

# KÉKGALLÉROS MUNKAERŐ-PIACI TRENDEK

2024



**Group**  
YOUR JOB, OUR WORK

# GI GROUP HOLDING

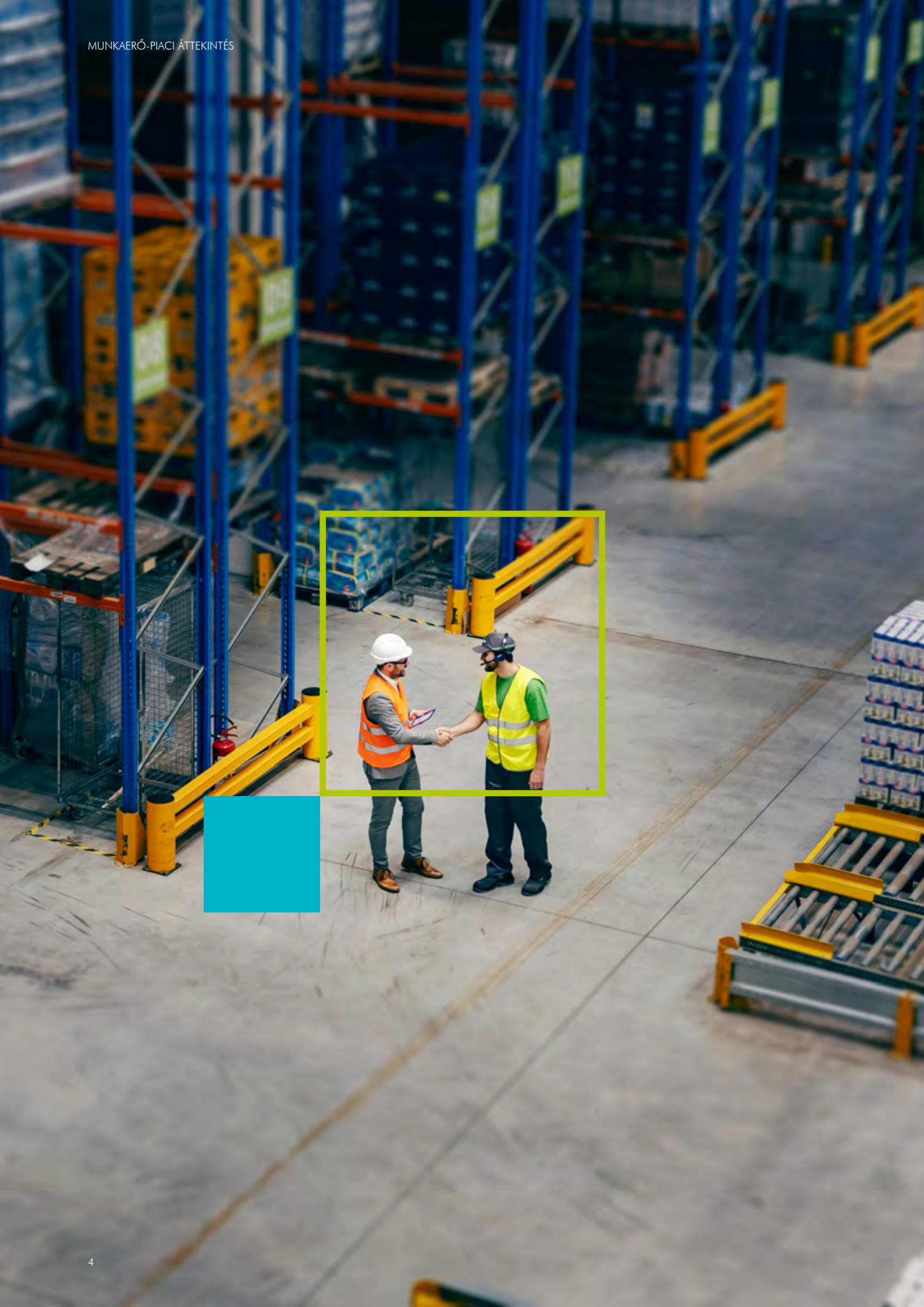
MAGYARORSZÁGON



# Kelly<sup>®</sup>

**2024-BEN A GI GROUP HOLDING CÉGCSOPORT FELVÁSÁROLTA A KELLY SERVICES TOBORZÁSI SZOLGÁLTATÓT 14 EURÓPAI ORSZÁGBAN.**

Magyarországon a Kelly Services kéggalléros üzletága beolvadt a Gi Group-ba, míg a fehéggalléros, és az IT outsourcing szolgáltatások a Grafton alatt működnek tovább.



ÉLELMISZERIPAR

AUTÓIPAR

GYÓGYSZERIPAR

RAKTÁROZÁS

ELEKTRONIKA

## A GI GROUP SZAKTERÜLETEI

VEGYIPAR

SZERVIZSZOLGÁLTATÁS

MEGÚJULÓ ENERGIA

ENERGIAIPAR

GÉIPAR

MŰANYAGIPAR

FÉMIPAR

# BEVEZETŐ

Az olasz háttérű cégcsoport, a Gi Group Holding több mint 25 éves múltra tekint vissza a munkaerő-toborzás piacán. Magyarországon a fehérgalléros toborzásra szakosodott Grafton, és a vezető-kiválasztással foglalkozó Wyser mellett a Gi Group márkanév a kéggalléros munkaerő-közvetítéssel és -kölcsonzéssel foglalkozó szolgáltatásunkat foglalja magába. A Gi Group már az anyavállalat keretein belül 2020 áprilisában megkezdte tevékenységét idehaza, önálló entitásként pedig 2021 óta működik a magyar piacon. **A 2024-es év a cégcsoport történetének egyik legnagyobb mérföldkővet hozta el a Kelly Services 14 európai országban történő felvásárlásával és beolvasztásával.**

Elkötelezettek vagyunk abban, hogy rövid időn belül a kéggalléros toborzással foglalkozó HR szolgáltatók között meghatározó szereplővé váljunk. Ehhez minden körülmény biztosított, a stabil nemzetközi anyavállalati háttérnek és a rendelkezésre álló hatalmas tudásbázisnak köszönhetően. Kiemelten fontosnak tartjuk, hogy minden partnerünknek egyénre szabott megoldásokat biztosítsunk, azt tapasztaljuk, hogy a mai munkaerőpiacra ezzel lehetünk igazán hatékonyan ügyfeleink segítségére.

Tanácsadói attitűddel közelítünk minden megbízáshoz, és az őszinte hozzáállásban látjuk a hosszú távú, kölcsönösen profitáló együttműködés kulcsát.

Csapatunk összeállításánál kifejezetten nagy hangsúlyt fektetünk arra, hogy olyan kollégákkal építsük a magyar Gi Groupot, akik nyitottak az agilis megoldásokra, motiváltak a kiváló minőségű szolgáltatás nyújtására, és elszántan vetik bele magukat a legnehezebb pozíciók toborzásába is. A csapatunk jelenleg már közel 30 fős, és évente több mint 650 kéggalléros munkavállaló megtalálásában segítünk a partnereinknek ország-szerte. Az elmúlt 4 évben közel 100 partnerrel dolgoztunk már együtt, 7 különböző piaci szektorban több mint 1400 munkavállalót helyeztünk el. **Magyarországon elsőként mondhatjuk el magunkról, hogy elindítottuk a kizárólag képzett munkavállalók toborzására szakosodott csapatunkat is, Gi Pro néven.**

A szolgáltatásaink között a munkaerő-közvetítés mellett megtalálható a munkaerő-kölcsonzés, melyet előszeretettel biztosítunk a partnereink számára akár Recruitment Process Outsourcing, akár egyszerűsített foglalkoztatás keretein belül is. Ezen felül kifejezetten népszerű a bérfelemelési szolgáltatásunk, amely a legtöbb esetben a fizetésekkel kapcsolatos döntések meghozatalában segíti a partnereinket. **A Kelly Services beolvasztásával olyan szinergiákra tudunk szert tenni, melyek tovább erősítik piaci helyzetünket, és új távlatokat nyitnak meg ügyfeleink és jelöltjeink számára egyaránt.**



**Kosztolányi Virág**  
Üzletágvezető  
Gi Group Magyarország



**Alapi Márton**  
Operatív vezető  
Gi Group Magyarország



**Blázsovics Balázs**  
Gi Pro vezető  
Gi Group Magyarország



## TARTALOMJEGYZÉK

<b>1. Vezetői összefoglaló</b>	<b>10</b>
<b>2. Munkaerő-piaci áttekintés</b>	<b>12</b>
Toborzás	13
Kiválasztás	17
Onboarding és megtartás	20
A felmondások legjellemzőbb okai	22
<b>3. Gi Pro – képzett fizikai munkavállalók</b>	<b>24</b>
<b>4. Bérek</b>	<b>28</b>
<b>5. Toborzás a gyakorlatban</b>	<b>34</b>
<b>6. Referenciák</b>	<b>38</b>
<b>7. Iránymutató ügynökséggel való együttműködéshez</b>	<b>44</b>

# METODOLÓGIA

A BÉRADATOKAT EGY 14,112 ADATOT TARTALMAZÓ MINTA ALAPJÁN ÁLLÍTOTUK ÖSSZE, IDEÉRTVE:

A Gi Group által vezetett toborzási folyamatban részt vevő jelöltek jelenlegi fizetése és elvárása 2024 2. és 3. negyedévében Magyarországon.

Béradatok **153** olyan vállalatnál, amelyek kékgalléros szakembereket alkalmaznak, és együttműködnek a Gi Grouppal.

A kutatási eredmények **3192 kékgalléros jelölt** és **150 kékgallérosokat foglalkoztató vállalat** válaszait foglalják össze. Az adatgyűjtés ideje 2023 Q3 – 2024 Q2.





# VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓ

A HR szakma legnagyobb kihívása továbbra is a minőségi jelöltek hiánya, amire a cégek különböző megoldásokkal állnak elő: van, aki a harmadik országbeliek toborzására összpontosít, van, aki a megtartásra és a képzés-fejlesztésre helyezi a fókuszot, és vannak, akik egy vonzó ajánlattal csábítják a munkavállalókat magukhoz. Ami biztos, hogy az elmúlt időszakban csökkent a jelöltek váltási hajlandósága, ugyanis amíg a 2022-es kutatásunkban a jelöltek 81%-a úgy nyilatkozott, hogy megfelelő ajánlat esetén nyitott a munkahelyváltásra, a legfrissebb felmérésünkben ez a szám már csak 64% volt. Ezzel párhuzamosan csökkent azoknak a száma is, akik kizárólag a bér miatt váltanának munkahelyet. 2022-ben a váltásra nyitott jelöltek 55%-a a bért jelölte meg elsődleges szempontként, 2024-ben ez viszont csupán 33%-nak a legfontosabb kritérium. A vizsgált időszakban 29%-ról a felére esett vissza azoknak a száma is, akik azért szeretnének új állást, mert nem érzik elég stabilnak a munkahelyüket. Ezekből az adatokból jól látszik, hogy a jelöltpiac enyhén lelassult, és a hangsúly a folyamatos anyagi fejlődésről kezd áthelyeződni egyéb szempontokra.

