

MUNKAADÓI KÖVETELMÉNYEK A XXI. SZÁZADI KKV SZEKTORBAN

EMPLOYER REQUIREMENTS OF THE XXI CENTURY IN THE SME SECTOR

Lilla FEHÉR¹

ABSTRACT

In recent decades, the dynamics of the sector of small and medium-sized enterprises has changed significantly due to technological development, globalization and labor market trends. The aim of the study is to explore the 21st century. the development of 21st century employer requirements in the SME sector. The focus of the theoretical study is on what skills and competencies employers expect from employees in the rapidly changing business environment. Our results highlight the fact that employers are putting more and more emphasis on digital competences, creative problem solving and the willingness to continuously learn. The results can contribute to the development of the labor market strategy in order to increase the competitiveness of the SME sector.

KEYWORDS

employer, requirements, SME sector, XXI. century, theoretical overview

BEVEZETŐ

A XXI. század dinamikus változó gazdasági környezetében a kis- és középvállalkozások jelentős szerepet játszanak a gazdasági növekedésben, az innováció előmozdításában és a foglalkoztatás biztosításában. E vállalkozások rugalmassága és gyors reagálóképessége különösen fontos a globális piaci versenyben való helytállás szempontjából. Azonban ahhoz, hogy a KKV-k sikeresen működhessenek és versenyképesek maradhassanak, elengedhetetlen, hogy megfeleljenek a munkaerőpiac folyamatosan változó elvárásainak és követelményeinek. A munkaadói követelmények a XXI. században jelentős átalakuláson mentek keresztül. Az információs és kommunikációs technológiák robbanásszerű fejlődése, a globális piaci integráció és a munkaerőpiaci trendek gyors változása mind-mind új kihívások elé állítják a munkáltatókat. A munkavállalók képzettségi szintje, készségei és kompetenciái, valamint a munkahelyi környezet minősége egyre inkább központi szerepet kapnak a versenyképesség fenntartásában és növelésében. Ezen kihívások különösképpen érintik a kis- és középvállalatokat, amelyek gyakran korlátozott erőforrásokkal rendelkeznek a nagyvállalatokkal szemben. A KKV-k számára kulcsfontosságú, hogy hatékonyan tudjanak alkalmazkodni a változó munkaadói követelményekhez, és versenyképes munkakörnyezetet tudjanak biztosítani a munkavállalók számára. Az egyik legnagyobb kihívás, amellyel szembesülnek, a megfelelő munkaerő megtalálása és hosszú távú megtartása, amely gyakran összetett folyamatokat és stratégiai gondolkodást igényel. A technológiai fejlődés és a

¹ Mgr. Fehér Lilla, Selye János Egyetem, Gazdaságtudományi és Informatikai Kar, Idegen Nyelvi és Kommunikáció Tanszék, feherl@uj.s.sk

digitalizáció megváltoztatta a munka jellegét és a szükséges készségeket. Az automatizáció és a mesterséges intelligencia térnyerése új kompetenciák elsajátítását követeli meg a munkavállalóktól, miközben egyre nagyobb hangsúlyt kapnak a soft skillek, mint például a kreativitás, a problémamegoldó képesség és az együttműködés. A munkaadók számára kihívást jelent ezen készségek azonosítása és fejlesztése, különösen a KKV-k esetében, ahol a képzési és fejlesztési lehetőségek gyakran korlátozottak. Ezen túlmenően a munkaerőpiaci trendek, mint például a flexibilis munkavégzés és a távmunkára való áttérés, újabb követelményeket támasztanak a munkáltatókkal szemben is. A kis- és középvállalkozásoknak képesnek kell lenniük arra, hogy alkalmazkodjanak ezekhez a trendekhez, és olyan munkahelyi kultúrát alakítsanak ki, amely vonzó a tehetséges munkavállalók számára. A tanulmány célja, hogy átfogó képet nyújtson a XXI. századi munkaadói követelményekről a kis- és középvállalati szektorban. Az elméleti szintű tanulmányban a szerző elemzi a jelenlegi munkaerőpiaci trendeket, bemutatják a kis- és középvállalkozások előtt álló kihívásokat és lehetőségeket, valamint javaslatokat fogalmaz meg a munkaadói követelményeknek való megfelelésre és a versenyképesség növelésére vonatkozóan. A tanulmány hasznos útmutatást nyújt a kis- és középvállalkozások számára a munkaadói követelmények teljesítésében és hozzájárul a szektor sikeres és fenntartható fejlődéséhez a XXI. század, kihívásokkal teli gazdasági környezetében.

SZAKIRODALMI ÁTTEKINTÉS

Ebben a fejezetben részletesen áttekintjük a kis- és középvállalkozások gazdaságban betöltött szerepének jelentőségét, kiemelve ezen vállalkozások hozzájárulását a gazdasági növekedéshez, a foglalkoztatáshoz és az innovációhoz. Ezt követően kitérünk a KKV szektor munkaadói követelményeinek áttekintésére, bemutatva azokat a képzettségi, technikai és személyes készségeket, amelyek elengedhetetlenek a sikeres működéshez. Az alábbiakban részletesen bemutatásra kerül, hogy a kis- és középvállalkozások milyen elvárásokat támasztanak a munkavállalókkal szemben a versenyképesség és a fenntartható fejlődés érdekében.

