

## Van szektor, ahol ajánlatokkal zaklatják a jó szakembereket

Az informatikusok hazai hiányára gyors megoldást kell találni, mert addig nem jönnek a vállalkozások, amíg nem áll rendelkezésre elegendő munkaerő, az ország pedig rengeteg beáramló tőkét veszít. 2014-ben még csak 10 ezer informatikus hiányzott a magyar piacon, tavaly az IVSZ kutatása alapján készült becslés már 22 ezer informatikai szakember hiányáról szólt, a szám pedig exponenciálisan emelkedik. A szektornak össze kell fogni, hogy egyértelművé tegyék miért lehet vonzó ez a szakma; hogy a már külföldön dolgozó szakemberek megtalálják az ígéretes itthoni lehetőségeket is, a többiek pedig lehetőleg el se menjenek. Azon ritka területről van szó, ahol a fizetések versenyképesek a nyugati bérekkel. Fejvadászt és HR vezetőt is kérdeztünk.



A hiány nem csak a programozókat érinti, hanem minden olyan területet, ahol akár a szolgáltatáshoz, termék előállításához szükség van informatikában jártas szakemberre. Ez pedig mára szinte a gazdaság egész spektrumát lefedi, beágyazódott más szakmákba, a gyártó cégektől, a weben is értékesítőkön át, a szolgáltatásokat ajánlókig. 2020-ra az Európai Unióban **1 millió szakember hiányával lehet számolni a területen.**



A gyors technológiai fejlődés, az állandó változás komoly kérdéseket vet fel, többek közt a képzésekkel kapcsolatban is. Horváth Ádám, az IVSZ (Informatikai Vállalkozások Szövetsége) oktatási igazgatója szerint gyors beavatkozásra van szükség, mert a hiány már most is lehet jóval több, mint a tavalyi 22 ezer, és rövidtávon is akár 30-35 ezer főre nőhet (csak Magyarországon), ha ez nem történik meg. Mint mondta ma már nem feltétlenül csak a digitális írástudás az elvárás egy munkahelyen, - hanem ha nem is programozni kell tudni -, de alapvető webes szolgáltatások, szoftverek használata, makrók kezelése, alapvető alkalmazásfejlesztések elkészítése is elvárás lehet. Algoritmizálási készségekre van szükség, arra, hogy valaki képes legyen használni, kezelni felhasználóként az informatikai rendszereket, bármilyen szervezetről, vállalkozásról van szó: akár gyártásról, gyártásirányításról, beszerzésről, adminisztrációról, logisztikáról, raktározásról, értékesítésről. Horváth Ádám az autóipart hozta fel példának: egy modern autóban 30-40 processzor dolgozik, ez az autó árának 30-40 százalékát teszi ki, de ugyanez igaz egyszerűbb háztartási gépekre, garázkapukra stb. **Technológia nélkül esély sincs a versenyképességre**

Ha egy vállalkozásból hiányoznak az informatikához értő emberek, akkor a cég nem lesz versenyképes, mert mindent drágábban, kevésbé költséghatékonyan tud csak megoldani. A mezőgazdasághoz kevesen kötik gondolatban az informatikát, a technológiát, pedig ha valaki például költséghatékonyan akar paradicsomot termelni, akkor ma már élnie kell a precíziós mezőgazdaság, így a digitalizált termelés lehetőségeivel. Ide tartozik az irányított öntözés, vagy egyéb speciális résztevékenységeket digitalizálása. Az analóg, humán munkát nem lehet már annyira olcsón adni, hogy az megérje, ha közben mindenki más áttér a „gépesítésre”, hangsúlyozza Horváth Ádám.

Az online vásárlás, marketing, a közösségi oldalak a kereskedelmet is átírják, ha valaki webshopot akar üzemeltetni, vagy bármilyen termékét, szolgáltatását értékesíteni, akkor honlapot kell szerkeszteni, építeni, egyéni kereskedelmi ajánlatokkal kell tudni az interneten keresztül megszólítani a célközönségét. Ez mindenki számára elengedhetetlen ismeret lesz, aki ezek között a körülmények között boldogulni akar.