Ha csak az aktuális adatokat nézzük, akkor a 64%-os váltási hajlandóság még mindig a jelöltek kétharmadát jelenti, így érdemes minden szereplőnek továbbra is ébernek maradni, és a saját állomány megőrzése mellett a toborzási szempontból fontos tényezőkre is ráerősíteni.

Ha ezt a témakört a cégek oldaláról vizsgáljuk, akkor azt látjuk, hogy a munkáltatók több mint 80%-a keres képzett fizikai munkaerőt, de csak kevesebb mint az 50%-a képzetlent. Ennek több oka is lehet, egyrészt az, hogy a képzett munkaerő külföldre vándorlása a legjellemzőbb jelenleg, ezért belőlük a legnagyobb a hiány. Másrészt a folyamatos technológiai fejlődés miatt egyre több gyártó cég kezd komoly fejlesztésekbe az automatizáció terén, aminek a következménye lehet a képzetlen munkaerőigény csökkenése is, illetve a képzett munkaerő felértékelődése, hiszen ők azok, akik ezen komplex gépek üzemeltetésében és karbantartásában kompetensek lesznek. Összességében az biztosan elmondható, hogy a képzett fizikai pozíciókra való toborzás napjainkban kiemelten fontos feladata a cégeknek. Mivel elég nagy a verseny a jó szakemberekért, ezért sokszor az a legnagyobb kihívásuk, hogy a megfelelő szakembereket megtalálják, meggyőzzék a váltásról, majd ezt követően meg is tudják őket tartani.

A kutatásainkban részletesen vizsgáltuk a fenti témaköröket, ezért a kiadvány későbbi részében érdekes eredményeket fogunk megosztani a toborzással, a kiválasztással és a megtartással kapcsolatban. A toborzás kapcsán kitérünk a költséghatékonyság szempontjából fontos tényezőkre, mint a toborzási csatornák használata, illetve a hirdetések

vonzóvá tétele. A kiválasztási folyamatban is igyekszünk irányt mutatni, hogy az interjú előtt hogyan és miről kommunikáljunk a jelöltekkel, hogyan nyerjük el bizalmukat ebben a szakaszban, és mit tegyünk az interjú után, ha már megszületett a döntés. Emellett foglalkozunk riportunkban a megtartás témakörével, az interjú és a belépés közötti időszak jelentőségével, a megfelelő onboarding folyamattal, és a legjellemzőbb felmondási okokkal is.

Kiadványunk utolsó részében a képzett munkavállalókra helyezzük a hangsúlyt, és többek között a következő témákat elemezzük: hol lehet hatékonyan képzett munkavállalókat toborozni, mik azok az okok, amelyek a legnagyobb szerepet játsszák a munkahelyváltások során, valamint, hogy mennyire magas a külföldi munkavállalási kedv ennél a munkavállalói rétegnél. Emellett pedig megvizsgáljuk azt is, hogy milyen különbségek vannak a képzett és képzetlen jelöltek bérigényei között.

Ha ezek a témafelvetések izgalmasan hangzanak, akkor érdemes tovább lapozni, és elolvasni, hogy egy olyan időszakban, amikor egy világgjárvány után egy háború és az extrém magas infláció forgatta fel a gazdaságot, és amikor a technológiai fejlődés és az automatizáció térnyerése sosem látott mértékű, akkor mit gondolnak a fenti témákról a munkavállalók, a munkáltatók, és a Gi Group.

# MUNKAERŐ-PIACI ÁTTEKINTÉS

## TOBORZÁS

JELENLEG IS ELÉG MAGAS,

# 64%

**-OS A HAJLANDÓSÁG A MUNKAHELYVÁLTÁSRA A KÉKGALLÉROS MUNKAVÁLLALÓK KÖRÉBEN.** Ez alapján az egyértelmű,

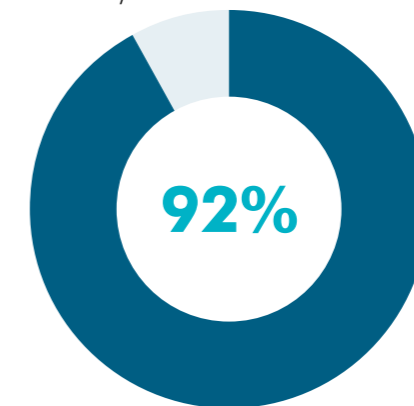
hogy akinek valamiért új munkaerőre van szüksége, az a megfelelő feltételek biztosítása mellett a magyar munkaerőpiacról is tud toborozni. Ehhez azonban sok körülménynek kell megfelelőnek lennie, pláne, ha volumen toborzásról beszélünk. Emiatt tűnik sok esetben egyszerűbb megoldásnak a harmadik országbeliek foglalkoztatása. Ebben az esetben viszont – ha a részleteibe menően vizsgáljuk a folyamatot –, akkor amit a toborzási oldalon nyerünk, azt a foglalkoztatás során ugyanúgy rá kell áldozni ezekre a munkavállalókra, legyen szó akár pénzről, akár időről.

Induljunk a folyamat elején, és nézzük meg, hogy mi jellemzi a kékgalléros munkavállalók álláskeresési szokásait.

Sokszor hallani olyan feltételezéseket, hogy a nyári, illetve a karácsonyi időszakban a fizikai munkavállalók kevésbé aktívak, ha álláskeresésről van szó. Ezért megkérdeztük őket erről, és a válasz egyértelmű: **a kitöltők 3%-a mondta csupán, hogy nyáron jellemzően nem foglalkozik álláskereséssel, és csak 11% lesz passzívabb a karácsonyi időszakban.** Ezeket a tévhiteket

tehát elfelejthetjük, és érdemes azon elgondolkozni, hogy a HR-en dolgozók által tapasztalni vélt lassulást ezekben az időszakokban inkább a munkáltatói oldalon résztvevő kollégák szabadságai okozzák, nem pedig a jelöltek.

Következőként vizsgáljuk meg a toborzási csatornákkal kapcsolatos kutatási eredményeket.



## A válaszadók 92%-a interneten keres állást.

Az offline csatornák háttérbe szorítása mögött az lehet a legfontosabb ok, hogy a fizikai munkavállalók egyre nagyobb arányban használják az okostelefonjukat az álláskeresésre. Ahol eltérést látunk, az vidék és Budapest viszonylatában van, ugyanis vidéken kicsivel jobban működnek az offline hirdetések, de a trend itt is az online egyre nagyobb térnyerésének irányába mutat. Fontos azonban megemlíteni,

hogy az online hirdetések mellett nagy jelentőséggel bírnak a munkavállalói ajánlási rendszereknek is, ami egyértelműen arra világít rá, hogy mennyire fontos a megfelelő bánásmód a munkavállalókkal, illetve a munkáltatói márka építése, mert ha ezek hiányoznak, akkor az ajánlási programok sem fognak jól működni.

Egyértelműen kijelenthetjük, hogy folyamatosan erősödik a közösségi média szerepe az álláskeresésben, ennek ellenére **a munkáltatók 66%-a úgy érzi, hogy a hirdetéseiből nem érzik az általuk elvárt mennyiségű jelölt, 56%-uk pedig azt tapasztalja, hogy a beérkező jelöltek minősége nem megfelelő,** vagy a jelöltek nem relevánsak. Ennek hátterében az állhat – ahogy az a munkavállalói felmérésből kiderül –, hogy azoknak a minőségi jelölteknek az aránya csak 23%, akik célzottan keresnek állást, és egyszerre csupán csak egy pályázatot futtatnak. Ezzel szemben

**A MEGKÉRDEZETT MUNKAVÁLLALÓK KÖZEL FELE (42%) EGYSZERRE TÖBB MINT 5 HELYRE ADJA BE A PÁLYÁZATÁT,**

amelyből egyértelműen az következik, hogy ezek a jelentkezések sokszor felületesek, és emiatt olyan helyekre is pályáznak, ami nem releváns számukra, mert valamelyik alapelvárásnak már nem felelnek meg. Ez a zaj az, amely miatt a munkáltatói hirdetések sokszor nem hozzák az elvárt szintet akár a jelöltek számában, akár a minőségében.





Mérföldkőnek számít, hogy **A KITÖLTŐKNEK MÁR PONTOSAN A FELE AZT MONDTA, HOGY A FACEBOOKON KERES ÁLLÁST.**

Fontos elmondani, hogy azok közül a munkavállalók közül, akik találkoztak már álláshirdetéssel a Facebookon, **61% úgy érzi, hogy szívesen használja ezt a platformot álláskeresésre, és nem zavarja, hogy a facebookozási tevékenység közben álláshirdetésekkkel találkozik. Ezzel szemben a munkáltatók harmada egyáltalán nem használja toborzásra ezt a platformot,** de ami még meglepőbb, hogy a Facebookon állást hirdető cégek csak 31%-ának van pozitív tapasztalata a Facebook hirdetésekkel kapcsolatban. Ez adódhat a platform ismeretének hiányából is, ugyanis ez a terület is nagyon gyorsan fejlődik és változik, ezért fontos követni a trendeket a hatékonyan működő hirdetések elkészítéséhez.

