

Milyen HR-kihívásokkal küzdenek és mik a terveik a legpotensebb hazai kkv-knak?

Jelentős az aggodalom a kkv-szegmens munkaerőpiac keresleti oldalán: bevallottan nehéz minőségi munkaerőt találni. A minőségi munkaerő megtalálása mellett az automatizálás és a feladatok kiszervezése sem könnyű. A vállalkozások jelentős része a létszám bővítésen túl vezető- és tulajdonosváltással is számol – derül ki az UniCredit és az Inspira közös, magas üzleti potenciállal bíró kkv-kat célzó kutatásának* HR vonatkozású adataiból.

A kutatás egyik legérdekesebb adata, hogy nem feltétlenül azok a cégek terveznek jelentősebb létszámfejlesztést, amelyek munkaerőhiányról számolnak be. A megkérdezett vállalkozások csaknem fele tervez létszám bővítést, ennek forrása azonban sokszor bizonytalannak tűnik. Sok nyitott pozíció hosszú hónapokon át nyitott marad – a vállalatvezetők a minőségi munkaerő megtalálását tartják a legnehezebb feladatnak.

A cégek fele létszám bővítésre készül

Amikor arról kérdezzük őket, hogy küzdenek-e munkaerőhiánnyal a cégek, akkor a **családi vállalkozások** 47%-a mondja azt, hogy kis mértékű (44%) vagy jelentős (3%) létszámhiánnyal küzd. A munkaerőhiányt jellemzően **hosszabbított munkaidővel, túlórákkal, szabadidőben vagy hétvégén** történő munkavégzéssel próbálják ellensúlyozni, és hozzáteszik, hogy rendkívül nehéz a helyzetük, mert egy kisebb családi cég esetében nincs kinek kiszervezni a munkát. Létszám bővítésre emiatt a családi vállalkozások több mint fele (64%) készül a következő 5 évben, de csökkenésre, a cég létszámbeli karcsúsodására egyikük sem számít.

A **nem családi vállalkozások** náluk is jelentősebb mértékű munkaerőhiánnyal küzdenek. 20%-uk jelentős, 35%-uk pedig kis mértékű hiányról számol be. A szükséges munkák elvégzését **hosszabb vállalási, teljesítési határidőkkel**, illetve bizonyos munkák **outsourcing**-olásával taktikázzák ki, de a saját munkaerő túlhajszolásától inkább tartózkodnak, mivel vannak más eszközök, amellyel a kapacitáshiány első körben kezelhető – szemben a családi vállalkozások kiszolgáltató helyzetével. Ezen cégek 40%-a számol a következő öt évben létszám bővüléssel, csökkenésre pedig csak alig 5%-uk gondol.

Outsourcing – átmenetileg?

Míg a családi vállalkozások inkább fizikai (42%) vagy szellemi (44%) munkakör létesítésében gondolkodnak, addig a nem családi vállalkozások **átmeneti jelleggel** szeretnék **munkaerőt kölcsönözni** (40%), munkát és feladatot **kiszervezni** (39%) és bizonyos munkaköröket **gépesített megoldásokkal** helyettesítenének (29%).

Míg a nagyobb árbevételű cégeknél (701-1500 MHUF) alig jellemző, hogy átmeneti jelleggel kölcsönöznek munkaerőt (12%), a kisebb árbevételű (51-700 MHUF) kkv-k 37%-a tervezi, hogy egyes munkákat kiszervez vagy hogy egyes pozíciókat átmeneti jelleggel tölt csak be. A kkv-k mindegyikére igaz, hogy a legnagyobb igény a **minőségi szellemi és fizikai munkaerő** megtalálására van, ezt a feladatot a cégvezetők „nagyon nehéz”-ként aposztrofálják.

Sok cégnél sürgető kérdés a vezetőváltás

A **tulajdonos- és vezetőváltásban** leginkább érintett szegmens a családi kkv-ké. A jól menő családi vállalkozások 31%-a gondolja úgy, hogy cégénél 5-10 éven belül változás lehet a tulajdonosi körben, 36%-uk pedig vezetőváltással is számol. Jellemzően nem értékesíteni, hanem családtagnak vagy



rokonnak szeretnék átadni (66%) a cég vezetését, de a tapasztalat azt mutatja, hogy az egyenes generációváltás a külföldön tanuló fiatalok nagy száma okán nem mindig tud zökkenőmentesen megvalósulni, előfordul, hogy a következő generáció nem jön haza vagy más területen helyezkedik el.

A nem családi vállalkozások ebben a kérdésben kevésbé érintettek, csak 16-19%-uk számol 5-10 éven belül tulajdonos- illetve vezetőváltással. Ők a cég egyik munkatársában vagy külső személyben látják cégük új igazgatóját vagy tulajdonosát.

- KÖZLEMÉNY VÉGE -

***KKV üzleti potenciál kutatás** (UniCredit Bank – Inspira Research, 2018)

Új megközelítéssel készült nagy mintás, a hazai kis-és középvállalkozói szektorra országosan reprezentatív kutatás az 51 millió és 1,5 milliárd forint közötti éves árbevételű cégek terveiről és kilátásairól. A kutatás a kkv szektor hagyományos elemzésében új fejezetet nyit: nem az éves árbevétel alapján rangsorolja a cégeket, hanem előremutató szempontrendszer szerint, innovációs fókusszal vizsgálja a vállalatokat. A hazai kis- és középvállalkozásokat az Inspira öt, úgynevezett potenciálszegmensbe – nagyon alacsony, alacsony, közepes, arany és gyémánt potenciálú csoportba - sorolta a jelenlegi piaci helyzetük megítélése, a jövőképük és az innovációs hozzáállásuk alapján. Az optimistább és magas üzleti potenciállal bíró kkv-kat mélyebb elemzésnek is alávetették, az arany és gyémánt potenciálszegmensbe a meginterjúvált kkv-k egynegyede, kb. húszszer hazai kis- és középvállalkozás tartozik.

A kutatásról bővebben: https://www.unicreditbank.hu/content/dam/cee2020-pws-hu/Rolunk/sajtokozlemenyek_magyar/Sk_UniCredit_Inspira_Research_KKV_kutatas.pdf

További információ:

Károlyi Gabriella, Kommunikációs vezető

gabriella.karolyi@unicreditgroup.hu

UniCredit Bank Hungary Zrt.

Az UniCredit

Az UniCredit sikeres páneurópai kereskedelmi bank, amely teljesen integrált vállalati és befektetési banki szolgáltatásaival, valamint egyedülálló nyugat-, közép- és kelet-európai hálózatával áll széles, 26 milliós ügyfélköre rendelkezésére.

Az UniCredit kínálatában a helyi és nemzetközi szakértelem egyaránt elérhető ügyfelei számára, akiknek európai bankhálózatán keresztül páratlan hozzáférést nyújt 14 országra kiterjedő fő piacainak vezető bankjaihoz: Olaszországban, Németországban, Ausztriában, Bosznia-Hercegovinában, Bulgáriában, a Cseh Köztársaságban, Horvátországban, Magyarországon, Oroszországban, Romániában, Szerbiában, Szlovákiában, Szlovéniában és Törökországban. Képviseleti irodáinak és fiókjainak nemzetközi hálózatán keresztül az UniCredit világszerte további 18 országban szolgálja ki ügyfeleit.