

A tehetséges munkaerő megtartása - sikeres employer branding stratégiák

„EGYÜTT AZ ÉLELMISZERIPARÉRT” – Hatékony megoldások a munkaerő megtartására

Szakmai rendezvény

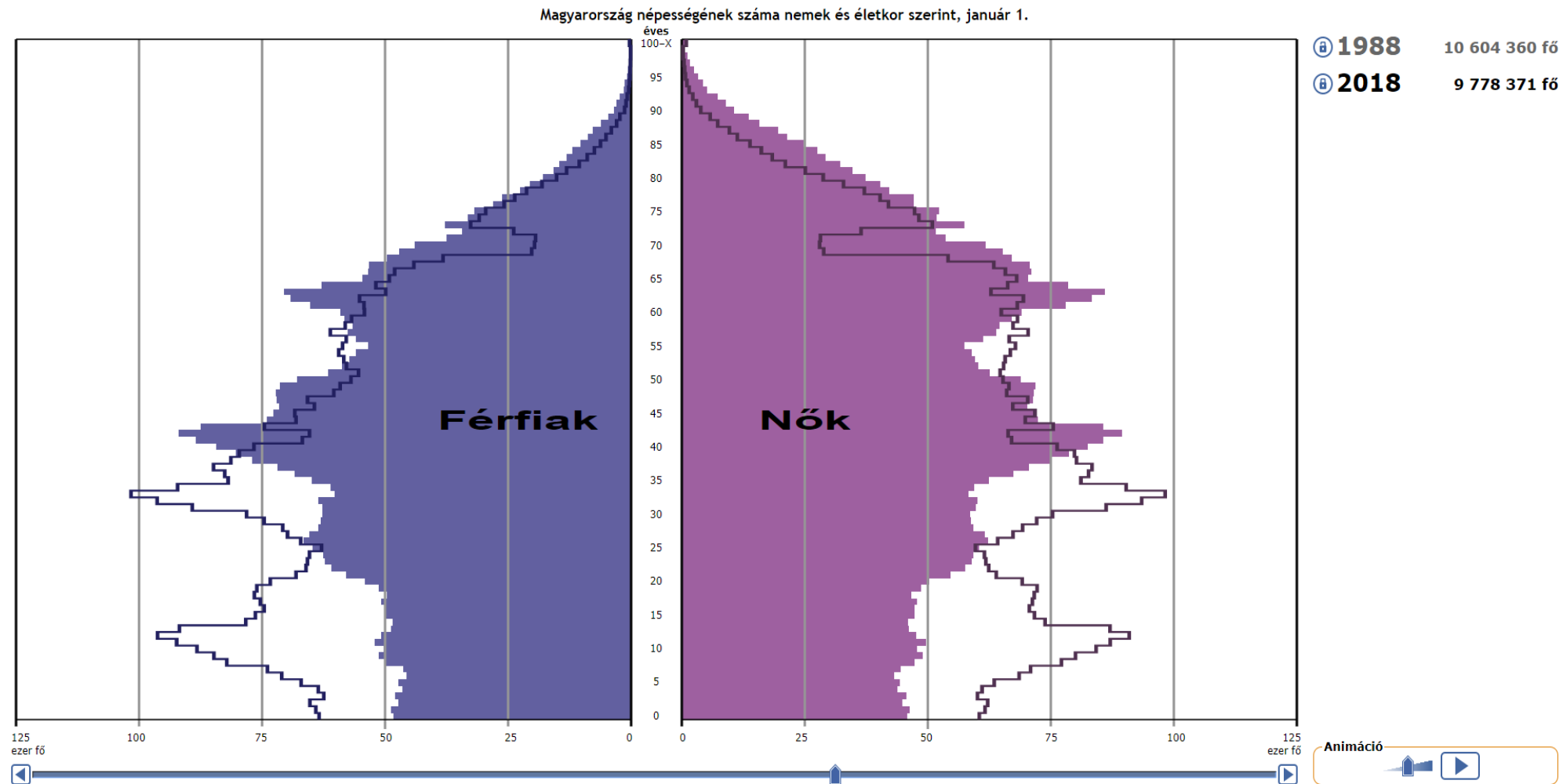
Budapest, 2019. november 26.