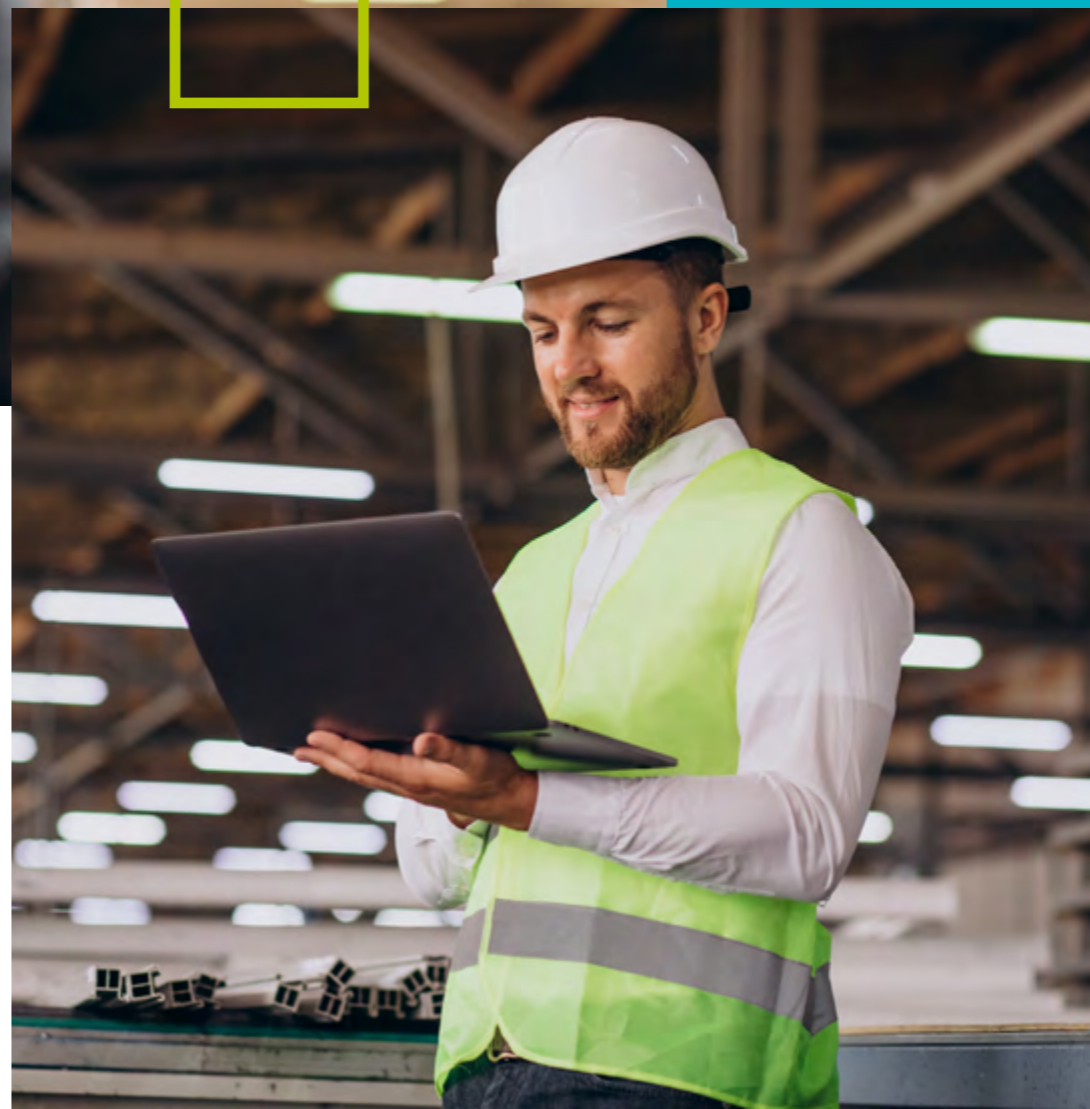
Felmerülhet bennünk a kérdés, hogy miért egyre népszerűbb a Facebook, mint toborzási csatorna, és a választ itt is több helyen érdemes keresni. Az egyik oka biztosan az, hogy itt minden felhasználó rendelkezik regisztrációval, ezért a legtöbb hirdetés esetében megvan a lehetőség arra, hogy csupán egyetlen „Jelentkezem” gomb megnyomásával pályázzanak az állásra. Fontos tehát, hogy más platformokon is próbáljunk meg az egyszerűség iránt támasztott igénynek megfelelni, és a jelentkezési folyamatot a lehető leginkább szimplifikálni. Felejtjük el azt, hogy egy jelentkezés akkor teljes, ha a jelölt önéletrajzot is csatol, ugyanis a jelöltek jelentős része a képgalléros területen az okostelefonját használja álláskeresésre, ahol jellemzően nem áll rendelkezésére az önéletrajza.

Már ha van önéletrajz, mert **A KUTATÁSUNKBÓL KIDERÜLT, HOGY A JELÖLTEK**

**20%**

**-ÁNAK EGYÁLTALÁN NINCSEN ÖNÉLETRAJZA, ÉS AKINEK VAN, AZOKNAK IS CSAK A HARMADA FOGLALKOZIK AZZAL, HOGY RENDSZERESEN FRISÍTSE.**

Tehát hiba, ha jó minőségű és friss önéletrajzot várunk mindenkitől, pedig **a munkáltatók kétharmadának visszajelzése alapján él az a feltételezés, hogy kizárólag az a jó jelölt, aki rendelkezik friss CV-vel.** Ez alapján mi minden munkáltatót arra biztatunk, hogy a jelentkezés első lépésében a lehető leginkább egyszerűsítsék le a folyamatot. A legideálisabb, ha a név és az elérhetőség megadásával már jelentkezhet a jelölt, és a további információkat csak a pályázás későbbi szakaszában gyűjtik be tőlük.



Ha a jelöltek között találunk olyan profilt, akivel szívesen haladnánk tovább a toborzási folyamatban, akkor a következő lépés az interjú szervezése. Erről is megkérdeztük a munkavállalók preferenciáit. A visszajelzések alapján...

**...a leghatékonyabb folyamat az, ha az interjú meghívóját mindig e-mailben küldjük ki, az interjú előtti napon telefonon emlékeztetjük őket a közelgő interjúra, és a hívás után a meghívó e-mailben található információk közül a legfontosabbakat még SMS-ben is elküldjük részükre.**

A válaszok alapján javasoljuk, hogy a meghívó e-mail tartalmazza az alap információkon kívül (helyszín, időpont) az interjú menetét és a várható időtartamát is. A jelölteknek fontos, hogy előre tisztában legyenek vele, hogy 10 perces interjúra számíthatnak vagy pedig egy 3 órás kiválasztási folyamaton vesznek részt. Erre érdemes az e-mailben ismét ráerősíteni akkor is, ha a hívás során elhangzott, mert ahogy korábban említettük, a sok párhuzamos jelentkezés miatt ezeket az információkat hajlamosak elfelejteni a jelöltek. A meghívó e-mail tartalmazzon még telefonos elérhetőséget az interjú esetleges lemondásához, illetve meglepően nagy az igény arra, hogy a meghívóban legyenek információk a munkáltató cégről (például link a honlaphoz, egy imázsfilm a cégről, vagy részletek a munkakörrel kapcsolatban).

Meglepő, hogy ahhoz képest, hogy a jelöltek oldaláról milyen magas az igény ezekre az információkra, **a munkáltatói oldal visszajelzése alapján csupán**

**3%**

**osztja meg ezeket a részleteket az interjú előtt a jelöltekkel.**

Ez mindenképpen egy olyan terület, ahol a munkáltatóknak fejlődni kell a jövőben, mert a tájékoztatás utáni vágy egyre nagyobb a jelöltek körében.

Jól látszik tehát, hogy a toborzási folyamat során fontos, hogy olyan helyeken hirdessünk, amiket valóban használnak a jelöltek, a jelentkezési folyamatot fontos a lehető legegyszerűbbé tenni, és az interjú előtt szerencsés a lehető legtöbb információt megosztani a jelöltekkel. Aki ezekre odafigyel, az biztosan jelentős javulást tud elérni a saját toborzási folyamatának hatékonyságában.





## KIVÁLASZTÁS

A megfelelő jelöltek felkutatása kritikus és egyre nehezebb feladat. Talán még fontosabb, hogy ha találunk megfelelőnek tűnő jelölteket, akkor őket egy olyan kiválasztási folyamaton vigyük végig, ahol elegendő mennyiségű és minőségű információt kapnak. Ez mindkét fél részéről megkerülhetetlen, ha minimálisra akarjuk csökkenteni a hibásan meghozott döntések arányát. A következő nagy témakör, amivel foglalkozunk, az a kiválasztás.

Nézzük először, hogy mit derítettünk ki az ideális interjúkról a kutatásunkban. Az első fontos téma az interjú hossza, ahol azt látjuk, hogy a szokások és az elvárások megegyeznek,



**UGYANIS A MUNKÁLTATÓK A KÉPZETLEN TERÜLETEN JELLEMZŐEN 15-30 PERCES INTERJÚKAT TARTANAK, MÍG KÉPZETT TERÜLETEN ÁLTALÁBAN 30-60 PERCESEKET, AMELY MEGEGYEZIK AZOKKAL AZ IGÉNYEKSEL, AMELYEKET A MUNKAVÁLLALÓK TÁMASZTANAK AZ INTERJÚ HOSSZÁVAL KAPCSOLATBAN.**

Az ettől rövidebb interjú már a komolytalanság érzését keltheti a jelöltekben, így ezt nem javasoljuk. A hosszabb interjúkkal már más a helyzet, ugyanis ha azért kell hosszabb interjút tartani, hogy ne kelljen még egy alkalommal visszatérni a jelöltek egy második körre, akkor az a jelöltek jelentős részének



rendben van. Egyértelmű igényként látjuk a jelöltek oldalán, hogy a kiválasztási folyamat legyen gyors, ezért nem szerencsés a jelölteket több körre visszahívni, mert ez biztosan jelöltvesztéssel fog járni.

A legtöbbször a második interjúra azért van szükség, mert az első körön a HR hallgatja meg a jelöltet, és csak a második körön találkozik megfelelő szakemberrel a gyártási oldalról. Ennek kapcsán fontos kutatási eredmény, hogy



**A LEENDŐ MUNKAVÁLLALÓK CSUPÁN EGYHARMADA TARTJA FONTOSNAK, HOGY MEGISMERJE A FOLYAMAT EZEN SZAKASZÁBAN A KÉSŐBBI HR-ES KOLLÉGÁT, VISZONT KÉTHARMAD ELENGEDHETETLENNEK TARTJA AZT, HOGY MÁR AZ ELSŐ INTERJÚN TALÁLKOZZON A KÉSŐBBI FELETTESÉVEL, UGYANIS EZ AZ ELKÖTELEZŐDÉSÉBEN**

és a döntéshozásban jelentős szerepet játszik. Ezért is javasoljuk, hogy ezeket az interjúköröket vonjuk össze, és ezzel rövidítsük a kiválasztási folyamatot.

Felmerülhet a kérdés, hogy a jó kiválasztási folyamat csak az interjúból áll-e. A kutatásunk alapján a válaszunk egyértelmű: nem. A munkavállalói oldalon a váltással kapcsolatos döntést befolyásoló szempontok között a béren és a későbbi felettes személyén túl egyértelműen ott van a munkakörnyezet is. Ezért manapság már kiemelten fontos, hogy minden cég biztosítson lehetőséget a kiválasztási folyamat során a gyárlátogatásra. Erre a munkavállalói igény is egyértelmű, ugyanis közel

# 60%

**SZERETNÉ LÁTNI A KÉSŐBBI MUNKATERÜLETÉT A DÖNTÉS ELŐTT.**

Sajnos itt még van hova fejlődni a cégeknek, ugyanis a válaszok alapján **a munkáltatók csak kicsit több mint harmada építi be a kiválasztási folyamatba a gyárlátogatást.**

Az interjú időpontja egy olyan szempont, ahol már elmondható, hogy a munkaadók egyértelműen odafigyelnek rá, hogy rugalmasak legyenek. Ezzel segítik a jelölteket az interjúval való megjelenésben, ami manapság már teljesen megszokott. Ebből is következik, hogy ...

**...a munkavállalók legfontosabb elvárása már nem a rugalmasság – ez már inkább alapvető igény –, hanem egyértelműen a gondoskodásra való igény. 65%-uk azt várja, hogy az interjúra érkezéskor valaki várja őket, és kíséresse el az interjú helyszínére.**

Úgy tűnik, mindenkinek meg kell tanulnia, hogy a jelöltélmény fontos, és már az interjúra érkezéstől oda kell figyelni erre, mert egy első rossz benyomás egy ennyire jelöltvezérelt piacon már elég lehet, hogy a vágyott jelölt mást válasszon.

