

VITÉZ FANNI – VÁMOSI TAMÁS

A FIZIKAI MUNKAVÁLLALÓK HELYZETE, TOBORZÁSI ÉS KIVÁLASZTÁSI JELLEMZŐIK BARANYA MEGYÉBEN

A toborzás és kiválasztás a fizikai munkát végző munkavállalók esetében különösen nehéz kihívások elé állítja a szervezeteket és a HR-es szakembereket. A koronavírus járvány okozta átalakulások következtében mostanra a megfelelő munkaerő megtalálása a fizikai munkavállalók körében is egyre nagyobb gondot jelent a munkáltatók számára, a munkaerő megtartásáról nem is beszélve. Különösen igaz ez Baranya megyére, ahol a munkanélküliek száma az egyik legmagasabb, a foglalkoztatottság aránya pedig az egyik legalacsonyabb az országban. Kutatásunk kiemeli azokat a földrajzi, társadalmi, munkaerőpiaci és gazdasági jellemzőket, amelyek nagymértékben hozzájárulnak a megyében tapasztalható munkaerőgazdálkodási nehézségekhez, illetve bemutatjuk, hogy milyen jellemzői vannak a toborzási és kiválasztási folyamatoknak, elsősorban a fizikai munkavállalókra fókuszálva, integrálva a vállalati tapasztalatokat.

Bevezető

Vitathatatlan tény, hogy a koronavírus járvány okozta változások jelentős mértékben érintették a fizikai toborzás és kiválasztás területét is, ellenben a fizikai toborzás a járványt megelőzően sem tartozott a legegyszerűbb toborzási területek közé, részben az idő és energiaigény, részben az állandóan megjelenő specifikus igények miatt. A lemorzsolódás, a visszalépés, valamint a nagyon magas fluktuációs arány minden szakember számára ismerős, manapság azonban ennél jóval összetettebb problémákkal kell szembenéznük a munkáltatóknak és a toborzó kollégának, mint például a külföldi munkavállalók foglalkoztatásának a lehetősége, az egyre kiélezettebb gazdasági verseny, az időfaktor, illetve a lokációból fakadó sajátosságok.

Az általunk vizsgált téma az országban a jelenleg megfigyelhető súlyos munkaerőhiány miatt igen csak aktuális, amely elsősorban kifejezetten a fizikai munkaerő iránti keresletet érinti. Kutatásunk Baranya megye munkaerőpiaci helyzetének bemutatására, azonban belül a megyében működő fizikai toborzás és kiválasztás területére fókuszál.

A megyére vonatkozó KSH adatokból kiderül, hogy Baranya megye az egyik leglassabban fejlődő területe az országnak, annak ellenére, hogy a megyében élő munkanélküliek száma 2012 óta folyamatosan csökken, a megye foglalkoztatottsági aránya pedig folyamatosan javul. Az országos statisztikához viszonyítva még mindig jelentősen elmarad, a munkanélküliségi ráta aránya 2020-ban az országban átlagosan 4,1% volt, Baranya megyében viszont 7,2%. Hasonló lemaradás figyelhető meg a GDP eredményeket figyelembe véve is, amelyből egy adott ország, megye életszínvonalára lehet következtetni azáltal, hogy milyen magas az adott területen az 1 főre jutó GDP (Elemzőközpont, 2021). Átlagosan az országban ennek az összege 2020-ban 4,9 millió forint volt, Baranya megyében viszont csupán 3,3 millió forintot jelentett (KSH 1 főre jutó bruttó hazai termék, 2021).

Baranya megye sajátosságai

Baranya megye Magyarország legdélebbi fekvésű megyéje. Településszerkezetét nézve nagyon szélsőséges, székhelye hazánk 5. legnagyobb városa, településeinek több mint kétharmada viszont olyan apró vagy törpefalunak minősül, ahol kevesebben laknak, mint 500 fő (Berkéné et al., 2013). Demográfiai helyzetére a folyamatos lakónépesség fogyás mellett az előregedés is erősen jellemző, amelynek következtében a megyében aktívan dolgozni tudó társadalmi réteg alacsony arányban van jelen (KHS Körkép a megyékről, 2019). Különösen magas még a cigányság jelenléte, több olyan település és falu is van (pl. Gilvánfa, Alsószentmárton, Magyarmecske), ahol a lakosság jelentős részét a kétnyelvű cigányok/romák jelentik, akiket az említett kisebbséghez tartozáson kívül gyakran interszekcionalitás is jellemez, tehát hátrányos helyzetűek is (Varga, 2017). Egy stigmatizált csoporthoz tartozás hatással van az egyének identitására, szociális és humán tőkékükre, amelyet a pozitív pszichológiai tőkével (énhatékonyság, optimizmus, remény) némileg ellensúlyozhatnak, ha sikereket érnek el pl. az iskolai tanulmányukban majd a munkahelyükön ezáltal növekedhet önbizalmuk, motivációjuk és akár elindulhatnak a társadalmi mobilitás útján (Varga et al, 2020). Ehhez azonban mindenképpen szükséges, hogy a roma/cigány fiatalok munkát találjanak és elhelyezkedhessenek, ezt azonban számos tényező nehezíti a megyében.

