

# A digitális lét a tét

*A digitális transzformáció alapvető szerepet játszik a világban, így hazánkban is. Ezzel egy időben olyan társadalmi kihívásokkal kell szembenéznünk, mint a népességfogyás és az előregedő társadalom miatt csökkenő munkaerő létszáma. Ez lehet az egyik oka a digitális technológiák alkalmazásának, ráadásul a korábbi elavult rendszerek nem felelnek meg a mai kor elvárásainak. A XXI. század vezetői nem a múlt biztos módszereire, hanem a jelen bizonytalan valóságára készítik fel a munkavállalóikat. A digitális transzformáció legnagyobb kihívása nem a technológia, hanem az ember. Vajon a magyar vállalatok munkavállalói fel vannak készülve az intelligens technológiákkal történő közös munkavégzésre?*

## Növekvő igény a digitálisan képzett munkaerő iránt

A digitális transzformáció hatása, a változások sebessége és mértéke, valamint az új technológiák megjelenése a munkahelyek radikális átalakulásához vezet: csökken a rutin, valamint a manuális feladatokat végző munkavállalók iránti kereslet. Az Ipar 4.0 a technológiákra fókuszál, és sok esetben figyelmen kívül hagyja az ember szerepét. A kialakulóban levő Ipar 5.0 koncepciója azonban az intelligens technológiákkal együttműködő emberek kompetenciáira összpontosít. Felvetődik az igény a meglévő kompetenciák fejlesztésére, és a jövő munkavállalójának kompetenciáira, akik a digitális munkaerőt testesítik meg.

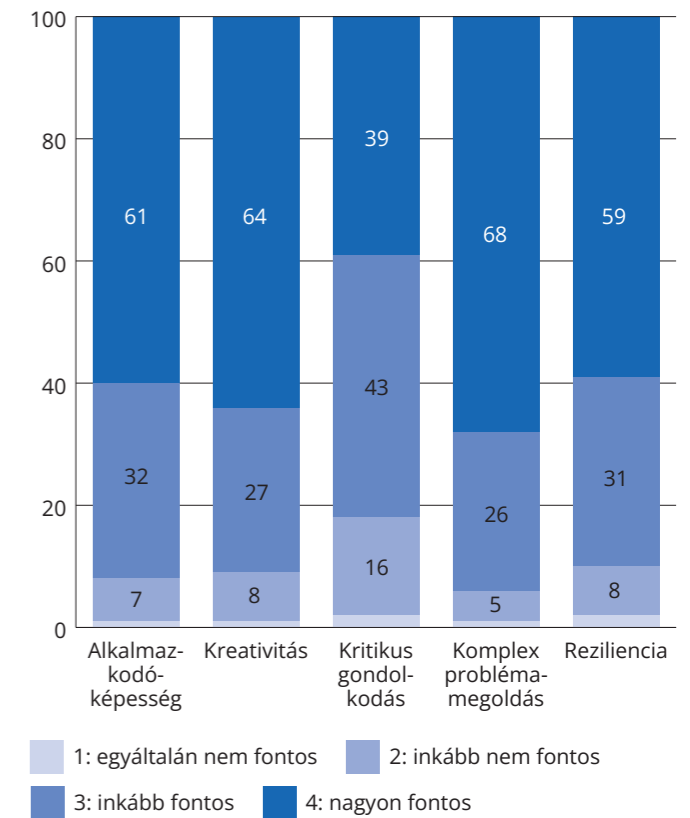
A Pannon Egyetem Gazdaságtudományi Karán végzett hazai felmérésünk szerint a digitális transzformáció megnövelte a munkaerő digitális kompetenciájának hiányából fakadó kihívást, hiszen a digitálisan képzett munkavállalók iránti kereslet egyre nagyobb mértékben nő. A digitális munkaerő felvétele, megtalálása és fejlesztése komoly erőfeszítést jelent, és ez a kérdés az Európai Unió számára is kiemelt prioritást élvez.

## Digitális transzformáció pro és kontra a hazai gyártó vállalatok esetében

Míg Magyarország Európa legiparosodottabb országai közé tartozik (2022-ben az ipar részesedése a GDP-ből 23,2% volt), addig a digitális gazdaság és társadalom fejlettségét mérő mutató (DESI) szerint a digitális technológiák vállalati tevékenységekbe való integráltságát tekintve a 25. helyen állunk. A hazai vállalatok a legtöbb mutató tekintetében rosszul teljesítenek, a kulcsfontosságú digitális technológiák (big data, mesterséges intelligencia, felhő) elterjedése rendkívül alacsony, továbbá a lakosság mindössze 49 százaléka rendelkezik legalább alapszintű digitális kompetenciával.