Karip Krisztina és Janza Frigyes



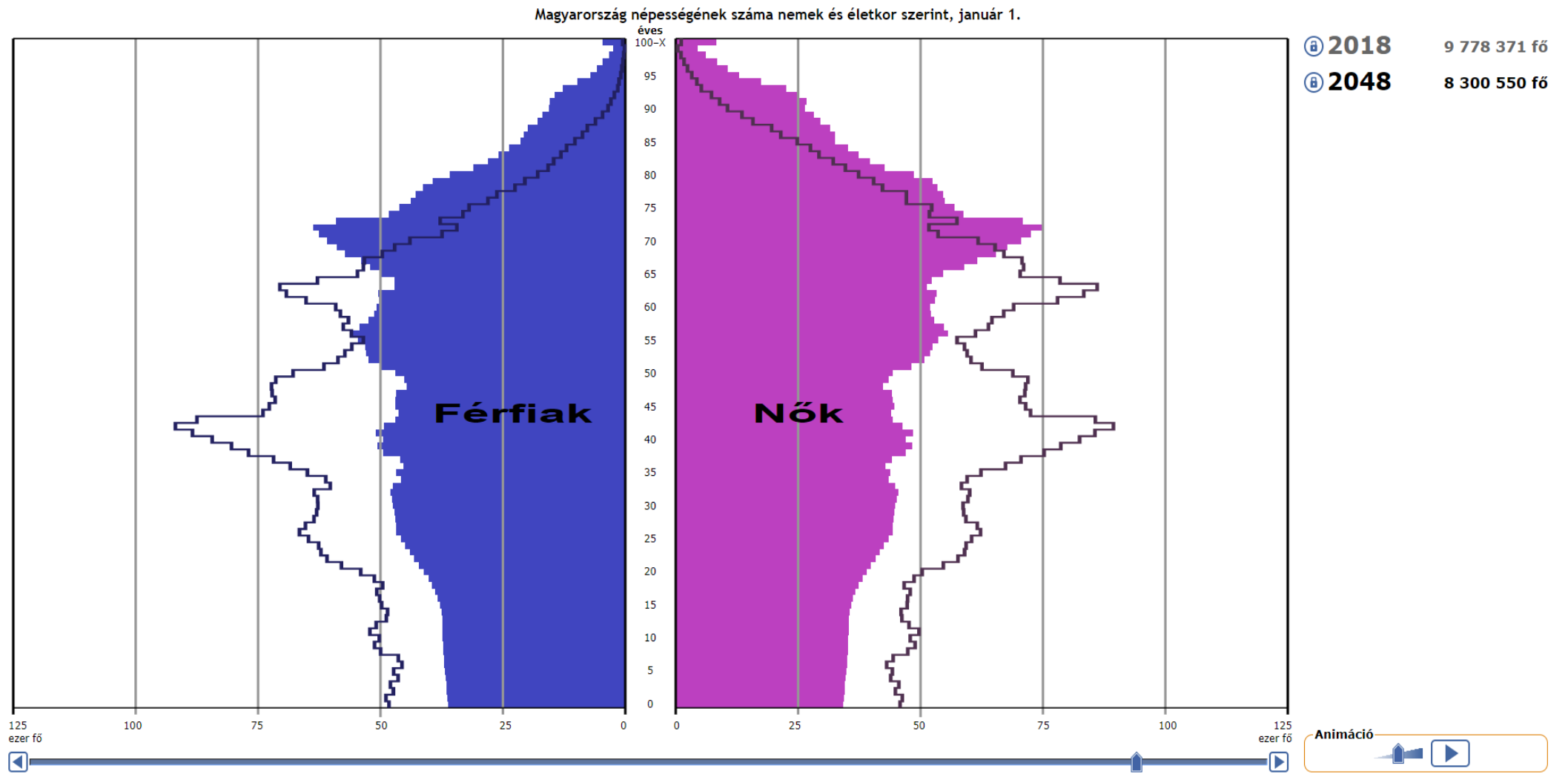
TRENDEK

KORFA 1988 - 2018



