

## Szenvedélyünk a piackutatás

### GSZT kutatás - A felsőoktatási intézmények és a gazdasági szereplők igényei és elvárásai témában

- A gazdasági szereplőkkel végzett nagy elemszámú kutatás riportja –





A kutatás célja, módszertana	3
Összefoglaló	6
Részletes eredmények	19
A munkaerő helyzet	19
Felsőoktatás, képzések megítélése	27
Együttműködés felsőoktatási intézményekkel	52
A BKIK szerepe az együttműködésben	64
Cég statisztika	74



## A kutatás módszere

### Kutatás célja

- Egyrészt a gazdasági vállalkozások és felsőoktatási intézmények kapcsolatának vizsgálata, javítása, mindkét fél igényeinek és elképzeléseinek felméréseivel.
- Másrészt annak feltérképezése, mik lehetnek a BKIK potenciális belépési pontjai a felsőoktatás és a gazdasági szereplők elvárásainak közelítésében.

### Kutatás módszertana

- A téma átfogó megismerése érdekében több fázisú kutatás került lebonyolításra
- kvalitatív mélyinterjúk +
  - kvantitatív, nagy elemszámú megkérdezés.

### Célcsoport és mintanagyság

A kutatásba a témában kompetens cégvezetők, HR vezetők, gazdasági vezetők és egyetemek vezetői kerültek bevonásra.

1. Kvalitatív,  
mélyinterjúk kutatás  
felsőoktatási  
intézmények felelős  
személyeivel

N=11  
személyes mélyinterjú



2. Kvalitatív,  
mélyinterjúk kutatás  
cégek vezetőivel

N=8  
személyes mélyinterjú



3. Kvantitatív,  
nagy elemszámú  
kutatás KKV  
szektorban

N=400 fős  
telefonos megkérdezés



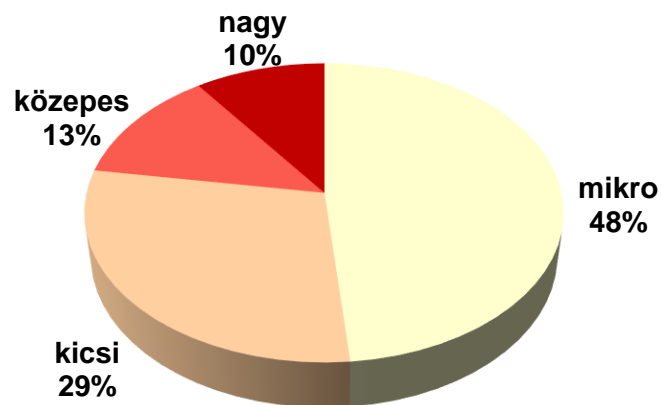


**Ezen riport gazdasági szereplőkkel folytatott ,  
nagy elemszámú kutatás eredményeit foglalja  
össze**

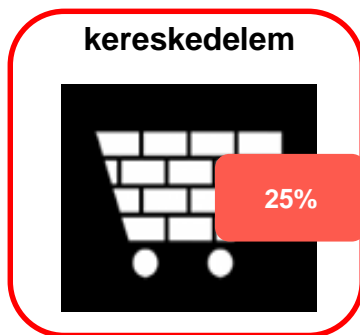
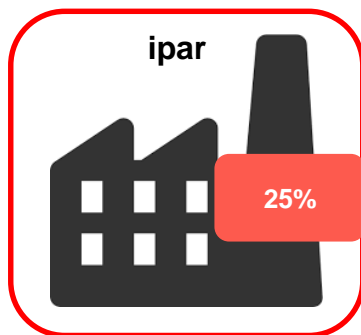


## A minta összetétele - a cégek jellemzői alapján

### Méret



### Ágazat/tagozat



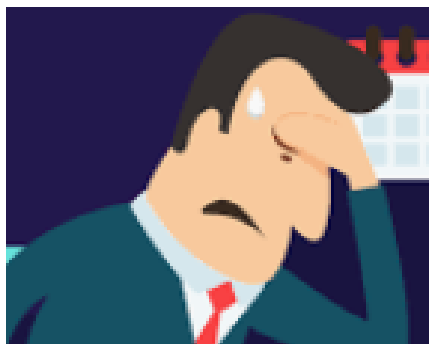


# Összefoglaló





**A megkérdezett vállalkozások közel harmadának nagy problémát jelent a megfelelő szakképzettségű munkaerő megtalálása, az átlagosnál is nagyobb problémát jelent ez a kézműipari (44%) és a kicsi cégek számára (37%).**



**A cégek 31%-ának nagy problémát jelent a megfelelő szakképzettségű munkaerő megtalálása**

**A probléma forrása**

- ☞ **nincsenek megfelelő szakképesítésű emberek**, kevés a jelentkező, és nem rendelkeznek megfelelő tapasztalattal, képesítéssel,
- ☞ ha akadnak is jelentkezők, sokszor **alulképzettek**,
- ☞ miközben **túl magasak a bérigényeik**.



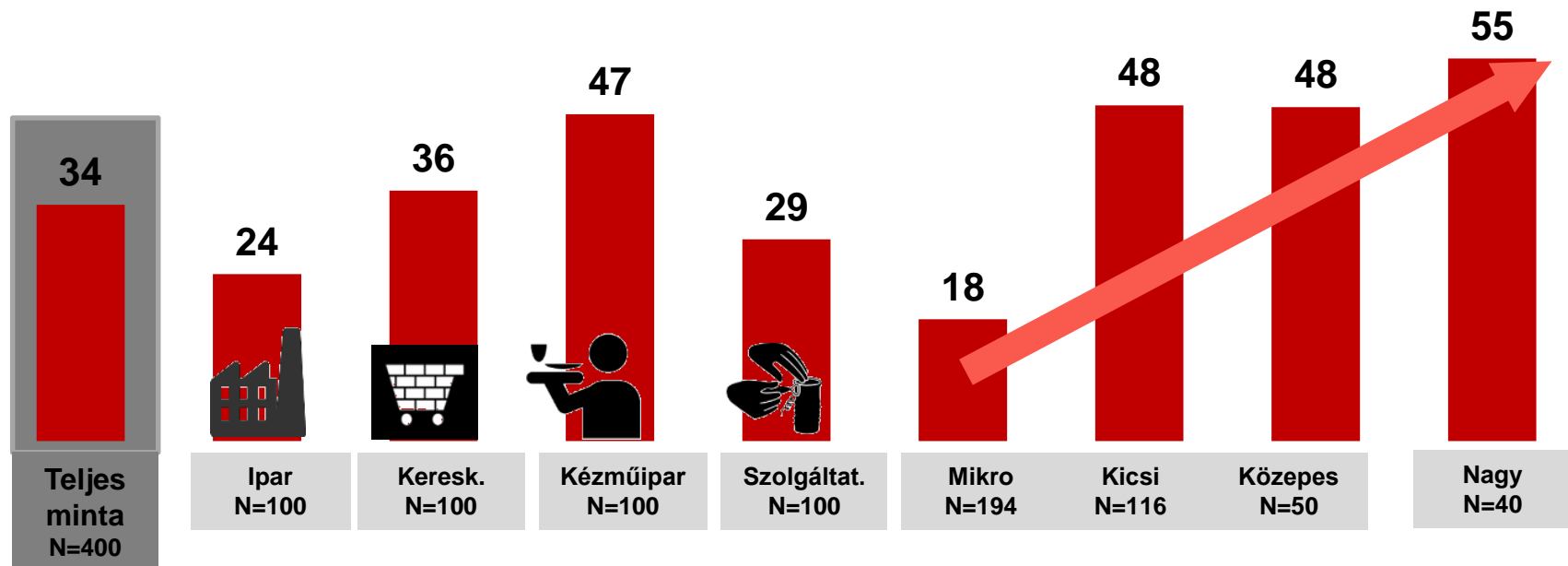
## Minden harmadik vállalkozás munkaerőhiánnyal küszködik.

Minél nagyobb egy cég, annál nagyobb problémát jelent: míg a mikro cégek ötöde, addig a kicsik és a közepesek 48%-a,

## a nagyoknak pedig már az 55%-a küzd ezzel.

Ágazatonként vizsgálva, a kézműipar területén működő cégeknek az átlagnál szignifikánsan nagyobb problémát jelent. A diplomához köthető hiányszakmák az összes említés ötödét adják, elsősorban különféle mérnökök, informatikusok és könyvelők hiányoznak.

Ugyanakkor a végzettséggel kapcsolatos probléma csak 9%-ot, a tapasztalattal kapcsolatos probléma 18%-ot érint.







**A legfontosabb kompetenciák a szakmai igényesség, precizitás, az önálló munkára való képesség és a problémamegoldó képesség.**

**A vizsgált 12 kompetencia közül csak a kockázatvállalási képességet tartják közepesen fontosnak, minden más fontos-nagyon fontos a munkaadóknak.**

**Jellemzően az önálló kezdeményezéshez kötődő kompetenciák azok, amelyeket kevésbé várnak el egy frissdiplomástól.**

A vizsgált tudásterületek közül a kommunikációs készség és a gyakorlati tapasztalat az a kettő, amelyiket a legtöbb cég elvár a pályakezdőktől.

A nyelvtudás csak 27% számára kiemelkedően fontos tényező, 16% sorolta a nem, vagy egyáltalán nem fontos kompetenciák közé.



# Összességében a cégek több mint negyede szívesen alkalmaz frissdiplomásokat.

Magasabb az alkalmazási hajlandóság az iparban működő és a nagyobb (közepes és nagy) cégek körében. A frissdiplomások alkalmazását a legmagasabb arányban a kézműipar cégei utasítják el. Minél kisebb méretű a cég, annál nagyobb az elutasítók aránya.



A frissdiplomásokról 85 cég nyilatkozott pozitívan (is). A legtöbben azért szeretik őket, mert a saját képükre lehet őket alakítani, még nyitottak arra, hogy megtanulják a cég szokásait, folyamatait.



A negatívan nyilatkozó cégek többségének egyszerűen nincs szüksége diplomás munkaerőre, 82%-uk válaszából derül ez ki. A tényleges elutasítók a gyakorlati tapasztalat hiányát említették a leggyakrabban.



A legnagyobb problémát **a gyakorlati tapasztalat hiánya** jelenti a munkaadók számára, ezt negyedük említette.

Ötödük tapasztalta azt, hogy a felvett frissdiplomások nem képesek az önálló munkavégzésre, 14% pedig a szakmai igényességet, precizitást hiányolta belőlük. Egytizedük szerint nem elég rugalmasak és nem tudnak csapatban dolgozni.

**Két olyan kompetencia van, amelynek a fontossága nagyon magas, és sokan érzékelik a hiányát:**  
az **önálló munkára való képesség** és a **gyakorlati tapasztalat**.



Ez az a két terület, ami leginkább fejlesztést igényel ahhoz, hogy a cégek szívesebben alkalmazzák a frissdiplomásokat.

A **problémamegoldó képesség**, a **csapatban való munkavégzés** és a **rugalmasság** nem jelent akkora hiányosságot, mint a másik kettő, de magas relatív fontosságuk miatt szintén a fejlesztendő tényezők közé tartoznak.



## A vállalkozások ötöde került már kapcsolatba valamely felsőoktatási intézménnyel.



A leggyakoribb együttműködés a **szakmai gyakorlat biztosítása** a felsőoktatásban tanulóknak, ezt az együttműködők **közel fele (a teljes minta 10%-a) említette.**

A második leggyakoribb, hogy **a cég munkatársai órákat tartanak** a felsőoktatási intézményben, ez az együttműködők 39%-ára (a teljes minta 8%-a) jellemző.

**Közös kutatásai vannak** felsőoktatási intézménnyel **18%-nak (a teljes minta 4%-a).**

**Ösztöndíj programot** indított a tanulók között **9%-uk (a teljes minta 2%-a)**



**A cégek döntő többsége elégedett volt az együttműködéssel,** 80%-uk 4-5-ös értéket adott. Az átlagos elégedettség az ötös skálán = 4,2.



A vizsgált 11 együttműködési lehetőség közül kettő volt, amelyet a döntő többség jónak tart:

**a szakmai gyakorlat és a gyakornoki program.**

Mindkét lehetőség a jelenlegi legnagyobb gondot, a végzősök gyakorlati tapasztalatának hiányát orvosolja.

A többi tényező már csak közepes tetszési indexet kapott.

Az **egyetemi állásbörzén való részvétel**, a **képzésben, szakdolgozatok, disszertációk elkészítésében való részvétel**, a **közös kutatási projektek szervezése** volt még az a négy lehetőség, ahol a pozitív válaszok aránya elérte az 50%-ot.

A kérdést ágazatok szerint vizsgálva az mondható, hogy **az ipari cégek** szinte minden együttműködési forma iránt **nyitottabbak**, mint a többiek. A legkevésbé a kézműipari cégek látják pozitívan a lehetőségeket.



**A megkérdezett cégek harmada nyitott arra,**



hogy valamilyen formában együttműködjön egy felsőoktatási intézménnyel.

A **szakmai gyakorlat** biztosítását és a **gyakornoki programot**, vagyis a két legnépszerűbb lehetőséget említették itt is a legtöbben. Óraadást, gyakorlati képzést a cégek 9%-a vállalna.

Az együttműködést elutasítók döntő többsége (87%) azért nem venne részt benne, mert nincs szüksége frissdiplomásokra.

**Össességében a már felsőoktatási kapcsolattal valaha rendelkező cégek 61%-a, és az ilyen kapcsolattal nem rendelkező cégek 22%-a nyitott az együttműködésre.**



A cégek nagy részének nincs ismerete a BKIK oktatás területén végzett jelenlegi tevékenységét illetően,

**de sokuknak volt elképzelése milyen területen tudna közreműködni.**

### **A legfontosabb területek:**

- **a szakmai gyakorlat javítása**
- **felek közötti közvetítő szerep**
- **hiányszakmák csökkentése**

**Az együttműködésben a kezdeményező szerepet pont olyan súllyal várják a kamarától, mint akár a kormánytól vagy a cégektől.**



A megkérdezettek **57%-a szerint egyértelműen szükség van egy közvetítő/koordináló szervezetre** a felsőoktatás és a cégek között. **55%-a szerint a BKIK betölthetné a közvetítő funkciót.**

**A megkérdezett cégek fele szerint szükséges a közvetítő, és az lehetne a BKIK.**



**A megkérdezettek 61%-a szerint a közvetítő funkció pozitívan befolyásolná a bennük a kamaráról kialakult képet.**





### Munkaerő oldal

- **A munkaerőhiány nagy problémát jelent a cégeknek**
- **Nincs megfelelő számú jelentkező**
- **A jelentkezők nem megfelelően képzettek**
- **Mégis magasak az anyagi elvárásaik**

### Képzési oldal

- **A jelenlegi frissdiplomásoknak deficitje van gyakorlati tapasztalat és önálló munkavégzés terén**
- **Erre megoldást jelenthet egy intézményesített kapcsolat kiépítése a cégek és a felsőoktatás között. Az együttműködésben a kezdeményező szerepet pont olyan súllyal várják a kamarától, mint akár a kormánytól vagy a cégektől.**
- **A megkérdezettek 61%-a szerint a közvetítő funkció pozitívan befolyásolná a bennük a kamaráról kialakult képet.**
- **Szakmai gyakorlatok, gyakorlati helyek fenntartása, gyakornoki program indítása jöhet szóba a leggyakrabban, de a cégek be tudnának szállni az oktatásba, tananyagírásba is.**

## **A kapcsolat gördülékenységéhez jól jönne a kamarai közvetítő tevékenység.**

- **Gyakornoki mintaprogramok kialakítása, mert ez az a népszerű együttműködési forma, amiben nincs még tapasztalatuk a cégeknek**
- **Felület a szakmai gyakorlatok gördülékenyebb lebonyolításához, ahol a kereslet és a kínálat meg tudja találni egymást**
- **A cégek által elvárt kompetenciák közvetítése az egyetemek felé**
- **A felsőoktatás felé szakmai ajánlás a lehetséges oktatókról**
- **Egyértelműen meg kell határozni, hogy az érdekképviselői munkába hogyan illik bele a tevékenység**



# Részletes eredmények

## A munkaerő helyzet



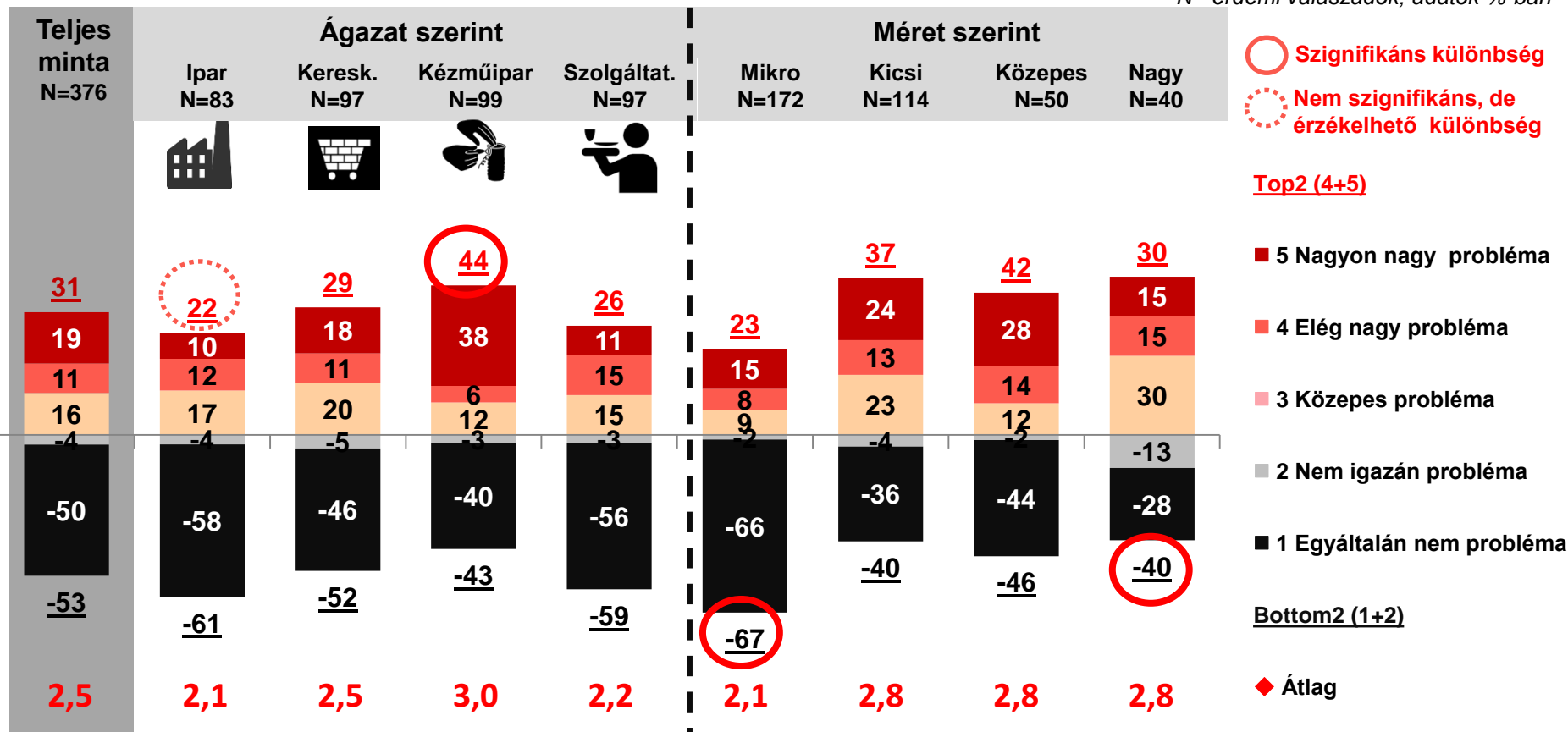


# A szakképzett munkaerő megtalálásának problémája

M1. Általában mennyire jelent Önnek problémát a megfelelő szakképzettségű munkaerő megtalálása?

A megkérdezett vállalkozások közel harmadának **nagy problémát jelent** a megfelelő szakképzettségű munkaerő megtalálása, az átlagosnál is nagyobb problémát jelent ez a kicsi és a közepes cégek számára, míg **szignifikánsan kevésbé sújtja a mikro- és a nagyvállalkozásokat**. Tevékenység szerint a kézműipari szektor vállalkozásai vannak a legnehezebb helyzetben, az iparban dolgozók a legkevésbé érintettek.

N= érdemi válaszadók, adatok %-ban





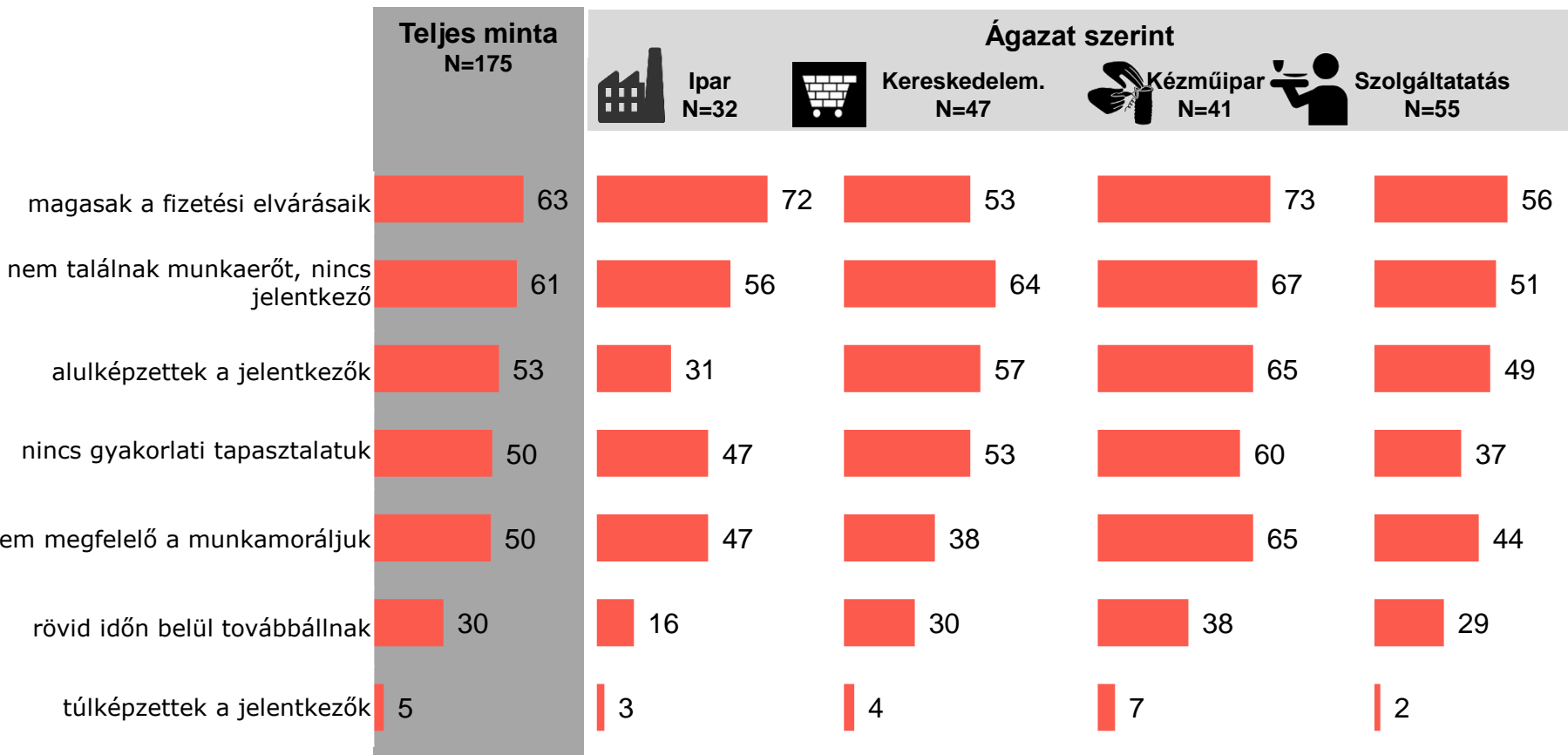
# Ami a legnagyobb problémát jelenti

M2. Mi jelenti Önnek a legnagyobb problémát ezen a területen?

Összességében a **magas fizetési elvárások**, a **jelentkezők hiánya** és az **alulképzettség** jelenti a legnagyobb problémát.

Az iparban egyértelműen a magas fizetési igény a legnagyobb gond, a kézműiparban a magas fluktuáció és a túlképzettség kivételével minden tényező jelen van. A szolgáltatási szektorban jellemzően kevesebb probléma súlyt egy-egy vállalatot, a fizetési elvárások vezetnek itt is a listát. A kereskedelemben a jelentkezők hiánya a legnagyobb gond, ezt az alulképzettség követi.

*N= akinek legalább közepes problémát jelent, adatok %-ban*



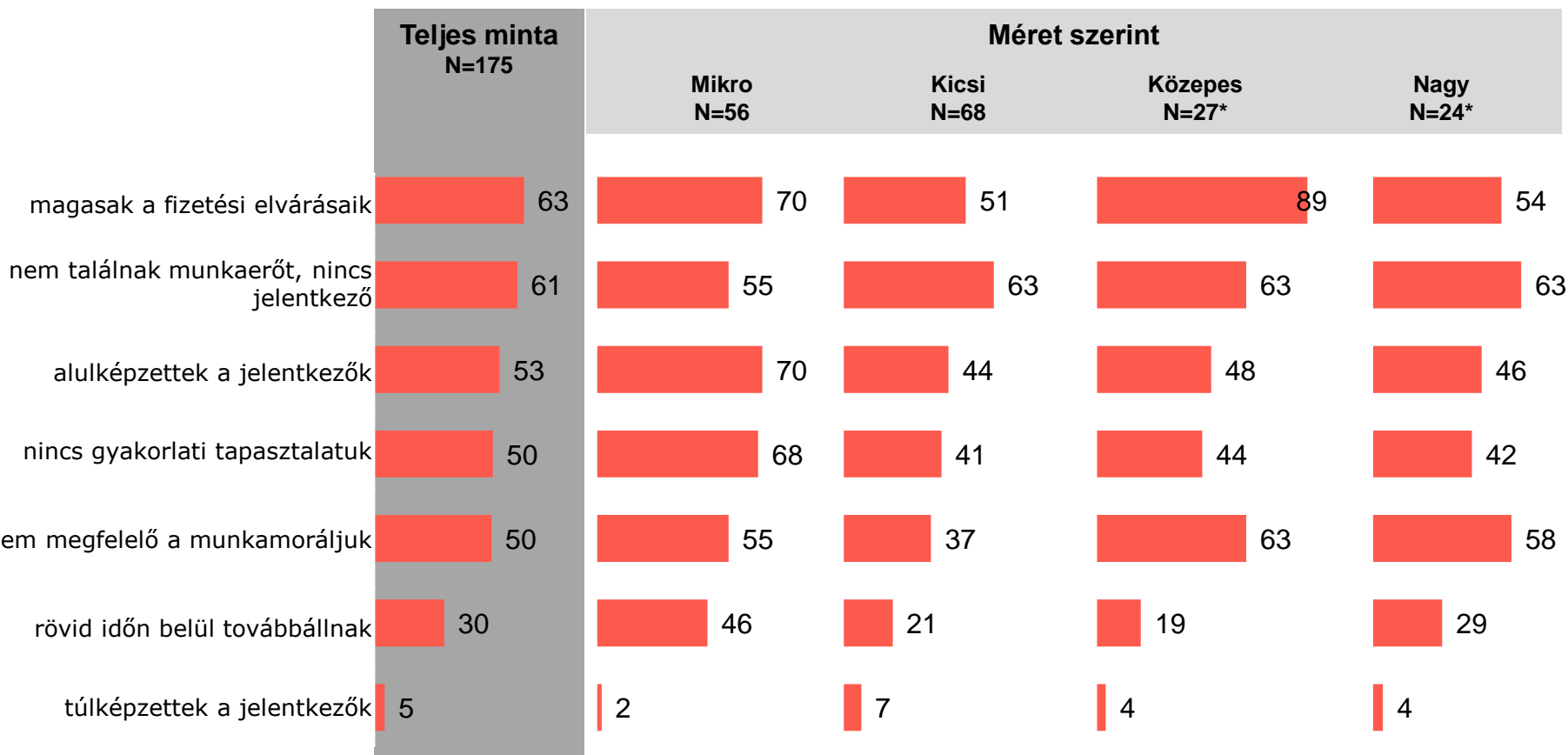


# Ami a legnagyobb problémát jelenti

M2. Mi jelenti Önnek a legnagyobb problémát ezen a területen?

