

GINOP-5.3.3-18-2020-162

„A munkaerő-hiány lehetséges kezelési módjai a honvédelemben”

Katonai életpálya egész életen át?

Kutatás, technikai és emberi tényezők fejlesztése.



A Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája és a Honvédszakszervezet, "A munkaerő-hiány lehetséges kezelési módjai a honvédelemben" elnevezésű GINOP-5.3.5-18-2020-00162 azonosító számú támogatásához kapcsolódóan interjút készített a kutatásban együttműködő humán politikai szakértővel, Dr. Krizbai Jánossal.

„A munkaerő-hiány lehetséges kezelési módjai a honvédelemben” című projekt célja a jól képzett, az új kihívások szakszerű kezelésére megfelelően felkészített katonai és honvédségi alkalmazotti állomány utánpótlásának folyamatos biztosítása, a fiatalok megszólítása, tájékoztatása, pályára irányítása és pályán tartása, a jelentkező munkaerő-hiány csökkentése és az ágazat széles körű társadalmi megbecsülésének elősegítése.

- **Mi indokolja „A munkaerő-hiány lehetséges kezelési módjai a honvédelemben” című projektben végzett kutatást?**

Az önkéntes haderő 2005-től történő bevezetése után a légénységi állomány biztosítása is önkéntes jelentkezés alapján történik. Nemzetközi példák, kutatások azt mutatják, hogy a munkaerőpiaci kihívások miatt meg kell küzdeni a hadseregeknek is az állomány megszerzéséért és megtartásáért. A mai társadalmi viszonyok kevésbé támogatják a fizikailag is megterhelőbb kötöttebb munkák vállalását.

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

- **Mi volt a kutatás célja?**

A fluktuációt (pályaelhagyást) vizsgáló kutatásunk célja az volt, hogy a már tényleges katonai szolgálatot teljesítő -döntően fiatalabb generációknál- vizsgáljuk a pályamotiváció, megelégedettség helyzetét. Kiemelten vizsgáltuk, hogy inkább személyi, vagy szervezeti okok a meghatározóak a pályaelhagyásnak.

- **Milyen módszereket használtak a kutatás során?**

Elsődleges empirikus kutatással, zárt kérdésekkel vizsgáltuk a kérdést, de módot adtunk személyes üzenetek megfogalmazására is. Ezen túl az okok mélyebb vizsgálatát személyes megkérdezésekkel, interjúkkal csoportos beszélgetésekkel végeztük.

- **Mi alapján került a kutatásban a célcsoport meghatározásra?**

A kutatás célcsoportja a megvalósító szakszervezetek tagságából, elsősorban a fiatalabb generációkra koncentrált biztosítva az országos lefedettséget. Tekintettel arra, hogy viszonylag kis elemszámú mintával dolgoztunk, az eredményeket összevetettük egy korábbi (2018-19) nagy mintás honvédségi kutatás vonatkozó blokkjaival, az eredményeket összevetve is értékeltük.

- **A kutatás során kapott eredmények alátámasztották a hipotézist?**

Tekintettel a kapott kedvezőtlen eredményekre a kutatási jelentésben leírtuk azt a történelmi társadalmi hatásokat is, melyek hozzájárulnak azokhoz a működési problémákhoz, melyek okozói a nagymértékű kiáramlásnak. Tehát összetettebbek az okok, így a válaszoknak is komplexebbeknek kell lenni. Fontos, hogy láthatóan megvan a vezetés felismerése, szándékolt a fejlesztés.



SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

- **A kutatás megvalósításakor találtak nem várt eredményekkel/újdonságokkal?**

A kis elemszámok miatt viszonylag kevés lehetőség volt a belső összefüggések differenciált feltárására. Mindazonáltal az egyértelműen látható, hogy a fiatalabbak könnyebben döntenek a kilépés, pályaelhagyás mellett. Az idősebb generációk esetében inkább a motivációvesztés rezignáltságot okozott.

- **Hogyan értékeli a kutatás eredményeit?**

A kutatás eredményei egyértelműen igazolták, hogy olyan működési problémák is jelentkeznek, amelyekre kevésbé hatékony válasz a jövedelmek emelése. Fontos, hogy javuljon a munka és magánélet összhangja, tervezhetőbb, kiszámíthatóbb legyen a katonai pálya. Több olyan társadalmi változás is bekövetkezett a foglalkoztatásban, a munkaerőpiacon, amelyekre a honvédségben is reagálni kell.

- **Kutatást követően mik a következő lépések, jövőbeni tervek?**

Nagyon fontosnak tűnnek azok a fejlesztési kérdések, amelyeket a honvédségben az elmúlt években elindítottak. Ezek azonban egyelőre erőteljesen technikai irányultságúak. Meghirdetésre került a szervezeti kultúra megváltoztatása is, de az állomány még nem érzi ennek a tényleges eredményét. Nagyon fontos hozadéka kutatásunknak, a projekt további feladatainak, hogy rámutassunk ezekre a hiányosságokra.

A Honvédszakszervezet és tagsága fontos szerepet tölt be a honvédségben a projekt tárgyában is. A legfelső fórumokon a szakszervezet vezetése tudja jelezni az állomány jellemző problémáit. Fontos viszont, hogy az érintettek a csapatoknál kapják meg a válaszokat is. Láthatóan az állomány mindegyik csoportja erőteljesen kifejezte a tájékoztatás hiányát ez olyan kiemelt kérdésnek látszik, amelyben szemléletváltással különösebb ráfordítások nélkül is érdemi változásokat lehet elérni. Nyilván fontosak azok a lépések, amelyek az átfogó fejlesztések érdekében megfogalmazódtak. Azokat a tapasztalatokat, amelyeket a projekt során megismerje. Továbbá kiemelten fontos



SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

humánstratégiában is testet öltsenek, hiszen a változások csak hosszabb intervallumban lehetnek hatékonyabbak.

A projekt keretében elkészülő elemzések, szakmai anyagok a projekt aloldalon (<https://liganet.hu/p1318-a-munkaero-hiany-kezelese-a-honvedelemben.html>) kerülnek megjelentetésre.



SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE