



NYÍREGYHÁZI FOGLALKOZTATÁSI PAKTUM

TOP-6.8.2-15-NY1-2016-00001

KOMPLEX MUNKAERŐPIACI KUTATÁSI PROGRAM

Munkáltatói kérdőíves felmérés eredményének
összegzése 2020-2021

Készítette:
MEGAKOM Tanácsadó Iroda

Megbízó:
Nyíregyháza Megyei Jogú Város Önkormányzata

Dátum: 2021. július 30.

A tanulmány a „Nyíregyházi foglalkoztatási paktum” című projekthez
kapcsolódóan került kidolgozásra.

www.megakom.hu



TARTALOMJEGYZÉK

1	BEVEZETÉS	4
1.1	Előzmények	4
1.2	A kérdőíves igényfelmérés célja, felépítése és módszertana	5
2	AZ IGÉNYFELMÉRÉS EREDMÉNYEINEK ÖSSZEGZÉSE	7
2.1	Munkaerő kiválasztásával kapcsolatos kérdések	7
2.1.1	Elsősorban mi alapján választják ki a munkavállalókat?	7
2.1.2	Milyen csatornákat használnak a munkaerő felkutatására?	7
2.1.3	Melyek a legfőbb nehézségeik a munkaerő kiválasztásában / felvételében?	8
2.1.4	Mely csoportokat alkalmazzák a legkevésbé?	9
2.1.5	Jellemzően milyen foglalkoztatást elősegítő eszközöket alkalmaznak a munkavállalók alkalmazása során?	10
2.1.6	Melyek a legfontosabb (munkaerőpiaci) eszközök, amelyekkel növelni lehetne a foglalkoztatást a városban?	10
2.1.7	Melyek lehetnek a foglalkoztatási együttműködések kialakítását/hatékonyágát akadályozó tényezők?	11
2.2	Aktuális képzési igénnyel kapcsolatos kérdések	12
2.2.1	Milyen képzésre lenne leginkább szüksége a szabad álláshelyek betöltése érdekében?	12
2.2.2	Milyen szakképzettséggel rendelkező munkavállalókra lenne leginkább szüksége?	12
2.3	Aktuális munkaerőigénnyel kapcsolatos kérdések	14
2.3.1	Elsősorban milyen végzettségű munkavállalókra van szükségük?	14
2.3.2	Jelenleg van betöltetlen álláshely a szervezeténél?	14
2.4	Tervezett fejlesztések	16
2.4.1	Tervez-e az elkövetkező 3 évben munkahelyteremtést, létszámbővítést eredményező fejlesztést?	16
2.4.2	Amennyiben igen, megközelítőleg hány új munkahely várható?	17
3	MELLÉKLETEK	18
3.1	Munkaadói kérdőív	18

ÁBRAJEGYZÉK

1. ábra: A Nyíregyházi Foglalkoztatási Paktum tevékenységei	4
2. ábra: A Nyíregyházi Foglalkoztatási Paktum komplex munkaerőpiaci kutatási programja	5
3. ábra: A munkavállalók kiválasztásának szempontjai (%)	7
4. ábra: A munkaerő felkutatásának módszerei (darab szavazat)	8
5. ábra: A munkaerő kiválasztásának/felvételének nehézségei (%)	8
6. ábra: A legkevésbé alkalmazott csoportok (%)	9

7. ábra: Munkavállalók alkalmazása során használt foglalkoztatást elősegítő eszközök (darab szavazat)	10
8. ábra: Foglalkoztatást növelő (munkaerőpiaci) eszközök (darab szavazat)	11
9. ábra: A foglalkoztatási együttműködések kialakítását/hatékonyágát akadályozó tényezők (darab szavazat)	11
10. ábra: A szabad álláshelyek betöltése érdekében leginkább szükséges képzések (darab szavazat)..	12
11. ábra: A munkavállalóktól elvárt képzettség (darab szavazat)	14
12. ábra: Jelenleg van betöltetlen álláshely a szervezeténél? (%)	15
13. ábra: Tervez-e az elkövetkező 3 évben munkahelyteremtést, létszámbővítést eredményező fejlesztést (%).....	16

TÁBLÁZATOK JEGYZÉKE

1. táblázat: Összefoglaló adatok a Nyíregyházi Foglalkoztatási Paktum projektről.....	4
2. táblázat: Keresett szakképzettségek	12
3. táblázat: Keresett szakterületek a betöltetlen álláshelyek tekintetében	15

1 BEVEZETÉS

1.1 Előzmények

Nyíregyháza Megyei Jogú Város Önkormányzata és a Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyei Kormányhivatal közösen valósítja meg a „Nyíregyházi Foglalkoztatási Paktum” elnevezésű projektet.

1. táblázat: Összefoglaló adatok a Nyíregyházi Foglalkoztatási Paktum projektről

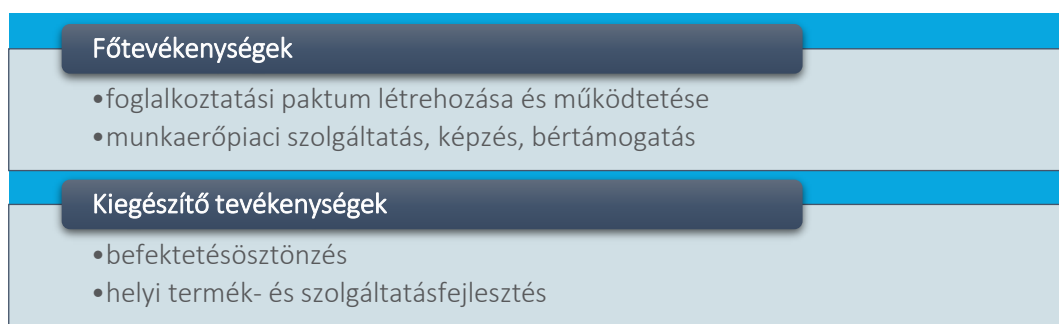
A projekt azonosító száma	TOP-6.8.2-15-NY1-2016-00001
Konzorciumi partnerek	Nyíregyháza Megyei Jogú Város Önkormányzata Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyei Kormányhivatal
A projekt költségvetése	2 356 000 000 Ft.
A finanszírozás forrása	Európai Szociális Alap és állami társfinanszírozás
A támogatás intenzitása	100%
A megvalósítás időtartama	2016. október 4. – 2022. december 31.

Forrás: Támogatási Szerződés alapján saját szerkesztés

A projekt átfogó céljai a komplex gazdaság- és foglalkoztatásfejlesztés a vállalkozói környezet és a versenyképesség javításáért, valamint a hátrányos helyzetű lakosság tartós munkaerőpiaci integrációja. Mindezek a foglalkoztatottság bővülését és a kiegyensúlyozott munkaerőpiac megteremtését szolgálják.

A Nyíregyházi Foglalkoztatási Paktum során két fő tevékenységet kell megvalósítani, amelyeket további két választott tevékenység egészít ki.

