsoportba tartozókat:

- A projekt megvalósítása során három alkalommal (a három megyeszékhelyen) a diagnózist, illetve a kapcsolódó megoldási javaslatokat bemutató **tájékoztató rendezvények**, tervezetten 50-50-50 fő részvételével;
- 6 hónapon keresztül nyújtandó **személyes tanácsadás** a mélyinterjúzásba bevont célcsoporttagok között 3 tanácsadó közreműködésével (fókuszban az adott vállalkozásnál alkalmazható, konkrét megoldási javaslatok, és azok implementálásának módja);
- **Hirdetések** útján kíván minél szélesebb réteghez eljutni 12 hónapon keresztül annak érdekében, hogy az érdeklődők tájékozódhassanak a téma aktuális helyzetéről (pl. a projekt honlapjára látogatva elolvashassák a kutatásról szóló jelentést stb.);
- Munkavállalók kompetenciáit növelő **képzések** (45 fő részére, fejenként 30 órás időkeretben).

D. Időterv, ütemezés

A projekt tervezési fázisában a következő ütemezést rögzítették a konzorciumot alkotó szervezetek:

A projekt megvalósításának tervezett kezdete: 2020. június 1

A projekt megvalósításának tervezett záródátuma: 2021. június 1.

A projekt megvalósítási fázisának tervezett hossza: 12 hónap

A projekttevékenységek negyedéves bontása a következők szerint került megtervezésre a projekt előkészítési fázisában:

1) A szakmai, módszertani fejlesztési tervhez tartozó feladatok – projekt negyedév #1

- helyzetfeltárás a témaválasztáshoz kapcsolódóan;
- a kvalitatív kutatás (mélyinterjúk) előkészítése szakmai szempontból;

- a kvalitatív kutatás (mélyinterjúk) szervezési feladatai, az interjúk lefolytatásának megkezdése;
- hirdetések megkezdése, médiakampány;
- a szakmai tartalommal kapcsolatos tájékoztatás elindítása;
- projekthonlap összeállítása, a kapcsolódó tartalom elkészítése.

2) *A szakmai, módszertani fejlesztési tervhez tartozó feladatok – projekt negyedév #2*

- a kvalitatív kutatás (mélyinterjúk) lefolytatása, interjúkészítés;
- kvalitatív kutatás – elemzési feladatok, kutatási eredmények összegyűjtése;
- a kvalitatív kutatás (mélyinterjúk) eredményeit tartalmazó elemző tanulmány készítése;
- az elemző tanulmányba beillesztendő releváns megállapítások összegyűjtése, interdiszciplináris egyeztetések szakértőkkel;
- a program hirdetése, médiakampány;
- szakmai tartalommal kapcsolatos tájékoztatás;
- projekthonlap frissítése.

3) *A szakmai, módszertani fejlesztési tervhez tartozó feladatok – projekt negyedév #3*

- tájékoztató rendezvények szervezése, ahol személyes kapcsolatfelvételre is mód nyílik a tájékoztató funkció mellett (kiemelt téma: kollektív szerződések);
- fél éven keresztül nyújtandó személyes tanácsadás (kiterve az elemző tanulmányban megfogalmazott megoldási javaslatokra);
- munkavállalói kompetenciákat növelő képzések (45 fő részére, fejenként 30 órás időkeretben);
- a program hirdetése, médiakampány;
- szakmai tartalommal kapcsolatos tájékoztatás.

4) *A szakmai, módszertani fejlesztési tervhez tartozó feladatok – projekt negyedév #4*

- tájékoztató rendezvények szervezése a személyes kapcsolatfelvételt megcélzandó, illetve a kollektív szerződések lehetőségét vizsgálandó;
- fél éven keresztül nyújtandó személyes tanácsadás (kiterve az elemző tanulmányban megfogalmazott megoldási javaslatokra);

- munkavállalói kompetenciákat növelő képzések (45 fő részére, fejenként 30 óras időkeretben);
- a program hirdetése, médiakampány;
- szakmai tartalommal kapcsolatos tájékoztatás.
- a projekt zárásának szakmai szempontú előkészítése.