A témához szorosan kapcsolódik a visszajelzés is az interjú után.

**A MUNKAVÁLLALÓK SZERETNEK MINÉL HAMARABB INFORMÁCIÓT KAPNI AZ INTERJÚ EREDMÉNYÉRŐL, AKÁR MÁR KÖZVETLENÜL AZ INTERJÚ UTÁN IS, AZONBAN A MUNKÁLTATÓKNAK CSUPÁN CSAK AZ EGYHARMADA FIGYEL ERRE ODA,**

tehát ebben is van még fejlődési potenciál a munkáltatók oldalán.

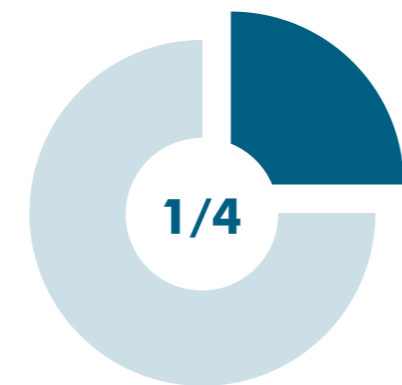
A tegeződés-magázódás kérdése nem tűnik egy jelentős kérdéskörnek, de fontos tisztázni, hogy a magázódás már egyértelműen nem szokás, a jelöltek csupán 6%-a szereti ezt, a munkáltatóknak pedig csak 10%-a alkalmazza a kommunikáció során az interjún. Ebből is látszik, hogy az interjúnak egyre lazábbnak kell lennie, ez járul hozzá a jó jelöltélményhez.

A kutatás során megkérdeztük, hogy melyik oldal miről szeret beszélni az interjún, és itt két jelentős eltérést tapasztaltunk. Az első a személyes kérdésekről szól.

5%

**AZ INTERJÚZTATÓK CSUPÁN 5%-A KÉRDEZI A JELÖLTEKET A SZEMÉLYES JELLEGŰ TÉMÁKRÓL (HOBBI, CSALÁD, SZEMÉLYES CÉLOK), EZZEL SZEMBEN A JELÖLTEK KÖZEL FELE SZÍVESEN BESZÉL ERRŐL A TÉMÁRÓL.**

Tehát fontos, hogy a szakmai információk mellett próbáljuk megismerni a végzettség és tapasztalat mögött álló embert is!



A második jelentős eltérés a bérről való kommunikációban adódik. **MÍG AZ INTERJÚZTATÓK CSUPÁN NEGYEDE BESZÉL AZ ANYAGIAKRÓL AZ INTERJÚN,** addig a jelöltek majdnem

70%

**-ÁNAK VAN ARRÁ IGÉNYE, HOGY ERRŐL IS SZÓ ESSEN, ÉS RÉSZLETESEN BEMUTATÁSRA KERÜLJÖN A BÉREZÉSI CSOMAG ÖSSZETÉLE: AZ ALAPBÉR PONTOS ÖSSZEGE, A BÓNUSZ MÉRTÉKE, ÉS A VÁRHATÓAN ELÉRHETŐ NETTÓ KERESET ÖSSZEGE IS.**

Tudjuk, hogy ez a téma már a hirdetések kapcsán is régóta megosztó, de látszik, hogy lassan fejlődni kell ebben a munkáltatóknak, mert a transzparencia kifizetődik a kiválasztási folyamat során.



Az interjú témakörénél nem mehetünk el szó nélkül az online interjúk mellett: egyértelmű iránynak tűnt a koronavírus járvány után, hogy a munkáltatók nyitnak ebbe az irányba.



**A HR-EN DOLGOZÓK KÖZÜL MINDÖSSZE 27% PRÓBÁLTA MÁR KI AZ ONLINE INTERJÚT, DE KÖZÜLÜK CSAK 19%-NAK POZITÍV A TAPASZTALATA, A JELÖLTEK OLDALÁN 58% NYITOTT ERRE, ÉS JELENTŐS RÉSZÜKNEK MÁR VAN IS POZITÍV TAPASZTALATA EZEN A TÉREN.**

Érdekes tehát átgondolni, hogy milyen esetekben lehet megoldás az online interjú, mert ez még egy kiaknázatlan területnek tűnik a kiválasztás során.

A kiválasztás szakaszának a zárása a visszajelzés. Érdekes eltéréseket tapasztaltunk itt is a válaszokban. A munkaadók 88% telefonon tájékoztatja a kiválasztott jelölteket, ami egy jó irány, azonban a sikertelen interjúk esetében az eredmények már aggasztóbbak.



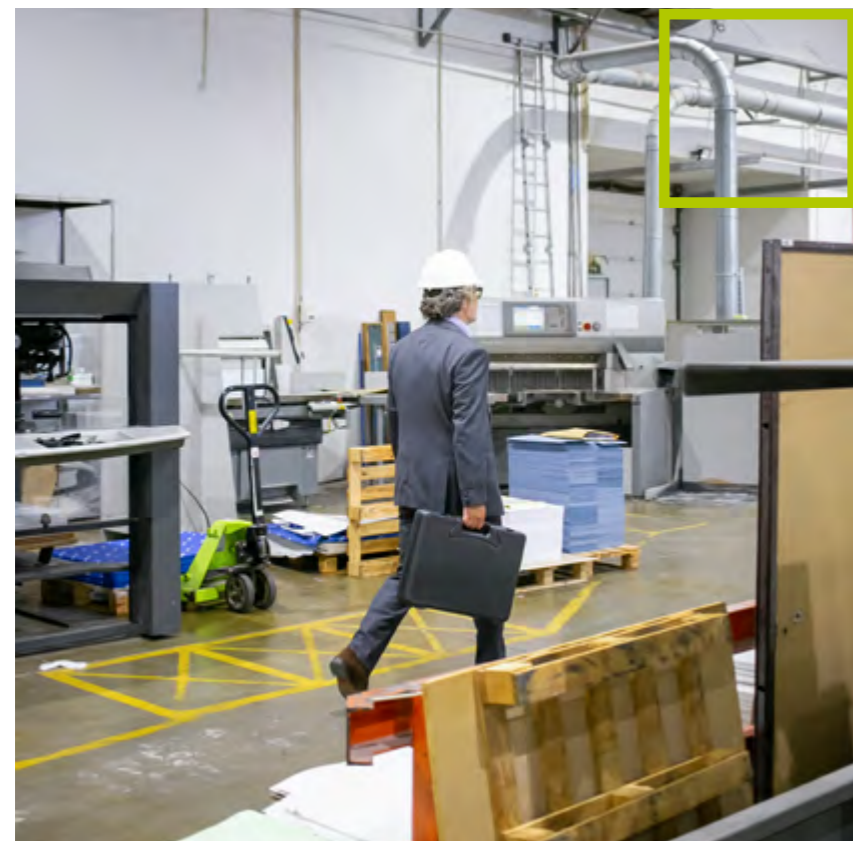
**Elutasításkor 42% csak egy sablon e-mailt küld a jelölteknek, amelybe a sablon jellegéből adódóan nem kerül indoklás sem. További 12% pedig semmilyen visszajelzést nem küld a sikertelen interjúknak.**

Ez a létező legrosszabb a jelöltélmény szempontjából, amit egy cég tehet, így ezt érdemes elkerülni.



**EZT JÓL ALÁTÁMASZTJA, HOGY JELÖLT OLDALON KÖZEL 50% KÉRNÉ, HOGY AZ ELUTASÍTÁS OKÁRÓL IS TÁJÉKOZTASSÁK ÖT, ÉS NEGATÍV EREDMÉNY ESETÉN IS MINDENKÉPPEN KAPJON VISSZAJELZÉST.**

Összefoglalásként tehát elmondható, hogy a kiválasztási folyamat során meghatározó a megfelelő mennyiségű és minőségű információ átadása, kiemelten fontos törekedni a jó jelöltélményre, a gyorsaságra, és adott esetben az egyedi megoldásokra. Aki ezeket szem előtt tudja tartani, az biztosan nagyobb arányban lesz majd képes meggyőzni a jelölteket arról, hogy az ő cégét választják a karrierjük következő állomásának.



## ONBOARDING & MEGTARTÁS

Tapasztalataink alapján kiemelt jelentősége van a bizalom kiépítésében **az interjú és a beléptetés közötti időszaknak**. A munkavállaló ekkor egy bizonytalan helyzetbe kerül, ugyanis a korábbi munkahelyét feladja egy újért, amelyről lényegesen kevesebb információja van. Fontos, hogy az interjú végén egyértelmű információkat adjunk a következő lépésekkel kapcsolatban, amelyeket be is tartunk. Sokszor javasoljuk, hogy ezeket akár nyomtatott formában, akár e-mailben is adjuk át a leendő munkavállalónak, hogy biztosan ne feledkezzen meg a részletekről. Szerencsés, ha a megadott dátumokon és folyamaton idő közben nem változtatunk, ugyanis ez bizalomvesztéshez, bizonyos esetekben pedig a jelölt elvesztéséhez vezethet. A legfontosabb pedig az, hogy mindig legyünk elérhetőek felmerülő kérdés esetén.

A következő pont **a belépés napja**, ami talán a legfontosabb mind közül. Az első benyomás nagyon sokat számít, így az alábbiakra érdemes odafigyelni: az új belépő számára legyen megfelelően megszervezve az első nap, és ennek a programját akár előre ismertessük is vele. Ha megoldható, biztosítsunk számára ellátást az első napon, pláne ha feszített a napi program, és emiatt egyénileg az étkezés nem megoldható.

Ezt követi **az oktatások időszaka**, amelynek kapcsán érdemes odafigyelni az átlátható, profin összeállított oktatási tervre, hogy ez az időszak valóban a tanulásról szólhasson, ne pedig arról, hogy a munkavállaló munkáltatóba vetett bizalma meginog a szervezetlenség miatt. Érdemes képzett oktatókat alkalmazni, ezzel a munkavállalói élményt és a megszerzett tudás minőségének szintjét növelni.

Ha valaki sikeresen teljesítette az oktatókat, akkor következő lépésként a saját munkaállomásánál kezdi el a munkavégzést, emiatt ez az időszak leginkább az állandó **kollégák és a felettes megismeréséről** szól. Javasolt az új munkavállaló mellé a próbaidő alatt egy olyan dedikált mentort kijelölni, aki segíti a beilleszkedését, illetve a belső folyamatok megismerésében is támogatja az első hónapokban az új munkavállalót. A munkavállalói visszajelzések alapján ezen időszak alatt hozzák meg a döntést a hosszú távú karrierjükkel kapcsolatban az adott cégnél, mert itt már ismerik a céges oktatások minőségét, ezáltal a fejlődési lehetőségeket is, illetve már tisztában vannak a munkakörnyezetük minőségével, a kollégák által a munkahelyi hangulattal, és a felettes megismerését követően az elvárásokkal is.

