



Group
YOUR JOB, OUR WORK



KÉK GALLÉROS MUNKAERŐ- PIACI JELENTÉS

2021

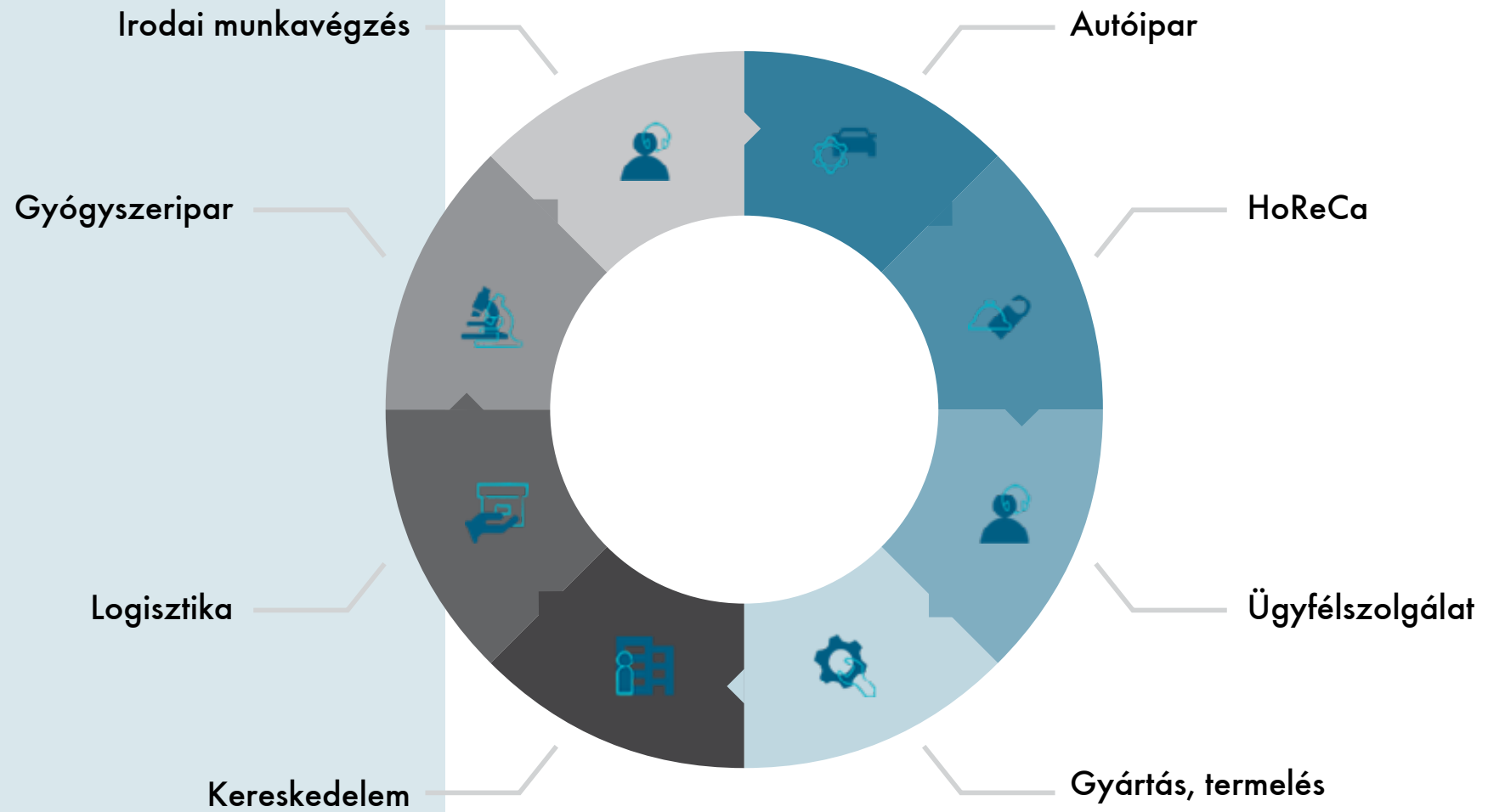
MAGYARORSZÁG



A Gi Group cégcsoport Magyar- országon

INTRO





Bevezető	05
Kék galléros trendek	06
Munkaerő-piaci riport	08
Demográfiai adatok és munkáltatói mutatók	09
Munkahelyváltási trendek	11
Foglalkoztatási forma	15
Beléptetés és tréning	16
Túlóra	17
Bérek	19
Egyéb juttatások	23

1

Bevezető

**Palásti G. György**

Country Manager
Gi Group | Grafton | Wyser
Magyarország

**Alapi Márton**

Üzletágvezető
Gi Group
Magyarország

**Blázsovcics Balázs**

Toborzási vezető
Gi Group
Magyarország

Az olasz háttérű cégcsoport, a Gi Group több, mint 20 éves múltra tekint vissza a munkaerő-toborzás piacán. Magyarországon a fehér galléros, specialista toborzásra szakosodott Grafton, és a vezető-kiválasztással foglalkozó Wyser mellett, a Gi Group márkanév a kék galléros munkaerő-közvetítéssel és kölcsönzéssel foglalkozó szolgáltatásunkat foglalja magában.

A Gi Group tevékenységét már az anyavállalat keretein belül 2020 áprilisában megkezdte idehaza, önálló entitásként pedig 2021 óta működik a magyar piacon.

Elkötelezettek vagyunk abban, hogy rövid időn belül a kék galléros toborzással foglalkozó HR szolgáltatók között meghatározó szereplővé váljunk. Ehhez minden körülmény biztosított, a stabil nemzetközi anyavállalati háttér és a rendelkezésre álló hatalmas tudásbázisnak köszönhetően.

Kiemelten fontosnak tartjuk, hogy minden partnerünknek egyénre szabott megoldásokat biztosítsunk, ugyanis azt tapasztaljuk, hogy a mai munkaerőpiacon ezzel lehetünk igazán hatékonyan ügyfeleink se-

gítségére. Tanácsadói attitűddel közelítünk minden megbízáshoz, 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 Group csapatát, akik nyitottak az agilis megoldásokra, motiváltak a kiváló minőségű szolgáltatás nyújtására, és elszántan vetik bele magukat a legnehezebb pozíciók toborzásába is.

Eddig több, mint 30 partnerrel dolgoztunk már együtt, 5 különböző piaci szektorban közel 350 munkavállalót helyeztünk el. 2022-ben a fókuszunk az innovatív digitális megoldások bevezetésére összpontosul, szeretnénk a folyamatainkat mind a munkaerő-kölcsönzésben, mind pedig a munkaerő-közvetítésben papír- és kontaktmentessé tenni. Arra törekszünk, hogy felelősségteljes, gondoskodó piaci szereplőként hozzájáruljunk egy fenntartható, emberi értékeken alapuló gazdasági környezet kialakításához.

Kék galléros trendek

KERESLET ÉS KÍNÁLAT

Magyarország továbbra is vonzóan számít a külföldről beáramló befektetői tőke számára, ez pedig nem csak a fehér galléros munkaerő-piacra fejt ki hatását, de a fizikai munkavállalói réteget is érinti. A munkaerőért folyó kielezett verseny hatására, a pandémiát megelőző, jelölt-vezérelt piac ismét visszaállt, ez pedig újra kihívások elé állítja a munkaerőt toborozni kívánó cégeket.