**Az Ipar 5.0 az intelligens technológiákkal együttműködő emberi kompetenciákra fókuszál.**

## A humán jellemvonások fontossága



Forrás: Pannon Egyetem

A hazai gyártó vállalatok vezetőinek körében végzett kutatásunk kimutatta, hogy a digitális transzformáció bevezetésének mozgatórugója a hatékonyság, amely a sebességgel, az információáramlással és a precizitással mérhető. A fejlett automatizálás lehetővé teszi a szakképzetlen fizikai munkaerő helyettesítését, azonban eredményeinkben nagyobb hangsúlyt kapott a munkavállalók technológiák általi támogatása. Fő gátló tényező technológiai aspektusból a kompatibilitás hiánya. A piaci igények sokfélesége különböző technológiák alkalmazását igényli, és komoly kihívást jelent a közös platform megtalálása. Humán aspektusból az emberi félelmek és a munkavállaló digitális kompetenciájának hiánya az akadály. A munkavállalók a munkájuk elvesztésétől tartanak leginkább, de megjelent a megértés hiánya, az új technológiától való félelem, valamint a munkavállaló ellenállása is. A digitális transzformáció bevezetésének legnagyobb gátja, hogy a vállalatok nem rendelkeznek elegendő digitálisan képzett munkaerővel.

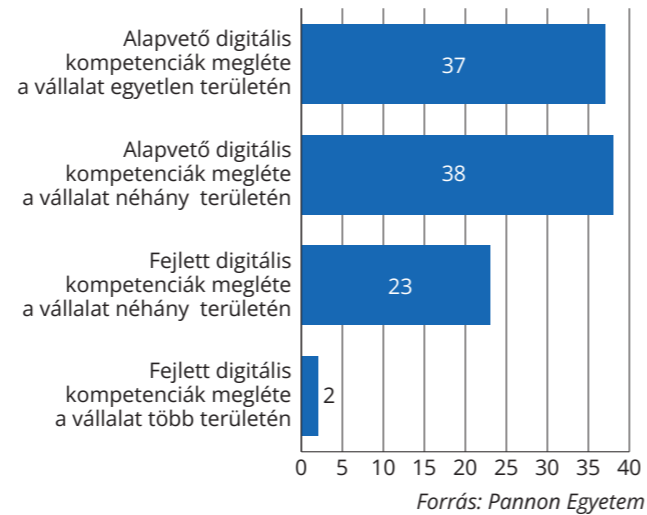
## A hazai kvv-k kihívásai és lehetőségei

A Covid-19 gazdasági hatásaival való szembesülés után a digitális transzformáció felé történő elmozdulás elengedhetlenné vált a kvv-k számára is.



A digitális technológiák lehetővé teszik az üzletmenetben bekövetkező fennakadások kockázatának csökkentését és működésük folytatását. A hazai felmérés alapján a digitális technológiák (ERP, felhőalapú együttműködés, közösségi média, adatgyűjtő eszköz) bevezetésének oka a kkv-k esetében a munkavállaló támogatása és nem a kiváltása. Leginkább a felhőalapú együttműködési technológiák és a közösségi média szerepe erősödött. Az együttműködési technológiák megkönnyítik a csoportmunkát – mind az irodai és a távoli munkavégzés során –, csökkentik a költségeket és a ráfordítási időt. A közösségimédia-eszközök az információ- és tudásmegosztást, a kommunikációt és a marketinget új szintre emelhetik, amely a kkv-k és ügyfelek számára egyaránt előnyösek.