Ezen a ponton pedig ne feledkezzünk meg a **visszajelzés kéréséről** sem! Ha az új munkavállaló megismerte a feladatait, a munkakörnyezetét, a kollégáit és a felettesét, akkor itt az idő a véleményét megkérdezni. Ennek a megvalósítására számtalan lehetőség áll már rendelkezésre, a papír alapú kérdőívtől egészen a telefonos applikációig, de akár megoldás lehet egy személyes beszélgetés is a közvetlen vezetővel a próbaidő végén, vagy akár hamarabb. Az itt kapott válaszok nagy segítséget tudnak jelenteni a fluktuációhoz vezető kritikus pontok feltárásában, illetve a szervezeten belüli hibák kijavításában is.

A fenti pontok betartásával jelentősen erősíthetjük a munkavállalók elkötelezettségét a próbaidő alatt, amely a jelenlegi munkaerő-piaci környezetben alapvető érdeke minden munkáltatónak.



## A FELMONDÁSOK LEGJELLEMZŐBB OKAI

Az első és legjelentősebb ok természetesen a **bérezés**, illetve egészen pontosan a bérezéssel kapcsolatban érzett elégedetlenség. Ezt a kutatásban résztvevők közül 52% jelölte meg a munkahelyváltás indokaként. Kiemelkedően ez a legmagasabb arányban megjelölt ok mind közül, amit a jelenlegi gazdasági hatások – például a kiemelkedő infláció – érthetővé is tesz.

De vannak-e olyan megoldások, amelyek érdemben meg tudnak minket különböztetni más munkáltatóktól, ezáltal valódi versenyelőnyt jelentve más cégek juttatási csomagjával szemben? Néhányat biztosan tudunk mutatni!

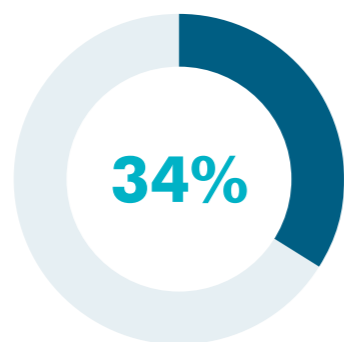
Az első a kutatásunk egyik eredménye, amely szerint **A MUNKAVÁLLALÓK**

# 77%

**-A MÉG A MAGASABB ADÓTÉHER MELLETT IS INKÁBB PÉNZBELI JUTTATÁSKÉNT KÉRNÉ AZT AZ ÖSSZEGET, AMELYET A MUNKÁLTATÓJA A SZÉP-KÁRTYÁRA FOLYÓSÍT.** Érdemes tehát elgondolkodni minden munkáltatónak azon, hogy valójában mennyi előnye van a Szép-kártyának, és nem lenne-e érdemes kivezetni ezt a tételt a juttatások sorából, és az erre fordított összeget inkább az alapbérbe beépíteni.

Egy másik megoldás lehet, amit egyre több helyen tapasztalunk, hogy bevezetésre került – vagy erősen gondolkoznak rajta – **a műszakpótlék törvényi szintjétől magasabb szintre emelése.** A beszélgetésekből kiderült, hogy akik alkalmazzák ezt a megoldást, azért teszik, mert a műszakpótlékre

egyfajta bónuszként tekintenek, amelyet csak akkor kell kifizetni, amikor a munkavállaló valóban dolgozik, ebben az esetben pedig bőven megéri nekik a többletköltség, amely leginkább egy jelenléti bónuszhoz hasonlítható.



A következő tényező **A MUNKAHELYI STABILITÁS. A MEGKÉRDEZETTEK 34%-ÁNÁL FONTOS TÉNYEZŐ, HOGY OLYAN MUNKAHELYEN DOLGOZZON, AMELY HOSSZÚTÁVÚ, BIZTOS MUNKALEHETŐSÉGET GARANTÁL SZÁMÁRA.**

Ennek a jelentősége akkor erősödött fel, amikor a világvárvány kirobbanása után a munkakeresők már nem tudtak válogatni nyitott álláslehetőségek között, mert a legtöbb cég befagyasztotta a felvételeket, illetve sokan a meglévő állományukat is lecsökkentették. Ebből tanulva a munkavállalók egy jelentős csoportja a korábrinál jobban megbecsüli a stabil munkahelyeket, akik pedig olyan helyen dolgoztak, amelyre hosszútávon nem lehetett építkezni, azok elkezdtek biztosabb lábon álló munkáltatókat keresni.

A sorban a következő indok az, ha valaki úgy érzi, hogy az aktuális munkahelyén **nem a képességeinek megfelelő munkát végez**, vagy ha azt látja, hogy a munkáltatója nem biztosít számára lehetőséget a folyamatos tanulásra, fejlődésre, és az ezekből következő előlépési lehetőségekre.



Ebben a témában hatalmas jelentősége van a HR-nek is, ugyanis a meglévő állomány képzése és fejlesztése egy olyan kiemelkedő feladat ebben a mai, technológiailag dinamikusan fejlődő környezetben, amelyre fontos odafigyelni, mert ennek hiányában értékes munkaerőt veszíthetnek a cégek.

**A kitöltők közel negyede jelölte meg ennek a területnek a gyengeségeit lehetséges felmondási oknak.** Számunkra is meglepő eredmény azonban a kutatásunkból, hogy a megkérdezett **munkavállalók 94%-a nyitott arra, hogy fejlessze magát céges keretek között.**

Ez jól mutatja, hogy a munkavállalók is érzik, hogy a korábban megszerzett tudásuk egyre kevésbé időálló, illetve erősen motiváltak a szakmai fejlődésre, amelynek a háttérében az alábbi okok állnak: a legnagyobb arányban megadott válasz a bérben történő előrelépés volt, ami érthető és logikus.

A következő a sorban az előrelépés lehetősége, amely részben magasabb bért is jelent, a másik oldalról viszont megbecsülésben és munkafeladatokban is változást okoz. Ezt követte a kedvezőbb munkakörülmények, amely például a munkavállaló számára jobb műszakrendet takarthatja. Az utolsó fontos szempont, hogy a munkavállalók rendszerint ezeket a képzéseket ingyen szeretnék megkapni, ami érthető igény, a munkáltatók szempontjából pedig egy tanulmányi szerződéssel megtámogatva egy jó befektetés az elköteleződés növelése érdekében.

Szintén jelentős a műszakrendből **adódóan a munka és a magánélet egyensúlya, ugyanis a megkérdezettek 14%-ának problémája van azzal a műszakkal, amit a munkáltatója alkalmaz.** Ez a legtöbb esetben azt jelenti, hogy a munkavállaló életvitelével hosszútávon nem összeegyeztethető a műszakrend, amiben dolgozik. Emiatt érdemes megfontolni a cégeknek akár kis létszámú, alternatív műszakok bevezetését is, mert ezzel sokszor megelőzhetik, hogy valaki emiatt lépjen ki a munkahelyéről.

Az utolsó érdemi pont, amelyre a munkáltatónak hatása lehet, az **a munkába járással kapcsolatos nehézségek** kezelése a munkavállalók körében, ugyanis a megkérdezettek legalább

# 8%

**-ának problémát okoz a munkába történő bejárás.** Ezen lehet segíteni céges buszjáratok indításával, illetve a munkába járás költségeinek a törvény által előírt szintől nagyobb mértékű támogatásával.

Az utolsó pont pedig a **VIS MAJOR**, tehát minden olyan felmondási indok, amelyre a munkáltatónak nincs ráhatása, mint például a költözés, családi okok, betegség stb. Erre a tényezőre elenyésző hatása lehet a munkáltatóknak, így ebben az esetben sajnos nincsenek olyan megoldások, amelyek biztosan meg tudják előzni a munkavállaló elvesztését.

Jól látszik tehát, hogy a téma összetett, és minden fluktuációt okozó tényező megoldása csak hosszútávú, jól átgondolt HR stratégiával kezelhető.



# KÉPZETT KÉKGALLÉROS TOBORZÁS

**2023-BAN ELINDÍTOTTUK MAGYARORSZÁGON ELSŐKÉNT A KIZÁRÓLAG KÉPZETT MUNKAKÖRÖK TOBORZÁSÁRA SZAKOSODOTT CSAPATUNKAT, A GI PRO-T. A KÖZEL EGY ÉV ALATT NAGYON JÓ TAPASZTALATOKAT ÉS REFERENCIÁKAT SZEREZTÜNK EZEN A TÉREN IS. ARRÁ TÖREKSZÜNK, HOGY A MEGOLDÁSAINK A TOBORZÁS SORÁN MINDIG INNOVATÍVAK, HATÉKONYAK ÉS EGYEDIEK LEGYENEK, EZZEL BIZTOSÍTVA AZT A PIACI ELŐNYT SZÁMUNKRA, AMELY A KÜLÖNBSÉGET TUDJA JELENTENI EGY EGYÜTTMŰKÖDÉS SORÁN.**

**BEMUTATJUK, HOGY MILYEN ALAPVETŐ KÜLÖNBSÉGEKET FEDEZHETÜNK FEL A KÉT TERÜLET TOBORZÁSA SORÁN.**

Bár képzett munkavállalók esetén is kiemelten fontos a gyorsaság, **EZ A RÉTEG AZÉRT EGY FOKKAL TŰRELMESEBB, MINT A KÉPZETLEN MUNKAVÁLLALÓK.** A kiválasztás első szakaszában arra érdemes figyelni, hogy a jelöltek az érintett pozícióval kapcsolatban nagyon részletes tájékoztatást kapjanak, hogy valóban el tudják dönteni, hogy a lehetőség érdeklí-e őket, és valóban szakmai előrelépést jelent-e számukra. Figyeljünk oda, hogy kölcsönös szimpátia esetén olyan interjú időpontot egyeztessünk, amely a jelölt számára is megfelelő, ne csak a saját naptárunkból induljunk ki, mert a munkavállalók ezen csoportja érzékeny arra, hogy a szabadságait interjúkra használja el. Amennyiben a személyes találkozó részét képezi valamilyen **szakmai előszűrő teszt vagy próbamunka, erről mindig előre tájékoztassuk a jelöltet, hiszen az ilyen meglepetések kifejezetten negatív jelöltélményt eredményeznek.** Törekedjünk arra, hogy az interjú az összes döntéshozó részt vegyen, vagy ha ez nem kivitelezhető, akkor maximum 2 körben gondolkozzunk, és abból lehetőség szerint csak egy legyen személyes, a másik telefonos vagy online. **A KÉPZETTEK**

**86%**

**-ÁNAK UGYANIS JELELMŐEN NEM JELENT PROBLÉMÁT EGY MÁSODIK KÖR, de csak abban az esetben, ha ez indokolt.**

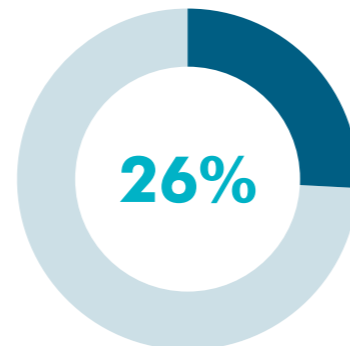
Ha a fenti tanácsokra odafigyelünk, azzal jelentősen tudjuk javítani a kiválasztási folyamatunk sikerességét, illetve már ebben a korai szakaszban arról tesz tanúbizonyságot a jelölt számára a kiválasztást végző cég, hogy megfelelő folyamatokkal rendelkezik, és ezzel a munkavállalókban bizalmat épít, ami a jövőbeni együttműködésre való hajlandóságot növeli.

