

Munkaerőpiaci előrejelzés júliustól szeptemberig

Az elmúlt két évben most a legmagasabb a létszámbővítési szándék a magyar munkáltatók részéről; a munkaerőpiaci előrejelzés +8%-on áll a júliustól-szeptemberig tartó időszakra vonatkozóan.

12%

FELVÉTELT
TERVEZ

4%

LEÉPÍTÉST
TERVEZ

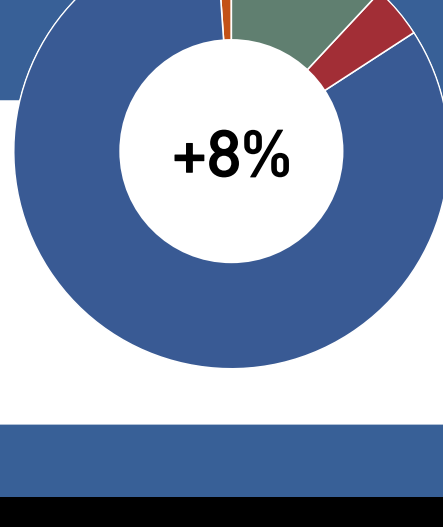
83%

NEM TERVEZ
VÁLTOZÁST

1%

MÉG NEM
DÖNTÖTTE EL

+8%



A szakképzett munkaerő hiánya rekordmagas az elmúlt 15 évben: a megfelelő hard és soft skilleket most nehezebb megtalálni, mint valaha

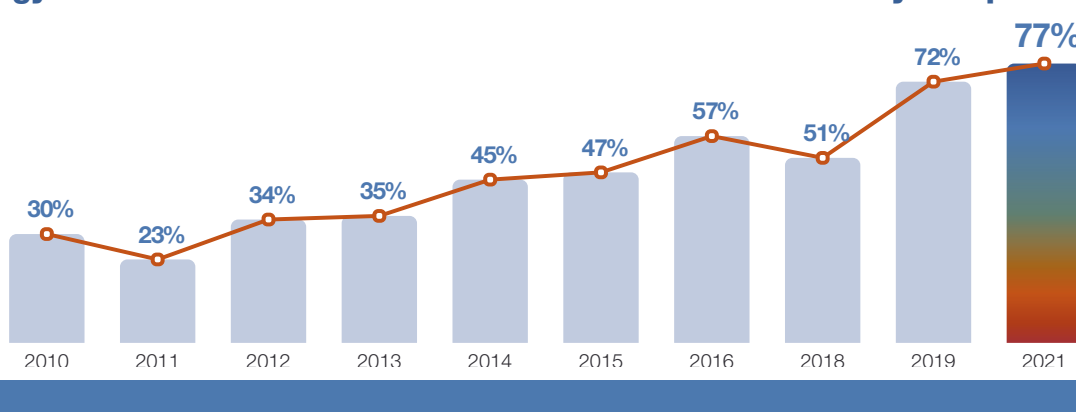
A munkáltatók 69%-a számolt be szakismeret hiányról, mégis optimistán terveznek: a 43 megkérdezett ország közül 42 létszámbővítést tervez.

Ezekben a páratlan időkben egy valami bizonyos: az elmúlt időszak krízise valóságos katalizátora lesz a jövő munkapiacának, ami nem csak rugalmasabb és sokszínűbb lesz, de nagy hangsúlyt kap a testi-lelki egészség is.

A COVID-19 átformázta a legkeresettebb készségeket

A II. Világháború óta bekövetkezett legnagyobb munkapiaci átalakulásnak vagyunk a szemtanúi. A krízis korai szakaszában legkeresettebb készségek listája mára megváltozott és várhatóan folyamatosan változik majd a jövőben.

A magyar munkáltatók 77%-nak nehezebbre esik betölteni a nyitott pozíciókat.



A top 5 legkeresettebb terület

Ahogy a digitalizáció felgyorsult, a munkáltatók a megfelelő egyvelegét keresik a technikai és interperszonális erősségeknek.



A soft skillek egyre hangsúlyosabbá válnak

A pandémia rámutatott milyen fontosak bizonyos soft skillek, például az együttműködési készség vagy a rugalmasság.

1. Rugalmasság, stressztűrés és alkalmazkodóképesség
2. Elszámoltathóság, megbízhatóság, felelősség
3. Érvelés, probléma megoldás
4. Együttműködési készség és csapatmunka
5. Kreativitás, eredetiség

Mit terveznek a munkáltatók VS mit szeretnének a munkavállalók

4 munkáltatóból 3 ragaszkodik hozzá, hogy az adott pozíciók függvényében, de legalább a dologzók fele az irodában/telephelyen végezze a munkáját. Mégis sokan azon dolgoznak, hogy egy újfajta flexibilitást tudjanak vinni azokba a pozíciókba is, amik tradicionálisan kevésbé rugalmasak.*



Az egészségügyi rizikó után a második legnagyobb aggály a normálhoz való visszatérés: félelem a frissen megszerzett rugalmas körülmények elvesztésétől és az irodai munkavégzéshez történő kötelező visszatéréstől.

