

Hogyan nyerjük meg a kiváló
munkaerő megszerzéséért és
megtartásáért folytatott küzdelmet!

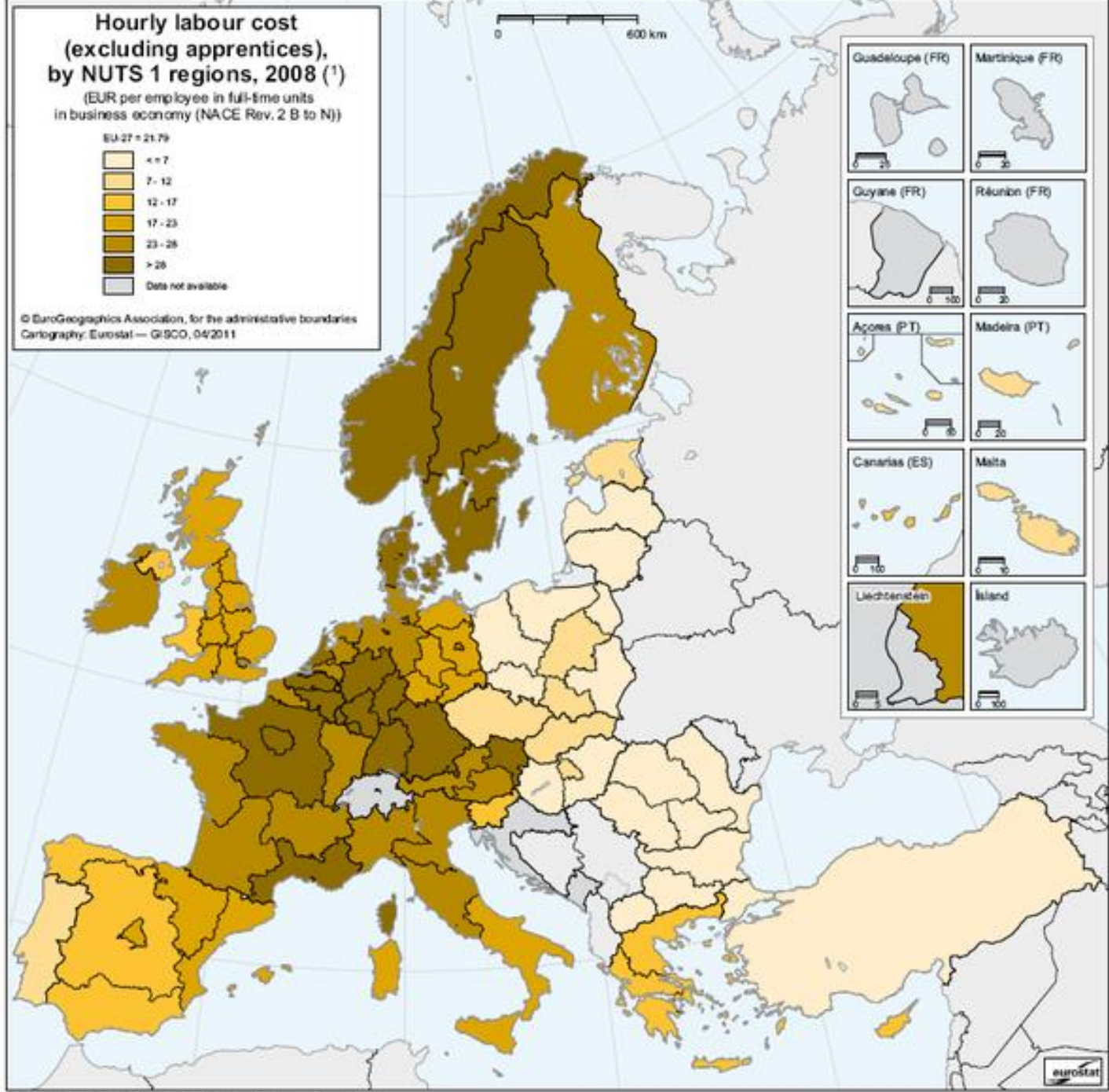
**Hourly labour cost
(excluding apprentices),
by NUTS 1 regions, 2008 ⁽¹⁾**