1. ábra: A Nyíregyházi Foglalkoztatási Paktum tevékenységei

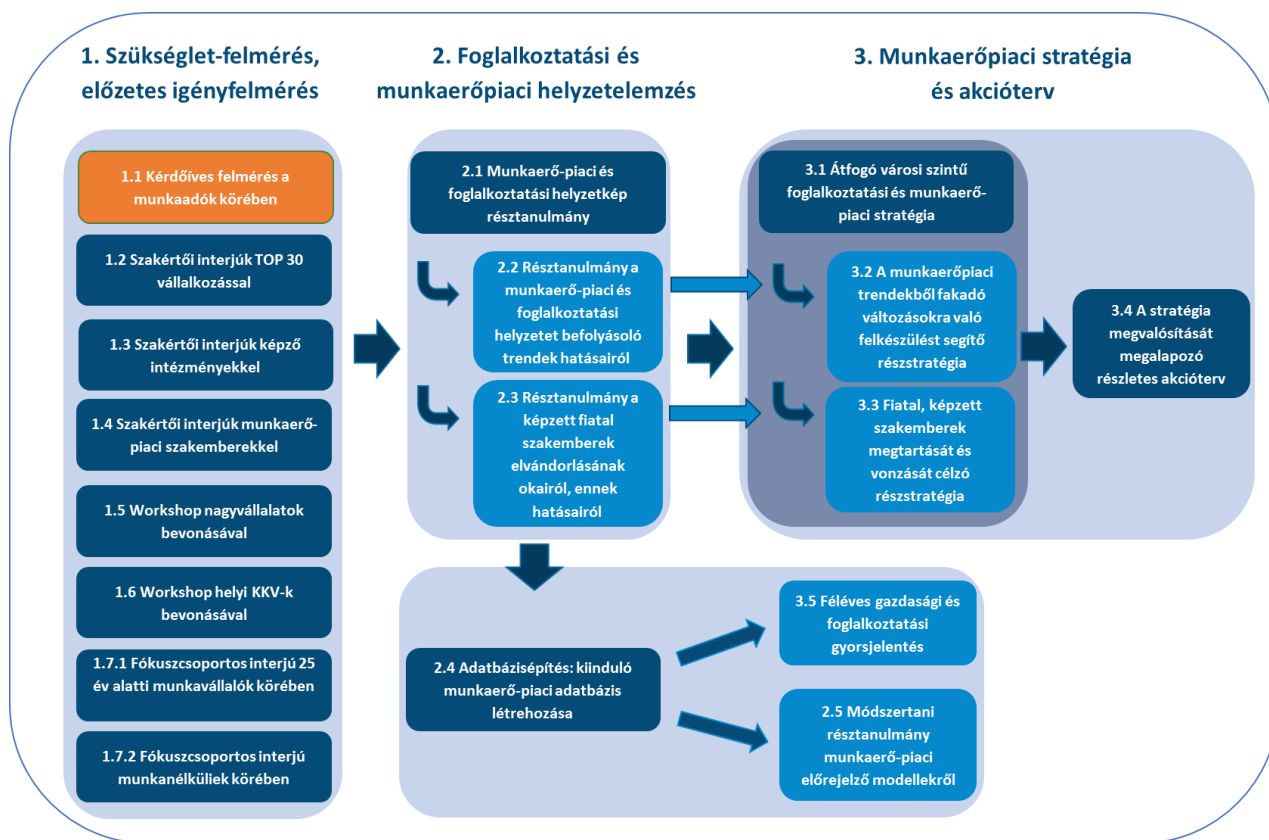


Forrás: Megvalósíthatósági Tanulmány alapján saját szerkesztés

A projekt keretében komplex munkaerőpiaci kutatási program megvalósítására kerül sor, amelynek célja a Nyíregyházi Foglalkoztatási Paktum működésének hosszú távú, stratégiai megalapozása a helyi

adottságokra, kihívásokra és szükségletekre építve. A kutatási program felépítéséről és elemeiről az alábbi ábra nyújt áttekintést.

2. ábra: A Nyíregyházi Foglalkoztatási Paktum komplex munkaerőpiaci kutatási programja



Forrás: saját szerkesztés

2017 és 2019 között a célcsoport megszólításának céljából már több alkalommal is történt hasonló kérdőíves felmérés. Annak érdekében, hogy a pályázat előrehaladását és eredményeit pontosan megfigyelhessük szükséges minden évben felülvizsgálni, aktualizálni a dokumentumokat. Jelen dokumentum a 2020-2021-es felülvizsgálat részeként készült el.

1.2 A kérdőíves igényfelmérés célja, felépítése és módszertana

A Nyíregyházi Foglalkoztatási Paktum legfontosabb feladata a munkaerőpiaci kereslet és kínálat hosszú távú egyensúlyának biztosítása; ennek érdekében fontos megismerni a különböző munkaerőpiaci szereplők – különösen a munkaadók és munkavállalók – jövőképét, rövid-, közép- és hosszú távú igényeit, elvárásait.

A projekt során folyamatosan szükséges nyomon követni a felmerülő igényeket. A kérdőíves kutatás célja, hogy a paktumprojekt keretében olyan szolgáltatásokat és támogatásokat tudjunk kínálni a munkaadóknak, amelyek a valós szükségleteikre reagálnak. Annak érdekében, hogy a felmérés a lehető legszélesebb réteget elérje, a Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyei Kereskedelmi és Iparkamara hírlevelében vette fel a kapcsolatot a célcsoporttal – a mai digitális világhoz igazodva, az online kitöltéses módszer alkalmazásával.

A kérdőív egyaránt tartalmazott zárt és nyitott kérdéseket. Nyitott kérdések elsősorban a jelenleg üres álláshelyek szakterületek szerinti vizsgálatát tartalmazták, illetve az elkövetkező időszakban alkalmazásra kerülő munkavállalók szakképzettségét vizsgálták. A felmérés biztosította a válaszadók

számára, hogy kötöttségek nélkül, minden egyéb tényező (pénzügyi feltételek megléte stb.) figyelmen kívül hagyásával, szabadon mondhasák el véleményüket. A nyitott kérdések kiértékelése az egyes kérdésekre érkezett hasonló vagy megegyező válaszok homogén csoportokba rendezésével történt.

Döntő többségben zárt kérdések kerültek felhasználásra, jellemzően a munkaerő kiválasztásával, valamint a jelenleg felmerülő munkaerőigénnyel és a közeljövőben tervezett fejlesztésekkel kapcsolatos kérdések esetén. A zárt kérdésektől függetlenül, minden esetben lehetőséget adtunk a megjelölt válaszlehetőségektől eltérő felelet megadására (Egyéb kategória). A beérkezett válaszok kiértékelése a jelölések összeszámításával történt. Az egyéb kategóriába érkezett válaszokat az egyes kérdésekre adott hasonló válaszok homogén csoportokba rendezésével foglaltuk össze.

A kérdőív végén a válaszadók az általuk képviselt cég nevét is megadhatták, amellyel a felmérés hatékonyságát növelték. Fontosnak tartjuk megemlíteni, hogy a kérdőívek feldolgozása és az eredmények összefoglalása anonim módon történt, továbbá a megadott adatok üzleti titoknak megfelelően kerülnek kezelésre.

2 AZ IGÉNYFELMÉRÉS EREDMÉNYEINEK ÖSSZEGZÉSE

A kérdések négy fő csoport köré szerveződtek, így az eredmények is ezen főbb kategóriák mentén kerültek kiértékelésre:

1. Munkaerő kiválasztásával kapcsolatos kérdések;
2. Aktuális képzési igénnyel kapcsolatos kérdések;
3. Aktuális munkaerőigénnyel kapcsolatos kérdések;
4. Tervezett fejlesztések.