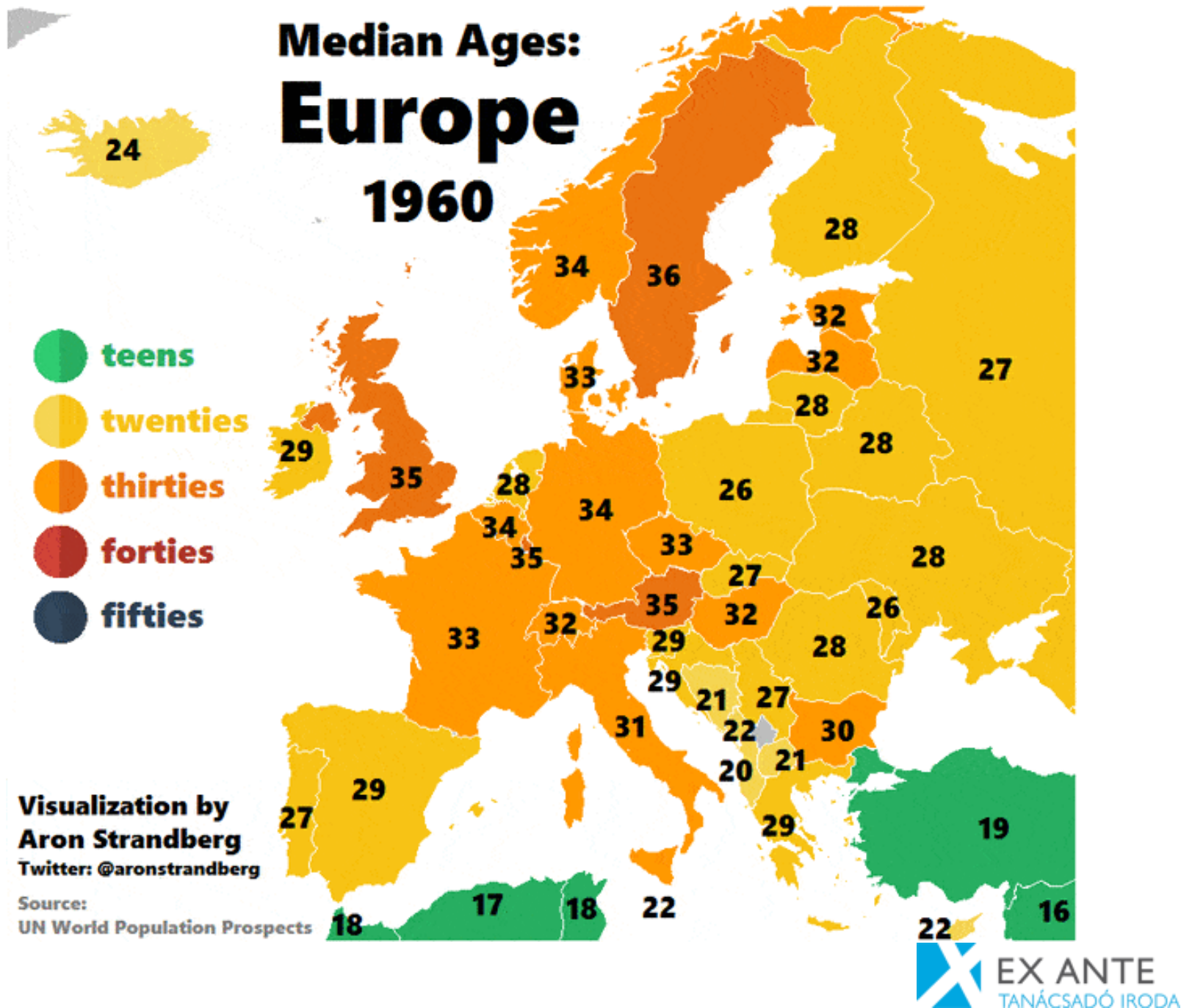
Forrás: <http://www.ksh.hu/interaktiv/korfak/orszag.html>