Kis- és középvállalkozások gazdaságban betöltött szerepe

A kis- és középvállalkozások (KKV-k) az Európai Unió összes vállalkozásának 99%-át teszik ki. Ezen vállalati csoport definícióját a 2003/361-es számú EU-ajánlás határozza meg. A vállalati kategóriákba történő besorolást három tényező határozza meg: a létszám, a forgalom, illetve a mérlegfőösszeg. Az 1. táblázat foglalja össze a kis- és középvállalkozások besorolását (European Commission, 2024).

1. táblázat: Kis- és középvállalkozások besorolása

Vállalati kategória	Létszám	Forgalom	Mérlegfőösszeg
Kisvállalkozás	< 10 fő	≤ 2 m €	≤ 2 m €
Középvállalkozás	< 50 fő	≤ 10 m €	≤ 10 m €
Nagyvállalkozás	< 250 fő	≤ 50 m €	≤ 43 m €

Forrás: European Commission, 2024

A kis- és középvállalkozások világszerte a gazdasági struktúra alappilléreit alkotják. Kiemelkedő szerepet játszanak a gazdasági növekedés, a foglalkoztatás és az innováció előmozdításában. E vállalkozások sokszínűsége és rugalmassága lehetővé teszi számukra, hogy gyorsan reagáljanak a változó piaci körülményekre, és jelentős mértékben hozzájáruljanak a helyi és globális gazdaságok fenntarthatóságához és versenyképességéhez (Dabengwa, 2023).

A kis- és középvállalkozások a foglalkoztatás gerincét alkotják, a fejlett és fejlődő gazdaságokban egyaránt. Az Európai Unióban a KKV-k adják a teljes foglalkoztatás közül 70%-át. A KKV-k által nyújtott munkahelyek sokfélesége lehetőséget teremt a különböző képzettséggel és készségekkel rendelkező munkavállalók számára, hogy megtalálják a számukra megfelelő munkaköröket, ezáltal csökkentve a munkanélküliséget és növelve a foglalkoztatási arányt (Bary, 2019). Ezen vállalati szektor szervezeti különösen fontos szerepet játszanak a vidéki és kevésbé fejlett régiókban, ahol a nagyvállalatok jelenléte korlátozott. Ezek a vállalkozások helyi szinten teremtenek munkahelyeket, hozzájárulva a regionális gazdasági egyenlőtlenségek csökkentéséhez. A KKV-k alkalmazkodóképessége és innovációs képessége lehetővé teszi számukra, hogy olyan ágazatokban is sikeresen működjenek, ahol a nagyvállalatok kevésbé versenyképesek. Ezáltal a kis- és középvállalkozások elősegítik a diverzifikált és fenntartható gazdasági szerkezet kialakulását (Bayraktar & Algan, 2019). A KKV-k kiemelkedő szerepet játszanak az innováció és a technológiai fejlődés területén. Rugalmasságuk és gyors reagálóképességük lehetővé teszi számukra, hogy úttörő szerepet vállaljanak új termékek és szolgáltatások kifejlesztésében, valamint új üzleti modellek bevezetésében. Az innovációs tevékenységük gyakran szoros együttműködésben zajlik kutatóintézetekkel, egyetemekkel és más vállalkozásokkal, ami hozzájárul a tudás- és technológiatranszfer előmozdításához (Wozniak et al., 2019). A kis- és középvállalkozások innovációs képessége különösen fontos a technológiai szektorban, ahol az újítások gyors üteme elengedhetetlen a versenyképesség megőrzéséhez. A KKV-k jelentős mértékben hozzájárulnak a kutatás-fejlesztési (K+F) tevékenységekhez, ami új technológiák és megoldások születéséhez vezet. Az ilyen vállalkozások gyakran kisebb méretükből adódóan rugalmasabban tudnak alkalmazkodni az új technológiai trendekhez és gyorsabban tudnak reagálni a piaci igények változásaira (Al-Haddad et al., 2019). A KKV-k továbbá kulcsszerepet játszanak a helyi gazdaságok fejlesztésében és a helyi közösségek támogatásában. Mivel gyakran helyi tulajdonban vannak, erősen kötődnek a helyi gazdasági struktúrákhoz és közösségekhez. A helyi termelési és szolgáltatási láncokba való beágyazottságuk révén hozzájárulnak a helyi gazdasági körforgás fenntartásához és erősítéséhez. A kis- és középvállalkozások által generált bevételek nagy része emellett helyben marad, ami elősegíti a helyi gazdasági növekedést és a közösségi jólétet (Katyal et al., 2021). Ezen túlmenően a KKV-k gyakran szoros kapcsolatot ápolnak helyi beszállítóikkal és partnereikkel, ami további gazdasági lehetőségeket teremt a helyi vállalkozások számára. A helyi munkaerő foglalkoztatása és a helyi piacokra való koncentráció révén a kis- és középvállalkozások hozzájárulnak a helyi közösségek gazdasági stabilitásához és fejlődéséhez (Aladin et al., 2021). Ezen vállalati szektor fontos szerepet játszik a társadalmi és gazdasági stabilitás megőrzésében is. A foglalkoztatás és a jövedelmek biztosítása révén csökkentik a társadalmi egyenlőtlenségeket és elősegítik a társadalmi kohéziót. A KKV-k gyakran szoros kapcsolatot ápolnak a munkavállalóikkal és a helyi közösségekkel, ami hozzájárul a társadalmi tőke és a bizalom erősítéséhez (Gherghina et al., 2020). A KKV-k gazdasági tevékenysége diverzifikáltabb és kevésbé koncentrált, mint a nagyvállalatoké, ami csökkenti a gazdasági sokkok hatását és növeli a gazdasági rendszerek ellenálló képességét. A kis- és középvállalkozások rugalmassága és alkalmazkodóképessége lehetővé teszi számukra, hogy gyorsan reagáljanak a gazdasági változásokra és krízishelyzetekre, ami hozzájárul a gazdasági stabilitás megőrzéséhez (Popadić et al., 2022). A kis- és középvállalkozások hozzájárulnak a versenyképesség és a fenntarthatóság növeléséhez is. A kisebb méretű vállalkozások gyakran nagyobb rugalmassággal és gyorsabb döntéshozatali folyamatokkal rendelkeznek, ami lehetővé teszi számukra, hogy gyorsan alkalmazkodjanak a piaci igényekhez és változásokhoz. Ezen túlmenően a KKV-k gyakran innovatívabbak és