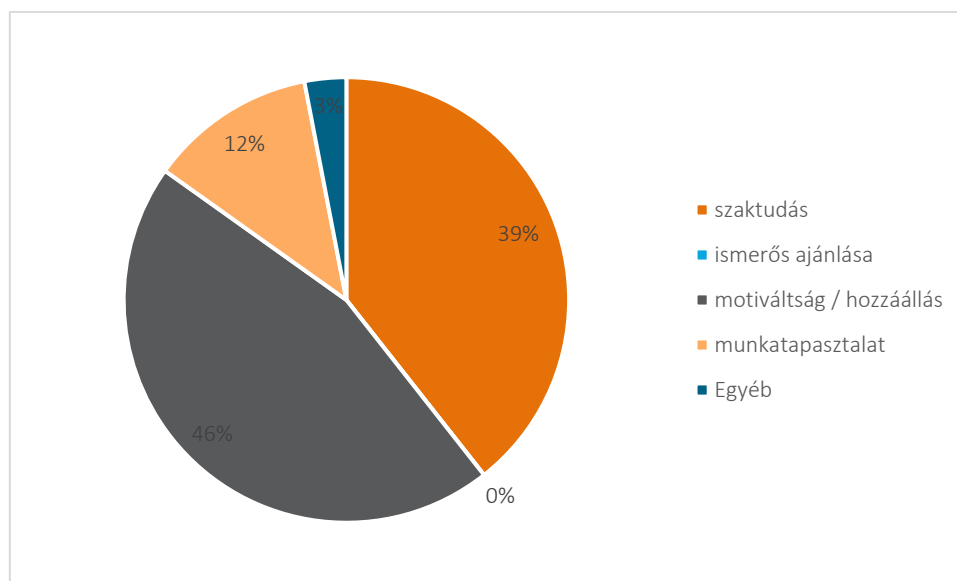
A beérkezett válaszok száma 33 volt.

2.1 Munkaerő kiválasztásával kapcsolatos kérdések

2.1.1 Elsősorban mi alapján választják ki a munkavállalókat?

A legfrissebb felmérés keretében beérkezett válaszok alapján a munkáltatók leginkább a motiváltság és hozzáállás (46%), illetve szaktudás (39%) alapján választják ki az új munkavállalókat. A két szempont sorrendje az előző felmérésekhez képest megfordult. A potenciális alkalmazott munkatapasztalata is befolyásoló tényező (12%), míg az ismerősök ajánlása már kevésbé jellemző – a lehetőséget egy válaszadó sem választotta, azonban az egyéb szempontot kitöltő munkáltató mind a négy lehetőséget figyelembe veszi a kiválasztás során.

3. ábra: A munkavállalók kiválasztásának szempontjai (%)

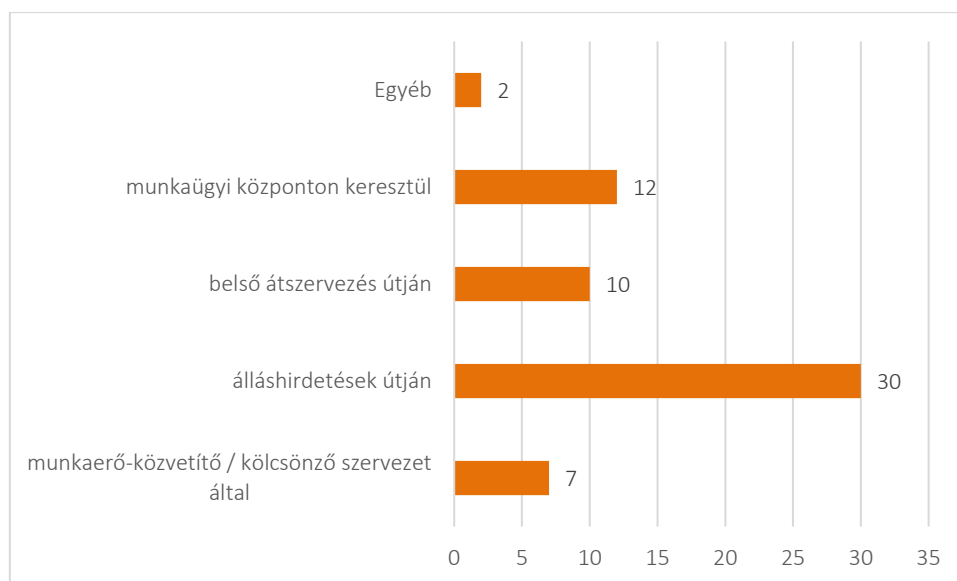


Forrás: Kérdőíves felmérésre beérkezett válaszok alapján saját szerkesztés

2.1.2 Milyen csatornákat használnak a munkaerő felkutatására?

A következő ábrán látható, hogy a legfrissebb felmérésben megkérdezett cégek jelentős arányban (90,9%) klasszikus álláshirdetések útján kutatják fel a leendő munkavállalóikat. Az álláshirdetéseken túl jellemző továbbá, hogy a területileg illetékes munkaügyi központ segítségét veszik igénybe (36,4%), valamint belső átszervezés útján találnak új munkatársakat (30,3%), illetve a munkaerő-közvetítő és kölcsönző szervezetek igénybe vétele is elterjedt (21,2%).

4. ábra: A munkaerő felkutatásának módszerei (darab szavazat)

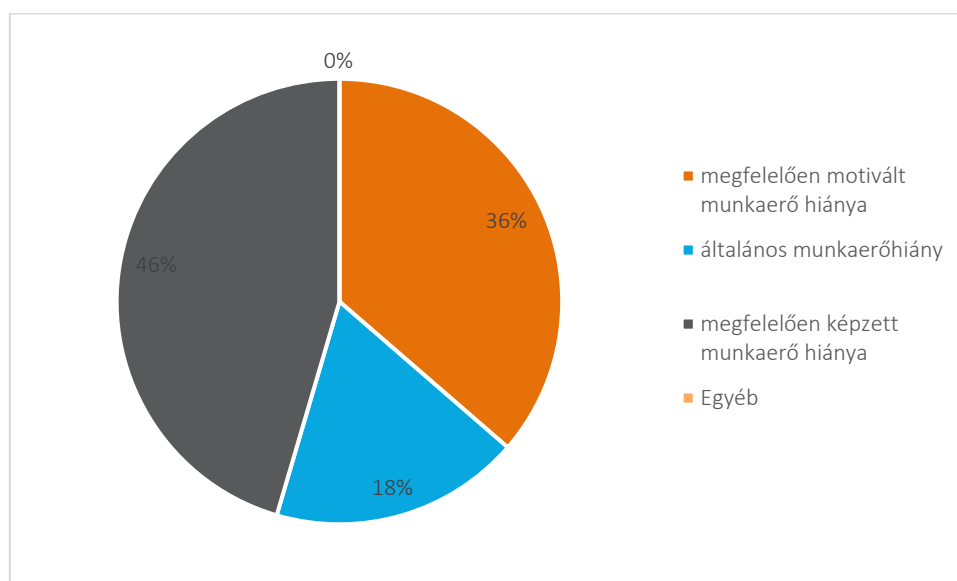


Forrás: Kérdőíves felmérésre beérkezett válaszok alapján saját szerkesztés

2.1.3 Melyek a legfőbb nehézségek a munkaerő kiválasztásában / felvételében?

A munkaerő kiválasztása / felvétele terén a válaszadók többsége a megfelelően képzett munkaerő hiányát (45,5%) jelölte meg legfőbb nehézségnek. Ezt követte a megfelelően motivált munkaerő hiánya (36,4%), illetve az általános munkaerőhiány ténye (18,2%).

