

# **Munkaerő-piaci kereslet Székelyföldön**

**2010. május**

**Kiss Tamás – Barna Gergő – Kozák Gyula**

**A kutatás az Iskola Alapítvány megrendelésére készült, a Szülőföld Alap Iroda,  
Oktatási és Szakképzési Kollégium támogatásával.**



**Kvantum Research KFT, Kolozsvár**

2010. május 31.

# Tartalomjegyzék

<b>A kutatásról és a mintavételről</b>	<b>3</b>
<b>I. Statisztikai adatok: cégek, foglalkoztatottak, munkanélküliek</b>	<b>4</b>
<b>II. A mintába került cégek jellemzői</b>	<b>8</b>
<b>III. Gazdaságpolitikai kérdések</b>	<b>10</b>
A cégek pénzügyi forgalmának alakulása	10
A gazdasági környezet megítélése	14
<b>IV. A munkaerő-piaci kereslet várható alakulása</b>	<b>17</b>
Az alkalmazottak számának alakulása beosztások szerint	17
A kereslet szakmák szerinti megoszlása	20
<b>V. A munkaerő jellemzése és kompetenciaigények</b>	<b>21</b>
Meglévő és fejlesztést igénylő kompetenciák	21
Munkaerő toborozási formák, képesség valamint szakmai tudás felmérése	24
Az oktatási rendszer értékelése, képzések iránti igény	26
<b>Összegzés</b>	<b>29</b>

## A kutatásról és a mintavételről

- Az adatfelvétel időpontja: 2010. május 3-12.
- Célpopuláció: Hargita és Kovászna megyében működő, legalább 5 alkalmazottat foglalkoztató cégek.
- Mintanagyság: a kutatás során 119 strukturált interjú készült véletlenszerű mintán.
- Mintavétel típusa: rétegzett, véletlenszerű mintavétel. A lekérdezés kérdezőbiztosok segítségével a megkérdezett cégek székhelyén történt.
- Az adott cégekre vonatkozó adatokat a cégek tulajdonosától, társtulajdonosától, igazgatójától vagy ügyvezetőjétől szereztük be. A vizsgálat során magyar nyelvű személyeket kérdeztünk, függetlenül attól, hogy a cégek tulajdonosi struktúrájában, vagy vezetőségében voltak vagy nem voltak magyarul nem beszélő személyek is.
- A cégek kiválasztásakor rétegeket képzettünk régió és az alkalmazottak száma szerint. Mivel a munkaerővel kapcsolatos igények voltak a középpontban a legalább 5 alkalmazottal rendelkező cégeket kérdeztük.
  - A régiók a következők voltak:
    - Székelyudvarhely,
    - Udvarhelyszék,
    - Gyergyószentmiklós,
    - Gyergyószék,
    - Csíkszereda,
    - Csíkszék,
    - Sepsiszentgyörgy,
    - Sepsi-, és Orbaiszék, illetve Erdővidék,
    - Kézdivásárhely,
    - Kézdiszék
  - A cégeket az alkalmazottak száma szerint a következő kategóriákba soroltuk:
    - 5-10 alkalmazott
    - 11-100 alkalmazott
    - 101-250 alkalmazott
    - 250 alkalmazott fölött
- Az egyes rétegeken belül a cégeket véletlenszerűen választottuk ki a Borgg Design adatbázist felhasználva. Az adatbázisban az adatok a 2008-as pénzügyi évre vonatkoztak.

### A jelentésben használt rövidítések:

NV – nem válaszol

NT – nem tudja

N – esetszám, említések száma

# I. Statisztikai adatok: cégek, foglalkoztatottak, munkanélküliek

Annak érdekében, hogy egy általános képet rajzoljunk Hargita és Kovászna megye gazdasági szférájának helyzetéről, érdemes megvizsgálni a cégek, a foglalkoztatottak, illetve a munkanélküliek számára vonatkozó statisztikai adatokat. A két megyében Románia lakosságának 2,5%-a él, ez az arány körül alakul mind a cégek, mind pedig a foglalkoztatottak száma.

A 2008-as statisztikai adatok alapján Hargita és Kovászna megyében 13.319 működött, az országosan aktív cégek 2,4%-a. Tevékenységi területek szerint a legtöbb vállalkozás a kereskedelemben fejt ki tevékenységét (36%), jelentős területek még a feldolgozóipar (19%), az ingatlanügyletek (14%), illetve az építőipar (10%). Az országos átlagokhoz viszonyítva Hargita és Kovászna megyékben felülreprezentáltak a feldolgozóipari cégek, a hotelek és vendéglők, a mezőgazdasági és oktatási téren tevékenykedő vállalkozások. Az országos átlaghoz viszonyítva alulreprezentáltak az ingatlanügyletekkel, egészségügyi és szociális szolgáltatásokkal, illetve a pénzügyi közvetítésekkel foglalkozó vállalatok. Az utóbbi 5 évben, 2003 és 2008 között minden ágazatban nőtt az aktív cégek száma, legjelentősebben az építőiparban és a kitermelő iparban. Az oktatással foglalkozó vállalatok száma megduplázódott.

A két megyében foglalkoztatottak száma 221 ezer fő, az országosan foglalkoztatottak 2,5%-a. Legtöbben mezőgazdaságban, feldolgozóiparban, kereskedelemben, a tanügyben és az építőiparban dolgoztak 2008-ban. Az országos átlagokhoz képest az erdészetben és fakitermelésben dolgozók, a feldolgozóiparban és az oktatásban foglalkoztatottak vannak felülreprezentálva a két megyében. 2003 és 2008 között az építőiparban, az ingatlanügyletekben, a szállításban és a raktározásban foglalkoztatottak száma nőtt jelentősebben, csökkent a kitermelő iparban, az erdészetben és fakitermelésben, a távközlésben és a mezőgazdaságban dolgozók száma.

A munkanélküliséget tekintve a 2009-es évre vonatkozó statisztikákat vizsgáltuk meg. Az tapasztalható, hogy Hargita és Kovászna megyében továbbra is az országos átlag fölötti a munkanélküliség, viszont a gazdasági válságnak tulajdonítható visszaesés épp ennek következtében kisebb arányú volt, mint az országos átlag, illetve jóval alacsonyabb, mint Erdély más magyarlakta régióinak átlaga. Az elmúlt fél évben, az amúgy is nagy munkanélküliséggel jellemezhető Székelyfölddel szemben, más (korábban jobb helyzetben lévő) régiókban több munkahely szűnt meg.

## 1. A cégek száma Hargita és Kovászna megyében gazdasági ágazatok szerint

	Cégek száma 2008-ban	Aránya Románián belül (2008)	Változás: 2003-2008
Kereskedelem	4.851	2,2	32,9
Feldolgozóipar	2.480	3,7	20,2
Ingyanügyletek és egyéb szolgáltatások	1.792	1,7	79,0
Építőipar	1.311	2,6	154,1
Szállítás, raktározás, kommunikáció	891	2,2	70,0
Hotelek és vendéglők	808	3,4	52,7
Mezőgazdaság, vadászat, erdészet	481	3,5	39,8
Egyéb gazdasági tevékenységek	335	2,1	62,6
Egészségügy és szociális szolgáltatások	128	1,3	34,7
Pénzügyi közvetítések	94	1,4	88,0
Oktatás	80	3,0	100,0
Kitermelő ipar	33	3,0	135,7
Elektromos és hőenergia, gáz és víz	24	3,3	0,0
Halászat, haltenyésztés	11	2,4	37,5
<b>Összesen</b>	<b>13.319</b>	<b>2,4</b>	<b>47,0</b>

Forrás: INS

## 2. A foglalkoztatottak száma Hargita és Kovászna megyében gazdasági ágazatok szerint

Tevékenységek	Foglalkoztatottak száma (2008) – ezer fő –	Aránya Románián belül (2008)	Változás: 2003-2008
Mezőgazdaság	63,9	2,7	-14,9
Feldolgozóipar	58,3	3,4	-1,2
Kereskedelem	28,8	2,5	26,9
Oktatás, tanügy	12,5	2,9	1,6
Építőipar	10,8	1,6	125,0
Egészségügy és szociális szolgáltatások	9,3	2,3	6,9
Ingyanügyletek és egyéb szolgáltatások	8,0	1,5	60,0
Szállítás és raktározás	7,7	2,0	42,6
Közfelföld és védelem	5,6	2,5	30,2
Hotelek és vendéglők	4,2	2,6	13,5
Egyéb gazdasági tevékenységek	4,1	1,8	13,9
Elektromos és hőenergia, gáz és víz	2,3	1,9	4,5
Pénzügyi közvetítések	1,8	1,5	-5,3
Erdészet, fakitermelés és vadászat	1,4	4,5	-56,3
Posta és távközlés	1,4	1,5	-22,2
Kitermelő ipar	0,9	1,1	-67,9
<b>Összesen</b>	<b>221</b>	<b>2,5</b>	<b>2,1</b>

Forrás: INS

### 3. Foglalkoztatottak megoszlása gazdasági ágazatok szerint Romániában 2001 és 2008 között

Országos szint	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Mezőgazdaság, vadászat, erdészet	33,1	28,8	27,8	25,6	25,8	24,1	23,0	22,7
Halászat, haltenyésztés	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Ipar	19,1	20,3	19,9	19,9	19,0	18,9	18,3	18,0
Elektromos és hőenergia, gáz és víz	1,6	1,5	1,3	1,3	1,3	1,2	1,2	1,1
Építőipar	3,2	3,5	3,8	4,1	4,5	4,9	5,6	6,4
Kereskedelem	7,6	8,2	8,7	9,1	10,0	10,7	11,2	11,0
Hotelek és vendéglők	0,7	0,9	1,0	1,3	1,3	1,3	1,5	1,5
Szállítás, raktározás, kommunikáció	3,8	3,8	3,9	3,9	4,0	4,3	4,5	4,4
Pénzügyi közvetítések	0,6	0,7	0,7	0,8	0,9	0,9	1,0	1,1
Ingatlanügyletek és egyéb szolgáltatások	2,7	3,0	3,4	3,7	3,7	4,2	4,5	4,9
Közigazgatás	1,3	1,4	1,5	1,5	1,7	1,8	2,0	2,1
Oktatás	4,0	4,0	4,1	4,2	4,1	4,1	4,0	4,0
Egészségügy és szociális szolgáltatások	3,3	3,4	3,5	3,6	3,6	3,7	3,7	3,8
Egyéb gazdasági tevékenységek	1,5	1,6	1,8	2,3	2,3	2,2	2,3	2,1

