

HR DIGITALIZÁCIÓ MAGYARORSZÁGON



Kutatás



2024. április

Bevezető



Gárdus Zsuzsa

Ügyvezető igazgató
Jobsgarden Kft.

2024. januárjában HR digitalizációs témában indítottunk kutatást, amelyben a munkaadókat és a munkavállalókat a mesterséges intelligencia és az automatizáció lehetőségeinek használatáról kérdeztük a toborzás-kiválasztás folyamatában.

A kérdőívet 403 munkavállaló és 76 munkáltató töltötte ki, így közel 500 válaszadó véleményét ismerhettük meg az automatizáció, digitalizációs témájában.

A tanulmányban a munkavállalók és a munkaadók visszajelzését az álláskeresés, a jelölt előszűrés témaköréi, valamint az AI munkahelyeken való alkalmazása köré csoportosítottuk.

Paulovics Éva

Ügyvezető igazgató,
Jobsgarden Kft.



Főbb megállapítások:

Digitálisan éretlenek még a hazai vállalatok, ha a HR folyamatok automatizációjáról van szó.

A képzés és tanulás területén lehet az AI-nak a legnagyobb hozzáadott értéke a HR folyamatok tekintetében, mind munkavállalói, mind munkáltatói oldalon.

63%

A közeljövőben a hazai vállalatok 63%-a tervez digitális transzformációt a HR folyamataiban.

10%

A munkavállalók mindössze 10%-a tart attól, hogy az AI ténylegesen veszélyezteti az állását.

A reziliens munkavállalóké a jövő

Demográfiai adatok

Kutatási időszak: 2024. január - április



Munkavállalók

Az álláskeresői, munkavállalói oldalon a válaszadók 83% Budapesten vagy az agglomerációban dolgozik. Az iskolai végzettséget tekintve 84%-uk felsőfokú végzettséggel rendelkezik. Közel 70% beosztottként, 22%-uk középvezetőként, míg 6% felsővezetőként dolgozik jelenlegi munkahelyén. Munkaadók 44%-a 300 főnél több munkatársat foglalkoztat. Iparági megoszlásban pedig a szolgáltató (24,3%), egyéb gyártás (13,3%), pénzügy (10%) és az autógyártás (6,2%) került ki a legtöbb válaszadó.

Munkaadók

A munkaadói oldalon a cégek 84%-a Budapesten vagy az agglomerációban működik. Az alkalmazotti létszámot tekintve 25%-nál meghaladja a 300 főt, 19%-nál pedig a 3000 főt. A cégek tevékenységi profilja a következő szektorok között oszlik el főleg: IT (18,8%), szolgáltatás (15,6%), egyéb (15,6%), pénzügy (12,5%), egyéb gyártás (12,5%), autógyártás (9,4%).

HR DIGITALIZÁCIÓ MAGYARORSZÁGON

INFOGRAFIKA MUNKAVÁLLALÓK

Milyen mértékben használsz/használtad legutóbbi álláskeresésed során a mesterséges intelligenciát és automatizációt?

50,7%

Nem
használok

18,7%

Szinte egyáltalán
nem használok

28,7%

Részfeladatokhoz
használok

1,9%

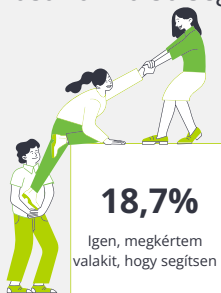
Teljes mértékben
támaszkodom rá

Használtál-e önéletrajzod
megírásához külső segítséget?



68,4%

Nem



18,7%

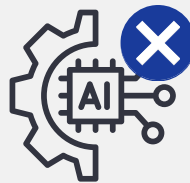
Igen, megkértem
valakit, hogy segítsen



12,9%

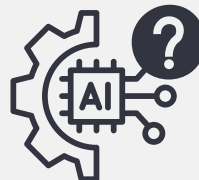
Igen, valamilyen
mesterséges
intelligenciára
épülő eszközt

Fejlesztetted-e magad, tanultál-e
mesterséges intelligencia segítségével?