A mikrocégek azok, akik a legtöbb problémával találkoznak (átlagosan 3,7-et említettek), a magas fizetési elvárások, az alulképzettség és a gyakorlati tapasztalat hiánya jellemzi leginkább a jelentkezőiket. A kis cégek esetében a legkisebb a problémák aránya, a döntő probléma, hogy nem találnak munkaerőt. A közepes cégeknél a magas fizetési elvárások, a jelentkezők hiánya és a rossz munkamorál jelenti a legfőbb gondot. A nagy cégeknél a jelentkezők hiányán kívül a rossz munkamorál és a magas fizetési elvárások okozzák a legtöbb gondot.

*N= akinek legalább közepes problémát jelent, adatok %-ban*



\*alacsony bázis



# Munkaerőhiány szakterület szerint

M3a. Vannak-e Önöknél olyan szakmák, munkakörök, melynek betöltése gondot jelent?

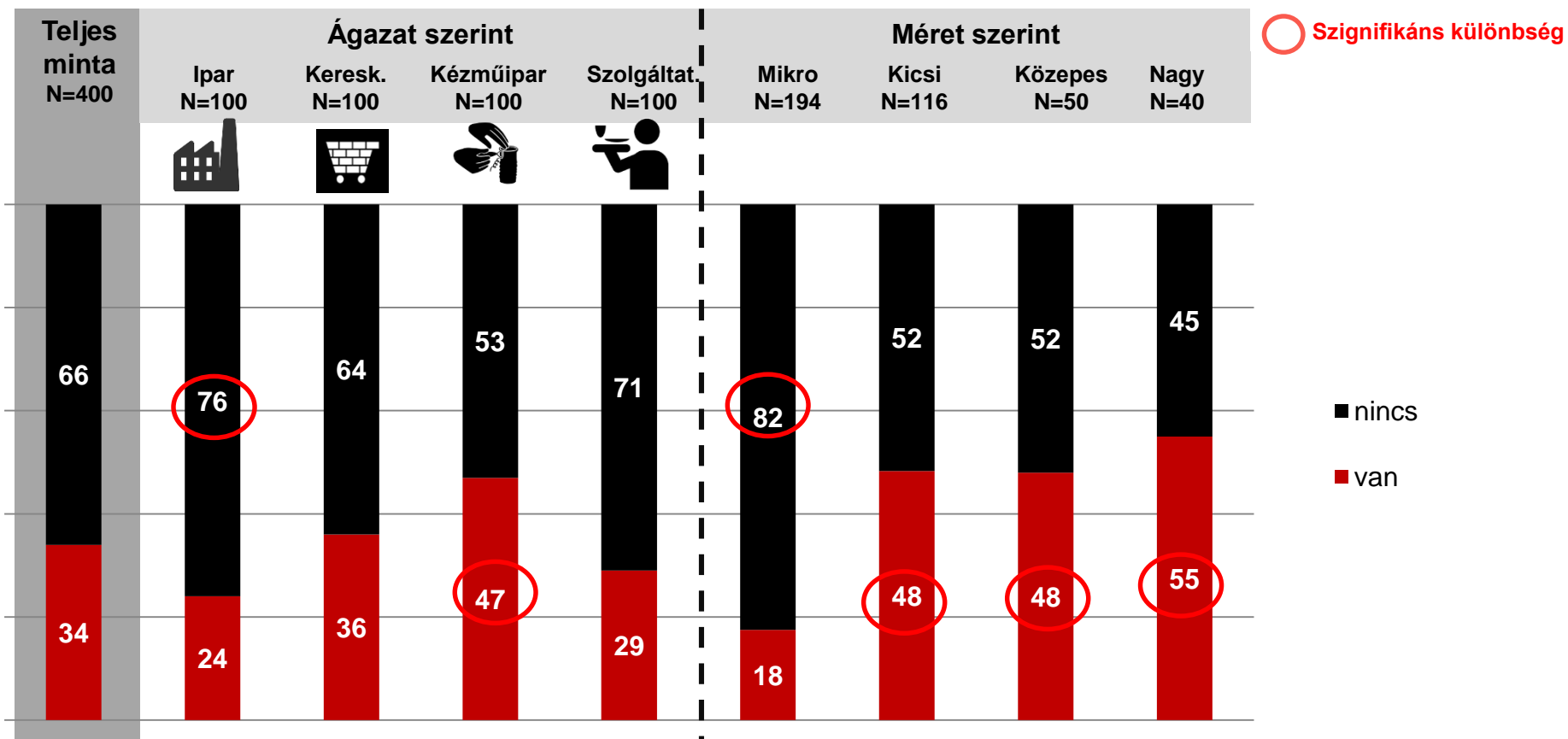
**Minden harmadik vállalkozásnál vannak olyan munkakörök, amelyek a betöltése gondot jelent.**

Az egyes ágazatok és cégméretetek szerint ebben nagyon nagy eltérések mutatkoztak.

A legkevésbé az iparban fordul elő a probléma, de a kézműiparban közel a cégek felét érinti.

**A cégek méretét tekintve az látható, hogy minél nagyobb egy cég, annál inkább jelentkezik ez a probléma: míg a mikro cégek kevesebb mint ötöde, addig a kicsik és közepesek fele, a nagyoknak már a 55%-a küzd ezzel.**

adatok %-ban





# Milyen szakterületen van munkaerőhiány?

M3b. Melyek ezek a munkakörök?

Összesen 136 cég számolt be munkaerőhiányról. A leggyakoribb hiányszakmák az építőipar és a gyártás területén jelentkeztek: burkolóból, segédmunkásból, kőművesből, villanszerelőből, szerelőből, festőből, ácsból is nagy a hiány. A kereskedelem, szolgáltatás területéről a adminisztrátorok, takarítók, eladók, gépkocsi vezetők, autószerelők és értékesítők hiányoznak a legtöbb helyen.

**A diplomához köthető hiányszakmák az összes említés ötödét adják**, elsősorban különféle mérnökök, informatikusok és könyvelők hiányoznak.

Építőipar, gyártás	Említő cégek száma db
villanszerelő	13
kőműves	11
burkoló	9
szerelő	8
segédmunkás	7
festő	6
ács	5
lakatos	5
hegesztő	5
asztalos	3
gépkezelő	3
szerkezetépítő	3
gipszkartonozó	3
egyéb	19
Összesen	102

Szolgáltatás, kereskedelem	Említő cégek száma db
adminisztrátor	10
takarító	8
eladó	7
gépkocsi vezető	7
autószerelő	6
értékesítő	5
szakács	4
cukrász	3
raktáros	3
szervíz	3
egyéb	25
Összesen	81

Diplomához köthető terület	Említő cégek száma db
mérnök	8
informatikus	6
könyvelő	6
manager	5
programozó	4
tervező	4
villamosmérnök	4
statikus mérnök	2
irodavezető	2
egyéb	9
Összesen	50

3 említés alatt nem mutatjuk a szakmákat!





# Munkaerőhiány – végzettséggel kapcsolatos problémák

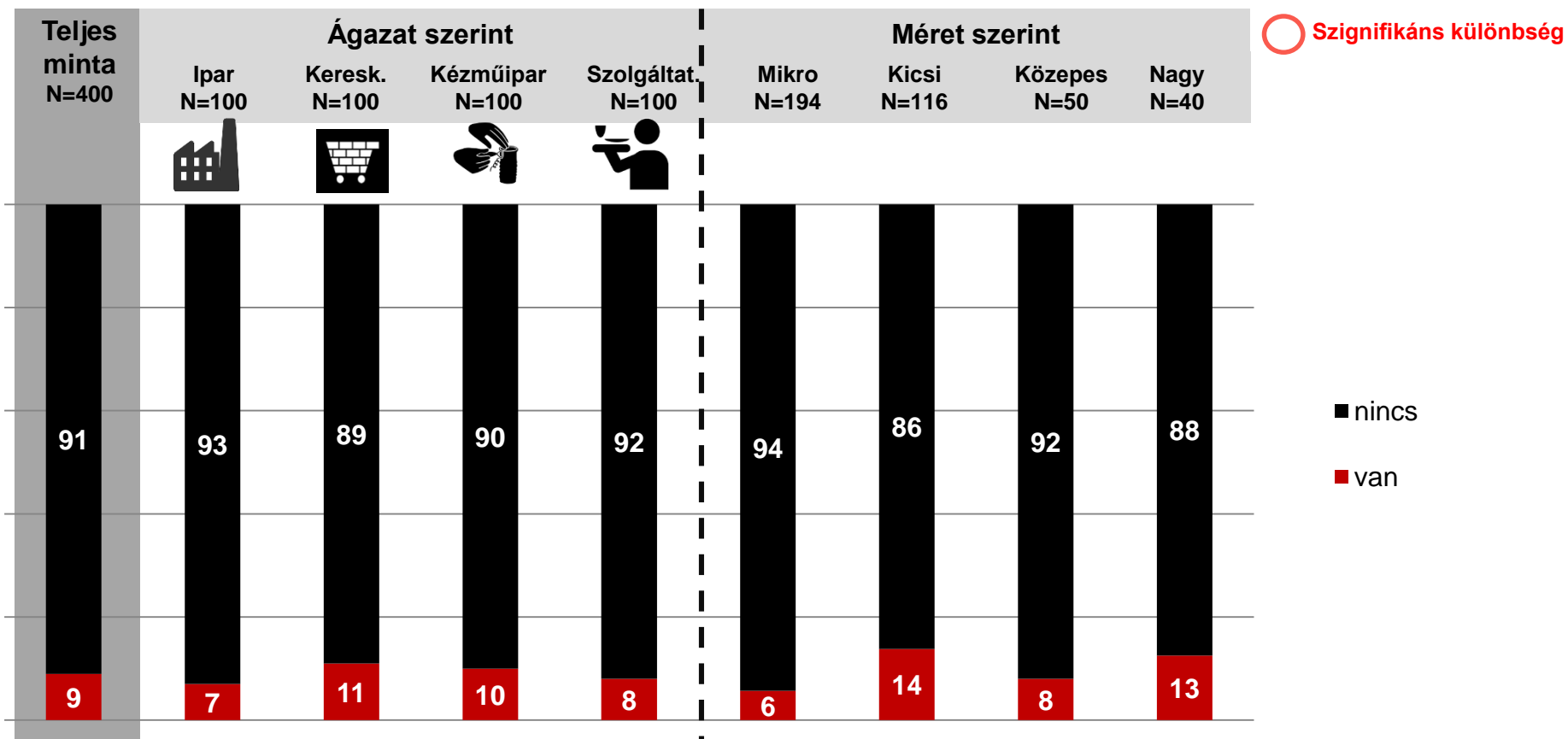
M4a. Vannak-e Önöknél végzettséggel kapcsolatos problémák?

**A vállalkozások közel tizedét érinti, hogy gondot jelent megfelelő végzettségű embert találni.**

Picit nagyobb az arány a kereskedelemben és a kézműiparban, valamint a kis és a nagy méretű cégeknél.

A problémáról beszámoló 36 cég közel fele az alulképzett munkaerőt (15 cég), ötöde a gyakorlati tapasztalat hiányát (7 cég) említette. Ezen kívül 1-1 szakmát emeltek ki, mint amiben kevés – vagy nincs is – képzés. Két diplomás szakma, a mérnök és az informatikus jelent meg 1-1 említéssel.

adatok %-ban





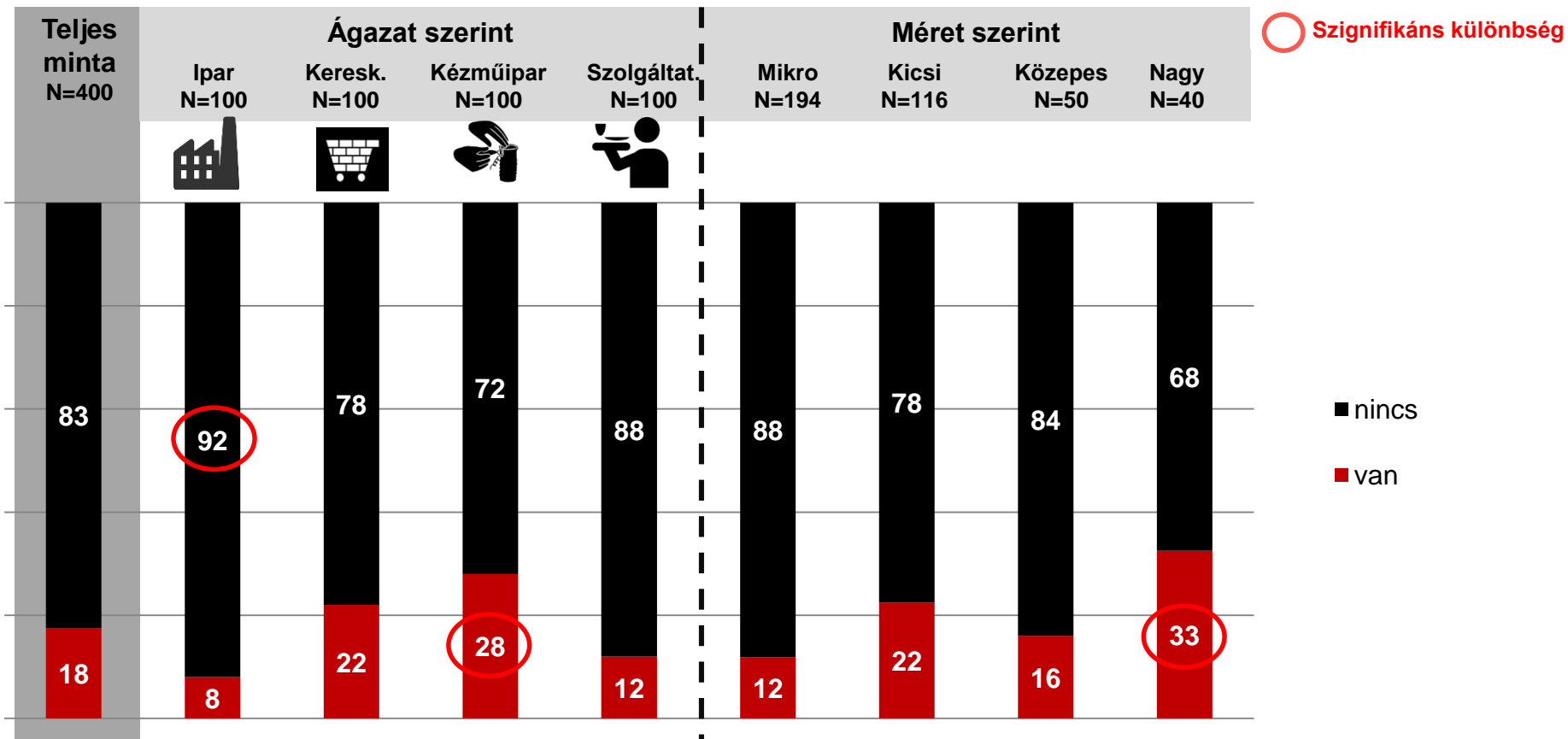
# Munkaerőhiány – tapasztalattal kapcsolatos problémák

M5a. Vannak-e Önöknél tapasztalattal, gyakorlati tudással kapcsolatos problémák?

**A vállalkozások közel ötödét érinti, hogy gondot jelent megfelelő tapasztalattal, gyakorlati tudással bíró embert találni.**

Elsősorban a kézműipari szektorban és a nagyvállalatoknál jelent ez komolyabb problémát. A villanyszerelő szakma az, ami 4 említéssel a legtöbbet említett érintett szakterület. A 70 érintett cégből 11 említett diplomához köthető területet, tapasztalt könyvelő, programozó, marketinges hiányzik 2-2 helyről.

adatok %-ban





# Részletes eredmények Felsőoktatás, képzések megítélése





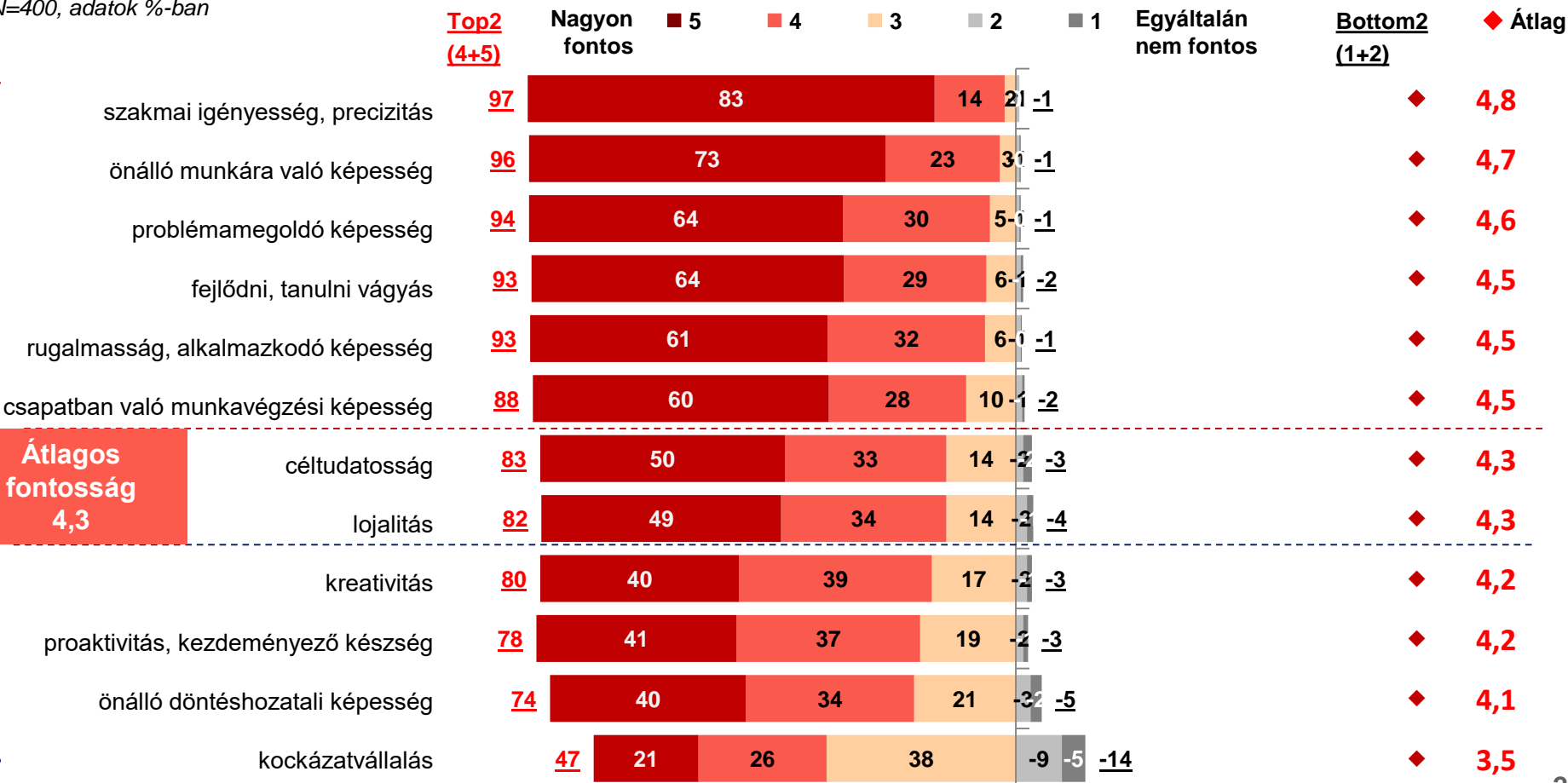
# Az oktatástól elvárt kompetenciák – személyiséghez kötődő

F1. Önnek milyen képességek fontosak, mire kellene felkészítenie a képzés során az iskola a pályakezdőket?

A vizsgált 12 kompetencia közül a kockázatvállalási képességet közepesen fontosnak, a többi tényezőt fontosnak-nagyon fontosnak tartják a megkérdezettek. **A legfontosabb a szakmai igényesség, precizitás, az önálló munkára való képesség és a problémamegoldó képesség.**

Jellemzően **az önálló kezdeményezéshez kötődő kompetenciák azok, amelyeket kevésbé várnak el** egy frissdiplomástól.

N=400, adatok %-ban





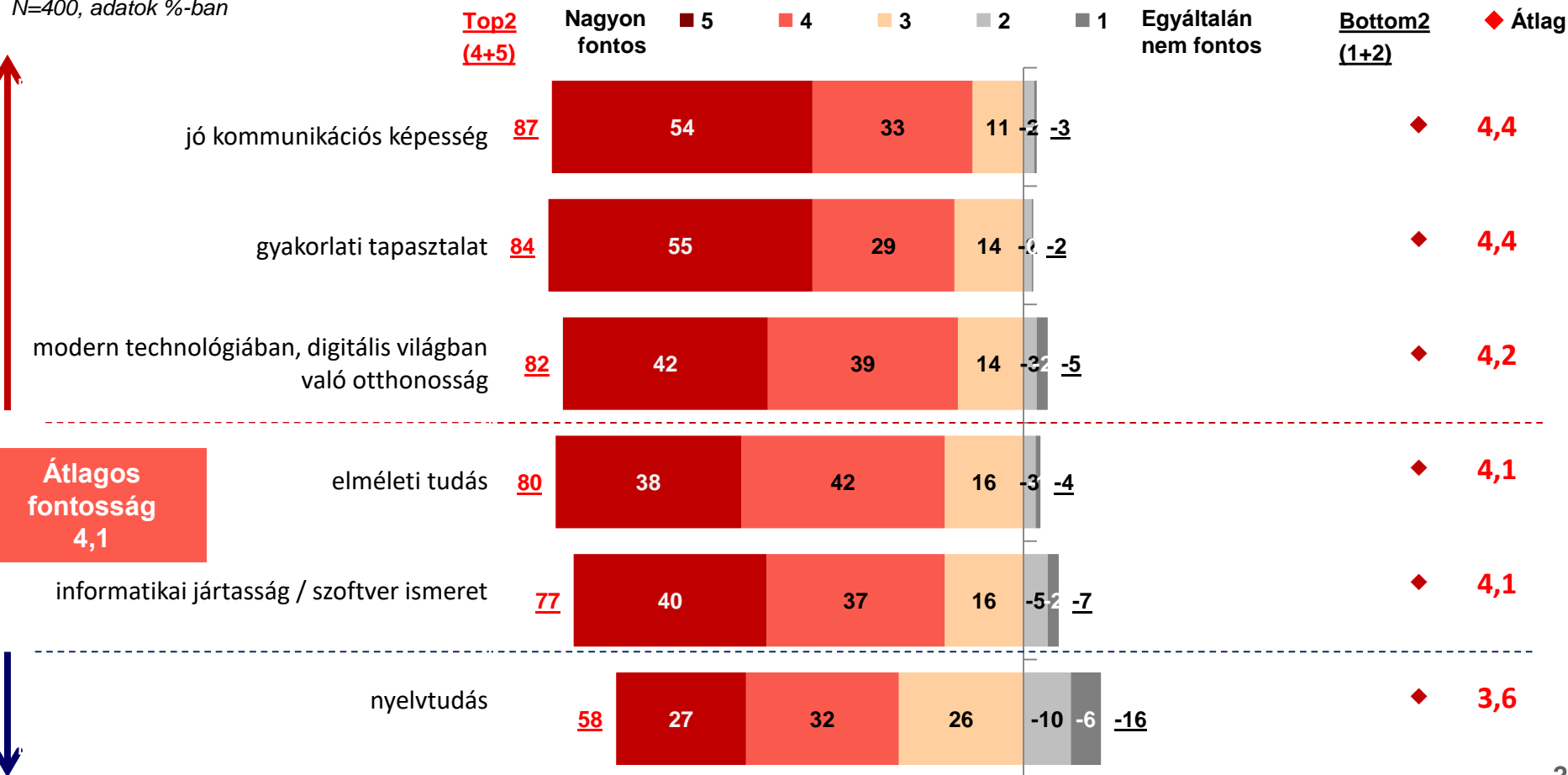
# Az oktatástól elvárt kompetenciák – tudás, készségek

F2. Szintén ennél a témánál maradva, mennyire fontosak a következő képességek?

A vizsgált tudásterületek közül a kommunikációs készség és a gyakorlati tapasztalat az a kettő, amelyiket a legtöbb cég elvárja egy pályakezdőtől.

A nyelvtudás csak 27% számára kiemelkedően fontos tényező, 16% sorolta a nem, vagy egyáltalán nem fontos kompetenciák közé.