képesek olyan niche-piacokat és speciális igényeket kielégíteni, amelyekre a nagyvállalatok nem tudnak vagy nem akarnak koncentrálni (Endris & Kassegn, 2022). A fenntarthatóság szempontjából a KKV szektor gyakran nagyobb figyelmet fordít a környezeti és társadalmi felelősségvállalásra. A helyi közösségekhez való erős kötődésük miatt ezen vállalkozások hajlamosak fenntarthatóbb üzleti gyakorlatokat folytatni, és jobban figyelembe venni a helyi környezetvédelmi és társadalmi szempontokat. Ez hozzájárul a fenntartható gazdasági növekedés és a környezeti fenntarthatóság előmozdításához (Manzoor et al., 2021). Összefoglalva, a kis- és középvállalkozások alapvető szerepet játszanak a gazdasági növekedés, a foglalkoztatás, az innováció és a helyi gazdaságok fejlesztése terén. Rugalmasságuk, innovációs képességük és a helyi közösségekhez való kötődésük révén hozzájárulnak a fenntartható és inkluzív gazdasági fejlődéshez. Bár számos kihívással kell szembenézniük, a KKV-k számára a digitalizáció és az új technológiák terjedése új lehetőségeket kínál a versenyképesség és a fenntarthatóság növelésére. E vállalkozások támogatása és fejlesztése ezért kiemelt fontosságú a gazdasági és társadalmi stabilitás megőrzése és a fenntartható növekedés előmozdítása érdekében (Varga, 2021; Amoah et al., 2022).

Munkaadói követelmények a kis- és középvállalati szektorban

A kis- és középvállalkozások számára a megfelelő munkaerő kiválasztása és megtartása kulcsfontosságú a versenyképesség és a fenntartható növekedés szempontjából. A munkaadói követelmények ebben a szektorban dinamikusan változnak és egyre nagyobb hangsúlyt kap a képzettségi szint, a szakmai tapasztalat, a technikai készségek, valamint a soft skillék és a kulturális illeszkedés (Nagori, 2022). A KKV szektor munkaadói által támasztott egyik legfontosabb követelmény a megfelelő képzettségi szint és a szakmai tapasztalat. Az egyre bonyolultabb és technológiailag fejlettebb munkakörnyezetekben a munkáltatók olyan munkavállalókat keresnek, akik rendelkeznek a szükséges elméleti tudással és gyakorlati tapasztalattal (Kajale & Shaikh, 2021). A kis- és középvállalatok esetében különösen fontos, hogy a munkavállalók többféle feladatot is el tudjanak látni, mivel ezek a vállalkozások gyakran kisebb létszámmal működnek, így a rugalmasság és a sokoldalúság kulcsfontosságú (Jayaraj, 2023). A munkaadók elvárják, hogy az új belépők már a kezdetektől képesek legyenek hatékonyan hozzájárulni a vállalat működéséhez, minimális betanítási idővel. Ennek eredményeképpen előnyt élveznek azok a jelentkezők, akik releváns munkatapasztalattal rendelkeznek, és képesek gyorsan alkalmazkodni az új környezethez. Az iparág specifikus képesítések és tanúsítványok is gyakran alapkövetelménynek számítanak, mivel ezek biztosítják a munkáltatók számára, hogy az alkalmazottak rendelkeznek a szükséges szakmai kompetenciákkal (Stăiculescu et al., 2021). A technológiai fejlődés és a digitalizáció előretörése alapjaiban változtatta meg a munkahelyi követelményeket a KKV-k körében. A munkaadók egyre inkább elvárják, hogy a munkavállalók magas szintű technikai készségekkel rendelkezzenek, különösen a számítástechnika, a szoftverhasználat, és az adatkezelés terén. Az automatizáció és a digitális eszközök használata napjainkban már alapvető része a mindennapi üzleti folyamatoknak, így a munkavállalóknak képesnek kell lenniük ezek hatékony alkalmazására (Mazurchenko & Zelenka, 2022). A digitalizációval kapcsolatos elvárások közé tartozik az informatikai biztonság ismerete és a digitális eszközök használatának képessége. A munkavállalóknak nemcsak a vállalati szoftvereket és rendszereket kell ismerniük, hanem tisztában kell lenniük az adatvédelemmel és az informatikai biztonsággal kapcsolatos legújabb gyakorlatokkal is. A technológiai készségek folyamatos fejlesztése és naprakészen tartása elengedhetetlen a versenyképesség megőrzéséhez és a munkahelyi hatékonyság növeléséhez