Számos új cég érkezik a magyar piacra, akiknek az első technikai csapat felállításakor gyakran idegen nyelv-tudásra is szükségük van, hiszen sokszor külföldi kiküldetésen kell részt venniük az új kollégáknak, vagy éppen a külföldi vezetőséggel kell tartaniuk a kapcsolatot. Ez a trend felértékelte a nyelvtudást ezeknél a pozícióknál is, valamint ezzel arányosan az ilyen tudással rendelkező munkavállalók igényeit is. Nézzük a legérdekesebb eredményeket, amelyek a kutatásunkból látszanak a kékgalléros munkavállalók szokásaival kapcsolatban.



A képzett **MUNKAVÁLLALÓK KÖZEL 60%-A NYITOTT A MUNKAHELYVÁLTÁSRA,** amely rávilágít arra, hogy ezen a téren is bőven van értelme

a toborzásnak az országhatárokon belül. Ami viszont fontos, hogy ez a réteg sokkal kevésbé aktív az álláskeresői piacon, mint a képzetlen társaik, ezért a toborzásuk jóval nehezebb, de a megfelelő csatornák és módszerek használatával nem lehetetlen.



**A MEGKÉRDEZETTEK CSUPÁN 26%-A MONDTA AZT, HOGY MINDEN SZEMPONTBÓL ELÉGEDETT A MUNKAHELYÉVEL,** és egyáltalán nem gondolkozik váltáson.

Ha interjúra kerül a sor, akkor viszont már vannak hiányosságok a munkáltatói oldalon, ugyanis ...

**...a cégek csupán 47%-a képes az interjú utáni első két hétben visszajelzést adni** a jelölteknek, pedig már ez is hosszú időnek számít. A jelöltek ettől egyértelműen rövidebb visszajelzési időt preferálnak, **jellemzően 1-2 héten belül szeretnék megtudni az interjú eredményét.**

Szintén fontos odafigyelni az interjú során, hogy ennek a rétegnek **NAGYON MAGAS AZ IGÉNYE A SZEMÉLYES INTERJÚRA, JELLEMZŐEN AZÉRT, HOGY MEGISMERJÉK A KÉSŐBBI FELETTESÜKET, ÉS HOGY BETEKINTÉST KAPJANAK A KÉSŐBBI MUNKAKÖRNYEZETÜNKBE,** illetve az alkalmazott gyártástechnológiába is. Ezeknek a hiányában sokkal alacsonyabb az elköteleződési arány.

Egy kifejezetten érdekes, a fizikai munkavállalók körében eddig nem túl elterjedt trendre is rávilágítottak a kutatási eredmények. **A KÉPZETT RÉTEGET SOKKAL NEHEZEBBEN ENGEDI EL A MUNKÁLTATÓJA, MINT A KÉPZETLEN TÁRSAIKAT. A KÉPZETTSÉGGEL RENDELKEZŐ VÁLASZADÓKNAK UGYANIS A**

**70%**

**-A AZT JELEZTE VISSZA, HOGY KAPOTT MÁR ELLENAJÁNLATOT, AMIKOR AZ AKTUÁLIS MUNKÁLTATÓJÁNÁL SZERETETT VOLNA FELMONDANI.** Ez jól mutatja ezen munkavállalók értékét, és azt, hogy sokszor mennyire későn méri fel a munkáltatók egy-egy kolléga hozzáadott értékét.

Ami viszont még érdekesebb, hogy az ellenajánlatot kapó jelöltek 55%-a meggyőzhető arról, hogy maradjon. Ez az információ azért alapjaiban kell, hogy megváltoztassa a gondolkodásunkat egy toborzási folyamat során, ugyanis ez alapján az ajánlatot kapó képzett jelöltek több mint 30%-a nem fogja elfogadni az ajánlatot, mert a korábbi munkáltatójának sikerül meggyőznie a maradásról.

Nézzük, hogy a leginkább mivel győzték meg a munkavállalók: természetesen

**#1 az első helyen**

itt is a bér szerepel, de szorosan követi a munkakör változás és az előléptetés. Jól látszik tehát, hogy egyre többeket az új kihívás, a fejlődés és az előrelépés motivál a munkahe-lyváltásban, ezért is érdemes minden cégnek egyre nagyobb hangsúlyt fektetni a belső karrierprogramokra és a képzésekre, hogy az elvándorlást meg tudják előzni.

A fentiek alapján láthatjuk, hogy az elvárások nőnek egy jó munkahely irányába a képzett munkavállalók részéről. Ez a trend várhatóan csak tovább fog erősödni, ahogy az automatizáció miatt ezeknek a munkavállalóknak a jelentősége is egyre növekszik, amivel ők is pontosan tisztában vannak.

De mi a legnagyobb veszély ezzel a réteggel kapcsolatban? Egyértelműen a külföldi munkavégzés!

A válaszadók véleménye ugyanis egy egyértelmű üzenet a magyar munkaerőpiac felé:



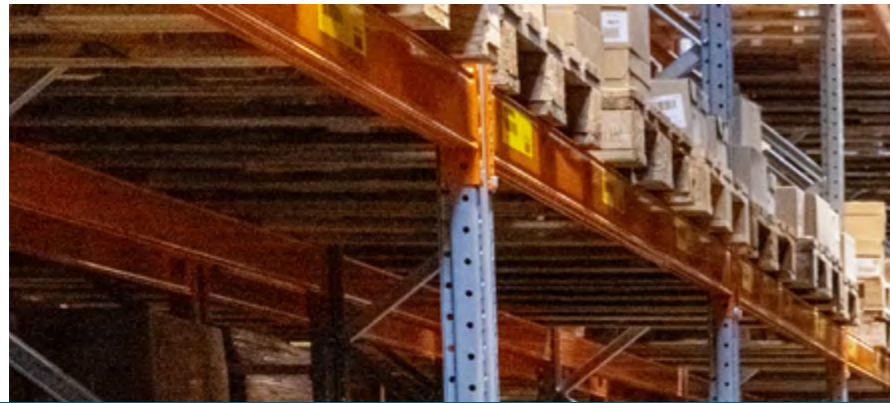
**A MEGKÉRDEZETTEK 45%-A SZÍVESEN VÁLLALNA MUNKÁT KÜLFÖLDÖN,** és ami még ettől is érdekesebb, hogy aki nyitott a külföldi munkavégzésre, **azoknak a 85%-a nem a rövidtávú pénzkereseti lehetőség miatt hagyná el az országot,** hanem hosszútávon, életvitelszerűen költözne ki. A legfontosabb indokok, amelyeket a kitöltők megjelöltek a kiköltözés legfőbb indítékaként az anyagiak mellett, a szakmai fejlődés lehetősége és a társadalmi okok.

Abban nem tapasztaltunk változást, hogy a leginkább vágyott célpontok továbbra is Ausztria, Németország, Svájc és Anglia, viszont a válaszok között további országok nagyon széles skálája is megjelent.





# BÉREK



**A BÉRSÁVOK BRUTTÓ HAVI ÖSSZEGET JELENTENEK, MAGYAR FORINTBAN KIFEJEZVE.**

**A BEMUTATOTT BÉRSÁVOK A VALÓS PIACI ÉRTÉKEKET TÜKRÖZIK 2024-ES ADATOK ALAPJÁN.**

**A FIZETÉSEK EGÉSZ MAGYARORSZÁGRA VONATKOZÓ EGYSÉGES ÉRTÉKKÉNT VANNAK FELTÜNTETVE.**

Az elmúlt évben a minimális szint, amit a munkáltatók emeltek a fizikai munkavállalók bérén, az 6% volt, azonban a jellemző szint 8-11% között mozgott. Természetesen voltak munkakörök, amelyek esetében még ettől magasabb, akár 12-17%-os béremelést is szükségesnek ítélték meg a foglalkoztatói oldalon, jellemzően a magasabb hozzáadott értékkel bíró munkakörök esetén és a vezetők körében.

Úgy látjuk, hogy a jellemző mérték a 2025-ös béremelések során is a 7-12% közötti emelés lesz, ettől alacsonyabbat kevesen fognak csak adni. Azok a cégek, akik viszont ettől magasabb szinten emelik a fizikai munkavállalók bérét, komoly versenyelőnyre tehetnek szert, ha nem az extrém alacsony bérszint miatt emelnek ekkorát, hanem egy normál bérszintről teszik ezt meg.



## KÉPZETTSÉGET NEM IGÉNYLŐ POZÍCIÓK

	TAPASZTALATI SZINT	MINIMUM	MAXIMUM	ÁTLAGOS JUTTATÁS
Csomagoló	-	320 000	400 000	10-30%
Összeszerelő operátor	-	340 000	460 000	10-30%
Raktáros	-	340 000	450 000	10-30%
Minőségellenőr	-	340 000	430 000	10-30%
Gépkezelő operátor	-	360 000	490 000	10-30%
Gépbeállító	-	400 000	570 000	10-30%