(EUR per employee in full-time units
in business economy (NACE Rev. 2 B to N))

EU-27 = 21.79



© EuroGeographics Association, for the administrative boundaries
Cartography: Eurostat — GISCO, 04/2011



(1) Turkey, NACE Rev. 1, I C to K; Finland and Turkey, national level

„Magyarországon „a munkaerő elfogyott”, sikerült munkát adni az embereknek, lassan elérjük a teljes foglalkoztatottságot, ezért a magyar ipar technológiai színvonalát kell folyamatosan megújítani, és ehhez kellene a beruházások...” – Orbán Viktor miniszterelnök,

2016. október 16. MNO

- CFO: What happens if we train them and they leave?
- CEO: What happens if we don't and they stay?

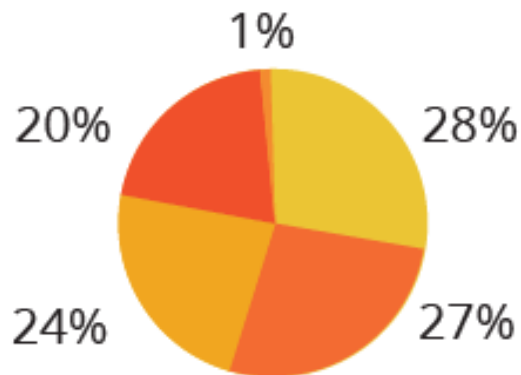
2016-os munkaerőpiaci tendenciák – Dél-Alföld

- Képzett munkaerő Budapestre és külföldre áramlása – vidéken fogyó munkaerő
- IKT szektorban a béerverseny eldurvult
- Versenyszférában szintén durva béerverseny
- Az oktatási rendszerből kikerülő munkaerő a cégeknek „használhatatlan” – átképzés kell
- Sok „peremhelyzetben” lévő munkavállaló
- Munkavállalói lojalitás szintje alacsony