(Poteralska & Perek-Bialas, 2024). Az utóbbi években egyre nagyobb hangsúlyt kapnak a soft skilllek, vagyis a személyes és interperszonális készségek (Bhati, 2022). A KKV-k számára különösen fontos, hogy a munkavállalók képesek legyenek hatékonyan együttműködni, kommunikálni és problémákat megoldani. A kreativitás, a rugalmasság és a proaktivitás olyan készségek, amelyek hozzájárulhatnak a vállalat innovációs képességéhez és a versenyképesség megőrzéséhez (Poláková et al., 2023). A kulturális illeszkedés szintén kiemelt jelentőséggel bír a kis- és középvállalkozások körében. A kisebb vállalkozásokban a munkahelyi légkör és a vállalati kultúra meghatározó szerepet tölt be a dolgozói elégedettség és a teljesítmény szempontjából. A munkaadók ezért olyan jelentkezőket keresnek, akik értékrendjükben és viselkedésükben is illeszkednek a vállalati kultúrához. Az empátia, a csapatmunkára való hajlandóság és az etikus magatartás mind olyan tulajdonságok, amelyeket ezen vállalkozások nagyra értékelnek (Kun & Ujhelyi, 2018). Zsigmond, Machová és Korcsmáros (2021) kutatása szerint az érzelmi intelligencia, a hatékony kommunikáció, valamint a rugalmasság nem csupán a munkahelyi eredményességet növeli, hanem a vállalati kultúrában az etikus magatartás és a fenntartható döntéshozatal alapjaivá is válnak. Kiemelik továbbá, hogy a dolgozók közötti empátia és együttműködés elősegíti a konfliktusok hatékony kezelését és az innovációt, amelyek kritikus tényezők a versenyképesség szempontjából. A folyamatos tanulásra és fejlődésre való hajlandóság a kis- és középvállalkozások számára is fontos munkaadói követelmény. A folyamatosan változó gazdasági és technológiai környezetben a munkáltatók elvárják, hogy a munkavállalók nyitottak legyenek az új ismeretek elsajátítására és készségeik fejlesztésére (László & Szabó, 2020). A belső és külső képzési programok, workshopok és továbbképzések lehetőséget biztosítanak arra, hogy naprakészek maradjanak a legújabb iparági trendekkel és technológiákkal kapcsolatban. A KKV-k számára előnyös, ha a munkavállalók aktívan részt vesznek a szakmai fejlődési lehetőségekben, mivel ez hozzájárul a vállalat versenyképességének és innovációs képességének növeléséhez. A munkaadók elvárják, hogy a munkavállalók maguk is kezdeményezzenek képzési és fejlődési lehetőségeket, és proaktívan keressék azokat az eszközöket és módszereket, amelyekkel bővíthetik a tudásukat és készségeiket (Bildner & Miller, 2023). A kis- és középvállalkozások számára kiemelten fontos, hogy az alkalmazottak rendelkezzenek erős ügyfélorientációs szemlélettel és kiváló szolgáltatási készségekkel is. Mivel ezek a vállalkozások gyakran közvetlen kapcsolatban állnak ügyfeleikkel és partnereikkel, az ügyfélkapcsolatok minősége alapvetően befolyásolja a vállalat hírnevét és üzleti sikerét (Widelska & Krot, 2021). A munkaadók elvárják, hogy a munkavállalók képesek legyenek empatikusan és hatékonyan kommunikálni az ügyfelekkel, megértsék az igényeiket, és magas színvonalú szolgáltatást nyújtsanak. Az ügyfélorientáció magában foglalja a problémamegoldó készségeket, a konfliktuskezelést, és az ügyfélpanaszok hatékony kezelését is. A KKV-k számára elengedhetetlen, hogy munkavállalóik képesek legyenek gyorsan és hatékonyan reagálni az ügyféligenyekre, és olyan megoldásokat kínáljanak, amelyek növelik az ügyfél elégedettségét és lojalitását. A munkaadók értékelik azokat a munkavállalókat, akik proaktívan dolgoznak az ügyfélkapcsolatok javításán és folyamatosan törekednek a szolgáltatási színvonal emelésére (Setiyaji et al., 2022). A kis- és középvállalkozások munkaadói továbbá elvárják, hogy a munkavállalók elkötelezettek és lojálisak legyenek a vállalat iránt. Az elkötelezettség és a lojalitás hozzájárul a munkahelyi stabilitáshoz, a produktivitás növeléséhez és a vállalati célok eléréséhez (Syahrizal et al., 2019). A KKV-k számára különösen fontos, hogy a munkavállalók hosszú távon elkötelezettek maradjanak, mivel a gyakori munkaerő-vándorlás jelentős költségekkel és erőforrás-ráfordítással járhat. A munkaadók értékelik azokat az alkalmazottakat, akik azonosulni tudnak a vállalati értékekkel és célokkal, és aktívan hozzájárulnak a vállalat sikeréhez. Az