Forrás: INS

### 4. Foglalkoztatottak megoszlása gazdasági ágazatok szerint Harghita és Kovászna megyében 2001 és 2008 között

Székelyföld	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Mezőgazdaság, vadászat, erdészet	33,0	28,4	27,9	26,1	26,8	24,7	23,7	23,1
Halászat, haltenyésztés	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Ipar	21,1	23,8	22,8	23,0	21,8	22,0	21,6	21,8
Elektromos és hőenergia, gáz és víz	0,9	0,9	0,8	1,0	1,1	0,9	0,9	0,8
Építőipar	1,6	1,5	1,7	1,8	2,2	2,8	3,0	3,8
Kereskedelem	7,5	6,8	8,1	8,1	9,4	10,3	11,1	10,2
Hotelek és vendéglők	0,7	1,2	1,3	1,5	1,4	1,3	1,5	1,5
Szállítás, raktározás, kommunikáció	2,7	2,4	2,6	2,8	2,8	3,0	3,4	3,2
Pénzügyi közvetítések	0,6	0,5	0,7	0,7	0,6	0,6	0,6	0,6
Ingatlanügyletek és egyéb szolgáltatások	1,6	1,7	1,8	2,1	2,1	2,3	2,5	2,8
Közigazgatás	1,4	1,3	1,5	1,6	1,7	1,7	1,9	2,0
Oktatás	4,4	4,3	4,4	4,6	4,6	4,4	4,4	4,4
Egészségügy és szociális szolgáltatások	3,2	3,2	3,1	3,2	3,2	3,3	3,2	3,3
Egyéb gazdasági tevékenységek	1,1	1,0	1,3	1,6	1,6	1,5	1,5	1,5

Forrás: INS

**5. A munkanélküliség 2009-ben és 2010-ben Erdély régióiban, Hargita és Kovászna megyében, illetve Romániában**

<b>Régiók</b>	<b>Munkanélküliek száma 2009. jan. 31</b>	<b>Munkanélküliségi ráta 2009. jan. 31</b>	<b>Munkanélküliek száma 2010. jan. 31</b>	<b>Munkanélküliségi ráta 2010. jan. 31</b>	<b>Változás 2009- 2010</b>
<b>Közép Erdély</b>	94.798	4,3	177.778	8,1	87,5
<b>Partium</b>	21.622	4,0	40.152	7,4	85,7
<b>Székelyföld</b>	29.952	6,2	47.960	9,9	60,1
Hargita	10.355	7,4	15.817	11,0	52,7
Kovászna	7.503	7,9	11.401	12,2	52,0
<b>Országos adatok</b>	<b>444.907</b>	<b>4,9</b>	<b>740.982</b>	<b>8,1</b>	<b>66,5</b>

*Forrás: INS*

**Közép Erdély:** Kolozs, Beszterce-Naszód, Máramaros, Brassó, Szeben, Fehér, Hunyad, Temes, Arad, Krassó-Szörény

**Partium:** Bihar, Szatmár, Szilágy

**Székelyföld:** Maros, Hargita, Kovászna

## II. A mintába került cégek jellemzői

### 6. A cégek típusa, bejegyzés szerint

	N	%
Korlátozott felelősségű társaság (S.R.L.)	105	88,2
Részvénytársaság (SA)	7	5,9
Szövetkezet	3	2,5
Egyéni vállalkozás	2	1,7
Családi vállalkozás	1	0,8
Egyéb	1	0,8
<b>Összesen</b>	<b>119</b>	<b>100,0</b>

### 7. A bejegyzés helye, településtípus

	N	%
Város	89	74,8
Falu	30	25,2
<b>Összesen</b>	<b>119</b>	<b>100,0</b>

### 8. Jelenlegi alkalmazottak száma. A mintába azok a cégek kerülhettek, amelyeknek 2008-ban legalább 5 alkalmazottjuk volt!

	N	%
0-9 alkalmazott	71	59,7
10-49 alkalmazott	39	32,8
50-249 alkalmazott	8	6,7
több mint 250 alkalmazott	1	0,8
<b>Összesen</b>	<b>119</b>	<b>100,0</b>

### 9. A cégek alkalmazott szám szerinti kategorizálása a 2008-as statisztikai adatok alapján

	Országos arány	Hargita és Kovászna megye
0-9 alkalmazott	89,2	87,5
10-49 alkalmazott	8,7	10,3
50-249 alkalmazott	1,8	1,9
több mint 250 alkalmazott	0,3	0,3
<b>Összesen</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Forrás: INS



### 10.A cég tulajdonformája

	N	%
100 százalékos hazai tulajdon	109	91,6
100-75 százalékos hazai tulajdon	1	0,8
74-50 százalékos hazai tulajdon	1	0,8
Kisebbségi hazai tulajdon	5	4,2
Teljesen külföldi tulajdon	3	2,5
<b>Összesen</b>	<b>119</b>	<b>100,0</b>

A külföldi tőkével rendelkező cégek aránya országos szinten a Borg Design adatbázisa szerint 6,8%, Hargita megyében 9,7%, Kovászna megyében 6,6. A két megye összesített aránya 8,7%. Bukarestben 10,9%, Kolozs megyében 6,4%, Marosban 6,2%, Biharban 11,7%, Szatmár megyében 7,9%.

### 11.A cégek piacának földrajzi kiterjedése

	N	%
Helyi (település és megye)	32	29,4
Regionális (szomszédos megyék)	23	21,1
Országos	25	22,9
Belföld és külföld	27	24,8
Csak külföld	2	1,8
<b>Összesen</b>	<b>109</b>	<b>100,0</b>

### 12.A cég főtevékenysége

	N	%
Szolgáltatás	47	39,5
Kereskedelem	34	28,6
Ipar és mezőgazdaság	28	23,5
Villamos- és hőenergia, víz és földgáz	10	8,4
<b>Összesen</b>	<b>119</b>	<b>100</b>

### 13.Részvétel gazdasági szervezetben, vállalkozói szövetségben

	N	%
Igen, és aktívan bekapcsolódik	17	14,3
Igen, de nem vesz részt aktívan	10	8,4
Nem	92	77,3
<b>Összesen</b>	<b>119</b>	<b>100,0</b>

### III. Gazdaságpolitikai kérdések

#### A cégek pénzügyi forgalmának alakulása

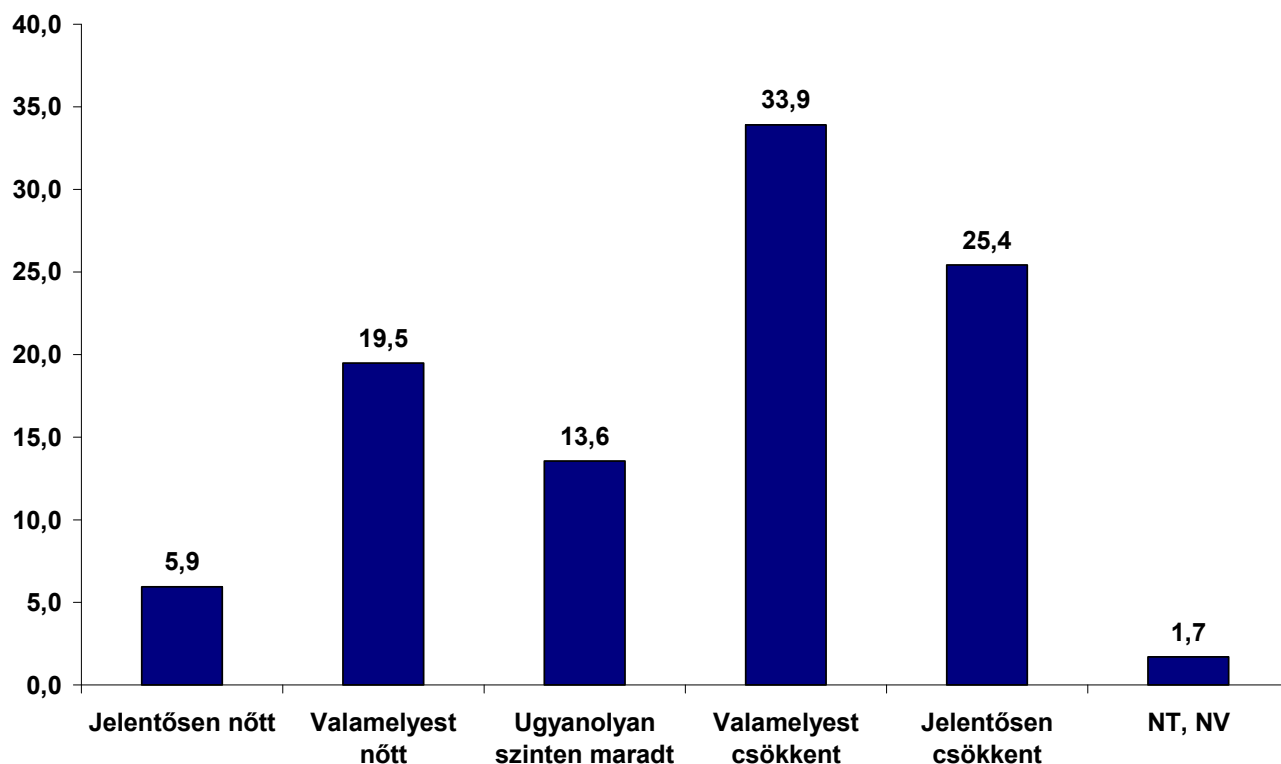
A 2009-es pénzügyi forgalomra vonatkozó adatokra a megkérdezett cégek csupán 37%-a válaszolt, az általuk közölt adatok alapján 10,9%-os átlagos csökkenés mutatható ki a 2009-ben a 2008-as üzleti forgalomhoz viszonyítva.