**Nem csak a „kockákból” lehet informatikus**

A HR Portal kérdésére Horváth Ádám, az IVSZ oktatási igazgatója elmondta, hogy már az alapokkal is probléma van, mert a köznevelésből nem jönnek ki elégséges arányban azok a gyerekek, akikből



informatikusok lehetnek. A szakma a változó kommunikáció, a magas bérek ellenére még mindig nem elég vonzó. A pályaaorientáció sem megfelelő. A fiatalok sokszor nem tudják mit is takar ez a munka, mennyit is lehet vele keresni. Mindössze a diákok 7-8 százaléka jelentkezik az összes jelentkező közül valamilyen informatikai szakirányra. Csak az összehasonlítás végett: Dél-Koreában ez az arány 80 százalék - persze az elérhető képzések köre is szélesebb – rengeteg interdiszciplináris terület van, akár a művészet, az agrárium, az orvoslás területén is. Az alapkészségek terén is probléma van a diákokkal, mondja Horváth Ádám, hiszen alacsony szintű a digitális írástudással és algoritmizálási készséggel rendelkeznek, ezeket pedig jelenleg kevésbé fejleszti az oktatás. Pedig ma már mindent algoritmusok irányítanak, amikor játszunk, közösségi oldalakat használunk vagy éppen online vásárolunk, akkor is ilyen algoritmusok által összeállt felületeket használunk.

Ugyanakkor nem csak a legjobb matekosokból lehetnek informatikusok, hangsúlyozza Horváth Ádám, nem csak programtervező matematikusokra, mérnökökre van szükség, ennél, ahogy már korábban is írtuk az informatika jóval szélesebb terület, rengeteg határterülettel. A magasan képzett, magas hozzáadott értéket alkotó programozókon kívül rengeteg olyan emberre van szükség, akik fejlesztő csapatok részeseivé válhatnak, hálózati szakértők, üzemeltetők, rendszergazdák lesznek. Sok, akár középfokú végzettséggel megszerezhető állás is van a 22 ezres hiányon belül. Rengeteg olyan terület van, akár egy oktatási szolgáltatás kialakítása, felhasználók számára fejlesztések, applikációk kidolgozása, ahol humán képzettségre, irányultságra is szükség van. Itt a platform, a nyelv az informatika, amelyen keresztül az információkat továbbítani lehet.

### **Hiányzik az utánpótlás – ahol kellene egy kis munkanélküliség**

Az oktatási igazgató szerint a képzés nem tud kellően lépést tartani az informatikusokra folyamatosan növekvő igényvel. Magyarországon jelenleg nincs egy olyan munkanélküli réteg sem, egy olyan úgynevezett egészséges „talent pool”, amelyből ez a szektor tudna meríteni. Így másik állásból csábítják el a cégek a jó szakembereket. Ennek természetes, de nem feltétlenül pozitív következménye a bérek emelkedése, hiszen a „csábítónak” rá kell ígérni az előző munkahelyre vagy a versenyben lévő ajánlatra. A bérek növekedése önmagában nem is lenne baj, azonban ebben az esetben, mint Horváth Ádám mondja már nem jár motiváló erővel, hiszen úgylát tud helyezkedni magasabb fizetésért bármikor a szakember.

Ezért is van helye a piacon a felsőfokú képzések mellett a piaci alapú rövid távú képzéseknek is, amelyekre több kezdeményezés is elindult az közelmúltban. Szükség van a hiány enyhítésére, mert addig nem tudnak új vállalatok megtelepedni az országban, akiknek ez csak akkor éri meg, ha mondjuk legalább 300-400 embert fel tudnak venni helyben. Ha nincs egy tömegben ennyi ember, nincs megfelelő munkaerő, amit kínálni tudnak, akkor a vállalkozások nem jönnek Magyarországra, vagy akik itt vannak, elmennek, amin az ország rengeteg beáramló tőkét veszít.

Pulay Gellért, az informatikai és pénzügyi szakemberekre specializálódott fejtárgyakkal foglalkozó Human Priority ügyvezetője is megerősítette, hogy a piac keresi a megoldásokat, sok cég alapoz pályakezdő programokra, gombamód szaporodnak a rövid távú képzések, amely azonban nem jelenti azt, hogy ezeket előzmény vagy megalapozottság nélkül indítja el valaki. Mint mondja, általában nagyvállalatokkal együttműködve, a munkaerőre ugrásra készen váró piacra képeznek, már az oktatás ideje alatt kapnak állásajánlatokat a résztvevők. A kérdés inkább az, hogy ezek során sikerül-e olyan alapismereteket is elsajátítani, amelynek hosszú távú értéke lesz, amellyel tartós karriert tud építeni valaki ebben a szektorban. Ehhez Pulay Gellért szerint azonban elengedhetetlen az állandó önképzés. Ugyanakkor jelezte, hogy ez ma már a technológia fejlődése miatt minden szellemi munkában alapvető elvárás, sőt létfeltétel. Aradi Viktória, a Qualysoft HR vezetője példát is mondott saját cégüknél a belső képzésre. „Az elmúlt időszakra jellemző, hogy az IT cégek több esetben maguk gondoskodnak a megfelelően képzett munkaerőről. Az utánpótlás nevelés és a belső szakmai képzések jelentősége még inkább megnőtt. A Qualysoft-nál már évek óta sikeresen működik a Junior program, melynek elsődleges célja, hogy fejlődési lehetőséget biztosítson a tehetséges, szakmailag elhivatott pályakezdő, vagy néhány éves szakmai tapasztalattal rendelkező fiatalok számára. Cégünkönél hozzáértő szakmai mentor segíti a junior kollégák beilleszkedését, tapasztalataiknak bővítését és természetesen rendszeres visszajelzést is ad nekik a fejlődésükről.”

