

# A tehetség képlete: a rugalmas munkavégzés milliárdos értékű termelékenységnövekedést hozhat

- Az International Workplace Group és az Arup új elemzése szerint a tehetségek hatékonyabb megszerzése és megtartása, valamint a szervezeti tudás megőrzése már öt év alatt jelentős termelékenységnövekedést eredményezhet.
- A termelékenység javulásához a munkavállalók hatékonyabb megtartása járulhat hozzá a legnagyobb mértékben: ennek gazdasági értéke az Egyesült Államokban mintegy 204,7 milliárd dollár, az Egyesült Királyságban pedig 10,8 milliárd font lehet.
- A hibrid munkavégzés lehetősége mára a technológiai szakemberek megszerzésének legfontosabb eszközévé vált, megelőzve még a versenyképes fizetést is.
- A mesterséges intelligencia tovább erősítheti ezeket az előnyöket: a vezérigazgatók 80%-a szerint a mesterséges intelligencia és a hibrid munkavégzés együttes alkalmazása az egyéni munkavállalói termelékenységet is növeli.

Az Arup és a Spaces, illetve Regus márkáiról ismert International Workplace Group (IWG), a rugalmas munkavégzési megoldások világelső szolgáltatója új gazdasági modellt dolgozott ki. Az elemzés szerint a rugalmasabb munkavégzési lehetőségek több milliárd dollár értékű termelékenységnövekedést eredményezhetnek, mivel segítik a vállalatokat a tehetséges munkatársak megszerzésében és megtartásában, valamint a kritikus szervezeti tudás megőrzésében.

Miközben a vállalatok egyre élesebb versenyt folytatnak a kulcsfontosságú szakemberekért és termelékenységük növelésére törekednek, a megfelelő munkatársak megszerzése és megtartása egyre fontosabb vezetői prioritássá válik. Az új elemzés szerint a hibrid munkavégzés kézzelfogható gazdasági értéket teremthet azzal, hogy hozzájárul a munkavállalók megtartásához. Az ebből származó termelékenységi nyereség gazdasági értéke ötéves időszakra vetítve az Egyesült Államokban mintegy 204,7 milliárd dollár, az Egyesült Királyságban pedig 10,8 milliárd font lehet.

Az IWG kutatása szerint a HR-vezetők 81%-a úgy véli, hogy a hibrid munkavégzés kulcsfontosságú a legértékesebb munkatársak megtartásában, 86%-uk szerint pedig a rugalmas munkavégzés a leendő munkavállalók által leginkább elvárt munkahelyi előny. Eközben az amerikai munkavállalók több mint egyharmada egy új állás mérlegelésekor már a fizetésnél is fontosabb szempontnak tartja a távmunka lehetőségét.

A rugalmas munkavégzés Magyarországon is egyre fontosabb szerepet játszik a munkavállalók megszerzésében és megtartásában. A GKI 2025-ös reprezentatív kutatása szerint a dolgozók közel 30 százalékának volt lehetősége otthonról is dolgozni, míg a havi nettó 700 ezer forint felett keresők körében ez az arány megközelítette a 60 százalékot. Ez arra utal, hogy a rugalmasság különösen azokban a munkavállalói csoportokban válhat meghatározó versenyelőny, amelyek esetében a vállalatok a legélesebb versenyt folytatják a képzett szakemberek megszerzéséért és megtartásáért.

## A rugalmasság meghatározó tényezővé válik a tehetséges munkatársakért folyó versenyben

A cégvezetők közel háromnegyede (72%) szerint a hibrid vagy rugalmas munkavégzés lehetősége kulcsszerepet játszik a fiatalabb vezetők megszerzésében. Ez a generáció már felismerte, hogy a munkát hosszadalmas napi ingázás nélkül is ugyanolyan hatékonyan, vagy akár hatékonyabban el

lehet végezni. A megkérdezett vezetők szerint a technológiai szakemberekért folyó versenyben mára a hibrid munkavégzés biztosítása vált a leggyakrabban alkalmazott stratégiává (37%), megelőzve a versenyképes fizetést is (35%). Több mint háromnegyedük (78%) úgy véli, hogy a hibrid vagy rugalmas munkavégzést kínáló szervezetek egyértelmű versenyelőnyt élveznek azokkal szemben, amelyek nem biztosítanak ilyen lehetőséget.