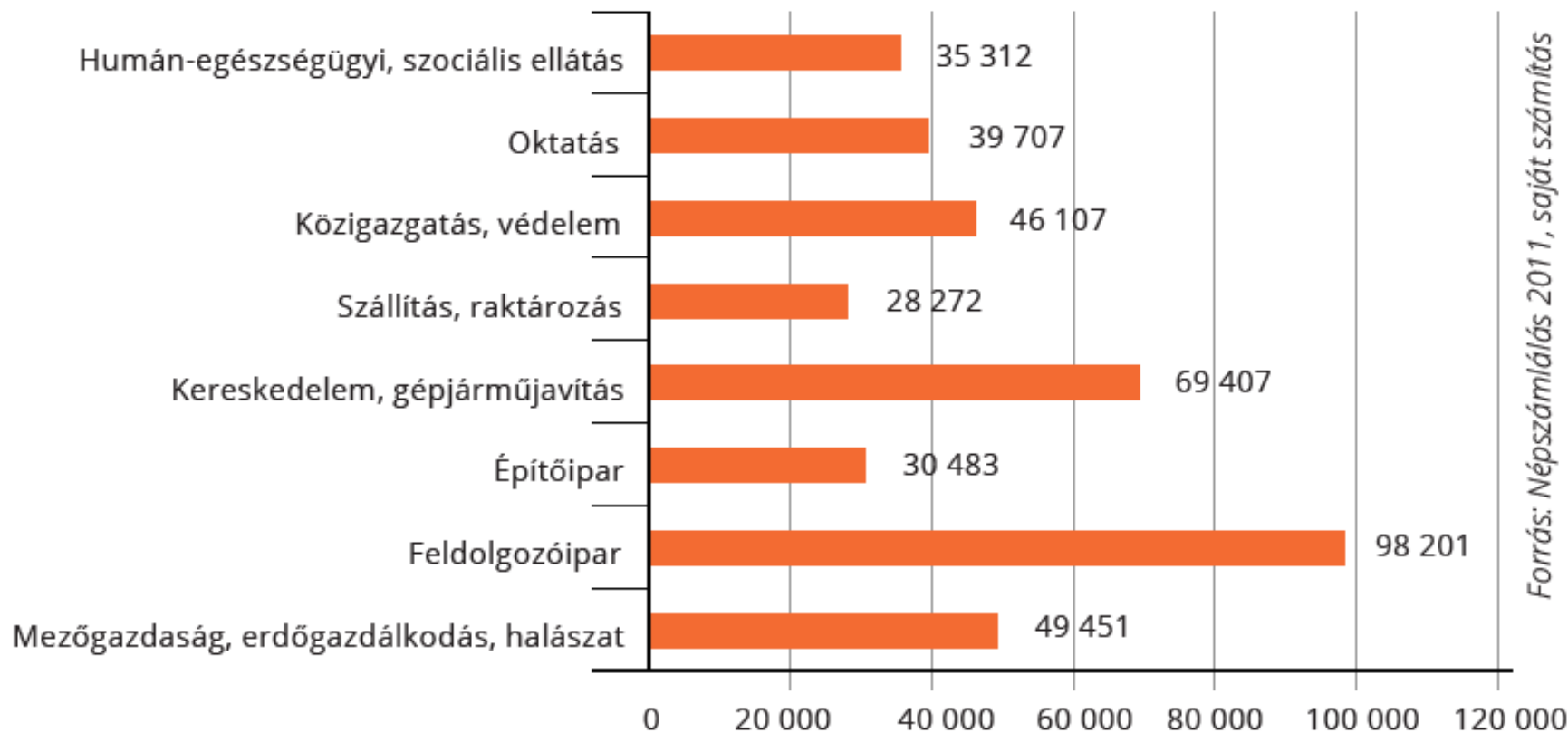
Munkanélküliek a Dél-Alföldön

A Dél-alföldi régió munkanélküli népességének korcsoportonkénti megoszlása (2011)