A forgalom alakulására egyszerűsített formában is rákérdeztünk, arra kérve a válaszadókat, hogy egy 5-ös skálán értékeljék a cég eredményeinek változását. A válaszadók a cégek mintegy 60%-ánál számoltak be a bevételek csökkenésről, és 25%-ra tehető azon cégek száma, amelyek 2009-ben növelni tudták üzleti forgalmukat. Gyarapodásról nagyobb arányban a szélesebb piacokon mozgó cégek számoltak be, elsősorban azok, amelyeknek külföldi megrendelőik is vannak. A termelésben és feldolgozásban tevékenykedő ipari vállalatok is nagyobb arányban mondhatják magukat sikeresnek, illetve a vidéken működő cégek is nagyobb mértékben zártak pozitív mérleggel. A recessziót leginkább a kereskedelemmel foglalkozó, leginkább a közeli piacokat kiszolgáló cégek érezték meg.

A 2010-es évre vonatkozó predikciók valamivel pesszimistábbak, a vállalkozók csupán egyötöde számít növekedésre, és mintegy 53%-uk további apadásra a 2009-es évhez viszonyítva. A cégvezetők egynegyede úgy ítéli meg, hogy az általa irányított vállalat a tavalyihoz hasonló eredményeket fog elérni az idei évben. A leginkább borúlátók a vegyes tőkével rendelkező cégek, ami arra utalhat, hogy a külföldi befektetők negatívan ítélik meg a román gazdaság kilátásait. Pesszimistábbak továbbá a szolgáltatások és kereskedelem terén tevékenykedő vállalatok, a kevés alkalmazottal dolgozó kiscégek, illetve azok, amelyek regionális vagy a nemzeti piacokat célozzák meg. Valamivel optimistábbak az iparban tevékenykedők, és a külföldi piaccal is rendelkezők.

A cégvezetők viszonylag megosztottak a jövőbeli kilátásokat illetően – ezt tekinthetjük a jelenlegi piaci környezet bizonytalanságának egyik mutatójának. A vállalkozók mintegy egynegyede (26,1%) úgy gondolja, hogy egy éven belül javulni fognak cége eredményei, hasonló arányú azok véleménye, akik szerint az elkövetkező 2-3 évben kezd majd növekedni a cégük, ugyanakkor a nagyon pesszimisták aránya sem elhanyagolható, a válaszadó vállalatvezetők 27,7%-a úgy vélekedik, hogy a növekedésre több mint 3 évet kell még várni.

#### 14.Hogyan alakult a cég forgalma 2009-ben 2008-hoz képest?

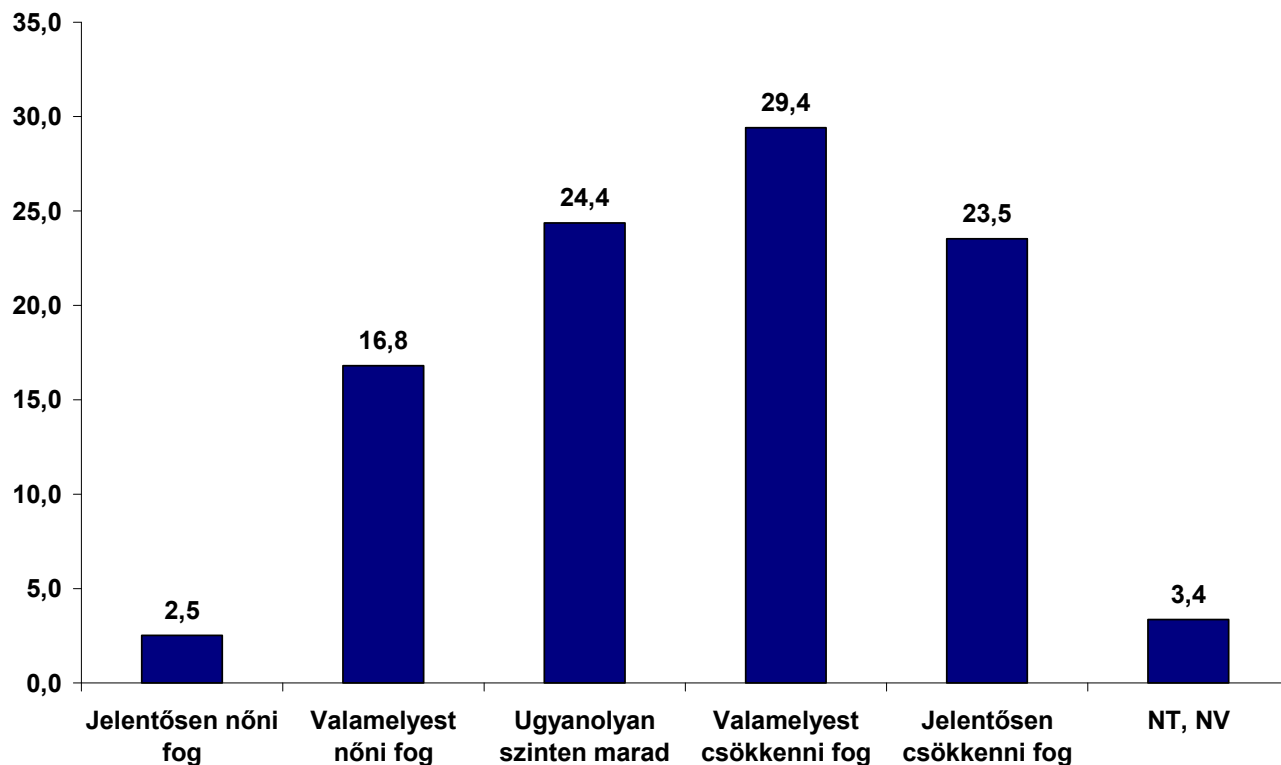


#### 15.Hogyan alakult a cég forgalma 2009-ben 2008-hoz képest?

		Nőtt	Szinten maradt	Csökken
Alkalmazottak száma*	0-9 alkalmazott	23,2	13,0	63,8
	10-49 alkalmazott	26,3	<b>18,4</b>	55,3
	50-249 alkalmazott	50,0	0,0	50,0
	több mint 250 alkalmazott	0,0	0,0	100,0
A cég tulajdonformája	hazai tulajdon	26,4	15,1	58,5
	vegyes tulajdon	20,0	0,0	80,0
Tevékenység	Szolgáltatás	26,7	11,1	62,2
	Kereskedelem	17,6	14,7	<b>67,6</b>
	Ipar és mezőgazdaság	<b>33,3</b>	<b>22,2</b>	44,4
	Villamos- és hőenergia, víz és földgáz	30,0	0,0	70,0
Piac földrajzi kiterjedése*	helyi	13,3	<b>20,0</b>	<b>66,7</b>
	regionális, országos	20,8	12,5	<b>66,7</b>
	belföld és külföld	<b>44,8</b>	10,3	44,8
Település típusa	Város	21,8	14,9	63,2
	Falu	<b>37,9</b>	10,3	51,7
<b>TELJES MINTA</b>		<b>25,9</b>	<b>13,8</b>	<b>60,3</b>

