



TOP-5.1.1-16-KO1-2018-00001 „Komárom-Esztergom Megyei  
Foglalkoztatási Paktum együttműködés megerősítése 2018-2020”

---

# Foglalkoztatási helyzet- és igényfelmérés Komárom-Esztergom megyében

GYORSJELENTÉS

2020. április

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

Európai Unió  
Európai Szociális  
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

## Tartalomjegyzék

|                                                                                             |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| I. Vezetői összefoglaló .....                                                               | 1  |
| II. Módszertani leírás .....                                                                | 3  |
| III. A foglalkoztatói kérdőívek kiértékelésének eredményei .....                            | 4  |
| III.1 A kérdőívet kitöltő szervezetek általános bemutatása .....                            | 4  |
| III.2 Beruházások .....                                                                     | 6  |
| III.3 Munkaerő-igény .....                                                                  | 7  |
| III.4 Munkaerőpiaci kompetenciák.....                                                       | 8  |
| III.5 Képzések .....                                                                        | 11 |
| III.6 Toborzási eszközök .....                                                              | 12 |
| III.7 Atipikus foglalkoztatás.....                                                          | 14 |
| IV. Települési kérdőívek kiértékelése .....                                                 | 16 |
| IV.1. A kérdőívet kitöltő önkormányzatok általános bemutatása.....                          | 16 |
| IV.2 A tapasztalt munkaerő-hiány az önkormányzati intézményekben, gazdasági társaságokban.. | 17 |
| IV.3. Munkaerőhiány az önkormányzati hivatalokban.....                                      | 18 |
| IV.4 Önkormányzati beruházások .....                                                        | 19 |
| IV.5 Munkaerő-piaci kompetenciák .....                                                      | 22 |
| IV.6 Toborzási eszközök.....                                                                | 25 |
| IV. 7. A településeken jelentkező munkaerő-hiány megítélése .....                           | 26 |
| V. Összegzés .....                                                                          | 29 |

## I. Vezetői összefoglaló

A Komárom-Esztergom Megyei Önkormányzat, a Komárom-Esztergom Megyei Kormányhivatal és a Komárom-Esztergom Megyei Területfejlesztési Kft. konzorciumban foglalkoztatási projektet valósít meg, melynek célja egy, a megyei területfejlesztési programra épülő, komplex képzési és foglalkoztatási program megvalósítása, amely hozzájárul a gazdaság fejlesztéséhez, a területi különbségek mérsékléséhez, valamint a társadalmi kohézió erősítéséhez. A foglalkoztatással kapcsolatos helyzet felméréséhez, valamint a foglalkoztatók igényeinek megismeréséhez időközönként szükséges az érintettek véleményének kikérése. Ezért a paktum együttműködés 2019. március 28-án döntött arról, hogy a megyei foglalkoztatók és a települési önkormányzatok körében megvalósít egy online kérdőíves adatfelvételt a paktumszervezet partnerei és a megyei paktumiroda bevonásával. 2020. januárjában 512 db, döntően KKV szektorba tartozó, különböző ágazatban működő vállalkozáshoz jutott el a felmérést célzó kérdőív, és a megyében lévő 76 települési önkormányzathoz.

Fontos már a vezetői összefoglalóban kiemelni, hogy **az adatfelvételre a COVID-19 elnevezésű, az egész világra kiterjedő vírusjárvány kirobbanása előtt került sor**. A járvány gazdasági és ezzel együtt munkaerő-piaci hatásait jelen pillanatban még felbecsülni is nehéz, éppen ezért a kutatásban közölt, a munkaerőpiacra, a munkaerő-hiányra, valamint **a vállalkozások helyzetére és jövőbeli gazdasági terveikre vonatkozó eredmények fenntartásokkal kezelendők** és az adatfelvétel idejét figyelembe véve szükséges értelmezni. A jelenlegi súlyos gazdasági intézkedések hatása még nem mérhető, ugyanakkor a magyarországi járműipar leállása, ezzel együtt a beszállítói láncok működésének felfüggesztése jelentős terhet ró a gazdálkodó szervezetekre. Ugyanez igaz több olyan, korábban versenyképes szektorra, melyek a járvány hatására gyakorlatilag leálltak, mint például a turizmus és a vendéglátóipar. Ezek a hatások a kutatásban megkérdezett vállalkozások többségét is súlyosan érintik.

A különböző közgazdasági becslések **több százezres munkanélküliséget** vízionálnak, attól függően, hogy a járvány milyen hosszan tart és mikor tetőzik az országban. Jelen kutatási jelentésnek nem feladata, ugyanakkor fontosnak tartjuk megjegyezni, hogy az ilyen jellegű munkaerőpiaci folyamatok későbbi kezelése jelentős erőfeszítéseket igényel mind politikai, mind gazdasági és költségvetési tekintetben, ami kihatással lesz a vállalkozások működésére, egyáltalán egy részük fennmaradására. Mindenesetre várható, hogy a jelen felmérést lehetővé tevő program által nyújtott **foglalkoztatási támogatásokra a jelenleginél még nagyobb szükség lesz**, a hazai gazdaság visszaeséssel érintett szektorai talpraállításához, újbóli fellendítéséhez.

Megállapítható, hogy a felmérésben résztvevő vállalkozásoknál (124 kitöltés) a **beruházások jelentős része (74%) technológiai jellegű**, a szervezetek csupán **17 százaléka** folytat **automatizációval összefüggő** fejlesztést. Egyéb fejlesztések a szervezetek 37 százalékánál folynak, 30 szervezetnél korszerűsítő és innovatív, 22 cégnél pedig kapacitásbővítő jellegű beruházások zajlanak.

A közszférában a tervezett beruházások többsége a települési szolgáltatások minőségének javítására, óvodai, bölcsődefejlesztésekre, az egészségügyi és szociális ellátás fejlesztésére, az önkormányzati intézmények energetikai korszerűsítésére irányul, illetve a települési különböző infrastrukturális beruházásokra, mint például utak, járdák, kerékpárutak felújítása, építése, vízelvezetés megoldása.

A 2020-as és 2021-es években a szervezetek **55 százaléka tervezi a foglalkoztatottjak számát növelni**, többségében szakmunkás végzettségű munkavállalókkal, az önkormányzatok 73 százaléka viszont nem tervezi a következő években az önkormányzati alkalmazottak létszámának növelését.

Az elmúlt 5 évben csupán 26 profitorientált gazdálkodó szervezetnél valósult meg GINOP-os, vagy KEHOP-os forrás bevonásával beruházás, ezen cégek közül is csupán 11-nél kapcsolódott a projekthez munkahelyteremtés is, ellenben az önkormányzatok többségénél megvalósult valamilyen állami vagy uniós forrásból történő fejlesztés, beruházás, ugyanakkor **a szervezetek csaknem háromnegyede (73%) nem vett fel új alkalmazottat a beruházásokhoz kapcsolódóan**, 16 százalékuk pedig csupán egy főt alkalmazott ilyen célokkal és okból.

A **cégek 59 százaléka elégedetlen** a munkaerő-piacon lévő **munkavállalók** munkavégzéshez szükséges **kompetenciáival**, az **önkormányzatok esetében** ez az arány csupán **31 százalékos**. A **szakképzetlen és szakképzett fizikai foglalkozásúak váltják ki a legnagyobb elégedetlenséget** a versenyszférában (50 vállalkozás, 40%) a diplomások csupán 6 szervezetnél (5%). Ezzel szemben a közszférában egyenlő arányban váltanak ki elégedetlenséget a szellemi és a fizikai foglalkozásúak.

A **legfontosabb 5 kompetencia fontossági sorrendje** a magántulajdonú szervezetek szerint a következőképp alakult: komplex **problémamegoldás**, munkatársakkal történő **együttműködési készség**, **önállóság**, **döntésképeség**, **kreativitás**, míg az **önkormányzatoknál**: komplex **problémamegoldás**, **önállóság**, munkatársakkal történő **együttműködési készség**, **kreativitás**, **döntésképeség**, így mindkét szervezettípusnál azonosak a legfontosabb képességek, készségek, bár eltérő fontossági sorrend mellett.

A legkevésbé megfelelő minőségben elérhető kompetenciák a vállalkozások számára a **komplex problémamegoldás**, a **képesség a felelősségvállalásra**, a **kognitív rugalmasság**, a **proaktivitás** és a **vezetői készségek** voltak. Egyúttal ugyanezen kompetenciák megtalálása és azonosítása okozza a legnagyobb gondot is a szervezetek számára. A közcélú szervezetek szerint a **komplex problémamegoldás**, az **önállóság**, a **vezetői készségek**, a **képesség a felelősségvállalásra** és a **kreativitás** a legnehezebben azonosítható és megtalálható, ezek közül több a legfontosabbnak tartott készségek közé esik. A legkevésbé fontos és legegyszerűbben megtalálható kompetenciák a monotonitás-tűrés és a digitális készségek voltak. A nem megfelelő minőségben elérhető kompetenciák megszerzését egyszerre képzésekkel, illetve új munkaerő felvételével igyekeznek megoldani.

A vállalkozások 61 százaléka nem alkalmaz specifikus toborzási eszközöket, az alkalmazók közt a legnagyobb súllyal a **belső hirdetések és az álláskeresési portálok** szerepelnek, legkisebb súllyal pedig a magánmunka-közvetítők alkalmazása, az önkormányzatok esetében pedig a települési honlap, a belső hirdetések és az álláskeresési portálok voltak a legjelentősebbek, szintén a munkaközvetítők teljes háttérbe szorulása mellett.

Kevés szervezet vette eddig igénybe a Kormányhivatal által kínált munkaerő-piaci szolgáltatásokat, viszont az igénybe vevők döntő többsége teljesen, vagy inkább elégedett a nyújtott szolgáltatások minőségével.

Az **atipikus foglalkoztatási formák alkalmazását a vállalkozások 73 százaléka nem tervezi**. A leggyakrabban alkalmazott formák a diákmunka, a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása, az egyszerűsített foglalkoztatás, a részmunkaidős alkalmazás és a rugalmas munkaidő, míg a kevésbé elfogadott módszerek a határozott munkaidejű szerződések, a behívás alapján történő munkavégzés, a munkakör-megosztás, a kötetlen munkarend alkalmazása, a távmunka, a bedolgozói munkaviszony, a külföldi munkavállalók alkalmazása és a munkaerő-kölcsönzés.

## II. Módszertani leírás

A foglalkoztatási paktum projekt célja a megyei területfejlesztési programra épülő, komplex képzési és foglalkoztatási program megvalósítása, amely hozzájárul a gazdaság fejlesztéséhez, a területi különbségek mérsékléséhez, valamint a társadalmi kohézió erősítéséhez. A foglalkoztatással kapcsolatos helyzet felméréséhez, valamint a foglalkoztatók igényeinek megismeréséhez időközönként szükséges az érintettek véleményének kikérése. Ebből a célból került sor 2020. januárjában a megyei foglalkoztatók és a települési önkormányzatok körében megvalósított kérdőíves adatfelvételre 512 vállalkozás és 76 települési önkormányzat megkeresésével.

A kérdőív megalkotásában részt vettek a TOP-5.1.1-16-KO1-2018-00001 – „Komárom-Esztergom megyei foglalkoztatási paktum együttműködés megerősítése 2018-2020” elnevezésű projekt konzorciumi tagjai, a Komárom-Esztergom Megyei Önkormányzat, a Komárom-Esztergom Megyei Kormányhivatal valamint a megyei Paktumiroda, a paktum munkacsoportjának tagjai, a gazdasági érdekképviselők, civil és egyéb szervezeti vezetők, külön kiemelve a Komárom-Esztergom Megyei Kereskedelmi és Iparkamarát, és az Agrárkamarát.

A kérdőív összeállítása során az elsődleges szempont az volt, hogy felmérésre kerüljenek a megyében található munkaadók, vállalkozások és önkormányzati szervezetek jelenlegi és tervezett fejlesztései, munkaerő igényei, a munkaerő-piaci tapasztalatai, a munkavégzéshez általuk szükségesnek ítélt kompetenciák, és azok elérhetősége, az alkalmazott toborzási eszközeik, az általuk alkalmazott, vagy tervezett atipikus foglalkoztatási formák.

A Foglalkoztatási Paktum Munkacsoportját alkotó szervezetek, a Kormányhivatal, a kamarák, gazdasági érdekképviselők, a Széchenyi Programiroda az online kérdőív elérhetőségét 2020. január 10-én, összesen 512 vállalkozó e-mail címére juttatták el. A megyei paktumiroda pedig a települési önkormányzatokat kereste meg.

A kérdőív kitöltésére online, a Surveymonkey (surveymonkey.net) alkalmazáson keresztül volt lehetőség, a vállalkozásoknak lehetőségük január 10. és február 3. között, az önkormányzatoknak pedig március 31-ig.

A foglalkoztatói kérdőívek kitöltésénél cégmérettől függetlenül olyan szervezetek kerültek megkérdezésre, melyek Komárom-Esztergom megyében székhellyel, vagy telephellyel rendelkeznek. A kérdőív elektronikus formában volt elérhető a vállalkozások számára, az adatfelvétel zárásával összesen 124 értékelhető kérdőív került elemzésre. Az önkormányzati kitöltések 50 darab hasznosítható kérdőívet eredményeztek.

A foglalkoztatói kérdőívek esetén az elemzés szempontjából fontos kiemelni, hogy mivel a felmérésben résztvevő szervezetek összességében tükrözik a megyei gazdálkodó szervezetek összetételét, így az eredmények alkalmasak arra, hogy a megyei vállalkozásokra vonatkozó következtetéseket vonjunk le, trendeket mutassunk be.

A megkérdezett önkormányzatok összetétele is lehetővé teszi az általános megállapítások támasztását.

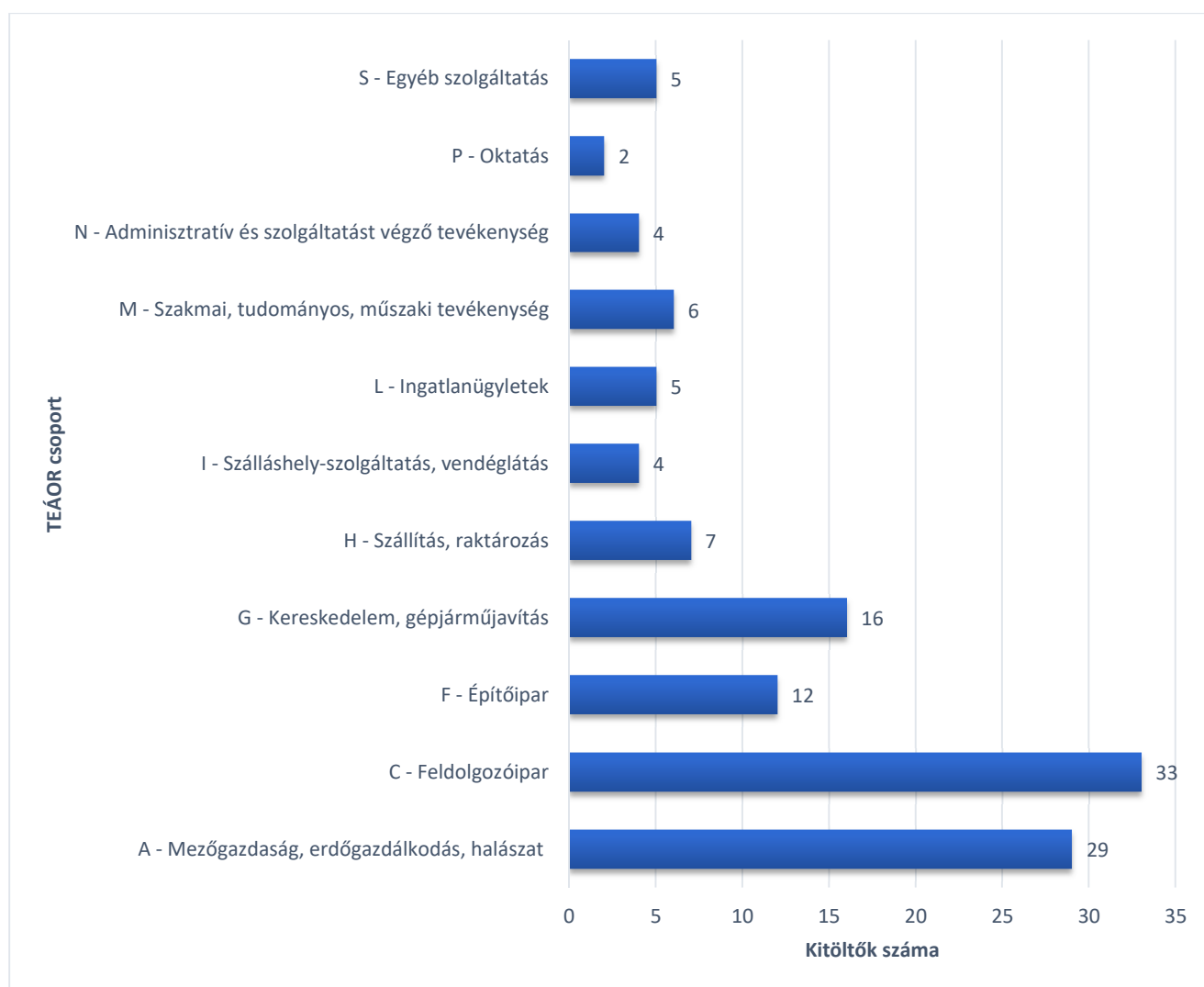
Az eredmények vizsgálatára számszaki formában került sor, esetleges szöveges magyarázatokkal és kiegészítésekkel, megértést segítő diagramok és táblázatok létrehozásával.