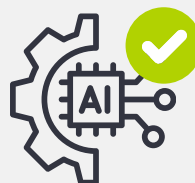
56%

Nem



14,3%

Talán



29,7%

Igen

Volt-e részed online automatizált
interjúban álláskeresés során?
(amikor rögzítened kell a válaszokat és a
másik oldalon nincs interjúztató személy)



78,9%

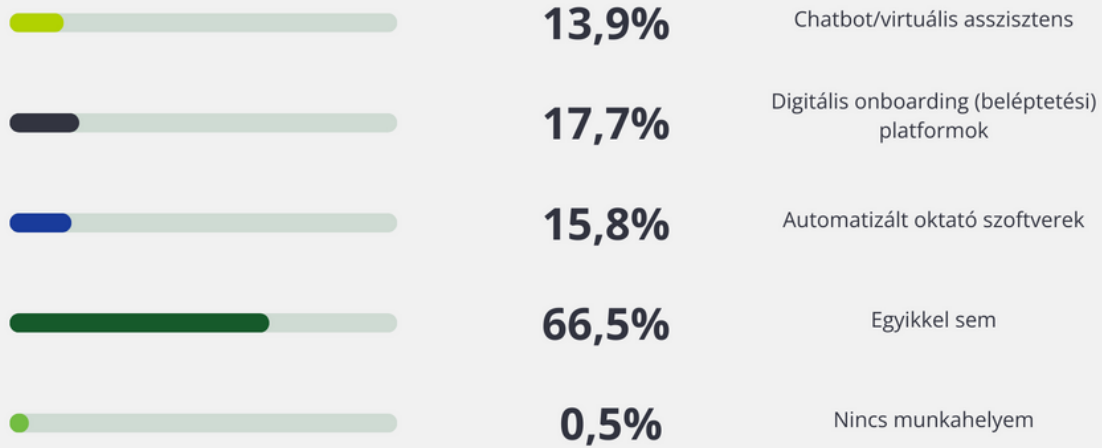
Nem



21,1%

Igen

Jelenlegi munkahelyeden a felvételi eljárás során melyekkel találkoztál a felsoroltak közül?



Hogyan értékeled, ha egy vállalat használ mesterséges intelligenciára épülő eszközöket a kiválasztási folyamatban?



18,7%

Hátrányként értékelem



62,2%

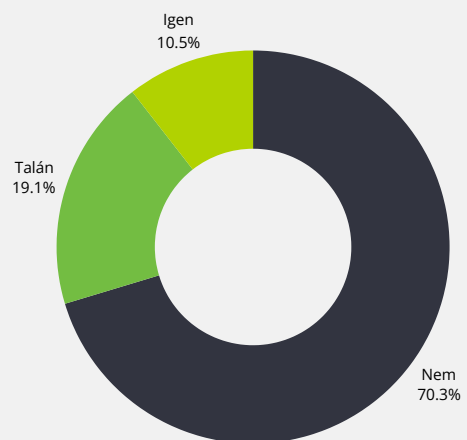
Semleges számomra



19,1%

Előnyként értékelem, szívesebben jelentkezem

Tartasz attól, hogy a mesterséges intelligencia fejlődése veszélyezteti az állásodat?



HR DIGITALIZÁCIÓ MAGYARORSZÁGON

INFOGRAFIKA MUNKAADÓK

Használ-e az Ön vállalata AI és/vagy automatizációs megoldásokat a következő folyamatokban?