elkötelezettség és a lojalitás növelése érdekében a vállalkozások gyakran igyekeznek olyan munkahelyi környezetet teremteni, amely támogatja a dolgozói elégedettséget, a munkamagánélet egyensúlyát és a karrierfejlődést. A munkaadók elvárják, hogy az alkalmazottak megbízhatóak legyenek és felelősségteljesen végezzék munkájukat, valamint hogy képesek legyenek hozzájárulni a csapat és a vállalat sikeréhez (Budiman & Ardhiyansyah, 2023). A vállalkozások számára mindemellett kulcsfontosságú, hogy a munkavállalók hatékonyak és eredményorientáltak legyenek. A kis- és középvállalkozások gyakran szűkös erőforrásokkal dolgoznak, ezért elvárják, hogy a munkavállalók a lehető legjobban kihasználják a rendelkezésre álló eszközöket és időt (Rahaman et al., 2021). Az eredményorientáltság azt jelenti, hogy az alkalmazottak képesek konkrét célokat kitűzni és azokat határidőre elérni, miközben magas színvonalú munkát végeznek. A hatékonyság és az eredményorientáltság eléréséhez a munkaadók elvárják, hogy az emberek jól szervezettek legyenek, és képesek legyenek prioritásokat felállítani a feladataik között. A munkaadók értékelik azokat a munkavállalókat, akik képesek önállóan dolgozni, gyorsan és hatékonyan döntéseket hozni, valamint rugalmasan alkalmazkodni a változó körülményekhez. Az eredményorientáltság hozzájárul a vállalat teljesítményének és versenyképességének növeléséhez, ami különösen fontos a kis- és középvállalkozások számára (Rajagopal et al., 2024). Összefoglalva, a kis- és középvállalkozások munkaadói széleskörű követelményeket támasztanak a munkavállalókkal szemben, amelyek közé tartozik a megfelelő képzettség és szakmai tapasztalat, a magas szintű technikai készségek, a soft skillek és a kulturális illeszkedés. Emellett fontos a képzési és fejlődési lehetőségek iránti nyitottság, az ügyfélorientáció, a vállalati elkötelezettség, valamint a hatékonyság és az eredményorientáltság. Ezek a követelmények biztosítják, hogy a vállalkozások képesek legyenek versenyképességük megtartására, és a fenntartható növekedés elérésére a gyorsan változó gazdasági környezetben (Gasior et al., 2021).

KUTATÁS MÓDSZERTANA

A tanulmány elkészítése során átfogó irodalomkutatást végzett a szerző, amelynek célja a kis- és középvállalkozásokra vonatkozó munkaadói követelmények azonosítása volt a XXI. század munkaerőpiaci környezetében. A kutatás során szekunder adatforrásokra támaszkodott, amelyek magukban foglalták tudományos cikkek, szakirodalmi áttekintések, hivatalos jelentések és releváns statisztikai adatok elemzését. Az irodalomkutatás keretében különös figyelmet fordított a nemzetközi és hazai szakirodalomra, különös tekintettel a KKV-k munkaadói elvárásaira vonatkozóan. A szekunder adatelemzés módszere lehetővé tette számára, hogy összehasonlítsa a különböző forrásokból származó megállapításokat, és azonosítsa azokat a trendeket és kihívásokat, amelyek a munkaerőpiacot és a munkaadói követelményeket alakítják. Ezen módszerek alkalmazásával sikerült egy átfogó képet kialakítani a KKV-k előtt álló lehetőségekről és kihívásokról, valamint azokról a készségekről és kompetenciákról, amelyek elengedhetetlenek a fenntartható fejlődés és a versenyképesség biztosításához. Az elemzés során olyan megbízható adatforrásokra támaszkodott a szerző, mint az Európai Bizottság, nemzetközi kutatóintézetek és tudományos folyóiratok, amelyek a KKV-k munkaerőpiaci szerepére és gazdasági hatásaira vonatkozóan releváns statisztikai adatokat közöltek. Az ilyen források biztosították az elemzés hitelességét és megbízhatóságát. Továbbá ezen módszerek lehetővé tették, hogy a KKV szektor versenyképességének és fenntarthatóságának kulcselemeit átfogó módon elemezzük, és javaslatokat fogalmazzunk meg a jövőbeni kihívásokra való felkészüléshez.