### **Túl sok ajánlattal zaklatták – inkább külföldre ment**

A hiányt a fejvadászcégek is egyértelműen érzik, amíg három éve 20-25 hívással sikerült megfelelő fejlesztő szakembert találni, addig ma 80-100 hívást is le kell bonyolítani, mondta a HR Portalnak Pulay Gellért. Az ügyvezető egy a piacra jellemző történetet is megosztott, amely szerint már volt olyan fejlesztő, aki azért ment el külföldre dolgozni, mert annyian keresték meg, „zaklatták” munkaaajánlatokkal. Ugyanakkor a hiány külföldön is hasonlóképpen fennáll, így a fejlesztő csöbörből vödörbe került, mert bár nem adta meg senkinek az elérhetőségeit, még többen keresik meg.

Az IT és üzemeltetési oldalon is egyre nagyobb a hiány, legyen szó akár SAP-ről, kockázatkezelésről vagy banki rendszerekről. Egyre több munka eljutni az érdeklődő szakemberekhez. Átalakult a munkaerő keresése, nem 6-8 jelentkezőt hallgatnak meg egy pozícióra, hanem a munkaadókat, a cégeket próbálják vonzónak feltüntetni, a jelöltek érdeklődését irányukban felkelteni. Ez az anyagiak mellett (amelyek között akár 20-30 százalékos különbségek is lehetnek) az értékekről is szól – munkakörnyezetről, vezetésről -, olyan munkahelyekről, ahol az alkalmazottak szeretnek dolgozni, büszkék lehetnek a cégre. Ezekben a helyeken kevésbé mutatkozik meg a hiány is.



A toborzás-kiválasztási folyamat megfordulásáról beszélt Aradi Viktória is, aki szintén úgy látja, hogy ma már a cégeknek kell bevonítani a munkaerőt, meggyőzni a kollégát, hogy őket válassza. „Amíg 6-8 évvel ezelőtt még jelentkeztek a meghirdetett állásokra, ma már az esetek jelentős hányadában meg kell őket keresni, sőt le kell őket „vadászni”. A Qualysoft-nál évek óta egy profi Recruitment csapat, folyamatosan bővülő saját adatbázis és széles körű kapcsolati háló segíti a toborzást, de így sem könnyű. Amennyiben sikerül is megtalálnunk azokat a jelölteket, akik önéletrajz alapján megfelelnek az adott pozíció követelményeinek, még el kell érniük azt, hogy bejőjenek hozzánk interjúra, illetve amennyiben a személyes interjú jól

sikerül, sok esetben nekünk kell meggyőznünk őket arról, hogy minket válasszanak.”

Aradi Viktória megosztotta tapasztalatait a fiatalok felkészültségével kapcsolatban is. „A fiatal jelöltek végzettségével és felhasználható tudásával kapcsolatban megoszlanak a tapasztalatok. A pályázók legnagyobb része rendelkezik szakmai végzettséggel és annak megfelelő tapasztalattal is. Kisebb részük még nem fejezte be a főiskolát/egyetemet, ellenben az iskolai évek alatt hasznos tapasztalatokat szereztek, amivel kompenzálják a végzettség hiányát. Néhányan pedig megszerezték ugyan a szükséges végzettséget/képzettséget, de az oktatásban szerzett tudásuk inkább elméleti, mint gyakorlati, így a munkában való helytállásuk, megfelelésük több időbe telik, ezáltal vállalati oldalról több erőforrást is igényelnek.