5. ábra: A munkaerő kiválasztásának/felvételének nehézségei (%)

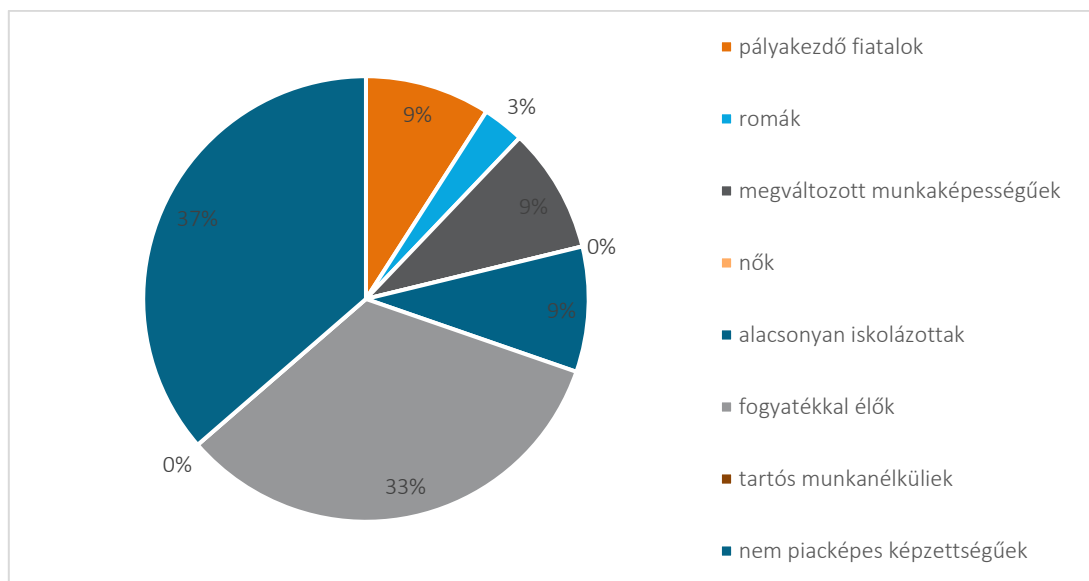


Forrás: Kérdőíves felmérésre beérkezett válaszok alapján saját szerkesztés

2.1.4 Mely csoportokat alkalmazzák a legkevésbé?

A kérdőíves felmérés válaszadó szervezetei legkevésbé a nem piacképes képzettséggel rendelkező (36,4%), valamint a fogyatékkal élő állás keresőket (33,3%) alkalmazzák. Emellett nem tudnak, vagy nem szívesen foglalkoztatnak alacsony iskolázottságú (9,1%), megváltozott munkaképességű (9,1%), illetve pályakezdő (9,1%) állás keresőket. 1 szervezet a romákat jelölte meg legkevésbé alkalmazott csoportként, ugyanakkor a nők és tartós munkanélküliek alkalmazását egyik szervezet sem tekinti kizártnak.

6. ábra: A legkevésbé alkalmazott csoportok (%)



Forrás: Kérdőíves felmérésre beérkezett válaszok alapján saját szerkesztés

2.1.4.1 Miért éppen ezeket a csoportokat alkalmazzák a legkevésbé?

Az előző kérdésben bemutatott csoportokat érintő válaszokat tartalmuk szerint csoportosítottuk, ezeket összevonva mutatjuk be.

- Fogyatékkal élők, megváltozott munkaképességűek:

A beérkezett válaszok alapján a fogyatékkal élő személyek alkalmazása nem megoldható a munkaadók jelentős hányadánál. Ennek megjelölt okai között szerepel, hogy a tárgyi feltételeket nem tudják biztosítani, illetve a munka jellegéből adódóan nem tudják foglalkoztatni őket (pl. nehéz fizikai munka, építőipar, vendéglátás). Volt olyan válaszadó, ahol keresik a foglalkoztatás lehetőségét, több kísérleti projektet is megvalósítottak annak érdekében, hogy megoldhassák a fogyatékkal élők foglalkoztatását.

- Nem piacképes képzettségűek / alacsonyan iskolázottak:

A válaszadó cégek a nem piacképes képzettségű személyeket elmondásuk alapján azért foglalkoztatják kevésbé, mert a szervezetük által végzett feladatok ellátásához a legtöbb esetben szakképzett / magasan képzett munkaerőre van szükségük. Voltak olyan válaszadók, akik szerint ezek a csoportok nehezen betaníthatók, idő pedig nincs a betanításukra. illetve a betanítás után hamar munkahelyet váltanak.

- Pályakezdő fiatalok

A válaszadók szerint a pályakezdők nem érdeklődnek a kínált munka iránt. Ha találunk is pályakezdő állás keresőt, gyakran nehezen alkalmazkodnak, könnyen tovább állnak.

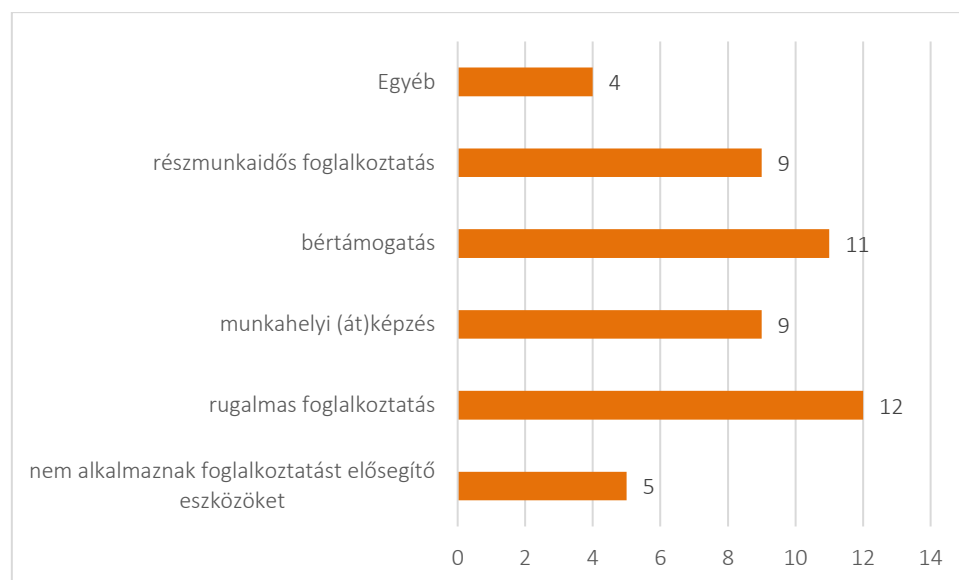
- Romák

A csoportot jelölő egyetlen válaszadó azzal indokolta a választását, hogy a romák jelentkezése nem jellemző.