N=400, adatok %-ban



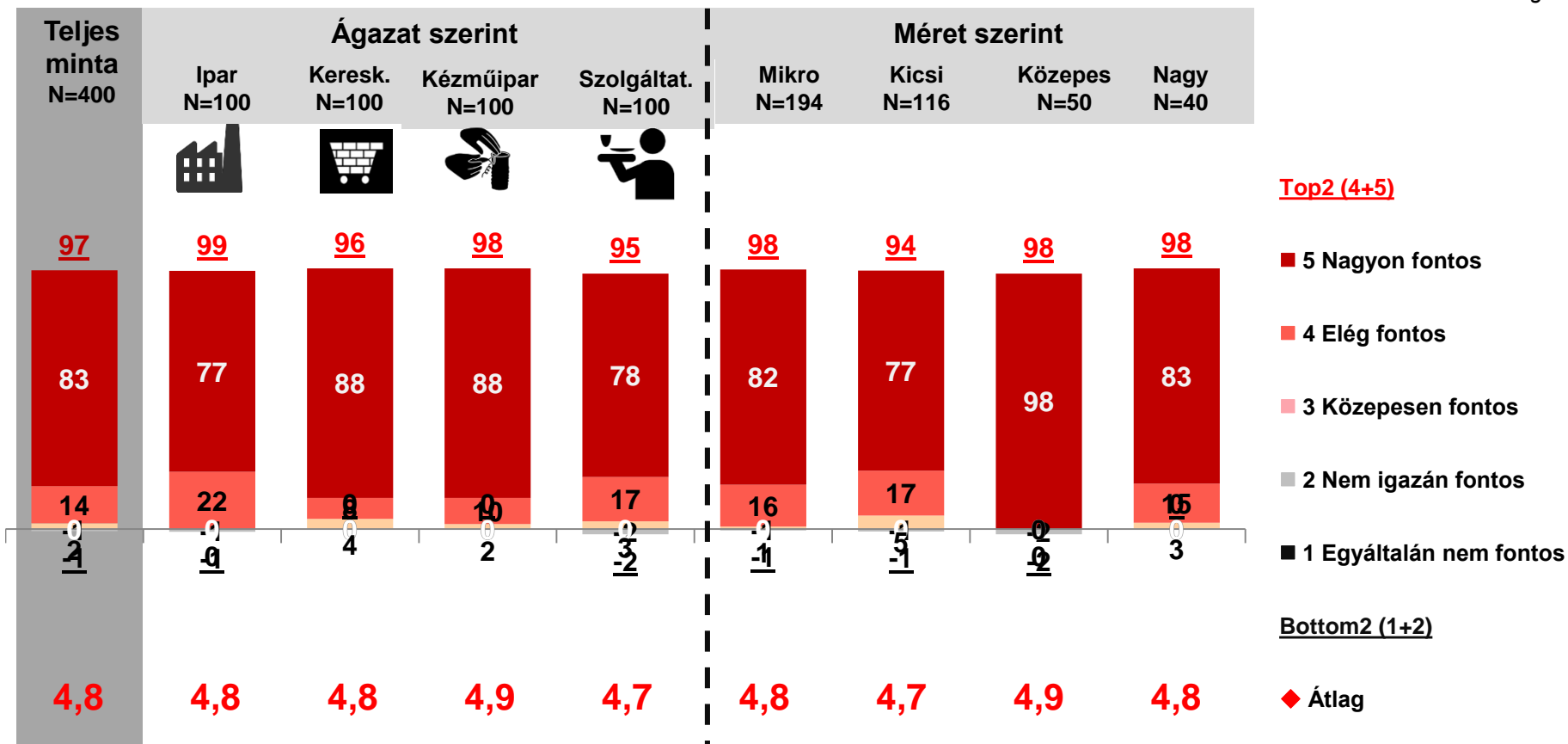


# A szakmai igényesség, precizitás kompetencia fontossága

F1. Önnek milyen képességek fontosak, mire kellene felkészítenie a képzés során az iskola a pályakezdőket?

A megkérdezett cégek mérettől és ágazattól függetlenül tartják a legfontosabb kompetenciának a szakmai igényességet és a precizitást a pályakezdők kompetenciái közül.

adatok %-ban és átlagban





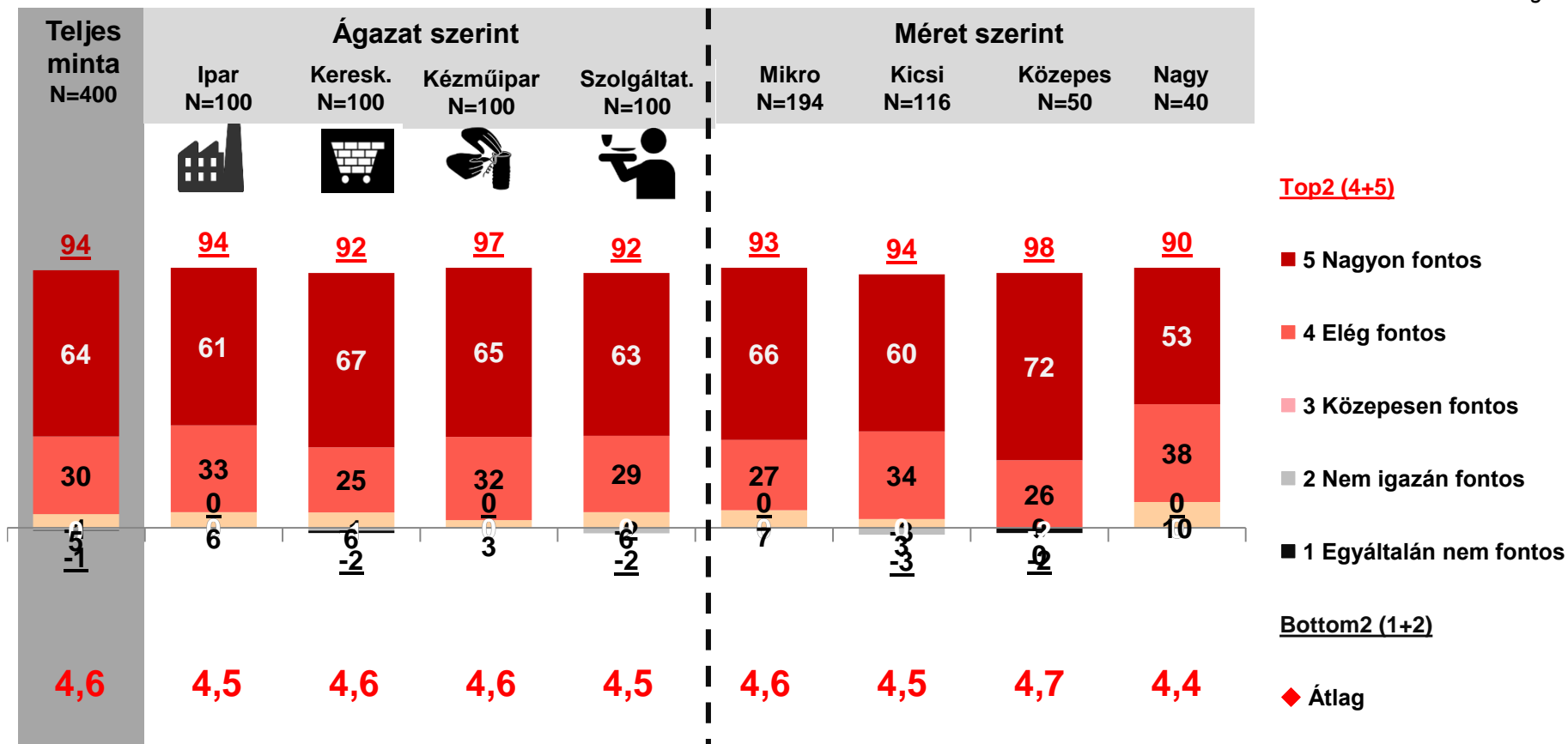


# A problémamegoldó képesség kompetencia fontossága

F1. Önnek milyen képességek fontosak, mire kellene felkészítenie a képzés során az iskola a pályakezdőket?

A problémamegoldó képesség kompetenciája az átlagnál magasabb arányban kapott „nagyon fontos” osztályzatot a kereskedelmi szektorban, valamint a közepes méretű cégek esetében. Viszont a nagy cégeknél csak 53% tartja nagyon fontos szempontnak.

adatok %-ban és átlagban





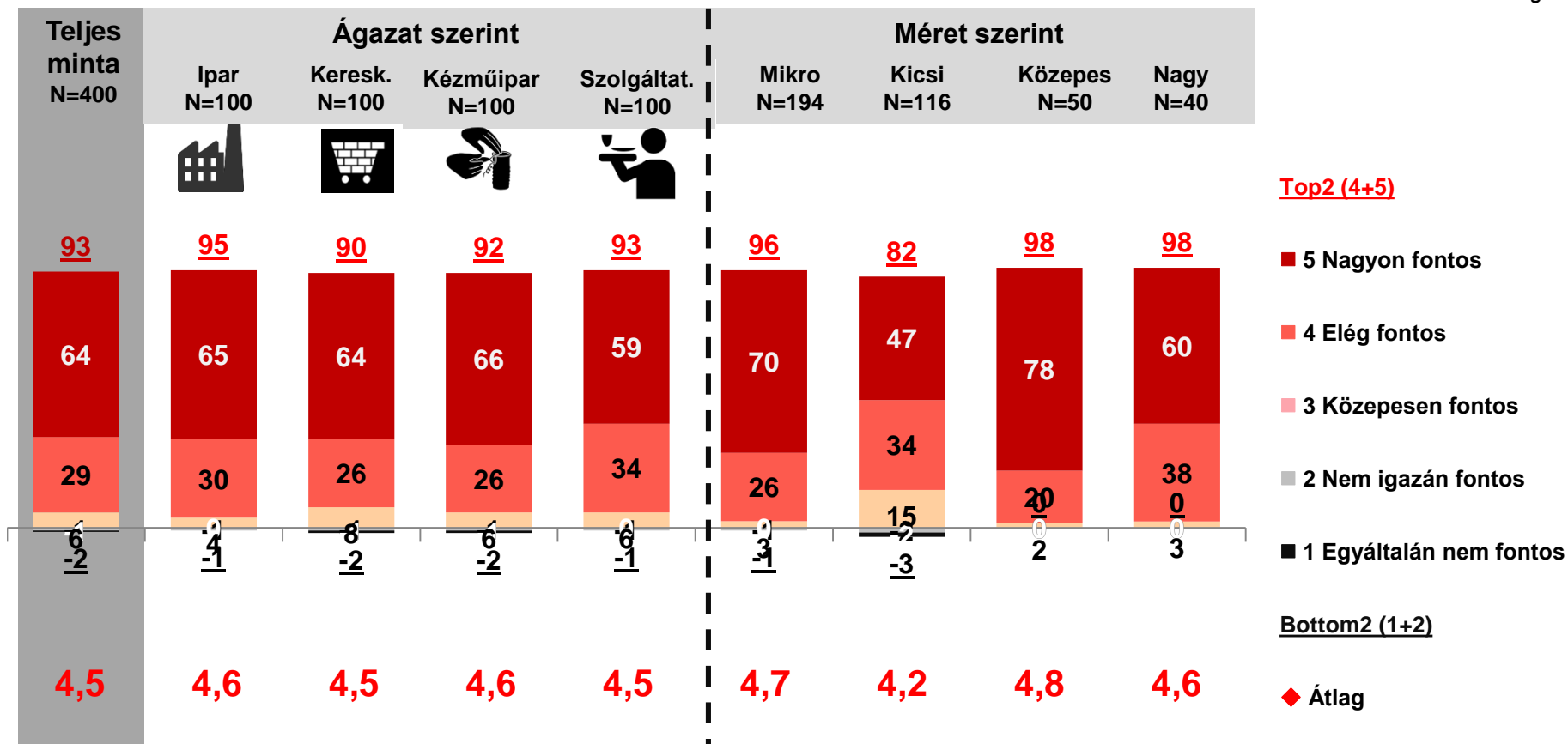


# A fejlődni, tanulni vágyás kompetencia fontossága

F1. Önnek milyen képességek fontosak, mire kellene felkészítenie a képzés során az iskola a pályakezdőket?

Az, hogy egy pályakezdő fejlődni, tanulni vágyjon, a közepes méretű cégek számára a legfontosabb, de a mikro cégek esetében is átlag feletti fontosságú. Az ágazatok közül a szolgáltatási szektorban működők minősítették kisebb arányban „nagyon fontosnak”.

adatok %-ban és átlagban



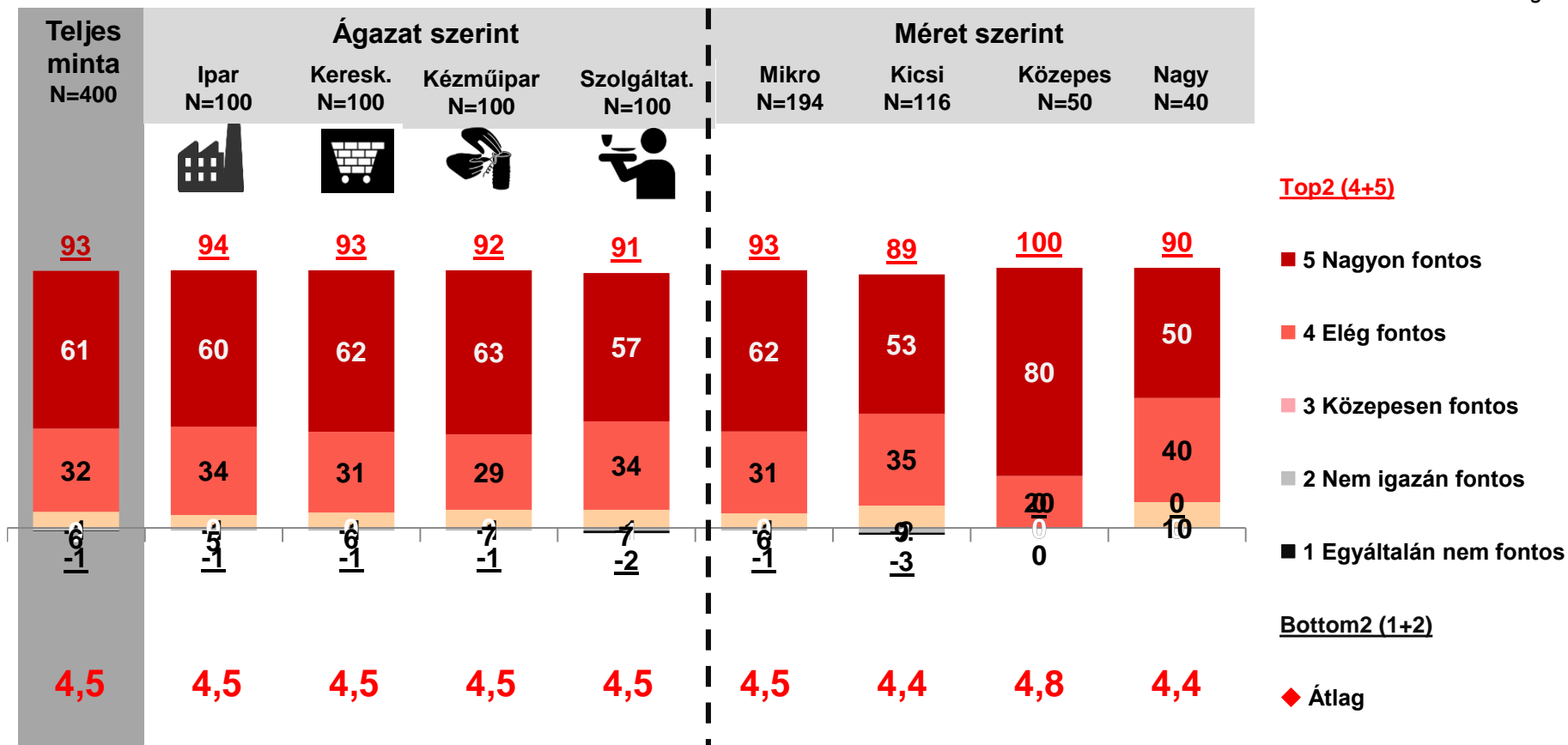


# A rugalmasság, alkalmazkodóképesség kompetencia fontossága

F1. Önnek milyen képességek fontosak, mire kellene felkészítenie a képzés során az iskola a pályakezdőket?

Az, hogy egy pályakezdő rugalmas legyen, képes legyen alkalmazkodni, szintén nagyon fontos tényező a cégek számára. A közepes cégek esetében szinte maximálisan elvárt kompetencia, a kicsi és a nagy cégek viszont átlag alatti arányban adtak rá „nagyon fontos” osztályzatot. Ágazat szerint szinte nincs eltérés a tényező megítélésében.

adatok %-ban és átlagban



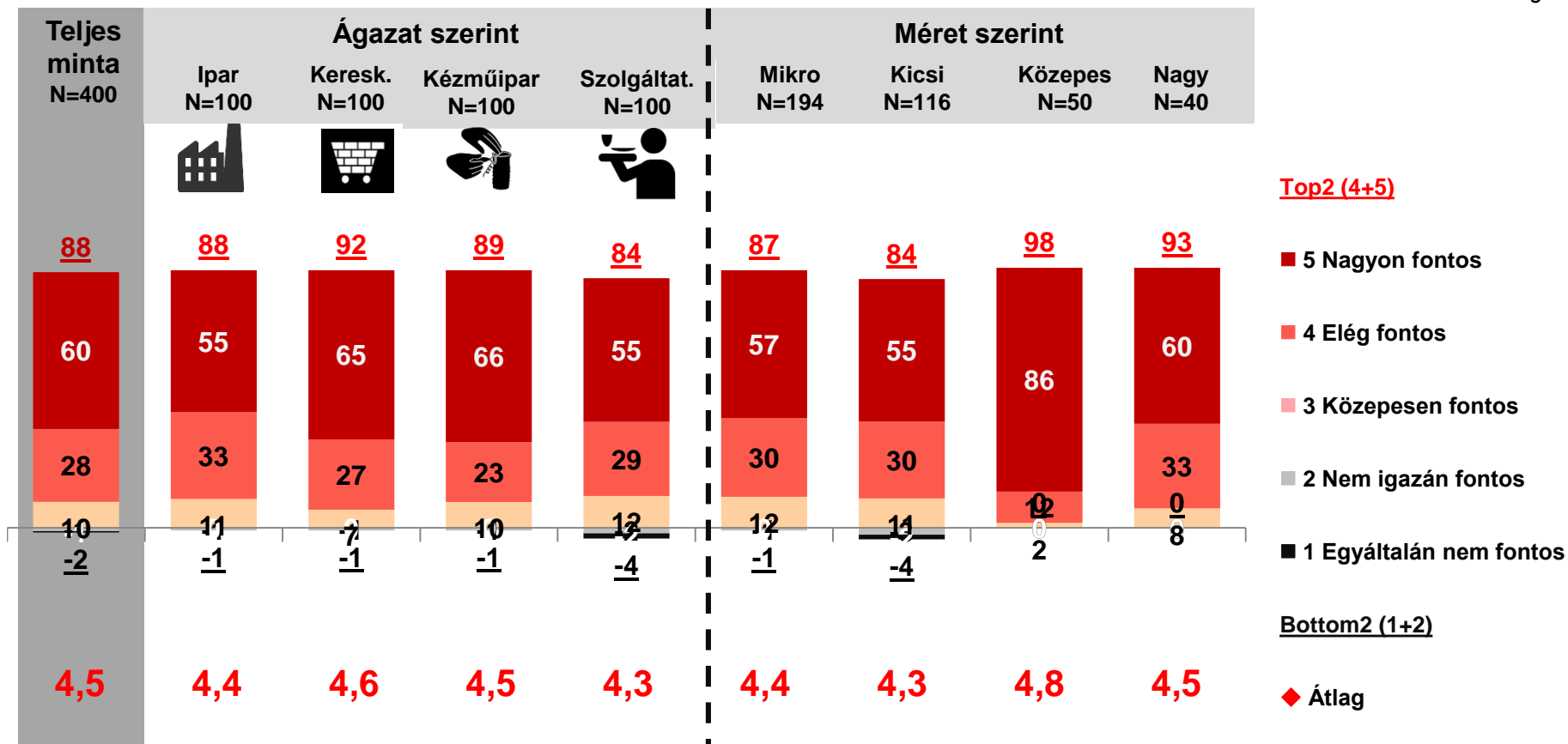


# A csapatban való munkavégzési képesség fontossága

F1. Önnek milyen képességek fontosak, mire kellene felkészítenie a képzés során az iskola a pályakezdőket?

Annak fontossága, hogy egy pályakezdő csapatban is tudjon dolgozni, már egy kicsit jobban megosztotta a cégeket. Kiemelkedően fontos a kereskedelemben és a kézműiparban ez a kompetencia. A közepes és nagy cégek esetében magasabb az elvárási szint ezzel a tényezővel szemben.

adatok %-ban és átlagban



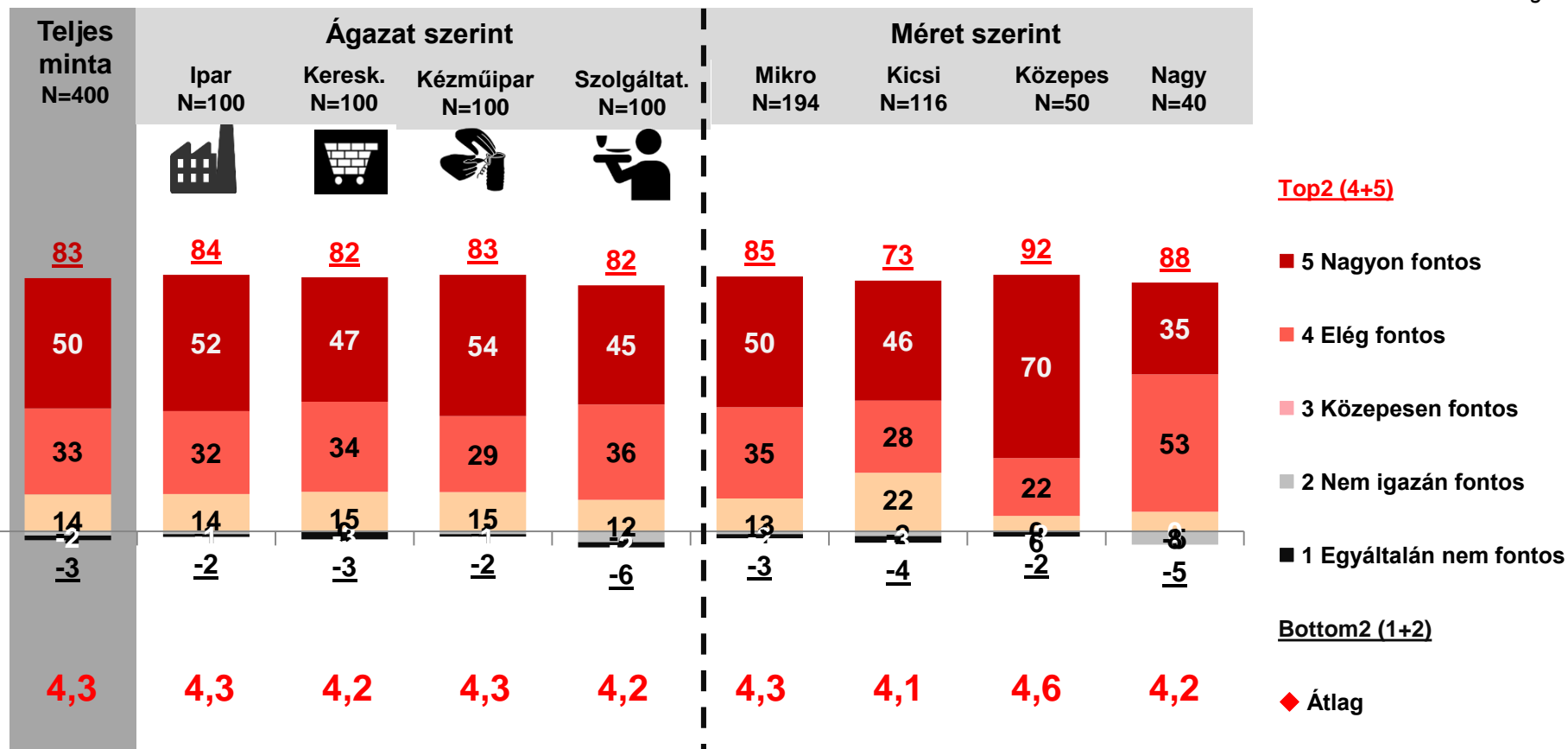


# A céltudatosság fontossága

F1. Önnek milyen képességek fontosak, mire kellene felkészítenie a képzés során az iskola a pályakezdőket?

Egy pályakezdő esetében a céltudatosság csak a cégek fele számára kiemelkedően fontos tényező. Ágazat szerint nincs jelentős eltérés. Cégméret szerint vizsgálva a válaszokat azt tapasztaljuk, hogy a közepes cégek esetében nagy a tényező fontossága, az átlagos fontosság a kis cégeknél a legalacsonyabb, és a legkisebb arányban a nagy cégek tartják azt kiemelkedően fontosnak.

adatok %-ban és átlagban



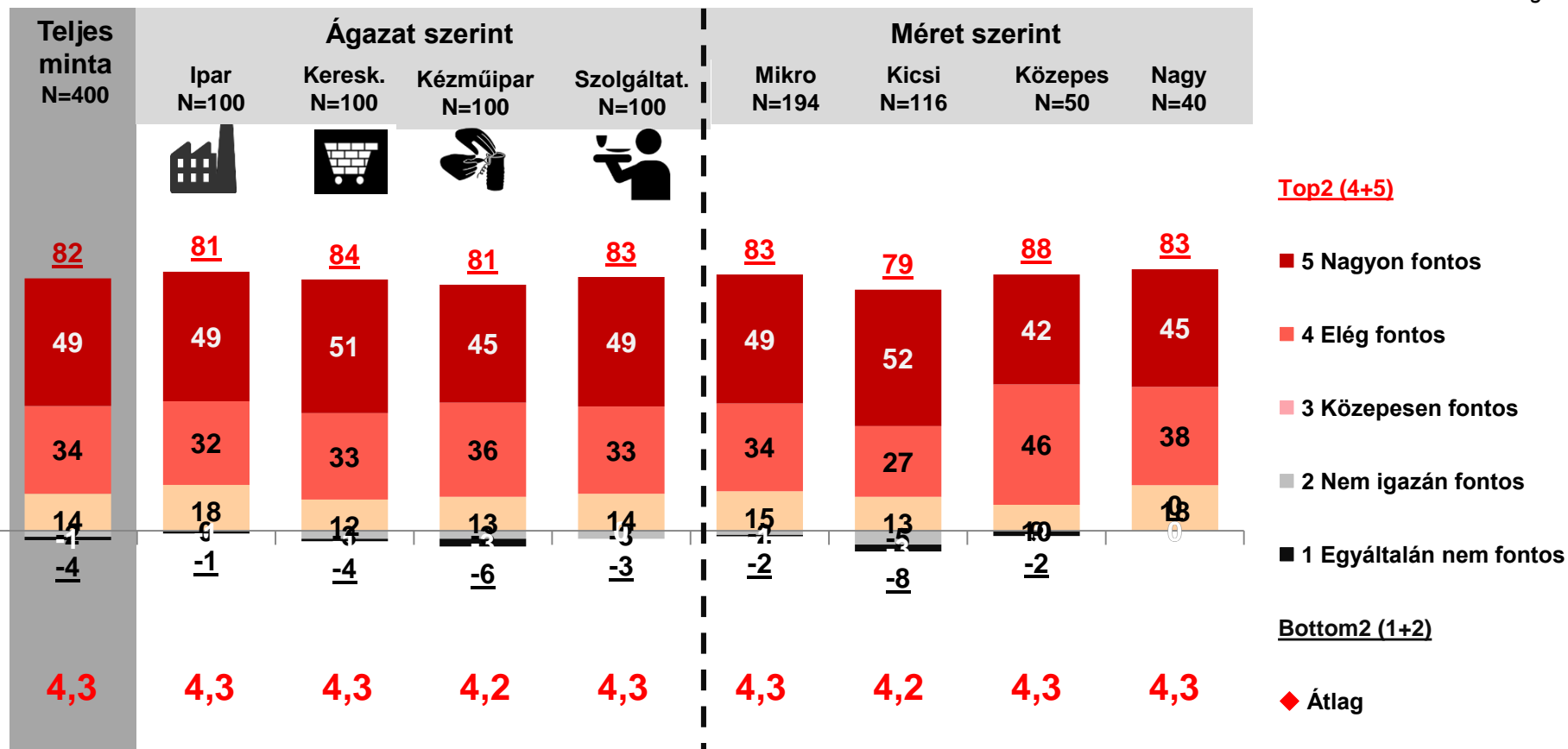


# A lojalitás fontossága

F1. Önnek milyen képességek fontosak, mire kellene felkészítenie a képzés során az iskola a pályakezdőket?