#### A munkaerő digitális kompetenciája



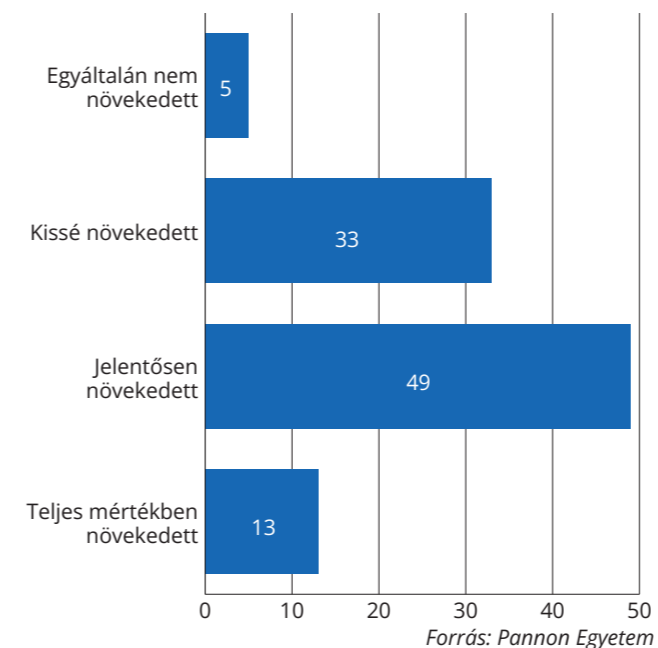
#### Humán jellemvonások szerepe

A digitális transzformáció megköveteli, hogy a munkavállaló ne csak digitális kompetenciával rendelkezzen, hanem más, kiemelt egyéni jellemvonásokkal is. Felmérésünk alapján a kritikai gondolkodás, a komplex problémamegoldás, az alkalmazkodóképesség, a reziliencia és a kreativitás, mint humán jellemvonások fontosak a digitálizáció szempontjából. A digitális transzformáció változást és bizonytalanságot jelent a vállalatok számára, ezért olyan munkavállalót keresnek, aki alkalmazkodóképés és reziliens. Az ilyen készségekkel rendelkező munkaerő sikeresebb lehet a digitális transzformáció során, mivel proaktívabbak és felelősséget vállalnak a változó helyzetekhez való alkalmazkodásért.

#### Digitalizáció a felsőoktatásban

A felsőoktatásnak, és ezen belül kiemelten az üzleti menedzsment képzéseknek direkt társadalmi és gazdasági kapcsolódási pontjai vannak. Hitünk szerint akkor tudunk a gazdasági szereplők számára is megfelelő értéket teremteni, ha velük együtt, de még inkább előttük haladunk a trendek felismerésében, azok oktatási leképezésében. A digitalizáció az egyetemek számára nagy lehetőségeket és kihívásokat jelent, legyen az digitális kompetenciafejlesztés az egyetemi polgárok körében, digitális tananyagfejlesztés, vagy a körülöttünk levő óriási adatmennyiség elemzése, értelmezése, gazdasági-társadalmi hasznosítása. Az egyetemek digitalizációja újrarajzolja a felsőoktatás hazai és nemzetközi térképét, ehhez proaktív és stratégiai gondolkodásmód szükséges, mert bármennyire is változnak a körülmények, fő

#### A munkaerő digitális kompetenciájának hiányából fakadó kihívás



## A digitális transzformáció elengedhetlenné vált a kkv-k számára is.

célunk továbbra is a versenyképes tudással bíró szakértők kibocsátása lesz, akiknek már egy megváltozott gazdasági-társadalmi struktúrában kell helyt állniuk.

#### Digitális intelligencia (DQ) mérés és fejlesztés

A digitális transzformáció jövőbeni sikeres megvalósításának kulcsa lehet az állampolgárok és a munkavállalók digitális fejlesztő és szemléletformáló képzése. Ezt azonban meg kell előznie egy alapos felmérésnek. Jelenleg egy mérőskála kifejlesztésén dolgozunk, amely adekvát képet ad a magyar társadalom digitális intelligenciájának jelenlegi helyzetéről. A DQ-index több területen és szinten méri a digitális tudást, a digitális kompetenciát (a digitális technológiák használatának képességét) és a digitális attitűdöt (az eszközhasználathoz kapcsolódó viselkedést). A hazai digitális szakadék és hiány felszámolása képzés és fejlesztés segítségével oldható meg. Megfelelő képzés hiányában a vállalatok nem képesek kihasználni a digitális transzformáció nyújtotta lehetőségeket és előnyöket. Rendkívül fontos, hogy a vállalatok megfelelő felkészítést biztosítsanak a munkavállalóknak, továbbá támogassák őket az új technológiák elfogadtatásában, a pozitív attitűd kialakulásában.



**Dr. Obermayer Nóra**  
tanszékvezető, egyetemi tanár  
Pannon Egyetem, Gazdaságtudományi Kar



**Dr. Fehérvölgyi Beáta**  
dékán, tanszékvezető egyetemi docens  
Pannon Egyetem, Gazdaságtudományi Kar