2.1.5 Jellemzően milyen foglalkoztatást elősegítő eszközöket alkalmaznak a munkavállalók alkalmazása során?

Az előző évi felmérések esetében ellentétes eredmény született ennél a kérdésnél. A 2017-es válaszadók többsége semmilyen foglalkoztatást segítő eszközt nem alkalmazott, a 2018-as felmérésből azonban az derült ki, hogy a munkahelyi átképzés, illetve a bértámogatás és a részmunkaidős foglalkoztatás is jelen van a válaszadó cégek között. A 2019-es felmérés eredményei szerint a válaszadók nagy része alkalmaz foglalkoztatást elősegítő eszközöket: részmunkaidős foglalkoztatást, bértámogatást, rugalmas foglalkoztatást és a munkahelyi (át)képzést is, amely a jelen felmérés idején sem változott lényegesen.

7. ábra: Munkavállalók alkalmazása során használt foglalkoztatást elősegítő eszközök (darab szavazat)

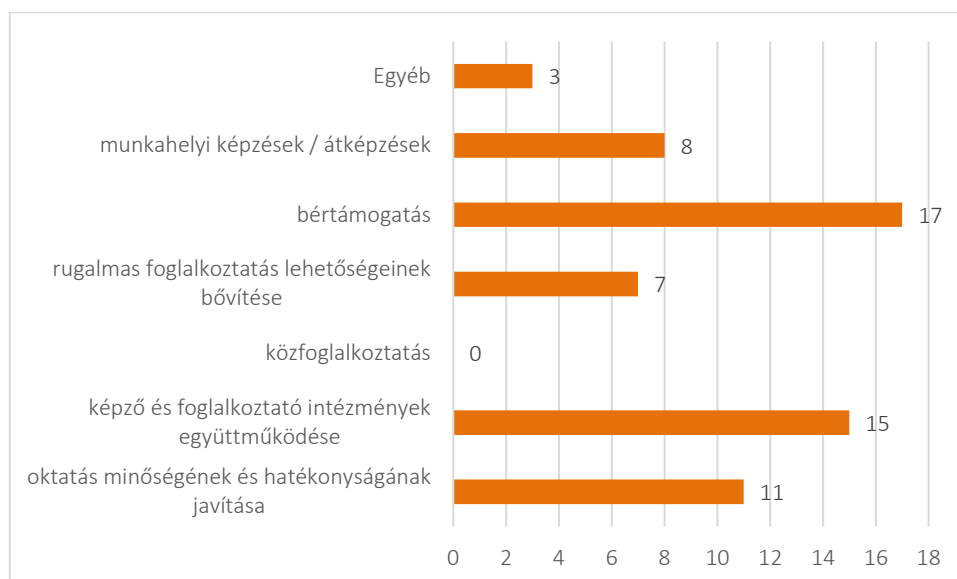


Forrás: Kérdőíves felmérésre beérkezett válaszok alapján saját szerkesztés

2.1.6 Melyek a legfontosabb (munkaerőpiaci) eszközök, amelyekkel növelni lehetne a foglalkoztatást a városban?

A beérkezett válaszok alapján bértámogatással (19 válasz) a képző és foglalkoztató intézmények együttműködésével (17 válasz), az oktatás minőségének és hatékonyságának javításával (13 válasz), illetve lehetne leginkább növelni a foglalkoztatást a városban. A válaszadók közül többen megjelölték még a munkahelyi átképzéseket (9 válasz), valamint a rugalmas foglalkoztatás lehetőségeinek bővítését (7 válasz) is. A válaszadók a közfoglalkoztatást nem tekintik foglalkoztatásbővítő eszköznek. Az egyéb válaszokban a válaszadók a bérek adóterheinek csökkentését, a képzett szakemberek elvándorlásának mérséklését, valamint egy olyan fórum létrehozását javasolták, ahol a munkavállalók valós képet kaphatnak a munkahelyekről.

8. ábra: Foglalkoztatást növelő (munkaerőpiaci) eszközök (darab szavazat)

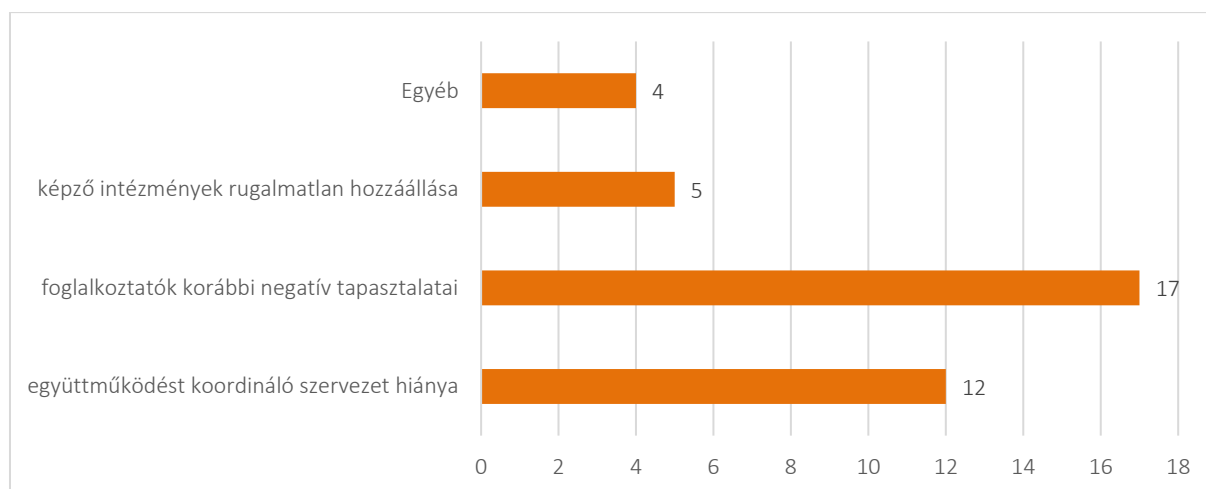


Forrás: Kérdőíves felmérésre beérkezett válaszok alapján saját szerkesztés

2.1.7 Melyek lehetnek a foglalkoztatási együttműködések kialakítását/hatékonyságát akadályozó tényezők?

A foglalkoztatási együttműködések kialakítását/hatékonyságát akadályozó tényezőkre vonatkozó kérdés esetében a válaszadók a legfőbb akadályként a foglalkoztatók korábbi negatív tapasztalatait jelölték meg (17 válasz). Akadályozó tényezőnek tekintik az együttműködést koordináló szervezet hiányát (13 válasz), valamint a képző intézmények rugalmatlan hozzáállását (6 válasz). Az egyéb kategóriában megjelölt válaszok szerint akadályozó tényező, hogy a válaszadó szakterületén (lábbeligyártás) egyáltalán nincs képzés, ehhez hasonló válasz a szakképzettség tekintetében a nem összehangolt kereslet- és kínálat. 2 válaszadó a munkavállalókat jelölték meg akadályozó tényezőként: az egyik válaszban kiemelték, hogy a munkavállaló nem akar dolgozni, a másikban problémaként azt jelölték meg, hogy „Sokan túl gyorsan akarnak messzire jutni, és ez alapján ítélnék meg egy munkahelyet”.