IGEN

25%

a toborzási
folyamataiban

22%

az új
munkavállalók
beilleszkedési
folyamatainak
elősegítésére

16%

a munkavállalói
elköteleződés
javítására

13%

a teljesítmény-
értékelési
folyamatokban

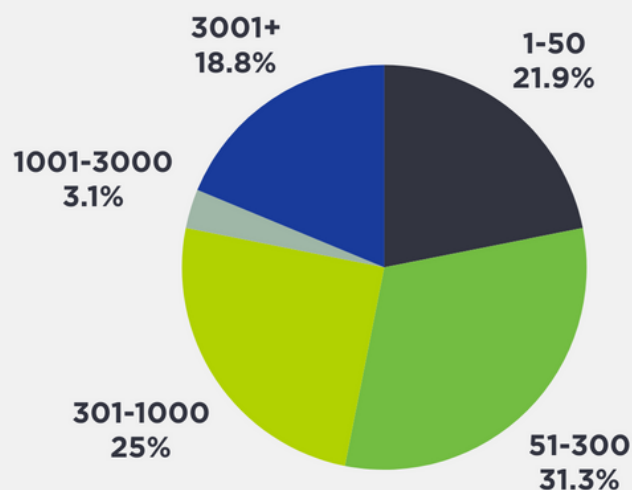
19%

a HR
analitikában

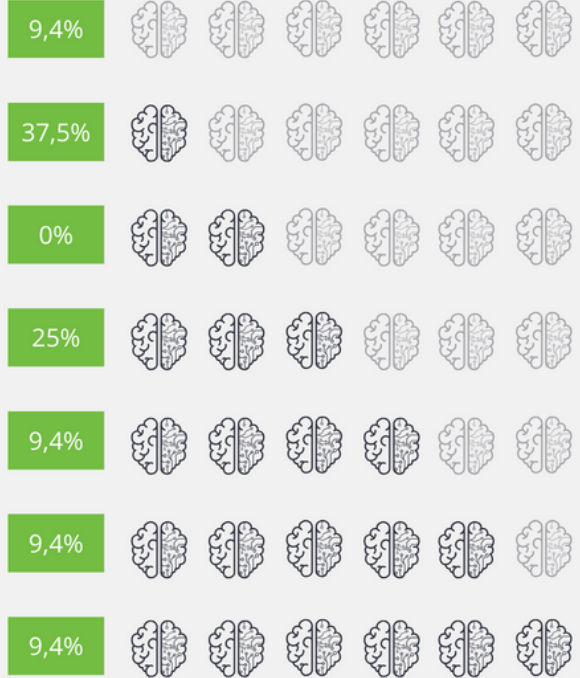
9%

a
munkavállalók
jóllétének
támogatására

Mekkora a vállalat alkalmazotti létszáma?



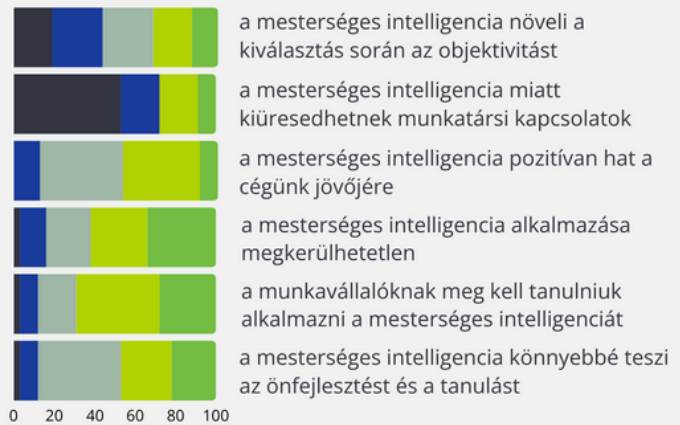
Az Önök által használt AI/automatizációs megoldások mennyire hatékonyan segítik a HR folyamatokat?



Kérjük értékelje az alábbi állításokat!



- nem értek egyet
- valamennyire egyetértek
- inkább egyetértek
- egyetértek
- teljesen egyetértek



Tervezi-e a vállalata, hogy a közeljövőben többet investáljon AI és/vagy automatizációs technológiák HR célú felhasználásába?