Tapasztalataink szerint a legtöbb szakmunkás munkakörben általános munkaerőhiány érezteti hatását, pláne, ha minőségi munkaerőről van szó. A leginkább keresett szakmák közé tartoznak a villanszerelők,

karbantartók (elektromos, mechanikus), targoncások, automatizálási technikusok. Az amúgy is szűk piacon való toborzást tovább nehezíti, hogy egyre több (külföldi, gyártó) cégnél van szükség már a képzett kék galléros munkakörök esetében is nyelvismeretre, amely leginkább alap vagy középfokú angol nyelvtudást jelent. Ezzel párhuzamosan jól látszik, hogy szűkül a kereslet a teljesen képzetlen munkaerő iránt. A legtöbb cég már a fejlett technológiai háttér miatt a legegyszerűbben elvégezhető pozíciókba is olyan jelölteket keres, akik képesek számítógépet kezelni, adminisztrálni, folyamatokban gondolkodni, illetve nyitottak a folyamatos önfejlesztésre vagy belső képzésekre. Míg a régebb óta létező gyártó cégeknél jellemzően az automatizálás a fő fejlesztési irány amihez adaptálni kell a munkaerőt, addig az újonnan megvalósuló zöld mezős beruházások már sokkal modernebb technológiákat alkalmaznak. Ezeknek a rendszereknek a kezelése komplexebb készségeket igényel, melyek már a legalapvetőbb pozíciók betöltéséhez is szükségesek.

A PÉNZ NEM MINDEN

Általánosságban elmondható, a vállalatok HR funkcióira nehezedő nyomás, hogy elegendő mennyiségű és minőségű munkaerőt tudjanak felvenni és megtartani a jelenlegi versenyhelyzetben azt kívánja meg, hogy sokkal tudatosabban reagáljanak a munkavállalók változó preferenciáira. A piac kínálati oldala nagy mértékű nyitottságot mutat, ugyanis kutatásunk alapján a szakemberek 88%-a váltana, ha többek között megfelelő kompenzációban részesülne. Generációnként eltérés mutatkozik, amíg az Y generációnak fontosabb, hogy a képességeinek megfelelő munkát végezzen és jellemzően elégedetlenebbek a jelenlegi munkahelyükkel, addig az X generációba tartozó munkavállalók inkább a magasabb bér reményében váltanának.

Az anyagiak mellett felértékelődött a munkába utazás hossza, a műszakrend és a fejlődési lehetőség, mint szempontok, amiket komolyan mérlegelnek a mun-

kavállalók egy új ajánlat esetén. Ezeken felül pedig a csapathangulat, a felettes kollégák személye, általánosságban a munka-magánélet egyensúly mind – mind komoly súllyal esnek latba, nem beszélve arról, hogy mennyire számít a munkáltató stabil piaci szereplőnek. Kutatásunkból kiderül, hogy a cégek nagy része úgy ítéli meg, hogy csupán átlagos vagy annál alacsonyabb bérszintet biztosít a munkavállalóinak. Emellett pedig úgy gondolják, hogy az alapbér emelése már elegendő ráfordítás lehet a munkavállalói igények kielégítésére. A másik oldalról azonban kiderül, hogy a cafetéria, a teljesítménnyel arányos bónuszrendszer, belső képzések és a fent említett, nem anyagi jellegű juttatások, körülmények mind hatalmas motiváló erőként tudnak működni. Hiba lenne tehát csupán a magasabb bérekre apellálva bízni a jó munkaerő bevonásában és megtartásában. Sokkal komplexebb igényekre kell reagálni, ha vonzó munkáltatóként szeretné egy cég pozícionálni magát a munkaerő-piacon.

EZEKET KERESIK A HIRDETÉSEKBEN A MUNKAVÁLLALÓK

A fentiek figyelembe vételén túl fontos feladat a munkaerő bevonásának szakaszában, hogy a cég által nyújtott munkáltatói értékígéretnek megfelelően legyenek kommunikálva. A kiélezett verseny miatt már az álláshirdetésben érdemes a legfontosabb szempontokat beleírni, amiről – kutatásunk alapján – a munkáltatók egészen másképp vélekednek, mint a munkavállalók. A munkavállalók szeretnék tudni részletesen, hogy milyen feladatokban kell részt venniük, továbbá, hogy elemenként hogyan épül fel a kompenzációs csomagjuk. Érdeklőket, hogy munkarend tekintetében, illetve a kiválasztási folyamat során, pontosan mire számíthatnak. Ezzel szemben a munkáltatók azt feltételezik, hogy minél rövidebb és általánosabb képet érdemes adniuk egy hirdetésben, illetve, hogy a jelentkezők bér iránti kíváncsisága, az összesített bércsomag ismertetésével már kielégíthető. Úgy tűnik, hogy az álláskeresők hajlandóak akár hosszabb

hirdetéseket is elolvasni, ha azok az általuk fontosnak vélt információkat tartalmazzák. Olyan részletek bemutatásával is meg lehet fogni az érdeklődőket, mint például a túlóra-szabályzat ismertetése. Általánosan elmondható, hogy a munkavállalók szimpatizálnak a túlóra lehetőségével, amennyiben kifizetésre kerül a következő havi munkabérrel együtt és tervezhetően, önkéntes alapon lehet jelentkezni rá. Ezeknek a feltételeknek az álláshirdetésben való felfedése segíthet abban is, hogy megszűrje azokat a jelentkezőket, akiknél kizáró tényező lehet bizonyos körülmény. Egy pozíció meghirdetésekor érdemes ezeket a szempontokat figyelembe venni, és törekedni arra, hogy minél több nem anyagi jellegű juttatás is helyet kapjon a kompenzációk listáján. Igazán nagy versenylőnyre az a vállalat tud szert tenni 2022-ben, ahol a megbecsülés nem csak anyagi formában jelenik meg, hanem minél többértően köszön vissza a dolgozók mindennapjaiban. Ezeknek az értékígéretnek a megfelelő módon történő átadása kulcsfontosságú a releváns jelentkezők eredményes megszólításában.

3

Munkaerő- piaci riport

METODOLÓGIA

Felmérés időszaka

2021. augusztus - szeptember

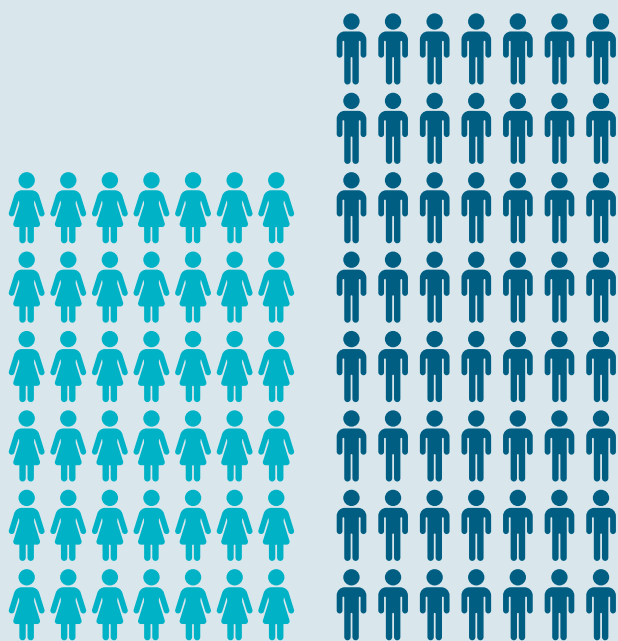
Válaszadók száma

munkáltatók: 74

munkavállalók: 375

3.1

Demográfiai adatok MUNKAVÁLLALÓK

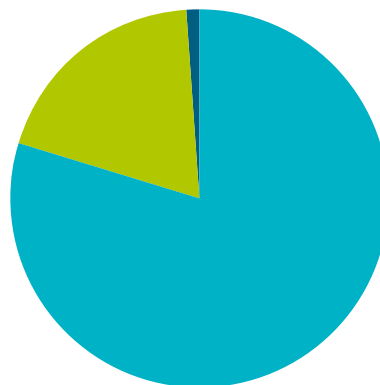


41% NŐ

59% FÉRFI

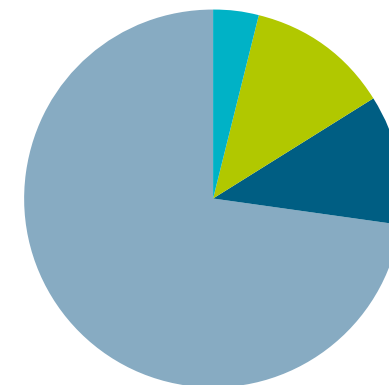
Nem szerinti megoszlása

Generációk szerinti megoszlása



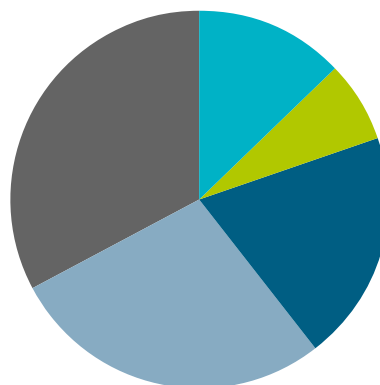
Baby boom	0%
X generáció	79%
Y generáció	20%
Z generáció	1%