9. ábra: A foglalkoztatási együttműködések kialakítását/hatékonyságát akadályozó tényezők (darab szavazat)



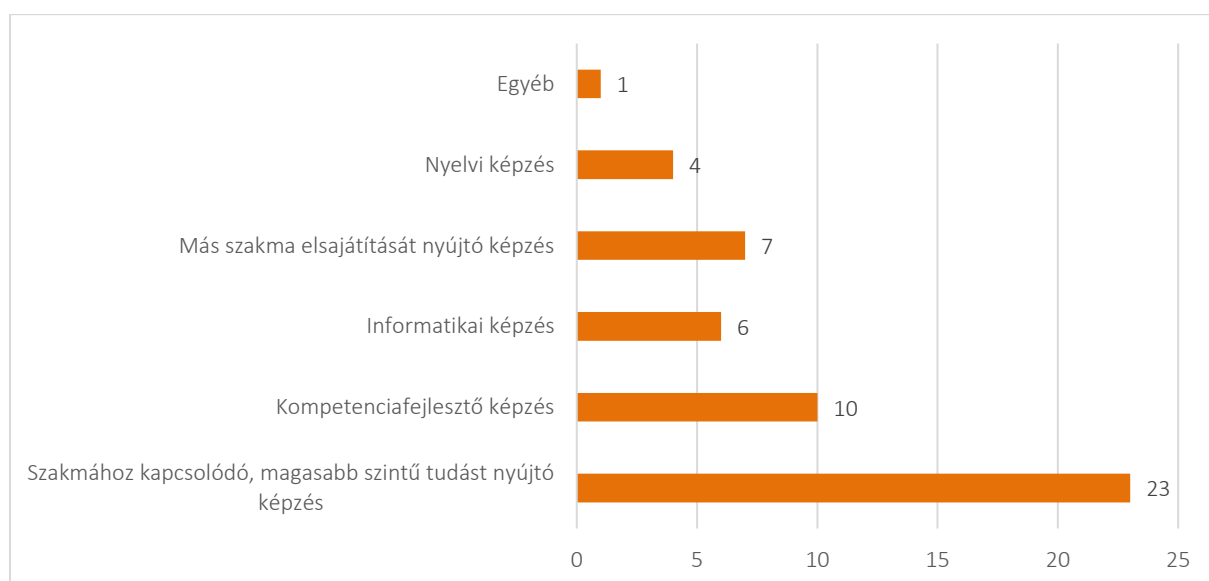
Forrás: Kérdőíves felmérésre beérkezett válaszok alapján saját szerkesztés

2.2 Aktuális képzési igénnyel kapcsolatos kérdések

2.2.1 Milyen képzésre lenne leginkább szüksége a szabad álláshelyek betöltése érdekében?

A beérkezett válaszok alapján egyértelműen látszik, hogy a legtöbb szervezetnek szakmához kapcsolódó, magasabb szintű tudást nyújtó képzésre (26 válasz) lenne szüksége a szabad álláshelyek betöltése érdekében. Ezen kívül a kompetenciafejlesztő képzésekre (10 válasz), informatikai képzésre, valamint más szakmák elsajátítását nyújtó (7-7 válasz) és nyelvi képzésekre (4 válasz) van igény a munkaadók részéről. Az egyéb kategóriát jelölt válaszadó nem rendelkezik szabad álláshellyel.

10. ábra: A szabad álláshelyek betöltése érdekében leginkább szükséges képzések (darab szavazat)



Forrás: Kérdőíves felmérésre beérkezett válaszok alapján saját szerkesztés

2.2.2 Milyen szakképzettséggel rendelkező munkavállalókra lenne leginkább szüksége?

A kérdésre érkezett válaszok kiértékelése a hasonló vagy megegyező válaszok homogén csoportokba rendezésével történt. A megkérdezetteknek az alábbi szakképzettséggel bíró munkavállalókra lenne leginkább szüksége:

2. táblázat: Keresett szakképzettségek

szakképzettség	szavazatok száma (csökkenő sorrendben)
ács	3
áruösszekészítő	1
Asztalos	2
autószerelő, autóvillamossági szerelő,	2
bér-és társadalombiztosítási ügyintéző	1

szakképzettség	szavazatok száma (csökkenő sorrendben)
bolti értékesítő	1
burkoló	2
cipőfelsőrész-készítő	1
cipőgyártó	1
CNC élhajlító, CNC lézervágó	2
cukrász	2
energetikus	1
épületgépész	1
erdésztechnikus, erdőmérnök	2
Értékesítés, kommunikáció, marketing	2
fuvarszervező	1
gazdasági ismeretek	1
gépészmérnök	3
gépjárművezető	1
gépkezelő	2
lakatos, gép-szerkezet lakatos, karbantartó lakatos	4
gumiipari végzettség	1
hegesztő	2
Informatikai	2
irodai adminisztrátor	1
kertész	1
koszorúkotó	1
kőműves	3
könnyű és nehézgépkezelő	1
közgazdász	1
magasépítő mérnök	1
megfelelő szakképzettséggel rendelkező szakmunkás	1
mélyépítő mérnök	1
műanyagipari fröccsöntéshez köthető szakmák	1
műszaki képzettség	1
műszerész	2
növényvédelmi ellenőr	1
pultos-felhasználó	1
raktáros	1
sírköves	1
szakács	1
Szakmának megfelelő szintű képzések magas gyakorlati óraszámával, mely kellő mennyiségű tapasztalatot biztosít a leendő/betöltendő jövőbeli álláshoz elég szakmai tudással.	1
targoncavezető	2
tartósipari munkás	1

szakképzettség	szavazatok száma (csökkenő sorrendben)
útépítő mérnök	1
varró	1
vendéglátóipari eladó	1
villamosmérnök,	1
villanyszerelő,	1
víz-gáz csőhálózat szerelő	1

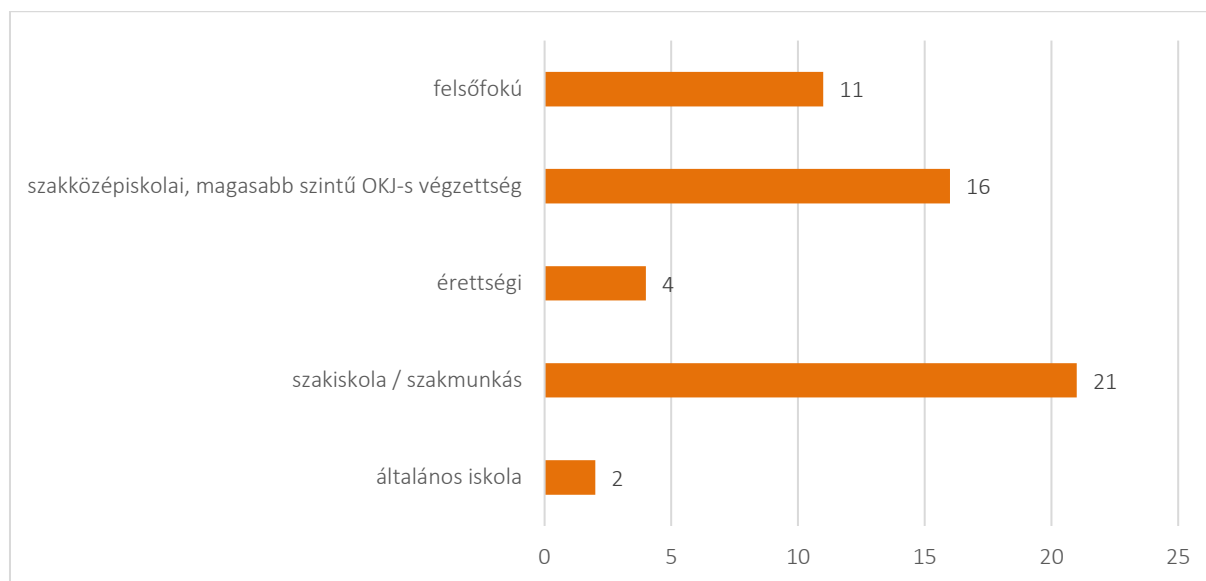
Forrás: Kérdőíves felmérésre beérkezett válaszok alapján saját szerkesztés