Baranya megye gazdaságát közel 35 éven át a bányászat, az ásványkincsek és a virágzó nehézipar jellemezte, a rendszerváltást követő időszakban azonban a nehézipara teljesen megszűnt és a könnyűipar vette át a helyét (Baranya megye Önkormányzata, 2020). Ez a helyzet végül odáig vezetett, hogy Baranya megye jelenleg az ország egyik legkevésbé iparosodott régiója, ahol főként a szolgáltatások például a turizmus és a borászat tekinthető meghatározó szektornak (Barakonyi et al., 2014).

A megyére jellemző képzettségi adatok közül fontos kiemelni, hogy a megyében felsőfokú végzettséggel több mint 57 ezer ember rendelkezik. Ez az adat azt is jelenti, hogy legalább 8 általánost 96,7%-a végzett a megyének, országosan ez az arány szintén 96,7%. Érettségivel a lakosság 48,3%-a rendelkezik, országosan ez az arány 52,6%. Felsőfokú végzettsége pedig a legalább 25 éves népesség 18%-nak, országosan pedig 20,4%-nak van. Az adatokat nézve elmondható, hogy a megye képzettségi szintje, ha nem is olyan nagy mértékben, de elmarad az országos átlagoktól (Mikrocenzus Iskolázottsági adatok, 2016). A megyére jellemző magas munkanélküliség okai tehát csak részben vezethetőek vissza ezekre a problémákra, számos további nehézség áll a megyére vonatkozó eredmények javítása és a sikeres toborzás útjába.

Módszertan

Kutatásunk fókuszában a Baranya megyei toborzási és kiválasztási trendek vizsgálata, valamint az aktuális munkaerőpiaci problémák és megoldások feltérképezése áll. Vizsgálatunk elkészítéséhez egy kvalitatív módszert választottunk, amellyel célunk a fizikai toborzással foglalkozó interjúalanyok módszereinek és eszközeinek, a megyében használt legnépszerűbb toborzási felületeknek, valamint a fizikai munkavállalók számára elérhető lehetőségeknek a megismerése, és nem pedig a reprezentativitás volt. A kvalitatív kutatás mélyinterjúk formájában történt 2022 márciusában online 10 olyan HR szakemberrel, akik a Baranya megyében működő gyárak munkatársai-ként, HR vezetőiként dolgoznak. Az adatgyűjtés során 1-1,5 órás félig strukturált interjúkat készítettünk, amelyek során főként nyitott kérdésekre kellett az alanyoknak válaszolniuk. Végül az így kapott eredmények, valamint a megyére vonatkozó statisztikai adatok elemzése által kaptunk választ az általunk előre felállított négy hipotézisünkre.

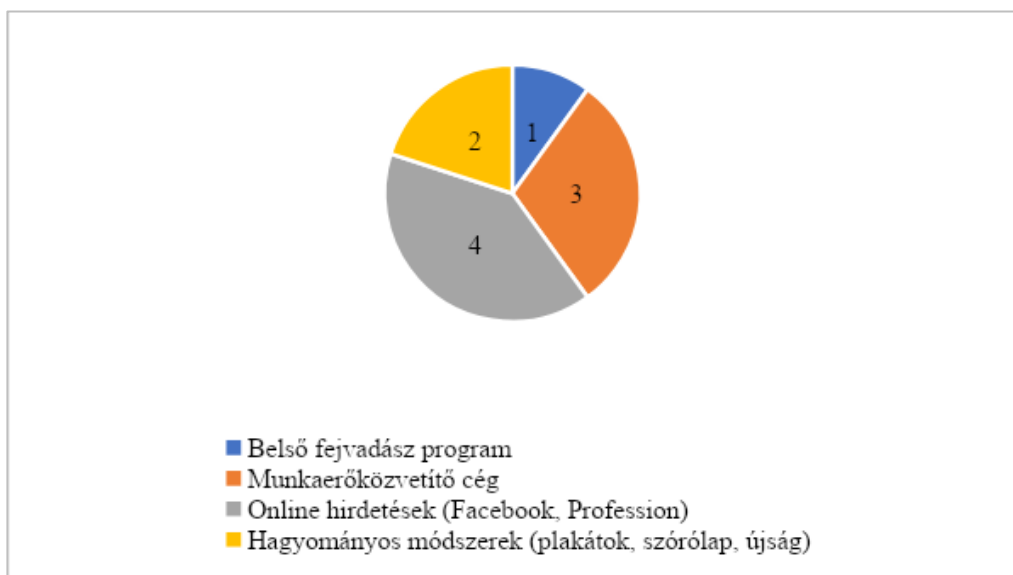
A kiválasztott cégekben közös, hogy mind Baranya megyében működik korlátolt felelősségű társaságként, valamint az is, hogy nagyon hasonló pozíciókra keresnek munkavállalókat – ezek főként az operátor, betanított munkás, gyári munkás - emiatt pedig a toborzás és kiválasztás során szinte teljesen ugyan abból, a piacon éppen aktívan álláskereső fizikai munkavállalóból tudnak toborozni és válogatni. Gyártás szempontjából a megkérdezett cégek elektronikai termékek és alkatrészek gyártásával, illetve műanyagipari termékek előállításával foglalkoznak. A kiválasztott cégek létszámát tekintve a legkevesebb munkavállalóval rendelkező gyárnál csupán 30 fő, míg a legnagyobb vállalatnál, több mint 1000 fő dolgozik, akiknek a jelentős részét minden esetben a fizikai munkavállalók jelentik. A kutatásban résztvevő cégek és munkavállalók anonimitása érdekében törekedtünk az adatok bizalmas kezelésére, emiatt az interjúidézetek név nélkül szerepelnek.