E. Várt eredmények, hasznosítás

A támogatási kérelemmel érintett szakmai fejlesztési terv megvalósulása magas hozzáadott értékkel bír a hazai "C" *Feldolgozóipar - Fémalapanyag, fémfeldolgozási termék gyártása* alágazat szereplői számára, azaz végső soron a nemzetgazdaság egészére kedvező hatással lehet. A projekt megvalósulása esetén nő az ágazati szintű tájékozottság arra vonatkozóan, hogy milyen munkaerőigények és készségigények merülnek fel az alágazat területén működő vállalkozásoknál. A projekt végrehajtása során megszerzett insightokat, leszűrt megállapításokat a munkaadók, a munkavállalók és a szakpolitikai döntéshozók is felhasználhatják.

Munkaadói oldalról a vállalatok tisztább képet alkothatnak arról, pontosan milyen készségekkel rendelkező munkavállalókat keresnek az egyes pozíciókat illetően. Ezzel nemcsak a rekrutációs folyamat tehető rövidebbé, hanem annak hatékonysága is erősíthető. A HR-hatékonyság javításával elkerülhető az emberi erőforrások pazarlása, amely jelen munkaerő-piaci körülmények között kulcsfontosságú. Ha a HR szakemberek pontosan ismerik az adott pozícióhoz szükséges készségek listáját, hamarabb képesek megtalálni a legfelkészültebb munkavállalókat.

Ezzel párhuzamosan a tanulmány és a pilot program célja, hogy felhívja a figyelmet a jövő kihívásaira is. Ezért a pilot program szerves részét adják a kialakított életpályamodellek szerinti képzési programok. Ezeknek köszönhetően biztosítható az ágazat hatékonyságának fenntartása és további erősítése, valamint a szektor munkaerő-megtartási képessége.

A tervezett projekt a jelenlegi és leendő feldolgozóipari (fémipari) munkavállalók számára is számos előnnyel bír. A bevont munkavállalók komplex képet szerezhhetnek saját készségeikről, karrierlehetőségeikről, tapasztalataikat pedig megoszthatják másokkal is. Mindez a munkavállalói mobilitás erősödéséhez vezethet, illetve hozzájárulhat ahhoz is, hogy a jelenlegi inaktívak könnyebben helyezkedjenek el a szektorban.

A munkaadói és munkavállalói kutatás alapján elkészülő szakértői tanulmány pontos képet ad a szektor munkaerőhelyzetéről, valamint az egyes pozíciókhoz szükséges készségigényekről. A

szakértői tanulmány nemcsak helyzetképet ad, de lehetséges cselekvési és fejlesztési javaslatokat is megfogalmaz. Az elkészülő tanulmány alkalmas arra, hogy arról szakmai és szakpolitikai párbeszédet lehessen folytatni.

Mindezzel együtt a program megvalósítása nyomán a pályázó konzorciumi tagok jelentős tapasztalattal fognak rendelkezni egy olyan téma kapcsán, amely nem csak a "C" *Feldolgozóipar - Fémalapanyag, fémfeldolgozási termék gyártása* ágazat terén bír jelentőséggel, hanem nemzetgazdasági szintű kihívást is jelent. A projekt során megszerzett tapasztalatokat más ágazatokba is át lehet ültetni. A program tapasztalatai jól konvertálhatók, így abból nemcsak a "C" *Feldolgozóipar - Fémalapanyag, fémfeldolgozási termék gyártása* szektor, de más ágazatok is profitálhatnak.