a \*-al jelölt eltérések szintjén beszélhetünk szignifikáns eltérésekről

### 16.Véleménye szerint hogyan változik a cég forgalma az idén 2009-hez képest?

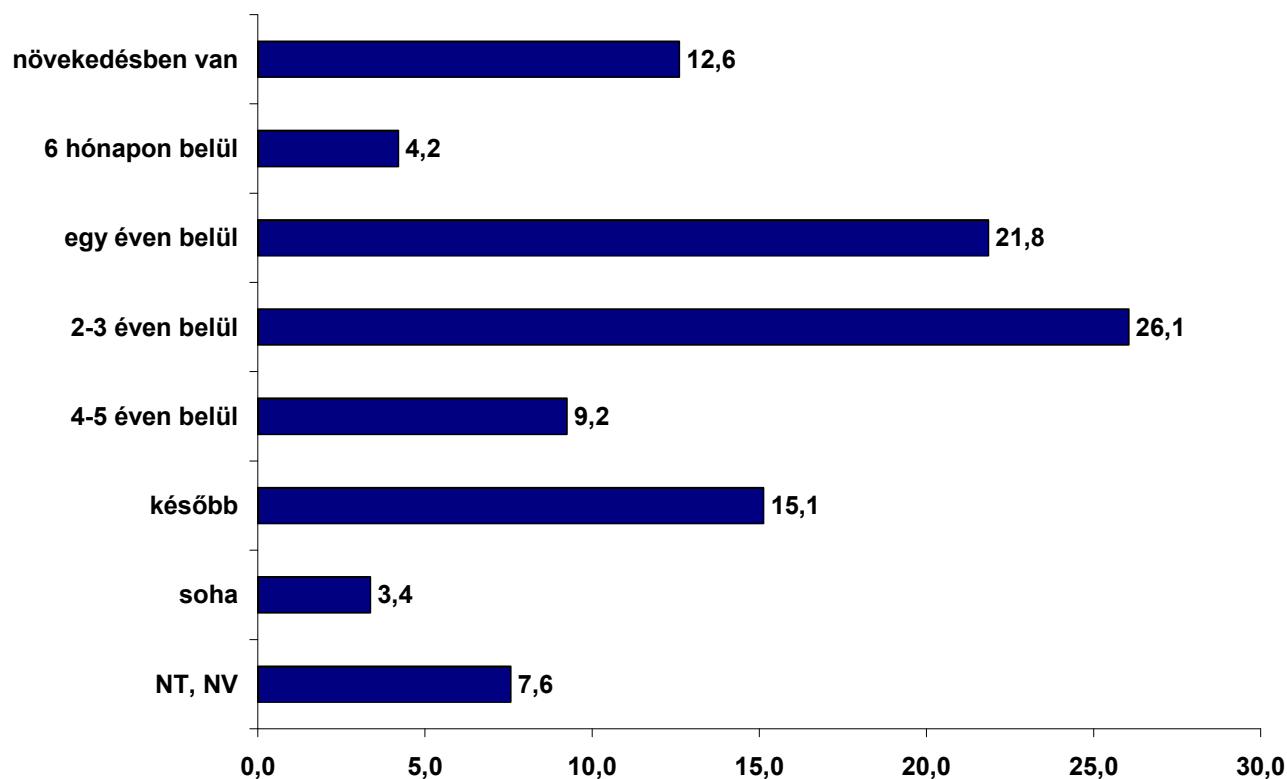


### 17.Véleménye szerint hogyan változik a cég forgalma az idén 2009-hez képest?

		Nőni fog	Szinten marad	Csökkenni fog
Alkalmazottak száma*	0-9 alkalmazott	16,9	21,1	<b>59,2</b>
	10-49 alkalmazott	20,5	25,6	48,7
	50-249 alkalmazott	37,5	37,5	25,0
	több mint 250 alkalmazott	0,0	100,0	0,0
A cég tulajdonformája*	hazai tulajdon	20,2	25,7	51,4
	vegyes tulajdon	10,0	10,0	<b>70,0</b>
Tevékenység*	Szolgáltatás	17,0	17,0	<b>59,6</b>
	Kereskedelem	8,8	<b>29,4</b>	<b>58,8</b>
	Ipar és mezőgazdaság	<b>39,3</b>	<b>35,7</b>	25,0
	Villamos- és hőenergia, víz és földgáz	10,0	10,0	80,0
Piac földrajzi kiterjedése	helyi	18,8	25,0	50,0
	regionális, országos	16,7	18,8	<b>62,5</b>
	belföld és külföld	<b>27,6</b>	<b>31,0</b>	41,4
Település típusa	Város	20,2	24,7	52,8
	Falu	16,7	23,3	53,3
<b>TELJES MINTA</b>		<b>19,3</b>	<b>24,4</b>	<b>52,9</b>

a \*-al jelölt eltérések szintjén beszélhetünk szignifikáns eltérésekről

### 18.Mit gondol, a cége mikor számíthat gazdasági növekedésre?



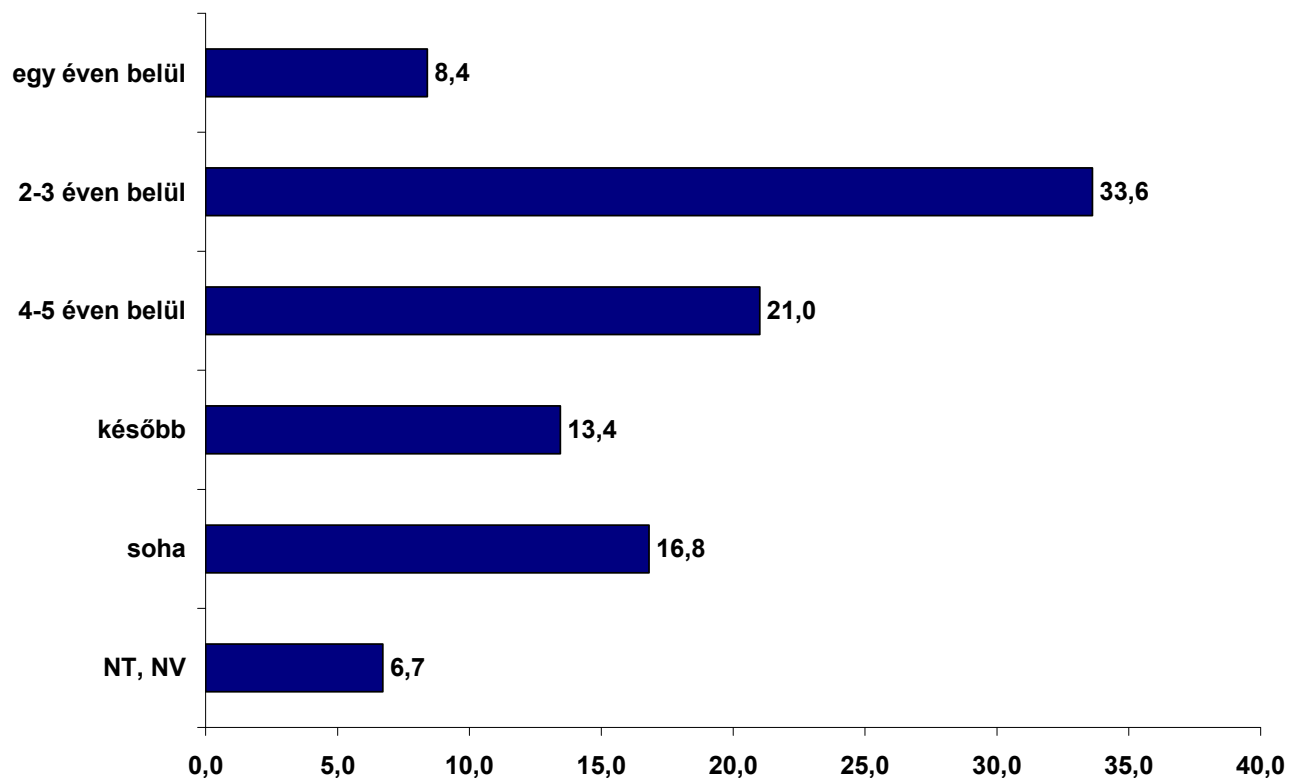
### 19.Mit gondol, a cége mikor számíthat gazdasági növekedésre?

		növekedésben van	egy éven belül	2-3 éven belül	később
Alkalmazottak száma	0-9 alkalmazott	12,9	24,3	28,6	28,6
	10-49 alkalmazott	10,5	28,9	23,7	28,9
	50-249 alkalmazott	25,0	25,0	25,0	25,0
	több mint 250 alkalmazott	0,0	100,0	0,0	0,0
A cég tulajdonformája	hazai tulajdon	13,1	24,3	26,2	29,9
	vegyes tulajdon	10,0	50,0	30,0	10,0
Tevékenység*	Szolgáltatás	15,6	24,4	28,9	28,9
	Kereskedelem	2,9	23,5	38,2	23,5
	Ipar és mezőgazdaság	21,4	32,1	10,7	28,6
	Villamos- és hőenergia, víz és földgáz	10,0	30,0	20,0	40,0
Piac földrajzi kiterjedése	helyi	10,0	26,7	26,7	26,7
	regionális, országos	10,4	29,2	27,1	29,2
	belföld és külföld	13,8	31,0	27,6	27,6
Település típusa	Város	13,6	30,7	22,7	26,1
	Falu	10,3	13,8	37,9	34,5
<b>TELJES MINTA</b>		<b>12,8</b>	<b>26,5</b>	<b>26,5</b>	<b>28,2</b>

## A gazdasági környezet megítélése

Az ország gazdasági helyzetének változására vonatkozó véleményeket is többnyire borúlátók. A megkérdezett vállalkozók kevesebb, mint tíz százaléka gondolja azt, hogy az elkövetkező egy évben a román gazdaság kilábal a válságból, relatív azok vannak többen, akik a recesszió végét a következő 2-3 éven belül látják, viszont a többség (51,3%) úgy véli, hogy ez ennél később fog bekövetkezni.

### 20.Mit gondol, mikor fog a román gazdaság kilábalni a válságból?



A gazdasági és adminisztratív környezet egyes elemeire rákérdezve azt tapasztalhatjuk, hogy a vállalkozók számára elsősorban a megterhelő adórendszer, és szabályozások gyakori változása jelenti a legnagyobb problémát. A kereslet csökkenése az, ami harmadik az alapvető korlát a cégek fejlődésben. Meglepő módon a tíz felkínált elem közül a korrupció az, amelyet a vállaltvezetők a legkisebb kockázati tényezőnek tekintenek. A kevésbé jelentős problémák közé tartozik a munkaerő kérdésköre is, a cégvezetők többsége úgy gondolja, hogy nincs hiány szakemberekben és megbízható alkalmazottakban.

### 21.Milyen mértékben jelentenek problémát cége számára a következők?

	Jelentős mértékben	Kismértékben	Egyáltalán	NT/NV	Átlag ↓
A megterhelő adórendszer	82,2	16,1	1,7	0,0	1,19
A könyvelési szabályok gyakori változása	70,6	20,2	6,7	2,5	1,34
A kereslet csökkenése	63,9	27,7	6,7	1,7	1,42
A gazdasági szektor túlszabályozása	52,5	28,8	12,7	5,9	1,58
A kamatok növekedése	30,3	40,3	28,6	0,8	1,98
Az uniós alapokhoz való nehézkes hozzáférés	35,3	21,8	35,3	7,6	2,00
Hitelhez való nehézkes hozzáférés	22,7	36,1	37,8	3,4	2,16
Szakemberek hiánya	22,7	27,7	48,7	0,8	2,26
Megbízható munkaerő hiánya	25,2	22,7	51,3	0,8	2,26
A korrupció	20,2	30,3	46,2	3,4	2,27

A Hargita és Kovászna megyei magyar vállalkozók, cégvezetők többsége nagy reményeket fűz a székelyföldi turizmus fejlődéséhez, ezt látva a legígéretesebb lehetőségnek a térség fejlesztésében. A gazdasági fejlődés további feltételeiként a jobb úthálózat megteremtését, a vállalkozók állami és önkormányzati támogatását, illetve a külföldi befektetések gyarapítását tartják.

### 22.Az Ön véleménye szerint az alábbiak közül melyik az a három dolog, amelyik leginkább elősegítené Székelyföld társadalmi-gazdasági fejlődését?

	Első helyen említők aránya	Összesen említők aránya
A székelyföldi turizmus fellendítése	26,3	65,5
Jobb úthálózat megteremtése	13,6	46,2
Helyi vállalkozók állami és önkormányzati támogatása	15,3	40,3
Több külföldi befektetés Székelyföldön	15,3	39,5
Székelyföldi gazdasági fejlesztési régió kialakítása	7,6	30,3
Az oktatás minőségének javítása	6,8	24,4
A mezőgazdaság fejlesztése	7,6	23,5
Korrupció megszüntetése, visszaszorítása	3,4	18,5
Demokratikusabb és átláthatóbb politikai közélet	4,2	10,9

Nyílt kérdésben arra is rákérdeztünk, hogy milyen megoldásokat látnak a térség munkanélküliségének mérséklésére. A válaszadók jelentős része – értelemszerűen – az új munkahelyek teremtését látja a megoldásnak. A valós megoldások között a befektetők vonzását, az adók csökkentését, illetve a munkaerő képzését, átképzését határozták meg a cégvezetők.

