NAGYVÁLLALATI WORKSHOP

Nyíregyházi Foglalkoztatási Paktum

TOP-6.8.2-15-NY1-2016-00001

2017. április 18.

SZÉCHENYI 2020

MAGYARORSZÁG KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális Alap

BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

MIÉRT VAGYUNK ITT?

1. Tájékoztatás nagyvállalatok képviselői számára:
   - A foglalkoztatási paktum projekt státuszáról, a projekt által kínált lehetőségekről
   - A város aktuális munkaerőpiaci helyzetéről
   - A formálódó foglalkoztatási és munkaerőpiaci stratégiáról
2. Konzultáció: mit lehet tenni a vállalatok (és város) foglalkoztatási helyzetének javításához?

PROGRAM

09:00 – 09:10	Résztvevők köszöntése (Dr. Kovács Ferenc, Nyíregyháza MJV polgármestere)
09:10 – 09:20	Bemutatkozás, program ismertetése
09:20 – 09:40	Nyíregyházi munkaerőpiaci helyzetkép (Dr. Rezsőfi István, főosztályvezető, Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyei Kormányhivatal, Foglalkoztatási Főosztály)
09:40 – 10:00	A foglalkoztatási paktum, munkaerőpiaci és foglalkoztatási stratégia (Kézy Béla, MEGAKOM Tanácsadó Iroda)
10:00 – 10:30	Konzultáció – 1. rész
10:30 – 10:45	Kávészünet
10:45 – 11:45	Konzultáció – 2. rész
11:45 – 12:00	Javaslatok összefoglalás, következő lépések
12:00 – 12:30	Szendvicsebéd

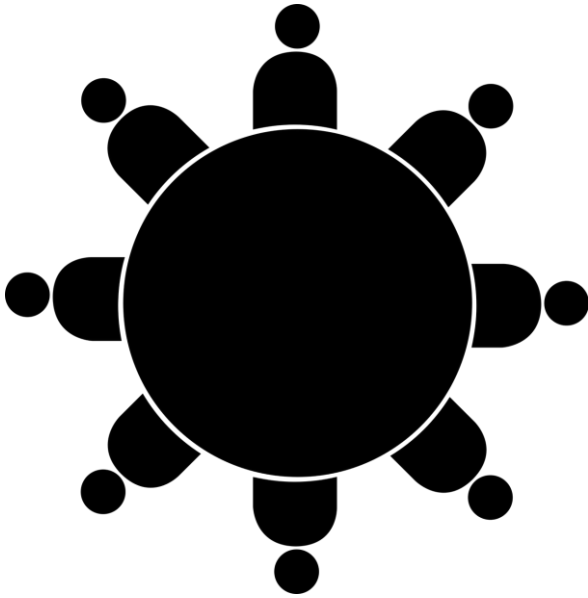
A foglalkoztatási paktum

A PAKTUM PROJEKT BEMUTATÁSA

- Az Európai Unió Terület- és Településfejlesztési Operatív Program (TOP) 6.8.2 prioritása keretében nyújtott társfinanszírozásával
- Nyíregyháza MJV Önkormányzata és a Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyei Kormányhivatal mint konzorciumi partnerek valósítják meg
- Földrajzi terület: Nyíregyháza MJV közigazgatási határain belül
- Megvalósulás időszaka: 2017 – 2021
- Rendelkezésre álló forrás: 2.056.000.000 Ft

MI A PAKTUM?

- 90-es évek elején jelentek meg az első paktumok Olaszországban és Írországban, később Ausztriában
- Lényege: a munkaerőpiac szereplői összefognak a foglalkoztatás növelése és a helyi gazdaság fejlesztése érdekében
- NEM egyszeri akció – folyamatos együttműködés, konzultáció!



MIBEN MÁS?