III. Kísérleti (pilot) projekt

F. Célkitűzés

Azt a célt tűzték ki a konzorciumot alkotó partnerek a kísérlete (pilot) projekttel összefüggésben, hogy világossá tegyék: az egyes vállalkozások milyen munkaerő- és készségigénnyel rendelkeznek, milyen gyakorlatok működnek a munkavállalók képzésére, az új technológiákhoz való alkalmazkodás, azok felhasználása terén. Ebből adódóan pedig a kísérleti programmal szembeni egyértelmű elvárás, hogy a felmért vállalkozások napi gyakorlatát precízen leírja, és a vállalkozásra szabható megoldásokat csokorba gyűjtse. Ezek után döntéshozói felelősség az implementáció, illetve az alkalmazandó változások „visszamérése”, a visszacsatolás lehetőségének megteremtése. A pilot programban a képzéseken résztvevő munkavállalók esetében alapvető cél a technológia megoldások használatának készségszintű elsajátítása (a felmért hiányok, szükséges képzések függvényében), így munkavállalói oldalról az új technológiák bevezetésére / használatára való felkészülés.

G. Célcsoport

A kísérleti (pilot) program célcsoportját az a közvetlenül bevont 100 munkáltató adja, amelyek képviselőivel elkészül a projektet megalapozó 100 mélyinterjú. A pilot projekt célcsoportjában tartozik továbbá a képzésekbe közvetlenül bevont 45 fő, illetve a rendezvényeken résztvevő, tervezetten 3*50, azaz 150 fő.

H. Munkaterv, alkalmazott módszertan

A projekt módszertana a fentebb írtaknak megfelelően a HELYZETFELTÁRÁS–SZÓBAJÖHETŐ VÁLASZOK KIDOLGOZÁSA–TÁMOGATÓ SZOLGÁLTATÁSOK TESZTELÉSE A GYAKORLATBAN hármasként épül.

HELYZETFELTÁRÓ FÁZIS: A helyzetfeltáró fázisban 100 munkáltató kerül bevonásra úgy, hogy képviselőikkel mélyinterjúk készülnek.

SZÓBAJÖHETŐ VÁLASZOK KIDOLGOZÁSA: a lefolytatott kutatás tapasztalatait felhasználva összegyűjtésre kerülnek azok a megoldási javaslatok, amelyek megvalósíthatóak, és az adott problémahalmaz felszámolásához leginkább hozzájárulnak. Meghatározásra kerülnek a személyes tanácsadás tématerületei (a kutatás eredményeit összegző tanulmány megállapításait alapul véve).

TÁMOGATÓ SZOLGÁLTATÁSOK TESZTELÉSE A GYAKORLATBAN: a még elsajátítandó kompetenciák, ismeretek pótlása képzés keretében (45 fő x 30 óra); a tanácsadás keretében a lehetséges fejlesztési irányokról, a munkaerőigény, készségdeficitok okozta kihívásokról, az azokra adható válaszok implementációs lehetőségeiről tájékozódhatnak a bevont vállalkozások.

I. Időterv, ütemezés

A pilot program a projekt második felében (harmadik negyedév és negyedik negyedév) zajlik majd. Az egyes projekttevékenységek időbeli ütemezése a következők szerint alakul:

1) Projekt negyedév #3 tevékenységei:

- tájékoztató rendezvények szervezése, ahol személyes kapcsolatfelvételre is mód nyílik a tájékoztató funkció mellett (kiemelt téma: kollektív szerződések);
- fél éven keresztül nyújtandó személyes tanácsadás (kitérve az elemző tanulmányban megfogalmazott megoldási javaslatokra);
- munkavállalói kompetenciákat növelő képzések (45 fő részére, fejenként 30 órás időkeretben);

2) Projekt negyedév #4 tevékenységei:

- tájékoztató rendezvények szervezése a személyes kapcsolatfelvételt megcélzandó, illetve a kollektív szerződések lehetőségét vizsgálandó;
- fél éven keresztül nyújtandó személyes tanácsadás (kitérve az elemző tanulmányban megfogalmazott megoldási javaslatokra);
- munkavállalói kompetenciákat növelő képzések (45 fő részére, fejenként 30 órás időkeretben);