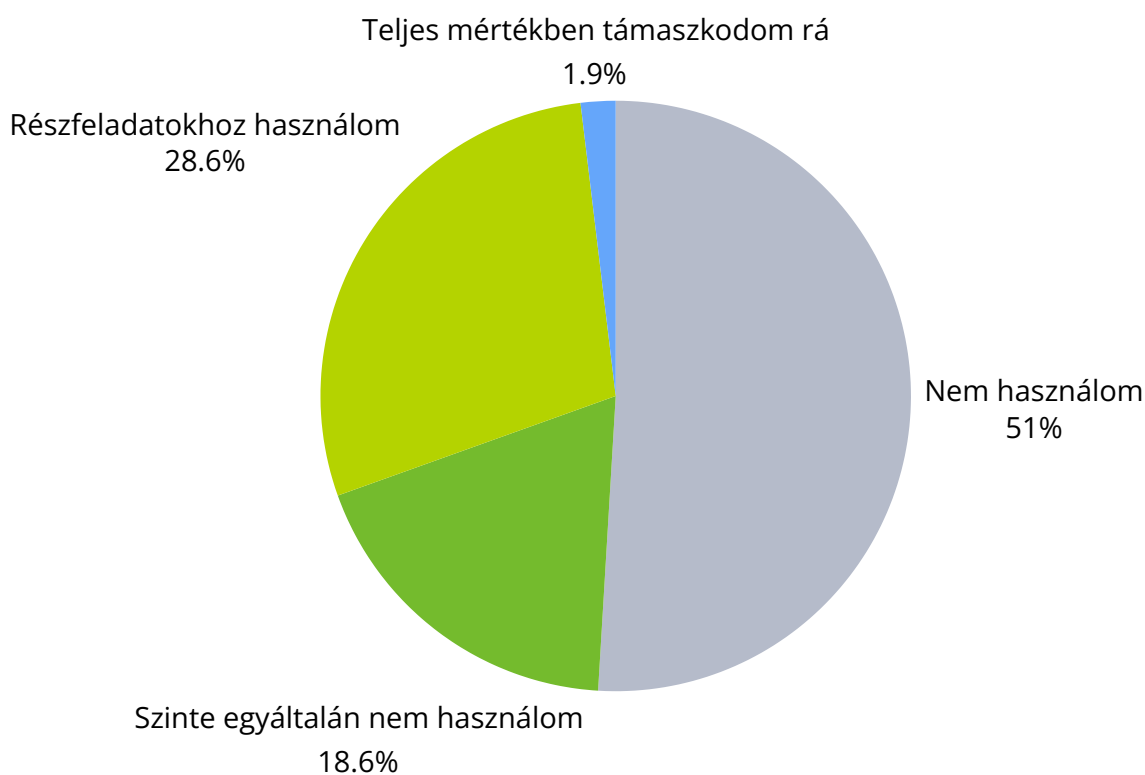
NEM
37,5%

IGEN
62,5%

Álláskeresés

Az álláskeresők egy része aktívan használja az AI-t annak érdekében, hogy sikeresen reagáljon a kihívásokra

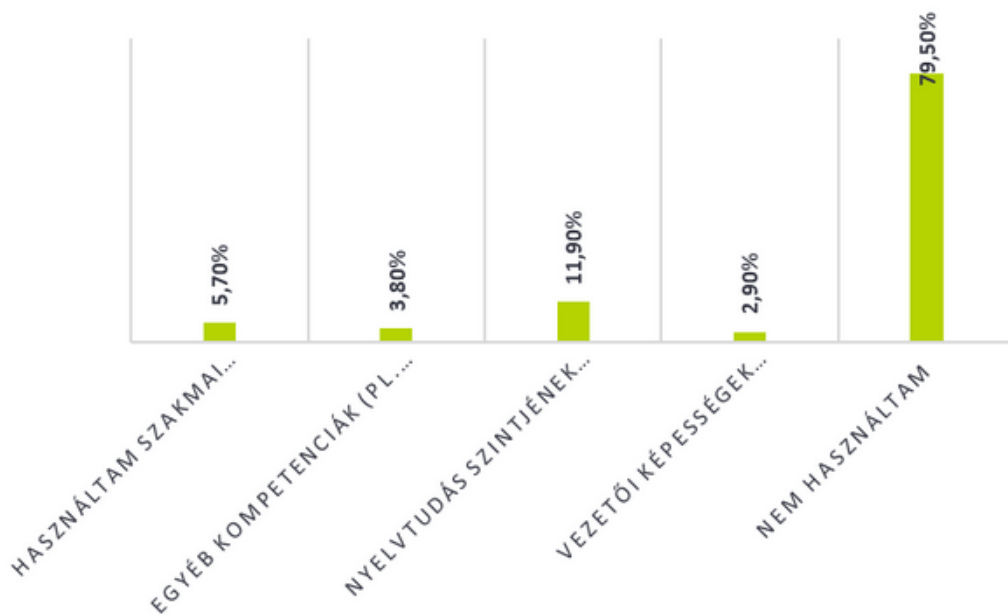
A megkérdezett munkavállalók közel 80%-a (79,4%) az elmúlt 3 évben aktív álláskereső volt. A 403 válaszadó egyharmada (30,5%) részben vagy nagymértékben támaszkodott a mesterséges intelligencia alapú megoldásokra annak érdekében, hogy megfelelő állást találjon.