Egy pályakezdő esetében a lojalitás csak a cégek fele számára kiemelkedően fontos tényező. Jelentős különbség a szempont megítélésében nem fedezhető fel.

adatok %-ban és átlagban



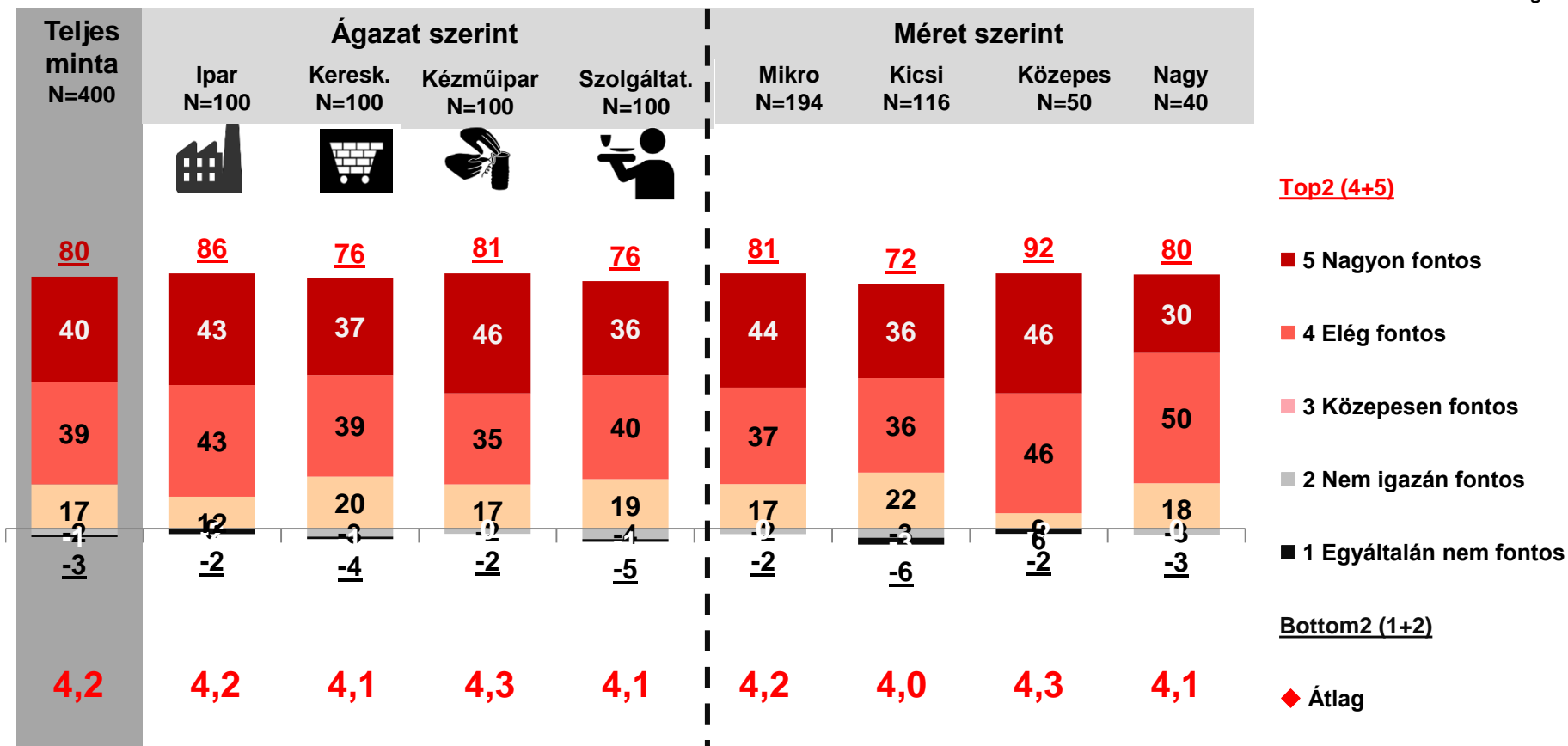


# A kreativitás fontossága

F1. Önnek milyen képességek fontosak, mire kellene felkészítenie a képzés során az iskola a pályakezdőket?

Egy pályakezdő esetében a kreativitás a cégek 40%-a számára nagyon fontos tényező. Az átlagnál fontosabb az iparban és a kézműiparban dolgozó cégek számára, valamint a közepes és mikro cégek esetén. A nagy cégeknél csak 30% értékelte a szempontot „nagyon fontosra”.

adatok %-ban és átlagban



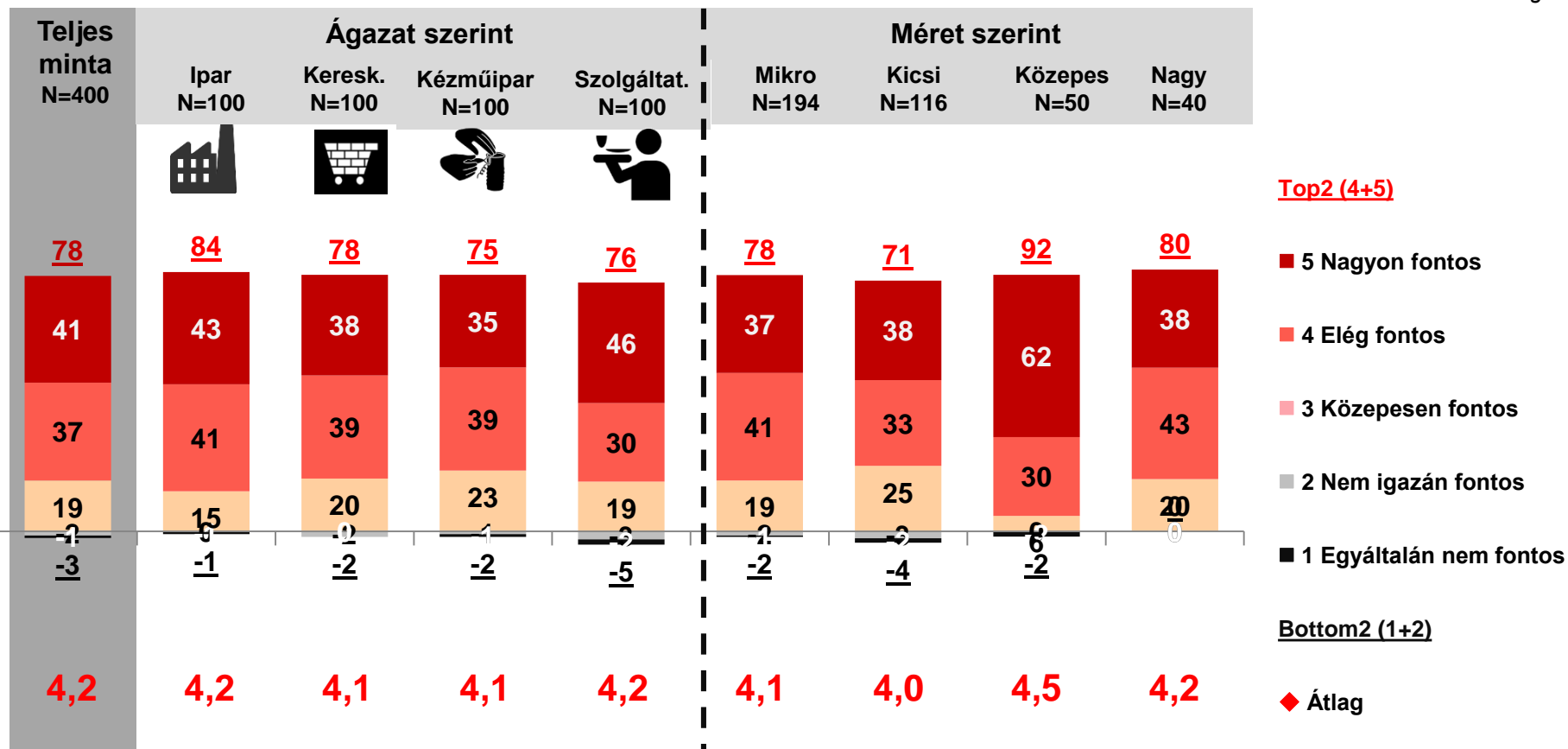


# A proaktivitás, kezdeményező készség fontossága

F1. Önnek milyen képességek fontosak, mire kellene felkészítenie a képzés során az iskola a pályakezdőket?

Egy pályakezdő esetében a proaktivitás a cégek 41%-a számára nagyon fontos tényező. Az átlagnál fontosabb az iparban dolgozó cégek számára, valamint a közepes és nagy cégek esetén.

adatok %-ban és átlagban



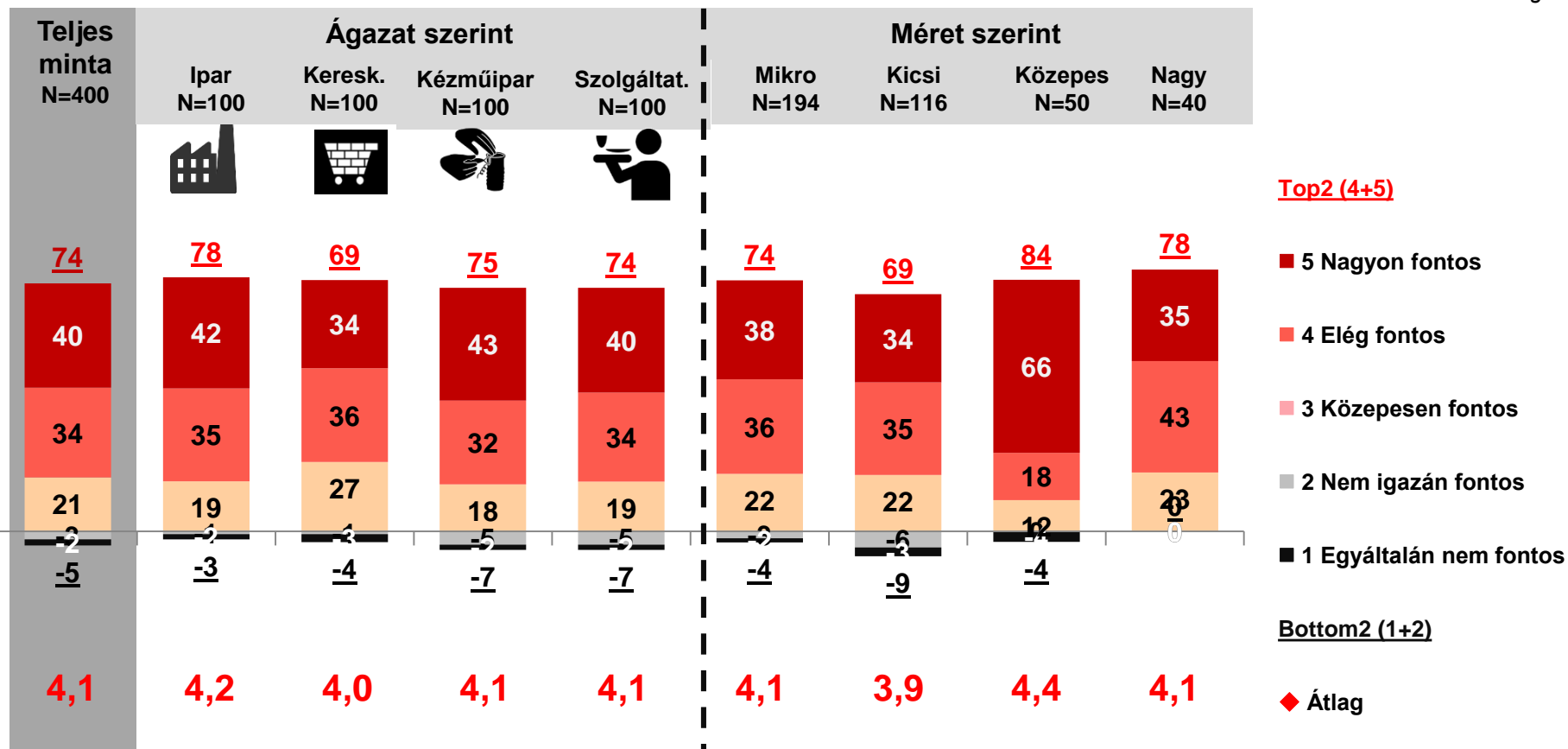


# Az önálló döntéshozatali képesség fontossága

F1. Önnek milyen képességek fontosak, mire kellene felkészítenie a képzés során az iskola a pályakezdőket?

Egy pályakezdő esetében az önálló döntéshozatalra való képesség a cégek 40%-a számára nagyon fontos tényező. Az átlagnál fontosabb az iparban dolgozó cégek számára, valamint a közepes cégek esetén. A legkevésbé a kis cégek tartják ezt fontosnak.

adatok %-ban és átlagban





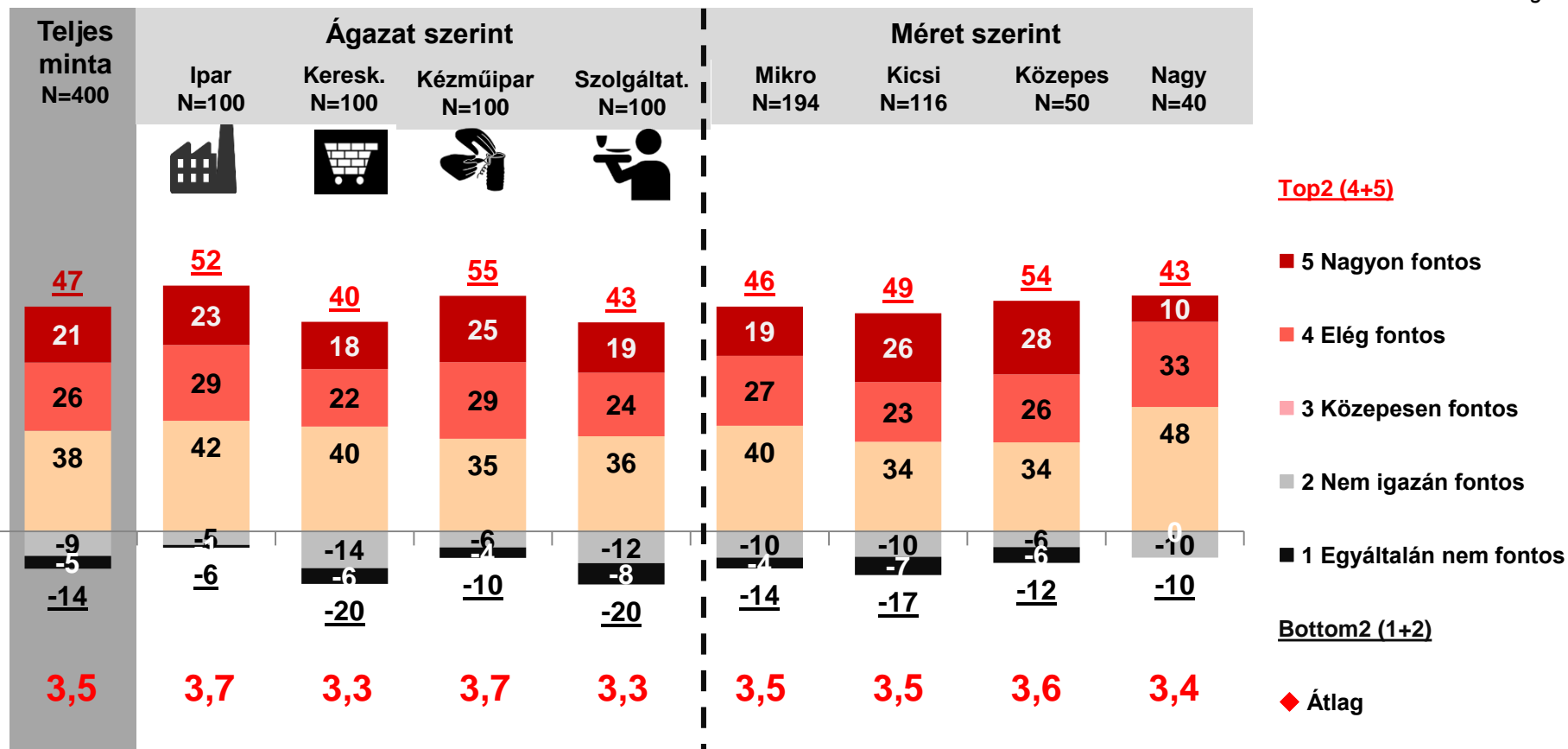


# A kockázatvállalási képesség fontossága

F1. Önnek milyen képességek fontosak, mire kellene felkészítenie a képzés során az iskola a pályakezdőket?

Egy pályakezdő esetében a kockázatvállalási képesség csak a cégek ötöde számára nagyon fontos tényező. Az átlagnál fontosabb az iparban és a kézműiparban dolgozó cégek számára, valamint a közepes cégek esetén. A legkevésbé a nagy cégek és a kereskedelemben dolgozók tartják ezt fontosnak.

adatok %-ban és átlagban



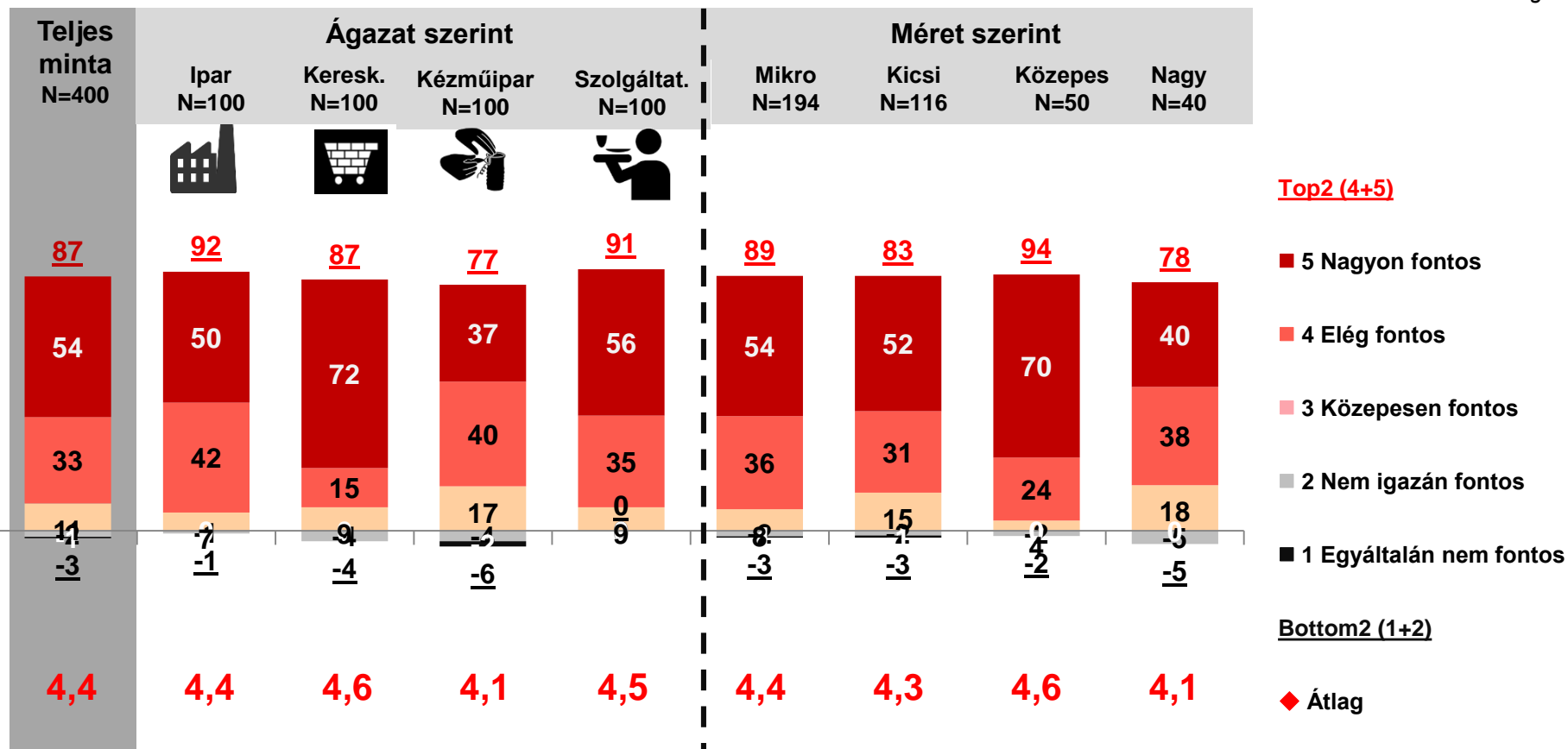


# A jó kommunikációs képesség fontossága

F2. Szintén ennél a témánál maradva, mennyire fontosak a következő képességek?

Az, hogy egy pályakezdőnek jó kommunikációs készsége legyen, a cégek 54%-a számára nagyon fontos tényező. Kiemelkedő a fontossága a kereskedelemben és a szolgáltatási szektorban, valamint a közepes cégeknél.

adatok %-ban és átlagban



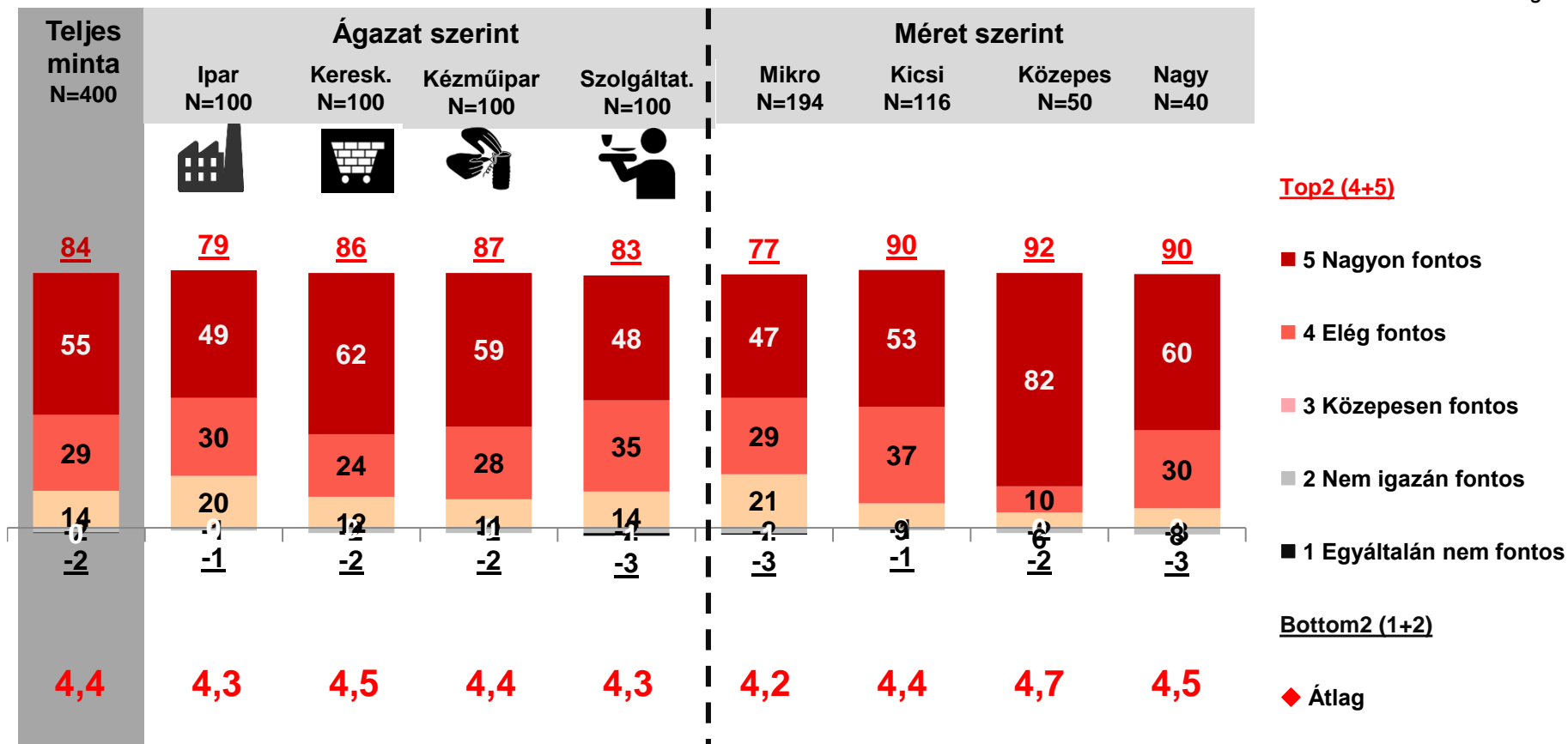


# A gyakorlati tapasztalat fontossága

F2. Szintén ennél a témánál maradva, mennyire fontosak a következő képességek?