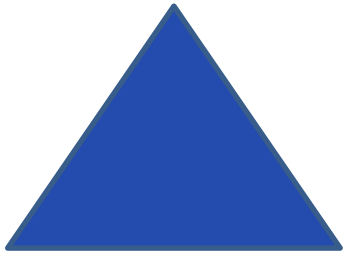
KERESLET

KÍNÁLAT





MUNKAERŐPIAC



Legyenek jó minőségű, vonzó munkahelyek

Legyenek jól képzett, motivált munkavállalók

- Képzettség
- Munkatapasztalat
- Élethelyzet
- Attitűd
- Hely / mobilitás
- Képességek

SZERVEZETI STRUKTÚRA

- Paktumszervezet:
  - Munkaadók
  - Képző intézmények
  - Önkormányzat
  - Kormányhivatal (Foglalkoztatási Főosztály)
  - Kamara
  - Egyéb, a munkaerőpiac szempontjából meghatározó szervezetek
- Irányító Csoport: a paktumszervezeten belüli döntéshozó testület
- Paktumiroda: a paktumszervezet működésével kapcsolatos operatív tevékenységeket látja el

MIT CSINÁL A PAKTUM?

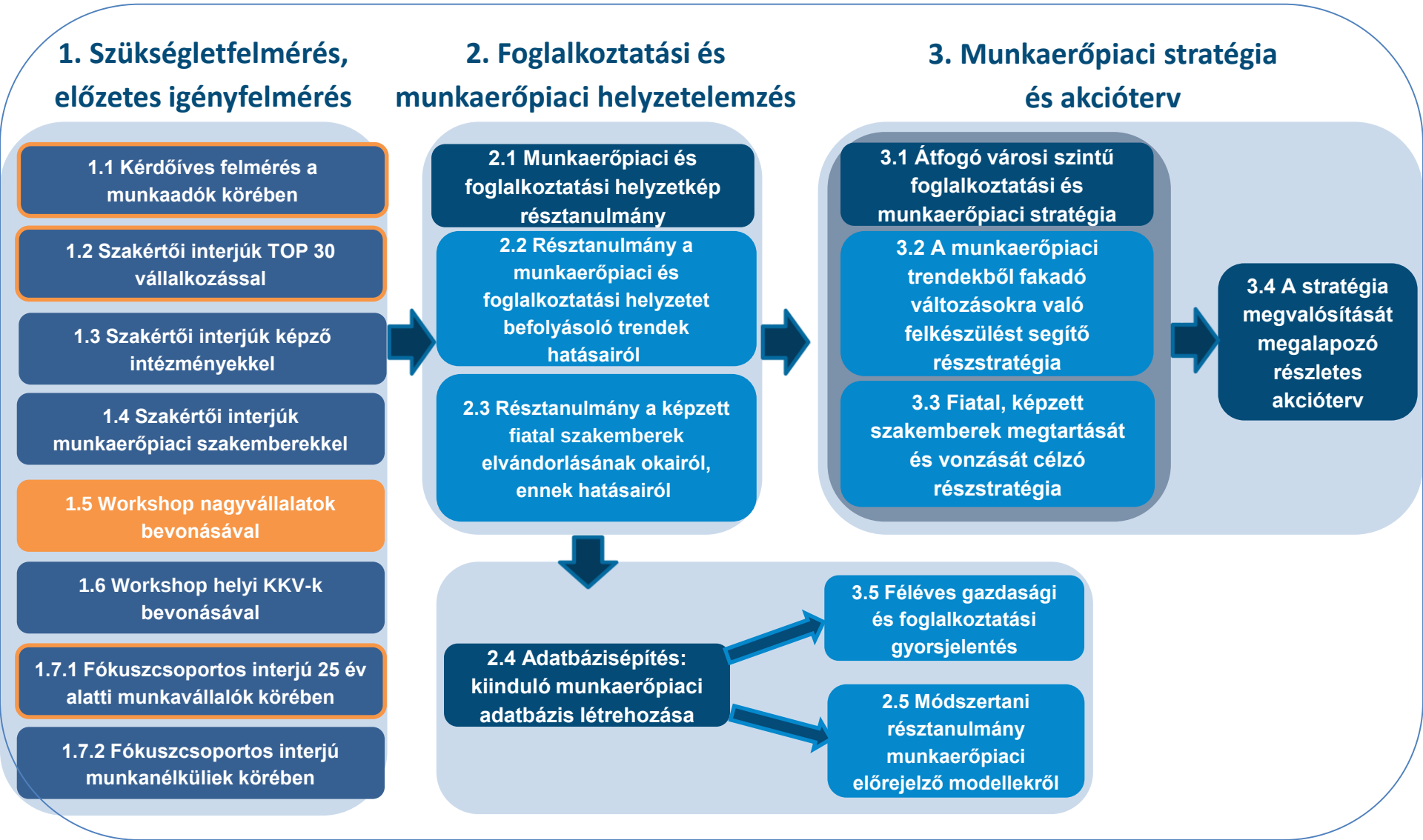
- Információk biztosítása – keresleti és kínálati oldal megismerése, igényeinek felmérése – **PAKTUMIRODA**
- Közvetlen párbeszéd a különböző érdekcsoportok között – **PAKTUMSZERVEZET** (Foglalkoztatási Fórum)
- Munkaerőpiaci és foglalkoztatási stratégia kidolgozása