A kérdőíveket a gyorsjelentés melléklete tartalmazza.

### III. A foglalkoztatói kérdőívek kiértékelésének eredményei

#### III.1 A kérdőívet kitöltő szervezetek általános bemutatása

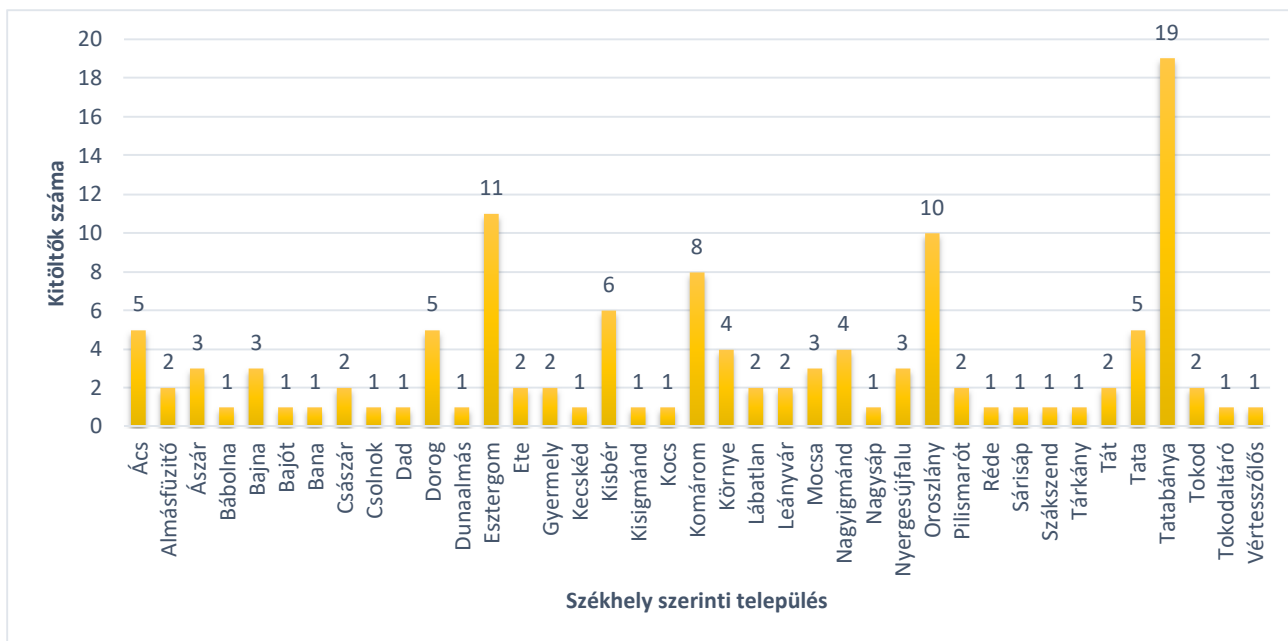
A válaszadók szinte minden iparágban jelen vannak, az alábbi ábrán látható módon tekinthető át az eloszlásuk, a TEÁOR '08 struktúra szerinti fő csoportokba besorolva.



1. ábra: A kitöltő vállalkozások TEÁOR '08 főcsoport szerinti besorolása

Mint látható, a vállalkozások többsége a feldolgozóiparban, a mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat területén tevékenykedik, ugyanakkor jelentős még az építőipar és a kereskedelem, gépjárműjavítás területe is. Ez a régió jellemzőinek megfeleltethető.

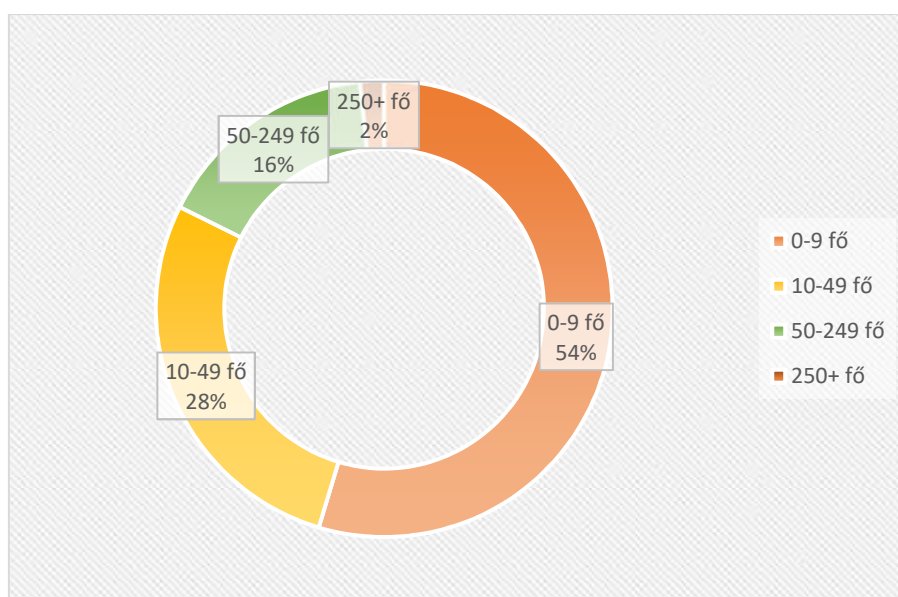
A kitöltők székhely szerinti elhelyezkedését a következő ábra foglalja össze.



2. ábra: A kitöltők székhely szerinti települései

A legjelentősebb a tatabányai cégek jelenléte az eredmények között, kiemelkedik még Esztergom, Oroszlány, Komárom és Kisbér, azonban a megye többi települése is többségében képviseltette önmagát legalább egy szervezettel.

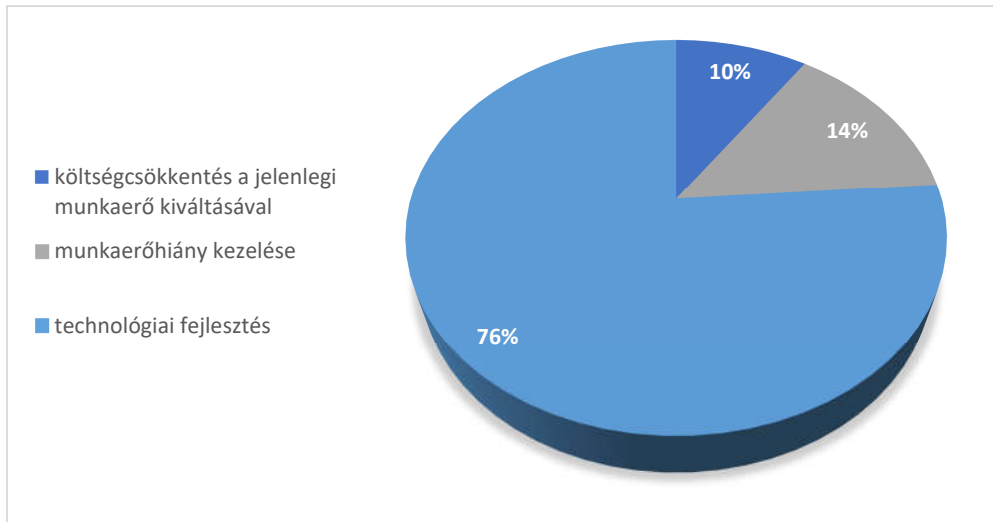
A szervezetek döntő többsége (98 százalék) a KKV szektorba tartozik, a 0-9 fő állományi létszámmal rendelkező cégek aránya a legmagasabb, a vizsgált vállalkozások 54 százaléka mikrovállalkozás a létszámuk alapján. Közöttük a maximum 1 fő alkalmazotti létszámmal rendelkező vállalkozások aránya 35 százalék, az összes kitöltőhöz viszonyítva 19 százalék. Az átlagos foglalkoztatotti létszám 32,7 fő az összes szervezetet figyelembe véve. A vizsgált cégek 85 százalékánál a kapacitáskihasználtság 70 százalék fölött van, illetve az összes szervezet csaknem fele legalább 90 százalékos kihasználtsággal működik.



3. ábra: Foglalkoztatottak száma a megkérdezett vállalkozások körében

### III.2 Beruházások

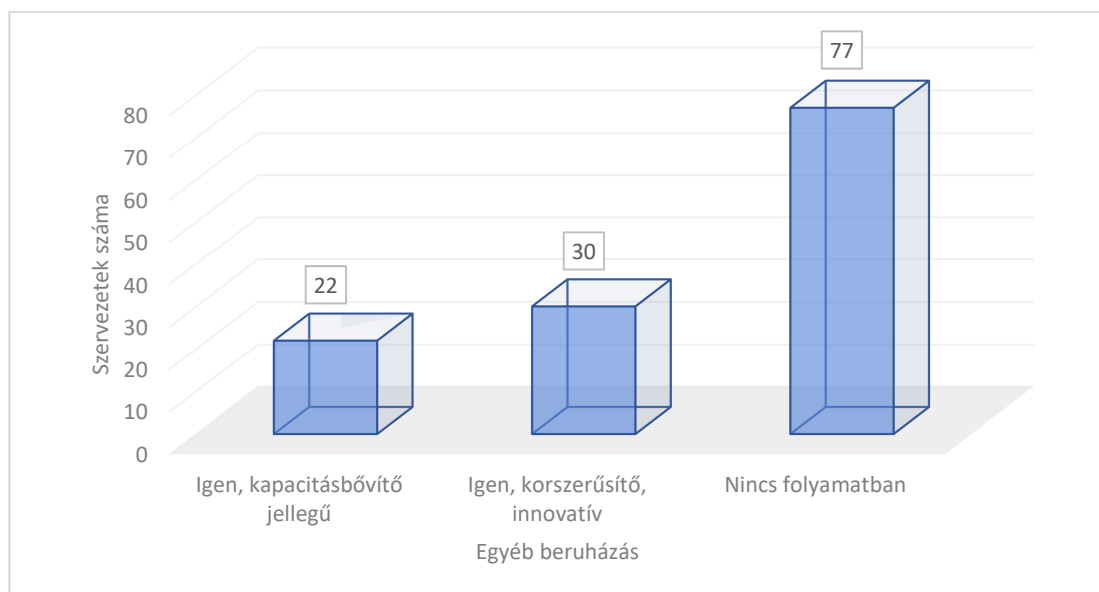
A szervezetek csupán 17 százalékánál van jelenleg folyamatban automatizációval kapcsolatos fejlesztés, beruházás. Az automatizálás okait a 2. ábra szemlélteti.



4. ábra: Elsősorban milyen célból terveznek automatizációval összefüggő beruházást megvalósítani?

Látható, hogy nem a költségcsökkentés és a munkaerőhiány kezelése indokolja az ilyen típusú fejlesztéseket elsősorban, 76 százalékban a technológiai fejlesztés a legfőbb célkitűzés, ugyanakkor nem tekinthető elhanyagolhatónak a költségcsökkentés és a munkaerőhiány kezelése sem.

Egyéb típusú fejlesztések csak a vállalkozások 37 százalékában folynak, ezek is két fő típusban, melyeket az alábbiakban látható diagram foglal össze.



5. ábra: Jelenleg van-e folyamatban egyéb fejlesztés, beruházás, ha igen, milyen jellegű? (Több válasz is lehetséges)

Mint az ábrán is látszik, az elemzésben részt vett 124 vállalkozás közül 22-nél van folyamatban kapacitásbővítő jellegű beruházás, ezek közül 12 szervezet alkalmazotti létszáma nem éri el a 10 főt, csupán 5 cég rendelkezik 50-nél több alkalmazottal. A kisebb méretű vállalkozásokra vetítve 98 szervezetből csupán 17 folytat épp kapacitásbővítő beruházást, ami arra enged következtetni, hogy számukra a kapacitáskihasználás hatékonyságának növelése fontosabb, mint a meglévő kapacitások bővítése.

A korszerűsítő, innovatív fejlesztések szintén jellemzően a nagyobb méretű vállalkozásoknál fordulnak elő magas kapacitáskihasználtság mellett, ugyanakkor a 70-89 százalékos kihasználtság melletti kisebb szervezeteknél is megjelenik, 11 ilyen cégnél.

### III.3 Munkaerő-igény

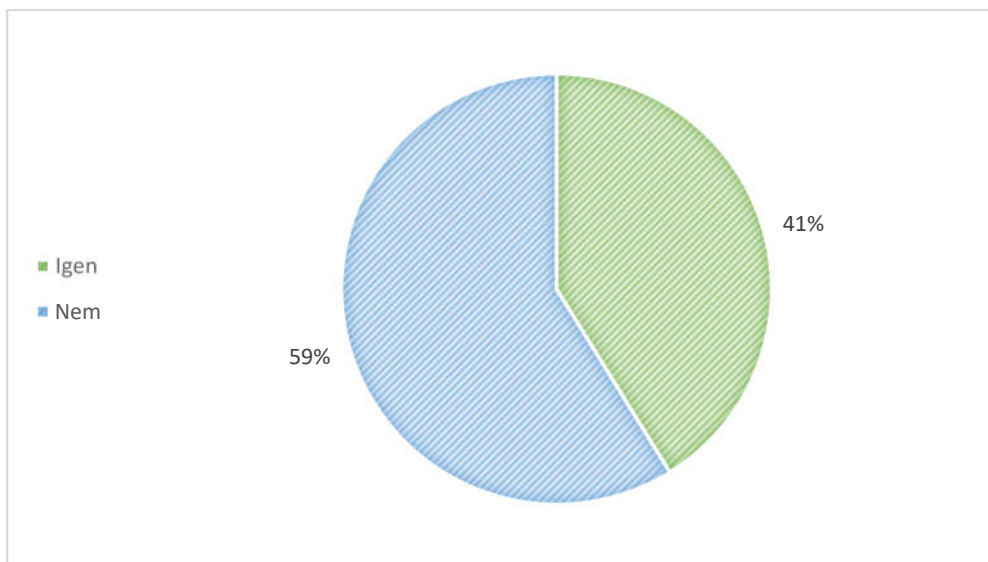
A munkaerőigény kapcsán fontos megjegyezni, hogy a megkérdezettek 55 százaléka tervezi a foglalkoztatottak számának növelését a 2020-2021-es időszakban, mely a jelenlegi munkaerő-hiányos környezetben kihívásnak tekinthető. A bővítendő munkakörök többsége szakmunkás végzettséget igényel vagy betanított jellegű, mint például asztalos, villanyszerelő, autószerelő, szakács, gépkezelő. Esetenként előfordul felsőfokú végzettséggel rendelkezők létszámbővítésének igénye is, mint például mérnököké, informatikusoké, azonban elenyésző számban.