### 23. Ön milyen megoldásokat lát a térség munkanélküliségének mérséklésére?

	%
új munkahelyek teremtése	25,3
befektetők vonzása	16,9
adócsökkentés	13,3
szakképzés, átképzés	10,8
vállalkozók támogatása	9,6
ipar fellendítése	6,0
a gazdaság általános fejlődése	3,6
aki akar, kap munkát	3,6
nincs megoldás	3,6
mezőgazdaság fellendítése	2,4
turizmus fejlesztése	2,4
európai pályázatok lehívása	1,2
kedvezményes hitelek	1,2
<i>Összesen 83 értékelhető válasz</i>	



## IV. A munkaerő-piaci kereslet várható alakulása

### Az alkalmazottak számának alakulása beosztások szerint

A munkanélküliség kapcsán kíváncsiak voltunk arra is, hogy van-e valamilyen összefüggés az általános gazdaságszerkezet változási trendje és az adott típusú munkahelyek, munkakörök megszűnése között. A tudásalapú gazdaság trendjei, valamint a gazdasági szerkezet változása a tudás- vagy kompetencia igényes munkaköröket részesíti előnybe. Fordítva, az alacsony képzettséget igénylő munkakörök a legveszélyeztetettebbek. Kutatásunkban megvizsgáltuk, hogyan alakult a cégek személyzete 2008-hoz képest. Ugyanakkor a jövőben tervezett személyzetpolitikára is rákérdeztünk. Pontosabban, ezekre a kérdésekre adott válaszok az alkalmazottak beosztás szerinti dinamikáját világítják meg, melynek vizsgálatával mondhatjuk meg, becsülhetjük meg milyen beosztás, munkakör képes reprodukálni önmagát és melyek azok, amelyek feltehetően kiszorulnak a munkaerőpiacról.

#### 24. Az alkalmazottak számának alakulása 2008 és 2010 között valamint a 2011 alkalmazási tervek, beosztás szerint

	Alkalmazottak száma				Változások			
	2008	2009	2010	2011	2008/2010	2008/2011	2009/2010	2009/2011
Felsőszintű vezető	150	152	152	151	101,3	100,7	100,0	99,3
Középszintű vezető	164	157	155	152	94,5	92,7	98,7	96,8
Felsőfokú végzettséget igénylő szellemi munka	128	137	126	131	98,4	102,3	92,0	95,6
Érettségit igénylő szellemi munka	314	300	298	297	94,9	94,6	99,3	99,0
Érettségit nem igénylő szellemi munka	123	212	211	213	171,5	173,2	99,5	100,5
Beosztottal rendelkező fizikai szakmunkás	61	55	53	59	86,9	96,7	96,4	107,3
Szakmunkás	1094	994	915	981	83,6	89,7	92,1	98,7
Betanított munkás	192	168	169	166	88,0	86,5	100,6	98,8
Segédmunkás	125	76	73	67	58,4	53,6	96,1	88,2
<b>Összesen</b>	<b>2641</b>	<b>2539</b>	<b>2422</b>	<b>2456</b>	<b>91,7</b>	<b>93,0</b>	<b>95,4</b>	<b>96,7</b>

Össességében a vizsgált cégekben dolgozó alkalmazottak száma 2010-ben a 2008-as évi létszámnak a 91,7%-át teszi ki. A csökkenés nem jellemző minden munkakörre és nem oszlik meg egyenletesen a különböző beosztások esetében. A magas iskolázottság szintet feltételező munkakörök számát

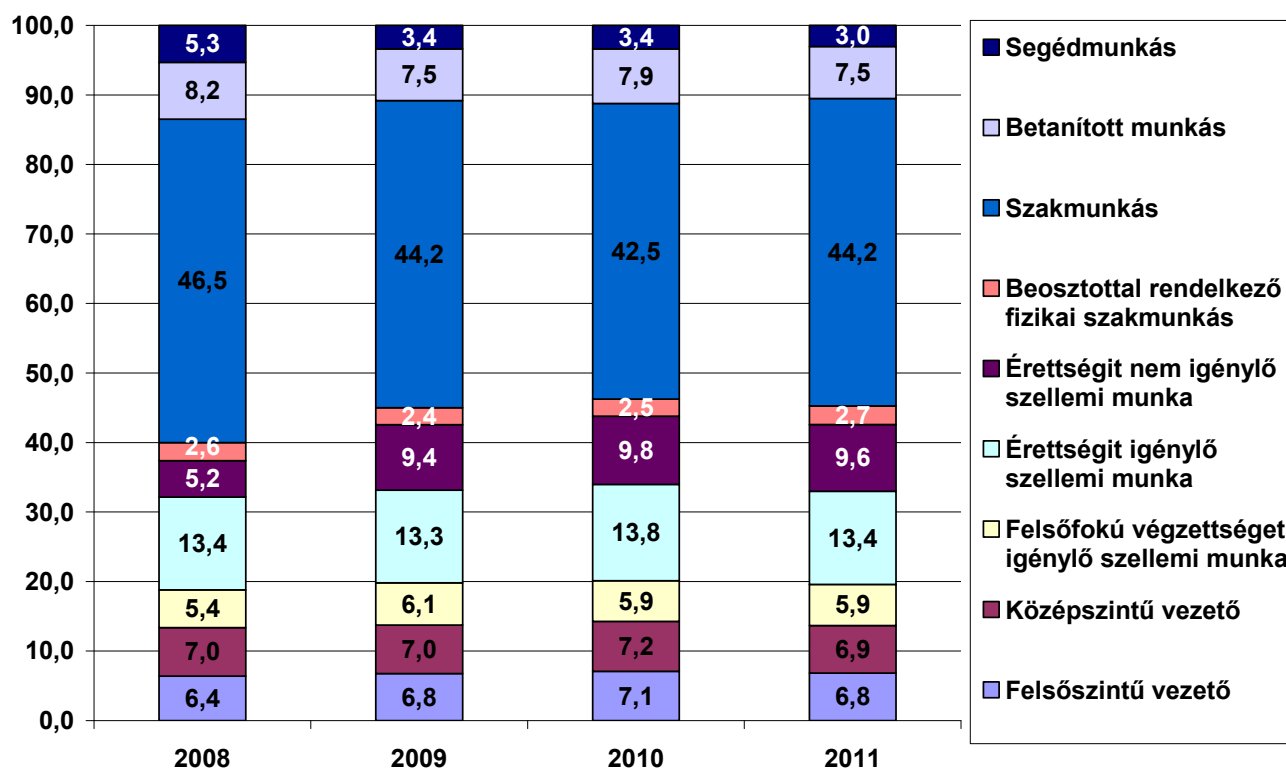
tekintve, noha legtöbb esetben csökkentette a gazdasági válság, a csökkenés kisebb mértékű, mint a teljes foglalkoztatott népesség körében. A felsőszintű vezetők, középszintű vezetők, felsőfokú végzettséget igénylő szellemi munkát végző alkalmazottak száma 94%-ban vagy magasabb arányban termelődött újra 2010-ben 2008-hoz képest. Legkevésbé a **felsőfokú vezetőket** érintették a változások. Esetükben azt mondhatjuk, hogy a gazdasági válság ideje alatt gyakorlatilag a létszámuk nem változott és a közeljövőben sem változik. A felsővezetőkön kívül, **a többi szellemi munkát végző, magas iskolai végzettséggel rendelkező alkalmazott** esetében is létszámcsökkenést regisztráltunk. Ez a csökkenés 1,5% és 5% között helyezhető el, viszont a cégvezetők által tervezett alkalmazások alapján számíthatunk arra, hogy egy részük újra alkalmazásba kerül, ahogy a gazdasági válság véget ér.

Az alacsonyabb iskolai végzettséget, következésképpen tudást és kompetenciákat kisebb mértékben igénylő munkakörök helyzete merőben különbözik a fentebb vázoltaktól. 2008 és 2010 között 12% és 42% közötti százalékarányokkal csökkent a fizikai munkát végző beosztottak száma. Ezek között is a legjelentősebb csökkenés a **segédmunkások** körében történt. 2010-ben csupán 58,4 % dolgozik azon segédmunkásoknak, akik 2008-ban még alkalmazásban voltak. A közeljövő sem biztató számukra, mivel nem regisztráltunk hajlandóságot, igényt arra, hogy 2011-ben segédmunkásokat alkalmazzanak, ha beindul a gazdasági növekedés. A **szakmunkások** helyzete hasonló tendenciát sejtet. Létszámuk csökken, noha nem olyan mértékben mint a segédmunkásoké és jövőbeni alkalmazási kilátásaik sem jobbak. Nagyvonalakban ugyanez olvasható ki a **beosztottal rendelkező fizikai munkások** valamint a betanított munkások esetében is azzal a megjegyzéssel, hogy a beosztottal rendelkező fizikai munkásokra szükség lesz a közeljövőben, amennyiben beindul a gazdasági növekedés.

Az eddigi adatok azt mutatják, hogy a magas szintű iskolai képzést megkövetelő beosztások kevésbé rugalmasak a gazdasági változásokkal szemben. Ez a viszonylagos stabilitás vagy stagnálás egyben azt is jelenti, hogy sem válság, sem gazdasági fellendülés kontextusában sem számíthatnak jelentősebb módosulásra. Másrészt, a fizikai és szakképzetlen munka csökkenő tendenciát mutat, ami nem változtat irányt gazdasági növekedés esetében sem. Az iskolai végzettség és foglalkoztatottság, munkanélküliség, valamint jövőbeni kilátások közötti aránylag egyértelmű viszony (pozitív vagy negatív) nem jellemzi az érettségit nem igénylő szellemi munkát végző dolgozók körét. Ez az egyetlen munkakör, amely számottevő növekedéssel zárta a 2008-2010 periódust és a munkáltatók becslése vagy szándéka szerint létszámuk nem csökken a közeljövőben. Más szóval számíthatnak arra, hogy a 2010-ig elért 171%-os létszámnövelést nem követi ellentétes tendencia.

