

GINOP-5.3.3-18-2020-162

„A munkaerő-hiány lehetséges kezelési módjai a honvédelemben”

„Nehéz a dolga a katonának?”

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 projektjében azt vizsgálta, hogy melyek az okai a honvédség esetében a pályaelhagyásnak.

A honvédségnél történő **pályaelhagyás okairól** készült kutatásban az empirikus megkérdezés alapvető célcsoportja a Honvédszakszervezet tagsága volt.

A korábbi kutatások, illetve a később bemutatandó eredmények, az azokból levont következtetések egyértelműen jelzik, hogy mindazok a gyökeres változások, amelyek az elmúlt évtizedekben a honvédség és környezete keresztülment, törvényszerűen kikezdték ennek a bürokratikus gépezetnek a szükséges rendjét is. Tehát objektívnek tekinthető, szervezeti törvényszerűségek okán jelentkeznek olyan szervezeti anomáliák, amelyek kedvezőtlen jelenségek megszilárdulásához vezettek és amelyek megszüntetése a fejlesztések részeként alapvető szervezeti érdek. Fontos kérdés ezekre rámutatni, mert nélkülük nem találjuk meg a valós okokat és a jelenségek alapján csak az emberi, vezetői felelősség keresésével irányt téveszthetünk.

A kutatás céljának megfelelő eredmények értelmezése érdekében fontosnak tartjuk kiemelni, hogy a szervezeti komforthoz hozzátartozik a szervezeti biztonság, melynek egyik fontos pillére az információ. Kutatásunk kifejezetten a belső kommunikációról való szubjektív vélekedések néhány aspektusát vizsgálja. A belső kommunikáció egyik fontos irányát jelentik azok az információk és kommunikációs események, amelyek a szervezet működésében a napi

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap

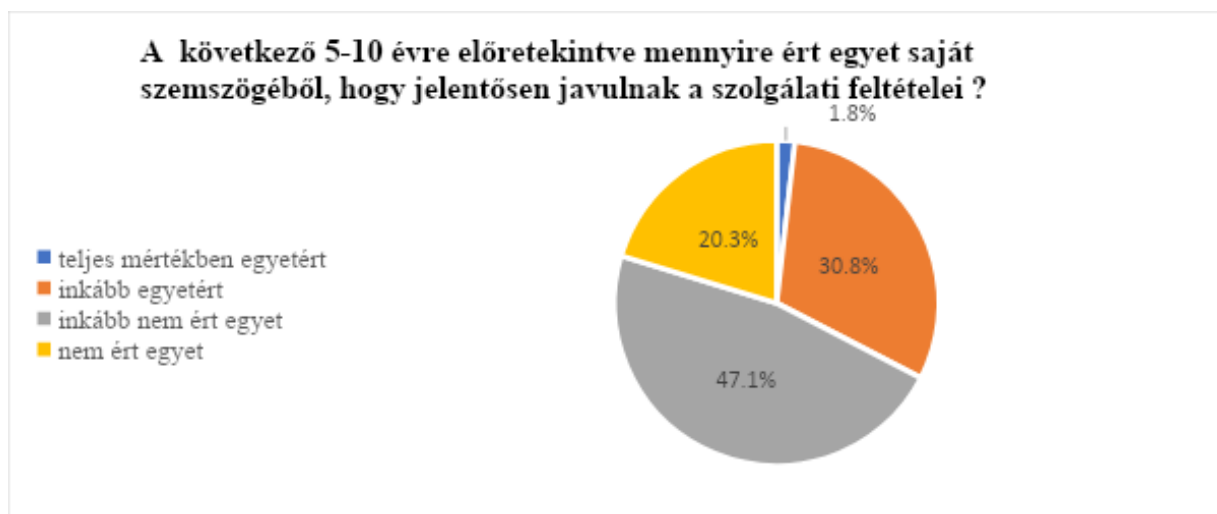


BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

munka elvégzéséhez szükséges két-, vagy többoldalú információkat, ismereteket foglalja magába.

A másik irány a szervezeti biztonsághoz, a személyes megerősítésekhez szükséges információk rendszere. A kutatás alapján végzett elemzés elsősorban az érzetet, az általános vélekedést fejezi ki, de így is módunkban áll néhány összefüggésben rámutatni a mélyebb összefüggésekre.