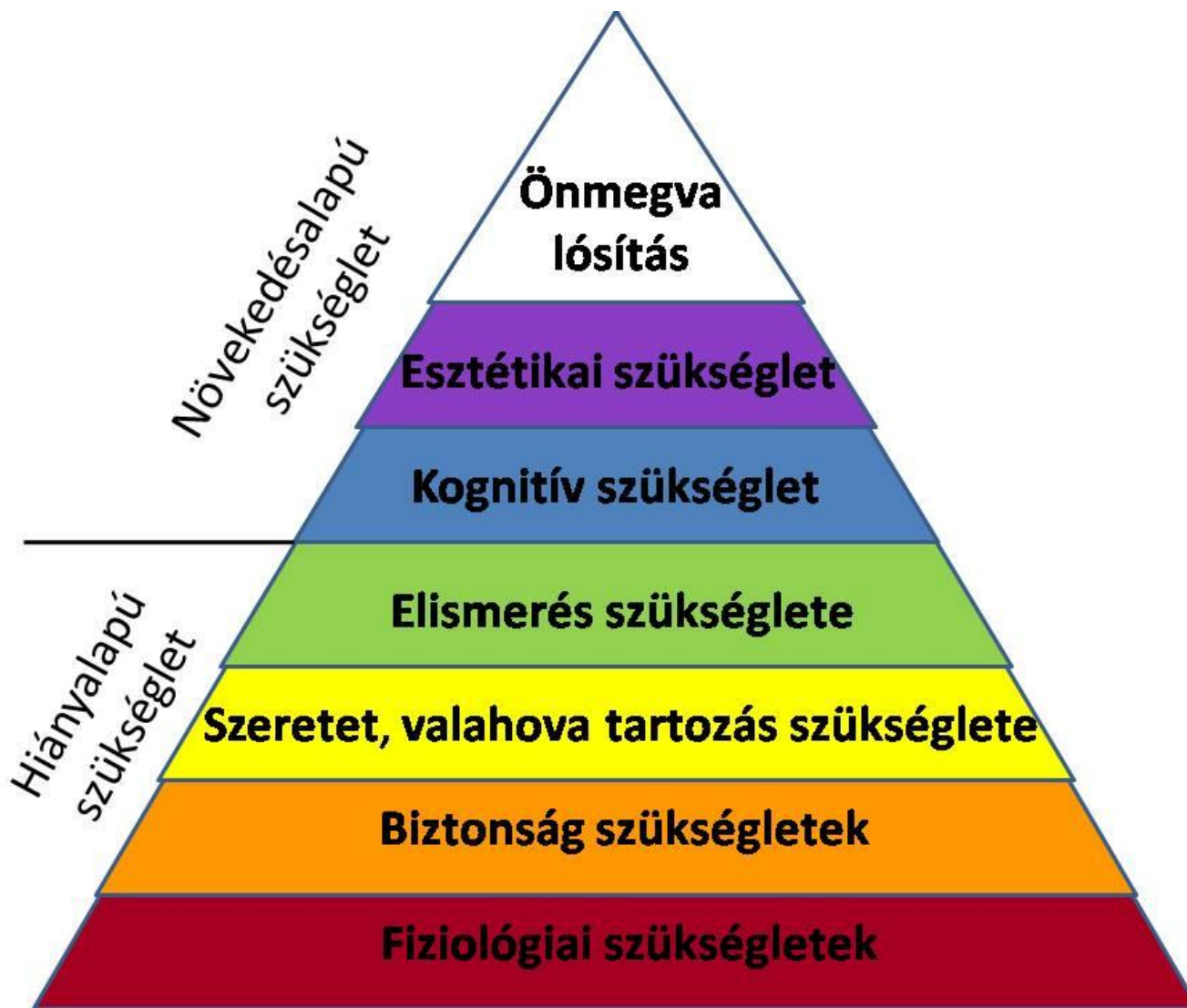
- 15-29 éves 28%
- 30-39 éves 27%
- 40-49 éves 24%
- 50-59 éves 20%
- 60 év feletti 1%