Ez azért jelenthet problémát, mert pont azok a bővítendő területek, melyek jelenleg hiányszakmának tekinthetők Magyarországon, így nehézkes lehet ezen bővítések tartós megvalósítása. Erre a jelenleg hatályos Szakképzés 4.0 stratégia pozitív hatást lehet képes gyakorolni, egyrészt a hiányszakmák pótlásával, másrészt a megfelelő gyakorlat biztosításával, illetve a képzési rendszer átalakításával.

Az elmúlt 5 évben a válaszadókból 26 szervezetnél, a kitöltők 21 százalékánál valósult meg GINOP-os, vagy KEHOP-os forrás bevonásával beruházás, ezen cégek közül is csupán 11-nél kapcsolódott a projekthez munkahelyteremtés is, összesen 27 fő alkalmazására, köztük szakácsokéra, gépkezelőkére és villanyszerelőkére legnagyobb számban. A közeljövőben hasonló módszerrel 22 főt szeretne alkalmazni összesen 9 cég, ami az elmúlt 5 évhez képest 18 százalékos csökkenést jelent, bár számszakilag csupán 5 fővel kevesebb.

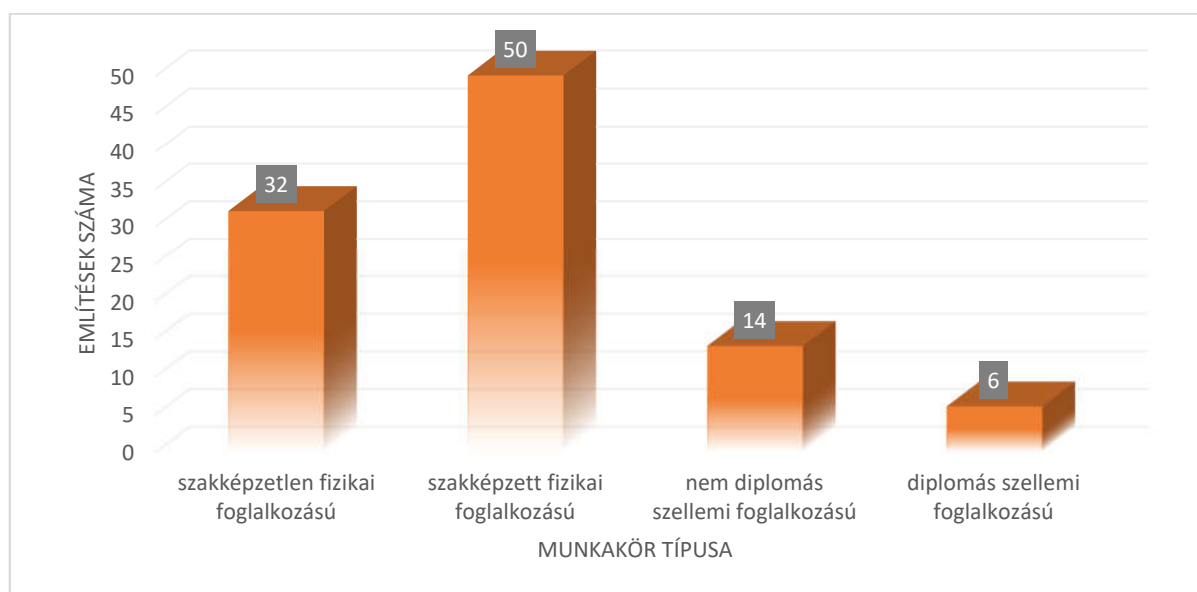
### III.4 Munkaerőpiaci kompetenciák

A kompetenciák kapcsán a szervezetek megoszló válaszokat adtak arra, hogy azok munkaerő-piaci jelenlétével mennyire elégedettek.



6. ábra: Elégedett a munkaerő-piacon jelen lévő munkavállalók munkavégzéshez szükséges kompetenciáival?

A szervezetek 59 százaléka elégedetlen a potenciális munkavállalók kompetenciáival, mely arra utalhat, hogy azok fejlesztésre szorulnak, illetve részben felismerhetők az oktatási rendszer hiányosságai is, mindazonáltal a szakképzés 4.0 stratégiája erre is próbál megoldást nyújtani. Az elégedetlenséget okozó kompetenciák 4 fő csoporthoz kapcsolódnak.



7. ábra: Mely típusú munkakörökhöz kapcsolódnak ezek a kompetenciák, melyekkel elégedetlen?

Mint az ábrán is látszik, a legnagyobb elégedetlenséget a szakképzett fizikai foglalkozásúak kompetencia-szintjei váltják ki (50 vállalkozás), ugyanakkor magas arányban vannak jelen a szakképzelten fizikai foglalkozásúak is (32 szervezet). A szellemi foglalkozásúakkal való elégedetlenség nem diplomások esetén 14, diplomásoknál 6 szervezetnél jelennek meg, szemben a fizikai foglalkozásúak (32 és 50) említéseivel. A legkisebb elégedetlenség a diplomás szellemi foglalkozásúak esetében tapasztalható, mely értékek részben alátámaszthatják az összefüggést a képzettségi szint és az elégedetlenség között.

A kritikus kompetenciák vizsgálata során olyan képességeket, készségeket említettek többször, mint a szaktudás, a proaktivitás, az ügyfélközpontúság, az alkalmazkodó készség, a kommunikáció és a problémamegoldás.

A kérdőív összeállítása során kiemelten kezeltük a munkavállalói kompetenciák értékelését. Ehhez egy 18 elemből álló kompetencia listát állítottunk össze, melyet a válaszadók rangsoroltak fontossági sorrend alapján. Az alábbi táblázat a rangsorolás átlagát mutatja. Azt, hogy az adott kompetenciát az összes választ vizsgálva átlagosan hányadik helyre rangsorolták.

Mint az látható, nincs egyértelmű „nyertese” a listának, hiszen az átlagosan a legmagasabbra rangsorolt kompetencia értéke 5,29, de ugyanígy „vesztése” sincs, hiszen a legalacsonyabbra rangsorolt kompetencia értéke nem éri el a 13-as átlagot. Eszerint, vannak fontos és kevésbé fontos kompetenciák, ugyanakkor nincsenek kiemelkedően szükségesek, illetve haszontalanok sem.

| Kompetencia                                                           | Rangsorolás átlaga |
|-----------------------------------------------------------------------|--------------------|
| Komplex problémamegoldás                                              | 5,29               |
| Munkatársakkal történő együttműködési készség                         | 5,72               |
| Önállóság                                                             | 7,55               |
| Döntésképesség                                                        | 7,89               |
| Kreativitás                                                           | 8,15               |
| Képesség a felelősségvállalásra                                       | 9,02               |
| Stressz-tűrés                                                         | 9,04               |
| Alkalmazkodó készség                                                  | 9,19               |
| Kritikus gondolkodás                                                  | 9,37               |
| Szolgáltatói hozzáállás                                               | 9,41               |
| Kommunikációs készség                                                 | 9,57               |
| Érzelmi intelligencia                                                 | 10,24              |
| Vezetői készségek                                                     | 10,56              |
| Tárgyalási készségek                                                  | 10,72              |
| Kognitív rugalmasság (szempontváltás képessége, rugalmas gondolkodás) | 10,76              |
| Proaktivitás (kezdeményező készség, előrelátóan cselekvés)            | 10,98              |
| Monotonitás-tűrés                                                     | 11,08              |
| Digitális készségek                                                   | 12,76              |

1. táblázat: A kompetenciák fontossági sorrendben elfoglalt átlagos elhelyezkedése

Mint a táblázatban látszik, a legfontosabb kompetencia a válaszok alapján a komplex problémamegoldás, mely fakadhat a jelenlegi trendekből, hiszen a feladatok bonyolultsága és egyedisége növekszik, a megoldásuk pedig megfelelő készségeket igényel.

A következő két kompetencia sorrendje azt tükrözi, hogy szintén trend jelleggel ma már a csapatmunka, az együttműködés fontosabb szerephez jutott, mint az önálló munkavégzés, részben ez is összefügghet a feladatok komplexitásának növekedésével.

A döntésképeség nagy fontosságúnak ítéltése, szemben a vezetői készségek viszonylag alacsony szükségességével azt feltételezi, hogy egyre inkább jellemző a feladatok és döntések delegálása a vezetőktől az alkalmazottak felé, ezzel is a vezetőket tehermentesítve.

Kimagaslóan elmarad a többi kompetenciától a digitális készségek fontossága, mely valószínűleg a fiatalabb generációk térnyerésének tudható be, hiszen ezen korosztályok már egyre inkább rutinszerűen alkalmazzák a digitális és elektronikus eszközöket, a kompetenciát nem feltétlen említik külön elvárásként, inkább alapvető feltételként.

Az előzőekben rangsorolt kompetenciák elérhetőségét és azonosíthatóságukat az alábbiakban található táblázat foglalja össze.

|                                                                       | <b>Megfelelő minőségben elérhető</b> | <b>Nehézkes a megtalálása, azonosítása</b> | <b>A nehezen azonosíthatónak megítélés aránya</b> |
|-----------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------------|---------------------------------------------------|
| Komplex problémamegoldás                                              | 9                                    | 87                                         | 91%                                               |
| Képesség a felelősségvállalásra                                       | 10                                   | 81                                         | 89%                                               |
| Kognitív rugalmasság (szempontváltás képessége, rugalmas gondolkodás) | 18                                   | 72                                         | 80%                                               |
| Proaktivitás (kezdeményező készség, előrelátóan cselekvés)            | 18                                   | 71                                         | 80%                                               |
| Vezetői készségek                                                     | 19                                   | 69                                         | 78%                                               |
| Döntésképeség                                                         | 21                                   | 69                                         | 77%                                               |
| Önállóság                                                             | 26                                   | 67                                         | 72%                                               |
| Kreativitás                                                           | 27                                   | 64                                         | 70%                                               |
| Érzelmi intelligencia                                                 | 27                                   | 59                                         | 69%                                               |
| Kritikus gondolkodás                                                  | 28                                   | 61                                         | 69%                                               |
| Stressz-tűrés                                                         | 28                                   | 61                                         | 69%                                               |
| Szolgáltatói hozzáállás                                               | 29                                   | 57                                         | 66%                                               |
| Tárgyalási készségek                                                  | 34                                   | 52                                         | 60%                                               |
| Alkalmazkodó készség                                                  | 38                                   | 53                                         | 58%                                               |
| Munkatársakkal történő együttműködési készség                         | 45                                   | 47                                         | 51%                                               |
| Kommunikációs készség                                                 | 46                                   | 42                                         | 48%                                               |
| Digitális készségek                                                   | 53                                   | 36                                         | 40%                                               |
| Monotonitás-tűrés                                                     | 53                                   | 34                                         | 39%                                               |

2. táblázat: Rangsorolt kompetenciák elérhetősége és azonosításának bonyolultsága

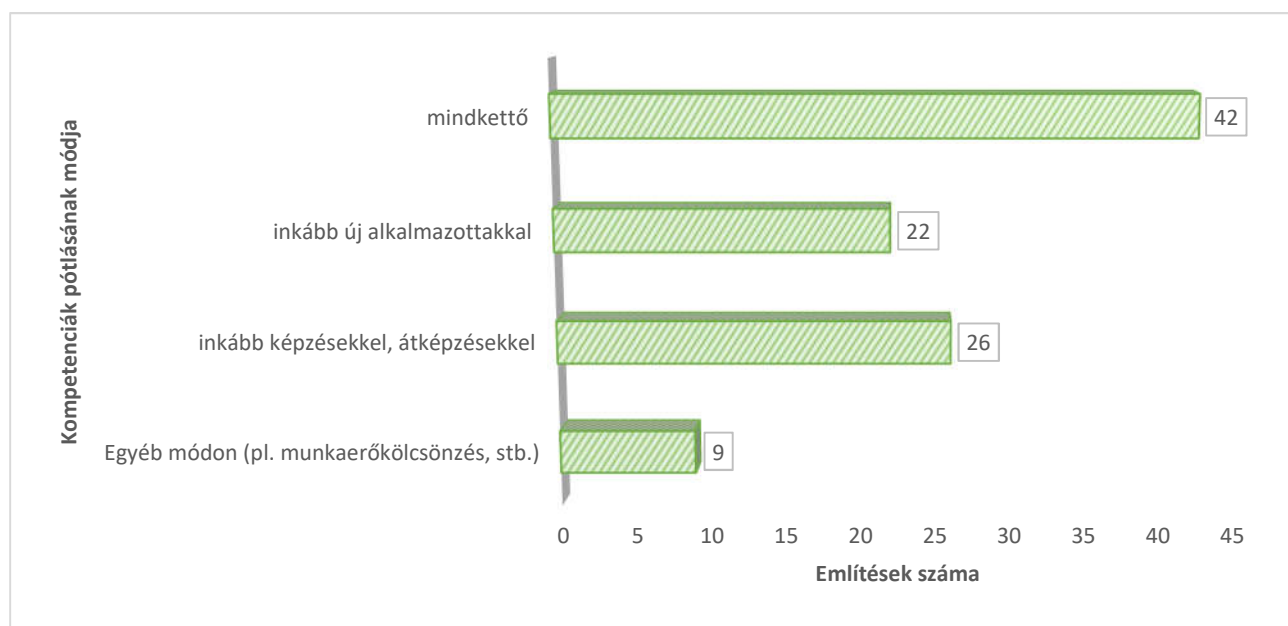
Az adott pontszámok arra vonatkoznak, hogy a kitöltők közül hányan ítélték meg „megfelelő minőségben elérhető”-nek, illetve „nehézkesen” megtalálhatónak és azonosíthatónak az adott kompetenciát. A „nehezen azonosíthatóság” aránya pedig az adott kompetenciára adott válaszokon belül a nehezen azonosíthatóság mértékét mutatja a válaszok szerint.

Mint a táblázatban látható, a legnehezebben azonosítható kompetenciának pont a legfontosabbnak tartott komplex problémamegoldást találták, mely ráadásul nem érhető el kellő minőségben a válaszadók szerint. Kiemelten fontos még a felelősségvállalásra való képesség megtalálásának bonyolultsága is, mely fontossági sorrendben is az élmezőnyben található.

Legkönnyebben azonosíthatónak és leginkább elérhetőnek a digitális készségeket és a monotonitástűrést tekintik, mely alátámasztja a korábban említett tényezőket.

### III.5 Képzések

A szükséges kompetenciák megszerzésénél a legtöbb kompetenciát nehezen azonosíthatónak titulálták, azok megszerzési módjait pedig 4 fő csoportba oszthatjuk.