Kutatás eredményei

Kutatásunk középpontjába a munkaerő beszerzése négy folyamata közül a toborzás és a kiválasztás került (Matiscsákné, 2003), amelyek az egyik legkritikusabb részei az emberi erőforrás menedzsmentnek, mert kizárólag csak megfelelő mennyiségű és minőségű munkavállalóval tud egy vállalat jól működni és elvárások szerint termelni (Nemeskéri, 2019). A toborzás elsődleges célja, hogy az üres, vagy a megüresedő, vagy a jövőben létrejövő pozíciókba megfelelő munkaerőt találjon, a kiválasztás pedig egy erre épülő folyamat, amely során a jelentkezőkből előre meghatározott követelmények alapján kiválasztják a legjobb jelölteket (Tóthné, 2000).

Az általunk megkérdezett interjúalanyok elsőként a fizikai toborzással kapcsolatos nehézségeket nevezték meg, amelyek közül a leggyakoribb válaszok az alábbiak voltak: „nem jönnek el interjúra a jelöltek”, „dolgoznak 1 hétig és utána meggondolják magukat”, valamint, hogy „alkalmi munkákat keresnek, napi/heti kifizetéssel”. Az említett nehézségek is hozzájárulnak ahhoz, hogy mára már nem elegendő csak a hagyományos toborzási technikákat és módszereket alkalmazni a megfelelő mennyiségű és minőségű jelölt eléréséhez derült ki az interjúk során. Ennek megoldásához folyamatosan újabb és újabb felületeket, illetve módszereket kell kipróbálniuk a területen dolgozó kollégáknak ahhoz, hogy eredményes legyen a toborzás. A megkérdezett interjúalanyok a megyében leghatásosabbnak bizonyuló toborzási módszerekről igen eltérően vélekedtek.

1. ÁBRA: A LEGHATÁSOSABB TOBORZÁSI MÓDSZEREK BARANYA MEGYÉBEN (N=10)



Forrás: saját szerkesztés

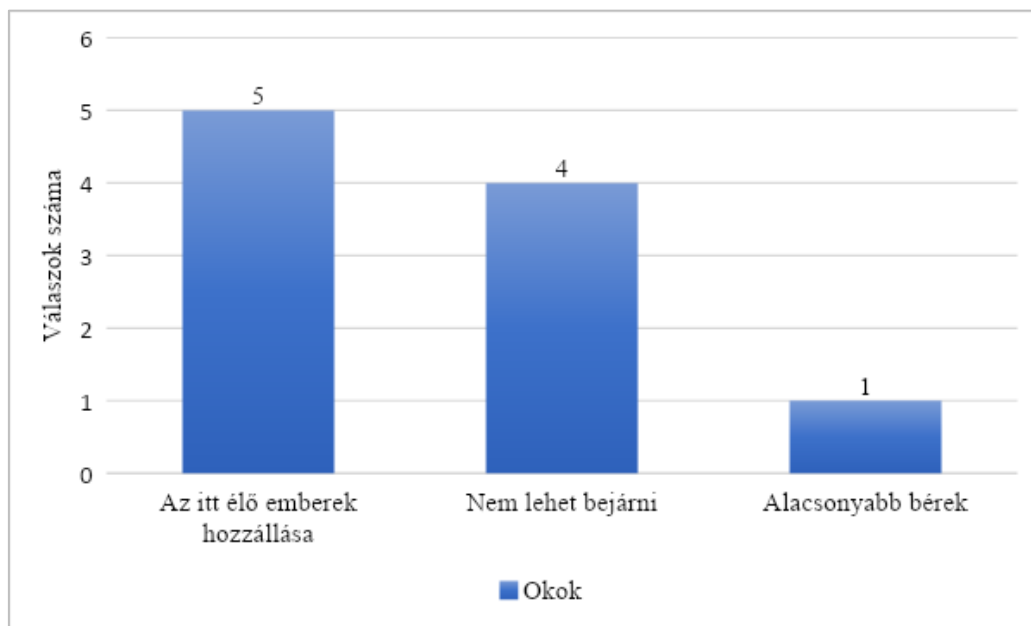
A toborzás forrása alapján megkülönböztetünk egymástól belső forrást, ilyen például az előléptetés és az áthelyezés, illetve külső forrást, mint például a „besétálás”, a kölcsönző cég, a hirdetés és az ajánlás. Az ábrán látható módszerek a belső fejedelmű programot kivéve mind külső forráshoz tartoznak, amelyek a munkaerőpiacon éppen aktívan állást keresőkből táplálkoznak (Gulyás, 2008).