Az, hogy egy pályakezdő rendelkezzen valamennyi gyakorlati tapasztalattal, a cégek 55%-a számára nagyon fontos tényező. Kiemelkedő a fontossága a kereskedelemben és a kézműipari szektorban, valamint a közepes cégeknél.

adatok %-ban és átlagban



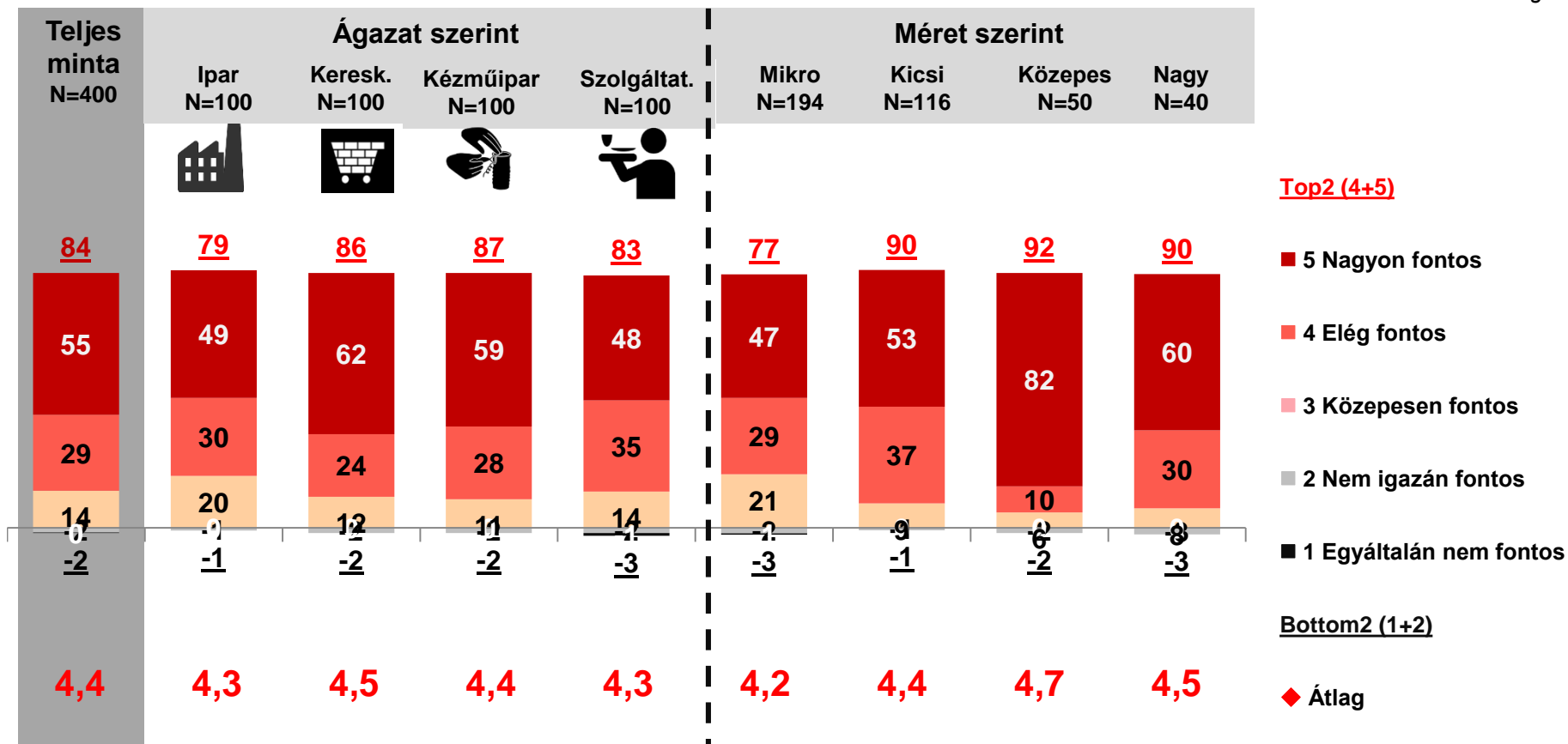


# A modern technológiában, digitális világban való otthonosság fontossága

F2. Szintén ennél a témánál maradva, mennyire fontosak a következő képességek?

Az, hogy egy pályakezdő jártas legyen a modern technológiában, a digitális világban, a cégek 55%-a számára nagyon fontos tényező. Kiemelkedő a fontossága a kereskedelemben és a kézműiparban, valamint a közepes cégeknél.

adatok %-ban és átlagban



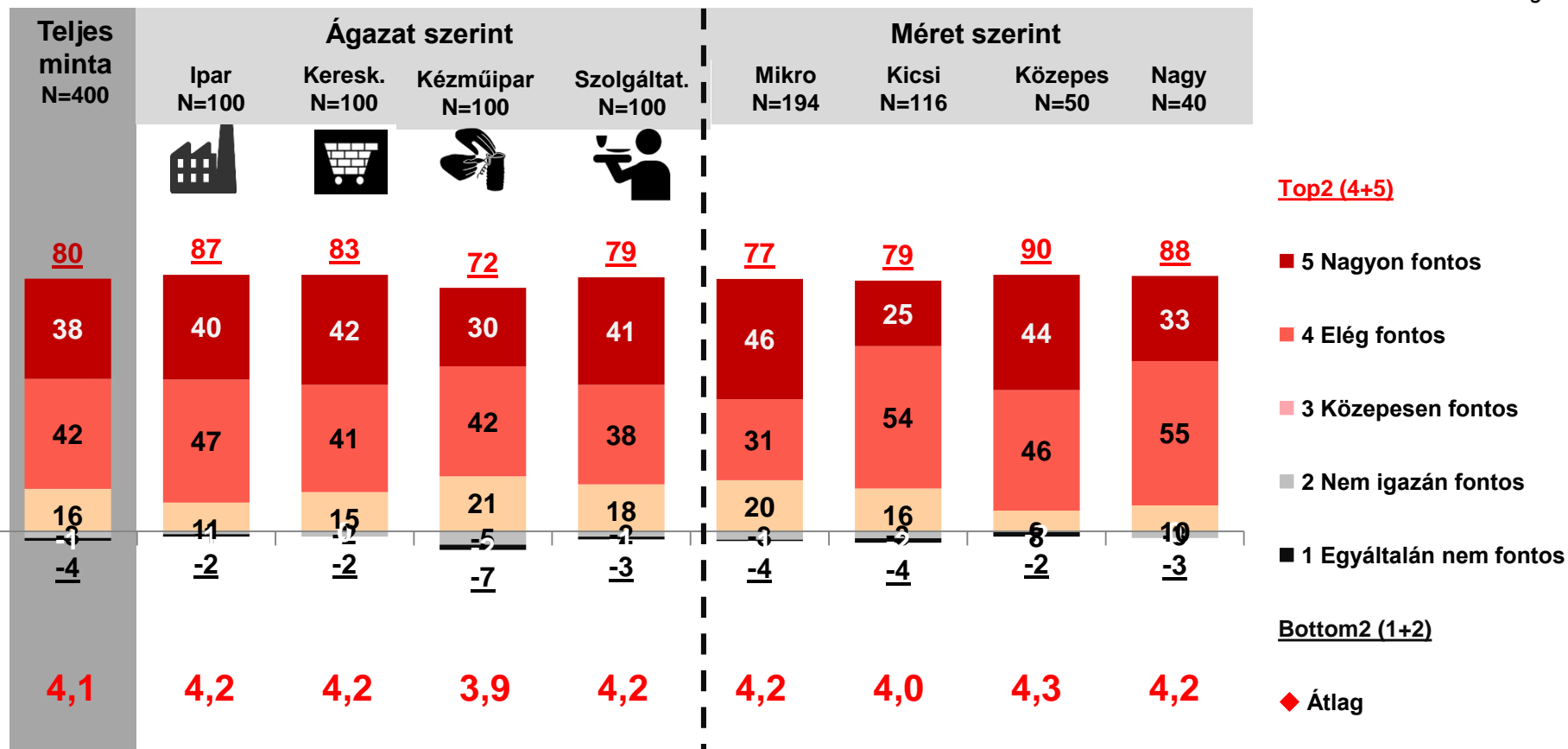


# Az elméleti tudás fontossága

F2. Szintén ennél a témánál maradva, mennyire fontosak a következő képességek?

Az, hogy egy pályakezdő rendelkezzen elméleti tudással, a cégek 38%-a számára nagyon fontos tényező. Kiemelkedő a fontossága a kereskedelemben és az iparban, valamint a közepes és nagy cégeknél.

adatok %-ban és átlagban



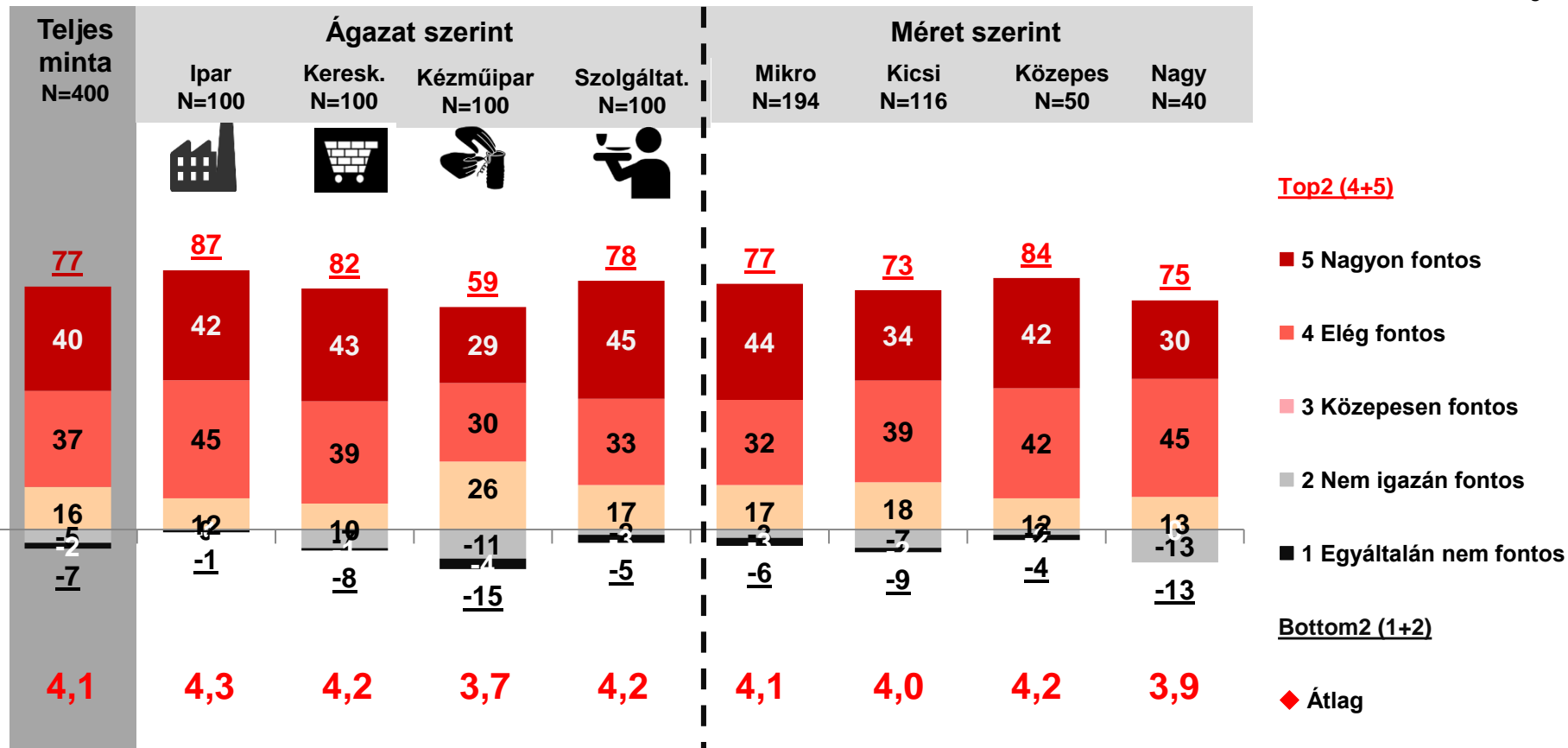


# Az informatikai jártasság / szoftverismeret fontossága

F2. Szintén ennél a témánál maradva, mennyire fontosak a következő képességek?

Az, hogy egy pályakezdőnek legyen informatikai jártassága, szoftverismerete, a cégek 40%-a számára nagyon fontos tényező. A legkevésbé a kézműiparban és a nagy cégeknél fontos elvárás az ilyen jellegű ismeret.

adatok %-ban és átlagban



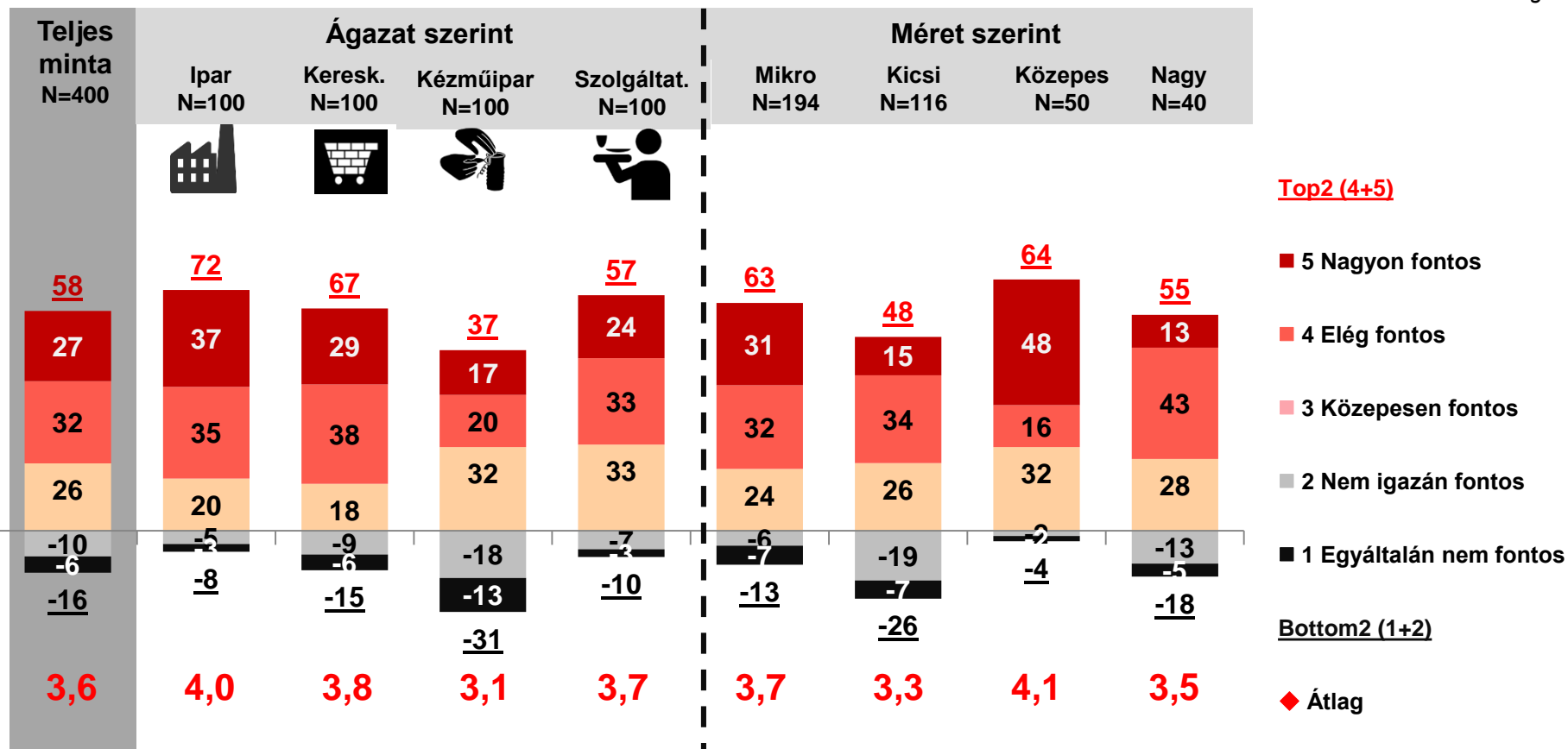


# A nyelvismeret fontossága

F2. Szintén ennél a témánál maradv, mennyire fontosak a következő képességek?

Az, hogy egy pályakezdőnek legyen nyelvtudása, a cégek 27%-a számára nagyon fontos tényező. A legkevésbé a kézműiparban és a kis cégeknél fontos elvárás az ilyen jellegű ismeret. A nagy cégek esetében is mindössze 13% azok aránya, akik számára a nyelvtudás nagyon fontos.

adatok %-ban és átlagban





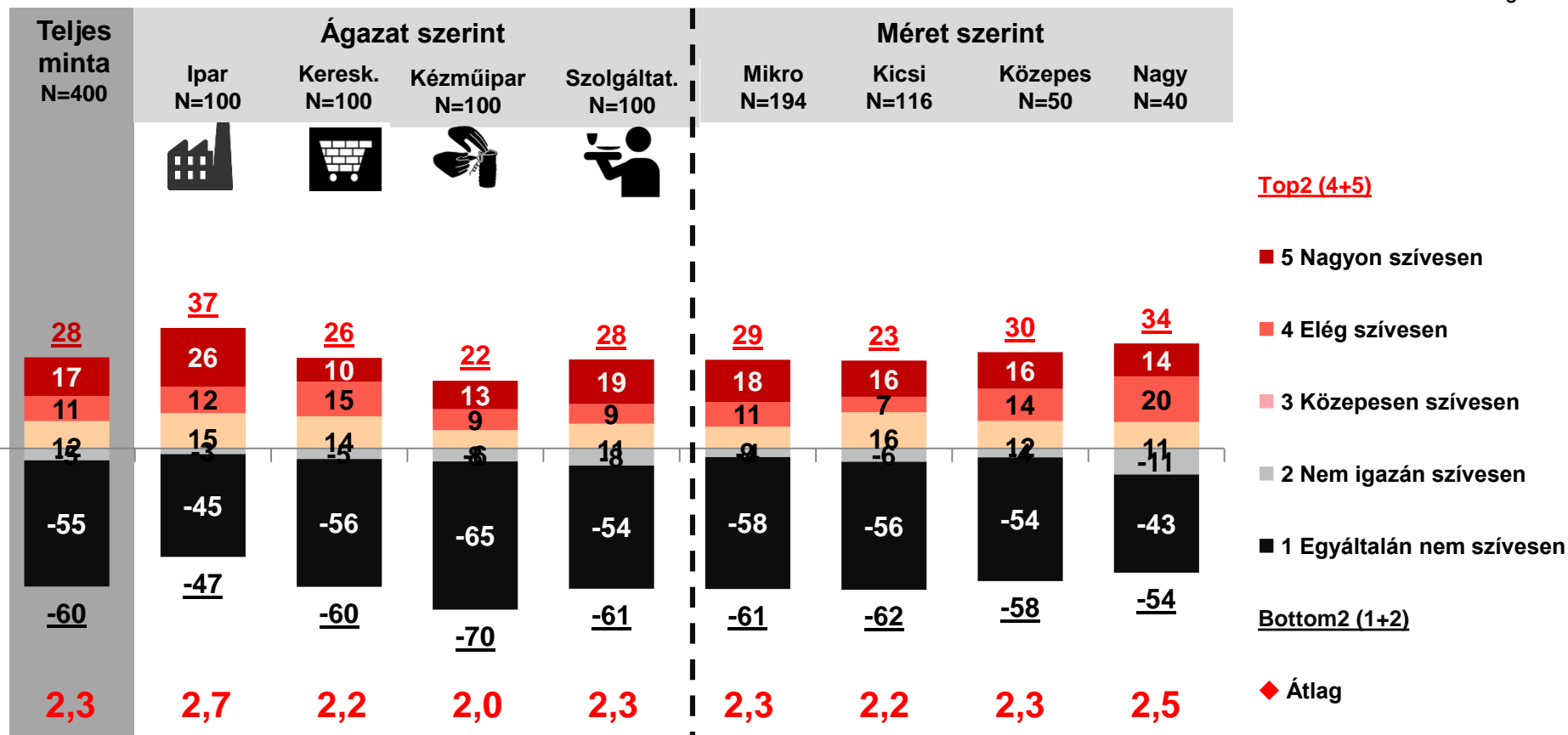
# Frissdiplomások alkalmazása

## F3. Mennyire szívesen alkalmaznak-e Önök frissdiplomásokat?

Összességében a cégek **17%-a nagyon szívesen, 11%-a szívesen alkalmaz frissdiplomásokat**, ugyanakkor **55% teljesen elutasító** velük szemben.

Magasabb az alkalmazási hajlandóság az iparban működő és a nagyobb (közepes és nagy) cégek körében. A frissdiplomások alkalmazását a legmagasabb arányban a kézműipar cégei utasítják el. Minél kisebb méretű a cég, annál nagyobb az elutasítók aránya.

adatok %-ban és átlagban







# Miért pozitív/negatív a hozzáállás a frissdiplomásokhoz?

M3b. Melyek ezek a munkakörök?

A frissdiplomásokról 85 cég nyilatkozott pozitívan (is). A legtöbben azért szeretik őket, mert **a saját képükre lehet őket alakítani**, még nyitottak arra, hogy megtanulják a cég szokásait, folyamatait.

A negatívan nyilatkozó cégek többségének egyszerűen nincs szüksége diplomás munkaerőre, a minta 64%-ának válaszából derül ez ki. A tényleges elutasítók **a gyakorlati tapasztalat hiányát** említették a leggyakrabban.

Pozitív említés	Említő cégek száma (N=85) db
alakítható, formálhatók	53
motiváltak	26
tanulékonyak, fogékonyak	12
képezhetőek	10
felkészültek szakmailag	7
rugalmasak	5
szorgalmasak	4
szükség van rájuk	4
olcsóbb munkaerő	3
kreatívak	3
digitális területen jól alkalmazhatók	2
nyelvtudás miatt	1
Összesen	130

Negatív említés	Említő cégek száma (N=319) db
nincs szükségük diplomásokra	207
kicsi a cég/ családi vállalkozás	51
nincs gyakorlati tapasztalatuk	38
idő a betanításuk	9
nem szeretnek dolgozni	8
magas a fizetési elvárásuk	5
kevés a diplomás szakirány	5
hamar tovább lép	3
alvállalkozókkal dolgoztat	2
nincs tudás mögöttük	1
nem jelentkeznek a friss diplomások munkára	1
csak alkalmi munkára alkalmaz dolgozókat	1
Összesen	331



# Hiányosságok a frissdiplomások kompetenciáiban

F5. A korábbiakban felsorolt számos, képesség tudás területén hol lát Ön hiányosságokat, fejlesztendő pontokat a frissen végzettek körében?

A megkérdezettek 60%-a nem alkalmaz friss diplomást, 5% pedig úgy érzi, nincsenek hiányosságai a frissdiplomásoknak.

A legnagyobb hiányosságot a gyakorlati tapasztalat hiánya jelenti a munkaadók számára, negyedük említette. Ötödük tapasztalta úgy, hogy a felvett frissdiplomások nem képesek az önálló munkavégzésre, 14% a szakmai igényességet, precizitást hiányolta belőlük. Egytizedük gondolta úgy, hogy nem elég rugalmasak és nem tudnak csapatban dolgozni.

Teljes minta  
N=400



adatok %-ban

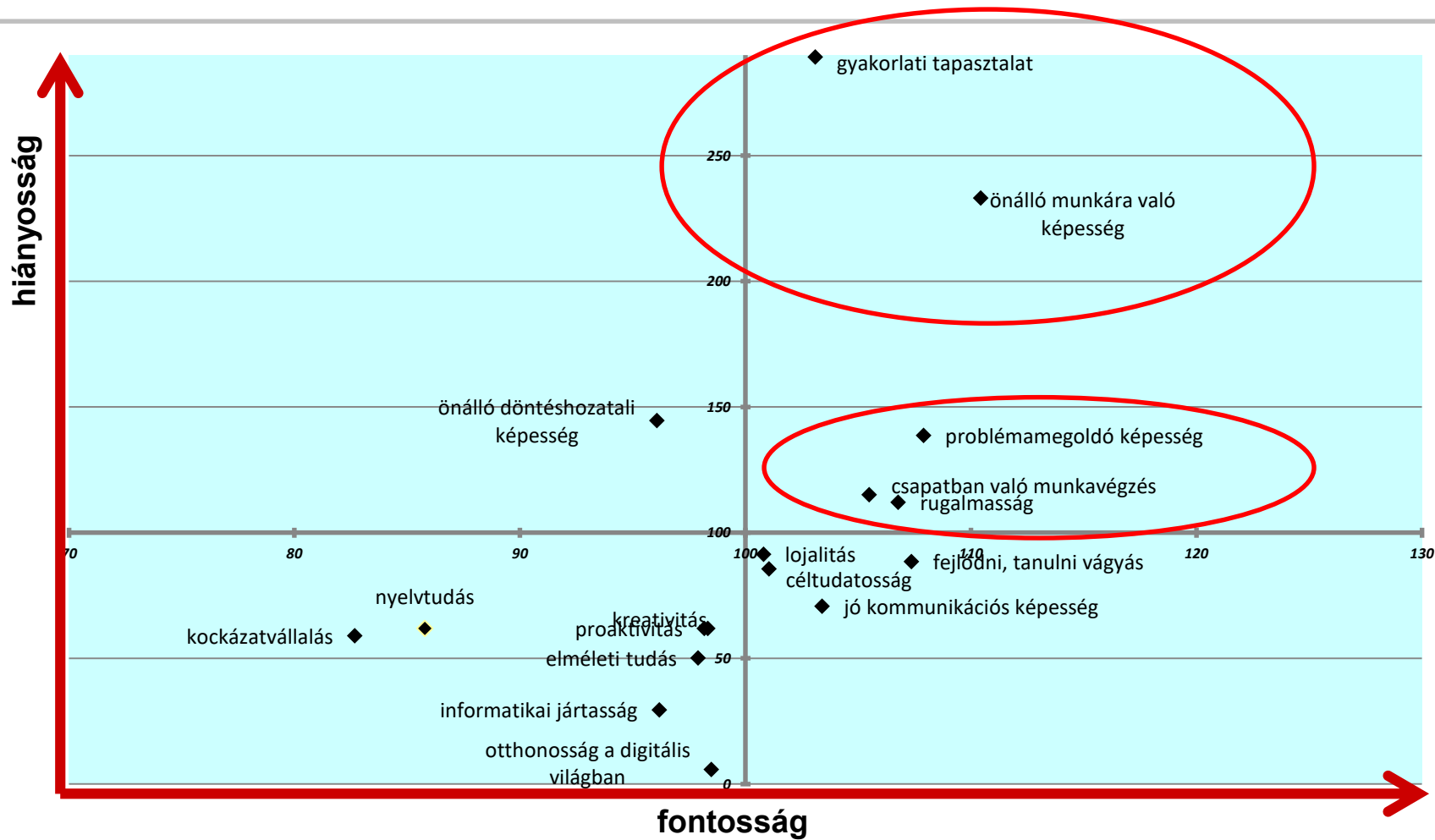


# Hiányosságok a frissdiplomások kompetenciáiban

F5. A korábbiakban felsorolt számos, képesség tudás területén hol lát Ön hiányosságokat, fejlesztendő pontokat a frissen végzettek körében?