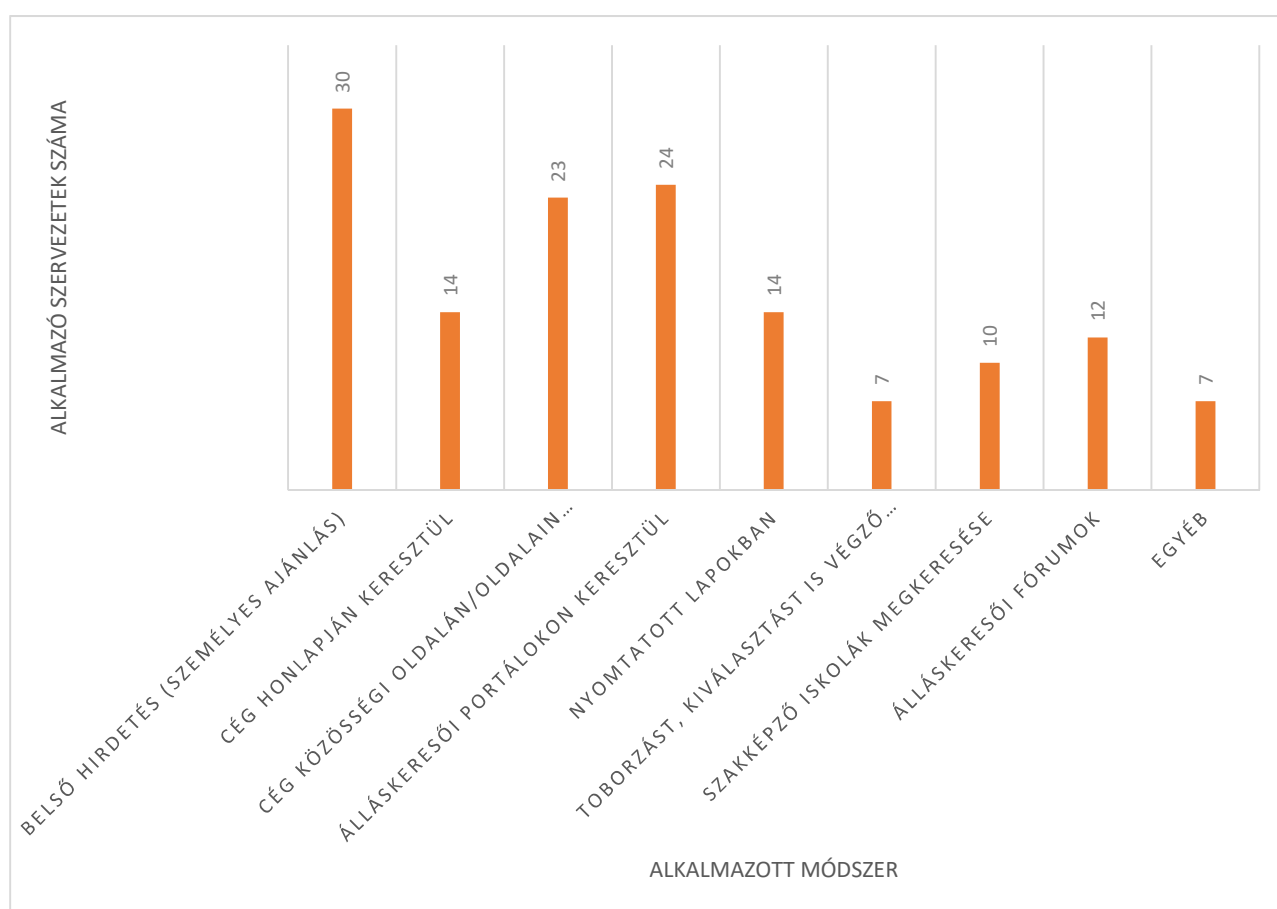
8. ábra: A szűkösen rendelkezésre álló kompetenciákat új munkavállalók felvételével kívánják megoldani a munkaerőpiacról, vagy belső képzések, tréningek által?

Mint az ábrán is látható, többségében egyidőben jelennek meg a képzések, átképzések, illetve az új alkalmazottak felvétele, ugyanakkor ezek külön-külön történő alkalmazása is magas gyakoriságot mutat. Az egyéb módon történő kompetencia-megszerzés, mint például a munkaerő-kölcsönzés, elenyésző számban, 9 vállalkozásnál valósul meg. A képzések kapcsán a leggyakoribbak a betanító jellegű képzések, azonban jelentős számban előfordulnak kompetenciafejlesztő képzések is, emellett pedig nagy hangsúly helyeződik az OKJ-s képzésekkel történő fejlesztésre.

### III.6 Toborzási eszközök

A vállalkozások 62 százaléka nem alkalmaz toborzási eszközöket új munkaerő felvételéhez, ez a viszonylag magas arány vélhetően abból adódik, hogy a megkérdezettek között magas a kisvállalkozók aránya, akik nem feltétlenül a bevett toborzási eszközöket (hirdetések, munkaerő-közvetítők, stb.) részesítik előnyben, és ebből adódóan a feltett kérdést nem vonatkoztatták magukra.

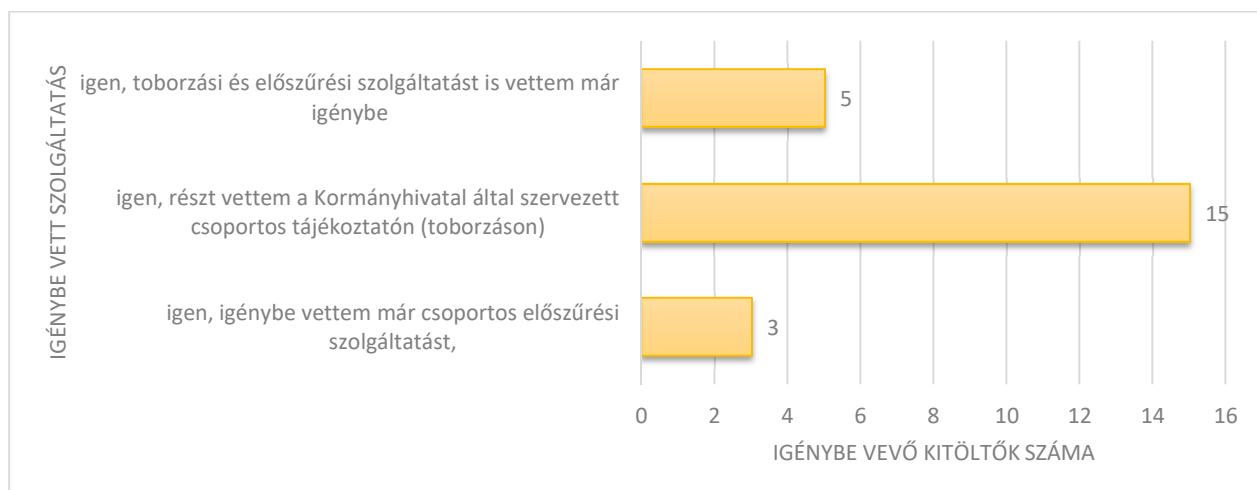
A megkérdezettek 38 százaléka ugyanakkor alkalmaz ilyen eszközöket, úgymint belső hirdetések (ajánlási rendszert), a céges honlapot, közösségi oldalakat, állás kereső portálokat, nyomtatott lapokat, magánmunka-közvetítőket, a szakképző iskolák megkeresését, illetve az állás keresői fórumokat. Ezek alkalmazási megoszlását az alábbiakban látható ábra tartalmazza.



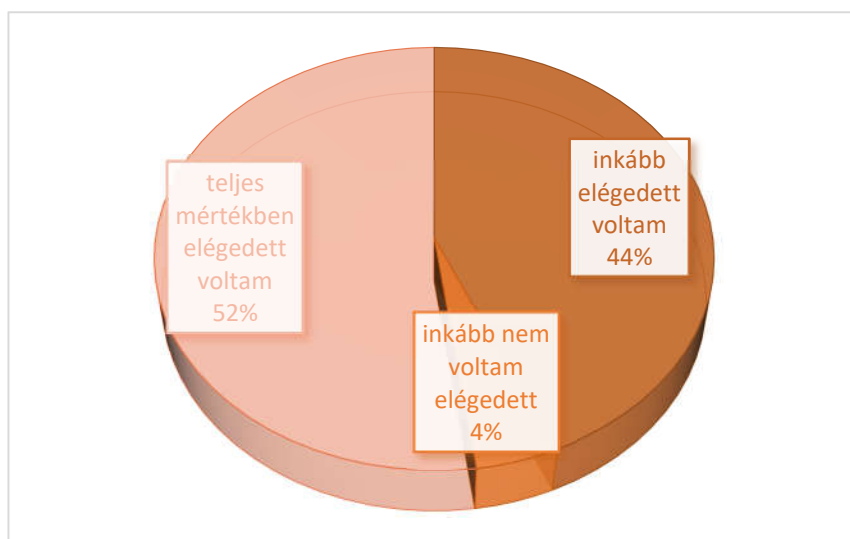
9. ábra: Amennyiben alkalmaz az új munkaerő felvételéhez toborzási eszközöket, melyek azok?

Mint az ábra is jól tükrözi, a leggyakoribbak a személyes ajánlások, belső hirdetések, mely hűen tükrözheti a cégek növekvő munkaerő-megtartási törekvéseit. Ugyanakkor, magas arányban szerepelnek az állás kereső portálok és a közösségi oldalon elhelyezett hirdetések is, illetve jelentős a saját honlapon és a nyomtatott lapokban történő hirdetés is, ez utóbbi aránya az elmúlt években, a XXI. század digitalizációjának köszönhetően folyamatosan csökken. A legalacsonyabb arányú a munkaerő-közvetítők bevonása – mely valószínűleg a magas költségnek tudható be –, illetve az egyéb módszerek is kis mértékben jelentek meg.

A munkaerő toborzásában a szervezetek segítségére van a Kormányhivatal, illetve a Járási Hivatalok. A válaszadók többsége azonban nem adott választ arra, hogy vett-e igénybe szolgáltatást az állami szervezettől. A 124 megkérdezettből 23 viszont élt a lehetőséggel. Mindössze öten vették igénybe a csoportos előszűrési, illetve a toborzási és előszűrési szolgáltatást, arányaiban a legtöbben a Kormányhivatal által szervezett csoportos tájékoztatókat látogatták. A megoszlás az alábbi ábrán látható.



10. ábra: A toborzáshoz igénybe vette-e már a Kormányhivatal járási foglalkoztatási osztályának szolgáltatásait?



11. ábra: Általánosságban mennyire volt elégedett a Kormányhivatal által nyújtott szolgáltatás minőségével?

Ami mindenképp kiemelkedő, hogy a 23 igénybe vevő szervezet 52 százaléka teljesen, míg 44 százaléka „inkább elégedett” volt a nyújtott szolgáltatás minőségével. Ezen elégedettségi szint fenntartása hozzájárulhat a többi szervezet megnyeréséhez.

### III.7 Atipikus foglalkoztatás

Az atipikus foglalkoztatási formák használata lassan, de elterjedőben van, azonban ezen módszerek szervezetenként és régióként más-más szinten jelenhetnek meg. A vállalkozások 73 százaléka nem tervezi alkalmazni ezeket a megoldásokat a közeli jövőben. A koronavírus megjelenése ezen foglalkoztatási formák megítélését valószínűleg pozitív irányba fogják mozdítani.

A határozott munkaidejű szerződéses formát már 26 szervezet (21%) alkalmazza jelentős mértékben, miközben 12 cég (10%) teljesen elzárkózik annak használatától. Ennek részben oka lehet, hogy bizonyos szempontból elveszíti a szervezet és a munkavállaló is a rugalmasságát olyan esetben, ha elégedetlenség lép fel bármelyik fél részéről.

Az egyszerűsített foglalkoztatás már sokkal szélesebb körben, bár kisebb mértékben kerül alkalmazásra, melynek előnyei szezonális munkák esetén használhatók ki igazán, például a mezőgazdaságban. 15 szervezet (12%) elzárkózik az alkalmazásától, azonban 53 (43%) már alkalmazza valamilyen mértékben, 15 pedig tervezi (12%).

A cégek 38 százalékánál bevezetett a részmunkaidős foglalkoztatás valamilyen mértékben, ez olyan esetekben kedvező mind a szervezetek, mind a munkavállalók számára, mint például szülési szabadság utáni munkába visszatérés, alacsony munkateher, pályakezdők foglalkoztatása. Csupán a válaszadók 9 százaléka nem alkalmazná ezt a módszert, 11 százalékuk viszont tervezi a jövőben.

A behívás alapján történő munkavégzés kapcsán a legelutasítóbbak a vállalkozások, csupán a 14 százalékuk fontolta vagy valósítja meg az alkalmazását, míg 22 százalékuk teljes mértékben elutasítja. Ennek valószínűsíthető oka, hogy egy szűk körben alkalmazható megoldásról beszélünk, ráadásul ennek a felhasználási kultúrájában még nem alakult ki a megfelelő bizalom a szervezetekben.

A munkakör-megosztás alkalmazását a szervezetek 19 százaléka teljes mértékben elutasítja, azonban közel azonos arányban 17 százalékuk elfogadja és alkalmazza, alkalmazni fogja. A módszer újszerűségére utalhat, inkább az ehhez hasonló részmunkaidős foglalkoztatást részesítik előnyben a cégek.

A kötetlen munkarend alkalmazása szintén megosztó, bár egyre inkább elfogadják (27%), szemben a 19 százalékos elutasítással. Egyre több kutatás bizonyítja, hogy a kötetlen munkarend alkalmazása növeli az elvégzett munka hatékonyságát, ezért ennek elterjedése és növekedése feltételezhető.

Ugyanez vonatkoztatható a rugalmas munkaidőre is, ennek alkalmazása már sokkal szélesebb körben elfogadott (42%), 14 százalékos teljes elutasítás mellett.

Csupán a szervezetek 12 százaléka tervezi, vagy már alkalmazza a távmunkát, a 20 százalékuk pedig teljes mértékben elutasítja azt. A távmunka alkalmazása általában bizonyos idejű, már letöltött munkaviszony után válik általában lehetőséggé, a kialakult kölcsönös bizalom eredményeképpen.

Ugyanez a számérték jellemzi a bedolgozó munkaviszonnyal kapcsolatos vélekedést is, hiszen ugyanennyi támogatja (12%), azonban az elutasítási szintje magasabb. (23 %)

A munkaerő-kölcsönzés esetén is magas az elutasítás aránya (20%), bár ugyanilyen jelentős az elfogadása is (20%), valószínűleg ennek a növekedése fog folytatódni a jelenlegi munkaerő-hiányt tekintve.

Hasonló arány vonatkozik a külföldi munkaerő alkalmazására is 20 százalékos elutasítás és 21 százalékos elfogadás mellett. Jellemző az alacsonyabb átlagfizetéssel rendelkező országokból érkező munkavállalók foglalkoztatása.

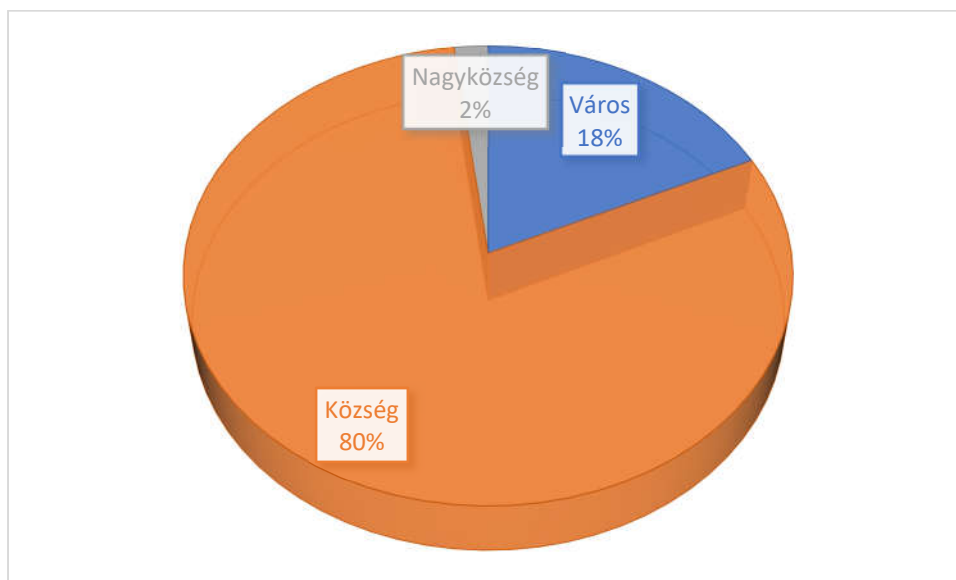
A diákmunka egy olyan speciális terület, amely számtalan előnnyel jár a szervezet, illetve az alkalmazottak számára is. A vállalkozások harmada pozitívan áll a lehetőséghez, míg 12 százaléka biztosan nem alkalmazna munkavállalókat diákmunka keretein belül. Oka lehet a feladatok komplexitása, a szaktudás, a gyakorlat hiánya, az időszakosság, az instabilitás, illetve, hogy könnyen felmondható foglalkoztatásról van szó.