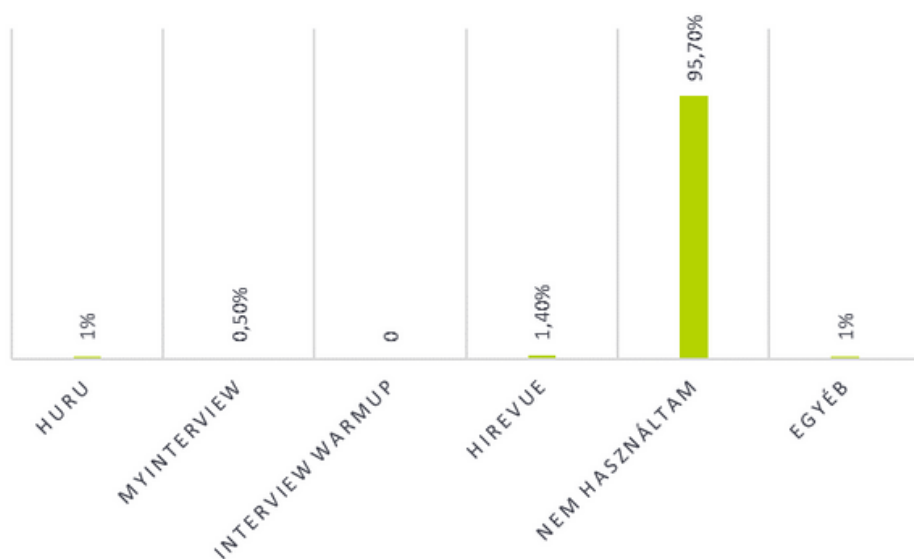
1.ábra: Milyen mértékben használod/használtad legutóbbi álláskeresésed során a mesterséges intelligenciát és automatizációt?

Kiben bízunk? Az álláskeresők 68%-a (68,4%) köszöni szépen, de nem kér a segítségéből. Leginkább saját magában bízik, ha önéletrajza szövegezéséről van szó. 19% (18,7%) viszont szívesen fordul ismerőseihez, barátaihoz vagy külső tanácsadóhoz. 13%-uk (12,9%) pedig kizárólag a mesterséges intelligencia alapú eszközökben bízik, ha a CV írásra kerül sor.

2.ábra: Használtál-e valamilyen automatizált vagy mesterséges intelligencia eszközt a tudásod, képességeid felméréséhez?



Vannak, akik már az interjúra is a mesterséges intelligencia segítségével készülnek. A legtöbben képességeiket, készségeiket tesztelték le egy-egy interjú előtt valamilyen automatizált vagy AI eszköz segítségével: 12%-uk a nyelvtudását tesztelte, 5,7% szakmai kompetenciáját, mint pl. a kódolás, közel 3% pedig a vezetői készségeit mérte fel.



3.ábra: Használtál-e az állásinterjúra való felkészülés során mesterséges intelligenciára épülő eszközt?

Az állásinterjúra való felkészüléshez is volt, aki segítségül hívta az AI-t. 4,3% már használt olyan alkalmazást, amely valós állásinterjút szimulál, a végén pedig értékelést ad a teljesítményről és arról, hogyan lehetne azon javítani. Az álláskeresők 21%-a már éles helyzetben is vett részt automatizált interjúban.

19%-uk kifejezetten előnyként értékeli és szívesebben jelentkezik az állásra, ha egy vállalat használ mesterséges intelligenciára épülő eszközöket a kiválasztási folyamatban, a többséget (62,4%) viszont se negatívan, se pozitívan nem befolyásolja ez a tény egy-egy álláspályázat során.