- Támogatások – **KORMÁNYHIVATAL**
  - Képzési költség támogatása, keresetpótló juttatás
  - Bér-, bérköltség-támogatás
  - Utazási támogatás
- Munkaerőpiaci szolgáltatások – **KORMÁNYHIVATAL**
  - Toborzás, kiválasztás
  - Pályaorientáció támogatása
  - Álláskeresés támogatása
  - Mentori szolgáltatások igénybevétele

NEM IS EGY PAKTUM!

- Magyarországon három típusú paktum
  - Megyei szintű paktum – Szabolcs-Szatmár-Bereg megye foglalkoztatási paktumja
  - Megyei jogú városi paktum – Nyíregyháza
  - Helyi paktumok
- Alapelv: képzési vagy bértámogatás a lakcím szerinti paktum keretében adható
- Azaz egy nem nyíregyházi bejelentett lakcímmel rendelkező, de nyíregyházi cégnél elhelyezkedő álláskereső után támogatás vagy a megyei, vagy az illetékes helyi paktum keretében nyújtható.

AZ ELŐKÉSZÍTŐ TEVÉKENYSÉGEK



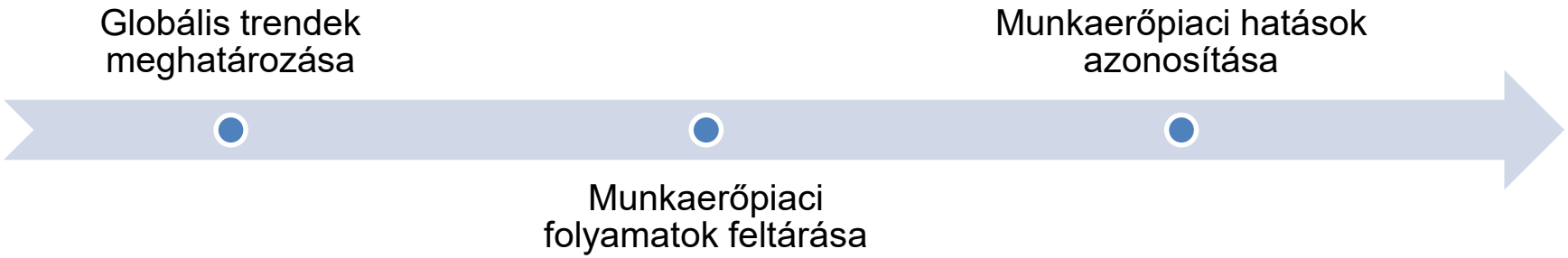
Trendek és munkaerőpiaci hatásaik

TRENDEK ÉS MUNKAERŐPIACI HATÁSOK BEAZONOSÍTÁSÁNAK CÉLJA

TRENDEK ÉS MUNKAERŐPIACI FOLYAMATOK VIZSGÁLATÁNAK CÉLJA:

A globális trendek és az azokból fakadó jövőbeli munkaerőpiaci folyamatok feltárásával, valamint ezek munkaerőpiaci hatásainak azonosításával célunk, egy részstratégia kidolgozása, ami lehetővé teszi a térség számára, hogy a jövő munkaerőpiaci kihívásaira időben fel tudjon készülni. A felmerülő munkaerőpiaci kihívásokra válaszokat adjon, a potenciális lehetőségeket pedig proaktív módon hasznosítsa.