J. Várt eredmények, hasznosítás

A pilot program megvalósítása nyomán a munkaerőpiaci igényekkel jobban tisztában lévő álláskeresők pályázhatnak a feldolgozóipar, ezen belül a fémipari alágazat területén nyitott pozíciókra. Mind munkaadói, mind pedig munkavállalói oldalról tisztább képet látnak a szereplők a közeli jövő munkaerőigénye és készségigénye kapcsán. A munkavállalóknál jobban tervezhető karrierutak, a munkaadóknál jobban tervezhető humánerőforrás, illetve annak fejlesztési irányai merülnek fel hasznos eredményként. Mindezek alapján, az alkalmazott módszer sikere és szélesebb körű elterjedése esetén pedig egy némiképp kiegyensúlyozottabb munkaerő-piaci helyzet állhat elő. A pilot program tapasztalatainak hasznosítása nem korlátozódik azonban a megcélzott alágazatra, a projekt során megszerzett tapasztalatok más nemzetgazdasági ágazatokban is hasznosíthatók. A program során megvalósított képzési lehetőségek, a tájékoztató rendezvények és az információs füzetek multiplikátor-hatásának köszönhetően a projekt más gazdasági területekre is kedvező hatással lehet. A szakértői csapat által kialakított képzési lehetőségek és programok mintául szolgálhatnak más képzési projektekhez is.

Lektor neve, továbbá igazságügyi szakértői, kamarai tagság, illetve munkavédelmi hatóság által kiadott munkabiztonsági szakértői engedélyek jegyzék megjelölése (kitöltése valamennyi pályázó számára szükséges):

Lektor neve: Krizsán Józsefné

Kamarai számok: 01-6279

Végzettségek: munkavédelmi szakmérnök, okl. vegyészmérnök, mérnöktanár

Cím: 1195 Budapest Petőfi utca 6. Telefonszám: 06-30-9327-960

E-mail: kec@t-online.hu

Engedélyek:

Mb4-SZ - Egészségügyi tevékenység technológiája és eszközeinek

Mb7-SZ - Építőipari kivitelezés technológiája és eszközeinek biztonsága

Mb9-SZ - Feldolgozóipari tevékenység technológiája és eszközeinek biztonsága

Mb12-SZ - Hulladékkezelés technológiája és eszközeinek biztonsága

Mb13-SZ – Ipari alpinechnika technológiája és eszközeinek biztonsága

Mb14-SZ - Kereskedelmi és vendéglátó-ipari tevékenység Technológiája és eszközeinek biztonsága

Mb16-SZ - Művészeti tevékenység technológiája és eszközeinek biztonsága

Mb24-SZ - Üzem és munkaszervezés

Lektori vélemény:

A konzorciumvezető Értelmiségi Szakszervezetek Tömörülése – ÉSZT, illetve konzorciumi partnereiként a Magyar Iparszövetség – OKISZ, valamint a Dorogi Ipartestület pályázatot nyújtott be „A munkaerő-igények és készségigények előrejelzése a fémiparban” címmel

A későbbiekben ismertetett projekt megfelel a címnek, és Magyarország Kormányának pályázati felhívásában szereplő témakörnek.

A témát három nagy blokkban dolgozza fel a kérelmező konzorcium, úgymint vezetői összefoglaló, szakmai módszertani fejlesztési terv és kísérleti (pilot) projekt.

I. Vezetői összefoglaló

A konzorcium által tervezett projekt fő célja, hogy segítse előre jelezni azokat a munkaerő-, illetve készségigényeket, amelyek a közeli jövőben nagy hangsúlyt kapnak majd elsősorban a fémalapanyag, fémfeldolgozási termék gyártása területén. A helyzetfelmérő vizsgálatba bevont 100

vállalkozás képviselőjének mélyinterjúja elégséges a tiszta kép megalkotásához, amely alapján kidolgozhatók a megoldási javaslatok. A projektgazda a felmért vállalkozások számára hathatós segítséget tud nyújtani.

A felhasznált eszközeik sokrétűek, képzéseket, tanácsadást, tájékoztató rendezvények szervezését is magában foglalja, a felhalmozott tapasztalatok honlapon megjelennek majd.