KÖVETKEZTETÉSEK

A kis- és középvállalkozások gazdaságban betöltött szerepének és a munkaadói követelményeknek az elméleti vizsgálata számos fontos következtetéshez vezetett. Ezek az eredmények mélyebb megértést eredményeznek arra vonatkozóan, hogy hogyan működnek és fejlődnek a KKV-k, valamint milyen elvárásokat támasztanak a munkavállalóikkal szemben a jelenlegi és jövőbeli munkaerőpiaci környezetben. A munkaadói követelmények folyamatosan változnak és ezek a változások jelentős hatással vannak a kis- és középvállalkozások működésére. A digitális készségek és technológiai kompetenciák egyre fontosabbá válnak. A vállalkozások növekvő mértékben támaszkodnak az informatikai eszközökre és automatizált rendszerekre. Továbbmenve a távmunka és a rugalmas munkarendek iránti igény növekedése megváltoztatja a munkahelyi kultúrát és a munkaszervezést. A munkavállalóknak képesnek kell lenniük hatékonyan dolgozni távolról is. Említésre méltó továbbá, hogy a fenntarthatósági és környezettudatos gyakorlatok integrálása a vállalati stratégiákban növekvő jelentőséggel bír. A kis- és középvállalatok egyre inkább keresik azokat a munkavállalókat, akik elkötelezettek a környezetvédelmi célok iránt. Emellett az érzelmi intelligencia, a kommunikációs és együttműködési készségek is növekvő jelentőséggel bírnak. Az automatizációval párhuzamosan az emberi kapcsolatok és a problémamegoldó képességek egyre értékesebbek. Nem mehetünk el szó nélkül amellett sem, hogy a folyamatos tanulás és fejlődés szükségessége növekszik. A munkavállalóknak készen kell állniuk új készségek elsajátítására és a gyorsan változó technológiai környezethez való alkalmazkodásra. Az elméleti áttekintés továbbá rávilágított arra, hogy a jövőben a kis- és középvállalkozások munkaadói követelményei továbbra is dinamikusan fejlődnek majd. Az új technológiák, mint például az AI és a gépi tanulás alapvetően alakítják át a munkavégzés módját és új készségeket tesznek szükségessé. A munkaadók hibrid munkamodelleket alakítanak ki, amelyek ötvözik a távmunkát és az irodai jelenlétet, így biztosítva a rugalmasságot és a hatékonyságot. Fontos továbbá megemlíteni, hogy a globalizáció és a nemzetközi együttműködés növekvő szerepe megköveteli a kultúrák közötti érzékenységet és a nemzetközi üzleti gyakorlatok ismeretét. Végezetül pedig fontos megemlíteni, hogy a vállalati értékek és a CSR tevékenységek beépítése a vállalati kultúrába egyre fontosabbá válik, ami pozitív hatással van a vállalati hírnévre és a munkavállalói elégedettségre. A jövőben azok a munkavállalók lesznek a legértékesebbek, akik képesek megfelelni a képzettségi, technikai és személyes készségekre vonatkozó követelményeknek, és rugalmasan alkalmazkodni a dinamikusan változó munkaerőpiaci környezethez.

BEFEJEZÉS

A kis- és középvállalkozások jelentős szerepet játszanak a gazdaságban, mivel kulcsfontosságúak a foglalkoztatás, az innováció és a helyi gazdaságok fejlődése szempontjából. Tanulmányunkban részletesen megvizsgáltuk a KKV szektor gazdaságban betöltött szerepét, különös tekintettel arra, hogy hogyan járulnak hozzá a gazdasági növekedéshez és a munkaerőpiac dinamizálásához. Emellett kiemeltük a KKV-k rugalmasságát és innovációs képességét, melyek révén gyorsan alkalmazkodnak a változó piaci körülményekhez és új megoldásokkal gazdagítják a piacot. A gazdaságban betöltött szerepük mellett a kis- és középvállalkozások munkaadói követelményeit is részletesen elemeztük. A munkaadók által támasztott követelmények széles spektrumot ölelnek fel, kezdve a megfelelő képzettségtől és szakmai tapasztalattól, a technikai készségeken és soft skillen át, egészen a kulturális illeszkedésig és a vállalati elkötelezettségig. Összességében elmondható, hogy kis- és középvállalkozások gazdasági szerepe és munkaadói követelményei szorosan összefonódnak. A megfelelő munkaerő kiválasztása és megtartása alapvetően befolyásolja a