ELEMZÉS LOGIKÁJÁNAK FELÉPÍTÉSE:



Munkaerőpiaci trendekből fakadó változásokra való felkészülést segítő részstratégia

GLOBÁLIS TRENDEK ÉS MUNKAERŐPIACI FOLYAMATOK

GLOBÁLIS TRENDEK			
DEMOGRÁFIAI MUTATÓK VÁLTOZÁSA	GLOBALIZÁCIÓ	TERMÉSZETI KÖRNYEZET VÁLTOZÁSA	DIGITALIZÁCIÓ ÉS TECHNOLÓGIAI FEJLŐDÉS



MUNKAERŐPIACI FOLYAMATOK			
A MUNKAERŐ KÍNÁLAT VÁLTOZÁSA		A MUNKAERŐ KERESLET VÁLTOZÁSA	
AZ ERŐFORRÁSOK ELOSZLÁSÁNAK MÓDOSULÁSA	SZERVEZETI KULTÚRÁK ÉS ÉRTÉKEK MEGVÁLTOZÁSA	TECHNOLÓGIAI ÉS DIGITÁLIS TERMELÉKENYSÉG	VÁLTOZÁSOK AZ ÜZLETI ÉRTÉKEK ELŐÁLLÍTÁSÁNAK MÓDJAIBAN



MUNKAERŐPIACI HATÁSOK

AZ ERŐFORRÁSOK ELOSZLÁSÁNAK MÓDOSULÁSA

ÚJ DEMOGRÁFIAI ÖSSZETÉTEL

- Öregedő társadalom – 15 éven belül a világ legnagyobb 15 gazdaságában munkaerőpiaci krízis fog fellépni.
- Feltörekvő gazdaságokban fiatalok száma növekszik, ugyanakkor nem megfelelő képesítést kapnak.
- Y és Z generáció igényei eltérnek az X generáció igényeitől – munka-magánélet egyensúly, önmegvalósítás fontossága.

KÉPZETTSÉGI EGYENLŐTLENSÉGEK

- Alacsonyan képzett munkaerő többlete mellett a magasan képzett szakemberek iránt hatalmas munkaerő igény jelentkezik.
- A munkaerőpiacot az informatikai, digitális képesítésű szakemberek hiánya fogja jellemezni.
- Technológiai állások harmada betöltetlen lesz 2020-ra.

GEOPOLITIKAI ÉS GAZDASÁGI HATALOM ELMOZDULÁSA

- Digitális forró pontok (Szilikon-völgy) számának növekedése.
- Protekcionalizmus és migráció ellenesség növekedése.
- Vagyoni különbségek növekednek – 2026-ra a leggazdagabb 1% fogja birtokolni a gazdasági javak 54%-át.

SZERVEZETI KULTÚRÁK ÉS ÉRTÉKEK MEGVÁLTOZÁSA

SOKSZÍNŰSÉG ÉS BEFOGADÁS

- Sokszínűség fontossága annak érdekében, hogy a „valóság” - fogyasztói igény - pontosan leképezhető legyen.
- Nők és kisebbséghez tartozó munkavállalók számának növekedése fogja jellemezni a munkaerőpiacot.

EGYEDISÉG ÉS VÁLLALKOZÓ SZELLEM

- 2020-ra a teljes állású munkavállalók felét szabadúszók fogják helyettesíteni.
- A vállalatok a munkavállalóikat nem alkalmazni, hanem projekt alapon „bérelni” fogják.

JÓLÉT ÉS ÉLETCÉL

- Y generáció 62%-a igényli, hogy munkájának társadalmi haszna is legyen.
- A munkavállalók többsége a rugalmas munkavégzést preferálja.