II. Szakmai módszertani fejlesztési terv

A pályázatot benyújtó konzorcium hármas szereplői körének kiemelten fontos, hogy a vizsgált ágazatban a munkaerőpiaci helyzetet felmérve a fellelt kihívásokra megoldási javaslatot nyújtson. A szektor teljesítménye nagyon fontos, jelentős hatással van a GDP alakulására, ezzel végső soron az ország gazdasági teljesítményére is.

- a témaválasztás indoklása statisztikai adatokkal van alátámasztva részletesen
- a betöltetlen álláshelyek száma az ágazatban 2018 végén KSH adatok alapján közel 24 000, az összes betöltetlen álláshely 27%-a
- Kiemelném a KSH legfrissebb, 2020. január közepén publikált adatát, 3,6 %-al nőtt az ipari termelés
- Ismerteti a legfrissebb munkaerőpiaci adatokat számos csoportot felölelve. (fiatalok, idősek, nők, férfiak, stb.)
- A pályázat felismeri, hogy az idősödő munkavállalók munkaerőpiacon tartása, illetve bevonása a munka világába komoly potenciált képvisel.
- A témaválasztását összességében nagyon szemléletesen és számos adattal alátámasztva mutatja be, célkitűzése világos.
- További erőssége a projektnek, hogy segíti a döntéshozókat a szakpolitikai döntések meghozatalában, és erősíti az ágazati párbeszédet.
- A hazai és nemzetközi fejlesztési célkitűzésekhez a kapcsolódása kimagasló.
- A projekt célja az elvárt készségek és konkrétan egyes munkakörök ellátásához szükséges készségek listája ismeretében rávilágítson a munkaerő tudásfejlesztési lehetőségére.
- A pályázat az új felnőttképzési törvény szerinti követelményeket is figyelembe veszi.

Összefoglalva: ahhoz, hogy az ágazat növekedési üteme fenntartható maradjon, elengedhetetlen a szektorban dolgozók hatékonyságának további erősítése

- A munkatervben jól elkülönítetten három fázis különböztethető meg:
 - Helyzetfeltárás (100 mélyinterjú 100 munkáltatóval)
 - A szoba jöhető változások kidolgozás
 - A támogató szolgáltatások tesztelése a gyakorlatban
- A harmadik fázisban kerül sor a napi gyakorlat szintjén megjelenő megoldások implementálására, illetve a működés visszacsatolására.
- A megvalósítás elemei:
 - három alkalommal 50-50-50 főt érintő tájékoztató rendezvény,
 - hat hónapig 3 tanácsadó közreműködésével személyes tanácsadás,
 - 12 hónapon keresztül hirdetések útján tájékoztatás, kompetencia növelő képzések 45 főn keresztül.
- A projekt időtartama 12 hónap. Ez az időtartam az ütemezés szerint elégséges a feladatok eredményes elvégzéséhez.
- A várt eredmények lényeges gondolata, hogy a globális gazdaság mikro szinten jelentkező hatásait nagyobb mértékben lesznek képesek előnyükre fordítani.

A programot a kérelmező konzorciumnak megítélésem szerint eredményesen sikerül megoldani.

III. Kísérleti (pilot) projekt

A célkitűzést a projekt megvalósítja, segíti a célcsoportját adó vállalkozásokat. (100 vállalkozás) A módszertani fejlesztés tesztelésére az időt elégségesnek tartom.

A program megvalósulását követően elsősorban a fémipari alágazat területén az álláskereső az igényekkel jobban tisztába lesznek, eredményesebben pályázhatnak a munkaerő-piaci helyzet pedig kiegyensúlyozottabb lesz.

A kérelem a kiírásnak megfelel, kidolgozott, megvalósulását a konzorciumi tagoknál felhalmozott kimagasló szakmai tudás garantálja.

A projekt elfogadását tisztelettel javaslom.

Kelt: Budapest, 2020. 01.31.



.....
támogatást igénylő

aláírása

A handwritten signature in blue ink, written in a cursive style, is positioned above a dotted line.

lektor

aláírása