vállalat sikerét, innovációs képességét és versenyképességét. A KKV-k számára kulcsfontosságú, hogy a munkavállalók megfeleljenek a képzettségi, technikai és személyes készségekre vonatkozó követelményeknek, valamint, hogy elkötelezettek és lojálisak legyenek a vállalat iránt. Ezek az elvárások biztosítják, hogy a kis- és középvállalkozások továbbra is meghatározó szerepet játszhassanak a gazdaságban, hozzájárulva a fenntartható növekedéshez és a társadalmi jóléthez. Ezen vállalkozások munkaadói követelményei folyamatosan fejlődnek és alkalmazkodnak a globális gazdasági környezet változásaihoz, a technológiai újításokhoz, valamint a munkaerőpiac dinamikájához. A szerző célja a jövőre vonatkozóan egy széleskörű kvalitatív kutatási folyamat megvalósítása a Magyarországon, illetve Szlovákiában tevékenykedő kis- és középvállalati szektor körében. Ezen kutatás elsődleges célja a kis- és középvállalkozások kritikus mátrixának azonosítása a munkaadói követelmények tekintetében.

FELHASZNÁLT IRODALOM

Aladin, A., Dewatam E,m Sari, Y. & Aryani, A. Y. (2021). The Role of Small and Medium Enterprises (SMES) and Economic Growth in Indonesia: The VECM Analysis. *Atlantis Highlights in Social Sciences, Education and Humanities*, 1, pp. 95-99. <https://doi.org/10.2991/ahsseh.k.210122.017>

Al-Haddad, L., Sial, S. M., Ali, I. & Alam, R. (2019). The Role of Small and Medium Enterprises (SMEs) in Employment Generation and Economic Growth: A Study of Marble Industry in Emerging Economy. *International Journal of Financial Research*, 10(6). pp. 174-187. <https://doi.org/10.5430/ijfr.v10n6p174>

Amoah, J., Belas, J., Dziwornu, R. & Khan, A. K. (2022). Enhancing SME contribution to economic development: A perspective from an emerging economy. *Journal of International Studies*, 15(2), pp. 63-76. <https://doi.org/10.14254/2071-8330.2022/15-2/5>

Bary, A. (2019). SMEs Sector, a Key Driver to The Egyptian Economic Development. *SSRN Electronic Journal*, pp. 1-17. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3334845>

Bayraktar, M. C. & Algan, N. (2019). The Importance of SMEs on World Economies. *International Conference on Eurasian Economies*. <https://doi.org/10.36880/c11.02265>

Bhati, H. (2022). The Importance of Soft Skills in the Workplace. *SSRG International Journal of Humanities and Social Science*, 9(2), pp. 21-33. <https://doi.org/10.14445/23942703/IJHSS-V9I2P104>

Bilderback, S. & Miller, G. (2023). Importance of employee development programs in business. *Journal of Management Development*, 42(4), pp. 1-10. <https://doi.org/10.1108/JMD-03-2022-0054>

Budiman, D. & Ardhiyansyah, A. (2023). The Effect of Employee Engagement, Marketing Capability and Innovation on Sustainable Customer Loyalty among MSMEs Customers in Indonesia. *Journal of Economic and Management Review*, 6(2), pp. 1-13. <https://doi.org/10.31002/rekomen.v6i2.1034>

Dabengwa, N. (2024.07.25). *The Importance of SMEs for Our Economies*.

<https://www.linkedin.com/pulse/importance-smes-our-economies-nhlanhla-dabengwa-ceore/>

Endris, E. & Kassegn, A. (2022). The role of micro, small and medium enterprises (MSMEs) to the sustainable development of sub-Saharan Africa and its challenges: a systematic review of evidence from Ethiopia. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 11(20), pp. 1-18. <https://doi.org/10.1186/s13731-022-00221-8>

European Commission. (2024.07.25). *SME definition*. https://single-market-economy.ec.europa.eu/smes/sme-fundamentals/sme-definition_en

Gasior, M., Skowron, L., Sak-Skowron, M. (2021). The Importance of Employees' Competencies: A Comparison between Educational and Business Perspective. *European Research Studies Journal*, XXIV(2), pp. 681-694. <https://doi.org/10.35808/ersj/2303>

Gherghina, C. Ş., Botezatu, A. M. & Hosszu, A. (2020). Small and Medium-Sized Enterprises (SMEs): The Engine of Economic Growth through Investments and Innovation. *Sustainability*, 12(1), pp. 1-21.

International Labour Organization (2022). *Guide to Recommendation 189: Job creation in small and medium sized enterprises Recommendation*(1nd ed.). ILO Publication. ISBN 9789220361429.

Istanbul.

Jayaraj, P. (2023). Exploring Employees Job Performance of Small and Medium Size Enterprises. *Journal of Informatics Education and Research*, 3(2), pp. 480-487.