TECHNOLÓGIAI ÉS DIGITÁLIS TERMELÉKENYSÉG

AUTOMATIZÁLÁS

- Robotika és mesterséges intelligencia fejlődése teljes mértékben megváltoztatja a munka világát – az emberi munkaerőt részben, vagy teljes egészében kiváltja.
- Az alacsonyan képzett munkaerő iránti igény csökkeni fog, míg a szakképzett, magasan képzett munkaerő iránt hatalmas lesz a kereslet.

„BIG DATA” ÉS FEJLETT ELEMZÉSEK

- Naponta újratermelődő, exponenciálisan növekedő hatalmas adatmennyiség keletkezik a digitális eszközök használata során.
- A jelenlegi technológiák a munkaadók számára lehetővé teszik, hogy pontosabb képet kapjanak a munkavállalóik előre haladásáról, munkával kapcsolatos igényeiről, elégedettségéről.

INFORMÁCIÓK ÉS ÖTLETEK ELÉRÉSE

- A technológiai fejlettség lehetővé teszi bárki számára, hogy bárhol a szükséges információhoz tudjon jutni az interneten keresztül.
- Crowdsourcing és az online közösségek térnyerése megváltoztatja a hagyományos munkavállalói viszonyt.

VÁLTOZÁSOK AZ ÜZLETI ÉRTÉKEK ELŐÁLLÍTÁSÁNAK MÓDJAIBAN

EGYSZERŰSÉG A BONYOLULTSÁGBAN

- Vállalatok növekedése hozzájárul a szervezeti keretek komplexebbé válásához.
- Szervezeti rendszerek komplexitása megnöveli a fenntartási költségeket, a vállalati döntéshozatal nehezebbé válik, a munkafolyamatok lelassulnak.
- Nagyvállalatokon belül egyre elterjedtebbé vállik az új, egyes részfolyamatokért teljes felelőséget vállaló szervezeti alegységek létrehozása.

HATÉKONYSÁG ÉS INNOVÁCIÓ

- Innovatív munkafolyamatok adaptálása.
- Rugalmas szervezeti struktúrák alkalmazása innovációs idő lecsökkentésére.

ÚJ FOGYASZTÓI SZOKÁSOK

- Egyénre szabott, társadalmilag és környezetileg fenntartható termékek és szolgáltatások iránti igény növekszik.

STATISZTIKAI MUNKAERŐPIACI HATÁSOK

1. Globális szinten a foglalkoztatottak száma növekedni, a foglalkoztatottsági ráta viszont csökkenni fog.
2. Az eltartottsági ráta egyre magasabb lesz (fejlett világban).
3. Idős munkavállalók száma dinamikusan növekedni fog.
4. Növekszik a hosszútávú munkanélküliség aránya.
5. Egyre magasabb lesz a veszélyeztetett munkavállalói csoportokban (nők, fiatalok, fogyatékkal élők) lévők száma.
6. Növekedni fog a bevándorlók szerepe a fejlett világ munkaerőpiacában.
7. A globális munkaerőpiacot az alacsony képzettségű munkavállalók többlete és a magasan képzett szakemberek hiánya fogja jellemezni.

KÖVETKEZTETÉSEK, LEHETSÉGES VÁLASZOK

1. A nagyobb számú idős, valamint új generációs munkavállalók miatt a vállalatoknak hangsúlyt kell fektetni a különböző generációk együttes megtartására. Ki kell elégíteni a különböző munkavállalói igényeket.

2. A munkavállalói szemlélet megváltozása hozzájárul ahhoz, hogy a jövő vállalatainak a hagyományos kompenzáció és juttatások mellett, a személyes törekvések és értékek elérését szolgáló csomagot kell nyújtani, ami lehetővé teszi a rugalmasabb munkavégzést és a szakmai fejlődést.

3. A jövőben a vállalatokat nemcsak a termékeik és szolgálatatásaik minősége és ára alapján fogják értékelni, hanem az alapján, hogy milyen a társadalmi szerepvállalásuk, hogy hogyan viszonyulnak fogyasztóikhoz, munkavállalóikhoz.

4. A „big data” összegyűjtése, elemzése és felhasználása új piacokat nyit meg a jövő vállalatai számára. Az intézményi, szervezeti adatok hasznosítása pedig gyorsabbá (azonnalivá), objektívebbé teszi a vállalati döntéshozatalt.