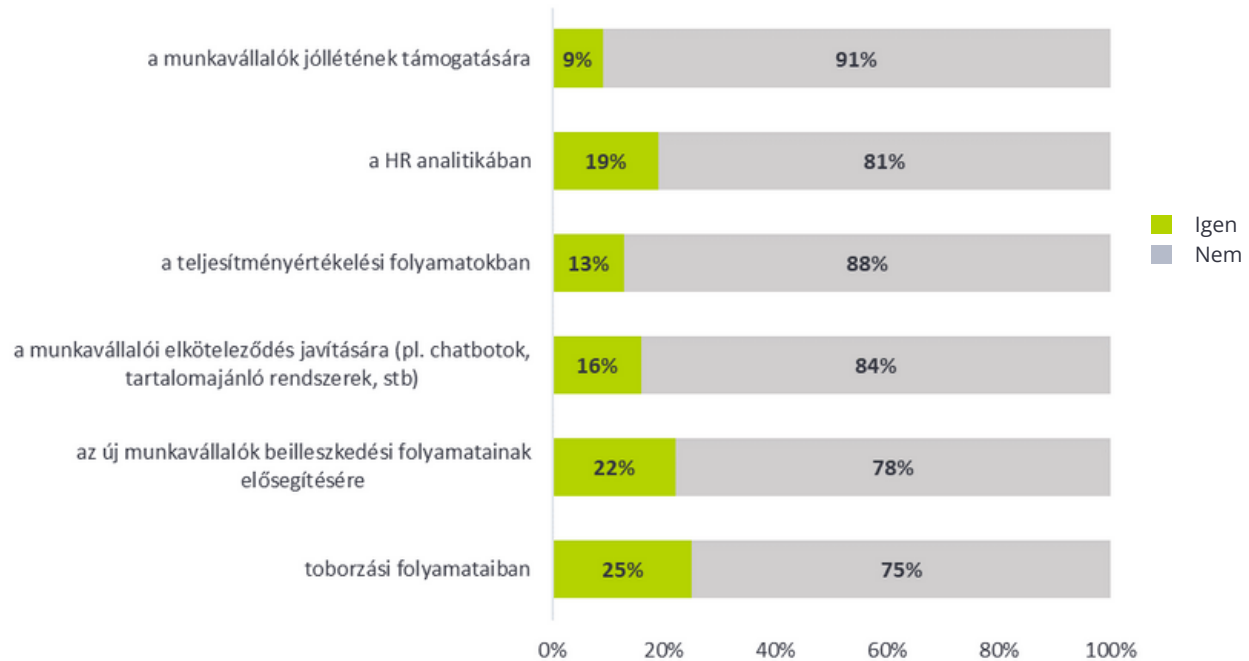
Jelölt előszűrés és onboarding

A vállalatok által leginkább digitalizált HR folyamatok

Míg az álláskeresők egyharmada támaszkodik a mesterséges intelligencia alapú megoldásokra, addig úgy tűnik a hazai vállalatok HR részlegei inkább mellőzik az automatizálásban vagy az AI-ban rejlő lehetőségeket.

A leginkább automatizált vagy valamely mértékben digitalizált területek a HR folyamatokon belül a toborzási (25%), az új munkatársak beilleszkedését segítő programok (22%), valamint a HR analitikák (19%) területei voltak.

4.ábra: Használ-e az Ön vállalata AI és/vagy automatizációs megoldásokat....



Azok után, hogy az automatizáltságban nem jeleskednek a hazai vállalatok, legalábbis, ha a HR folyamatokról van szó, nem olyan meglepő, hogy a mesterséges intelligencia lehetőségeire sem csaptak még le. A felmérésben résztvevő cégek több mint fele, 59,4%, a HR-hez kapcsolódó területek egyikén sem alkalmaz AI alapú technológiát.

Vannak azért pozitív példák és technológiai szempontból érett vállalatok is a piacon. A válaszadók 12,5%-a ugyanis egyaránt használ automatizált rendszereket vagy AI alapú technológiát az önéletrajzok előszűrésére és jelöltek rangsorolására egy-egy pozícióhoz kapcsolódóan. Sőt ugyanennyien már a bérszámfejtés és a juttatási rendszerek automatizálását is bevezették és aktívan használják a vállalatnál.