Összességében a munkaerő helyzete nyilvánvalóan a gazdasági szerkezet jövőbeni módosulásától függ. Székelyföldön a változások ellenére még nem észlelhető egy erőteljes elmozdulás a magas iskolai végzettséget számon tartó, kompetencia-igényes beosztásokat előnybe részesítő gazdasági területek felé. Amennyiben ez megtörténik az európai és szűkebb terjedelemben a romániai munkaerő piaci mozgásokat reprodukálja majd Székelyföld is. Ha ez megtörténik, a munkaerő piac a középszintű iskolai végzettséggel rendelkező szellemi dolgozóknak nyújthat kedvező kilátást. Ezzel egyidőben az elemi szintű képességeket igénylő beosztások visszaszorulnak és a képesítés nélküli, vagy alacsony képzettségű személyek számára kevesebb elhelyezkedési lehetőség nyílik. Ezzel ellentétben a magas végzettséggel rendelkező szellemi dolgozók számára több lehetőség nyílik. Ha a gazdaság szerkezete nem változik, akkor a fentebb leírt, jelenben is érvényes helyzet fennmaradása valószínűsíthető.

**25. Az alkalmazottak számának alakulása 2008 és 2010 között valamint a 2011 alkalmazási tervek, beosztások szerint**



## A kereslet szakmák szerinti megoszlása

Milyen szakmákban van szükség alkalmazottakra Hargitában és Kovásznában? A cégvezetőket arra kértük, próbálják megbecsülni, hogy milyen szakmákban hány embert alkalmaznának, ha beindulna a gazdasági növekedés. A válaszoló cégek körében összesen 530 új munkahelyet kínálnának. A válaszok többsége szakmunkást vagy alacsonyabb iskolai végzettséggel is elvégezhető munkaköröket említettek. Ezek közül a kőműves, szakács, ács, szerelő (víz-, gáz- és villany), varrónő, gépkocsivezető, asztalos, pincér fordult elő a leggyakrabban. A magasabb iskolai képesítést igénylő foglalkozások körében az informatikusoknak, mérnököknek, menedzsereknek van nagyobb esélyük az elhelyezkedésre a cégvezetők megítélése alapján.

Szakma	Alkalmazott szám	%
szakképzetlen munkás	72	13,6
víz- gáz szerelő	44	8,3
ács	35	6,6
elárusító	29	5,5
kőműves	28	5,3
varrónő	26	4,9
gépkocsivezető	25	4,7
segédmunkás	25	4,7
asztalos	21	4,0
fémmegmunkáló	14	2,6
gépész	14	2,6
informatikus	14	2,6
mérnök	13	2,5
szakács	13	2,5
kereskedelemben dolgozó	12	2,3
cukrász	9	1,7
pincér	9	1,7
autószerelő	8	1,5
eladási ügynök	8	1,5
hegesztő	8	1,5
öntő	8	1,5
pincér	8	1,5
menedzser	7	1,3
esztergályos	6	1,1
lakatos	6	1,1
kőfaragó	5	0,9
marós	5	0,9
pék	5	0,9
takarító	5	0,9
villanyszerelő	4	0,8
kevesebb, mint 4 említés	35	8,4
<b>Összesen</b>	<b>530</b>	<b>100,0</b>

## V. A munkaerő jellemzése és kompetenciaigények

### Meglévő és fejlesztést igénylő kompetenciák

A munkaerő jellemzésében a vonatkoztatási rendszert az Európai Bizottság felkérésére elkészült kompetencia rács szolgáltatja. Az Európai Unió tagállamai elfogadták ezt a rendszert és az oktatási célok megfogalmazásában valamint a munkaerő jellemzésében teret nyer ezen kompetencia rács alkalmazása. Az Európai Bizottság szerint a munkaerő kereslet alakulása a magasabb képzettségű dolgozóknak, jobban alkalmazkodó kompetenciáknak (úgynevezett transzverzális kompetenciáknak vagy képességeknek) kedvez a jövőben. Az előre jelzett technológiai újítások, élénkülő nemzetközi kereskedelem és a számítástechnika elterjedése megköveteli majd a probléma megoldó készségeket és elemző, analitikus gondolkodást, önálló munkaszervezést és kommunikációs valamint számítástechnikai ismereteket és általában véve a nyelvi kompetenciákat. Tételesen a következő nyolc készségről, képességről vagy kompetenciáról van szó:

1. Kommunikációs képesség anyanyelven és idegen nyelven
2. Alapvető matematikai, tudományos és technológiai készségek
3. Digitális kompetenciák (számítógépes ismeretek használata a probléma megoldásban)
4. Értékorientált kompetenciák
5. Személyes életvezetésre és karrierszervezésre vonatkozó kompetenciák
6. Vállalkozói képességek
7. Kulturális megnyilvánulásra vonatkozó képességek
8. A folyamatos tanulás képessége

Kérdéseink arra vonatkoztak, hogy a cégtulajdonosok vagy vezetők mennyire tartják jellemzőnek bizonyos kompetenciák jelenlétét a Székelyföldi alkalmazottak körében. A fentebb felsorolt kompetenciákat jellemzőkként operacionalizáltuk<sup>1</sup>, majd a kérdezettek egy 10-es skálán minősítették a kompetencia jelenlétének mértékét. A székelyföldi munkaerőnek tulajdonított kompetenciák közül átlagban egyik sem helyezkedik el a skála szélein vagy ahhoz közel. Nagy részük a 10-es skála felső részébe esett (az 5-ös és 6-os skála közepét jelölő értékek fölé) ami azt jelenti, hogy a székelyföldi

---

<sup>1</sup> A 8 kompetencia feltehetőleg az élet összes aspektusára vonatkozik. Jelen kutatásunkban csupán a munkaerő humán tőkájére vonatkozó kompetenciákkal számoltunk. Így például a kultúra expresszív megélésére szükséges képességeket nem vettük figyelembe.

munkaerő körében jelen vannak ezek a képességek a válaszadók szerint. A skála aljához legközelebb a „Jó magyar nyelvtudás a román alkalmazottak körében” és az angol nyelvtudás áll. Leginkább jellemző az, hogy a munkaerő rendelkezik oklevéllel vagy szakképesítést igazoló okirattal. A nyelvi kommunikáció aránylag alacsony átlagértékei mellett a jó kommunikációs készség meglepően módon magasabb átlagértéket ért el. A többi kompetencia a skála közepéhez közel álló, annak inkább felső tartományában helyezkedik el. Ebbe a zónába sorolták a szakmai készségeket jelölő szaktudást, munkatapasztalatot, szorgalmas és igényes munkavégzést, a vállalkozó szellemet (leleményesség, kreativitás és kezdeményezőképeség valamint önálló munkavégzés) és a szociális készségeket, mint például a csapatszellem és megbízhatóság.

## **26. Jellemző kompetenciák és fejlesztésre szoruló kompetenciák Székelyföld alkalmazottai körében**

Kompetenciák	Átlagértékek		Eltérés
	Jellemző	Fejlesztési igény	
Angol vagy más nemzetközi nyelv ismerete	4,52	<b>8,57</b>	<b>4,05</b>
Jó magyar nyelvtudás a román alkalmazottak esetében	4,64	<b>8,21</b>	<b>3,57</b>
Kezdeményezőképeség	5,78	<b>8,25</b>	<b>2,47</b>
Jó román nyelvtudás a magyar alkalmazottak esetében	5,85	8,00	<b>2,15</b>
Jó kommunikációs készség	6,36	<b>8,41</b>	<b>2,05</b>
Kötelességtudat, hivatástudat	6,38	<b>8,20</b>	1,81
Önálló munkavégzés	6,39	8,16	1,76
Rendelkezik számítástechnikai ismeretekkel	6,23	7,85	1,62
Szaktudás	6,59	8,14	1,56
Szorgalom, kitartóképeség	6,66	8,00	1,34
Rendelkezik megfelelő munkatapasztalattal	6,69	7,83	1,14
Igényes munkavégzés iránti elkötelezettség	6,86	7,97	1,11
Tanulékonyág	6,92	7,91	0,99
Csapatszellem	<b>7,04</b>	7,47	0,43
Rendelkezik a munka elvégzéséhez szükséges szakképzéssel	<b>7,13</b>	7,49	0,35
Megbízhatóság, hűség	<b>7,33</b>	7,60	0,27
Leleményesség, kreativitás	<b>7,04</b>	6,99	-0,05
Rendelkezik iskolai képzettséget igazoló okirattal (diplomával)	<b>7,34</b>	7,04	-0,30

A munkaerő szubjektív értékelése mellett a különböző kompetenciák fejlesztésére való igényre is rákérdeztünk. Egyetlenegy kivételtől eltekintve az átlagértékek mind a 7-es skálaérték fölött helyezkednek el azt jelölve, hogy a munkaerő képességeire, kompetenciáira vonatkozó fejlesztési igény magas a munkáltatók, cégvezetők körében. A nyelvismeretről tartják úgy, hogy leginkább javítani kellene. Úgy az angol vagy más idegen nyelvtudás, mint a román és magyar nyelvismeret a nem anyanyelvűek számára, olyan hiányosságokra vall, amit pótolni kellene. A legnagyobb szakadék – melyet az átlagértékek közötti különbség jelöl – a nyelvi készségek és jó kommunikációs képesség mentén jelenik meg, melyek mellett megtaláljuk a kezdeményezőképeséget is. A

kezdeményezőkézség, nyelvi és kommunikációs kompetenciák valamint az önálló munkavégzés pontosan azok a jellemzők, melyek kulcsfontosságúaknak tartanak a tudásalapú gazdaságban. Ezek olyan kompetenciák melyek sikerrel ültethetők át bármilyen szakághoz tartozó tevékenységi körbe.