KÖVETKEZTETÉSEK, LEHETSÉGES VÁLASZOK

5. A gyorsaság és a hatékonyság a vállalati versenyképesség legfőbb záloga lesz. A proaktív vállalatok fennmaradnak, az adaptáció idejét múlt vállalati stratégiává válik.

6. A digitalizáció és a technológai fejlődés új munkakörök és kategóriák kialakulásához vezetnek, hozzájárulnak a digitálisan képzett szakemberek hiányához. A vállalatoknak a szakképzett munkaerő egyre nagyobb hiánya miatt erőforrásokat kell allokálni a munkavállalók átképzésére, továbbképzésére.

7. A hagyományos vállalati munkafolyamatok (emberi-erőforrás menedzsment, irányelvek és rendszerek) átalakulnak konkrét problémamegoldó kölcsönhatásokká. A hagyományos dokumentálást és ellenőrzési folyamatokat felváltják a rugalmas, felhőalapú megoldások.

\+ Az okos és előrelátó vállalatvezetőknek törekedni kell a munkaerőpiaci folyamatok folyamatos monitorozására, kísérletezniük kell a vállalati keretekhez illeszkedő új munkamódszerek bevezetésével.

A jövőben egy vállalat sikerességét az fogja meghatározni, hogy képes-e alkalmazkodni egy gyorsan változó világ kihívásaihoz és hasznosítani tudja-e a felmerülő új lehetőségeket.

Foglalkoztatási és munkaerőpiaci stratégia

JÖVŐKÉP: MINŐSÉGI MUNKAHELYEK A GAZDASÁGFEJLESZTÉS SZOLGÁLATÁBAN



ÁTFOGÓ CÉLOK



1. A magas hozzáadott értéket előállító vállalkozások számának növekedése



2. Az átlagos jövedelmi szint emelkedése



3. A szakképzett és felsőfokú végzettségű munkavállalók arányának növekedése



4. Az inaktivitási ráta csökkenése

Jövőkép: Minőségi munkahelyek a gazdaságfejlesztés szolgálatában

PRIORITÁSOK ÉS INTÉZKEDÉSEK

Tervezett prioritások	Lehetséges intézkedések
1. Tehetséges, magas képzettségű fiatalok megtartása, városba vonzása	• Támogatott lakásprogram fiatal szakemberek számára • Kapcsolatépítés máshol tanuló nyíregyházi fiatalokkal
2. A kkv szektor helyi gazdaságban és foglalkoztatásban betöltött szerepének erősítése	• Helyi termék- és szolgáltatásfejlesztés és ezek fogyasztásának ösztönzése • Start-up vállalkozások támogatása
3. Célzott befektetésösztönzés	• Meghatározó helyi nagyvállalatok további fejlesztéseinek segítése • Ágazatilag fókuszált befektetésösztönzési tevékenységek
4. Munkavállalók és potenciális munkavállalók ismereteinek és készségeinek folyamatos fejlesztése	• Szak- és felnőttképzés fejlesztése a munkaerőigényekhez illeszkedve • Digitális képzési kínálat bővítése
5. Inaktívak és hátrányos helyzetű személyek tartós munkaerőpiaci integrációja	• Foglalkoztathatóság javítása • Speciális munkaerőpiaci programok megvalósítása
6. Munkaerőpiaci szereplők együttműködésének erősítése	• Foglalkoztatási paktum működtetése a munkaerő-kereslet és -kínálat összehangolása céljából

A KONZULTÁCIÓ TÉMÁI

1. Mit kell ahhoz tenni, hogy javuljon a vállalkozások munkaerő-ellátottsága Nyíregyházán?
2. Hogyan lehetne erősíteni a munkaerőpiaci szereplők kapcsolatait?
3. Mit kell ahhoz tenni, hogy a városban tartsuk / ide vonzzuk a fiatal, tehetséges szakembereket?

KÖSZÖNÖM A FIGYELMET!

SZÉCHENYI 2020

MAGYARORSZÁG KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális Alap

BEFEKTETÉS A JÖVŐBE