Ha az átlaghoz sztenderdizált kompetencia fontosságokat és a tapasztalt hiányosságokat mátrixban ábrázoljuk, akkor azt tapasztaljuk, hogy két olyan tényező van, amelynek a fontossága magas, és sokan érzékelik a hiányát: az önálló munkára való képesség és a gyakorlati tapasztalat. Ez az a két terület, ami leginkább fejlesztést igényel ahhoz, hogy a cégek szívesebben alkalmazzák a frissdiplomásokat.

A problémamegoldó képesség, a csapatban való munkavégzés és a rugalmasság nem jelent akkora hiányosságot, mint a másik kettő, de magas relatív fontosságuk miatt szintén a fejlesztendő tényezők közé tartoznak.





# Részletes eredmények Együttműködés felsőoktatási intézményekkel





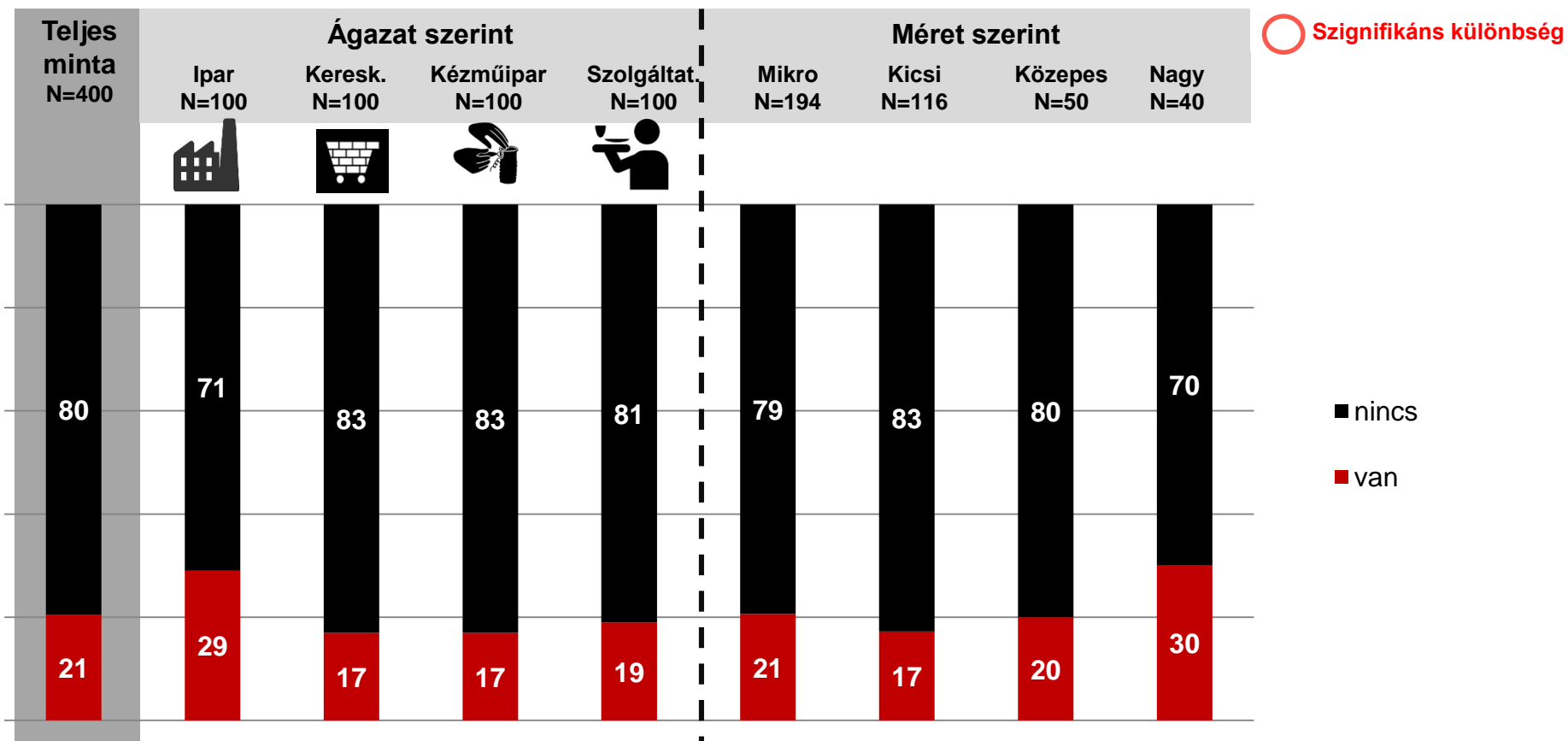
# Együttműködés léte

E1a. Van (vagy volt-e) bármilyen kapcsolatuk, bármilyen szintű együttműködésük felsőfokú oktatási intézményekkel?

**A vállalkozások ötöde került már kapcsolatba valamely felsőoktatási intézménnyel.**

Az átlagnál magasabb az arány az iparban működő cégek és a nagy cégek esetében, de egyik eltérés sem szignifikáns.

adatok %-ban





# Az együttműködés jellege

E1b. Milyen együttműködés (volt) ez?

**Az együttműködés leggyakoribb formája, hogy szakmai gyakorlatot** biztosítanak a felsőoktatásban tanulóknak, az együttműködők közel fele említette.

A második leggyakoribb, hogy **a cég munkatársai órákat tartanak** a felsőoktatási intézményben, közel kétötödükre jellemző. **18% (a teljes minta 4%-a) közös kutatásokban vesz részt** az egyetemmel, főiskolával, 9%-uk (a teljes minta 2%-a) ösztöndíj programot indított a tanulók között.





# Elégedettség az együttműködéssel

E1c. Mennyire (volt) elégedett Ön az együttműködéssel?

**A cégek döntő többsége elégedett volt az együttműködéssel**, az átlagos elégedettség az ötös skálán 4,2, 80% 4-5-ös értéket adott.

Mindössze 5 cég volt elégedetlen, közülük négyen szakmai gyakorlatot biztosítottak, egy cég pedig eszközöket biztosított oktatási célra.

N=82, adatok %-ban

**Top2**  
**(4+5)**

**Nagyon**  
**elégedett**

■ 5

■ 4

■ 3

■ 2

■ 1

**Egyáltalán**  
**nem elégedett**

**Bottom2**  
**(1+2)**

◆ **Átlag**

**80**

49

31

14

0-6

**-6**

◆ **4,2**



# Az együttműködés lehetséges módjai – spontán válaszok

E2. Ön szerint hogyan tudnának együttműködni a gazdasági szereplők és a felsőoktatási intézmények?

Mindössze a válaszadók harmadának volt arra ötlete, milyen együttműködési lehetőségek jöhetnének szóba a cégek és a felsőoktatási intézmények között.

**A leggyakrabban a gyakorlati képzés lehetőségét említették, ezt a rendszeres kapcsolattartás és kommunikáció említése követte.**







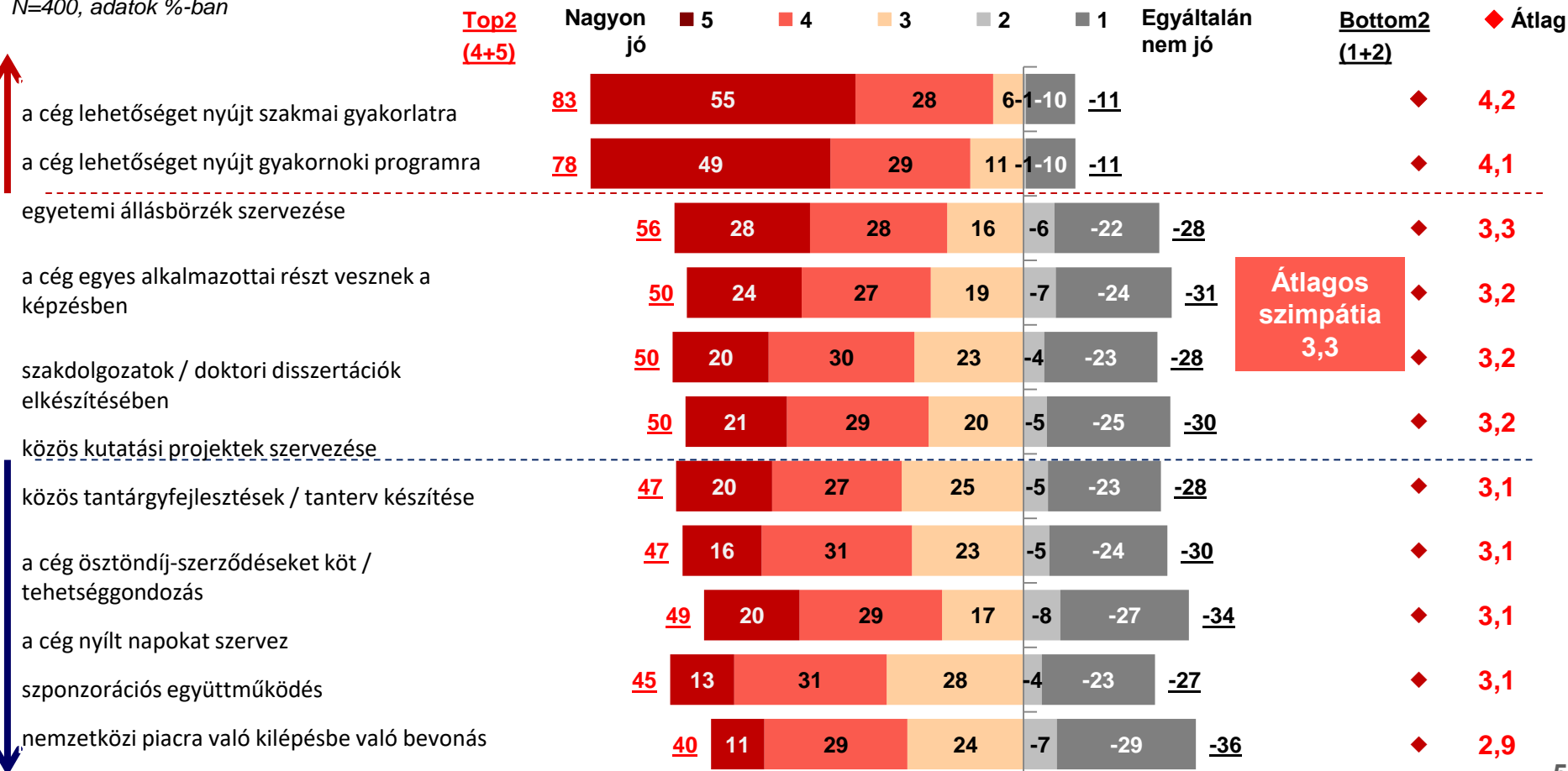
# Lehetséges együttműködési formák értékelése

E3. Most felolvasok néhány együttműködési elképzelést, amilyen formában a felsőoktatási intézmények és a cégek együttműködhetnek. Kérem, értékelje 5 fokú skálán, hogy mennyire tartja jónak az egyes elképzeléseket!

A vizsgált 11 együttműködési lehetőség közül kettő volt, amelyet a döntő többség jónak/nagyon jónak tart: a szakmai gyakorlat és a gyakornoki program. Mindkét lehetőség a jelenlegi legnagyobb gondra, a végzősök gyakorlati tapasztalatának hiányára ad orvosságot.

A többi tényező már csak közepes tetszési indexet kapott. Az egyetemi állásbörzén való részvétel, a képzésben, szakdolgozatok, disszertációk elkészítésében való részvétel, a közös kutatási projektek szervezése volt még az a négy lehetőség, ahol a TOP2 értéke elérte az 50%-ot.

N=400, adatok %-ban



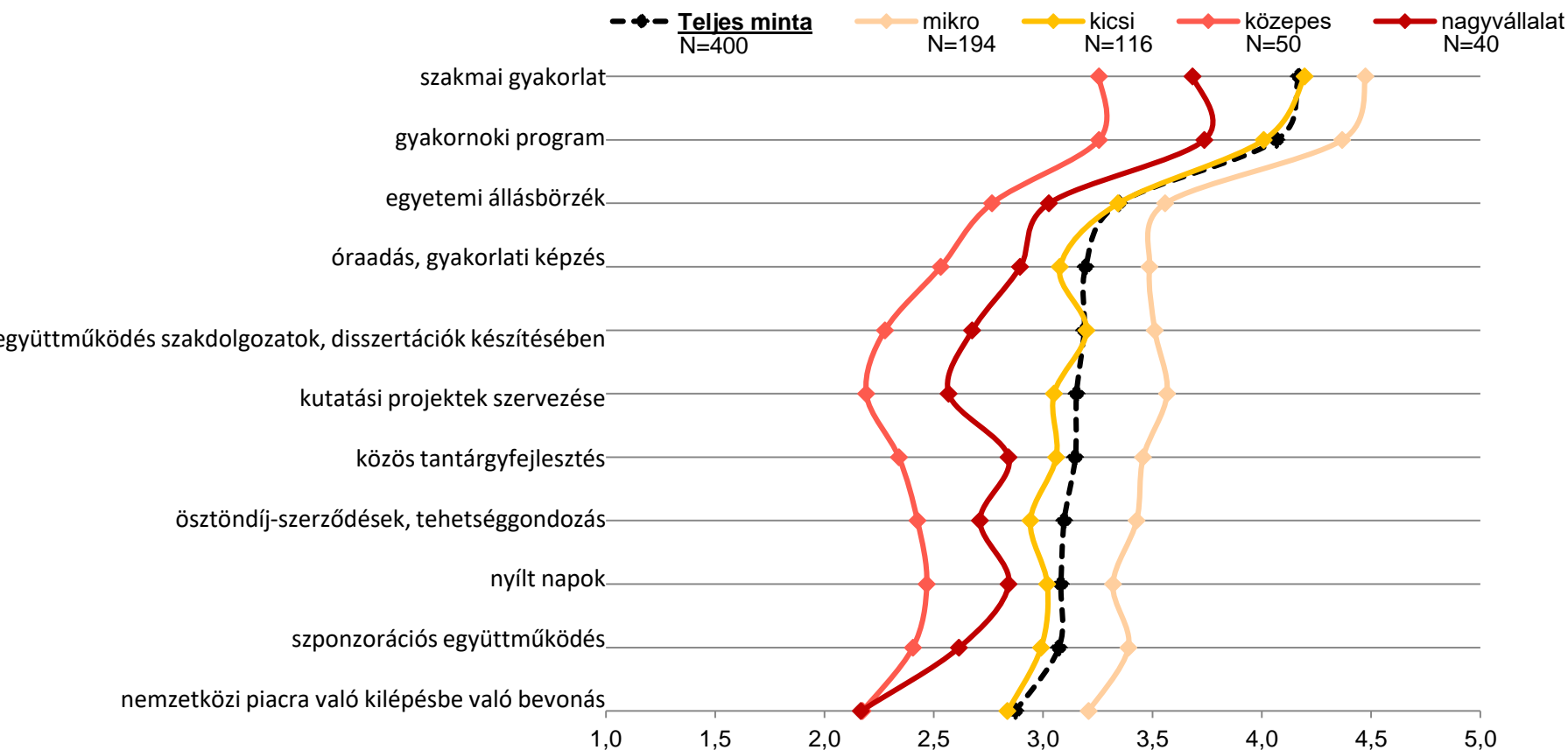


## Lehetséges együttműködési formák értékelése

E3. Most felolvasok néhány együttműködési elképzelést, amilyen formában a felsőoktatási intézmények és a cégek együttműködhetnek. Kérem, értékelje 5 fokú skálán, hogy mennyire tartja jónak az egyes elképzeléseket!

Cégméret szerint a mikro méretű cégek azok, akik a legjobbnak ítélték a lehetséges formák mindegyikét. Elsősorban a közepes cégek elutasítóbbak a lehetőségekkel kapcsolatban, de a nagy cégek esetében sem sokan tartják jó ötletnek a közös kutatási projekteket, a szponzorációt és a diákok tervezésbe való bevonását.

### Átlagértékek a teljes minta szerinti csökkenő sorrendben





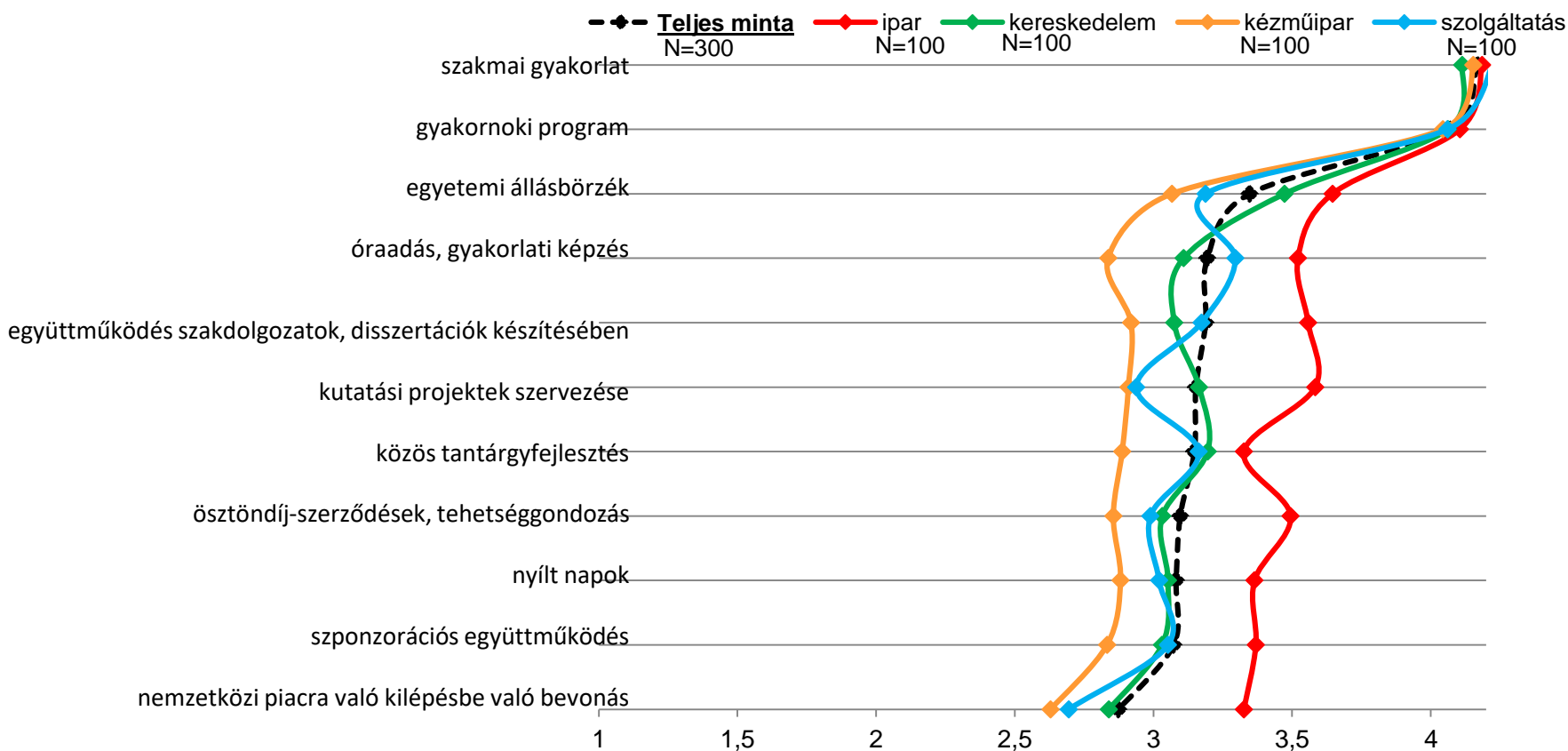
## Lehetséges együttműködési formák értékelése

E3. Most felolvasok néhány együttműködési elképzelést, amilyen formában a felsőoktatási intézmények és a cégek együttműködhetnek. Kérem, értékelje 5 fokú skálán, hogy mennyire tartja jónak az egyes elképzeléseket!

A kérdést ágazatok szerint vizsgálva elmondható, hogy az ipari cégek szinte minden együttműködési forma iránt nyitottabbak, mint a többiek.

A legkevésbé a kézműipari cégek látják pozitívan a lehetőségeket.

### Átlagértékek a teljes minta szerinti csökkenő sorrendben



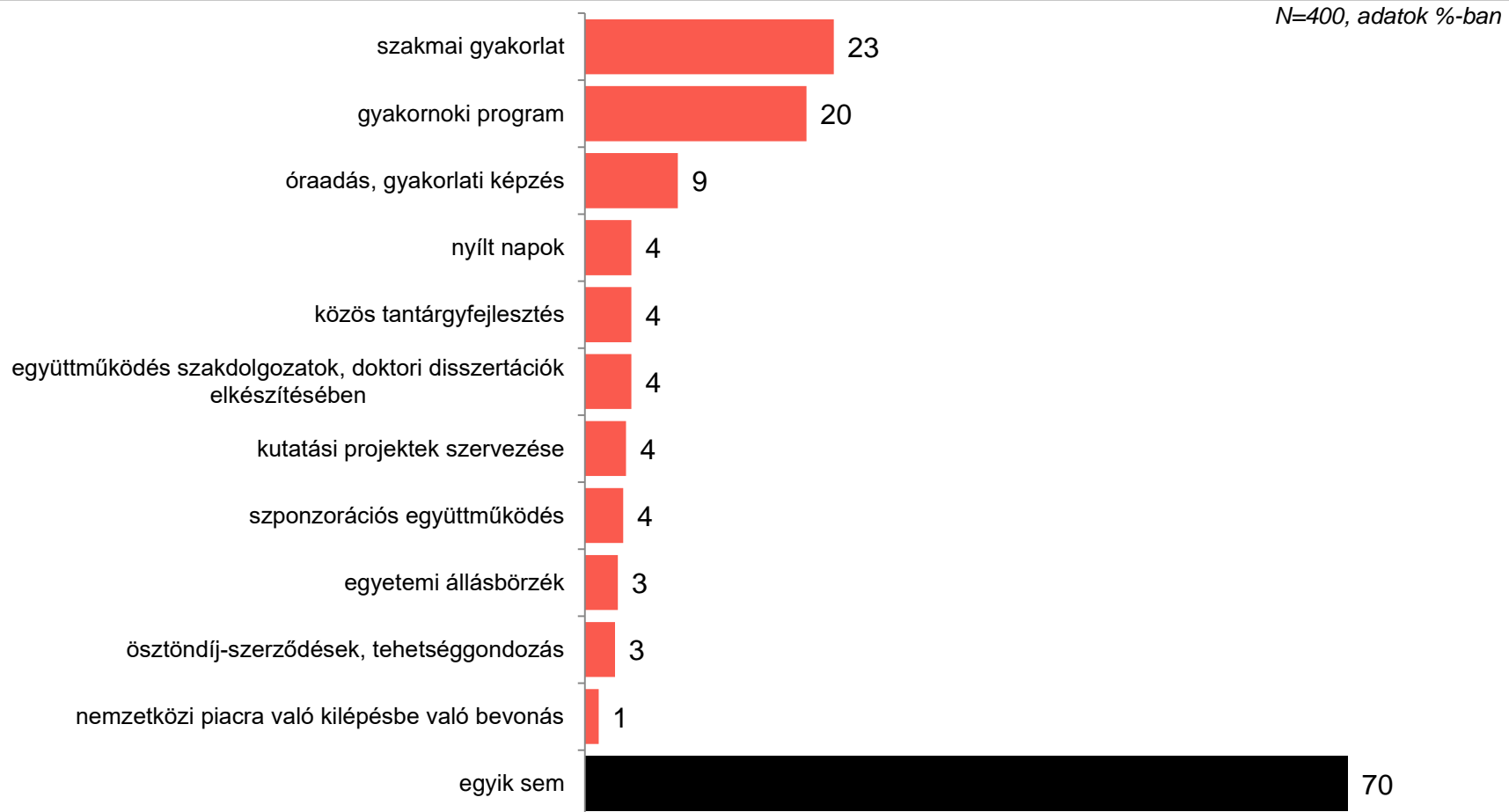


## Nyitottság az együttműködésre

E4. Van-e olyan együttműködési forma a felsoroltak között, amire nyitott lenne az Ön cége is?

A megkérdezett cégek harmada nyitott arra, hogy valamilyen formában együttműködjön egy felsőoktatási intézménnyel. A szakmai gyakorlat biztosítását és a gyakornoki programot, vagyis a két legnépszerűbb lehetőséget említették itt is a legtöbben. Óraadást, gyakorlati képzést a cégek 9%-a vállalna.

Az együttműködést elutasítók döntő többsége (87%-uk) azért nem venne részt benne, mert nincs szüksége frissdiplomásokra, 9% pedig nem kívánta indokolni döntését.