A százalékos egyszerű eloszlások megerősítik a fentebb elmondottakat. Látjuk, hogy a román és angol nyelvtudásról mondják a legnagyobb százalékban – több mint 50 – azt, hogy nem jellemző a székelyföldi dolgozókra. A román nyelvismeret és a kezdeményezőkézség, valamint a számítástechnikai ismeretek következnek 28, illetve közel 21%-al.

### 27.Véleménye szerint milyen mértékben rendelkezik az alábbi kompetenciákkal, tulajdonságokkal jelenleg a székelyföldi munkaerő?

	Inkább nem jellemző	Valamennyire jellemző	Inkább jellemző
Jó angol nyelvtudás jelenléte	53,85	23,08	23,08
Jó magyar nyelvtudás jelenléte	50,86	18,97	30,17
Jó román nyelvtudás jelenléte	28,21	31,62	40,17
Kezdeményezőkézség jelenléte	24,58	39,83	35,59
Számítástechnikai ismeretek jelenléte	20,17	32,77	47,06
Kötelességtudat, hivatástudat jelenléte	17,09	26,50	56,41
Önállóság jelenléte	16,81	26,89	56,30
Jó kommunikációs készség jelenléte	16,24	30,77	52,99
Szorgalom, kitartókézség jelenléte	13,91	24,35	61,74
Leleményesség jelenléte	13,79	23,28	62,93
Munkatapasztalat jelenléte	13,56	30,51	55,93
Szaktudás jelenléte	13,45	31,09	55,46
Igényes munkavégzés jelenléte	13,45	24,37	62,18
Csapatszellem jelenléte	12,61	23,53	63,87
Tanulékonyosság jelenléte	11,86	21,19	66,95
Szakképzés jelenléte	10,08	23,53	66,39
Iskolai végzettséget igazoló okirat jelenléte	6,72	21,01	72,27
Megbízhatóság, hűség jelenléte	6,03	19,83	74,14

Ami a fejlesztésre szánt kompetenciákat illeti, adataink azt mutatják, hogy minden egyes készségről vagy képességről több mint a megkérdezettek kétharmada gondolja, hogy javítani kellene. A 18 felsorolt jellemző közül 10 esetében több mint 80% gondolja, hogy erőteljesebb megnyilvánulása lenne kívánatos. A jó kommunikációs és nyelvi készségek, az önálló munkavégzés és kezdeményezőkézség, tanulékonyosság, számítástechnikai ismeretek kerülnek ebbe a csoportba. A többi kompetencia esetében is hangsúlyos a javítási szándék. Egyszóval, a megkérdezettek zöme minden képességről azt tartja, hogy szintjét, jelenlétét erősíteni kell.

## 28.Mit gondol, ezeket a képességeket, tulajdonságokat milyen mértékben kellene fejleszteni, javítani a jövőben?

	Inkább nem kell fejleszteni	Valamennyire kellene fejleszteni	Inkább fejleszteni kell
Jó kommunikációs készség igénye	5,13	6,84	<b>88,03</b>
Kezdeményezőképeség jelenléte	3,39	10,17	<b>86,44</b>
Jó angol nyelvtudás igénye	3,39	10,17	<b>86,44</b>
Önálló munkavégzés igénye	4,31	9,48	<b>86,21</b>
Szorgalom, kitartó munka igénye	5,22	12,17	<b>82,61</b>
Szaktudás fejlesztési igénye	7,63	10,17	82,20
Számítástechnikai ismeretek igénye	7,63	10,17	82,20
Kötelességtudat, hivatástudat igénye	5,13	12,82	82,05
Jó magyar nyelvtudás igénye	9,32	10,17	80,51
Tanulékonyság fejlesztésének igénye	5,13	14,53	80,34
Jó román nyelvtudás igénye	<b>13,68</b>	6,84	79,49
Igényes munkavégzés igénye	11,02	10,17	78,81
Munkatapasztalat igénye	5,93	15,25	78,81
Szakképzés igénye	<b>14,53</b>	10,26	75,21
Megbízhatóság, hűség igénye	12,82	16,24	70,94
Csapatszellem igénye	<b>13,56</b>	16,10	70,34
Leleményesség igénye	<b>21,05</b>	10,53	68,42
Iskolai végzettséget igazoló okirat igénye	<b>15,25</b>	17,80	66,95

## Munkaerő toborozási formák, képesség valamint szakmai tudás felmérése

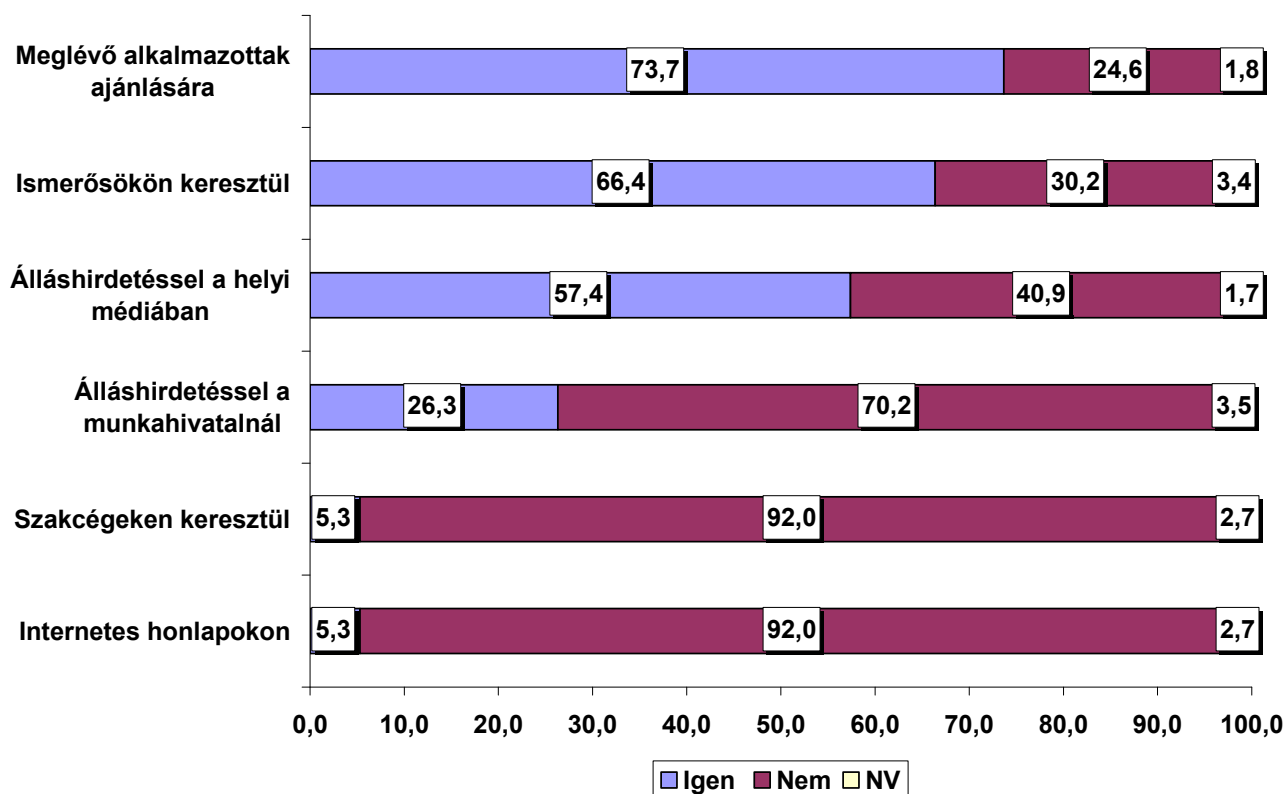
A leggyakoribb munkaerő toborozási formák informálisak. A megkérdezettek 66% ismerősökön keresztül és több mint 70%-a meglévő alkalmazottak ajánlására alkalmaz új dolgozókat. Ezek az adatok azt sugallják, hogy a magas bizalommal és ismeretségi szinttel, azaz társadalmi közelséggel jellemezhető csatornákon keresztül történik az alkalmazás. Azok a toborozási formák melyek növelik a társadalmi távolságot és formalizálják az alkalmazást és ezáltal csökkentik a toborozás, alkalmazás feletti ellenőrzés mértékét kevésbé népszerűek. A szakcégek, munkahivatal és szakosodott internetes honlapok szolgáltatásait veszik legkevésbé igénybe a jövőbeli munkatársak megkeresésében. A helyi médiában állást hirdető aránya az, amely a két elsőnek említett toborozási forma mellett meghaladja az 50 százalékot.



### 29.Munkaerő toborozási formák

	Igen	Nem	NV
Ismerősökön keresztül	66,38	30,17	3,45
Meglévő alkalmazottak ajánlására	73,68	24,56	1,75
Nyilvános álláshirdetéssel a helyi médiában	57,39	40,87	1,74
Nyilvános álláshirdetéssel a munkahivatalnál	26,32	70,18	3,51
Toborzással, kiválasztással foglalkozó szakcégeken keresztül	5,31	92,04	2,65
Internetes állásközvetítőkön, honlapokon	5,31	92,04	2,65

### 30.Munkaerő toborozási formák



A szakmai tudás felmérésében a cégek 58%-a a képességek és személyiségjellemzők felmérésében pedig 47%-a általában él azzal a lehetőséggel, hogy alkalmazás előtt értékelje az állás betöltésére jelentkező személyt. Egyharmaduk viszont nem használ semmiféle eszközt arra, hogy a jövőbeni alkalmazottak tudását, képességeit, szakmai hozzáértését felmérje. A minősítés hiánya talán annak tudható be, hogy a toborozás többnyire informális utakon történik. Ezért formális képességmérő tesztek mellőzik a cégvezetők. Egy másik lehetséges ok, ami miatt nem használnak tesztek a Romániában valószínűleg legelterjedtebb gyakorlatnak tulajdonítható, ami szerint azt, hogy a munkavállaló alkalmas vagy sem a munkahely betöltésére inkább a hard skills-ek (oklevelek, jogosítvány, szakképzést igazoló okirat) felmérésével döntenek el. Az önéletrajz képezi a legelterjedtebb eszközt, hogy a munkaerő keresletet a kínálattal egyeztessék. Másrészt pedig a soft skill-ek felmérését

specifikus eszközökkel végzik humán erőforrás menedzsmentben jártas szakemberek. Valószínű, hogy a cégek nagy része nem rendelkezik sem az eszközökkel, sem a szakemberrel, melyek relevánsá tennék az ilyen típusú felméréseket.