## KÉPZETTSÉGET IGÉNYLŐ ÉS VEZETŐI POZÍCIÓK

	TAPASZTALATI SZINT	MINIMUM	MAXIMUM	ÁTLAGOS JUTTATÁS
Elektromos karbantartó	junior (0-2 év)	430 000	570 000	25-40%
	Tapasztalt (2+ év)	550 000	820 000	25-40%
Mechanikus karbantartó	junior (0-2 év)	410 000	530 000	25-40%
	Tapasztalt (2+ év)	500 000	660 000	25-40%
Minőségügyi technikus	junior (0-2 év)	410 000	550 000	20-35%
	Tapasztalt (2+ év)	510 000	690 000	20-35%
PLC technikus	junior (0-2 év)	530 000	650 000	20-35%
	Tapasztalt (2+ év)	620 000	990 000	20-35%
Vegyipari technikus	junior (0-2 év)	380 000	550 000	25-40%
	Tapasztalt (2+ év)	510 000	610 000	25-40%
Labortechnikus	junior (0-2 év)	410 000	530 000	15-30%
	Tapasztalt (2+ év)	480 000	640 000	10-25%
Kijáró szerviztechnikus	junior (0-2 év)	530 000	660 000	15-30%
	Tapasztalt (2+ év)	590 000	850 000	15-30%
Villanyszerelő	junior (0-2 év)	375 000	570 000	20-35%
	Tapasztalt (2+ év)	550 000	820 000	20-35%
Targoncás	junior (0-2 év)	430 000	510 000	15-30%
	Tapasztalt (2+ év)	460 000	600 000	15-30%
Autószerelő	junior (0-2 év)	420 000	550 000	10-25%
	Tapasztalt (2+ év)	500 000	680 000	10-25%
Hegesztő	junior (0-2 év)	400 000	570 000	15-30%
	Tapasztalt (2+ év)	540 000	780 000	15-30%
CNC operátor	junior (0-2 év)	400 000	580 000	15-30%
	Tapasztalt (2+ év)	530 000	710 000	15-30%
CNC gépbeállító	junior (0-2 év)	430 000	580 000	20-35%
	Tapasztalt (2+ év)	550 000	800 000	20-35%
Lakatos	junior (0-2 év)	380 000	570 000	15-30%
	Tapasztalt (2+ év)	500 000	650 000	15-30%
Fröccsöntő technikus	junior (0-2 év)	390 000	530 000	25-40%
	Tapasztalt (2+ év)	460 000	660 000	25-40%
Szerszámkarbantartó technikus	junior (0-2 év)	430 000	580 000	25-40%
	Tapasztalt (2+ év)	550 000	710 000	25-40%
Automatizálási technikus	junior (0-2 év)	520 000	640 000	20-35%
	Tapasztalt (2+ év)	600 000	940 000	20-35%
Termelési technikus	junior (0-2 év)	410 000	530 000	25-40%
	Tapasztalt (2+ év)	500 000	660 000	25-40%
Teszt technikus	junior (0-2 év)	410 000	530 000	25-40%
	Tapasztalt (2+ év)	500 000	660 000	25-40%

**AZ ELMÚLT ÉVEK TRENDJE FOLYTATÓDNI LÁTSZIK, VAGYIS A KÉPZETTSÉGET IGÉNYLŐ FIZIKAI POZÍCIÓK BÉRSZINTJE TOVÁBBRA IS KIEMELKEDŐ NÖVEKEDÉST MUTAT, AMINEK OKAI EGYRÉSZRŐL A MEGFELELŐ SZAKEMBEREK HIÁNYA, MÁSFELŐL A GYÁRTÁSI SEKTOR TECHNOLÓGIAI FEJLŐDÉSE, AMI EGYRE TÖBB OLYAN SZAKEMBERET IGÉNYEL, AKIKNEK MUNKÁJA ÉS TUDÁSA KULCSFONTOS SÁGÚ A HATÉKONY ÉS FOLYAMATOS GYÁRTÁS ÉRDEKÉBEN.**

	TAPASZTALATI SZINT	MINIMUM	MAXIMUM	ÁTLAGOS JUTTATÁS
Termelésvezető	Junior (0-3 év)	730 000	880 000	10-25%
	Tapasztalt (3+ év)	850 000	1 170 000	10-25%
Műszakvezető	Junior (0-3 év)	560 000	770 000	10-30%
	Tapasztalt (3+ év)	690 000	850 000	10-30%
Termelési csoportvezető	Junior (0-3 év)	470 000	600 000	20-35%
	Tapasztalt (3+ év)	520 000	650 000	20-35%
Raktárvezető	Junior (0-3 év)	610 000	800 000	10-30%
	Tapasztalt (3+ év)	700 000	950 000	10-30%
Minőségügyi csoportvezető	Junior (0-3 év)	610 000	750 000	10-30%
	Tapasztalt (3+ év)	650 000	850 000	10-30%
Karbantartási csoportvezető	Junior (0-3 év)	600 000	790 000	10-30%
	Tapasztalt (3+ év)	700 000	890 000	10-30%

A piac erre a jelölthiányra egyértelműen a fizetések emelésével válaszolt, vagyis heves béverseny alakult ki ezeknél a pozícióknál. A leglátványosabb béremeléseket az automatizációhoz köthető pozíciók esetében tapasztaltuk. A teljesség igénye nélkül olyanoknál, mint például az Erősáramú elektromos karbantartó, a PLC technikus, az Automatizálási technikus,

illetve a Robotprogramozó technikus. Ezek esetében abszolút nem ritka, hogy egy tapasztaltabb jelölt esetében akár már egy mérnökkel egyező bérszintről beszélünk.

Amennyiben egy cég nem tudja vagy esetleg nem is akarja felvenni a béversenyt, gyakran tapasztaljuk, hogy pályakezdőkkel próbálják betölteni

a nyitott helyeket. Mivel azonban sajnos az évente az oktatási rendszerből kikerülő szakemberek száma igen alacsony az igényekhez képest, ezért az ő bérigényeik nem lényegesen alacsonyabbak, mint tapasztalt pályatársaiké. Országosan elmondható, hogy szakképesítés birtokában nettó 300–350 000 Ft-os elvárási szint alatt már alig találunk jelölteket.

# TOBORZÁS A GYAKORLATBAN



## KISS ZOLTÁN

### HR SZAKÉRTŐ



Korábban az érdi Prettl Electronics Hungary Kft.-nél dolgoztam, ahol összesen több mint 200 főt foglalkoztattunk. A cég fő profilja az elektronikai gyártás, kábelgyártás, szolártechnika, illetve elektronikai termékek összeszerelése. Vállalati kultúránkban az alapvető emberi értékek mentén való közös együttműködés, fejlődés és növekedés volt a meghatározó irány. A vállalat legnagyobb erőforrását és értékét a kollégák jelentik. A modern vállalati stratégia szerves részét képezi a HR, ezért az osztály teljes csapata szorosan együttműködött napi szinten a vezérigazgatóval. 23 évnél multinacionális környezetben szerzett termelési tapasztalatommal és HR vezetői munkám során arra törekedtem, hogy támogassam a szervezetet az egyensúly fenntartásában, ahol a kollégák igényei és a vállalati célok is teljesülnek.

Az elmúlt években megnőtt Magyarországon a szakképzett munkaerő hiánya, amelynek hatására felértékelődött a fizikai munkaerő értéke. A vállalatok felismerték ezt a helyzetet, ezért törekednek a jól képzett szakemberek megtartására. Ha valamire megnő a kereslet – ahogy a gazdaságban is –, annak emelkedik az értéke is, mint jelenleg a jól képzett kollégáké. A speciális szaktudással és tapasztalattal rendelkezőkre ez hatványozottan igaz.

Napjainkban alacsony a munkanélküliek száma, akik eljönnek az interjúkra, azok az előnyösebb munkarend vagy a

vonzóbb juttatási csomag, fejlődési lehetőség miatt váltanak. A rossz munkahelyi légkör, az előnytelen munkarend, illetve a vezetőkkel való elégedetlenség gyakran ösztönzi a váltásra a dolgozókat. Ma már a kékgallérosok számára is egyre fontosabb a megbecsülés, hogy karrierutat, illetve a kompetenciájukhoz mérten karrierlépcsőket lássanak maguk előtt. Szeretnék látni, hogy hová tudnak eljutni néhány év múlva, ha a vállalatnál maradnak.

**A HR feladat mértékét mindig objektíven kell látni. A vállalati kihívások mellett a HR folyamatok kialakítása és megfelelő HR, illetve vezetői pozíciókba lévő szakemberek bevonásával indult a bővülés a Prettlnél. Tavaly nyáron 80 fő hiányzott a gyár különböző osztályairól. A gyors és hatékony növekedéshez egy olyan megbízható fejlesztéscsapatot kellett találnunk, akikkel szorosan együtt tudunk működni, képesek teljesíteni az elvárásainkat.**

A Gi Groupal közösen rövid időn belül sikeresen töltöttünk fel kulcsfontosságú pozíciókat. Mindössze két hónap alatt több mint 30%-kal növeltük a vállalat létszámát, ami azt gondolom, hogy egyedülálló eredménynek számít. Nagyon fontos, hogy a hirdetések során pontosan határozzuk meg a munkakört, a munkarendet, illetve a

kompetenciákat. Ha ezek nem egyértelműek, akkor az elképzelések és a valóság között jelentős különbség lehet. A munkakör és a munkarend definiálása segít megkönnyíteni a toborzós és a HR feladatát is, amelynek hatására olyan jelöltek jelentkeznek, akik a lehető legnagyobb valószínűséggel felelnek meg az elvárásoknak.

Az elmúlt időszakban megnőtt a közösségi oldalak jelentősége is a toborzásban, sokan ugyanis ezekre figyelnek fel leginkább. A legjobb ajánlólevélnek ugyanakkor azt tartom, ha a saját kollégáink viszik a jó hírünket az ismeretségi körükbe. HR vezetői munkám során azt tapasztaltam, hogy egyre többen jöttek hozzánk dolgozó ajánlás alapján. Ez annak köszönhető, hogy a munkatársainkkal valóban emberként bántunk, kikértük a véleményüket, bevontuk őket a célok meghatározásába, visszajelzést kértünk, illetve olyan feladatokat adtunk számukra, amelyeket szívesen csinálnak. Ne csak mondjuk, hogy fontos a jó munkahelyi légkör, hanem teremtsük is azt meg! A sikereket ünnepezzük együtt, de ha problémák adódnak, azokra közösen keressünk megoldásokat.

Úgy gondolom, hogy az onboarding folyamat már a nulladik pillanattól elkezdődik, amikor kapcsolatba kerülünk a jelöltekkel. Az első pillanattól kezdve, ahogy megszólítjuk a potenciális szakembereket, igyekszünk felkelteni az

érdeklődésüket, illetve kiváltani belőlük valamilyen pozitív jelöltélményt. Az onboarding nemcsak azt jelenti, hogy fizikailag a szervezet részévé válnak, hanem azt is, hogy érzelmi kötődés alakul ki a trénerrel és a kollégákkal. Amikor egy új kollégát a köreinkben üdvözölhetünk, akkor érezzük, hogy fontos számunkra, megmutatjuk neki a szervezetet, illetve elmondjuk, hogy mire számíthat és mit várhat tőlünk. A cél az, hogy elégedett legyen, visszajelzést kérünk tőle és ez alapján folyamatosan fejlesztjük a folyamatunkat.

Napjainkban már kiemelten fontos a munka és a magánélet egyensúlya, a fejlődés és a karrierlehetőség, illetve a rugalmas munkavégzés. Ennek érdekében a fehérgalléros munkakörökben

kötetlen munkaidőt alkalmaztunk, mert bizalommal voltunk a kollégák iránt. Lehetőséget és felhatalmazást biztosítottunk számukra, hogy önállóan osszák be a munkaidejüket, de fokozott figyelmet fordítottunk a feladatok maradéktalan ellátására és a határidők betartására.

**Egy új fejlesztésnek köszönhetően egyedülálló rendszert tesztelhetünk a kiválasztás és karrierfejlesztés területén.**

A fizikai dolgozók kompetencia alapú kiválasztási folyamata mögött korábbi együttműködő partnerünknek, a Practi-Work Zrt.-nek tíz évnél iparági kutatása áll. Egy előszűrésen kiderülhet, hogy a jelöltnél milyen készségei, kompeten-

ciái vannak, és megvizsgálhatjuk, hogy ezek mennyire vannak összhangban az adott munkakörben elvárt feladatokkal.