A fenti diagrammon is látható, hogy a megyében dolgozó HR-es kollégák hasonló módszereket és felületeket használnak a fizikai munkavállalók megtalálása érdekében, viszont eltér a véleményük arról, hogy jelenleg melyik a leghatásosabb módszer. A megkérdezettek között egyetlen olyan személy volt, aki a belső toborzási módszerüket találta a legeredményesebbnek, ő az alábbiakat mondta *„most a belső fejedelmű programunkat mondanám, az nagyon népszerű a jelenlegi munkavállalóink körében, részben amiatt, mert egy picit emeltünk is azon a díjon, amit jutalomként kapnak”*. Többen kiemelték a munkaerőkölcsönző és közvetítő cégek szerepét, mégpedig amiatt, mert ott *„tudják a legtöbb jelöltet a leggyorsabb úton elérni”*. A hagyományos hirdetési módszerekkel kapcsolatban egymással teljesen szembenálló vélemények hangzottak el: volt aki elmondta, hogy *„a plakátolásnak nálunk nincs nagy sikere, szerintük azt nagyon meg sem nézik, és nincsenek is már olyan hirdetőtáblák, mint régen, mivel minden az online hirdetés fele megy el”*, ezzel szemben két interjúalany is pozitívan vélekedett erről a módszerről, mivel szerintük a hagyományos módszerek még mindig hatásosabbak, egyikük így vélekedett *„amikor újságban indítunk hirdetéseket, illetve liftekben szórólapon akkor mindig nagyon sokan jelentkeznek”*. Elmondható tehát, hogy a megkérdezett cégek közül van, ahol még inkább offline módszereket alkalmaznak a munkavállalók felkutatására, így például nagy hirdetőtáblákat, plakátokat, újsághirdetések, valamint az ajánlást és a szájról-szájra terjedő toborzást, míg más cégek egyértelműen közvetítő cégeket vagy az online felületek segítségét veszik igénybe annak érdekében, hogy a szükséges létszámot minél hamarabb be tudják tölteni.

Megkérdőjelezhetetlen az említett toborzási felületek és módszerek mellett a social media, azon belül is a Facebook szerepe, amelynek hasznosságát minden interjúalany többször is kiemelte. Egy másik kérdésre vonatkozóan, mégpedig arra, hogy hol jelentkeznek és keresnek ma a fizikai munkavállalók munkahelyet a legtöbben szintén a Facebookot nevezték meg. Ezekre a kérdésekre az alábbi válaszok érkeztek *„úgy látom, hogy ebben a modernizált világban az online platformokon történő toborzás az, ami igazán működik, leginkább a Facebook, szakképzettek esetében a Profession”* egy másik interjúalany pedig elmondta, hogy *„akinek pénze sincs Facebookon az is jelen van, ott mindenki fent van, mindenki egyből kommenttel és válaszol”*. A számos pozitív vélemény mellett olyan interjúalany is volt, aki kritikát fogalmazott meg a Facebookon történő hirdetéssel kapcsolatban mégpedig, hogy *„akiknek internetük, és Facebook profiljuk sincsen, vagy akik nem használják ezt a felületet azok elesnek ezektől az álláslehetőségektől”*.

Az előbbieken bemutatott modern és hagyományos toborzási módszerek és az állandóan megjelenő új trendek ellenére a Baranya megyei fizikai toborzás számos további kihívás elé állítja a területen dolgozó szakembereket, amelyek jelentős része a megye sajátosságából fakad. Arra vonatkozóan, hogy mi okozza a nehézségeket, illetve a gyakran akadozó toborzást az alábbi diagramon megnevezett problémák adnak választ (2.ábra).

2. ÁBRA: A BARANYA MEGYEI TOBORZÁS LEGFŐBB NEHÉZSÉGEI



Forrás: saját szerkesztés

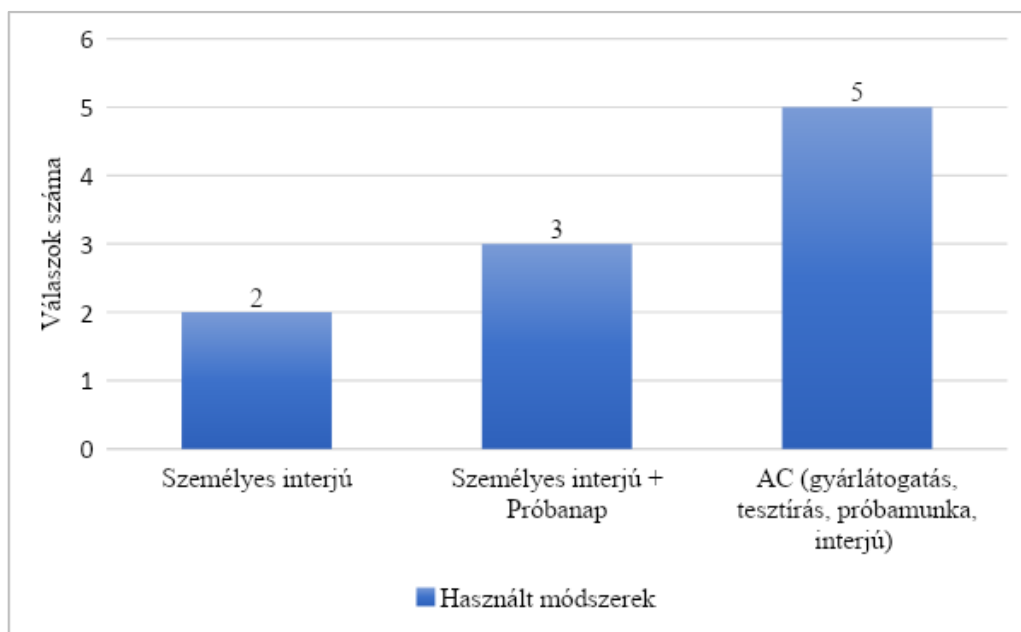
Az interjúalanyok által megfogalmazott negatívumok főként az itt élő emberek hozzáállásához, a bejárás okozta nehézségekhez és az alacsonyabb kereseti lehetőségekhez kapcsolódnak. A legtöbben a Baranya megyei lakossággal kapcsolatban fogalmazták meg fenntartásaikat, volt aki úgy gondolta, hogy *„lehetőségek vannak, csak az emberekkel van a probléma, már a munkához való hozzáállásuk sem olyan a mai fiataloknak”* más úgy fogalmazott hogy, *„nincs hajlandóságuk arra, hogy elmenjenek dolgozni, vagy hogy beadják az önéletrajzaikat, nem jönnek el az interjúra és abszolút nem kitartóak, kevés a jó munkaerő itt a megyében”*, valamint egy olyan válasz is érkezett, aki szerint *„már lehetetlen olyan munkavállalót találni a megyében, aki hosszútávon szeretne elhelyezkedni, csomóan csak napi bejelentéssel szeretnének dolgozni, arról nem is beszélve, hogy szinte kézen kell fogni őket azért, hogy eljussanak az interjúig”*.