KORFA 2018 - 2048



Forrás: <http://www.ksh.hu/interaktiv/korfak/ország.html>

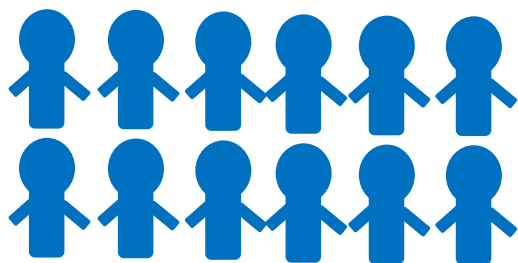
DEMOGRÁFIA I TRENDEK



2025-RE

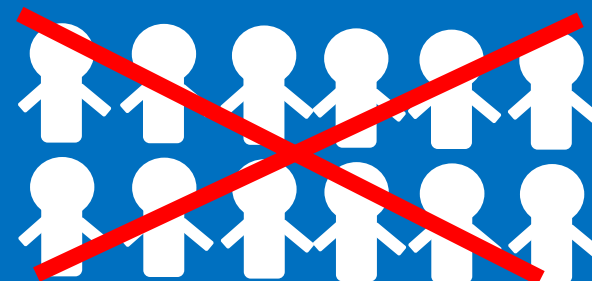
15M

magas képzettséget igénylő
új munkahely



15M

szakértelmet
nem igénylő
munkahely szűnik meg



Infrastruktúra
Támogatás
BEFEKTETŐ (Ingyen) terület BARÁT
Adókedvezmény
(Lobbi)

“Megtarthatják maguknak az adókedvezményeiket és autópálya csatlakozásaikat. Oda megyünk, ahol a legjobban felkészült emberek vannak!”