10-ből 9

munkavállaló azt állítja, hogy az állásuk megtartása prioritást élvez a flexibilitással szemben

91%

azt állítja a munkahelye megtartása az elsődleges, minden ország minden szektorában - az IT-s szakembereket leszámítva, akiknek a rugalmasság jelenti a legnagyobb értéket

10-ből 9

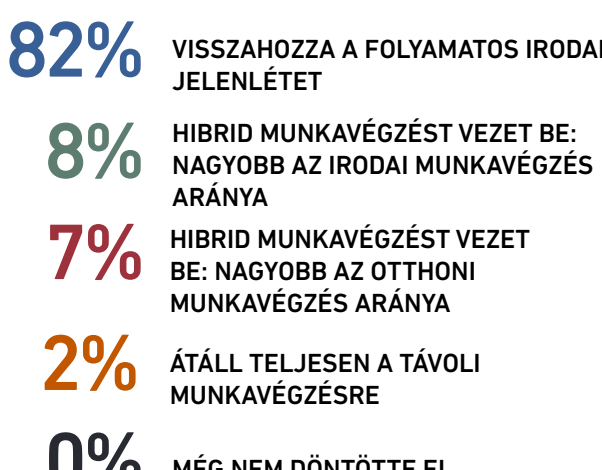
munkavállaló szeretne harmonikusabb munkamagánélet egyensúlyt a jövőben

43%

azt gondolja a 9-5-ig tartó munkavégzés hagyományának végéhez értünk

A munkáltatók féltik a produktivitást, ezért inkább az munkahelyi munkavégzést preferálják még a home office-ban végezhető pozíciók esetében is

A szervezetek 82%-a számol a folyamatos irodai jelenléttel. Ez az arány az előző negyedévben csak 60% volt.

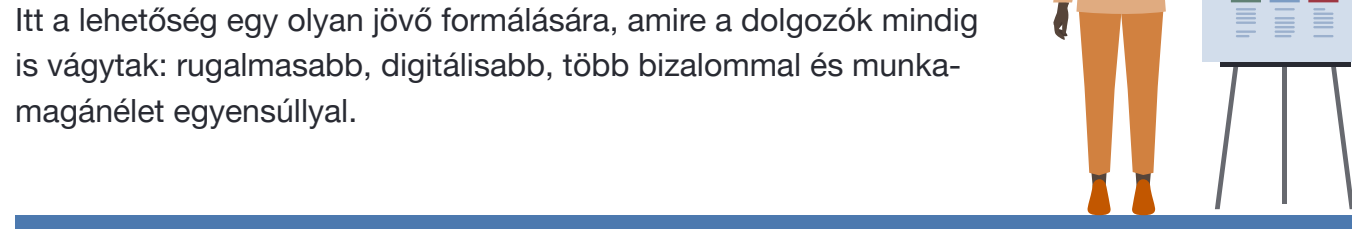


Mik a munkáltatók fő aggályai az otthoni munkavégzéssel kapcsolatban?



Az új normális 5 tanács, hogy a munkáltatók ne csak egy új, de egy jobb normálíst építsenek fel

Itt a lehetőség egy olyan jövő formálására, amire a dolgozók mindig is vágytak: rugalmasabb, digitálisabb, több bizalommal és munkamagánélet egyensúlyal.



01

Tegye fel a kérdést: miért szükséges visszatérni?

Az elmúlt évben kiderült, hogy még az olyan feladatok is működnek otthonról, mint a bérszámfejtés, vevőszolgálat, sőt még az információbiztonság is, ezért a kérdés: miért szükséges visszatérni az irodába? Mire van szüksége a vezetőségnek ahhoz, hogy távolról is tudjanak irányítani? Segítsen a managementnek megérteni az egyének igényeit és elkerülni a helytelen feltételezéseket, elfogultságokat.

02

A készségek fejlesztése nem állhat meg

A jövő legkeresettebb készségei egészen mások lesznek, mint a múltban voltak. Bátorítsa munkavállalóit a folyamatos tanulásra és önmaguk továbbképzésére, ne csak azokat, akik egyébként is, hogy készüljenek. Segítse elő a digitális tanulás lehetőségeit, hogy az üzleti igényeknek megfelelő tudásra tegyenek szert a dolgozók.

03

A rugalmasság és egyensúly ne kiváltság legyen

Az otthoni munkavégzés nem az egyedüli lehetőség annak, hogy munkamagánélet kínáljunk a dolgozóknak, hiszen például a rugalmas munkaidő is lehet erre egy opció. Próbálja meg megérteni a munkavállalók prioritásait, így az elvégzett munka színvonalát is emelheti.

04

Fizikai és érzelmi jóllét

Az elszigeteltség, stressz, és szorongás határozza meg majd meg, hogy hogyan gondolkodunk az egészségről és a közösségi életünkről. Fektesse ugyanakkora hangsúlyt a mentális jóllétre, mint a fizikaira (pl. távolságtartás, testhőmérséklet), így elérheti, hogy a munkavállalók magabiztosak, egészségesek és produktívak legyenek.

05

Alkalmazkodás: az emberekben és a cégben egyaránt

A cégeknek is alkalmazkodnia kell a munkáltatókhoz: bizalmat kell építeniük, figyelniük az emberekre és reagálni az igényeikre. Amikor a dolgozók stressz szintje megnövekszik (és fő aggályuk például a munkahelyük elvesztése) a transzparenns, gyakori kommunikáció és a jóllét támogatása a kulcs a munkáltató részéről. A

Fedezze fel a készséghiányról szóló kutatásainkat: manpowergroup.com/talent-shortage

A ManpowerGroup Employment Outlook Survey összes eredménye elérhető és letölthető itt: manpowergroup.com/workforce-insights

*A munkaerőpiaci mutatót a következő módon kalkuláljuk: azon munkáltatók százalékos arányából, akik felvételt terveznek, kivonjuk azon munkáltatók százalékos arányát, akik leépítést terveznek.