A megyében élő emberek munkához való hozzáállása mellett a másik leggyakrabban emlegetett problémát a bejárás okozza. Kivétel nélkül mindenki megemlítette az interjú során nehézségként a megye aprófalvas szerkezetét, amely jelentős mértékben hozzájárul a térségre jellemző nagy munkanélküliséghez. Sajnos nem csak az ormánsági részre, hanem a legtöbb kistérségre, falura igaz, hogy a buszjáratok nem a műszakokhoz igazodóan járnak, emiatt pedig szinte a legtöbb gyári munkáról le kell mondaniuk a falvakban élő fizikai munkásoknak. Erre a problémára vonatkozóan nagyon hasonló válaszok érkeztek, egyikük elmondta, hogy *„ha nincs szervezett buszjárat akkor nagyon-nagyon nehéz hazajárni a délutáni műszakból a legtöbb településre Pécsről”* más úgy fogalmazott, hogy *„a legnagyobb nehézség az, hogy még a legközelebbi faluból sem megoldható a buszjárat, mivel a délutáni munkából nem tudnak hazamenni a dolgozók”*.

A bemutatott problémákon túl szóba került a megye elmaradottsága is a bérek tekintetében, viszont ezzel nem mindenki értett egyet. Többen is kiemelték, hogy a megye számos jó lehetőség kínál a fizikai munkavállalók számára, ám ketten ennek ellenkezőjét gondolták, egyikük szerint *„Baranya megye láthatóan le van maradva a többi megyéhez képest, ami a fizetésben is megmutatkozik”*, hasonló vélemény érkezett a másik interjúalanytól is, aki szerint ugyan nem a bérek okozzák a megyében a legnagyobb problémát, viszont ez is hozzájárul a nehézségekhez, ő az alábbiakat mondta *„Baranya megye eléggé elmaradott a bérekben, ez nem is kérdés, északnyugaton, és közép-magyarországon is jóval magasabb bérek vannak, mint itt délen”*.

A felsorolt problémák és nehézségek ellenére a megkérdezett cégek nagyon aktív toborzást és kiválasztást végeznek annak érdekében, hogy a szervezet számára szükséges emberi erőforrást mennyiségi és minőségi szempontból is folyamatosan biztosítani tudják. A toborzás mellett a kiválasztás szintén egy nagyon fontos eleme az emberi erőforrás területének, mivel minden eljárásnak költség vonzata van, sőt nem csak a kiválasztási folyamatnak van költsége, hanem egy esetlegesen nem megfelelően megalapozott döntésnek is. Emiatt is olyan fontos az, hogy a szervezetek a munkakör szempontjából leginkább megfelelő kiválasztási módszert alkalmazzák. A fizikai munkavállalók kiválasztására ma leggyakrabban az interjút, a tesztírást, a próba munkát és az AC (értékelő központ) használják (Kovács, 2020). Az alsó ábrán látható, hogy a megkérdezett szakemberek és munkahelyeik milyen kiválasztási módszert alkalmaznak a fizikai munkavállalók megtalálásához.

3. ÁBRA: A LEGNÉPSZERŰBB KIVÁLASZTÁSI MÓDSZEREK BARANYA MEGYÉBEN



Forrás: saját szerkesztés

Az általam megkérdezett gyárak esetében meglepő módon a leggyakrabban használt módszernek az Assessment Centerek úgynevezett AC-k tartása bizonyult. Ezt a fajta kiválasztási módszert elsőként inkább szellemi területen kezdték el alkalmazni, viszont az utóbbi időben, ahogyan az látszik is mára már az „ACM-et világszerte használják mind a magánszektorban, mind a közsférában a munkavállalók lehető legcélszerűbb kiválasztása érdekében, amelynek vizsgálati alapját az egyes munkaterületekre leginkább jellemző képességösszetevők előzetes beazonosítása és elemzése képezi” (Füleky, 2019).

