

## Megoldja-e a digitalizáció a munkaerőhiányt?

Ez lesz a 2022-es év 1000 forintos kérdése. A három lehetséges válasz: igen, nem, talán.



Egyelőre túljutottunk az első pánikon, amit az a feltetelezés okozott, hogy a **digitalizáció elveszi a munkahelyeket** az emberektől. A világon soha nem látott szintre süllyedt a munkanélküliségi ráta, egyre általánosabban elfogadott az élethosszig tartó tanulás... Ezen még a pandémia sem változtatott lényegesen, részben az állami intézkedések (pl. a Németországban bevezetett ún. Kurzarbeit nyomán elterjedő rövidített munkaidő), illetve a távmunka lehetősége miatt a legtöbb munkahelyet meg lehetett őrizni.

Eközben a digitális transzformáció kényszere mit sem csökkent, csak a hagyományosan magas szinten digitalizált szektorokból (pl. pénzügyi világ) áttérjett olyan területekre is, mint a gyártó- és szolgáltatóipar vagy az állami szféra. A munkaerőpiac pedig egyáltalán nem abba az irányba fordult, amit korábban jósltak. Nem a tömeges munkanélküliség okoz gondot, hiszen a leggyakoribb kérdés ma inkább az, hogy van-e és lesz-e elég szabad szakember a piacon.

A problémakör meglehetősen összetett – és globális, hiszen ahogy a gazdaság minden szegmense, úgy a munkaerőpiac is globalizálódott. Ráadásul az a fajta kockázat nem szűnt meg, hogy a digitalizáció több munkahelyet szüntet meg egységnyi idő alatt, mint amennyit képes teremteni. Az OECD például **továbbra is azzal számol**, hogy a robotizáció teljesen felforgatja a munkaerőpiacot, és ebben nem a munkavállalók lesznek nyerő pozícióban.

A vállalatoknak azonban – egyelőre szektortól függetlenül és rövid távon – mégis azzal kell megküzdeniük, hogy miközben hatalmas piaci nyomás van rajtuk, mert a a digitalizáció újabb és újabb

területeket hajt uralma alá (adatközpontúság, folyamatdigitalizáció stb.), a szükséges erőforrások, mindenekelőtt a megfelelő szürkeállomány csak korlátozottan áll rendelkezésre. A probléma pedig egyaránt sújtja a legfejlettebb és a kevésbé fejlett országokat.

### Forgatókönyvek vannak, királyi út nincs

Az is egyre inkább látszik, hogy a probléma csak az összes érintett együttműködésével kezelhető. A vállalatok, a felsőoktatás, az állam és természetesen az egyén szintjén egyaránt vannak teendők. Amellett, hogy a digitális skillek egyre az oktatás alapelemévé válnak (kialakult egy többé-kevésbé standardként elfogadott alaptudás is, amit az Unióban az ECDL, azaz a European Computer Driving Licence képvisel), továbbra is kérdés, hogy az egyre komplexebb vállalati infokommunikációs rendszerek használatához ez az alap elég lesz-e.

A piac különböző szereplői egymással együttműködve és önállóan is igyekeznek megtalálni a legjobb megoldást.

**1. Az oktatás.** Kézenfekvő, hogy ennek van hosszabb távon a legnagyobb hatása, és elengedhetetlen, hiszen a fizikai munkakörben is egyre több olyan szellemi munkát végzünk, melyhez szükség van bizonyos digitális készségekre. Egy szállodaipari HR-szakember arról beszélt lapunknak, hogy a szállodák különböző fizikai munkafolyamatainak (pl. hauskeeping) szervezésére már vannak jól használható digitális megoldások, ám azok bevezetése sokszor elbukik az alkalmazottak digitális készségein (pontosabban a készségek teljes hiányán). A példa mutatja a digitális készségek oktatásának fontosságát.

A legtöbb képesítést nem igénylő munkát belátható időn belül hardver- és szoftverrobotok fogják végezni vagy önállóan, vagy az emberrel együttműködve (cobotok). Ezek irányításához, vagy a robotokkal történő együttműködéshez elengedhetetlen a jelenleginél sokkal magasabb szintű általános digitális képesség.