Tapasztalati évek száma



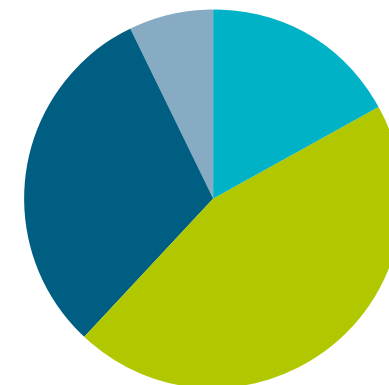
0-1 év	4%
1-3 év	12%
3-5 év	11%
5+ év	72%

Lakóhely típusa



Budapest	13%
Agglomeráció	7%
Nagyváros, megyeszékhely	20%
Kisváros	28%
Község, falu	33%

Iskolai végzettség

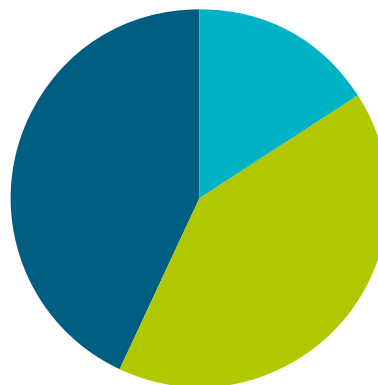


Általános iskola	17%
Szakiskola / szakmunkás képző	45%
Középiskola	31%
Főiskola / egyetem	7%

3.1

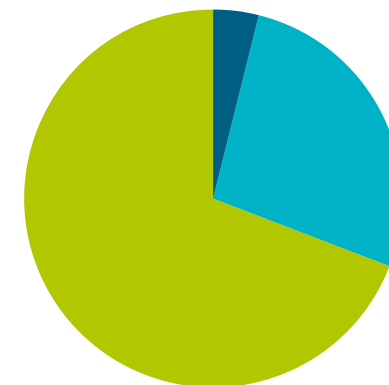
Munkáltatói mutatók

Cégméret



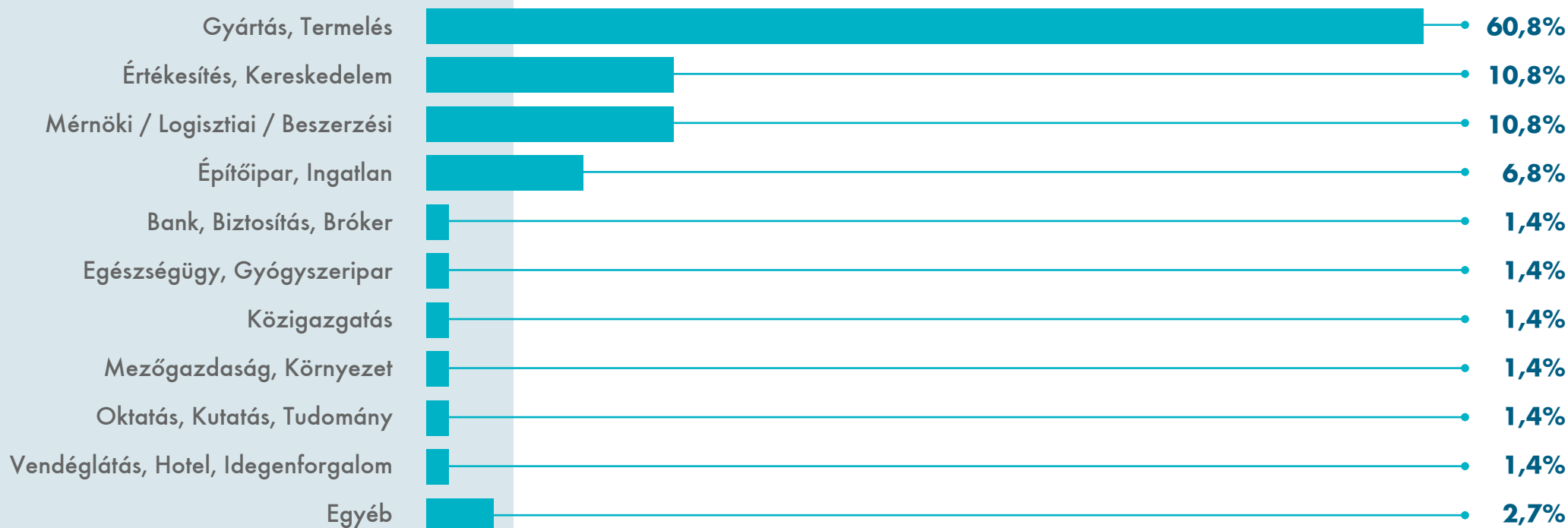
Kisvállalkozás, 50 fő alatti létszámmal **16%**
Középvállalkozás, 50 és 250 fő között **41%**
Nagyvállalkozás, 250 fő fölött **43%**

Tulajdonosi megoszlás



Részben magyar-külföldi **4%**
Kizárólag magyar **27%**
Kizárólag külföldi **69%**

Cégprofil



3.2

Munkahely-
váltási trendek

MUNKAVÁLLALÓK

Jelenleg nyitott
vagy munkahely
váltásra?

88% **IGEN**

12% **NEM**

- Y generáció
- X generáció
- Képzett munkaerő
- Képzetlen munkaerő

Igen, mert nem érzem stabilnak a jelenlegi munkahelyemet



Igen, mert nem vagyok megelégedve az aktuális béremmel



Igen, mert jelenleg túl sok időt töltök a munkába utazással



Igen, mert a jelenlegi műszakrendem nem passzol az életvitelémhez



Igen, mert úgy érzem, hogy nem a képességeimnek megfelelő feladatokat végzek jelenleg



Nem, mert a COVID19 okozta bizonytalanság miatt inkább a biztos lehetőségnél maradok