A megváltozott munkaképességűek foglalkoztatását 37 százalék támogatja, sokkal alacsonyabb (11%) elutasítás mellett. Ennek okai részben visszavezethetőek a törvényi kötelezettségre, részben az alkalmazásuk által biztosított, a foglalkoztató által élvezhető előnyökre, az előítéletesség csökkenésére, az alkalmazkodási szándék erősödésére, a munkahelyi körülmények javulására, az atipikus foglalkoztatási formák elterjedése mellett.

Mindezen atipikus foglalkoztatási formáknál és potenciális alkalmazásuknál figyelembe kell venni a munkaerő-piacon egyre inkább érzékelhető paradigmaváltást, melyet részben a digitalizáció és globalizáció, részben pedig a generációváltás és a fiatal generációk (Y, Z, Alfa) munkaerő-piacra kerülése válthat ki.

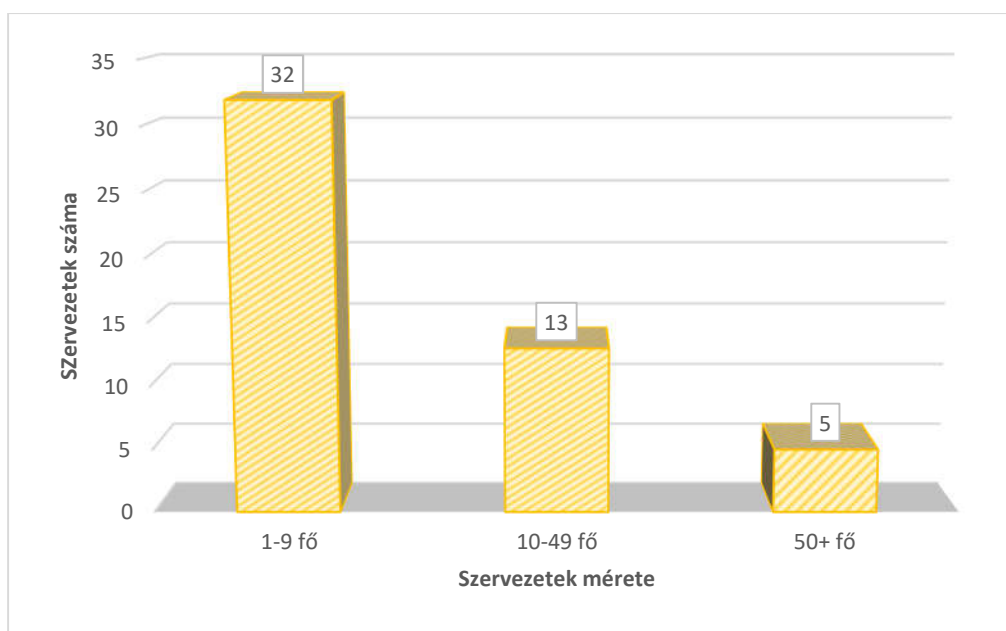
## IV. Települési kérdőívek kiértékelése

### IV.1. A kérdőívet kitöltő önkormányzatok általános bemutatása



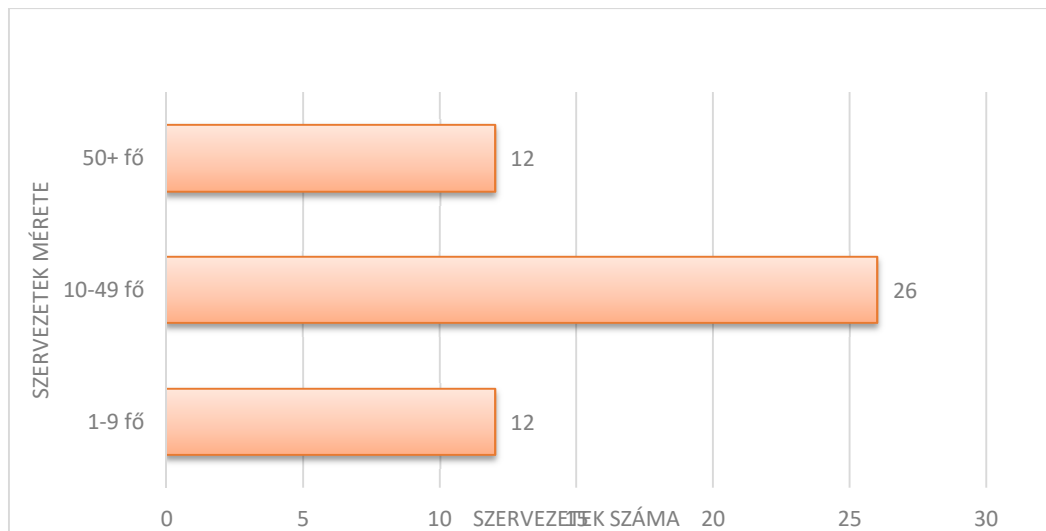
12. ábra: Kitöltő önkormányzatok kategóriák/rangok szerint

A kitöltő önkormányzatok többsége község (40 település), az 50 településből mindössze 1 tartozott a nagyközségek kategóriájába. A megyében található 12 város közül a kérdőívekkel sikerült 9-et elérni.



13. ábra: Jelenleg hány fő a polgármesteri hivatal statisztikai állományi létszáma?

A kérdőívet kitöltő többsége (64%) kis méretű, 0-9 fő alkalmazotti létszámú polgármesteri hivatalhoz tartozik, és csupán 5 hivatal (10%) mérete éri el az 50 fős nagyságrendet. Átlagos alkalmazotti létszámuk egy szervezetre vetítve körülbelül 20 személy, míg a teljes állomány a megkérdezett hivatalokban összesen 1039 fő.

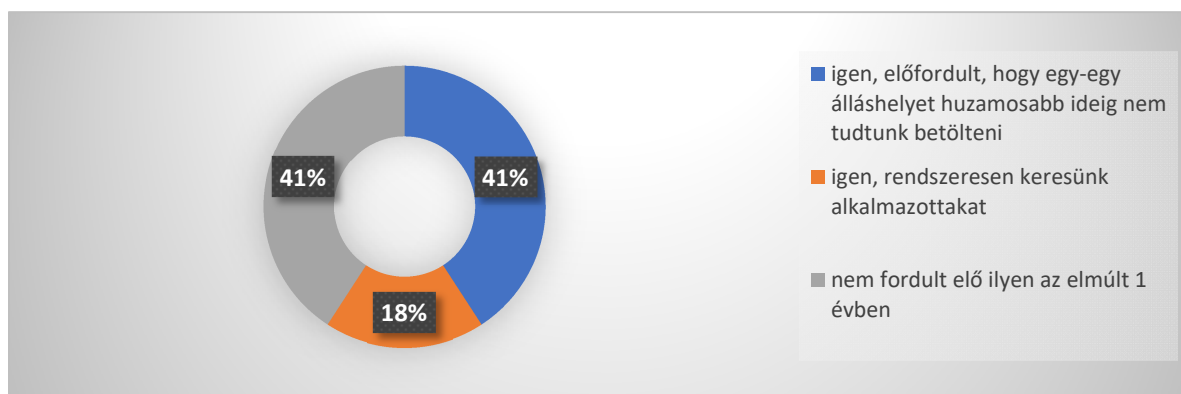


14. ábra: Jelenleg összesen hány főt foglalkoztatnak az önkormányzati intézmények?

Az önkormányzati intézmények által foglalkoztatott személyek száma is jelentős szórással rendelkezik, átlagosan 58 főt alkalmaznak, a teljes alkalmazotti állomány 2952 fő. Leggyakoribb a településenkénti 10-49 fő alkalmazása (52%).

#### IV.2 A tapasztalt munkaerő-hiány az önkormányzati intézményekben, gazdasági társaságokban

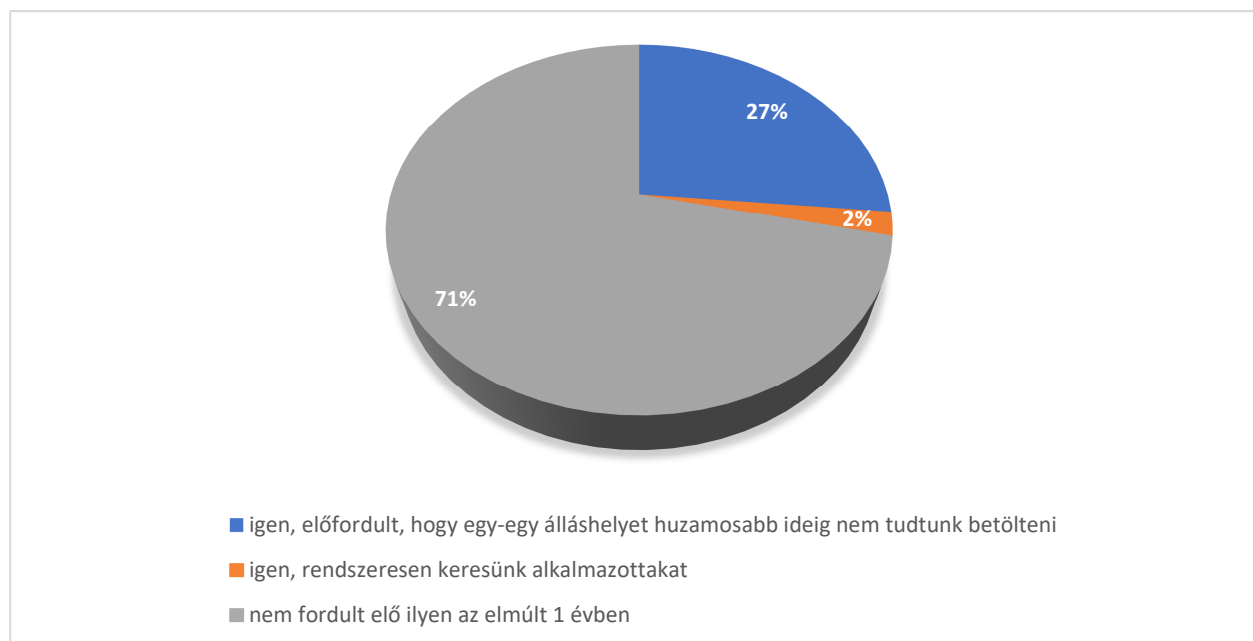
Az önkormányzati tulajdonú gazdasági társaságok többsége (86%) nem foglalkoztat alkalmazottakat, valószínűleg az önkormányzati szervezetek nem igénylik az önálló gazdasági társaságokká szerveződést, ugyanakkor Tatabányán, mint megyeszékhelyen, az említett típusú szervezet, vagy szervezetek 800 főt foglalkoztatnak.



15. ábra: Az elmúlt 1 évben tapasztaltak-e munkaerő-hiányt az önkormányzati intézményeknél vagy az önkormányzati tulajdonú vállalkozásoknál?

Mint az ábra is mutatja, az önkormányzati intézményeknek csak kevesebb, mint a felénél (41%) nem fordult elő tartósan munkaerő-hiány, ugyanakkor azonos arányban előfordult, hogy egy-egy állást huzamosabb ideig nem sikerült a szervezeteknek betöltenie. Erre a legvalószínűbb magyarázat az lehet, hogy a kisebb településeken gyakran nehézkes megfelelő képzettséggel és kompetenciákkal rendelkező személyeket találni a feladatok elvégzésére vagy a pozíció betöltésére. A rendszeres alkalmazott-keresés képviseli a legalacsonyabb arányt (18%).

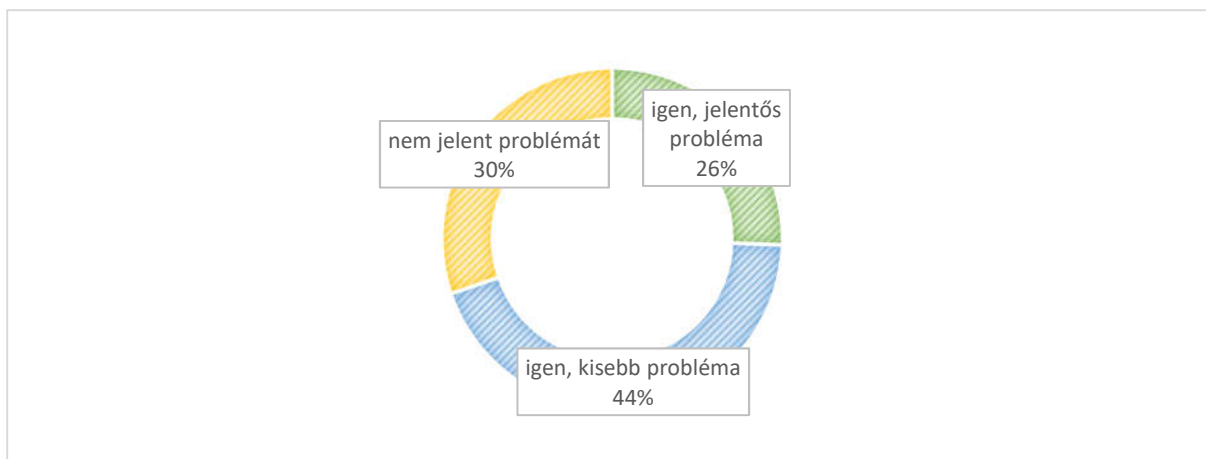
Az így tapasztalt munkaerőhiány elég sokrétűnek mondható, ugyanakkor általában mind meghatározott képzettséget igényel. A leginkább keresettek az óvodapedagógusok, dajkák, védőnők, azonban a pénzügyi/gazdasági ügyintézők is jelentős hiányt jelentenek számos szervezet életében. Jelentős még a karbantartókra, illetve a konyhai dolgozókra (szakácsok, konyhai kisegítők) irányuló kereslet, hiány.



16. ábra: Az elmúlt 1 évben tapasztaltak-e munkaerő-hiányt a polgármesteri hivatal működtetését érintően?