**2. Az IT demokratizálása.** Viszonylag gyors megoldást hoz azoknak a technikáknak és platformoknak a bevezetése, amelyek a legalapvetőbb IT-műveleteket, beleértve az egyszerűbb vállalati alkalmazások létrehozását, a nem IT-területen dolgozók kezébe adja. Ettől azonban ezek az IKT szempontjából civil (ún. [citizen developer](#)) alkalmazottak nem válnak IT-szakemberré.

Itt érdemes egy kis kitérőt tenni. Az IT-t gyakran – és részben tévesen – azonosítják a programozási ismeretekkel. Ha csak a szűken vett informatikai szakmákat nézzük, még ott sem igaz ez: egy hálózati mérnök vagy egy hardverfejlesztő mérnök számára nem elsődleges, hogy jó szoftverfejlesztő legyen. Ami közös egy szoftveres és hardveres vagy az IKT bármely területén dolgozó szakemberekben, foglalkozzanak csipfejlesztéssel vagy adatelemzéssel, az algoritmikus gondolkodás. Ez az a képesség, amivel inkább előbb, mint utóbb mindenkinek meg kell ismerkednie (olyanná válik hamarosan, mint az írás-olvasás és számolás).

Ezeknek a képesség, valamint megfelelő domain-ismeretek birtokában a nem IT-területen dolgozók is átmerészkedhetnek olyan felségvizekre, melyek korábban szigorúan az IT fennhatósága alatt álltak. A különböző szoftverszolgáltatások (SaaS), low-code és no-code platformok őket is fejlesztőkké nevelik. A honlapok többségét nem fekete öves webfejlesztők, hanem marketingesek rakják össze, az egyszerűbb üzleti alkalmazásokat pedig a kereskedők, elemzők stb., azaz az üzleti területen dolgozó alkalmazottak. Egyelőre [sok az ezzel kapcsolatos ellenérzés](#), de elemzők szerint minden az IT demokratizálódása irányába hat.

**3. Saját IT helyett közös tudáspoolból személyes tudás.** Korábban inkább stratégiai kérdések mentén hullámzott a vállalati IT az outsourcing és az insourcing között, ma lényegében a kényszer hajtja az előbbi irányába. A pandémia még emelt is a téten, hiszen nemcsak az outsourcing szolgáltatók piaca, hanem a teljes informatikai munkaerőpiac is globalizálódott. Ahogy elterjedt a kényszerű távmunka, azzal együtt az is lényegtelenné vált, hogy valaki New Yorkban, Londonban, Budapesten, Mumbai-ban vagy Tokióban ül a nappalijában a gépe előtt. Csupán egyetlen szempont számít: a hatékonyság.

A szakemberhiány és a pandémia közösen kitermelt egy [új szolgáltatási formát](#): az ún. staff on demandot. Ezek a szolgáltatók személyhez köthető szakértelmet adnak ügyfeleiknek. Így azok a cégek is hozzájutnak például drága adattudósi szakértelemhez, melyek nem tudnának alkalmazni ilyen munkakörre embert. Ezek az emberek nem hagyományos interim szerepkörben vannak, de szervesen bekapcsolódnak az adott cégbe. Az ilyen külső szakértelem tartós bevonása megtermékenyítőleg hat a cégen belüli tudásra is.

### **Igen, nem, talán...**

Kiinduló kérdésünkre, hogy megoldja-e a munkaerőpiaci problémákat a digitalizáció, egyértelmű válasz továbbra sincs. Arra azonban mielőbb fel kell készülniük a vállalatoknak és a munkavállalóknak, hogy a változások ezen a téren egyre gyorsabban fognak lezajlani. És talán ez a változási sebesség lesz a legnagyobb kihívás mindannyiunknak.

*Válogatta: Fonyó Istvánné*

Forrás: [www.bitport.hu](http://www.bitport.hu)