Az operátorok és betanított munkások esetében az Értékelő Központ alapú kiválasztás az alábbiak szerint zajlik, „ez egy egész kiválasztási napot vesz igénybe, bevezetésre került a gyárlátogatás, amelyet egy logikai teszt sor követ, majd az összeszerelési feladat. A logikai teszt azért fontos, mert ha azon elbukik, abból látjuk hogy nem képes hosszútávon monoton munkavégzésre”, hasonlóan választ adott egy másik interjúalany is „nagyon fontos, hogy mindent megmutassunk és mindent elmondjunk a jelentkezőknek, részt vesznek egy gyártúrán, ahol meglátják a termelést, a gépeket, hogy milyen hangos, hogy milyen közel dolgozunk egymáshoz, utána mesélünk egy picit a cégről, illetve arról, hogy mennyi a fizetést, végül folytatjuk a feladatlappal és az összeszerelési feladatokkal majd egy személyes interjúval zárul a folyamat”. Fontosnak tartom megemlíteni, hogy a előbbieken bemutatott válaszok olyan kollégáktól érkeztek, akik olyan cégeknél dolgoznak, ahol az operátori,

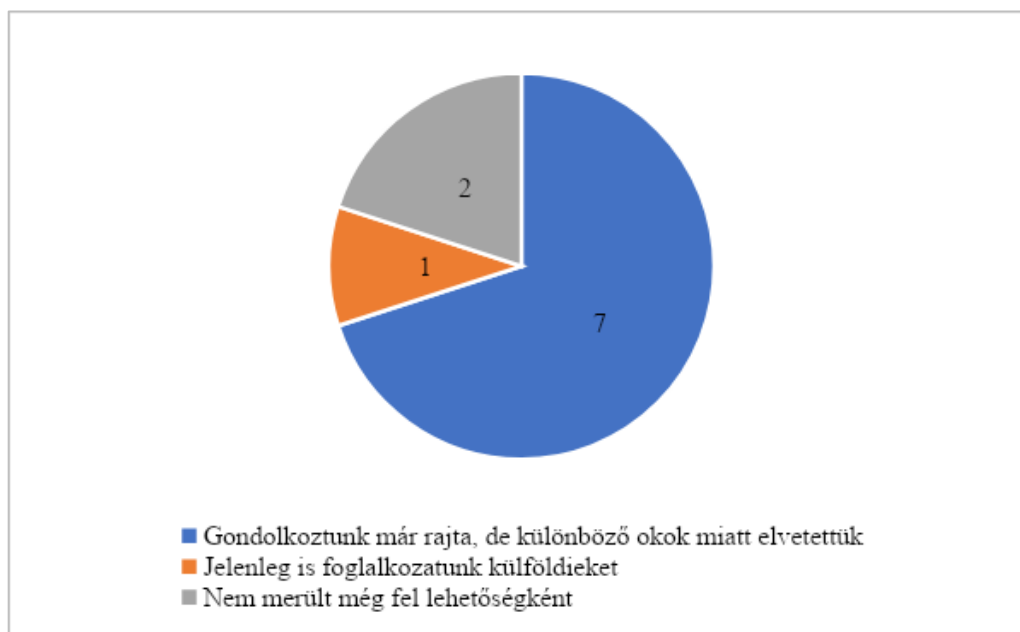
vagy betanított munkavállalók létszáma több száz főt jelent, emiatt pedig feltételezhető, hogy ezt a komplexebb kiválasztási módszert elsősorban a megyében működő nagyobb gyárak alkalmazzák.

A másik leggyakrabban használt módszernek a személyes interjú egy próbanappal egybekötve bizonyult. Ezt a módszert a megkérdezett cégek közül főként azok a gyárak használják, ahol olyan pozíciókba keresnek munkavállalókat, mint például szabó, varrónő, amely munkakörök valamilyen specifikus tapasztalatot vagy szakképesítést igényelnek. Azok közül, akik ezt a módszert használják az egyikük az válaszolta, hogy *„személyes interjú keretein belül felmérjük az eddigi tapasztalatokat, hogy megfelelő lehet-e a pozícióra, ezután egy próbanapon kell részt vennie, mivel így látjuk azt is, hogy hogyan tud dolgozni az adott munkakörben, illetve, hogy mennyire ért az egyes folyamatok elvégzéséhez”.*

Az általam megkérdezett cégek közül két helyen pedig kizárólag a személyes interjúztatást használják a munkavállalók kiválasztására. Elsősorban ezek olyan cégek, ahol kisebb a létszám és ahol nem állandó a felvétel. Egyikük az alábbi választ adta *„nálunk csak személyes interjúk vannak, volt egy időszak, amikor volt próbanap, viszont az utóbbi időben ezt elvetettük, mivel nem hozott annyit”.*

A toborzási trendek és kiválasztási módszerek megismerése mellett választ kerestünk arra vonatkozóan is, hogy hogyan viszonyulnak a megkérdezett cégek a külföldi munkavállalók foglalkoztatásához. A kérdés aktualitása amiatt is merült fel bennünk mivel számos helyen lehet hallani arról, hogy több magyarországi nagyvállalat is külföldi munkavállalókkal, főként ukránokkal, szerbekkel oldja meg a komoly munkaerőhiányt, ami jelenleg hazánkban tapasztalható annak érdekében, hogy elvárás szerint tudjon termelni és időben tudja teljesíteni a megrendeléseket.