Nem, mert elégedett vagyok a jelenlegi munkahelyemmel



Nem, mert félek attól, hogy egy új helyen bizonytalanabb lesz a pozícióm

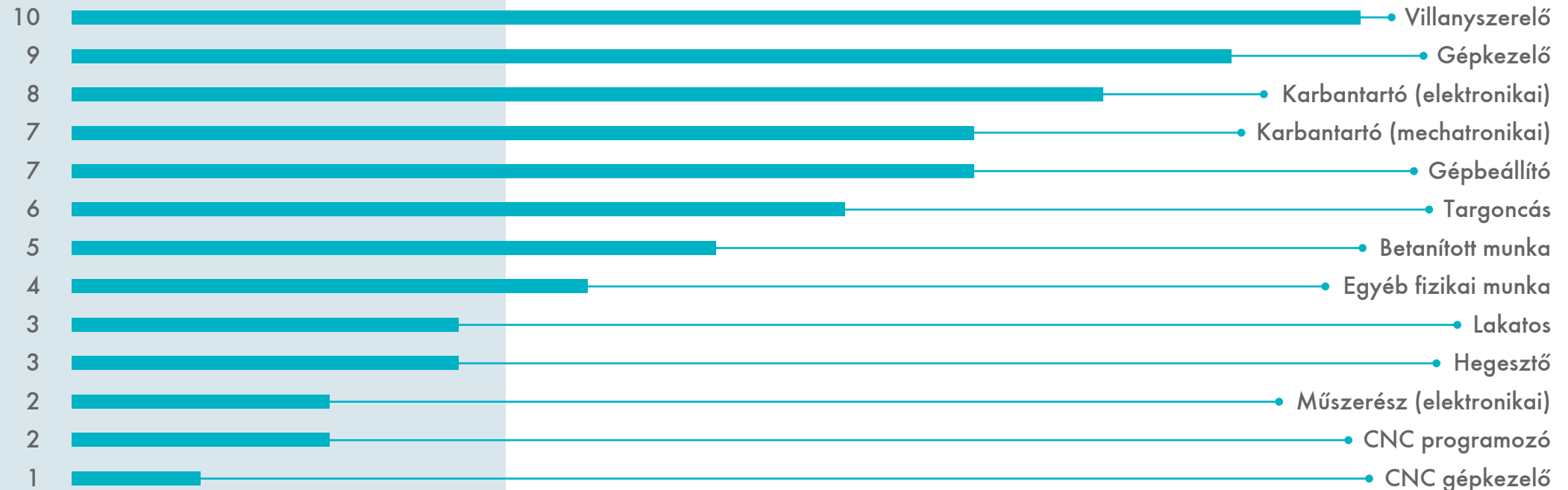


3.2

Munkahely-
váltási trendek

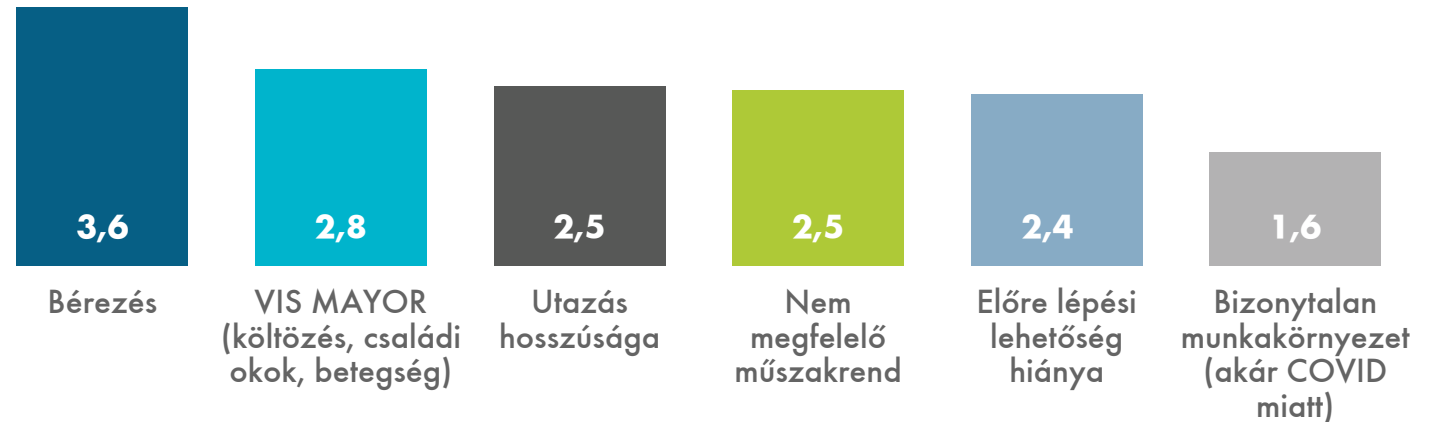
MUNKÁLTATÓ

Fizikai területen általában melyik pozíciók betöltését tartja a legnehezebbnek?



Az alábbi szempontok milyen mértékben befolyásolják a fluktuációt az Önök cégénél?

(1 egyáltalán nem, 5 nagy mértékben)



3.2

Munkahely-
váltási trendek

Melyik a legfontosabb szempont
a munkavállalóknak az új munkahely választásakor?

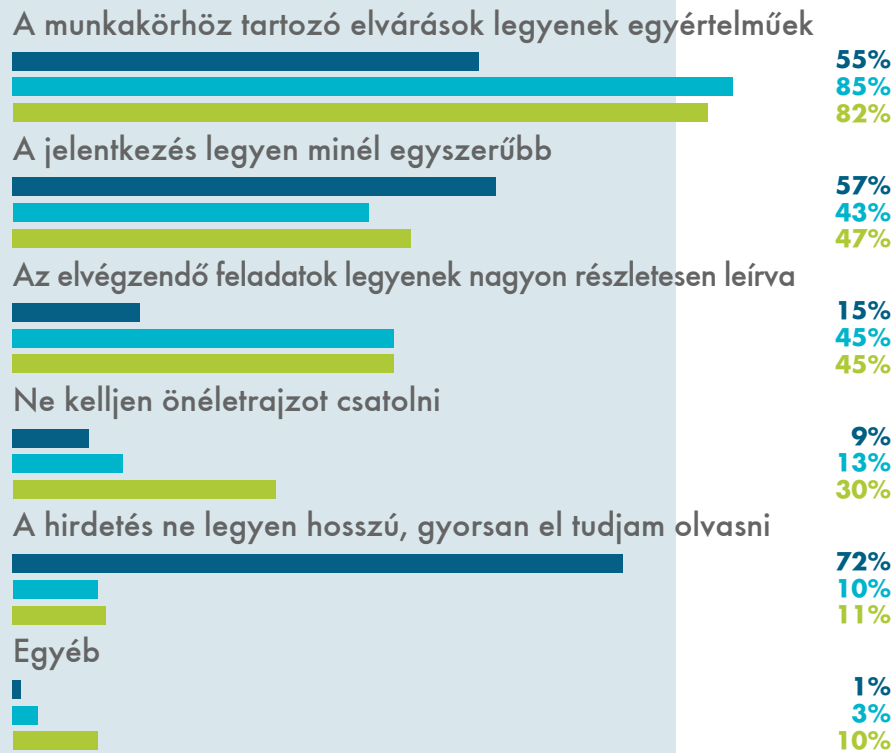


■ Képzetlen munkaező ■ Képzett munkaező ■ Munkáltatói percepció

3.2

Munkahely-
váltási trendek

Álláskeresés során milyen szempontok a legfontosabbak egy álláshirdetésben?



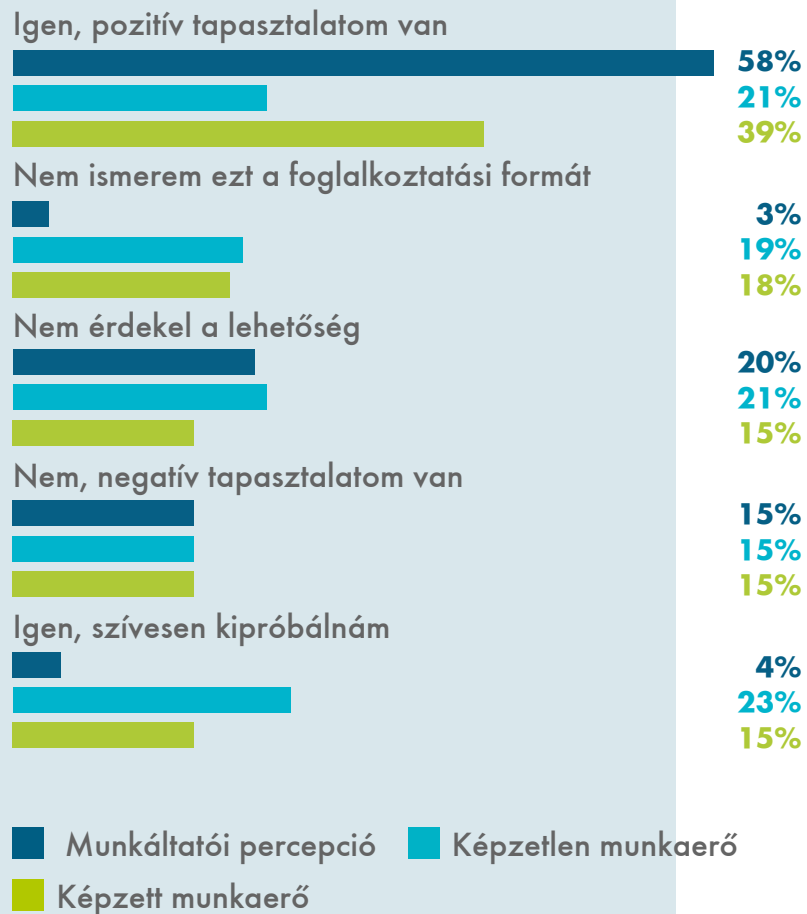
Melyek azok a pontok, amelyek sokat segítenének a döntésben, ha szerepelnének az álláshirdetésben?