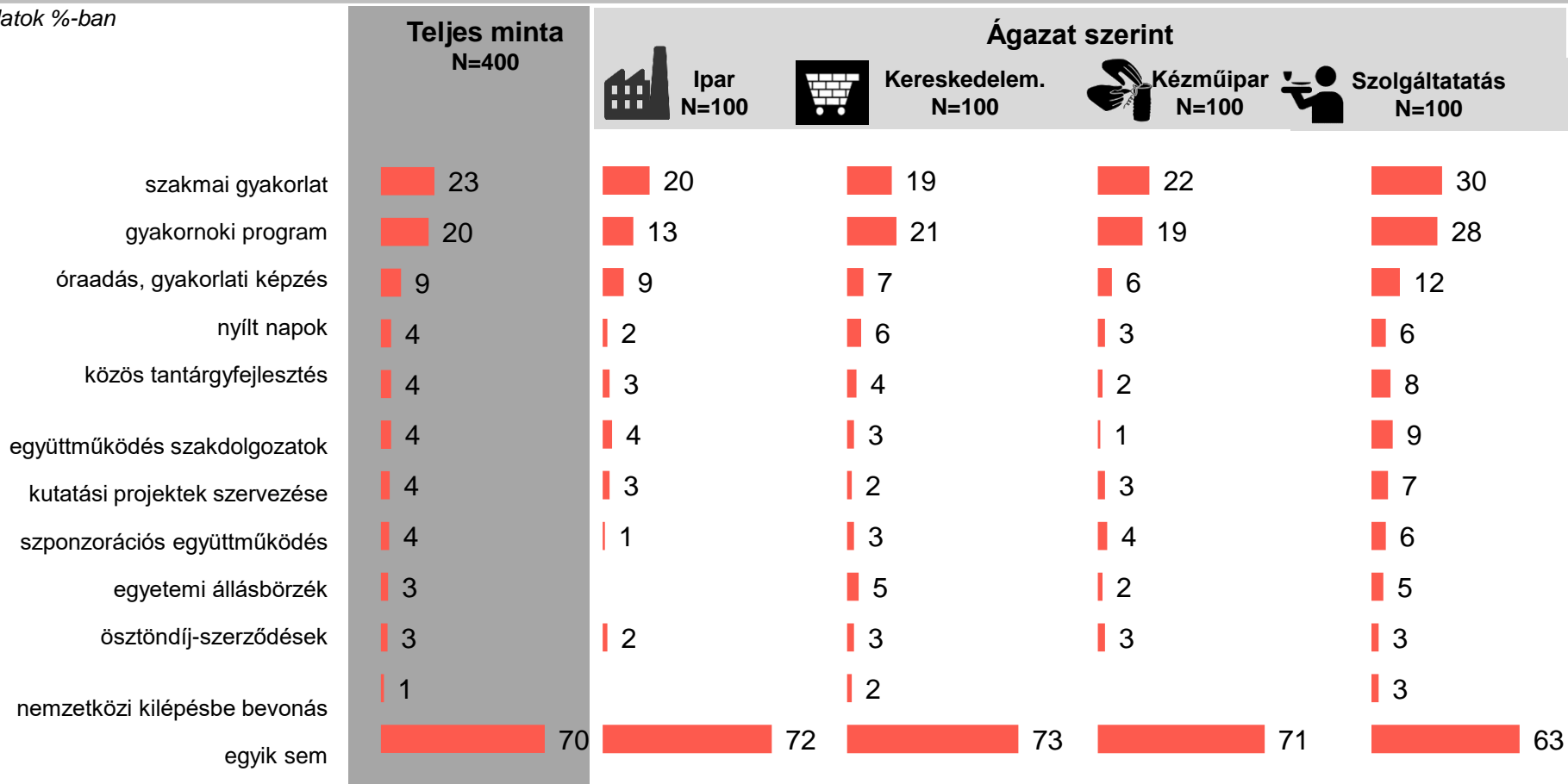


# Nyitottság az együttműködésre

E4. Van-e olyan együttműködési forma a felsoroltak között, amire nyitott lenne az Ön cége is?

Minden ágazatban a szakmai gyakorlatot és a gyakornoki programot említették a legmagasabb arányban. A szolgáltatásban működő cégek a legnyitottabbak az együttműködésre, és ők többféle formát is el tudnak képzelni, mint a többi szakterület cégei. 12% az óraadásban is lát fantáziát.

adatok %-ban





# Nyitottság az együttműködésre

E4. Van-e olyan együttműködési forma a felsoroltak között, amire nyitott lenne az Ön cége is?

A nagy cégek jellemzően többféle együttműködést is el tudnak képzelni mint a kisebbek, pl. 10%-uk szívesen tartana bemutató nyílt napot, venne részt a képzésben és kötne ösztöndíj szerződést a tanulókkal.

Ezzel szemben a mintába került közepes cégek a szakmai gyakorlaton és a gyakornoki programon kívül semmiféle aktivitásban nem tudják magukat elképzelni.

adatok %-ban

	Teljes minta N=400	Méret szerint			
		Mikro N=194	Kicsi N=116	Közepes N=50	Nagy N=40
szakmai gyakorlat	23	21	22	24	30
gyakornoki program	20	22	16	18	28
óraadás, gyakorlati képzés	9	12	6		10
nyílt napok	4	5	3		10
közös tantárgyfejlesztés	4	6	3		8
együttműködés szakdolgozatok	4	6	2		8
kutatási projektek szervezése	4	6	2		5
szponzorációs együttműködés	4	5	3		3
egyetemi állásbörzék	3	4	2		8
ösztöndíj-szerződések	3	3	1		10
nemzetközi kilépésbe bevonás	1	2	1		3
egyik sem	70	68	72	76	65



## Egyéb, felmerült együttműködési lehetőségek

E6. A fentiek hallatán esetleg megfogalmazódott-e valamilyen más együttműködési elképzelés, amit Ön jónak tartana?

A megkérdezettek további együttműködési lehetőséget látnak állandó gyakorlati hely (pl. a gyakorlati oktatásnak teret adó műhely) létrehozásában, a szakmai tárgyak céges oktatásában, a tananyag véleményezésében.

Említés	Említő cégek száma (N=28) db
gyakorlati hely a cégeknél	6
a szakmai oktatók a cégektől kerüljenek ki, igazi szakember	4
tananyag véleményezés a cégek részéről	4
felsőoktatás munkaerő közvetítés a cégeknek	2
jó kapcsolat, rendszeres kommunikáció	2
gyakorlati idő megnövelése, ahhoz, hogy jó szakember legyen	2
kamarán keresztül lehetséges az együttműködés	1
fórumok ahol egymásra találhatnak a felek	1
gyakorló labor az iskolákban	1
közös pályázati lehetőség	1
jogszabály módosítás a zökkenőmentes együttműködéshez	1
csak politika mentesen lehetséges	1
digitális gyakorlat biztosítása	1
oktatók rendszeresen képezzék magukat	1
K+F együttműködés	1
közösen szakmai vesenyek lebonyolításában	1
középiskolásoknál kéne kezdeni	1



# Részletes eredmények A BKIK szerepe az együttműködésben







# A BKIK jelenlegi szerepe az oktatás területén

B1. Ön szerint milyen szerepet tölt be, milyen feladatokat végez jelenleg a BKIK az oktatás területén?

A megkérdezett cégek **16% tud olyan szerepről**, feladról, amit a BKIK az oktatás területén végezne, **84%-a nem tud ilyenről, további 2,5% szerint nincs semmiféle szerepe** benne.

Akik hallottak a szerepvállalásáról, azok közül a legtöbben azt mondják, **tanfolyamok, tréningek, képzések szervezésében vesz részt**, 6 cég szerint **közvetítő szerepet** tölt be, 4 szerint **tájékoztatási szerepe** van. Öt válaszadó szerint **nem a piaci igényeknek megfelelő képzéseket** szervez.

Pozitív említés	Említő cégek száma (N=43) db
tanfolyamok, tréningek, képzések szervezése	26
közvetítő szerepet tölt be	6
tájékoztat	4
vizygabiztosok kiszervezése az iskolák részére	3
szervezi az oktatás	2
pályázat figyelés	1
követi milyen tanulókat tudna foglalkoztatni a cég	1
követi a törvényeket, jogszabályokat	1
kötelező oktatásokat szervez	1
kedvezményesen előadótermet biztosít	1
duális képzést támogatja	1
országok közötti találkozót szervez	1
tanácsadó szerepet tölt be	1



**84%  
nem tud  
ilyen szerepről!**

Negatív említés	Említő cégek száma (N=20) db
nem tölt be semmilyen szerepet	10
nem a piaci igénynek megfelelő képzéseket szervez	5
nem jó a kapcsolata a kamarával	2
nem jó képzések színvonala	2
nem az ő feadata	1
elmélet gyakorlat nincs összhangban	1
kormány igényeit teljesíti és nem a piacot követi	1
zárt rendszer	1



# A BKIK elvárt szerepe az oktatás területén

B2. Ön szerint milyen feladatokat kellene végeznie a BKIK-nak az oktatás területén?

A megkérdezett cégek **55%-a nem tudott olyan feladatot említeni, amit a BKIK-nak kellene végezni** az oktatás területén, további **2% szerint semmit sem kellene tennie**, ez nem tartozik a feladatai közé.

Az érdemi javaslatot adók közül a legtöbbben a **szakmai gyakorlatok minőségének javításában** látják a szerepét, **9%** számít rá a **felek közötti közvetítő** szerepben. **6%** szerint nem a felsőoktatásban, hanem a szakképzésben lenne nagyobb szerepe, **5%** szerint a hiányszakmák csökkentése a feladata.

N=400, adatok %-ban



- tanműhely, oktató termék biztosítása
- ösztöndíj program a kamara részéről
- szakképzet oktatók végezzék az oktatást
- képzésekről összefoglaló anyag küldése
- egyszerűbb szabályok megteremtése
- szakmai oktatás megszervezése
- pályázatokban való segítségnyújtás
- szakmai véleményt kérjen a cégektől
- anyagilag finanszírozza az oktatást
- reagáljon a jogszabály változásra
- reál tárgyak oktatásának a megszervezése
- képviselje az oktatást
- nyíltnapok szervezése
- rugalmas tanterv kidolgozásában vegyen részt
- minnél több gyakorlati képzést biztosítson
- ingyenessé tenni a képzéseket
- vezetői képzések szervezése
- ötletekkel, sikertörténetekkel kapcsolatban tájékoztatassa
- szakmai fórumokat szervezzen

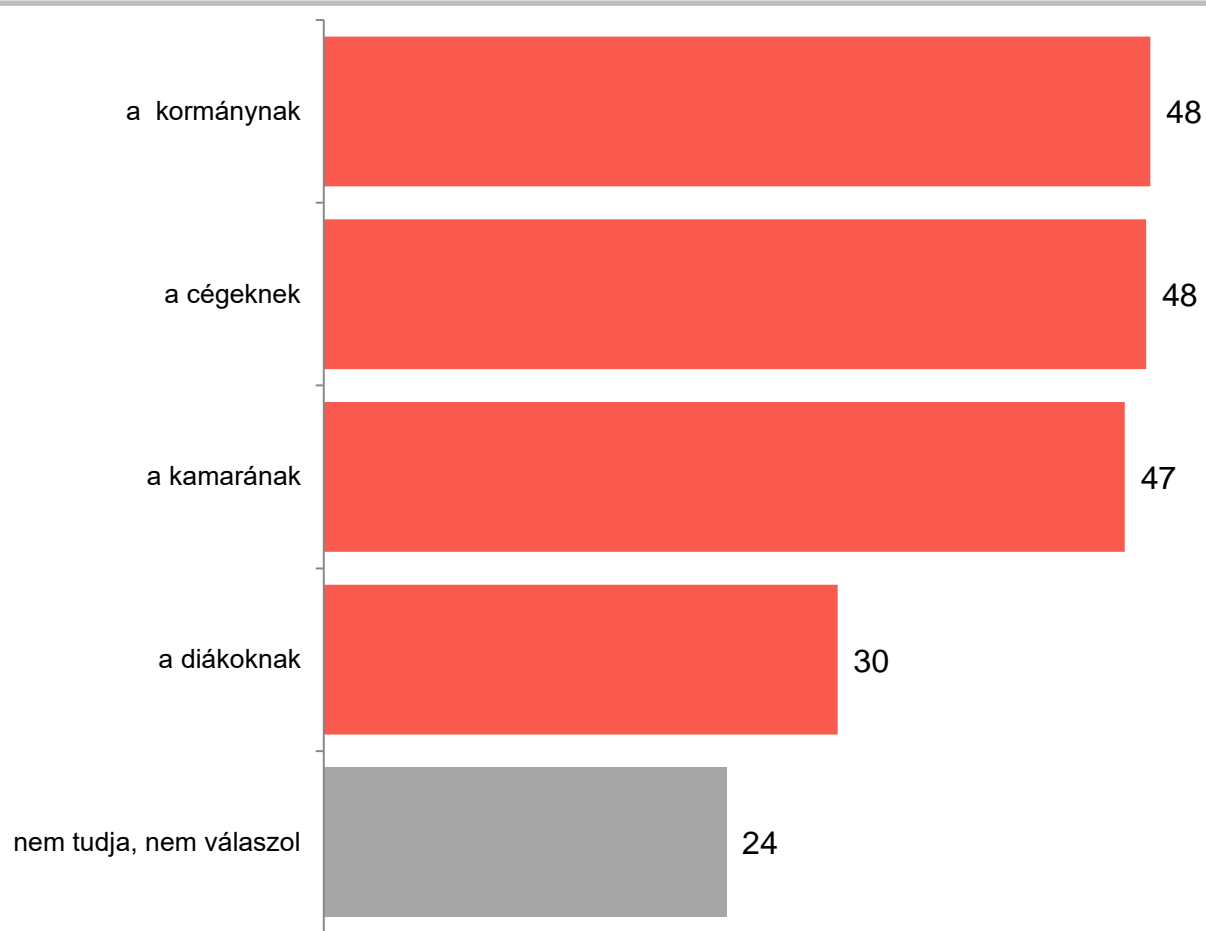


## Kezdeményező szerep az oktatás területén

B3. Ön szerint bármilyen a felsőoktatást érintő kérdést érintő változást, vagy együttműködési megállapodást kinek kellene kezdeményeznie?

A megkérdezettek negyede nem tudta, hogy az oktatás területén kié lehetne az együttműködést, párbeszédet kezdeményező szerep. A többiek jellemzően két lehetséges kezdeményezőt is megjelöltek, és **a kormány, valamint a cégek mellett hasonló súllyal említették a kamarát** is, mint kezdeményező felet.

A legkevesebben a diákokat tartották érintettnek a kérdésben.



*N=400, adatok %-ban*



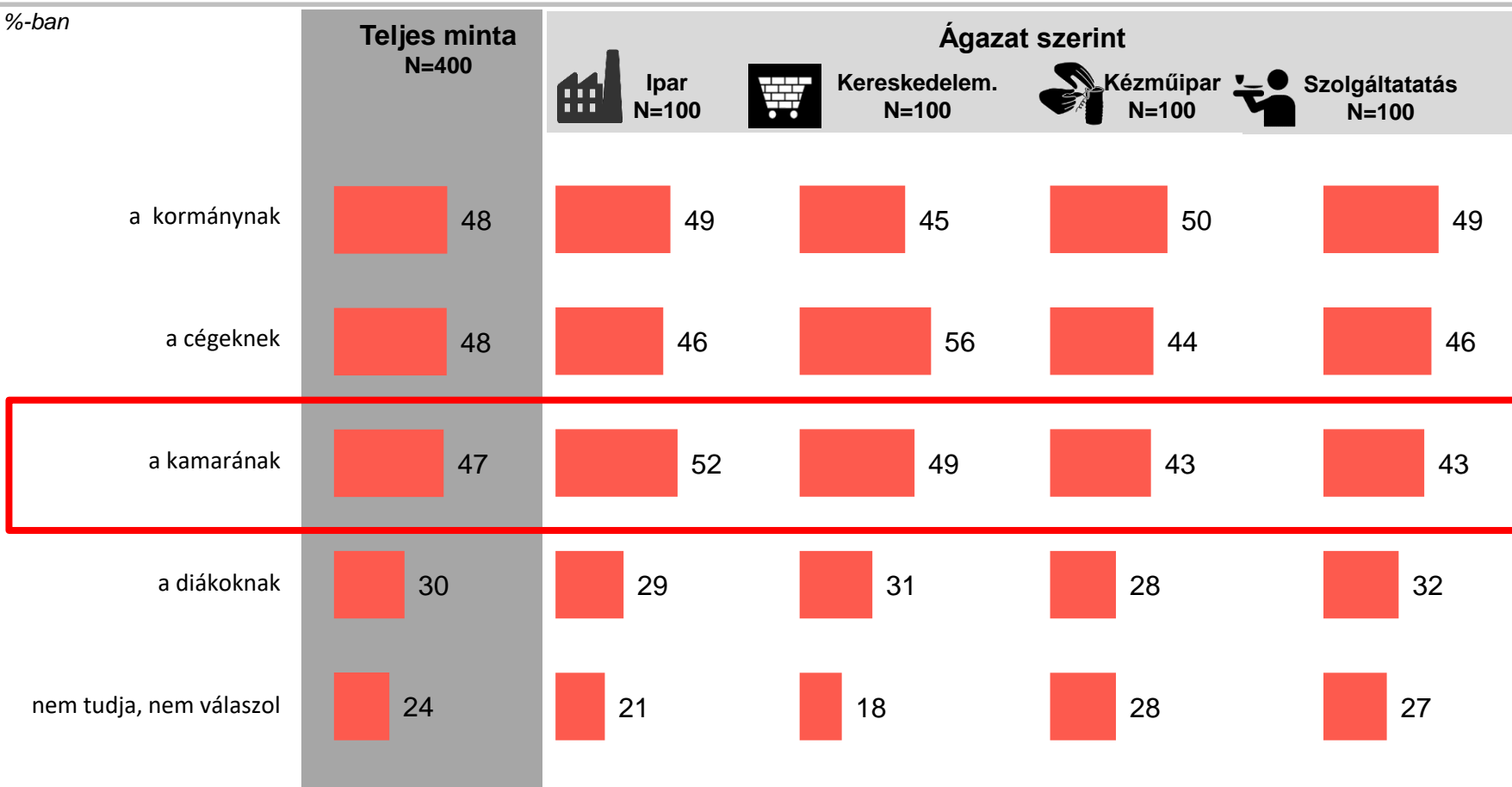
# Kezdeményező szerep az oktatás területén

B3. Ön szerint bármilyen a felsőoktatást érintő kérdést érintő változást, vagy együttműködési megállapodást kinek kellene kezdeményeznie?

**A kamara kezdeményező szerepét elsősorban az iparban és a kereskedelemben dolgozó cégek tartanák fontosnak.**

A kereskedelmi szektor az, amely a legkevésbé támaszkodna a kormányra ebben a kérdésben.

adatok %-ban





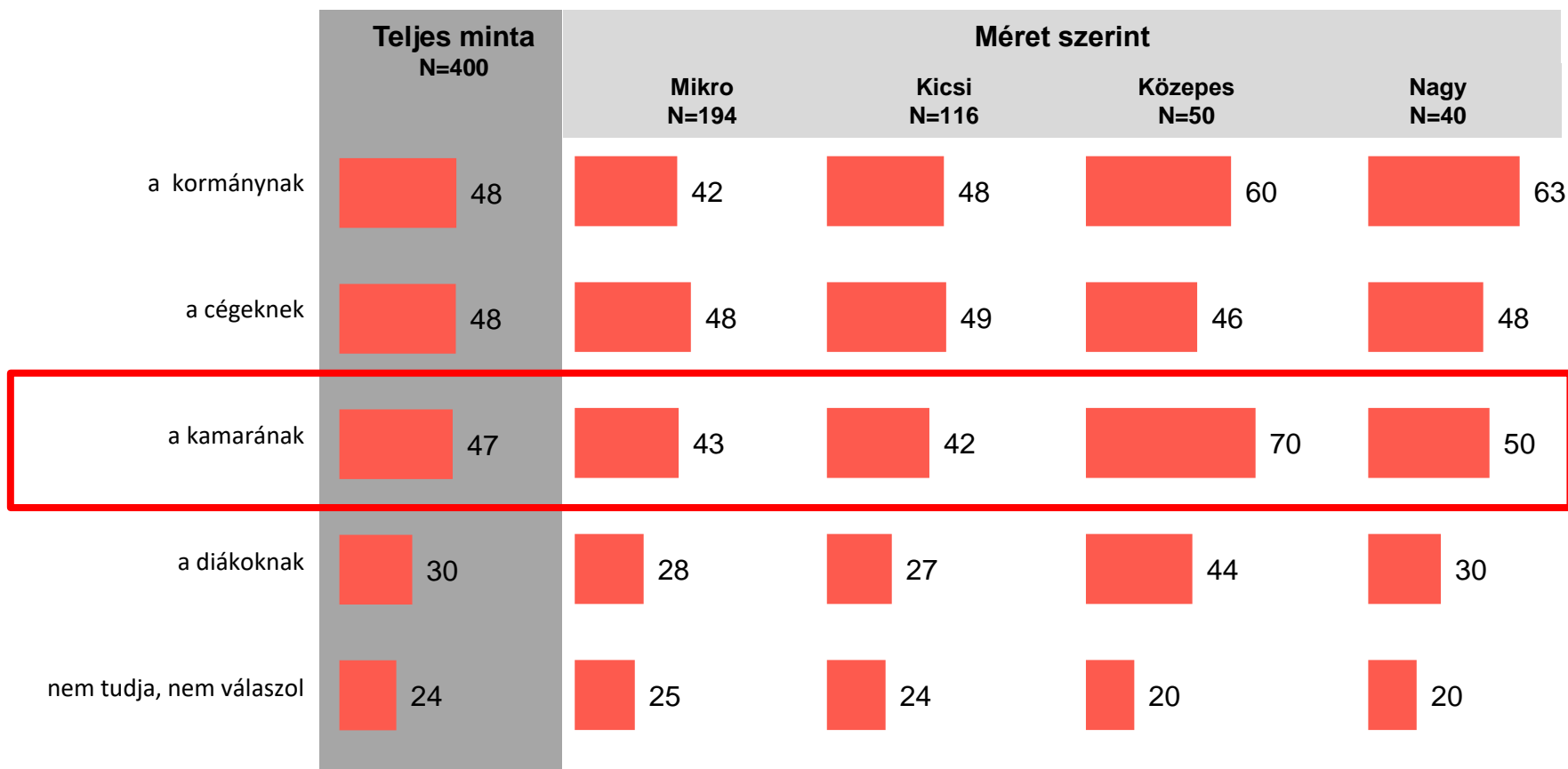
# Kezdeményező szerep az oktatás területén

B3. Ön szerint bármilyen a felsőoktatást érintő kérdést érintő változást, vagy együttműködési megállapodást kinek kellene kezdeményeznie?

Minél nagyobb a cég, annál jellemzőbb, hogy a kormányzati szereppel is számol. A kamara szerepvállalását a közepes (szignifikáns eltérés) és a nagy cégek vennék természetesnek.

A mikro cégek azok, ahol a cégek saját kezdeményezése kapta a legtöbb szavazatot.

adatok %-ban







# A BKIK, mint közvetítői szervezet

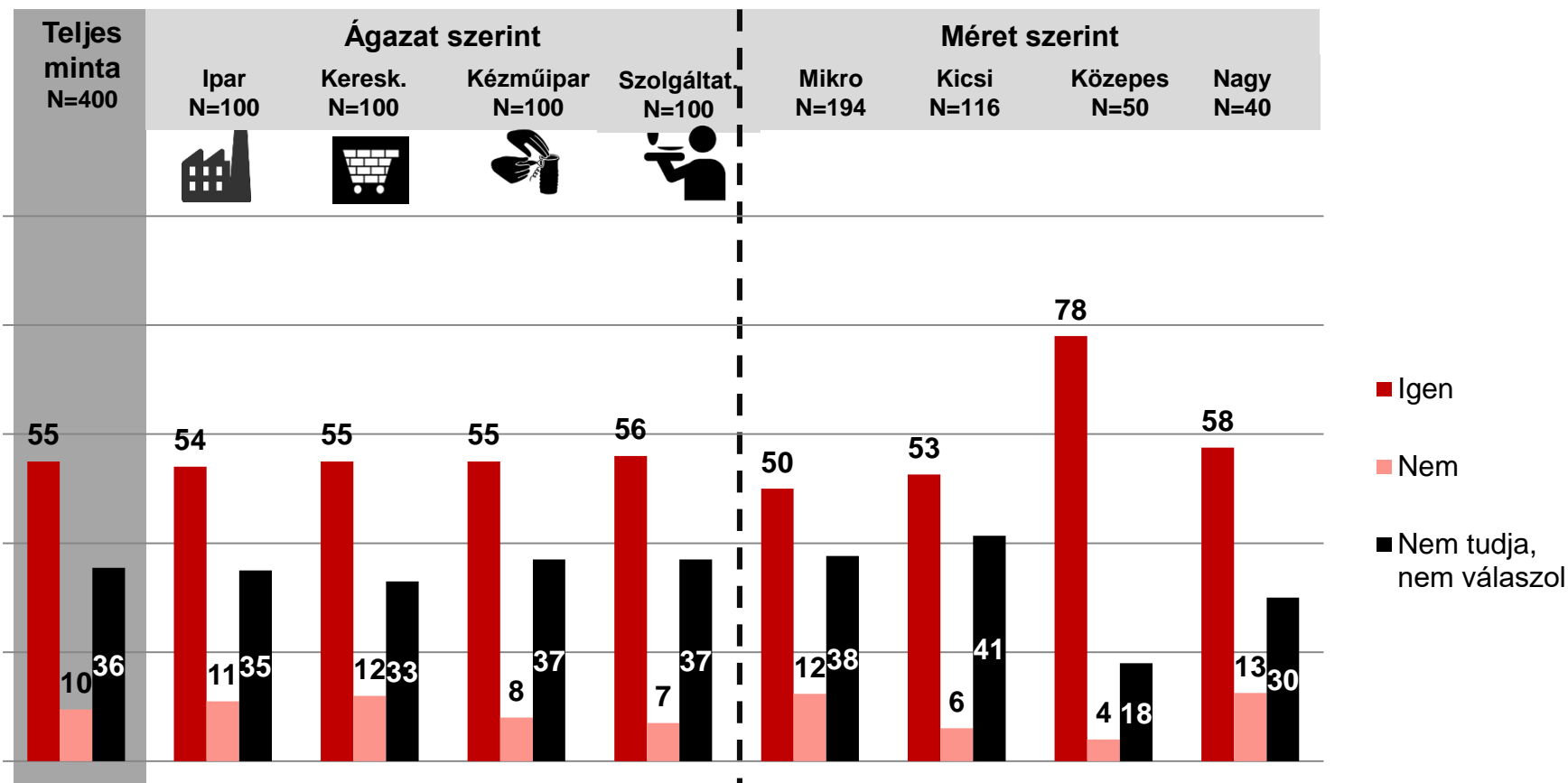
B4b. Ön szerint a BKIK betölthetné-e a közvetítő / koordináló funkciót?

A megkérdezettek **55%-a szerint a BKIK betölthetné a közvetítő funkciót** a felsőoktatás és a cégek között. A közvetítő szerepét mindössze 10% utasítja el, míg 36% nem tudott a kérdésben állást foglalni.

Ágazat szerint nincs jelentős eltérés a véleményekben, cégméret szerint pedig a nagyobb cégek azok, akik magasabb arányban érzik erre jónak a BKIK-t.

**Összességében a megkérdezett cégek 49,5%-a szerint szükséges a közvetítő, és az lehetne a BKIK.**

adatok %-ban





## A BKIK, mint koordináló szervezet

B4b. Ön szerint a BKIK betölthetné-e a közvetítő / koordináló funkciót? B4c. Miért érzi így?