Kajale, A. & Shaikh, F. A. (2021). A Review on Employer's Expectation and Perceptions Towards Education and Changing Skills Requirement Among Engineering Graduates. *Journal of Emerging Technologies and Innovative Research*, 8(7), pp. 600-604.

Katyál, R., Jaiswal, M. & Choruma, N. (2021). Role of SMEs in Economic Development. *International Journal of Research Publication and Reviews*, 2(7), pp. 172-177.

Kun, A. I. & Ujhelyi, M. (2018). Cultural Fit and Academic Performance of Higher Education Students. *Vezetéstudomány / Budapest Management Review*, XLIX(11), pp. 12-23. <https://doi.org/10.14267/VEZTUD.2018.11.02>

László, B. & Szabó, M. Cs. (2020). Examination of Employers' Expectations towards Career Entrants from Learning Outcomes Point of View. *Journal of Applied Technical and Educational Sciences*, 10(1), pp. 3-18. <https://doi.org/10.24368/jates.v10i1.158>

Manzoor, F., Wei, L. & Sahito, N. (2021). The role of SMEs in rural development: Access of SMEs to finance as a mediator. *PLoS ONE*, 8. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0247598>

Mazurchenko, A., Zelenka, A. (2022). Employees' Digital Competency Development in the Construction and Automotive Industrial Sector. *Central European Business Review*, 11(1), pp. 41-63. <https://doi.org/10.18267/j.cebr.284>

Nagori, R. (2022). Improving Employee Engagement in Small and Medium Enterprises. In Biginas, K., Sindakus, S., Koumproglou, A., Sarantinos, V. & Wyr, P. (Eds.), *Small Business Management and Control of the Uncertain External Environment (Advanced Strategies in Entrepreneurship, Education and Ecology)* (pp. 151-177). Emerald Publishing Limited, Leeds. <https://doi.org/10.1108/978-1-83909-624-220211010>

Poláková, M., Suleimanová, H. J., Madzík, P., Copuš, L., Molnárová, I., Polednová, J. (2023). Soft skills and their importance in the labour market under the conditions of Industry 5.0. *Heliyon*, 9(8), pp. 1-20. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e18670>

Popadić, D., Živanović, V. & Živanovic, N. (2022). The Importance of Small and Medium Enterprise Development for Efficient Global Market Environment. *Chinese Business Review*, 21(3), pp. 102-107. <https://doi.org/10.17265/1537-1506/2022.03.003>

Poteralska, M. & Perek-Bialas, J. (2024). The Importance of Employee Skills on a Technologically Transforming Labor Market: An Empirical Analysis from the Perspective of Employers. *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*, 157(2), pp. 30-54. <https://doi.org/10.5604/01.3001.0054.6535>

Rahaman, A., Ali, J. M., Taru, D. R., Gupta, A. & Ali, I. S. R. A. (2021). Identification of determining factors of employee performance of SME business. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 27(6), pp. 1-6.

Rajagopal, R., Hattiarachchi, C. & Zürn, G. S. (2024). Using a Result-Oriented System Thinking approach to design and evaluate strategies for the digital transformation management of small and medium-sized enterprises (SMEs). *Sustainable Manufacturing and Service Economics*, 3, pp. 1-9. <https://doi.org/10.1016/j.smse.2024.100023>

Setiyaji, A., Alves, F. F. D. M. G. & Wijaya, L. (2022). The importance of Customer Focus for Organizational Performance: a Study Focus to an Information and Communication Technology Company based in Indonesia. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*

Stăiculescu, C., Lacatus, L. M. & Livinti, R. (2021). Employers expectations and requirements. Case study: Employers of Schools of Economics and Business Graduates in Romania. *Proceedings of the International Conference on Business Excellence*, 15(1), pp. 185-195. <https://doi.org/10.2478/picbe-2021-0018>

Syahrizal, S., Patrisia, D. & Abror, A. Employee Engagement, Satisfaction and Loyalty: Preliminary Findings. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 9, pp. 713-719.

Varga, J. (2021). Defining the Economic Role and Benefits of Micro, Small and Medium-sized Enterprises in the 21st Century with a Systematic Review of the Literature. *Acta Polytechnica Hungarica*, 18(11), pp. 209-228.

Widelska, U. & Krot, K. (2021). Customer Orientation and Innovation – The Perspective of

Top-Level Management. *Folia Oeconomica Stetinensia*, 21(1), pp. 161-174.
<https://doi.org/10.2478/fofi-2021-0011>

Wozniak, M., Duda, J., Gasior, A. & Bernat, T. (2019). Relations of GDP growth and development of SMEs in Poland. *Procedia Computer Science*, 159, pp. 2470-2480.

Zsigmond, T., Machová, R., Korcsmáros, E. (2021). The Ethics and Factors Influencing Employees Working in the Slovak SME Sector. *Acta Polytechnica Hungarica*, 18(11), pp. 171-190.