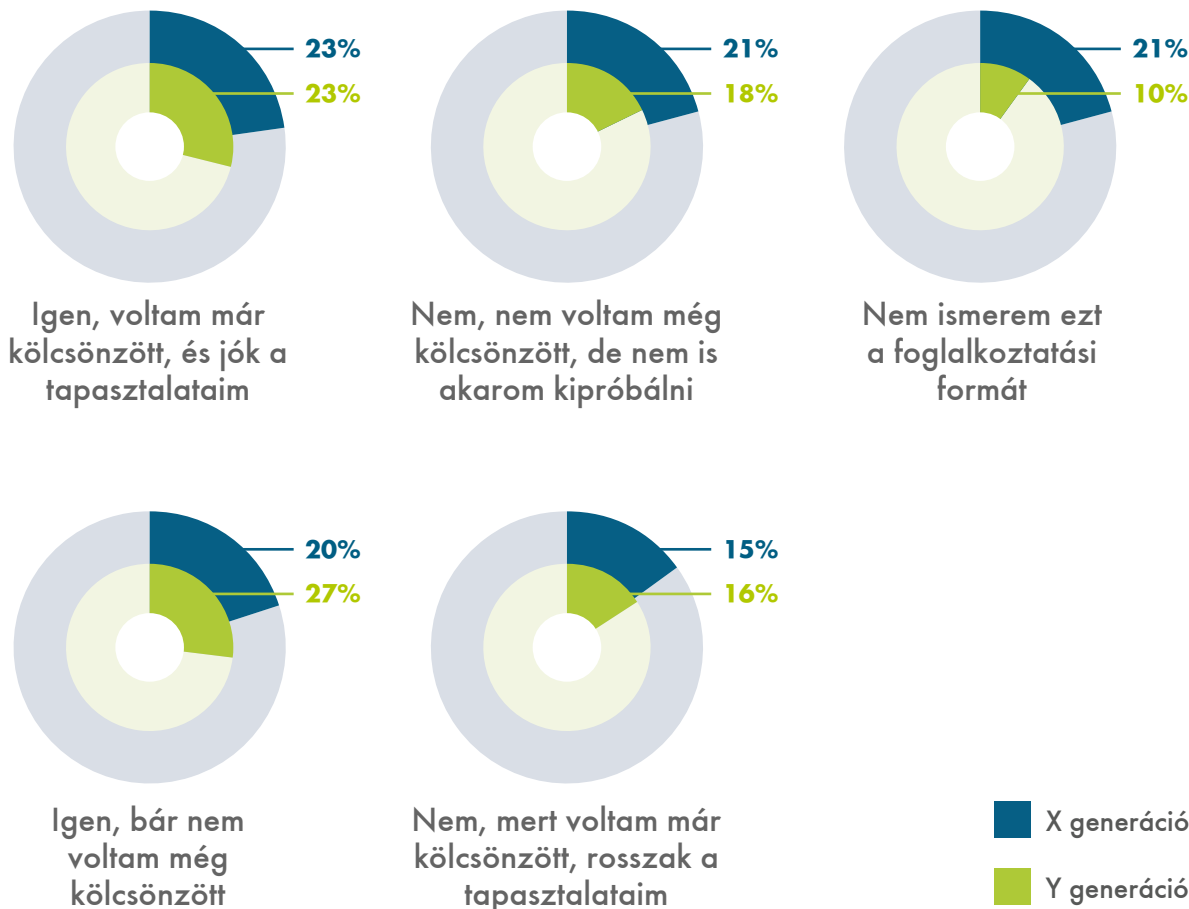
■ Képzetlen munkaerő ■ Képzett munkaerő ■ Munkáltatói percepció

3.3

Foglalkoztatási forma



Nyitott lenné-e a munkaerő kölcsönzésre, mint foglalkoztatási formára?



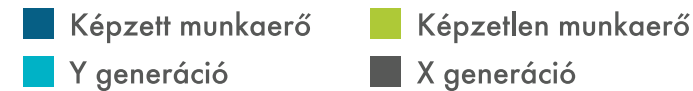
3.4

Beléptetés és tréning

Az új munkavállalók belépésekor mire helyezik a fókuszot a bevezető oktatás során?



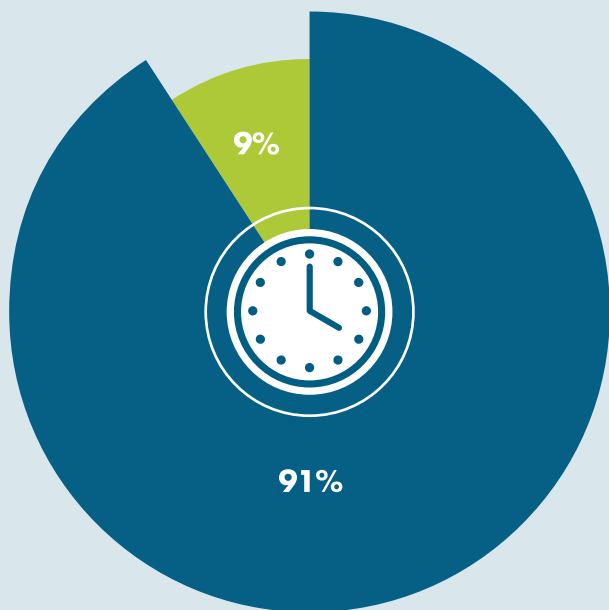
Mi a véleményed általánosságban a cégek bevezető oktatásairól?



3.5

Túlóra MUNKAVÁLLALÓ

Mi a véleményed a túlórázási lehetőségről általánosságban?



