

# Tisztes munka világnapja: mit kíván a mai munkavállaló?

A cégek elfelejthetik azokat a múlt században alkalmazott foglalkoztatási modelljeiket, amelyek a jól kiszámítható munkaerőpiaci környezetben anno működőképesek voltak. Ma már sokkal inkább a meritokrata, azaz egyéni képességeken és tehetségen alapuló értékelést és ösztönzést igénylik a munkavállalók – olvasható az Adecco Csoport közleményében.

A textilipart alapjaiban megreformáló szövőszéket ugyan 1810-ben találták fel, ezt követően azonban „röpke” 35 év kellett, amíg valóban elterjedt és forradalmasította a gyártást, mivel a gépeket kezelő mérnököket nem igazán érdekelte a textilgyártás. Ehhez képest ma már olyan rohamtempóban zajlik a technológiai fejlődés, hogy 5 évente új képességekre van szükség. *„A cégek ma már nem engedhetik meg maguknak, hogy ugyanazt a munkakörnyezetet biztosítsák dolgozóik számára, mint akárcsak 10–20 évvel ezelőtt, mivel ezek a modellek ma már a cégek jelentős részénél nem működőképesek, és a munkavállalók többségének igényeihez sem igazodnak. Így tehát inkább csak erőforrás pazarlás – anyagi és humán oldalon egyaránt”* – hangsúlyozta ki **Stefano Longo**, a magyarországi Adecco Kft. ügyvezető igazgatója.

XX. századi modell
Észak-Amerika és Nyugat-Európa dominálja a munkaerő áramlást
Férfi dominancia jellemzi az álláspiacot
Fokozatosan emelkedő és jól definált karrier-fejlődés
Mélyreható szaktudás
Teljes munkaidő
Személyes munkakapcsolatok
Egyetlen lehetőség a karrierfejlődésre
Munka, család és közösségi élet elszeparáltan
Anyagi motiválás

### Stabil és előrejelezhető munkaerőpiac

Forrás: Adecco

XXI. századi modell
Globális munkaerőáramlás
Gender egyensúly
Oldalirányú kariemozgás
Többdimenziós, szerteágazó szaktudás Technikai és vezetői képességek egyaránt fontosak
Rugalmas munkavégzés: részmunkaidő, nyári szünet, munkaóra ledolgozás kevesebb nap alatt
Virtuális munkakapcsolatok
Számtalan lehetőség a karrierfejlődésre
Munka-család-közösségi élet összefonódása
Anyagi és nem anyagi motiválás

### Dinamikus és kiszámíthatatlan munkaerőpiac

„A korábban jellemző stabil, jól előrejelezhető munkaerőpiachoz képest ma már a dinamikus változás, a kiszámíthatatlanság jellemző. Ehhez a cégeknek is igazodniuk kell, és olyan munkakörnyezetet és munkavállalói ösztönzőket kell alkalmazniuk, amelyek lehetővé teszik a meriotakrata, tehát az egyéni képességeken, tehetségen és igényeken alapuló értékelést” – hangsúlyozta a szakember.

## A jövő munkavállalóinak képességei és képzettségei

„A dinamikus változás természetesen mindkét – a munkáltatói és a munkavállalói – oldalt egyaránt érinti. Azt szokták mondani, hogy a jövő állása még meg sem született, hogyan lehetne így felkészülni arra, hogy milyen tudásra, ismeretekre és képességekre lesz szükség 5–10 vagy akár 20 év múlva. A technológia fejlődését látva mégis viszonylag jól

*behatárolhatók azok a szakismeretek és személyes képességek, amelyekre a jövő munkaadóinak és munkavállalóinak leginkább szükségük lehet” – mondta el Stefano Longo.*

Top képzettségek
IT stratégiai menedzsment
Műszaki gépészet
Targoncakezelés
Marketing és reklám
Légi üzemeltetés
Keresőmotor optimalizálás (SEO)
Kiberbiztonság
Adatelemzés
Pénzügyi elemzés

Forrás: Adecco

Top képességek
Kreativitás
Vezetői és krízis menedzsment
Magabiztosság és kitartás
Rugalmas problémamegoldás
Interkulturális kommunikáció
Vállalkozói ismeretek
Adatfeldolgozás
Agilitás és gyors tanulás