A pozitív digitális példákat erősíti az a tény is, hogy a munkavállalók 14%-a már találkozott chatbotokkal vagy virtuális asszisztensekkel a felvételi eljárás során. 17,7%-uk pedig már digitális onboarding programban vett részt, valamint 16%-uk az oktatás egy részét is automatizált szoftverek segítségével kapta meg.

Hogyan tovább?

Egy másik, globális felmérés alapján a vállalatok 84%-nál jelenleg is zajlik digitális transzformáció, 48%-uknál a HR is érintett a változásban. Szintén a globális felmérés adatai alapján az elkövetkezendő 12 hónapban a vállalatok 47%-a tervez digitalizálást, automatizálást a HR funkciókban.

“

Az mindenképp előremutató, hogy a megkérdezett vállalatok 63%-a (62,5%) a közeljövőben digitális transzformációt tervez a HR területén és hajlandó invesztálni is valamilyen szintű automatizációs vagy AI technológia bevezetésébe.

– Jobsgarden

“

“

A nemzetközi helyzettel összevetve a hazai vállalatok agilisebbnek tűnhetnek a jövőbeni HR digitalizációs terveiket nézve, azonban azt is érdemes figyelembe venni, ki milyen szinten áll jelenleg a digitalizáltság mércéjén, honnan hova kell eljutnia.

- Jobsgarden

62,5%

A közeljövőben a vállalatok 62,5%-a tervez többet invesztálni az AI és/vagy automatizációs technológiák HR célú felhasználásába.

AI a munkahelyen

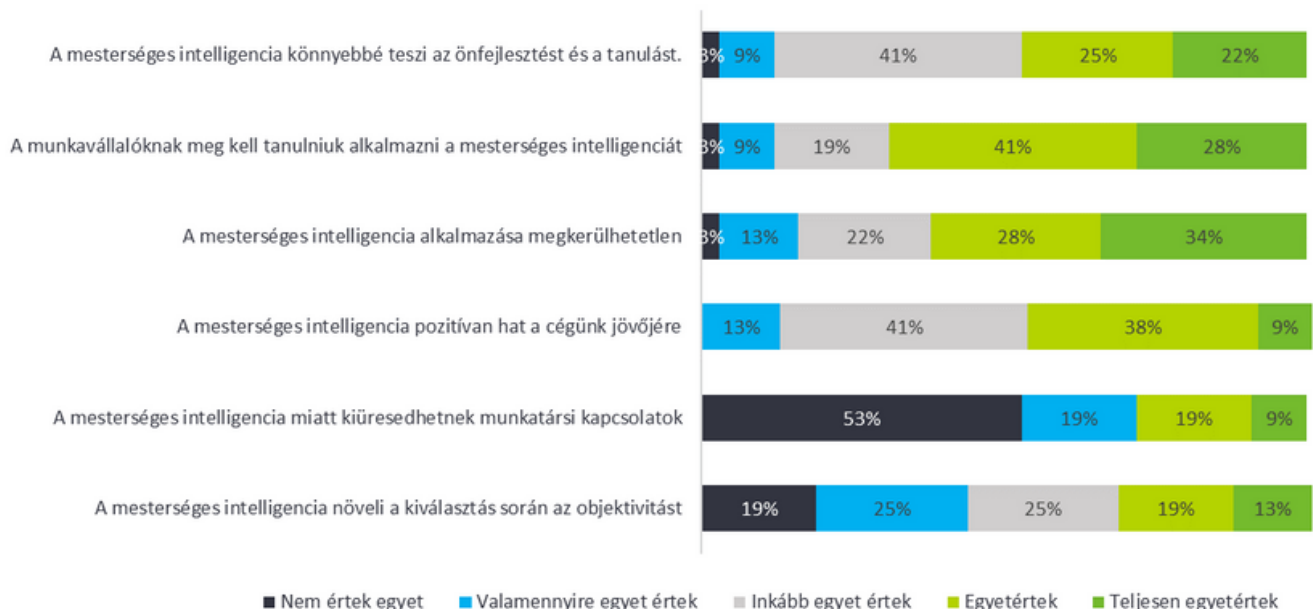
A tanulás a jövő

A munkaadók 97%-a valószínűnek tartja, hogy a mesterséges intelligencia alkalmazása megkerülhetetlen lesz a jövőben a vállalatok életében, 63%-a pedig határozottan egyet is ért ezzel az állítással. Az, hogy a HR folyamatok mely fázisában hoz majd kézzel fogható eredményeket, már nem ennyire egyértelmű.