2.3 Aktuális munkaerőigénnyel kapcsolatos kérdések

2.3.1 Elsősorban milyen végzettségű munkavállalókra van szükségük?

A beérkezett válaszok azt mutatják, hogy a munkaadóknak elsősorban szakiskolai és szakközépiskolai végzettséggel rendelkezőkre van szükségük. A legtöbb szavazat (24 válasz) a szakiskola/szaktanuló végzettségű, valamint a szakközépiskolai, magasabb szintű OKJ-s képzéseket végzett személyekre (16 válasz) érkezett. Van igény felsőfokú végzettségre (11 válasz), míg a csupán általános iskolai végzettségű és érettségizett munkavállalók iránt kisebb az érdeklődés.

11. ábra: A munkavállalóktól elvárt képzettség (darab szavazat)

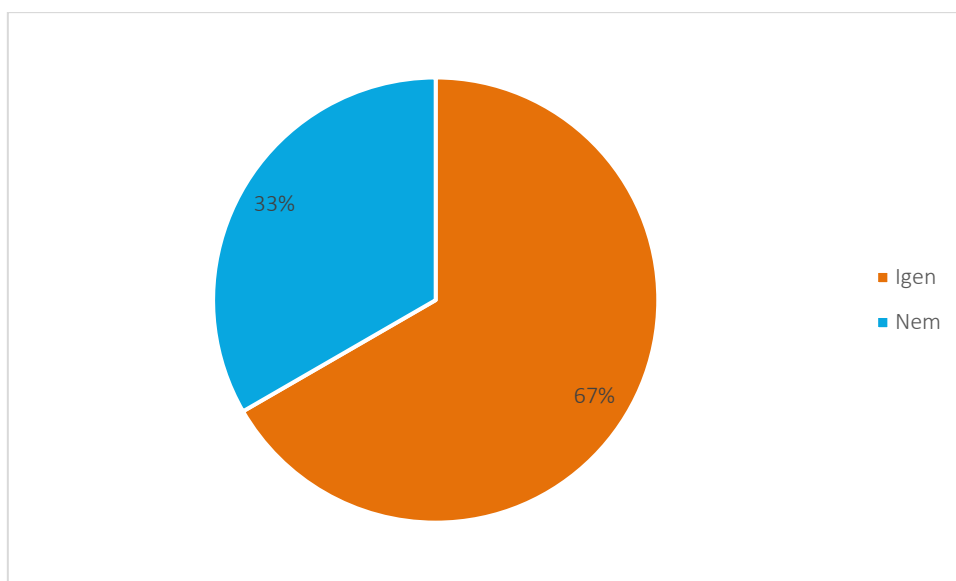


Forrás: Kérdőíves felmérésre beérkezett válaszok alapján saját szerkesztés

2.3.2 Jelenleg van betöltetlen álláshely a szervezeténél?

A válaszadó szervezetek mintegy 70%-ánál (23 db szervezet) van betöltetlen álláshely.

12. ábra: Jelenleg van betöltetlen álláshely a szervezeténél? (%)



Forrás: Kérdőíves felmérésre beérkezett válaszok alapján saját szerkesztés

2.3.2.1 Amennyiben igen, hány darab?

A 23 igennel válaszoló közül 22-en azt is megadták, hogy összesen hány darab betöltetlen álláshely található szervezetüknel: a válaszadók összesen 187-198 db betöltetlen álláshelyet jelöltek meg. Az álláshelyek szórása nagy: van amelyik válaszadónál 1 betöltetlen álláshely van, míg 3 válaszadó is legalább 20 üres álláshelyet adott meg, ebből a legmagasabb érték 50 db volt.

2.3.2.2 Amennyiben igen, elsősorban milyen szakterületeken van szüksége új munkaerőre?

A kérdésre érkezett válaszok kiértékelése a hasonló vagy megegyező válaszok homogén csoportokba rendezésével történt. A megkérdezetteknek az alábbi szakterületeken lenne leginkább szüksége új munkaerőre:

3. táblázat: Keresett szakterületek a betöltetlen álláshelyek tekintetében

szakképzettség	szavazatok száma (csökkenő sorrendben)
asztalos	1
autószerelő	1
bolti eladó, értékesítő	3
cipőfelsőrész-készítő.	1
cukrász	2
Építőipari szakmunkás, segédmunkás, kőműves	4
fröccsöntő gépbeállító,	1
fuvarszervező	1
karbantartás, termelés	3
kézi csomagoló	1

szakképzettség	szavazatok száma (csökkenő sorrendben)
műszaki felsőfokú,	1
műszerész	1
pályázatíró munkatárs, projektmenedzser	2
raktározás és áruterítés	2
sírkő, koszorúüzem	1
szakképzett fizikai	2
targoncavezető-árukiadó	1
út-, mély-, magasépítés	1
vendéglátó	1
villanyszerelő	1
webáruház kezelő	1

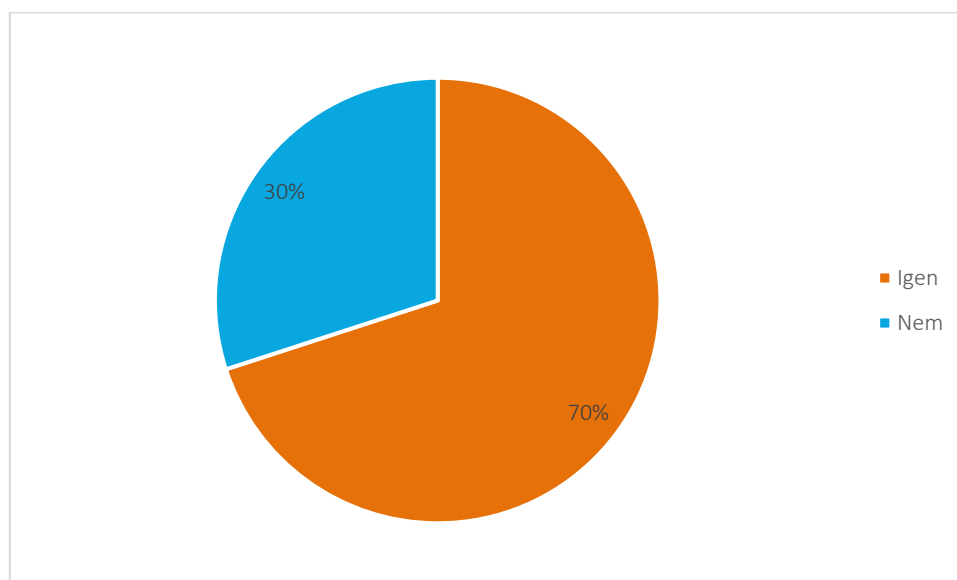
Forrás: Kérdőíves felmérésre beérkezett válaszok alapján saját szerkesztés

2.4 Tervezett fejlesztések

2.4.1 Tervez-e az elkövetkező 3 évben munkahelyteremtést, létszámbővítést eredményező fejlesztést?

A 2017-es felméréssel ellentétben, ugyanakkor a 2018-as felméréshez hasonlóan a válaszadók több, mint kétharmada (70%, 21 válaszadó) tervez a következő 3 évben munkahelyteremtést és/vagy létszámbővítést eredményező fejlesztést.