### IV.3. Munkaerőhiány az önkormányzati hivatalokban

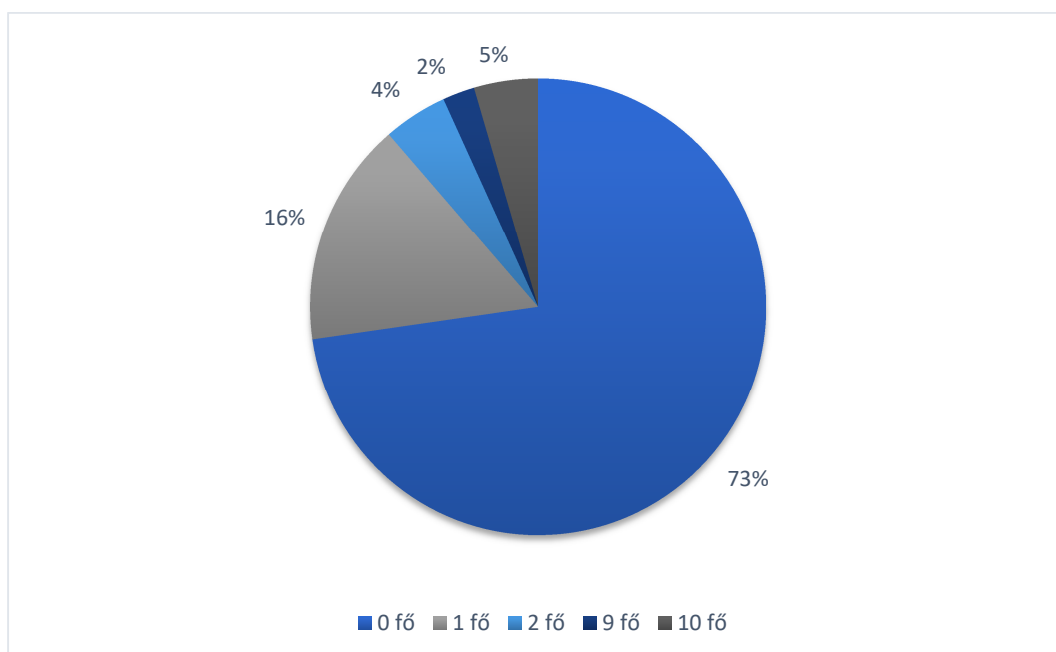
Az utóbbi évben a polgármesteri hivatalok működése kapcsán az esetek 71 százalékában nem tapasztaltak semmiféle munkaerő-hiányt, illetve a hivatalok alig több, mint negyedében fordult elő a hosszú távú pozíció-üresedés, elenyészően ritka a rendszeres alkalmazott-keresés. A hivatalok és intézményeik működéséhez kapcsolódó munkaerő-hiány javarészt építőipari (építészmérnök, építőmérnök, építésügyi hatósági szakterület), műszaki és gazdasági/pénzügyi végzettségűek esetében jelentkezik, ugyanakkor ismételten jelentős az óvodapedagógusokra és karbantartókra, gondnokokra vonatkozó igény is.



17. ábra: Összességében problémát jelent az Ön településén a szakképzett munkaerőhiány akár a hivatal, akár a helyi vállalkozások számára?

#### IV.4 Önkormányzati beruházások

Az elmúlt 5 évben a Magyar Állam, és az Európai Unió támogatásával megvalósított beruházások a válaszadók körében sokrétűek voltak, számtalan különböző pályázatról beszélhetünk. A legjelentősebb területek az épület-energetikai fejlesztések, épület-felújítások, utak és kerékpárutak építése és felújítása, egészségügyi és szociális jellegű beruházások, napeleemes rendszerek telepítése, illetve mind közül legjelentősebb az óvodák, bölcsődék fejlesztése.

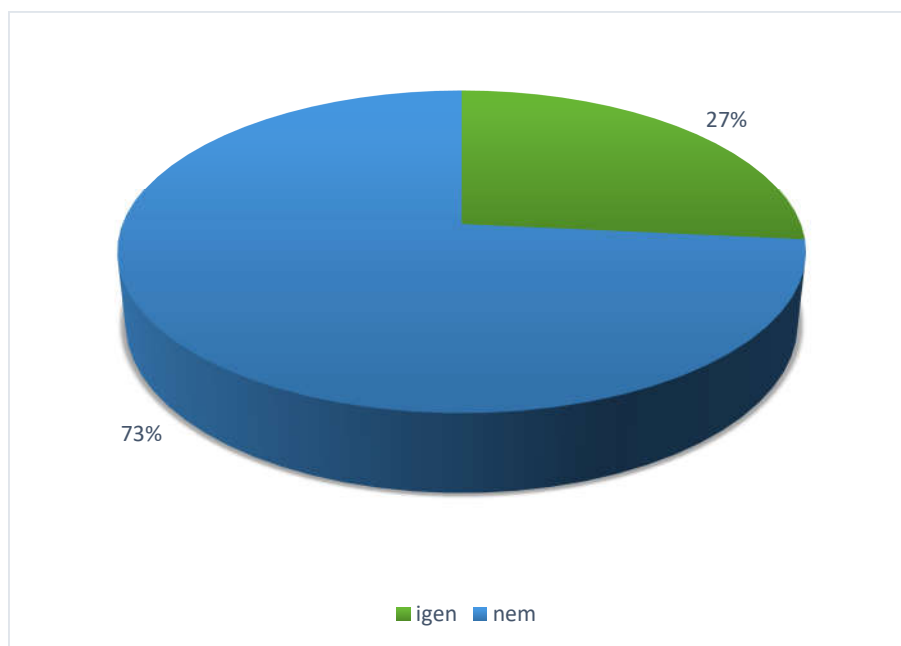


18. ábra: A megvalósított beruházásokhoz kapcsolódóan vettek-e fel új munkatársat, akár a polgármesteri hivatal, akár az önkormányzati intézmények, és/vagy önkormányzati tulajdonú gazdasági társaságok tekintetében?

Mint az ábra is mutatja, az önkormányzatok csaknem háromnegyede (73%) jelenleg nem vett fel új alkalmazottat a beruházásokhoz kapcsolódóan, 16 százalékuk pedig csupán egy főt alkalmazott ilyen célokkal és okból, ugyanakkor ezen tevékenységet jellemzően a Komárom-Esztergom Megyei Területfejlesztési Kft. végzi helyettük. Ennek az is oka, hogy a beruházások, jellegük miatt nem igényeltek munkaerő felvételt, illetve az majd a fenntartási, üzemeltetési időszakban fog jelentkezni.

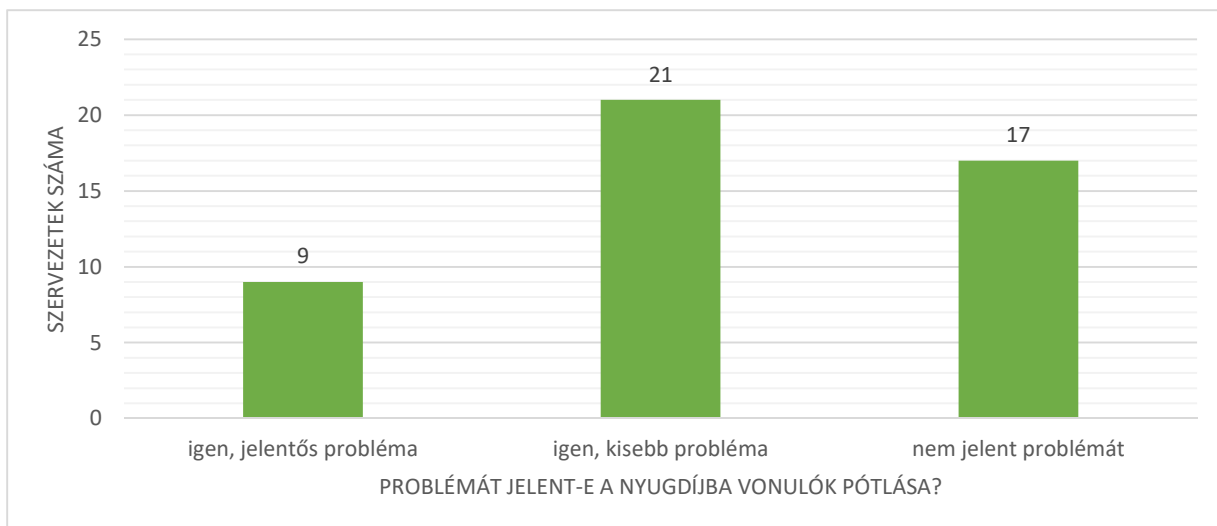
Az új alkalmazottat felvevő szervezetek általában pedagógusi végzettségű személyt vontak munkaviszonyba, ezen esetekben is megjelennek az óvodapedagógusok és dajkák. A hivatalok 45 százaléka tervez olyan beruházást megvalósítani az elkövetkező 5 évben, amely munkahelyteremtést is von maga után az intézményeikben, gazdasági társaságaikban, a település üzemeltetésében, ezen beruházások többsége pedig ismételten óvoda- és bölcsődeépítésre, felújításra és karbantartásra irányul, ugyanakkor jelentős fókusz vetül a (bel)vízvezetésre, az utak és járdák felújítására és építésére, illetve megjelennek a turisztikai jellegű beruházások is.

Ezen beruházásokhoz kapcsolódóan összesen 17 önkormányzat tervezi körülbelül 65 fő alkalmazását, többségében óvodapedagógusokra, dajkákra, védőnőkre, egyéb felsőfokú végzettségűekre lesz szükség, de jelentős hangsúlyt kap a turizmushoz és vendéglátáshoz kötődő személyek (például szakácsok) alkalmazása is.



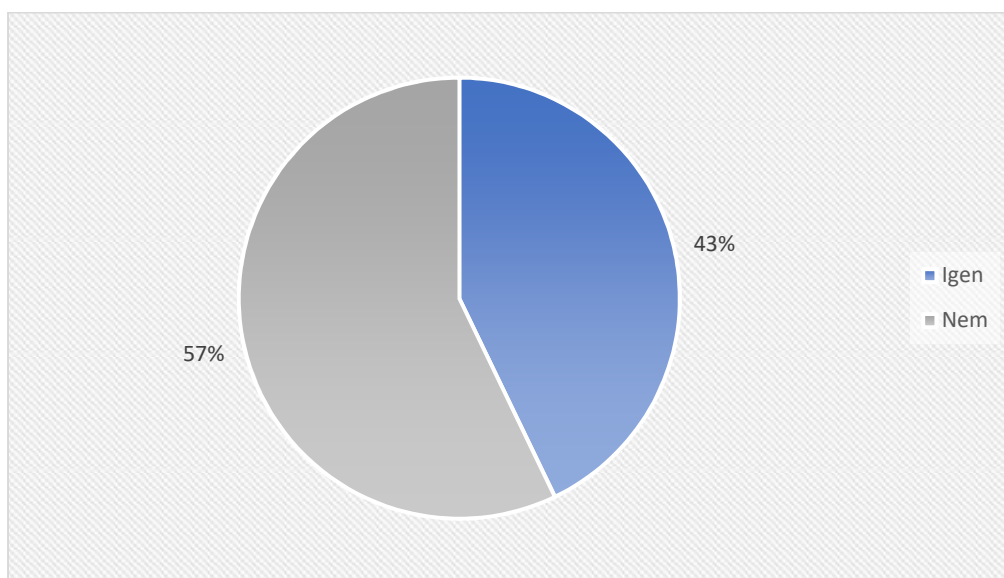
19. ábra: Összességében tervezik-e, hogy növelik a foglalkoztatottak számát az elkövetkező években akár az önkormányzat / polgármesteri hivatal, akár az önkormányzati intézmények, vagy az önkormányzati tulajdonú gazdasági társaságok tekintetében?

A hivatalok 73 százaléka nem tervezi a következő években az önkormányzati alkalmazottak létszámának növelését, így a korábban említett munkaerőhiány elsősorban az alkalmazottak pótlására vonatkozik. Az új alkalmazottak végzettség szerint falugondnokok, karbantartók, gazdasági végzettségűek és óvodapedagógusok lennének, szinte kizárólagosan.



20. ábra: Problémát jelent-e Önöknek a nyugdíjba menő munkavállalók pótlása, akár az önkormányzat / polgármesteri hivatal, akár az önkormányzati intézmények, és/vagy önkormányzati tulajdonú gazdasági társaságok tekintetében?

Az önkormányzatok csaknem kétharmada (64%) valamilyen mértékben problémának ítéli meg a nyugdíjba vonulók pótlását, közülük is 9 (19%) jelentős nehézségnek tartja ennek megvalósítását. Ennek részben oka lehet, hogy az önkormányzati szektorban az átlagéletkor is valamivel magasabb a versenyszféráénál, a fiatalok pedig gyakran elhagyják lakóhelyüket, sokkalta mobilabbak, illetve általában a közszférában azonos végzettséggel alacsonyabb javadalmazásra tehetnek szert a piaci viszonyokhoz képest, s maga az ágazat sem népszerű a munkát keresők között

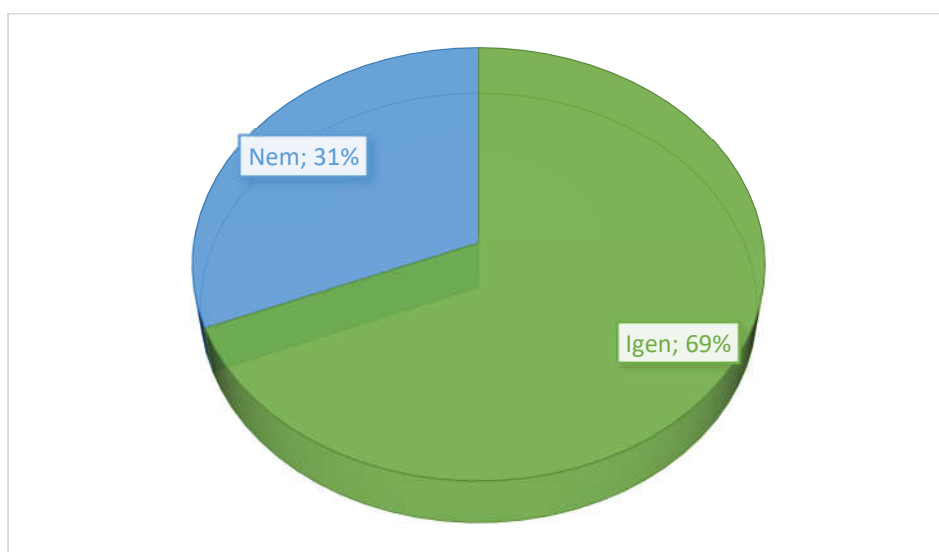


21. ábra: Várható-e az elkövetkező fél évben nyugdíjazásból eredő munkakör megüresedés?

Az elkövetkező fél évben a szervezetek 43 százalékánál várható nyugdíjazás miatti munkakör-megüresedés, ami kifejezetten magasnak tekinthető arány, az előző ábrára visszautalva pedig ez a pótlás okozhat nehézségeket a hivatalok számára. Ez összesen 67 főt érint, átlagosan településenként

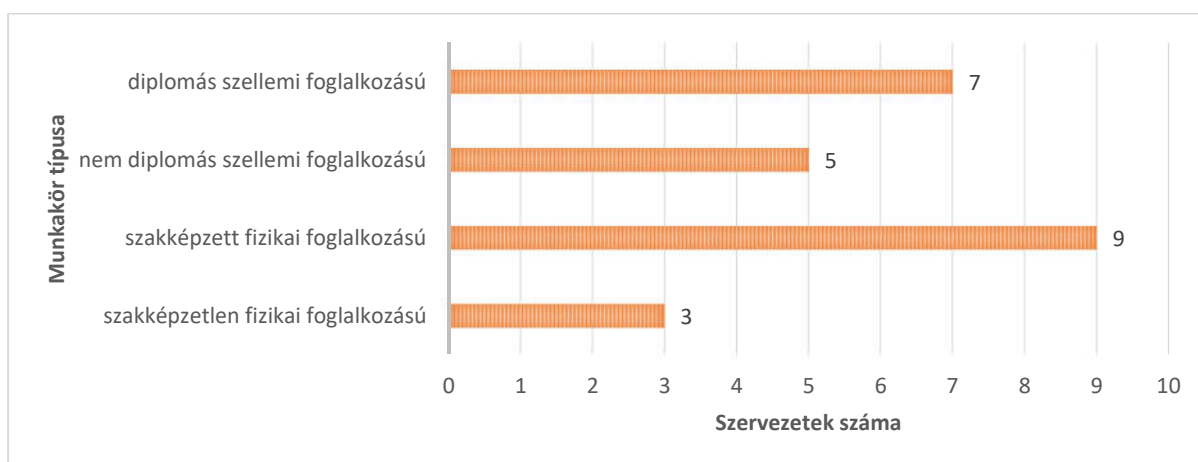
2 főt, azonban a szórás igen magas, van olyan szervezet, ahol 25 fő vonul fél éven belül nyugdíjba, azonban a jellemző érték a maximum 3 fő (90%). Ezen nyugdíjazásra kerülő alkalmazottak zöme az egyébként is munkaerő-hiánnyal küzdő óvodai területéről kerül ki, ugyanakkor a gazdasági/pénzügyi területéről is sokan távoznak majd, emellett pedig számos anyakönyvvezető pótlására is szükség lesz. Ezen területeken az egyébként is **súlyosnak tekintett munkaerő-hiány tovább súlyosbodhat megfelelő utánpótlás nélkül**, ami komoly foglalkoztatási gondokat okozhat a hivatalok vezetői számára.