Általánosságban azonban elmondható, hogy nagyon kevés ma az az informatikus, aki nem alkalmas valamilyen nyitott munkakör betöltésére, hiszen a végzettség hiányát sok esetben pótolja az addig megszerzett szakmai tapasztalat vagy a terület iránt mutatott nyitottság és a belső motiváció. A HR vezető szerint a munkaerő megtartása a HR-esek és a vezetők egyik legnagyobb kihívása. „Azt látom, hogy a fiatalok számára továbbra is kiemelten fontos a jó fizetés, a barátságos munkahelyi légkör és a változatos feladatok, de ezeket ők már alapkritériumnak tekintik. A manapság trendi megtartást segítő eszközök (csocsóasztal, darts, relax szoba) sem számítanak extrémnek, sőt az Y-generáció az ilyen és ezekhez hasonló különlegességek meglétét el is várja a munkahelyén. A tapasztalatom az, hogy a hosszú távú munkahelyi elkötelezettséget – korosztálytól függetlenül- azonban nem csupán materiális dolgokkal lehet elérni. Nagyobb vállalatoknál hasznos lehet kidolgozni olyan rotációs vagy szakmai kompetenciát fejlesztő programokat, amelyek szervezeti szinten támogatják a fiatalok változatosság iránti igényét, kíváncsiságát, így lehetőség adódhat kitolni a fiatalok vállalatnál eltöltött éveinek a számát.” - választa a helyzetet Aradi Viktória.

### **El se menjenek vagy jöjjenek vissza - ezért együttesen kell tenni**

A Human Priority ügyvezetője jelezte, hogy a hiány mértékét tovább növelheti, hogy a 2020-ig lehívható Európai Unió forrásokból több mint 200 milliárd forint költhető informatikai fejlesztésekkel összefüggő projektekre. Mivel ezek egy jelentős aránya jövőre indulhat el akár további 4-6 ezer szakemberre lehet majd gyorsan szükség. A bérek a hiánygazdaságból adódóan gyorsan növekszenek a szektorban, újabb 20 százalékos emelkedés is reális lehet, amelyet azonban egyre nehezebb lesz kitermelni, leginkább azok tudnak megfelelni a kihívásnak, akik nemzetközi piacra dolgoznak. Az informatika az a ritka terület, ahol a bérek lassan versenyre kelhetnek a külföldi bérezéssel, különösen, ha a megélhetési költségeket is tekintetbe vesszük. Ezért is hangsúlyozza Pulay Gellért, hogy ma már Magyarországon is kiemelkedő egzisztenciát lehet teremteni ezzel a szakmával, így igyekeznek is összefogni a szektor más cégeivel, szervezeteivel, hogy a megfelelő információk eljussanak a célcsoportokhoz, hogy itthon lehessen tartani a menni készülőket, illetve visszacsábítani a jelenleg külföldön dolgozókat.

Az ügyvezető felsorolta a gyakran felmerülő indokokat, amelyek mentén külföldi munkavállalás mellett döntenek az informatikai szakemberek, valamint az erre adható hatékony válaszokat is.

A legnehezebben az érzelmi döntésekkel lehet mit kezdeni, hiszen ezekkel nem igazán lehet vitatkozni, környezeti zavaró tényezőket kiiktatni.

Ellenben amikor az merül fel, hogy **Magyarországon technikai lemaradás van**: arra azt a választ lehet adni, hogy ez semmiképpen nem az egész országra igaz. Azoknál a cégeknél, amelyek külföldre dolgoznak, hiszen nem tehetik meg, hogy lemaradnak, mert akkor nem tudnak teljesíteni, nem tudnak külföldi partnereikkel együttműködni. Tehát akinél ez a fő szempont, rengeteg lehetőség közül választhat idehaza is, „tele vagyunk kis Németországokkal”

- **A nyelvtanulási lehetőségek:** ma már rengeteg a nemzetközi projekt, meg lehet itthon is tanulni a nyelvet.
- **Bérekérdés:** ha az összes összetevőt tekintetbe vesszük, az életminőséget, hogy hol lehet lakni, az albérlet- és ingatlanárakat, nem biztos, hogy külföld javára dől a mérleg – sőt, az össznívót tekintve inkább itthon érdemes maradni és külföldre dolgozni, mondja a szakértő. Viszont továbbra is versenyhátrányt okoz a „vegyes foglalkoztatás”, bár érezhetően csökken annak mértéke.

Más kérdés, hogy mindezt jól is kell kommunikálni, ez pedig egy közösen, országos szinten kezelendő probléma. Ennek érdekében egy olyan portált, programot szeretnének elindítani, ami segít megtalálni itthon, a szektorban a megfelelő lehetőséget kínáló cégeket. Hogy aki keres, gyorsan megtalálhassa a neki való opciót, például akár az alapján, hogy hol használják a technológiát, amit külföldön megtanult. Pulay Gellért szerint jelenleg Magyarországon 5000 cég keres informatikai szakembert, de nagy a marketingzaj a területen, amit egy kicsit közös erővel kellene a megfelelő mederbe terelni.

Eredeti cikk: <http://www.hrportal.hu/hr/van-szektor--ahol-ajanlatokkal-zaklatjak-a-jo-szakembereket-20160906.html>