A hibrid munkavégzési modell nagyobb rugalmasságot kínál, és mérsékli a földrajzi korlátokat, így az ezt alkalmazó munkáltatók szélesebb körből toborozhatnak, valamint rugalmasabb és hatékonyabb működési modelleket alakíthatnak ki. Ez a tehetség új képletének egyik meghatározó eleme: a rugalmasság, a technológia és a képzett munkaerőhöz való szélesebb körű hozzáférés együttesen mérhető termelékenységjavulást eredményezhet.

## **A munkavállalók megtartása járulhat hozzá leginkább a termelékenység növeléséhez**

A tehetséges munkatársak eredményesebb megtartása mindkét vizsgált piacon a termelékenységnövekedés legfontosabb forrása lehet: ötéves időszakra vetítve az Egyesült Államokban mintegy 204,7 milliárd dollár, az Egyesült Királyságban pedig 10,8 milliárd font többletértéket teremthet.

A fluktuáció csökkentésével a vállalatok jelentős veszteségeket előzhetnek meg. A munkatársak távozásából eredő éves bruttóhozzáadottérték-kiesés az Egyesült Államokban elérheti a 40,9 milliárd dollárt, az Egyesült Királyságban pedig a 2,2 milliárd fontot. Egy tapasztalt munkatárs távozásakor ugyanis a vállalat nemcsak egy szakembert veszít el, hanem a nála felhalmozott tapasztalatot, a kialakított kapcsolatokat és a munkájából származó eredményeket is.

A tapasztalt munkatársak megtartásának további fontos előnye, hogy a szervezeten belül felhalmozott tudás is megőrizhető. A modell szerint a tudásvesztésből eredő hatékonyságromlás mérséklése az Egyesült Államokban 65,5 milliárd dollár, az Egyesült Királyságban pedig 5,7 milliárd font értékű termelékenységjavulást eredményezhet. Ez is jól mutatja, milyen jelentős működési előnyt jelent a vállalati szakértelem és tapasztalat megőrzése.

A tehetséges munkatársak eredményesebb megszerzése szintén számottevő gazdasági előnnyel járhat: öt év alatt az Egyesült Államokban további 98,3 milliárd dollár, az Egyesült Királyságban pedig 6,5 milliárd font értékű termelékenységjavulást hozhat. A toborzási és munkaerő-felvételi folyamatok hatékonyabbá tétele ezen felül mintegy 9,4 milliárd dollár, illetve 0,6 milliárd font értéket teremthet.

Az eredmények együttesen azt mutatják, hogy a rugalmas munkavégzés nem csupán munkavállalói juttatás, hanem a növekedés, a szervezeti ellenálló képesség és a termelékenység javításának stratégiai eszköze is.

## **A mesterséges intelligencia tovább fokozhatja az előnyöket**

A mesterséges intelligencia tovább erősítheti a hibrid munkavégzésből származó előnyöket. A vezérigazgatók 80%-a szerint az MI és a hibrid munkavégzés együttes alkalmazása növeli a munkavállalók termelékenységét. Az amerikai munkavállalók mintegy 60%-a, az Egyesült Királyságban pedig 68%-uk úgy véli, hogy az MI már jelenleg is javítja a hibrid munkavégzéssel kapcsolatos tapasztalataikat.

vállalat teljesítményének alapja, hogy a megfelelő szakembereket foglalkoztassa. Kutatásunk számszerűsíti azt, amit számos vezető már eddig is felismert: a tapasztalt munkatársak megtartása, a tehetségek szélesebb körből történő megszerzése, valamint annak lehetővé tétele, hogy az emberek rugalmasan, a számukra legmegfelelőbb helyen és módon dolgozhassanak, jelentősen növeli a termelékenységet.”

„A technológia tovább bővíti ezeket a lehetőségeket. A mesterséges intelligencia átalakítja, hogyan és hol dolgozunk, a rugalmas munkavégzési formák pedig lehetővé teszik, hogy a vállalatok földrajzi korlátoktól függetlenül megtalálják a megfelelő szakembereket. A kettő együttesen segíthet a vállalatoknak rugalmasabban működő és termelékenyebb szervezeteket kialakítani.”

#### Sajtókapcsolat:

- Murányi Edit
- Chapter4 PR
- +36 70 372 2137
- e.muranyi@chapter4.at

Eredeti tartalom: International Workplace Group

Továbbította: Helló Sajtó! Üzleti Sajtószolgálat

Ez a sajtóközlemény a következő linken érhető el:

<https://hellosajto.hu/?p=33026>