A cél tehát az, hogy a megfelelő szakemberek kerüljenek a megfelelő helyre, amelyben a kompetencia alapú kiválasztás nagy segítség. Nemcsak a jelöltek számára érdemes elérhetővé tenni tesztet, hanem a jelenlegi dolgozóknak is lehetőséget adhatunk rá – akár önkéntes alapon is. Az eredményekből így kiderülhet, hogy hogyan tudunk a kompetenciáikhoz megfelelőbb munkakört, karrierlehetőséget biztosítani számukra. A cél az, hogy a kollégák jól érezzék magukat, szeressék azt, amit csinálnak, ezáltal sikeresnek érezzék magukat, törekedjenek a fejlődésre, csak így lehet jól teljesíteni!

**2023. Q3**



# REFERENCIÁK



## LOGISZTIKAI CÉG BIATORBÁGY

2023

### HR vezető

3 éve dolgozunk már a Gi Grouppal, és eddigi tapasztalataim szerint a munkatársak gyors, az interjúkra küldött jelöltek a legtöbb esetben megfelelnek az általunk felállított elvárásoknak. A jelöltektől is azt a visszajelzést kapom, hogy a telefonos előszűrésen pontos és lényegretörő információt adnak át. Megkönnyítik a munkámat.

### Ügyvezető

Nagyon meg vagyok elégedve a folyamatos rendelkezésre állással, és azzal, hogy bármilyen új „probléma”, kihívás adódik, sikerül egy közös, mindenkinek jó megoldást találni.

Versenyársakhoz képest sokkal rugalmasabb és komolyabb a Gi Group hozzáállása, nemcsak az ígértetés megy, hanem történik is valami, folyamatos az egyeztetés, visszacsatolás, amellyel monitorozni tudjuk a fejlesztendő területeket, illetve aktualizáljuk az igényeket.



## WIENERBERGER

2024

### Muszik Kinga

6 havi RPO együttműködésünk volt a Gi Grouppal. Nagy számú, nehéz keresést kellett megoldanunk, 10 különböző telephelyen országszerte. Jó együttműködést, magas szintű szolgáltatást kaptunk, és sok esetben túlmutatott a szerződéses feltételeken.



## ABACUS MEDICINE

2024

### Lengyel Livia

Együttműködésünk kezdete óta már második alkalommal vesszük igénybe a Gi Group RPO szolgáltatását, jelenleg az ötödik hónapban járunk. Rugalmasan és gyorsan reagálnak a változó felvételi igényekre. Amennyiben fókuszváltás szükséges, nagyon hamar átrendezik a kapacitásaikat, és ha kell, további kollégákat vonnak be, hogy a kért létszámot határidőre teljesíteni tudják. Jelenleg ketten interjúztatnak on-site, akiket a háttérből Researcher kollégáik támogatnak. Rendkívül terhelhetőek és transzparenssek, minden nap részletes riportot kapunk arról, hogy hol tart a toborzási folyamat. Marketing kampányuk sokrétű és sikeres, jó jelöltek érkeznek, ebből fakadóan alacsony a fluktuáció.

## LOTTE

2023

### Guzmics Eszter

Gyors toborzó megoldást kerestünk és találtunk a Gi Group segítségével.

Már az első személyes megbeszélésünk során nagyon felkészült és profi csapattal találkoztunk, Marciék nagyon könnyen ráhangolódtak a helyzetünkre, így hamar elindult a közös kooperáció. Külön szimpatikus volt, hogy Balázs és Anna időt és energiát szentelt a terület bejárására, valamint a technológia és a szükséges tudásszint megértésére.

Személy szerint nem bántam, hogy a folyamat során többször kommunikáltunk, mert inkább legyen feltéve a kérdés, legyen átrágva a szituáció, legyen pontosítva az igény, minthogy silány „anyag” kerüljön az asztalra.

Kollégáim nevében is köszönöm a magas színvonalú teljesítményeket és a támogató egyeztetéseket! Segítségetekkel jelentősen bővült csapatunk és ezzel a vezetőségünk is maximálisan elégedett!



## SZERVIZSZOLGÁLTATÁS DUNAHARASZTI

2024

### Vincze Dorottya

Évek óta vagyunk kapcsolatban a Gi Group csapatával, több nagyszerű munkatársunkat is ők találták meg nekünk, vagy rajtuk keresztül tudjuk őket foglalkoztatni. A kapcsolattartóik elérhetőek és segítőkészek a HR-rel és a kölcsönzött kollégákkal szemben is. Nagyon elégedettek vagyunk a munkájukkal, szeretünk velük dolgozni.



## ROGERS

2024

### Trecskó Dóra

Több éves együttműködés áll a Rogers és a GI mögött a fizikai munkavállalók toborzása területén, ami nem véletlen. Egy év leforgása alatt több mint 200 jelöltet vettünk fel a segítségükkel, ami nagyban hozzájárult a vállalatunk sikerességéhez az elmúlt években. Továbbá kiemelném a csapat rugalmasságát, szakmai felkészültségét, reakcióképességét a változásokra és nem utolsósorban kedvességük az, ami megalapozta a sok éves együttműködésünket, nem csak a múlt, de a jövőre tekintve is. Napjainkban egy bizalmi kapcsolat kialakítása – legyen szó munkakapcsolatról, vagy magánéletéről – igenis kihívást jelentő feladat minden egyén számára, azonban a GI csapata megszerezte és megtartotta a mi bizalmunkat és kétség sem fér hozzá, hogy a továbbiakban ez változatlan marad.

**KÉPZETT SPECIALISTA  
TOBORZÁS  
GI PRO**

**MUNKAERŐ-KÖZVETÍTÉS**

**MUNKAERŐ-  
KÖLCSÖNZÉS**

**RECRUITMENT  
PROCESS  
OUTSOURCING**

## SZOLGÁLTATÁSAINK

**MUNKAERŐ  
KIVÁLASZTÁS**

**BÉRFELMÉRÉS**

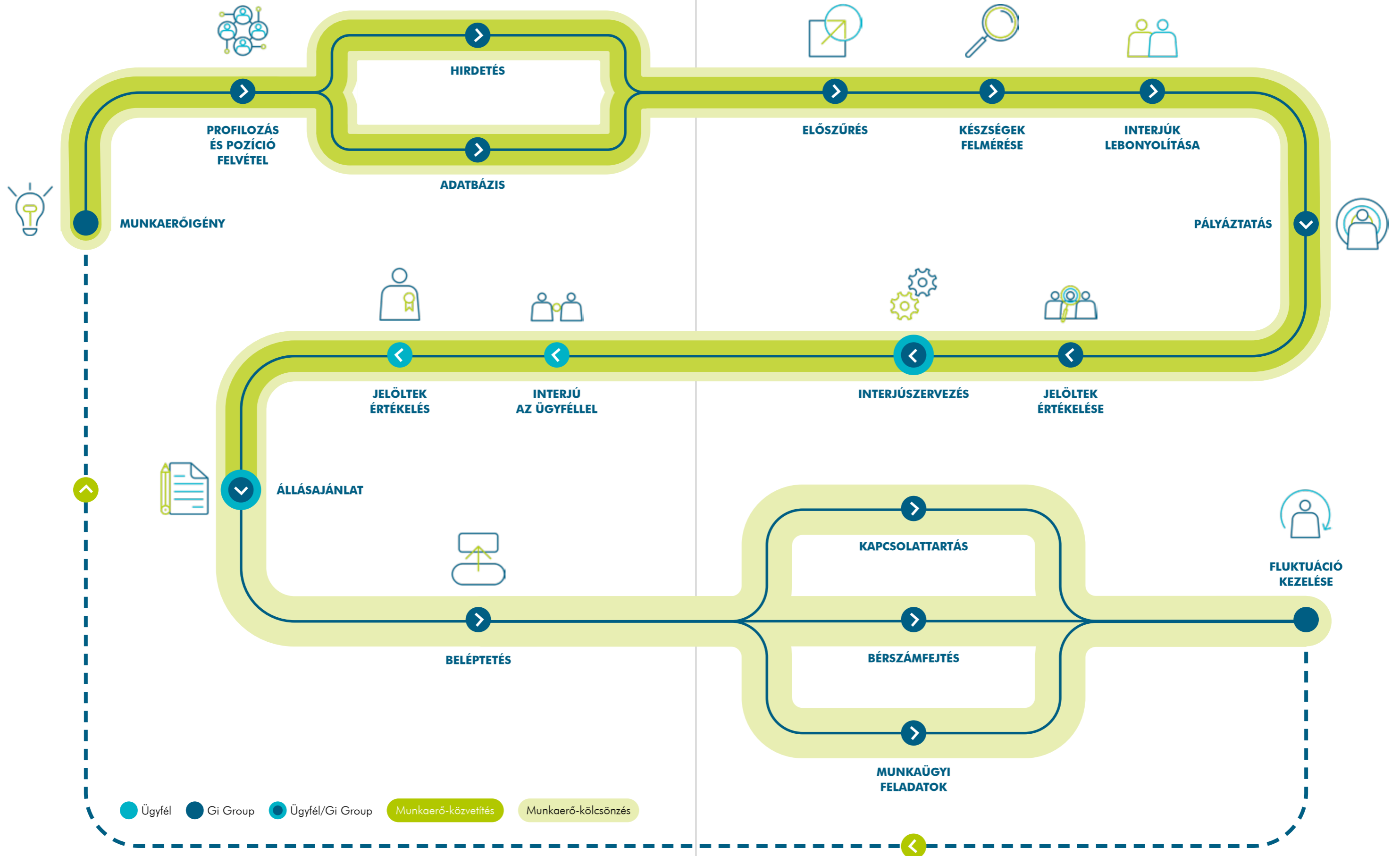
**SZAKMAI KUTATÁS**

**OUTSOURCING**

**OUTPLACEMENT**



# IRÁNYMUTATÓ ÜGYNÖKSÉGGEL VALÓ EGYÜTTMŰKÖDÉSHEZ



# KÖSZÖNJÜK, HOGY ELOLVASTA RIPORTUNKAT!

BÍZUNK BENNE, HOGY HASZNOS  
INFORMÁCIÓKAT TALÁLT BENNE.

**EGYEDI TOBORZÁSI MEGOLDÁSOKÉRT,  
VAGY AKÁR AZ ÖN CÉGÉRE SZABOTT PIACI  
FELMÉRÉSEKÉRT KERESSEN BENNÜNKET!**

**Kosztolányi Virág**

ÜZLETÁGVEZETŐ

Gi Group  
Magyarország

**Blázsovcics Balázs**

GI PRO VEZETŐ

Gi Group  
Magyarország

**Alapi Márton**

OPERATÍV VEZETŐ

Gi Group  
Magyarország

**Palásti György**

COUNTRY MANAGER

Gi Group Holding  
Magyarország

**WWW.GIGROUP.HU**

Facebook | LinkedIn | Instagram | TikTok