■ Legyen ■ Ne legyen

Legyen, de fizessék ki az adott hónapban, nem akarom lecsúsztatni



Legyen, de legalább egy héttel hamarabb jelezzék



Legyen, de fizessenek érte többet



Legyen, de csak opcionálisan



Legyen, nem baj, ha kötelező

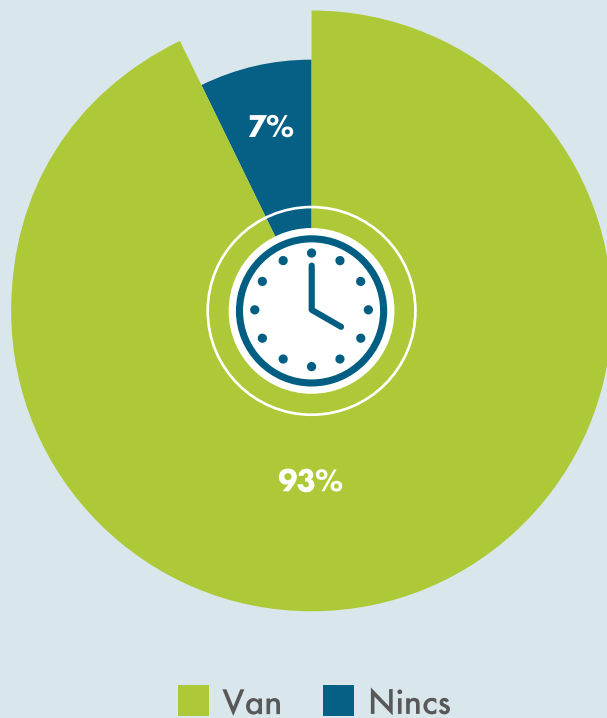


■ Képzett munkaerő ■ Képzetlen munkaerő
■ Y generáció ■ X generáció

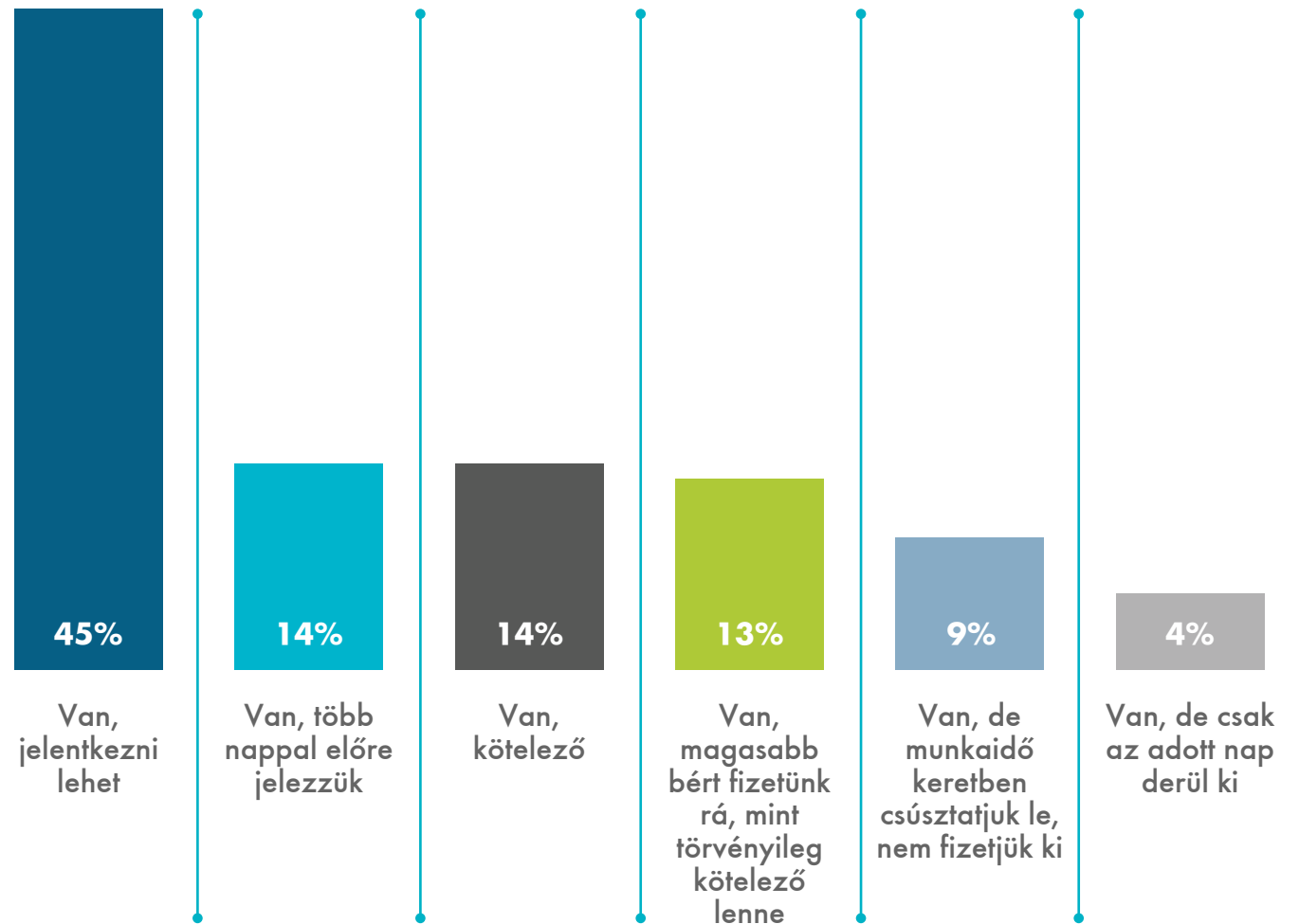
3.5

Túlóra MUNKÁLTATÓ

Az Önök vállalatánál
van túlóra?



Milyen módszert alkalmaznak
a túlórakkal kapcsolatban?



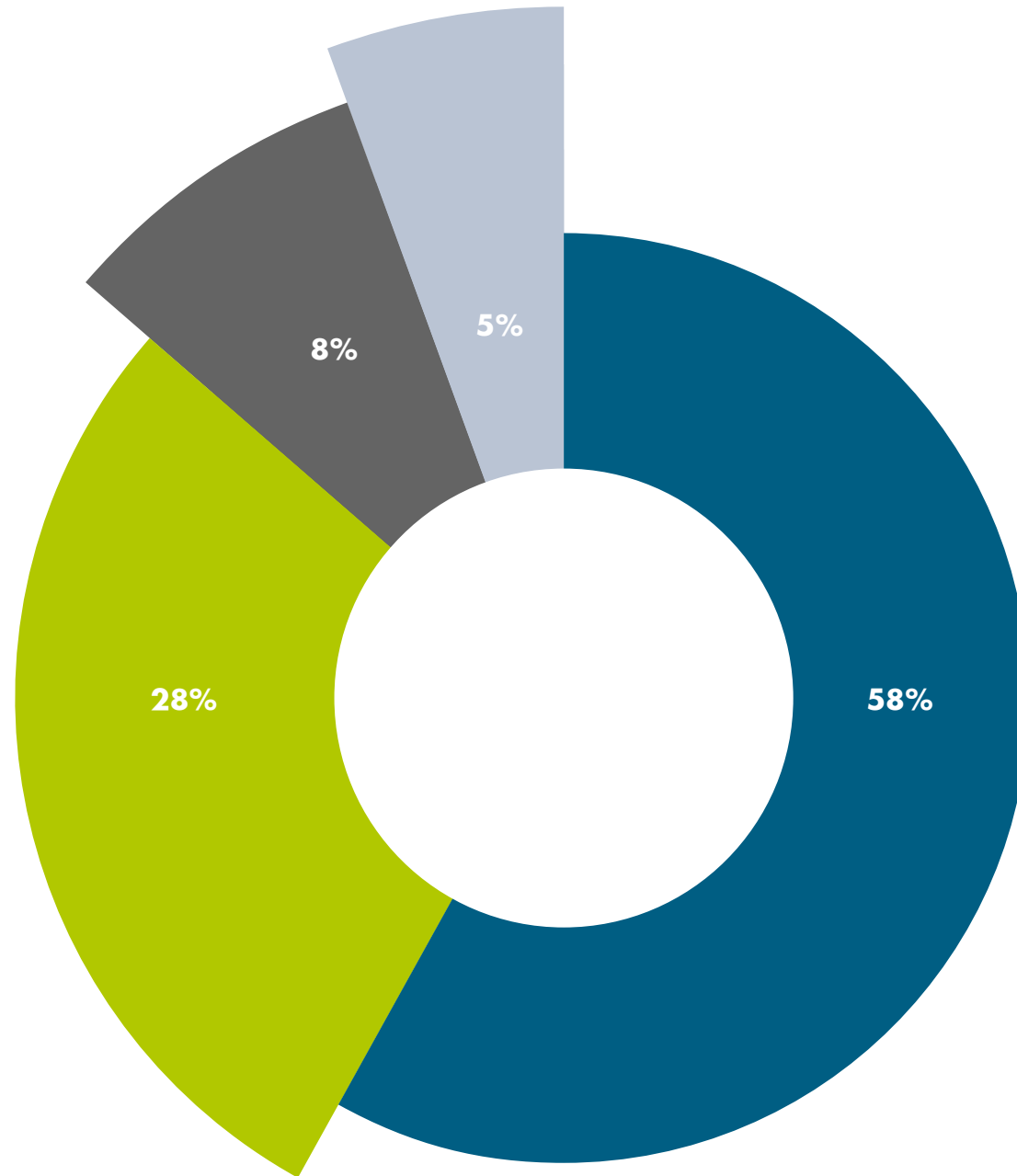
3.6

Bérek

MUNKÁLTATÓK

Mit gondol, az Önök által biztosított bérszint hol helyezkedik el az ideális bérszinthez képest?