### 31. Alkalmazás előtt Önök használnak-e teszteket a jelöltek szakmai tudásának, illetve egyéb képességeiknek, személyiségjellemzőinek felmérésére?

	Általában igen	Csak bizonyos beosztások esetében	Nem	NV
Szakmai tudás felmérésére	58,82	9,24	31,09	0,84
Képességek, személyiségjellemzők mérésére	47,01	14,53	37,61	0,85

### Az oktatási rendszer értékelése, képzések iránti igény

Az állandó képzés, továbbképzés, átképzés explicit funkciója a gyorsan változó munkafeltételeknek (technológiai, munkaszervezési vagy egyéb innováció vagy változás) és az ebből származó kompetencia-követelményeknek való megfelelés. Az alkalmazottak továbbképzésére a cégek 56%-a tart igényt, munkahelyi képzés vagy a cég által fizetett képzés formájában. Hogyha falu és város között nincsenek nagy eltérések a tekintetben, hogy a cégek hány százaléka vett igényben vagy szervezett képzést alkalmazottainak, a gazdasági szektor vonatkozásában a szolgáltatásokat nyújtó cégek között van a legtöbb ami képzést biztosít alkalmazottainak. Ugyanakkor az ipari és mezőgazdasági cégek átlagon alul képezik munkaerejüket. A cégek méretének függvényében a kis cégek (10 alkalmazott alatt) és a nagy cégek helyezkednek átlagon felül. A középmeretű cégek között kevesebb az olyan, amely képzésben részesíti alkalmazottait.

### 32. Az Önök alkalmazottai vettek-e részt a cég keretén belül, vagy a cég által fizetett képzésben?

	Igen	Nem
Teljes minta	56,30	43,70
Falu	60,00	40,00
Város	55,06	44,94
Ipar és mezőgazdaság	39,29	60,71
Villamos- és hőenergia, víz és földgáz	50,00	50,00
Kereskedelem	52,94	47,06
Szolgáltatás	69,57	30,43
0-9 alkalmazott	56,06	43,94
10-49 alkalmazott	48,78	51,22
50-249 alkalmazott	75,00	25,00

A képzéseket sokkal nagyobb arányban tartják szükségesnek a cégvezetők, mint amilyen arányban alkalmazottaik részt vesznek bennük. A teljes mintára jellemző, hogy több mint 81%-uk úgy gondolja, a továbbképzés elengedhetetlen. Csupán 10 százaléka a megkérdezetteknek állítja határozottan, hogy nincs szükség felnőttképzésre, míg közel 7%-a bizonytalan. A szükség felismerése és kielégítése közötti eltérések több oknak tulajdonítható. Egyrészt valószínű, hogy nincs teljes megfelelés a kínált és a keresett továbbképző tanfolyamok között. Arra a kérdésre, hogy „Mit gondol, milyen továbbképzéseket kellene tartani ebben a térségben?” a válaszok széles skálán mozogtak. Leggyakrabban a szűk értelemben vett szakképzést említették, majd a számítástechnika, nyelvtanulás és kommunikáció területeire vonatkozó képzést. De említettek egyéniségfejlesztő, erkölcsi és etikett témájú képzéseket is. Ha azon képzésekkel vetjük össze, amelyeken részt vettek, szembetűnő a különbség, főképp a számítástechnikai ismereteket és nyelveket tanító képzések vonatkozásában. Ezeket sokan szükségesnek vélik, viszont kevesen szervezetek, szerződtettek ilyen típusú képzéseket. Leggyakrabban partikuláris szakképzésben, egészségügyi és munkavédelmi képzésben vettek részt a válaszadók alkalmazottai.

Másrészt az sem kizárt, hogy a képzés költségei nem serkentik a részvételt.

Harmadsorban, sokan elégedetlenek a felnőttoktatási programokkal és az ott folyó oktatással. A megkérdezettek közel fele elégedetlen a felnőttképzéssel. Úgy gondolják, hogy a felnőttoktatás programjai nem nyújtanak megfelelő képzést a munkahelyen való helytálláshoz.

A felnőttoktatással szembeni attitűdök leképezik az oktatással szembeni általános attitűdöt. A megkérdezettek általában úgy gondolják, hogy az oktatás nem képes felkészíteni a dolgozót arra, hogy munkahelyén boldoguljon. Leginkább a felsőoktatásról gondolják ezt (62%), azután a középiskolai oktatásról (59%), majd a szak- (53%) és elemi és általános iskolákban folyó tanításról (51%). Tulajdonképpen a felnőttképzésnek van a legkevesebb kritikusa, de a legkevesebb méltatója is. Viszont a bizonytalanok aránya nagyobb mint bármely más oktatási forma esetében, ami azt jelzi, hogy a válaszadók kevés vagy kétértelmű tapasztalatokkal rendelkeznek ebben a tekintetben. Bármi is lenne az eltérés oka, érdemes megjegyezni, hogy a felnőttképzésre igényt tartó cégek száma nagyobb mint azoké, amelyek ténylegesen igénybe is vesznek ilyen típusú oktatási szolgáltatást.

**33.Mit gondol, az oktatás megfelelő képzést nyújt a munkahelyen való helytálláshoz?**

	Igen	Nem	NT	NV
Általában véve a hazai oktatási rendszer	36,13	59,66	3,36	0,84
Az elemi és általános iskolákban folyó tanítás	39,83	50,85	6,78	2,54
A középiskolai szinten történő oktatás	35,59	59,32	2,54	2,54
A szakoktatás (szakiskolák szintje)	42,37	52,54	3,39	1,69
A felsősoktatás	30,25	62,18	5,04	2,52
A felnőttképzéssel, átképzéssel foglalkozó intézményekben folyó oktatás	34,75	47,46	13,56	4,24

**34.Véleménye szerint Székelyföldön szükség van-e felnőttképzésre, átképzésre?**

	Igen	Nem	NT	NV
Teljes minta	81,51	10,08	6,72	1,68
Falu	76,67	13,33	6,67	3,33
Város	83,15	8,99	6,74	1,12
Ipar és mezőgazdaság	78,57	10,71	3,57	7,14
Villamos- és hőenergia, víz és földgáz	100,00			
Kereskedelem	73,53	20,59	5,88	
Szolgáltatás	84,78	4,35	10,87	
0-9 alkalmazott	78,79	10,61	10,61	
10-49 alkalmazott	87,80	9,76		2,44
50-249 alkalmazott	62,50	12,50	12,50	12,50

# Összegzés

A kutatás célja Hargita és Kovászna munkaerő-piaci igényeinek felmérése. Cégszintű vizsgálatot végeztünk a megyékben működő, több mint öt személyt foglalkoztató cégekről. A cégek kiválasztásakor rétegetek képzetünk régió és az alkalmazottak száma szerint, rétegzett, véletlenszerű mintavétel alapján. A kutatás során 119 strukturált interjú készült. Az adott cégekre vonatkozó adatokat a cégek tulajdonosától, társtulajdonosától, igazgatójától vagy ügyvezetőjétől szereztük be.

**Tematika és főbb eredmények:** a tematika két nagyobb fejezetbe sorolható. Az egyik gazdaságpolitikai kérdésekre fókuszál, míg a másik a munkaerőre.

## **1. Gazdaságpolitikai kérdések: a gazdasági tevékenység, a gazdasági környezet megítélése, elképzelések a térség gazdasági fejlesztéséről és munkanélküliség mérsékléséről.**

- A cégek üzleti forgalma átlagosan 10,9%-al csökkent 2009-ben a 2008-as üzleti forgalomhoz viszonyítva.
- A gazdasági környezet megítélése pesszimizmusra vall. A többség úgy véli, hogy a román gazdaságnak több mint 3 évre van szüksége ahhoz, hogy kilábaljon a gazdasági válságból. Problémát jelentenek a megterhelő adórendszer, gazdasági szektor jelenlegi túlszabályozása és a kereslet csökkenése.
- Székelyföld gazdasági fellendülést a turizmus fellendülésétől várja a cégvezetők többsége. Továbbá az infrastruktúra kiépítését, a vállalkozók támogatását és a külföldi befektetések látják fejlődést generáló lehetőségnek.
- A munkanélküliség mérséklésére javasolt megoldások: befektetők vonzása, az adók csökkentése és a munkaerő képzése, átképzése.

## **2. A munkaerő-piaci kereslet várható alakulása, a munkaerő jellemzése és kompetencia-igények**

- A cégvezetők szándékuk szerint az elkövetkező években leginkább az érettségivel nem rendelkező szellemi dolgozókat alkalmaznának. Az érettségivel és felsőfokú végzettséggel rendelkezők úgymond szinten maradnak. A segédmunkások és betanított munkások jövője bizonytalan. A válság idején nagyszámba elbocsátott munkásokra a közeljövőben sem lesz szükség. A szakmunkások és beosztottal rendelkező fizikai munkások sem érik el a közeljövőben a 2008-as alkalmazási szintet.
- A munkáltatók szubjektív értékelése alapján azonosítottunk 5 erőteljes „képzetségi szakadékot”. Ezek a következők: nyelvismeret (angol, román, magyar), kommunikációs készségek és kezdeményezőképeség.
- Az alkalmazás többnyire informálisan történik, a képesség és szaktudás felmérése nem általános gyakorlat.
- Az oktatási rendszert többnyire negatívan értékelik a cégvezetők. A felnőttoktatást értékelik a legkevésbé negatívan. Ugyanakkor a felnőttképzésre igényt tartó cégek száma nagyobb azokénál, amelyek ténylegesen igénybe is vesznek ilyen típusú oktatási szolgáltatást.