Eddig a tényeken alapuló, objektív döntéshozatalt tartják az AI legnagyobb vélt vagy valós előnyének. A kutatásban résztvevők 19%-a azonban egyáltalán nem gondolja úgy, hogy a kiválasztási folyamatokban a mesterséges intelligencia növelné az objektivitást, míg 31%-uk határozottan látja ennek lehetőségét.

A munkaadói oldal 53%-a egyáltalán nem tart attól, hogy a mesterséges intelligencia intenzív használatával a napi munkafolyamatokban, kiüresednének a munkatársi kapcsolatok. Sőt 47%-uk egyet ért azzal az állítással is, hogy az AI pozitív hatással bírhat a cég jövőjére, 69%-uk pedig határozottan támogatja, hogy a munkavállalók sajátítsák el a mesterséges intelligencia alapú eszközök alkalmazását.

5.ábra: Értékelje az állításokat!



Az önfejlesztés és a tanulás terén a munkavállalók és munkaadók egyaránt jelentős potenciált látnak a mesterséges intelligenciában. A munkaadók 47%-a szerint határozottan megkönnyítheti a tanulást. A munkavállalók 30%-a pedig már tanult vagy fejlesztette magát az AI segítségével. A szakmai kompetenciák (17,7%) mellett a nyelvtudás (13,8%), illetve az olyan egyéb kompetenciák (5,9%), mint a kommunikáció vagy a hatékony időmenedzsment álltak a munkavállalók érdeklődésének fókuszában.



A munkavállalók korántsem tartanak annyira az AI előretörésétől, mint azt gondoltuk

A megkérdezett munkavállalók mindössze 10%-a tart attól, hogy jelenlegi állását veszélyeztetheti a mesterséges intelligencia, 70%-uk pedig egyáltalán nem lát erre esélyt.

Mint ahogy azt is sokkal pozitívabban értékelik a vártnál, hogy milyen hatással lehet az AI a magánéletükre vagy épp a képzési lehetőségeikre. 11% tartja úgy, hogy az AI fejlődése a magánéletét negatívan befolyásolhatja.

A képzés, fejlesztés tekintetében is nagyon bizakodóak, 70%-uk abszolút pozitívnak ítéli meg a jövőbeni változásokat ezen az életterületen. Sőt kifejezetten nyitottak is arra, hogy új automatizációs vagy AI eszközök használatát sajátítsák el a munkahelyükön: 61% határozottan pozitívan fogadja, ha újat kell tanulnia a témában, 31%-ukat pedig semlegesén érintik az ilyen típusú változások.

“

Jó hír ez a munkaadók számára is, hiszen ez azt jelenti, hogy sokkal rugalmasabb munkaerő áll rendelkezésükre már most, házon belül, mint azt remélhattük. Azt hiszem eljött a pillanat, amikor azt mondhatjuk, már nem (csak) a tehetséges munkavállalókért folyik a harc a munkaadók között, hanem sokkal inkább a reziliens munkavállalókért, akik sokkal jobban reagálnak a változásokra, rugalmasabbak és hajlandóak új készségeket elsajátítani.

– Jobsgarden

“

Rólunk

A JOBSGARDENRŐL

A magyar alapítású Jobsgarden már több, mint 20 éve az üzleti élet elismert HR szolgáltatója. A Budapest Business Journal listája alapján évek óta a TOP 10 cégek között szerepel. A munkaerő-közvetítési és kölcsönzési szolgáltatásaikban leginkább az IT, mérnöki, műszaki és SSC területekre specializálódtak. A klasszikus szolgáltatások mellett HR tanácsadást, RPO és outplacement, valamint munkakör digitalizációs megoldásokat is kínálnak partnereik részére. Rendszeresen végeznek kutatásokat a munkaerőpiacot aktuálisan érintő trendekről. Fontos számukra a diverzifikált, befogadó munkahely. Évek óta aktív támogatói és aláírói a HBLF EU Sokszínűségi Kartának.