4. ÁBRA: A MEGKÉRDEZETT VÁLLALATOK HOZZÁÁLLÁSA A KÜLFÖLDI MUNKAERŐ FOGLALKOZTATÁSÁHOZ (N=10)



Forrás: saját szerkesztés

A fenti ábrán látható, hogy két cég kivételével gondolati szinten már mindenhol felmerült a jelentős munkaerőhiány miatt a külföldi munkavállalók felvételének a lehetősége, viszont a megkérdezett cégek ettől hasonló okok miatt, ha nem is teljesen, de elzárkóznak. Az indok minden esetben a külföldi munkavállalók beléptetéséhez kapcsolódó számos „macera” volt, ezalatt főként a következőket értették: plusz adminisztráció, tolmács-fordító megbízása, szállás biztosítása, buszoztatás

megoldása és a komplikált bejelentés. Ezek mellett többen azt is kiemelték, hogy tartanak attól, hogy hogyan jönnének ki a már meglévő magyar munkavállalókkal a külföldi munkavállalók: egyikük így fogalmazott *„nem azon van a hangsúly, hogy magyarokkal akarunk mindenképp dolgozni, inkább az ezzel járó plusz ügyintézés, szállás biztosítása a bizonytalanságunk oka, valamint az etnikai különbségektől is tartunk”* egy másik interjúalany pedig azt válaszolta, hogy *„részben amiatt zárkózunk el ettől, mert tartunk attól, hogy a szokásokból és viselkedésből fakadó különbségek miatt nem jönnének ki jól egymással, és a már jól bevált, régóta nálunk dolgozó munkavállalókat nem szeretnénk elveszíteni”*. Többen pedig úgy vélekedtek a lehetőséggel kapcsolatban, hogy *„gondolkoztunk már rajta, de amíg van arra lehetőség, hogy a megyében élő embereket megszólítsuk, illetve beléptessük, addig inkább azt választjuk”*.

Kutatásunk elkészítését megelőzően különböző hipotéziseket fogalmaztunk meg, amelyeket elemzés közben igazoltunk. Ezek közül kettőt fogadtunk el, kettőt pedig nem. Első állításunk

azt feltételezte, hogy a megye és a megyeszékhely jó képzési intézménystruktúrális ellátottságának ellenére (PTE, szakképzési centrumok, felnőttképzési szegmens) jelentős munkaerőhiány figyelhető meg számos szakmában (operátor, CNC, minőségellenőr, varrónő). Az interjúk során választ kaptunk a kérdésre és kiderült, hogy nem, hogy jó szakmunkást, már betanított munkást is alig lehet találni a megyében. Emellett pedig vannak olyan pozíciók, amelyek ma már kevésbé népszerűek, emiatt varrónőt, szerkezetlakatost, CNC gépkezelőt alig lehet találni. Az feltételeztük, hogy a megyében működő képzési rendszer kiemelkedően jónak számít az egyetemnek, a felősktatási képzésnek, a nívós közép és szakiskoláknak köszönhetően, viszont a szakirodalom egy része ennek ellenkezőjét gondolja. A legnagyobb problémát az okozza, hogy nem olyan képességeket és tudást szereznek az intézményekben a végzett hallgatók mint, amelyet a munkaadók és a munkaerőpiacon elvárnak.

A második beigazolódott állításunk az volt, hogy *véleményünk szerint a Baranya megyei vállalatok jelenleg kevésbé nyitottak a külföldi munkavállalók foglalkoztatására. A beérkező válaszok következtében egyértelműen igazolni tudtuk az állításunkat, ugyanis a megkérdezett 10 Baranya megyei vállalat közül jelenleg mindössze egyetlen cég foglalkoztat külföldi munkavállalókat. Két olyan vállalat is volt, ahol még gondolati szinten sem merült fel külföldi állampolgárok behozatalának a lehetősége. Úgy gondoljuk, hogy a megkérdezett cégek hozzáállása és véleménye tükrözi a megyében működő további gyárak hozzáállását a lehetőséghez, mivel tapasztalataink szerint, ehhez első körben a nagyobb vállalatok nyúlnak. Az interjúk során viszont világossá vált, hogy jelenleg a megyében működő legnagyobb gyárak, 1-1 cég kivételével, sem nyitottak még erre igazán.*

Harmadik hipotézisünk szerint *a megyében dolgozó HR-es kollégák a fizikai munkások kiválasztására a munkaköri tartalmakból és feladatokból kiindulva leginkább a személyes interjúztatást használják. Ez az állítás a mélyinterjúk által kapott eredmények következtében cáfolhatóvá vált. A kapott eredményekből kiderült, hogy a megkérdezett cégek jelentős része már a fizikai munkavállalók kiválasztására is jóval összetettebb és komplexebb kiválasztási folyamatot alkalmaz, mint a személyes interjúztatást. A megkérdezett cégekből csupán 2 cégnél döntenek a kolléga felvételéről kizárólag a személyes interjú tett benyomás és tapasztalatok alapján mindenhol máshol további feladatokon vagy próbanapon kell megfelelnie a felvenni kívánt munkavállalónak.*

Utolsó állításunk az volt, hogy *a megyében használt fizikai toborzási módszerek eltérnek a más megyékben használt legnépszerűbb toborzási módszerektől, melynek oka a társadalom alacsony képzettsége és az infokommunikációs eszközök hiánya, amely az eredmények következtében szintén cáfolhatóvá vált. Azt feltételeztük, hogy Baranya megyében részben a megye aprófalvas szerkezete miatt, részben pedig a megyében egyes településekre jellemző alacsonyabb szocio-ökonómiai háttér miatt az itteni cégek főként a hagyományosabb, vagyis offline felületeken és módszerekkel*

keresik a munkavállalókat. Ez alatt főként a plakátózásra, újságban és rádióban történő hirdetésre, szórólapozásra, valamint hirdetőtáblák használatára gondoltunk. Az állításunk a mélyinterjúk következtében viszont cáfolhatóvá vált, mivel csupán két cég nevezte meg az offline hirdetést a leghatásosabb toborzási módszernek, mindenki más az online toborzási felületek főként a social media (pl. Facebook) és a Profession vezető szerepét emelte ki, amik szerintük sokkal hatásosabban már a hagyományos módszereknél, mivel ma már szinte mindent online intézünk.