Foglalkoztatási ágak a Dél-Alföldön



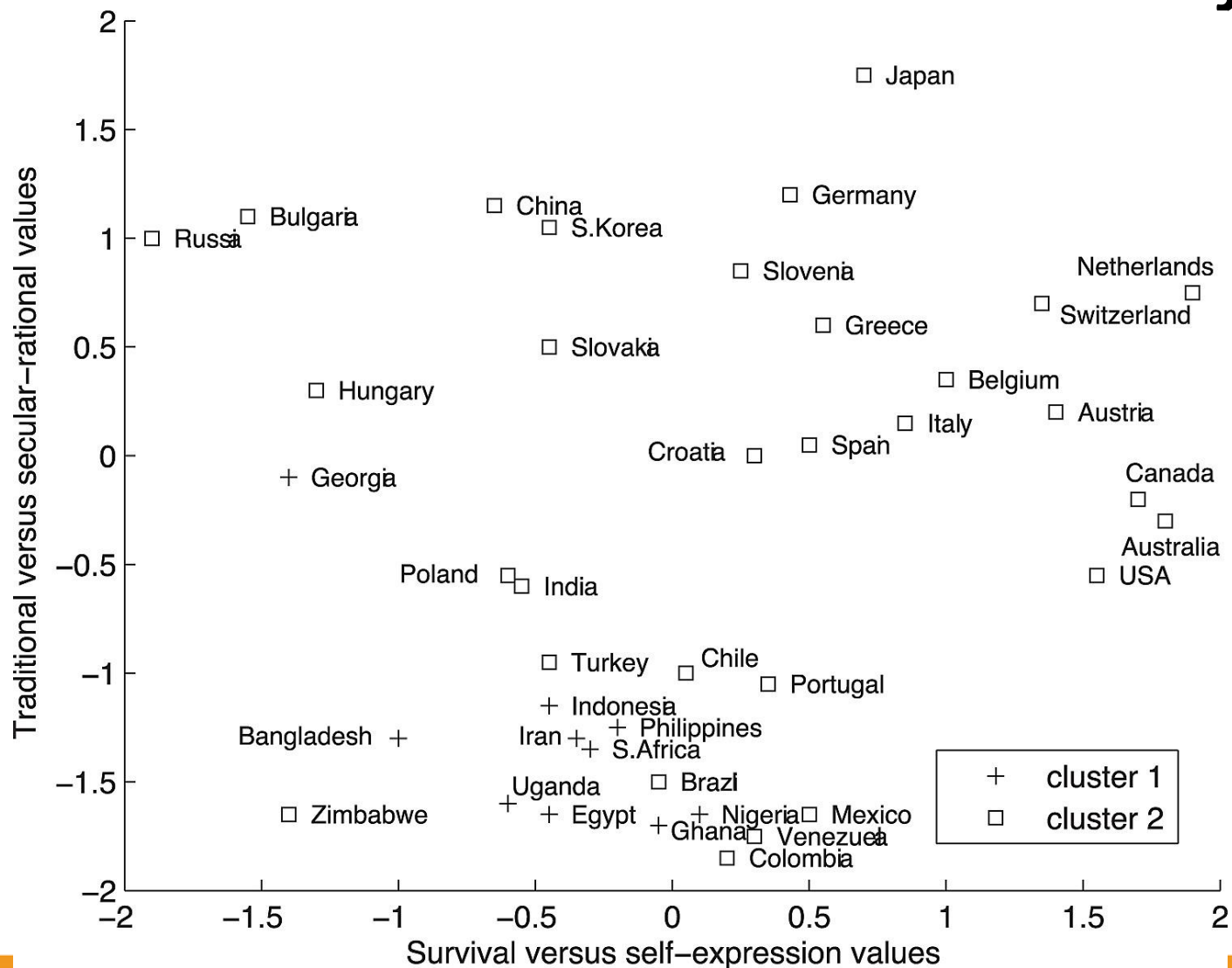
Szükségletek, Maslow



Mik a munkavállalók szükségletei?



Mi a munkavállalók értékrendje?



Különböző vállalkozásméret – különböző stratégiák

- Családi vállalkozás
- Tanuló szervezet
- Multinacionális vállalat

A családi vállalkozás

- Családias környezet
- Magas fokú familiaritás
- Több személyes idő
- Karriertervezés személyre szabottabb
- Biztonságos, tervezhető
- Hosszútávú célok meghatározhatóak
- Kifutása véges

A tanuló szervezet

- Ha egy szervezet fenn akar maradni ebben a gyorsan változó világban, akkor *kreatívan* kell alkalmazkodnia a körülményekhez, vagy képesnek kell lennie arra, hogy alkotó módon változtasson a körülményeken.
- A hagyományos hierarchikus szervezet – amelyben a vezető mindent tud, mindent meghatároz, jutalmaz/büntet – erre nem alkalmas.
- Olyan szervezetre van szükség, amely jól érzi magát a modern élet bizonytalanságában, szembenéz az újabb és újabb problémákkal. A rutinműveleteket állandóan felülvizsgáló, az újítást intézményesítő tanulószervezetben a szerepek nem rögzítettek, a munka nem szigorúan meghatározott, a vezetést bárki vállalhatja, a munka jutalma a siker, a társak elismerése, az önbizalom növekedése.

Hagyományos és tanuló szervezet összehasonlítása

HAGYOMÁNYOS SZERVEZET	TANULÓ SZERVEZET
Összpontosítás a múltra és a jelenre.	Összpontosítás a jövő felé vezető útra.
Irányítás konkrét célokkal.	Stratégiai, intuícióra építő irányítás.
Vezetés hatalmi pozíció alapján.	Vezetés a hitelesség alapján.
Tűzoltás	Megelőzés.
Bürokratikus. A szabályok tiszteletben tartása.	Ember és ötletközpontú. Új szabályok alkotása a problémamegoldás érdekében.
Döntés tanácskozás alapján.	Döntés a csoport széles körű bevonásával.
A főnök felügyel.	A csoport felügyel.
A munka a megélhetés forrása.	A munka értelmes önkifejezés.
Középpontban az önérdék.	Középpontban a minőség, az ügyfél, a szervezet érdeke.
A profit mindenekelőtt.	Mindenfelett az alkotó szellemű munkatárs
Javadalmazás a szervezetben elfoglalt	Javadalmazás hozzájárulás szerint.

Multinacionális vállalat

- Belső normarendszer, értékrend
- Belső képzési rendszer
- Szigorú szerződéses rendszer
- Kompetitív fizetések és juttatások
- A munkaerő rotációja
- Nemzetközi mobilitás
- Munkaerő „szabad áramlása” ...

- Köszönöm megtisztelő figyelmüket!
- Email: ngd@dartke.eu