Kutatási témánk és a fejlesztési célkitűzésekhez kapcsolódó bizalom szempontjából fontos az arányokat kiemelni a következő ábrából.



Csaknem 70% kevésbé bízik abban, hogy jelentősen javulnak a szolgálati feltételei, munkakörülményei. Különböző fórumokon visszatérő üzenet volt, hogy jelentős fejlesztések lesznek, ugyanakkor látszólag ezen meghirdetett üzenetekben még kevésbé bízik az állomány. Ennek valószínűsíthető okai között a korábbi évtizedek negatív tapasztalatai is szerepet játszhatnak, mert a válaszok korreláltak a szolgálati idővel, tehát a hosszabb ideje szolgálók kevésbé bíznak a tényleges javulásban. Még rosszabb a megkérdezés időszakában (2021) a bizalmi-index az anyagiakhoz kapcsolódóan.

Tekintettel arra, hogy tipikus karrier pályát vizsgáltunk megkérdeztük kutatásunkban, hogy jelenleg hogyan látják előmeneteli lehetőségeik

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap

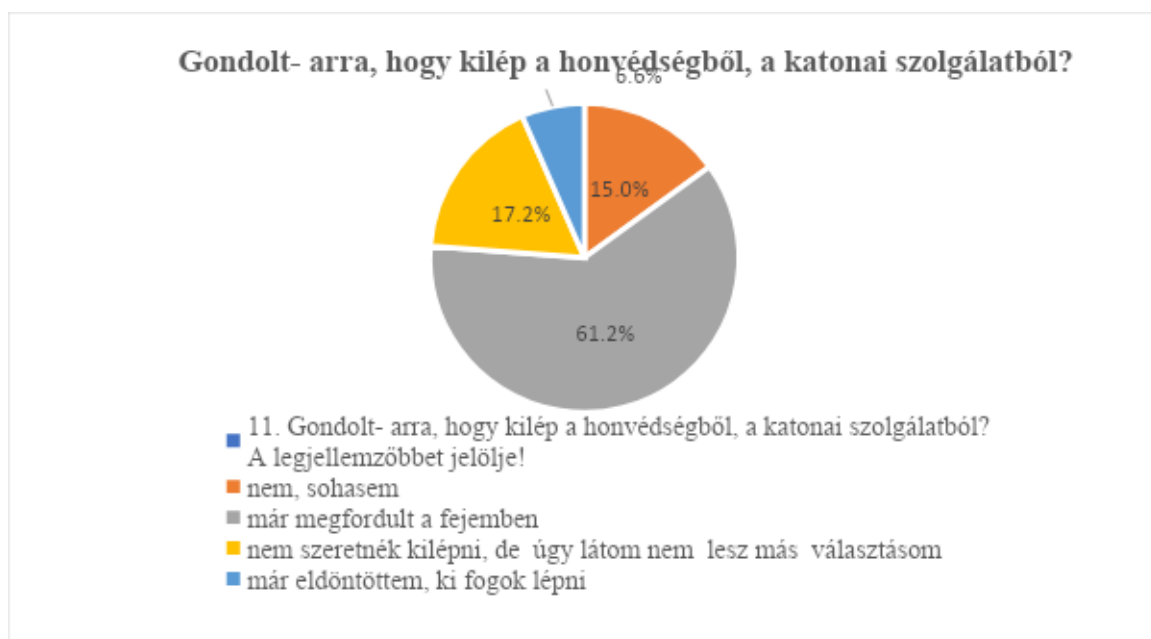


BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

dimenzióban is értékelhető. Egyik a beosztás a másik a tradicionálisan hozzá kapcsolódó rendfokozat. A közel jövőt tekintve (3-5 éven belül) rendfokozati előmenetelre közel **64%**, beosztási előmenetelre közel **70 %** mondta, hogy nincs, vagy legfeljebb kevés van.

Ez nem csak a mai helyzet miatt lehet érdekes, hanem azért is, hogy hogyan lehet kezelni előmenetellel a meghosszabbodott életpályát, aktív életszakaszt.

További fontos kérdés, hogy az előbbiek fényében milyen a pályakötődés. Korábbi kutatások, témavizsgálatok is jelezték, hogy az állomány jelentős része foglalkozott már valamilyen okból a pályaelhagyás gondolatával és az érintette a teljes vertikumot, azaz a vezetésben szolgálókat és a csapatnál dolgozókat is. A következő ábrán láthatóan jelenlegi kutatásunk is megerősítette ezeket.