13. ábra: Tervez-e az elkövetkező 3 évben munkahelyteremtést, létszámbővítést eredményező fejlesztést (%)



Forrás: Kérdőíves felmérésre beérkezett válaszok alapján saját szerkesztés

2.4.2 Amennyiben igen, megközelítőleg hány új munkahely várható?

Az előző kérdésre igennel válaszoló 21 szervezetből 18 adott meg konkrét szám adatot arra vonatkozóan, hogy megközelítőleg hány új munkahelyet kíván létrehozni. A válaszadók összesen 202-233 új álláshely létrehozását tervezik a közeljövőben, melyből 2 cég 50 fővel, egy 20-40 fővel, egy további pedig 30 fővel kívánja bővíteni állományát.

3 MELLÉKLETEK

3.1 Munkaadói kérdőív

MUNKAADÓI KÉRDŐÍV

Nyíregyháza Megyei Jogú Város Önkormányzata és a Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyei Kormányhivatal kezdeményezésére létrejött a Nyíregyházi Foglalkoztatási Paktum. Az Európai Unió és Magyarország Kormányának támogatásával megvalósuló projekt alapvető célja a város foglalkoztatottsági szintjének növelése, a hátrányos helyzetű lakosság tartós munkaerőpiaci integrációja, a munkaerőhiány csökkentése, valamint a hiányzó szakképzett munkaerő pótlása és a helyi partnerségek megerősítése (A projekt címe: Nyíregyházi Foglalkoztatási Paktum; Kódszám: TOP-6.8.2-15-NY1-2016-00001).

A foglalkoztatási együttműködés legfontosabb feladata a munkaerőpiaci kereslet és kínálat hosszú távú egyensúlyának biztosítása. Ennek érdekében fontos megismerni a különböző munkaerőpiaci szereplők, kiemelten a munkaadók jövőképét, szakmai és egyéb elvárásait, preferenciáit - különös tekintettel az elmúlt időszak változásaira.

Az igények felmérésének egyik fontos eleme az alábbi kérdőív, amelynek kitöltésével nagyban hozzájárul ahhoz, hogy a Paktum keretében olyan szolgáltatásokat és támogatásokat tudjunk kínálni a munkaadóknak, amelyek a valós szükségleteikre reagálnak, éppen ezért számítunk véleményére.

A felmérés 2021. június 30-ig tart, a később beérkezett kérdőíveket sajnos nem áll módunkban figyelembe venni.

Együttműködését ezúton is köszönjük!

I. Munkaerő kiválasztásával kapcsolatos kérdések

I.1. Elsősorban mi alapján választják ki a munkavállalókat? *

Egy válasz megjelölése lehetséges!

- szaktudás
- ismerős ajánlása
- motiváltság / hozzáállás
- munkatapasztalat
- Egyéb:

I.2. Milyen csatornákat használnak a munkaerő felkutatására? *

Több válasz megjelölése lehetséges!

- munkaerő-közvetítő / kölcsönző szervezet által
- álláshirdetések útján
- belső átszervezés útján
- munkaügyi központon keresztül
- Egyéb:

I.3. Melyek a legfőbb nehézségeik a munkaerő kiválasztásában / felvételében? *

Egy válasz megjelölése lehetséges!

- megfelelően motivált munkaerő hiánya
- általános munkaerőhiány
- megfelelően képzett munkaerő hiánya
- Egyéb:

I.4. Mely csoportokat alkalmazzák a legkevésbé? *

Egy válasz megjelölése lehetséges!

- pályakezdő fiatalok
- romák
- megváltozott munkaképességűek
- nők
- alacsonyan iskolázottak
- fogyatékkal élők
- tartós munkanélküliek
- nem piacképes képzettségűek

I.4.1. Miért éppen ezeket a csoportokat alkalmazzák a legkevésbé? *

Kérjük, pár mondatban írja le a véleményét!

I.5. Jellemzően milyen foglalkoztatást elősegítő eszközöket alkalmaznak a munkavállalók alkalmazása során? *

Több válasz megjelölése lehetséges!

- nem alkalmaznak foglalkoztatást elősegítő eszközöket
- rugalmas foglalkoztatás
- munkahelyi (át)képzés
- bértámogatás
- részmunkaidős foglalkoztatás
- Egyéb:

I.6. Melyek a legfontosabb (munkaerő-piaci) eszközök, amelyekkel növelni lehetne a foglalkoztatást a városban? *

Több válasz megjelölése is lehetséges!

- oktatás minőségének és hatékonyságának javítása
- képző és foglalkoztató intézmények együttműködése
- közfoglalkoztatás
- rugalmas foglalkoztatás lehetőségeinek bővítése
- bértámogatás
- munkahelyi képzések / átképzések
- Egyéb:

I.7. Melyek lehetnek a foglalkoztatási együttműködések kialakítását/hatékonyságát akadályozó tényezők? *

Több válasz megjelölése is lehetséges!

- együttműködést koordináló szervezet hiánya
- foglalkoztatók korábbi negatív tapasztalatai
- képző intézmények rugalmatlan hozzáállása
- Egyéb:

II. Aktuális képzési igénnyel kapcsolatos kérdések

II.1. Milyen képzésre lenne leginkább szüksége a szabad álláshelyek betöltése érdekében? *

Több válasz megjelölése is lehetséges!

- Szakmához kapcsolódó, magasabb szintű tudást nyújtó képzés
- Kompetenciafejlesztő képzés
- Informatikai képzés
- Más szakma elsajátítását nyújtó képzés
- Nyelvi képzés
- Egyéb:

II.2. Milyen szakképzettséggel rendelkező munkavállalókra lenne leginkább szüksége? *

III. Aktuális munkaerőigénnyel kapcsolatos kérdések

III.1. Elsősorban milyen végzettségű munkavállalókra van szükségük? *

Több válasz megjelölése lehetséges!

- általános iskola
- szakiskola / szakmunkás
- érettségi
- szakközépiskolai, magasabb szintű OKJ-s végzettség
- felsőfokú

III.2. Jelenleg van betöltetlen álláshely a szervezeténél? *

- Igen
- Nem

III.2.1. Amennyiben igen, hány darab?

Kérjük, számmal adja meg választát!

III.2.2. Amennyiben igen, elsősorban milyen szakterületeken van szüksége új munkaerőre?

Kérjük, sorolja fel a szakterületeket!

IV. Tervezett fejlesztések

IV.1. Tervez-e az elkövetkező 3 évben munkahelyteremtést, létszámbővítést eredményező fejlesztést? *

- Igen
- Nem

IV.1.1. Amennyiben igen, megközelítőleg hány új munkahely várható?

Kérjük, számmal adja meg választát!

Az Ön által képviselt vállalkozás neve

A kérdőívek feldolgozása és az eredmények összefoglalása anonim módon történik. A kérdőívet a vállalkozás nevének megadása nélkül is beküldheti, de munkánkat nagymértékben segíti, ha ismerjük a kérdőívet kitöltő vállalkozásokat. Ezért kérjük, adja meg vállalkozása nevét!