Carly Fiorina, HP

TOVÁBBI NEHÉZSÉGEK

- **MOBILITÁSI (KÖZLEKEDÉS) NEHÉZSÉGEK**

- **LAKHATÁS**

- **BÉRSZÍNVONAL**

- **FIATALOK VÁLTOZÓ ATTITÚDJE**

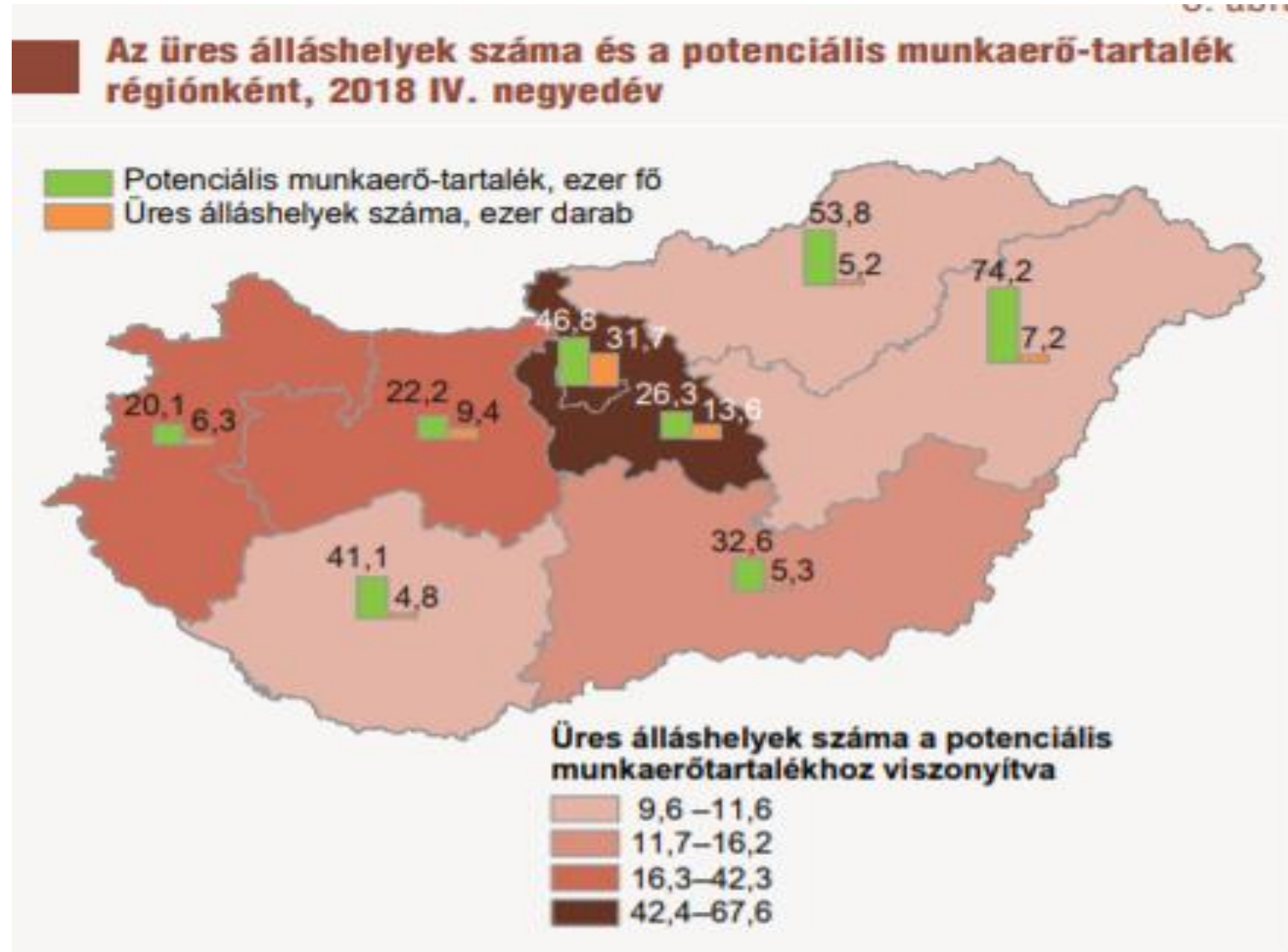
- **IDÉNYMUNKA ÉS FEKETE JÖVEDELEM**

- **SZAKMÁK PRESZTÍZSÉNEK VÁLTOZÁSA**

- **VÁROSIASODÁS**

- **STRUKTURÁLIS MUNKANÉLKÜLISÉG**

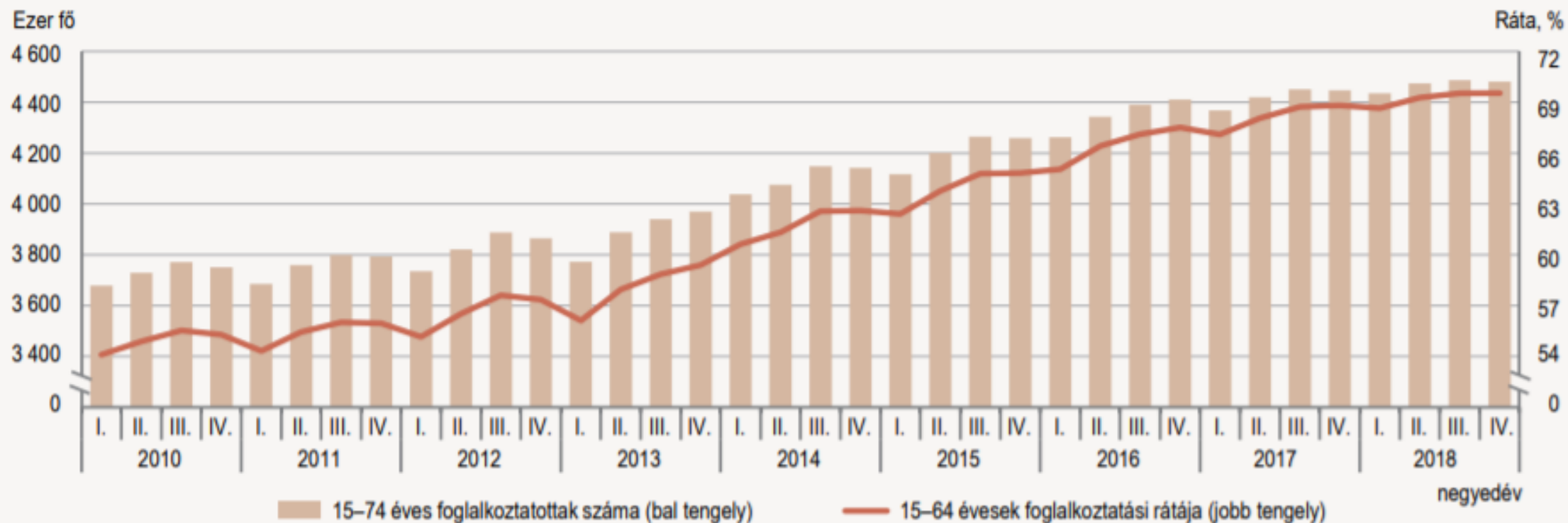
STRUKTURÁLIS MUNKANÉLKÜLISÉG



Forrás: munkaerő-felmérés, üresálláshely-statisztika.

MUNKAERŐPIAC

A 15–74 éves foglalkoztatottak létszáma és a 15–64 évesek foglalkoztatási rátája



Forrás: munkaerő-felmérés.

MEGOLDÁSI KÍSÉRLETEK

- PAKTUMOK (TOP)
- TOVÁBBI MUNKAERŐPIACI PROGRAMOK
 - GINOP (pl. ifjúsági Garancia, Út a munkaerőpiacra, szakképzés, felnőttképzés)
 - EFOP-ok (pl. Esély Otthon, EFOP 1.5.3.)
 - Kamarai programok (pl. pályaorientáció, szakmai versenyek, stb.)
- KÖZFOGLALKOZTATÁSI PROGRAM ÁTALAKÍTÁSA
- SZOCIÁLIS SZÖVETKEZETEK TÁMOGATÁSA
- Lakhatási, mobilitási kedvezmények (szakemberek vonzása lakással, utazási hozzájárulással, stb.)
- Szakképzési, felnőttképzési rendszer átalakítása

DE!!!

- PÁRHUZAMOSSÁGOK
- A PROGRAMOK A TOBORZÁSRÓL SZÓLNAK
- „ELFOGYOTT A MUNKAERŐ”

MIT LEHET TENNI?

AZ „ÚJ TOBORZÁS” A MEGTARTÁS

MIT KÍNÁLNAK A MUNKÁLTATÓK ÉS MIT KÍVÁNNAK A MUNKAVÁLLALÓK?

employee - employer exchange in hungary and the region.

a gap between what employees seek and what employers offer is a valuable opportunity for your EVP.