A BKIK koordináló, közvetítő szerepét elfogadók szerint **az érdekképviselési feladatba ez belefér, egyébként is feladata lenne. 22% egyszerűen további indoklás nélkül alkalmasnak tartja erre a célra a BKIK-t.**

A szerepvállalást **elutasítók szerint nem kamarai feladat**, amit ezzel felvállalna a BKIK, azaz **csak a teljes minta 7%-a nem tartja ezt kamarai feladatnak.**

Pozitív említés	Említő cégek aránya (N=220) %
érdekképviselési szerv	26
ez a feladata	23
alkalmas rá	22
átlátja a hiányosságokat	8
mert van szabad kapacitása a BKIK-nak	1
kormány, szakminisztériumok és az oktatás között érdekképviselő	1
ha megfelelő hatás kört kapna	0,5
mert nem politikai szervezet	0,5
jó a fejlesztésben	0,5
Nem tudja, nem válaszol	21

Negatív említés	Említő cégek aránya (N=38) %
nem a kamara feladata	29
nem alkalmas közvetítésre	5
át kell szervezni az egész kamarát, így nem jól működik	3
nincs szakmai kompetenciájuk	3
nem alkalmas erre a feladatra	3
érdekképviselési szerv, nem szervező	3
Nem tudja, nem válaszol	55





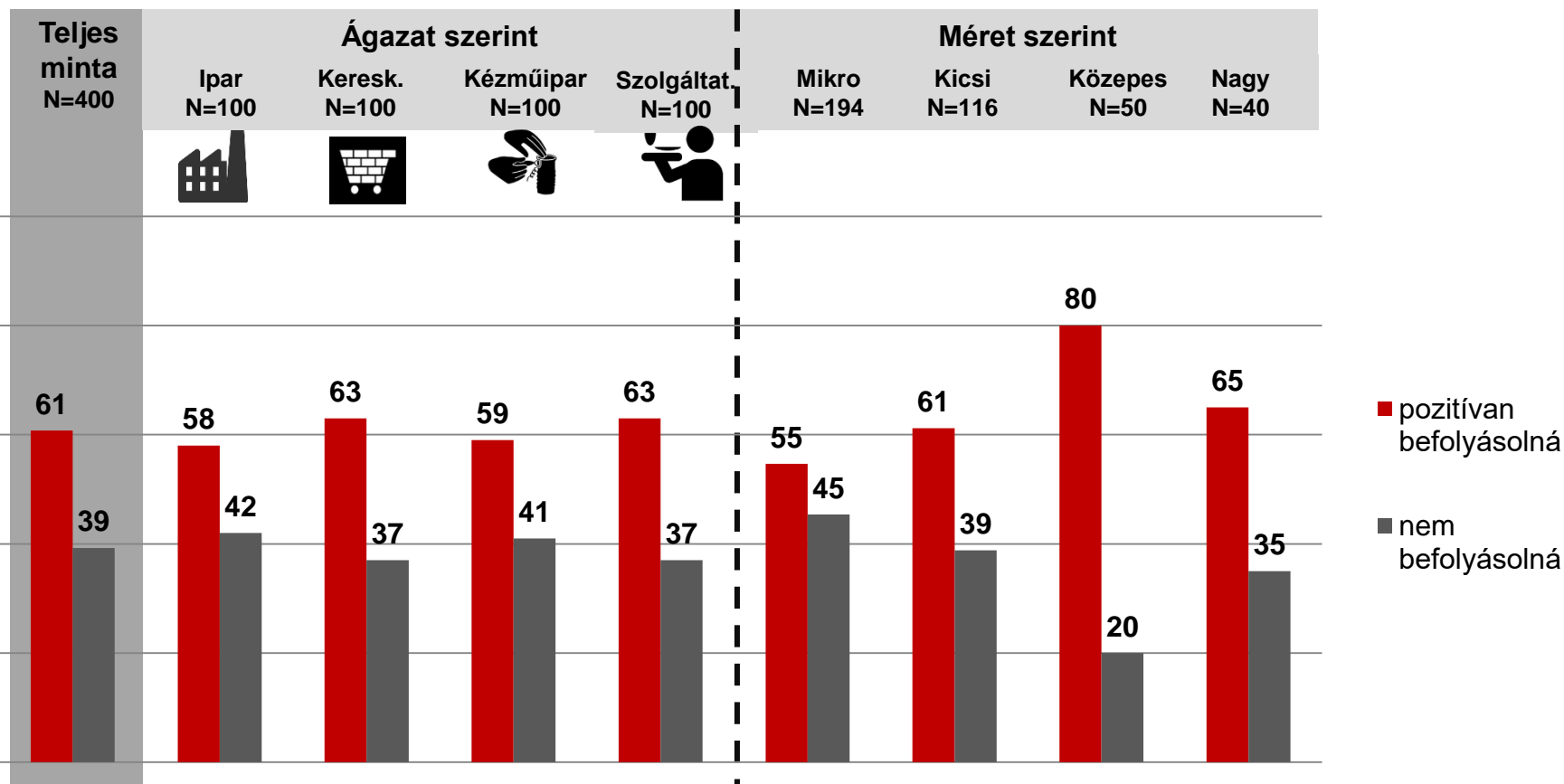
# A közvetítői szerep felvállalásának hatása a BKIK-ról kialakult véleményre

B5. Mennyire befolyásolná az Ön kamaráról kialakult véleményét, ha a kamara aktív szerepet vállalna a gazdasági szervezetek és felsőoktatási intézmények közötti együttműködés elősegítésében?

A megkérdezettek **61%-a szerint a közvetítő funkció pozitívan befolyásolná a bennük a kamaráról kialakult képet.**

A kereskedelmi és szolgáltató cégek egy kicsit pozitívabb változásról számoltak be, mint az ipari és kézműipari cégek. A nagyobb cégek véleményét erősebben befolyásolná pozitív irányba a szerepvállalás, mint a kisebbekét.

adatok %-ban





# Részletes eredmények Cég statisztika



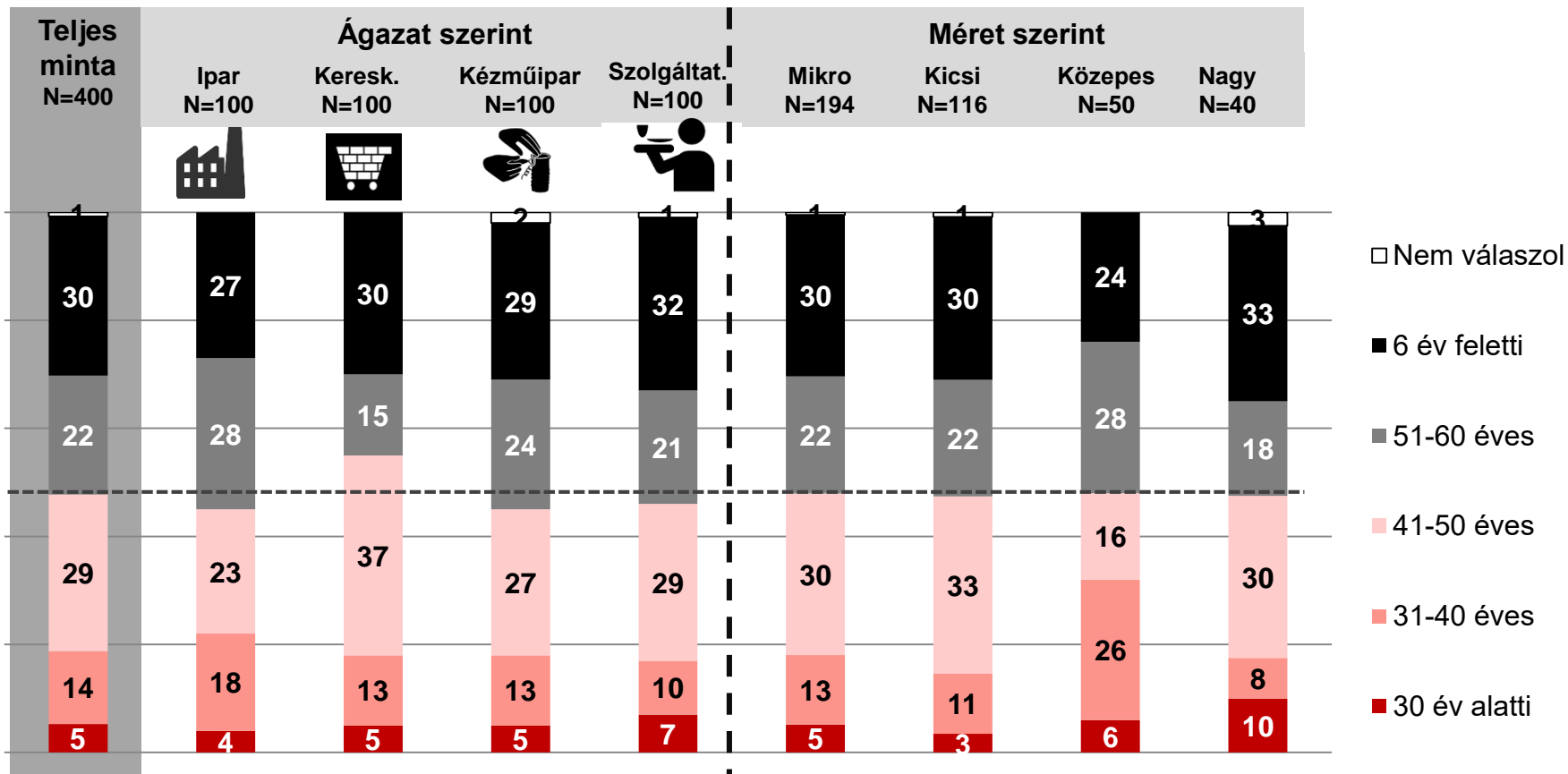


# A válaszadók kor összetétele

d1. Hány éves Ön?

A válaszadók életkorát vizsgálva, **nincs jelentős különbség sem cégméret, sem ágazat szerint.** A közepes cégek esetében tapasztalt magasabb 31-40 éves arány sem szignifikáns eltérés.

adatok %-ban





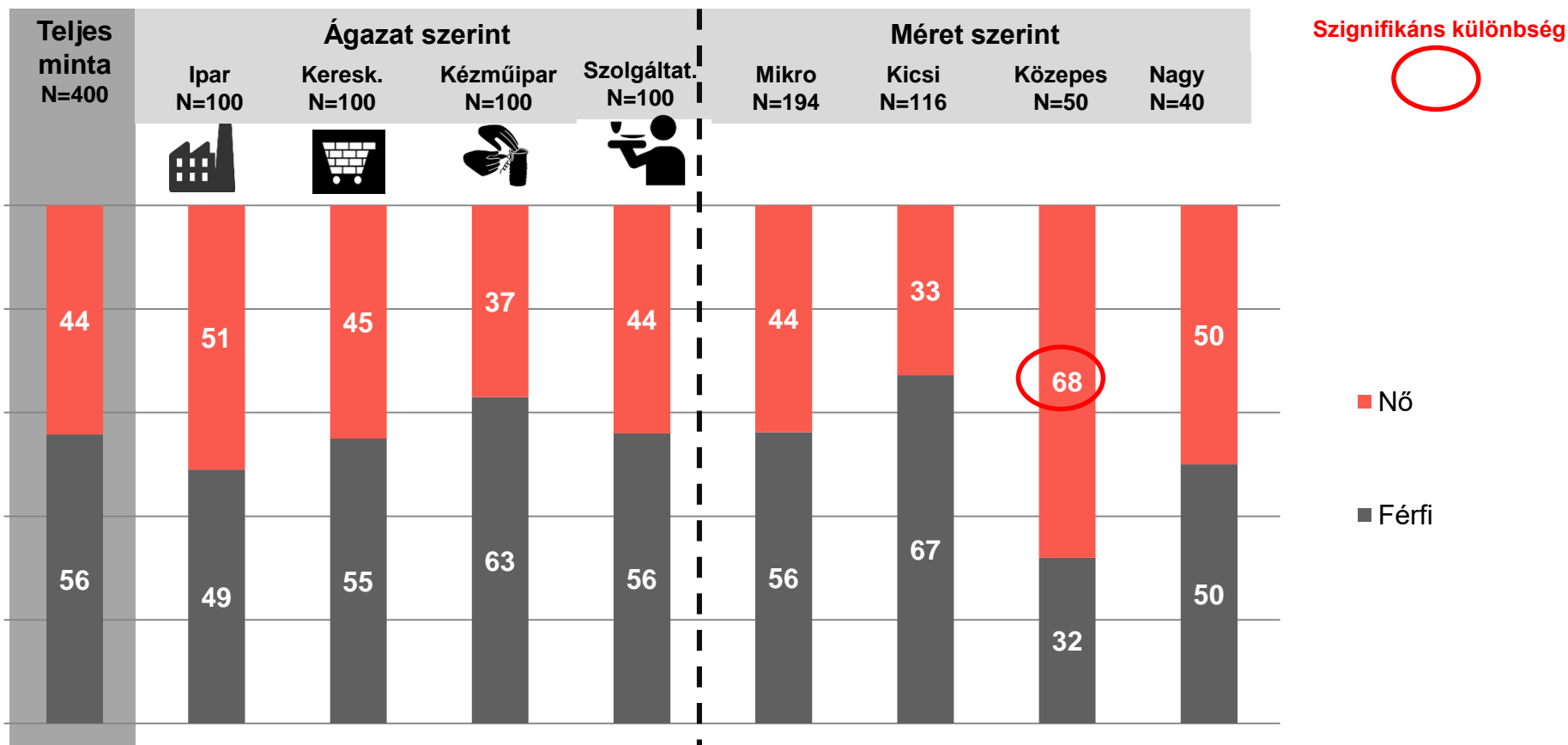
# A válaszadók neme

d2. A megkérdezett neme

A válaszadók között kissé túlsúlyban voltak a férfiak. Még inkább jellemző volt ez a **kézműipari cégek esetében, ahol az átlaghoz képest is magasabb volt a férfiak aránya.**

Ugyanakkor a **közepes cégek esetében** éppen az ellenkezője volt tapasztalható, körükben a **nők voltak túlsúlyban.**

adatok %-ban





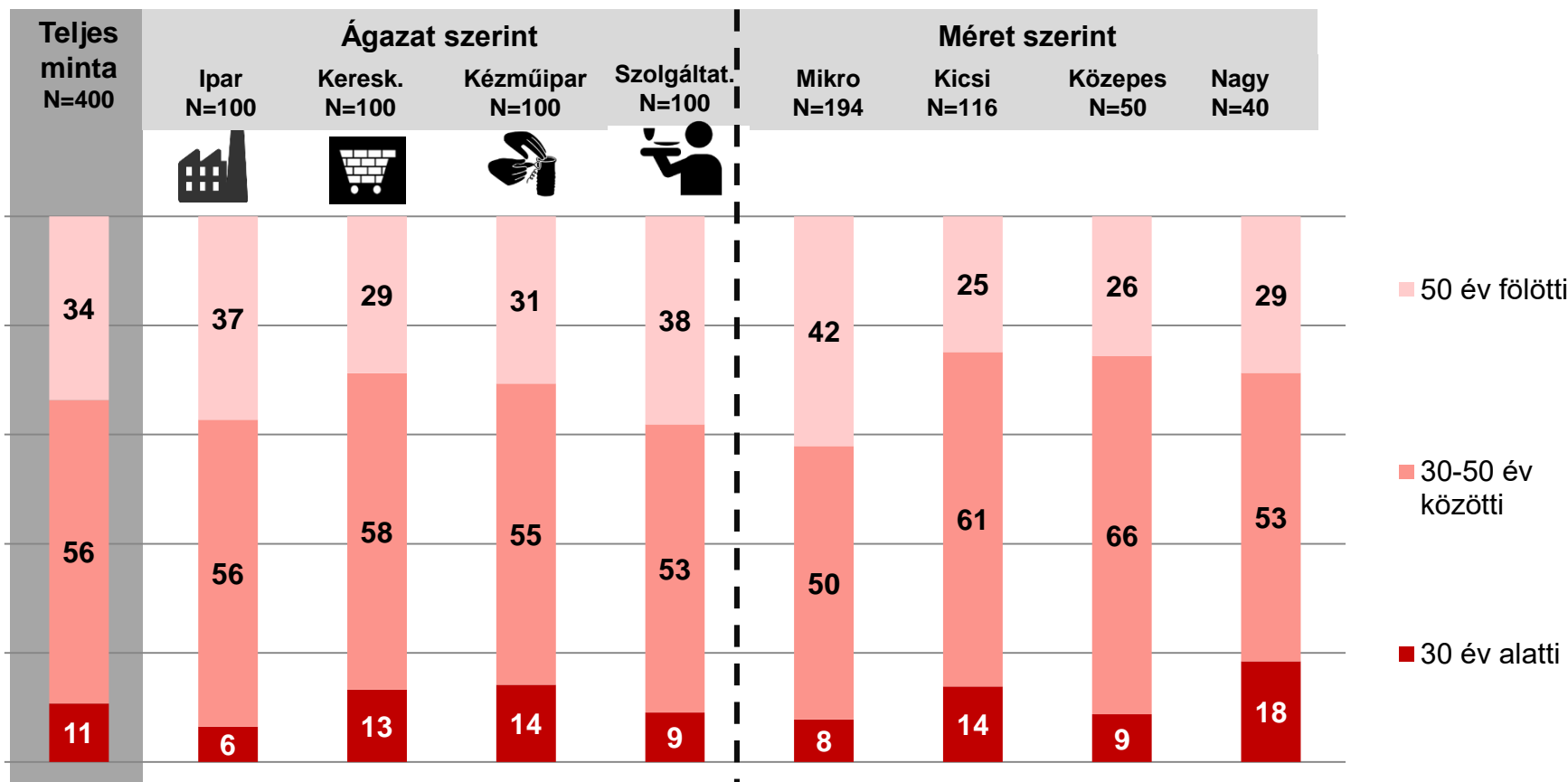
# A dolgozói állomány korcsoport szerinti összetétele

d3. Milyen az Önök dolgozói állományának kor összetétele?

A válaszadó cégeknél átlagosan a dolgozók 11%-a 30 év alatti, 56% 30-50 éves és 34% az 50 év feletti aránya.

A legtöbb fiatal a nagy cégek alkalmazzák, a mikro cégek a legidősebb állományúak. Ágazat szerint a kereskedelem a legfiatalosabb szektor, az ipar a legkevésbé az.

adatok %-ban





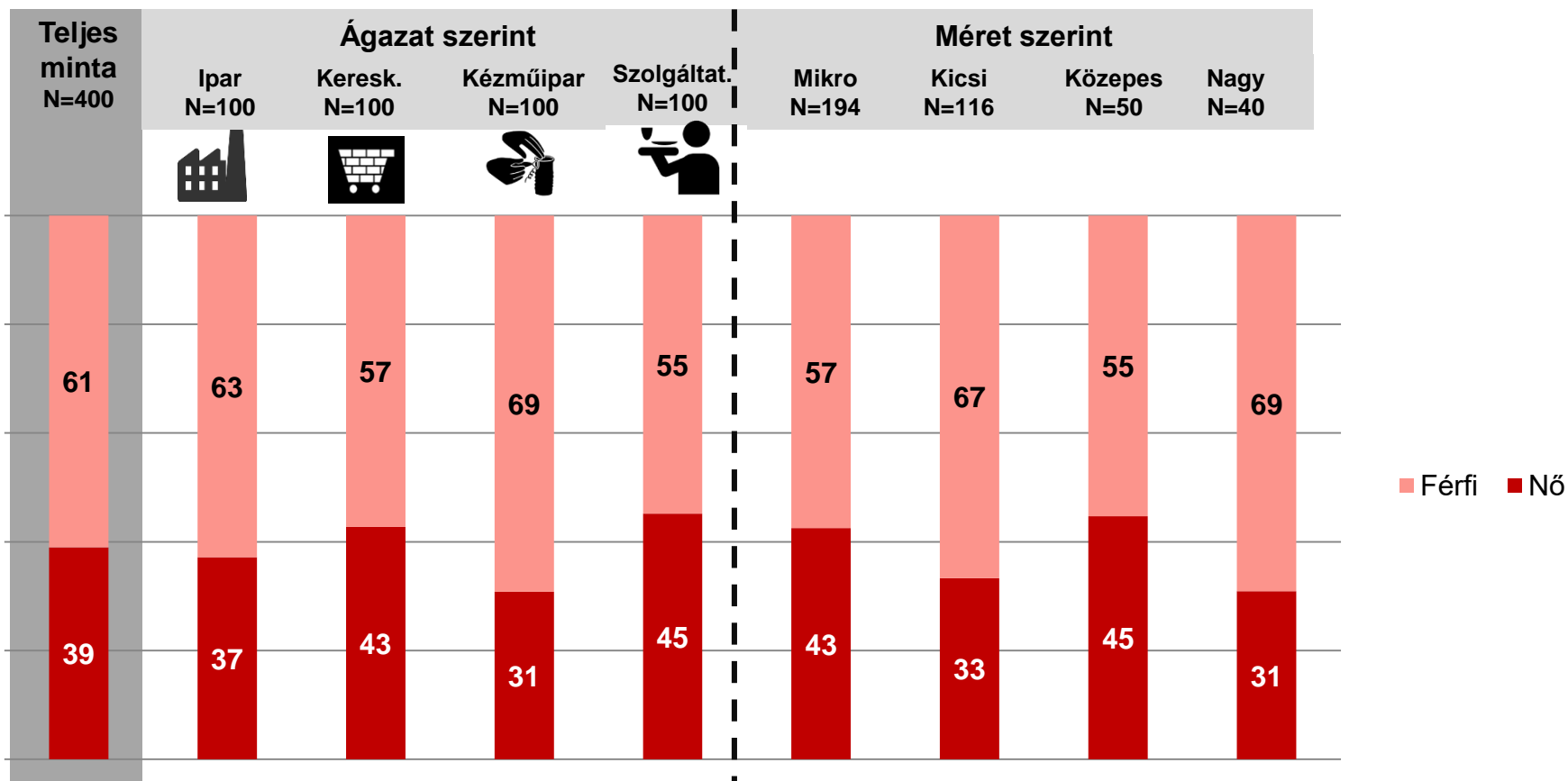
# A dolgozói állomány nem szerinti összetétele

d4. Milyen az Önök dolgozói állományának nem összetétele?

A válaszadó cégeknél átlagosan a dolgozók 39%-a nő.

A kereskedelemben és a szolgáltatásban némileg magasabb a nők aránya, mint az ipari szektorokban. A mikro és a közepes vállalatok foglalkoztatnak az átlagnál több nőt.

adatok %-ban





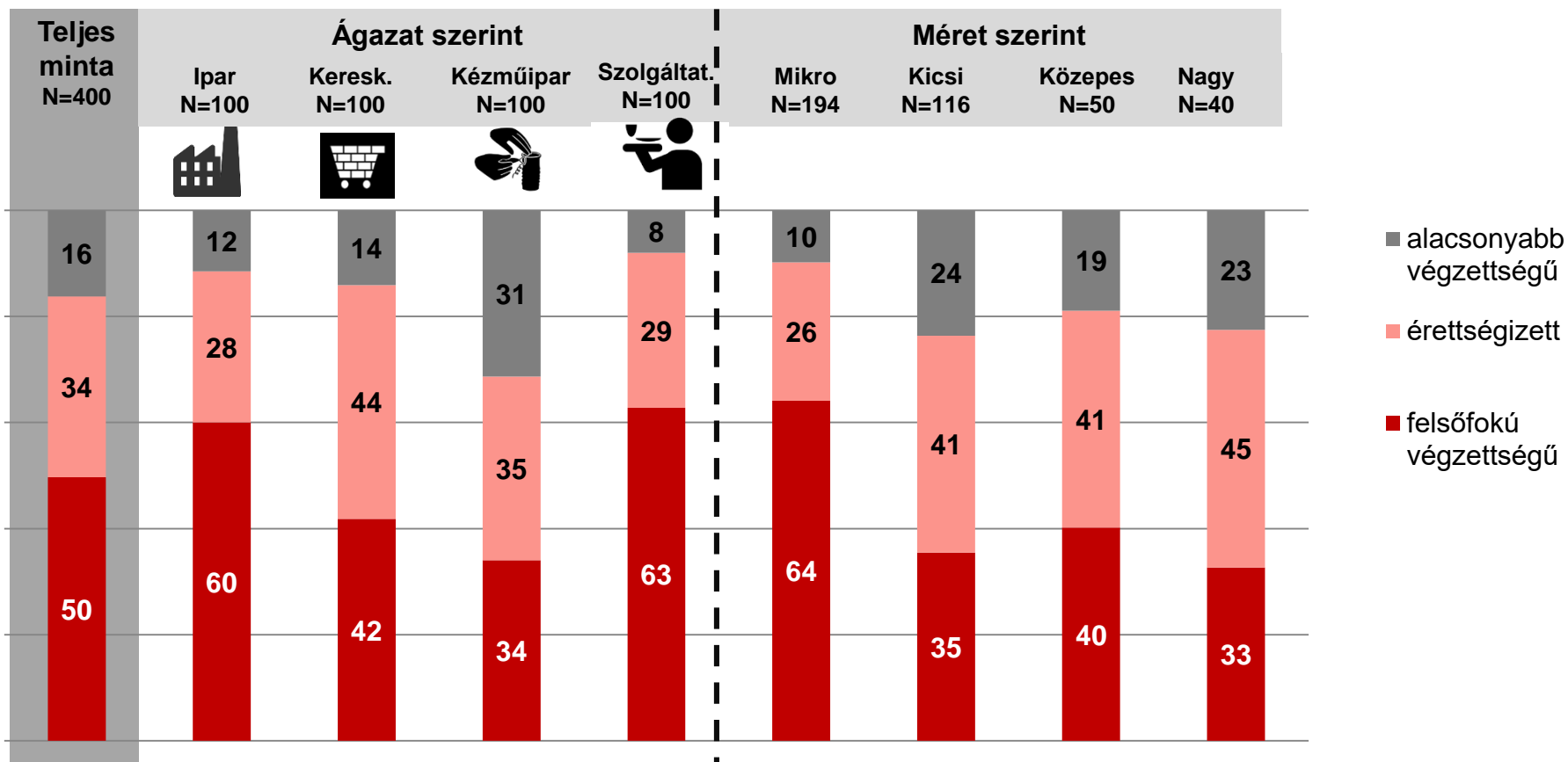
# A dolgozói állomány iskolai végzettség szerinti összetétele

d3. Milyen az Önök dolgozói állományának végzettség szerinti összetétele?

A válaszadó cégeknél átlagosan a dolgozók fele felsőfokú végzettségű, harmada érettségizett, 16% az ennél alacsonyabb végzettségűek aránya.

Kiemelkedő a szolgáltatási és az ipari szektorban a felsőfokú végzettségűek aránya. Cégméret szerint elsősorban a mikro cégek alkalmaznak magasabb arányban diplomásokat.

adatok %-ban





# A dolgozói állomány nyelvtudás szerinti összetétele

d3. Milyen az Önök dolgozói állományának nyelvtudással rendelkezői összetétele?

A válaszadó cégeknél átlagosan a dolgozók 41%-ának van idegen nyelv ismerete.

A nyelvismeret szignifikánsan magasabb arányú a szolgáltató szektorban és nem szignifikánsan, de érzékelhetően alacsonyabb arányú a kézműiparban. A nagy cégek azok, ahol hasonlóan alacsony a nyelvismerettel rendelkezők aránya.

adatok %-ban