- Kiemelkedő bérezést biztosítunk
- Vonzó bér
- Ideálistól alacsonyabb, átlagos
- Átlagon aluli



3.6

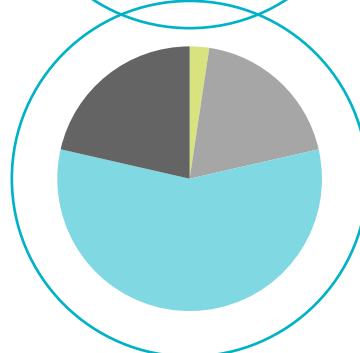
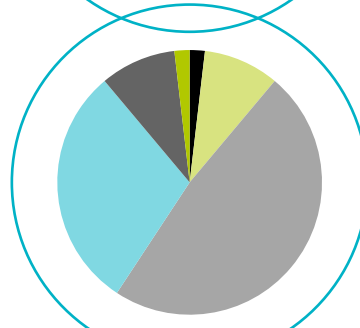
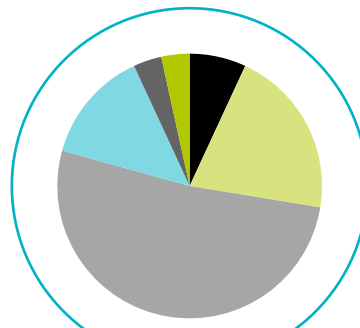
Bérek MUNKAVÁLLALÓK

ELVÁRT NETTÓ BÉREK

- Kevesebb, mint 150 000 Ft
- 150 000 - 200 000 Ft
- 200 000 - 250 000 Ft
- 250 000 - 300 000 Ft
- 300 000 - 350 000 Ft
- 350 000 - 400 000 Ft
- 400 000 - 450 000 Ft
- 450 000 - 500 000 Ft
- 500 000 Ft felett



NŐK



JELLENLEGI NETTÓ BÉR

KEVESEBB,
MINT 150 000 FT



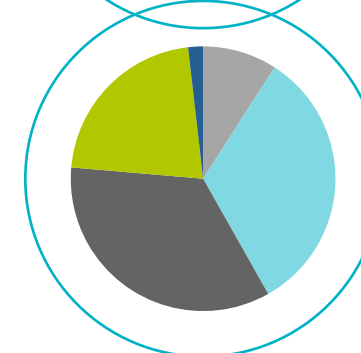
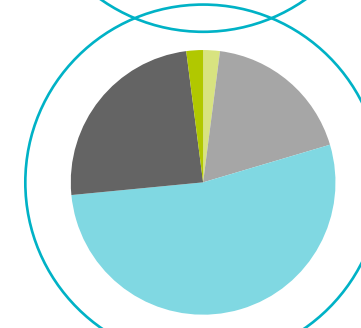
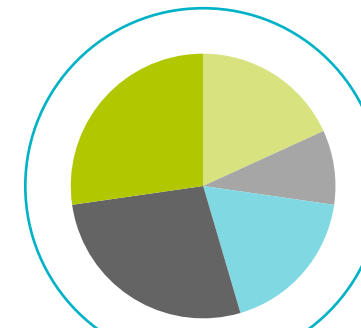
150 000-200 000 FT
KÖZÖTT



200 000-250 000 FT
KÖZÖTT



FÉRFIAK



3.6

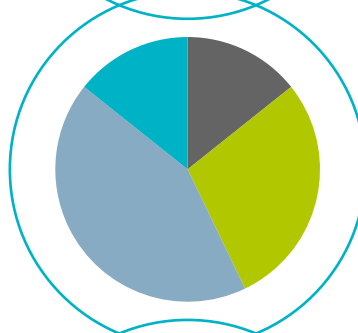
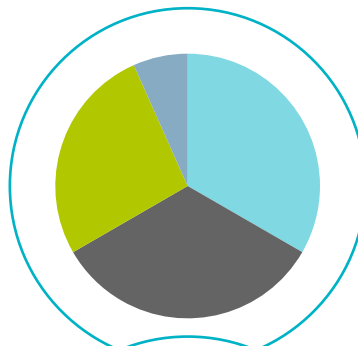
Bérek MUNKAVÁLLALÓK

ELVÁRT NETTÓ BÉREK

- Kevesebb, mint 150 000 Ft
- 150 000 - 200 000 Ft
- 200 000 - 250 000 Ft
- 250 000 - 300 000 Ft
- 300 000 - 350 000 Ft
- 350 000 - 400 000 Ft
- 400 000 - 450 000 Ft
- 450 000 - 500 000 Ft
- 500 000 Ft felett



NŐK



JELLENLEGI NETTÓ BÉR

250 000-300 000 FT
KÖZÖTT



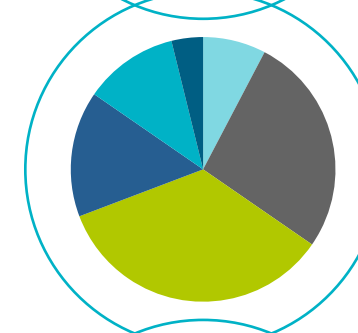
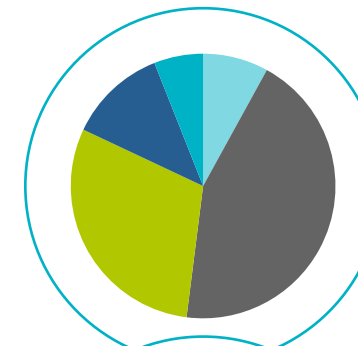
300 000-350 000 FT
KÖZÖTT