#### IV.5 Munkaerő-piaci kompetenciák



22. ábra: Elégedett a munkaerő-piacon jelen lévő munkavállalók munkavégzéshez szükséges kompetenciáival?

A hivatalok 69 százaléka elégedett a munkavállalók kompetenciáival, szemben a versenyszférában tapasztalt 41 százalékos elégedettséggel. Ez egyrészt utalhat a ténylegesen szükséges kompetenciák minőségére és mennyiségére, másrészt pedig a versenyszféra-beli szervezetek magasabb igényeire.



23. ábra: Mely típusú munkakörökhöz kapcsolódnak ezek a kompetenciák, melyekkel elégedetlen?

Az elégedetlenséget kiváltó munkakörök fele-fele arányban megoszlának a szellemi és a fizikai foglalkozásuk között, mely szintén ellentétben áll a versenyszférában tapasztaltakkal, ahol sokkal inkább a fizikai munkakört ellátókkal elégedetlenek a munkaadók. Szintén fontos kiemelni, hogy az egyes munkakör-kategóriákon belül (szellemi és fizikai foglalkozású) a magasabb képzettséget igénylő típusba tartozó személyekkel szemben magasabb az elégedetlenség.

A hivatalok szerint az önkormányzati intézmények, illetve gazdasági társaságok mindennapi tevékenysége során a legfontosabb kompetenciák a megfelelő képzettség és tapasztalat, az elhivatottság, a kitartás, a precizitás, a terhelhetőség és az önállóság, melyek részben választ adhatnak az elégedetlenség összetételében lévő különbség mértéke, ugyanakkor az általuk megjelölt kompetencia-rangsorától valamelyest el is tér.

| Kompetencia                                                                  | Átlagos sorrend |
|------------------------------------------------------------------------------|-----------------|
| <b>Komplex problémamegoldás</b>                                              | 2,97            |
| <b>Önállóság</b>                                                             | 5,97            |
| <b>Munkatársakkal történő együttműködési készség</b>                         | 6,31            |
| <b>Kreativitás</b>                                                           | 6,38            |
| <b>Döntésképesség</b>                                                        | 6,71            |
| <b>Stressz-tűrés</b>                                                         | 9,14            |
| <b>Kommunikációs készség</b>                                                 | 9,35            |
| <b>Kritikus gondolkodás</b>                                                  | 9,49            |
| <b>Tárgyalási készségek</b>                                                  | 9,81            |
| <b>Képesség a felelősségvállalásra</b>                                       | 9,97            |
| <b>Kognitív rugalmasság (szempontváltás képessége, rugalmas gondolkodás)</b> | 10,22           |
| <b>Érzelmi intelligencia</b>                                                 | 10,41           |
| <b>Alkalmazkodó készség</b>                                                  | 10,61           |
| <b>Digitális készségek</b>                                                   | 10,74           |
| <b>Szolgáltatói hozzáállás</b>                                               | 11,21           |
| <b>Proaktivitás (kezdeményező készség, előrelátóan cselekvés)</b>            | 11,58           |
| <b>Vezetői készségek</b>                                                     | 11,78           |
| <b>Monotonitás-tűrés</b>                                                     | 15,00           |

3. táblázat: A kompetenciák fontossági sorrendben elfoglalt átlagos elhelyezkedése

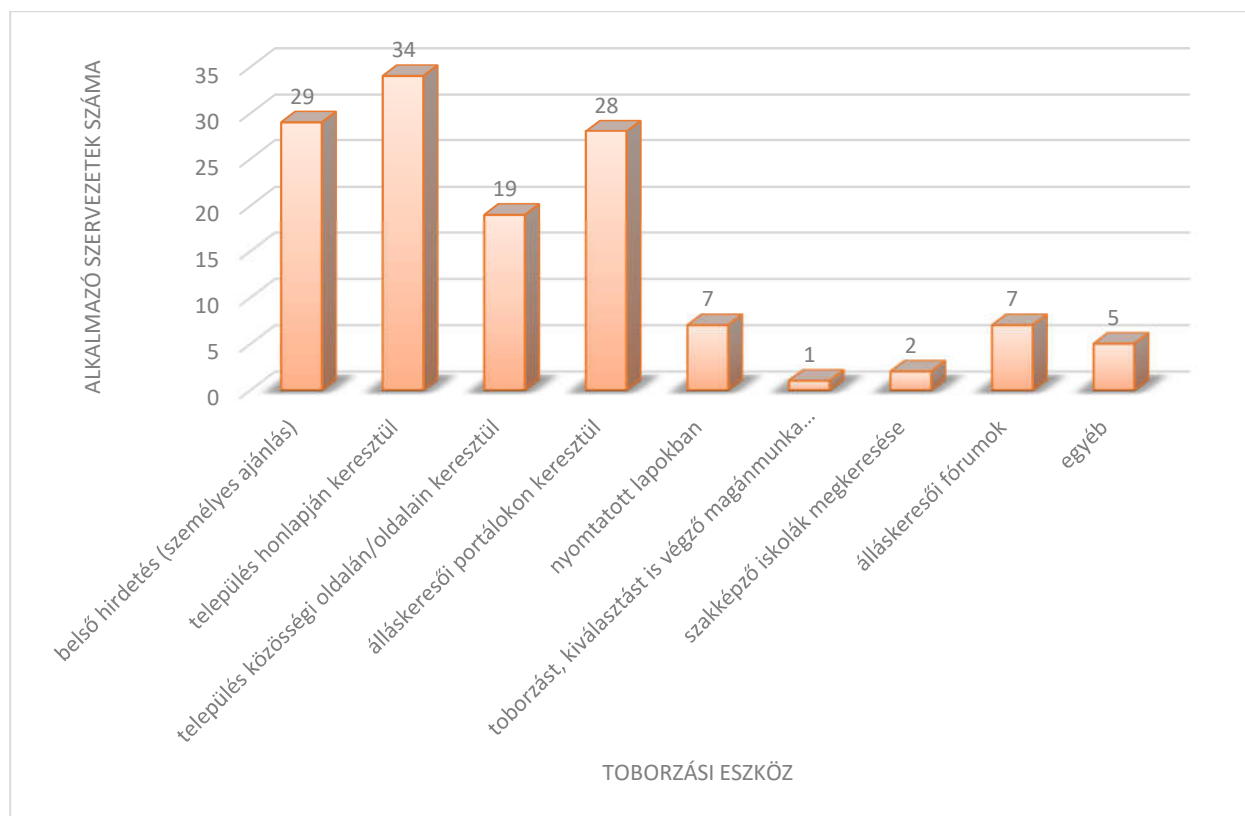
Mint a táblázatban is látható, a komplex problémamegoldás átlagosan, a többi kompetenciától nagyságrendekkel fontosabbnak tekinthető a közszférában, sőt, sokkal fontosabbnak tekintik (2,97), mint a versenyszféra munkaadói, akiknél a kompetencia fontossági sorrendben elfoglalt átlagos helyezése 5,29. A kompetenciák között kifejezetten fontosnak tekintik még az önállóságot, az együttműködési készséget, a kreativitást és a döntésképességet is. Legkevésbé fontos a monotonitás-tűrés (összefüggésben lehet a komplex problémamegoldás igényével), a vezetői készségek, a proaktivitás és a szolgáltatói hozzáállás, emellett pedig az egyre inkább általános elvárássá váló digitális készségek.

| Kompetencia                                                           | Megfelelő minőségben elérhető | Nehézkes a megtalálása, azonosítása | A nehezen azonosíthatónak megítélés aránya | Átlagos sorrend |
|-----------------------------------------------------------------------|-------------------------------|-------------------------------------|--------------------------------------------|-----------------|
| Komplex problémamegoldás                                              | 6                             | 31                                  | 83,78%                                     | 2,97            |
| Önállóság                                                             | 11                            | 25                                  | 69,44%                                     | 5,97            |
| Vezetői készségek                                                     | 13                            | 23                                  | 63,89%                                     | 11,78           |
| Képesség a felelősségvállalásra                                       | 14                            | 23                                  | 62,16%                                     | 9,97            |
| Kreativitás                                                           | 15                            | 22                                  | 59,46%                                     | 6,38            |
| Kognitív rugalmasság (szempontváltás képessége, rugalmas gondolkodás) | 15                            | 22                                  | 59,46%                                     | 10,22           |
| Kritikus gondolkodás                                                  | 17                            | 20                                  | 54,05%                                     | 9,49            |
| Stressz-tűrés                                                         | 17                            | 20                                  | 54,05%                                     | 9,14            |
| Proaktivitás (kezdeményező készség, előrelátóan cselekvés)            | 17                            | 20                                  | 54,05%                                     | 11,58           |
| Alkalmazkodó készség                                                  | 17                            | 19                                  | 52,78%                                     | 10,61           |
| Döntésképeség                                                         | 18                            | 19                                  | 51,35%                                     | 6,71            |
| Érzelmi intelligencia                                                 | 19                            | 17                                  | 47,22%                                     | 10,41           |
| Tárgyalási készségek                                                  | 19                            | 17                                  | 47,22%                                     | 9,81            |
| Munkatársakkal történő együttműködési készség                         | 21                            | 15                                  | 41,67%                                     | 6,31            |
| Kommunikációs készség                                                 | 22                            | 14                                  | 38,89%                                     | 9,35            |
| Szolgáltatói hozzáállás                                               | 23                            | 14                                  | 37,84%                                     | 11,21           |
| Digitális készségek                                                   | 23                            | 13                                  | 36,11%                                     | 10,74           |
| Monotonitás-tűrés                                                     | 25                            | 11                                  | 30,56%                                     | 15,00           |

4. táblázat: Rangsorolt kompetenciák elérhetősége és azonosításának bonyolultsága

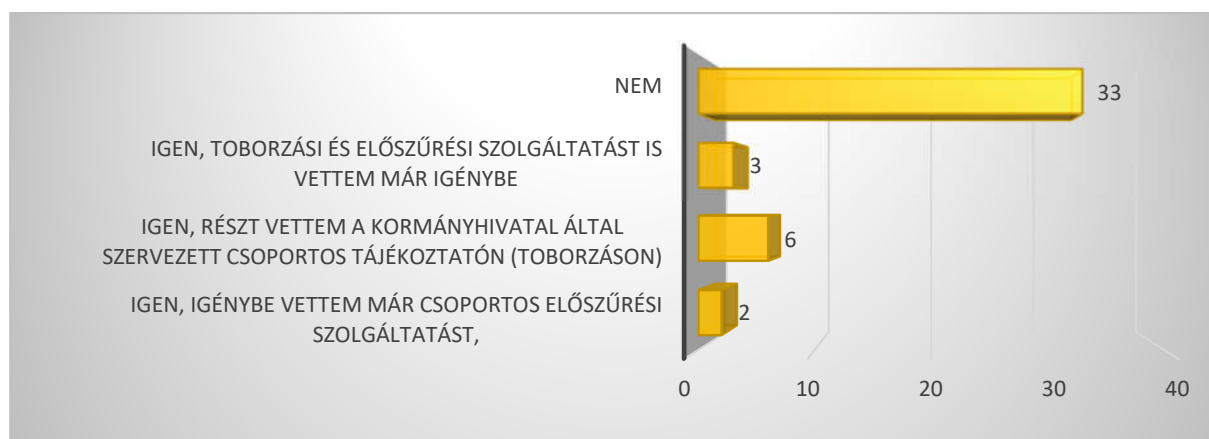
Mint látható, a komplex problémamegoldás csupán 6 hivatal szerint megfelelő minőségben elérhető, miközben csaknem 84 százalékuk szerint nehezen azonosítható, mely a legfontosabbnak tartott kompetenciaként nehézségeket okozhat. A fontosnak tartott kompetenciák közül az önállóság és a kreativitás azonosíthatóságát is nehézkesnek találták. Leginkább a monotonitás-tűrés, a digitális készségek és a szolgáltatói hozzáállás érhetők el megfelelő minőségben a munkaerő-piacon.

## IV.6 Toborzási eszközök



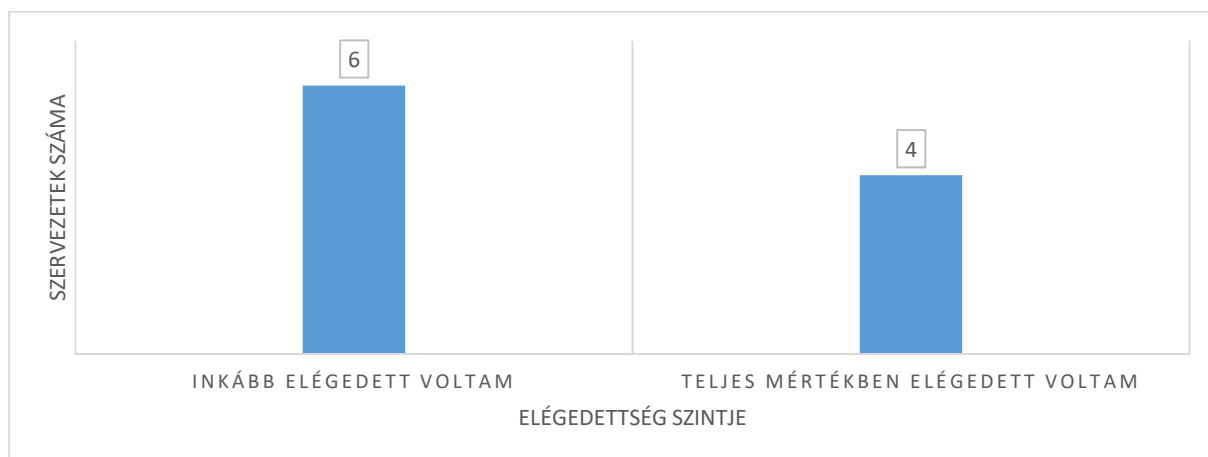
24. ábra: Új munkaerő felvételéhez az alábbiak közül melyik toborzási eszközöket használja?

Mint az ábrán is látszik, az új munkaerő felvételéhez leginkább alkalmazott eszköz a települési honlapon keresztüli hirdetés, ugyanakkor kifejezetten jelentősek a belső hirdetések és az álláskeresői portálok is, emellett pedig az önkormányzatok számára kötelező a munkaerő felvételére irányuló pályázataikat közzé tenniük a közsféra állásportálján (kozigallas.gov.hu). Mindez azt sugallja, hogy az állások feltöltésére irányuló törekvések az önkormányzati szektorban is mindinkább online térbe költöznek, gyorsul a digitalizáció. Erősödik a település közösségi oldalain keresztül történő hirdetés is, illetve kiemelendő a magánmunka-közvetítők bevonásának kifejezetten alacsony. száma Ezen tényezők a költséghatékonyság elérését szolgálhatják.



25. ábra: A toborzáshoz igénybe vette-e már a Kormányhivatal járási foglalkoztatási osztályának szolgáltatásait?

Az 50 szervezetből 33 szervezet (66%) még nem vette igénybe a Kormányhivatal által nyújtott szolgáltatásokat, a versenyszférában ez 81 százalék, így a közsféra szervezetei inkább élnek ezekkel a lehetőségekkel. Ez arra enged következtetni, hogy tovább kell fejleszteni az állami és önkormányzati szervezetek közötti kommunikációt és információáramlást. Ennek javításában a paktum szervezetek fontos katalizátor szerepet töltenek be. Az igénybe-vevők közül az adott kérdésre választ adók elégedettsége az alábbiak szerint alakult.