Összegzés

A bemutatott eredmények következtében látható, hogy Baranya megyének folyamatos fejlesztésre lenne szüksége, melynek útjában azonban több nehézség is áll. A megyére jellemző magas munkanélküliség okai mind az általunk elkészített elemzés mind az interjúk során elhangzott érvek alapján ismertté váltak. A legfőbb problémák hátterében egyértelműen a megye aprófalvas szerkezete áll, amely megnehezíti, sőt a munkavállalók jelentős részét teljesen ellehetetleníti a megyeszékhelyen, vagy a nagyobb városokban történő munkavégzéstől. Emellett pedig a megyében élő munkavállalók egy része sem továbbtanulni, sem dolgozni nem szeretne, annak ellenére sem, hogy számtalan jó munkalehetőséget néhány cégnél pedig még a bejárást is biztosítják a munkavállalók számára. Részben a bemutatott problémák, részben pedig az évtizedek óta elmaradó jelentős beruházások miatt sem tud jelentős mértékben a megyében javulni a helyzet. Úgy gondoljuk, hogy a megye helyzetén kizárólag a munkahelyek teremtése és a tőke beáramlása tudna javítani. Jelenleg két nagyobb beruházás is zajlik a pécsi Déli Ipari Parkban a Seiren és a Hanon Systems Hungary Kft. jóvoltából, mely beruházásoknak köszönhetően elképzelhető, hogy végre Pécs is felkerül a befektetők nemzetközi térképére és további nagy potenciálú befektetést vonzhat a megyébe.

Irodalomjegyzék:

- Baranya Megyei Önkormányzat (2020). *Baranya megyei területfejlesztési koncepció 2030*. Pécs: Baranya Megyei Önkormányzat. <http://www.baranya.hu/dokumentum/1284>
- Barakonyi E., Cséfalvay Á., Muity Gy., & Szellő J. (2014). *Pályakezdő fiatalok munkaerőpiaci esélyei a Dél-dunántúli régióban 2025-ig*. Kutatási zárótanulmány. Pécs: Pécsi Tudományegyetem. https://oszkdk.oszk.hu/storage/00/01/29/38/dd/1/P_lyakezd_z_r_tanulm_ny.pdf
- Berkéné M. A., Horváthné T. I., Kesztyüs M., Laták M., Németh T., Nyakacska M., & Slézia R. (2013). *Baranya megye számokban*. Központi Statisztikai Hivatal. https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/regiok/mesz/02_ba.pdf
- Elemzésközpont (2021.10.28.). *Részvény, kereskedelem. GDP: Nominális, reál GDP jelentése, GDP adatok értelmezése gazdasági döntéseink során*. <https://elemzeskozpont.hu/gdp-nominalis-real-gdp-jelentes-gdp-adatok-ertelmezese-gazdasagi>
- Füleky A. (2019). Assessment Centre módszer és annak katonai alkalmazási lehetősége Magyarországon. *Hadtudományi Szemle* 12.(3), 21-36. DOI: 10.32563/hsz.2019.3.2
- Gulyás L. (2008). *A humán erőforrás menedzsment alapjai*. Szeged: JATEPress.
- Kovács E. (2020). *A toborzás és kiválasztás folyamata munkavállalói oldalról*. Szakdolgozat. (Miskolci Egyetem Gazdaságtudományi Kar Vezetéstudományi Intézet) <http://midra.uni-miskolc.hu/document/34919/31452.pdf>
- Kovács M. (2017). *Mikrocenzus 2016. – 4. Iskolázottsági adatok*. Budapest. Központi Statisztikai Hivatal. https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/mikrocenzus2016/mikrocenzus_2016_4.pdf
- Központi Statisztikai Hivatal (2021). *Egy főre jutó bruttó hazai termék megye és régió szerint*. Stadat. https://www.ksh.hu/stadat_files/gdp/hu/gdp0078.html
- Központi Statisztikai Hivatal (2019). *Körkép a megyéről*. Kiadvány. https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/pdf/korkep_a_megyekrol_2019.pdf
- Matiscsákné L. M. (2003). *Álláskereső*. In: Munkavállalás az Európai Unióban, Bokik, EUMVC-2003/3. NFI, Miskolc.

- Nemeskéri, Z. (2019). Toborzás és kiválasztás a 21. században. *Tudásmenedzsment*, 20(2), 13–24.
- Tóthné S. G. (2000). *Humán erőforrások gazdaságtana*. Miskolc: Bíbor Kiadó.
- Vámosiné Rovó Gy. (2022). *Stressz, depresszió, agresszió és fizikai aktivitás az egészségügyi szakdolgozók körében*. Pécsi Tudományegyetem, Pécs
- Varga A. (2017). Bevándorlás és oktatás. Inkluzivitás napjainkban: hátrányos helyzetű, roma/cigány fiatalok életútja. *Educatio*, 26(3), 418-430 DOI: 10.1556/2063.26.2017.3.8
- Varga A., Trendl F., & Vitéz K. (2020) Development of Positive Psychological Capital at a Roma Student College. *Hungarian Educational Research Journal*. (10)3 263-279.
<https://doi.org/10.1556/063.2020.00024>