Fontos üzenet, melyeket a saját szöveges válaszokban megfogalmaztak, hogy az állomány többsége vár szervezeti megoldásokat. Az áttekintett dokumentumok alapján, elvi síkon a honvédség vezetése felismerte a problémát és változtatni akar, de az állomány még nem látja a lépéseket.

A honvédelmi szervezetek számára a munkaerő megszerzése mellett – a legfontosabb szerve

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

katonai életpályamodellt kell kialakítani és működtetni, amely lehetővé teszi e kiemelt célkitűzés sikeres végrehajtását. A felkészült, motivált és elkötelezett katona a haderő legfőbb értéke, míg a példamutató, megbecsült és elégedett katona a legeredményesebb toborzó.

Alapvető problémája kutatásunknak a pályaelhagyás, a magasnak tekinthető fluktuáció. Megkérdeztük hogy személyes, vagy szervezeti okokat látnak a magas fluktuációs ráta mögött. Azt láthatjuk a következő ábrán, hogy nagyon beszédesen egységes kép alakult ki. Ez azért is felvet sok kérdést, mert általános munkaerőpiaci vélekedések szerint a legfiatalabb munkavállalói generációk könnyen változtatnak elképzeléseiken és váltanak. Sok kérdést felvet, hogy a kisebbség mondta azt, hogy személyes okokról van szó. A többség határozottan szervezeti okokat jelölt.

A válaszok megoszlása jól rámutat arra, hogy az úgynevezett kemény tényezők mellett (munkáért kapott jövedelem, munkafeltételek stb.) nagyon hangsúlyosan jelennek meg olyan tényezők, amelyek munkaszervezési és egyéb feltételekhez kapcsolódó kérdéseket vetnek fel. Ennek rövid és hosszú távú szegmensei egyaránt fontosak lehetnek. Bizonytalan jövőkép mellett a napi élet szervezetlenségei egymásra hatásukban fontosabb tényezőként szerepelnek. Alapsori nézetben is értékelhető, hogy több mint **80%** veti fel a munka és magánélet összeegyeztetésének nehézségeit. Ki kell emelnünk, hogy ezekre azért kell reagálni, mert láthatóan több civil szakma is azért küzd munkaerőhiánnyal, mert egyre többen vannak úgy, hogy a hiányos higiénés feltételek miatt nem vállalják a jó fizetés ellenére sem az adott munkát.

Az állomány különböző csoportjainak megítélése szerint az elvárt képességek elérése érdekében egy olyan átfogó szervezetfejlesztés szükséges, amelynek eredményeként konszolidált működési folyamat válik jellemzővé. Egy olyan szervezeti működési rendre van szükség, amelyben alapvetően jellemző **a feltételek biztosítása, biztosítottsága, a kiszámíthatóság, tervezhetőség.** A hiteles tájékoztatás, a toborzás, kiválasztás és beillesztés **komplex folyamatként** való kezelése hozzájárulhat a fluktuációs mutatók javulásához. Ugyanakkor a megkérdezettek úgy látják, hogy a követelmények csökkentése nem megoldás, az csak rombolja a szellemiséget.

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

A kutatási eredmények alátámasztják, hogy a korábbiakban jelzett személyi feltételrendszer fejlesztésével kapcsolatos feladatoknak és folyamatoknak szervesen be kell épülni a honvédség modernizálásának általános tervezési feladataiba.

Láthatóan az állomány különböző dimenziókban adott válaszai a katonai pályához kapcsolódóan egy konzisztens rendszert alkotnak. Ebben nagyon fontos, hogy rövid és hosszabb távon is kiszámíthatók legyenek a lehetőségek és azt lássa a potenciális utánpótlás is.

A javasolt fejlesztési folyamatokban fontos tevőleges és közvetítő szerepe lehet a honvédségi szakszervezeteknek. A szolgálati utak mellett külön információs csatornáik vannak, melyeknek kedvezőbb a bizalmi indexe, mint a hivatali rendszereké. Különösen fontos ez a proaktív szerep addig, amíg katonai formalizált rendszerekben nem következnek be érdemi változások, nem jön létre erősebb szervezeti integritás, a honvédséget átható és a társadalom számára is érzékelhető értékközösség.

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