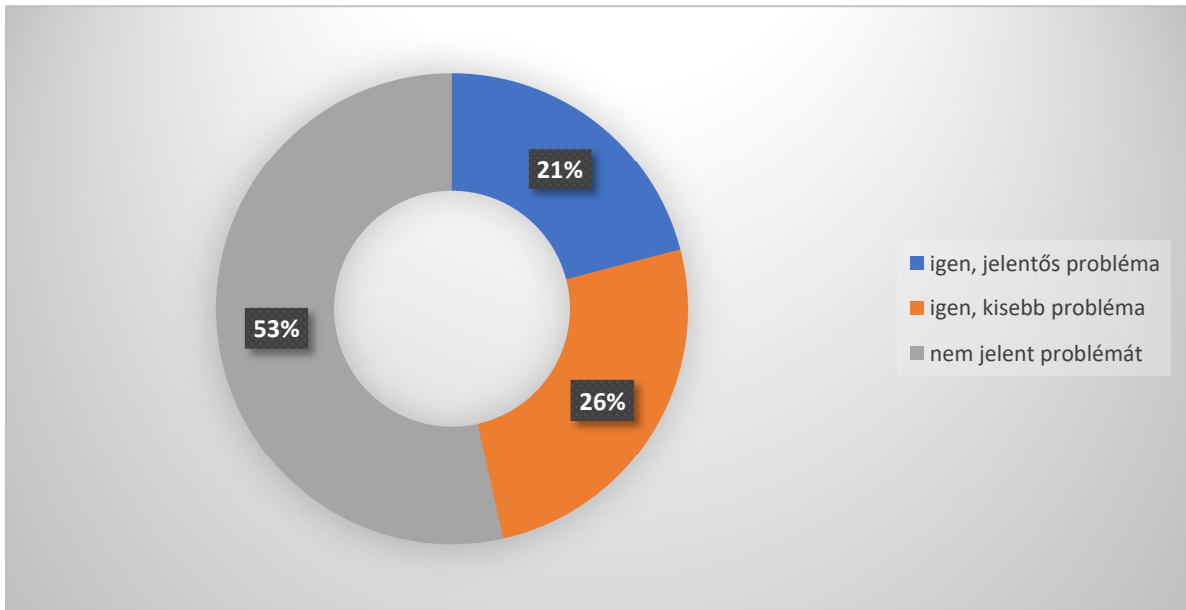


26. ábra: Általánosságban mennyire volt elégedett a Kormányhivatal által nyújtott szolgáltatás minőségével?

Ezek szerint a szervezetek elégedettséget mutatnak, ugyanakkor a kitöltőkhöz képest alacsony az adott kérdésre a válaszadás száma. Fejlesztési javaslatokat nem is támasztottak a szolgáltatásokkal kapcsolatban, pedig ezen visszajelzések megismerése kulcsterületként lehetővé tenné, hogy még célzottabb és „személyre szabottabb” szolgáltatásokkal lehessen segíteni az önkormányzatokat.

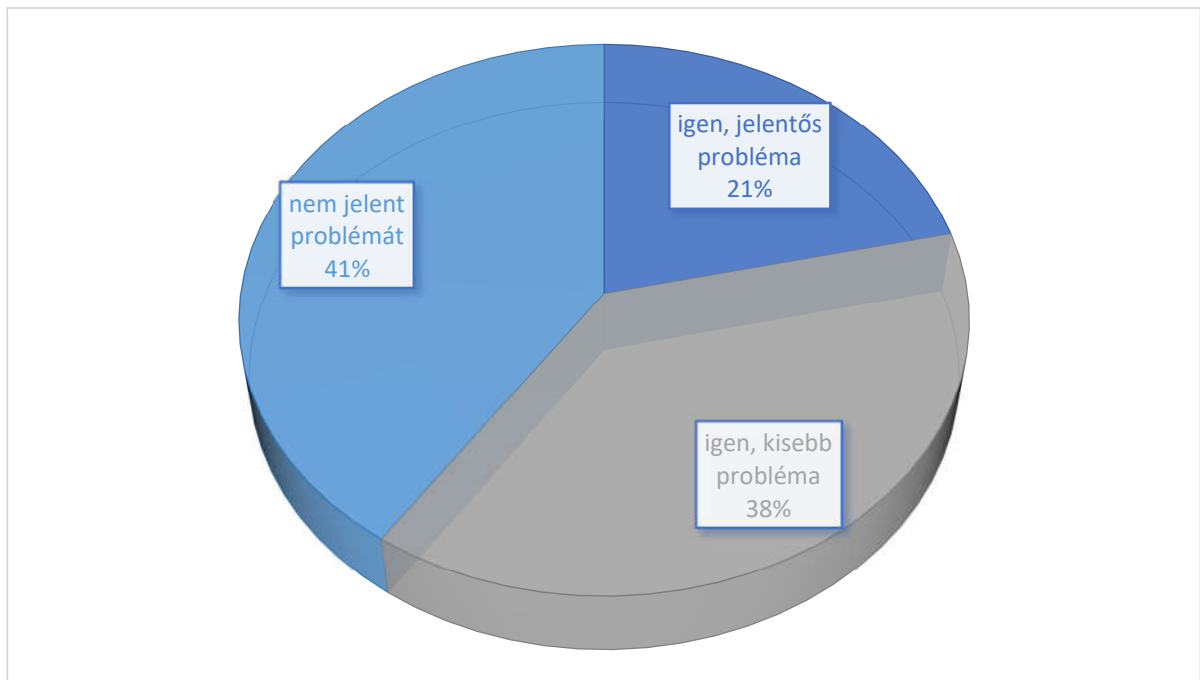
#### IV. 7. A településeken jelentkező munkaerő-hiány megítélése

Csupán a válaszadók közel harmada (30%) szerint nem okoz gondot a munkaerő-hiány az adott településnek, hasonló arányban (26%) viszont jelentős problémának ítélik meg ezen szűkösséget. Több területen tapasztalnak hiányt a településeken, főbb területei az oktatás (iskolai, óvodai, bölcsődei), vendéglátás, kereskedelem, építőipar, pénzügy, illetve a közművekre specializálódott szerelők.



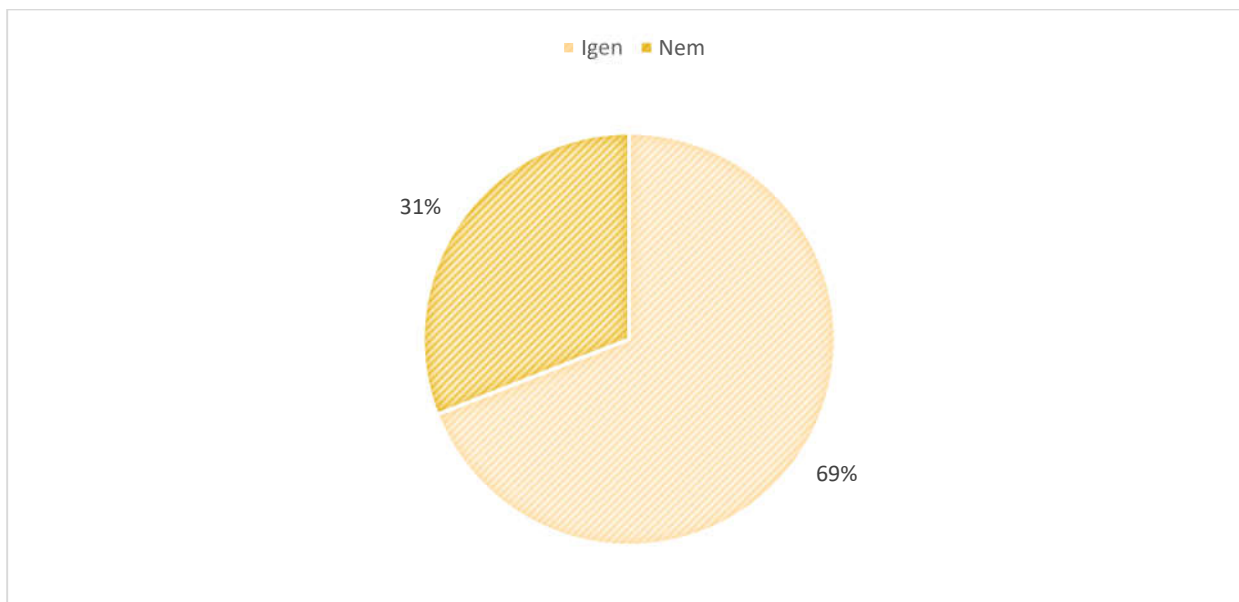
27. ábra: Összességében problémát jelent az Ön településén a felsőfokú végzettségű szakemberek hiánya?

A felsőfokú végzettségű szakemberek hiánya megosztja az önkormányzatokat, alig több, mint felük (53%) nem tekinti problémának, ugyanakkor ötödük (21%) szerint jelentős probléma. Ezt a megosztó vélekedést a hivatalok méretének szóródása is okozhatja. A hiányként tapasztalt felsőfokú végzettségűek között leginkább a tanárok, óvodapedagógusok, pénzügyi/gazdasági végzettségűek kerülnek említésre.



28. ábra: Összességében problémát jelent az Ön településén a szakképzetlen munkaerő hiánya?

A szakképzetlen munkaerő ellenben már csupán a szervezetek 41 százalékánál nem jelent problémát, míg ötödük (21%) szerint jelentős problémának tekinthető. Ezt a kérdőív többi részében adott válaszok is alátámasztják.



29. ábra: Ismeri-e a megyei és helyi foglalkoztatási paktumokat, és a paktumok kínálta támogatási lehetőségeket a foglalkoztatás és a képzés területén?

A szervezetek kétharmada (69%) ismeri a foglalkoztatási paktumokat, melyek lehetővé teszik számukra a foglalkoztatásuk fejlesztését és bővítését, ám a 31 százalékos ismeretlenség arra utalhat, hogy a kommunikációra nagyobb hangsúlyt kell fordítani.

## V. Összegzés

Komárom-Esztergom megye munkaerő-piaci helyzete kiegyensúlyozottnak tekinthető, állapota megfelel az országos és regionális trendeknek.

A versenyszférában a beruházások többsége technológiai fejlesztésre irányul, alacsony a kapacitásbővítő és automatizációval összefüggő fejlesztések száma, a közszférában a legfőbb fejlesztési irányok az óvodák és a bölcsődék, illetve az infrastrukturális beruházások.

A munkaerő-piaci igényeknek a munkavállalók a szervezetek szerint nem tudnak teljes mértékben megfelelni kompetenciáik tekintetében, ennek javítása a vállalkozások, esetlegesen az állam direkt, valamint a közoktatáson és szakképzésen keresztül indirekt formában történő szerepvállalásával javítható.

A legfontosabb kompetenciának a versenyszféra és az önkormányzati szektor szervezetei is a komplex problémamegoldást tekintik, mely a jelenlegi, gyorsan változó környezetben elengedhetetlen mind a munkavállalók tekintetében, mind az intézmények és cégek számára.

A gazdálkodó szervezetek és települések többségükben nem alkalmaznak toborzási eszközöket, a belső ajánlások, álláskereső portálok és közösségi oldalak dominálják az új alkalmazottak megszerzésére irányuló módszerek körét.

Az atipikus foglalkoztatási formákat a profitorientált szervezetek jelentős része elutasítja, ugyanakkor a nemzetközi trendeknek megfelelően egyre inkább terjedőben vannak, és bár az elemzésnek nem volt része, de a felmérést követő világválság ezeket a folyamatokat fel fogja gyorsítani.

A 2020-as és 2021-es években a szervezetek 55 százaléka tervezi a foglalkoztatottjak számát növelni, többségében szakmunkás végzettségű munkavállalókkal, az önkormányzatok 73 százaléka viszont nem tervezi a következő években az önkormányzati alkalmazottak létszámának növelését.

Az elmúlt 5 évben 26 vállalkozásnál valósult meg GINOP-os, vagy KEHOP-os forrás bevonásával beruházás, ezen cégek közül is csupán 11-nél kapcsolódott a projekthez munkahelyteremtés, ellenben az önkormányzatok többségénél megvalósult valamilyen állami vagy uniós forrásból történő fejlesztés, beruházás, ugyanakkor a szervezetek csaknem háromnegyede (73%) nem vett fel új alkalmazottat a beruházásokhoz kapcsolódóan, 16 százalékuk pedig csupán egy főt alkalmazott ilyen célokkal és okból. Az összes, várható foglalkoztatásbővítés száma nem ismert.

Az új alkalmazottak felvételét többségében olyan munkakörökre tervezik, melyek speciális szakképesítést igényelnek, ám többségében nem felsőfokú végzettséget, ilyenek például az ácsok, asztalosok, dajkák, szakácsok, traktorosok, villanyszerelők, gépkezelők, kőművesek, ugyanakkor kisebb mértékben megjelennek a diplomát igénylő munkakörök is, építészeti, pénzügyi/gazdasági, illetve oktatási területen.

A kérdőív eredményeinek vizsgálatával a konzorcium megfelelőbb módon lehet képes alkalmazkodni a szervezetek igényeihez, illetve biztosítani a Szakképzés 4.0 stratégia által nyújtott lehetőségeket a gazdálkodók számára.

Mindazonáltal, a koronavírus járvány terjedése veszélybe sorolhatja az eredmények pontosságát, hiszen nem láthatók előre annak gazdasági hatásai, azonban valószínűsíthető, hogy a hasonló, foglalkoztatásra irányuló projektek egyre inkább fontossá, elengedhetlenné válhatnak.

Az eredmények alapján mindenképp fontos lenne a jövőben megvizsgálni, hogy a COVID-19 járvány miképp befolyásolja az elemzésekben vázolt helyzetet, illetve, hogy annak mérséklését hogyan segítheti elő a Komárom-Esztergom Megyei Önkormányzat.

Emellett, annak vizsgálata, hogy azon munkakörökben és területeken, melyeken már a járvány előtt is munkaerő-hiány volt a jellemző, például óvodapedagógusok, szakmunkások, pénzügyi szakemberek, mi eredményezhette a hiányt, illetve miképpen lehet ezen hiányt akár pótolni, akár áthidalni. Ehhez kapcsolódóan szükséges megvizsgálni, hogy a járvány közvetett hatására melyek lesznek azok a végzettségek, melyek továbbra is hiányként jelennek meg a munkaerőpiacon, és melyek lesznek azok a területek, melyeket a vélhetően külföldről a járvány hatására hazatelepülők feltöltenek.

A Kormányhivatal által nyújtott szolgáltatások javítása is egy vizsgálandó irány lehet, illetve annak feltérképezése, hogy milyen irányba és módszerrel szükséges azok fejlesztése annak érdekében, hogy több szervezet vegye igénybe ezen lehetőségeket. Ezzel kapcsolatban a prognosztizált jelentős álláskeresői létszám adott esetben lehetőséget teremt a hivatal számára a szolgáltatási kínálat bővítésére.

A vállalkozások, önkormányzatok igényeinek felmérésére a legegyszerűbb és leghatékonyabban használható módszer egy rendszeres időközönként (negyedévente, fél évente) történő, elektronikus kérdőíves megkeresés lehetne, mellyel lehetőség adódna az éppen aktuális munkaerő-, beruházási- és egyéb igények felmérésére, illetve annak megítélésére, hogy ezen szervezetek tevékenységét a Kormányhivatal és a Megyei Önkormányzat hogyan lehetnek képesek az aktuális időszakban a legmegfelelőbben támogatni, mindezt a Komárom-Esztergom Megyei Kereskedelmi és Iparkamara aktuális konjunktúrafelméréseivel összehangolva megszervezni. Ezen igényfelmérések lebonyolítására a paktumiroda megfelelő szakmai és szervezői háttérrel tud biztosítani.