350 000-400 000 FT
KÖZÖTT



FÉRFIAK

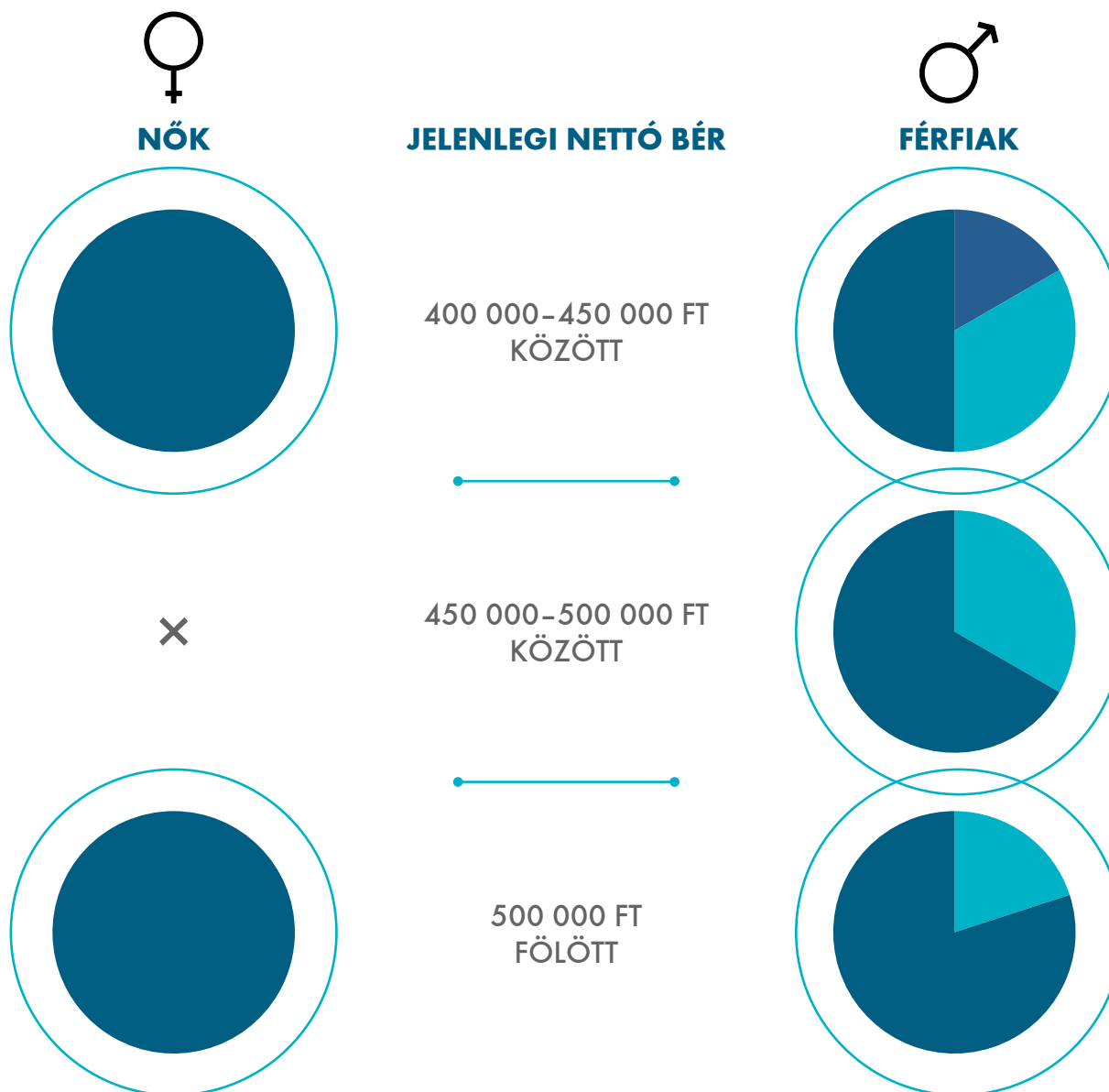


3.6

Bérek MUNKAVÁLLALÓK

ELVÁRT NETTÓ BÉREK

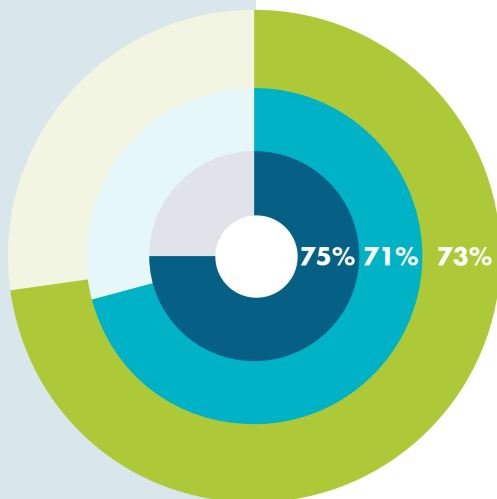
- Kevesebb, mint 150 000 Ft
- 150 000 - 200 000 Ft
- 200 000 - 250 000 Ft
- 250 000 - 300 000 Ft
- 300 000 - 350 000 Ft
- 350 000 - 400 000 Ft
- 400 000 - 450 000 Ft
- 450 000 - 500 000 Ft
- 500 000 Ft felett



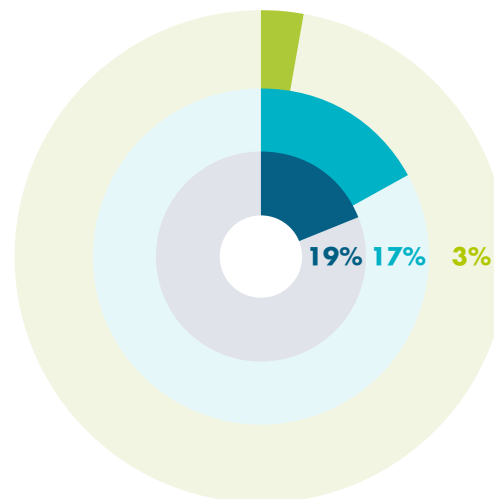
3.7

Juttatások

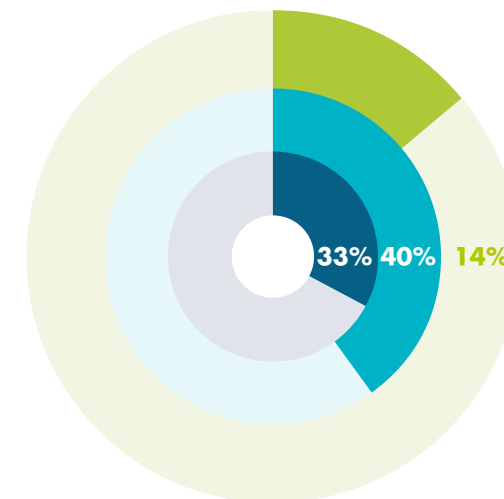
Melyik juttatások a legfontosabbak a munkavállalók számára?



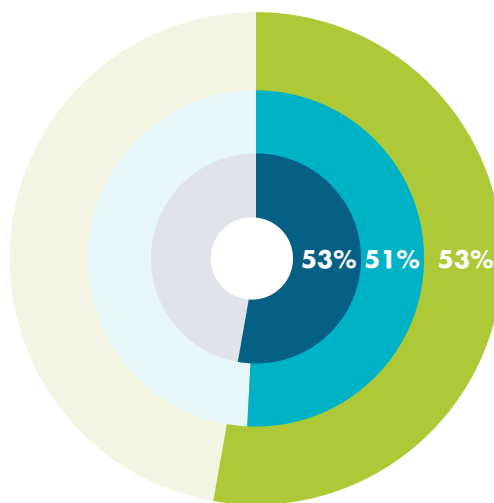
Alapbér legyen minél magasabb



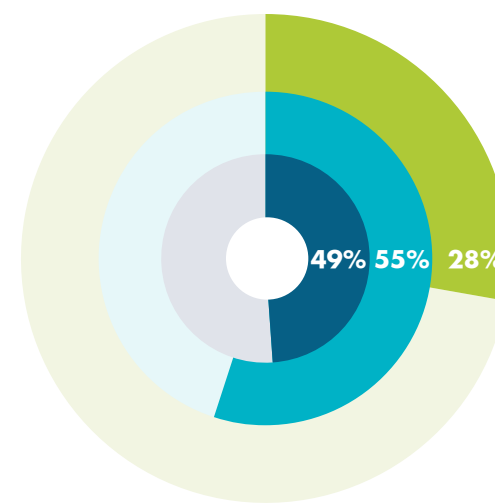
Egyéb juttatások, pl.: képzések, céges programok



Az elérhető bónuszok legyenek összhangban a teljesítményemmel



A teljes pénzbeli juttatási csomag, ami fixen jár



A béren kívüli juttatások (pl.: cafeteria, utazási költségtérítés)

- Munkáltatói percepció
- Y generáció
- X generáció

BÍZUNK BENNE, HOGY KUTATÁSUNK ELNYERTE TETSZÉSÉT,
ÉS SEGÍTSÉGÉRE LEHETÜNK EGYEDI MUNKAERŐ-PIACI
FELMÉRÉSEKBEN, SZOLGÁLTATÁSOKBAN.

Palásti G. György

Country Manager

+36 20 399 3097

gyorgy.palasti@grafton.hu

LinkedIn

Alapi Márton

Üzletágvezető

+36 30 430 8102

marton.alapi@gigroup.com

LinkedIn

Blázsovics Balázs

Toborzási vezető

+36 30 478 7084

blazsovics.balazs@gigroup.com

LinkedIn

www.gigroup.hu | hu.info@gigroup.com

Facebook | LinkedIn