employees in hungary seek

- 1 salary & benefits
- 2 pleasant work atmosphere
- 3 job security
- 4 financially healthy
- 5 work-life balance
- 6 career progression
- 7 interesting job content
- 8 giving back to society
- 9 uses latest technologies
- 10 very good reputation

employers in hungary offer

- 1 financially healthy
- 2 uses latest technologies
- 3 job security
- 4 very good reputation
- 5 career progression
- 6 giving back to society
- 7 salary & benefits
- 8 pleasant work atmosphere
- 9 interesting job content
- 10 work-life balance

employers in EMEA offer

- 1 financially healthy
- 2 uses latest technologies
- 3 very good reputation
- 4 job security
- 5 career progression
- 6 interesting job content
- 7 salary & benefits
- 8 pleasant work atmosphere
- 9 work-life balance
- 10 giving back to society

gap top 3

- 1 salary & benefits
- 2 pleasant work atmosphere
- 3 work-life balance



A FLUKTUÁCIÓ KÖLTSÉGEI

Egy megüresedett állás betöltése átlagosan 51 napba és 630 ezer forintba kerül, míg a mérnöki, speciális pozíciókban 3 m Ft is lehet!

Miből áll össze ez a költség?

Elsődleges költségelemek

Kilépési költségek:

- exit interjú
- végkielégítés
- adminisztrációs költségek

Túlóra költségek:

- a kilépőt helyettesítő munkatársak túlórázásához kapcsolódó költségek

Kiválasztási költségek:

- hirdetési költségek
- fejtárgy költségek
- tesztelési és interjú költségek

Betanítási költségek:

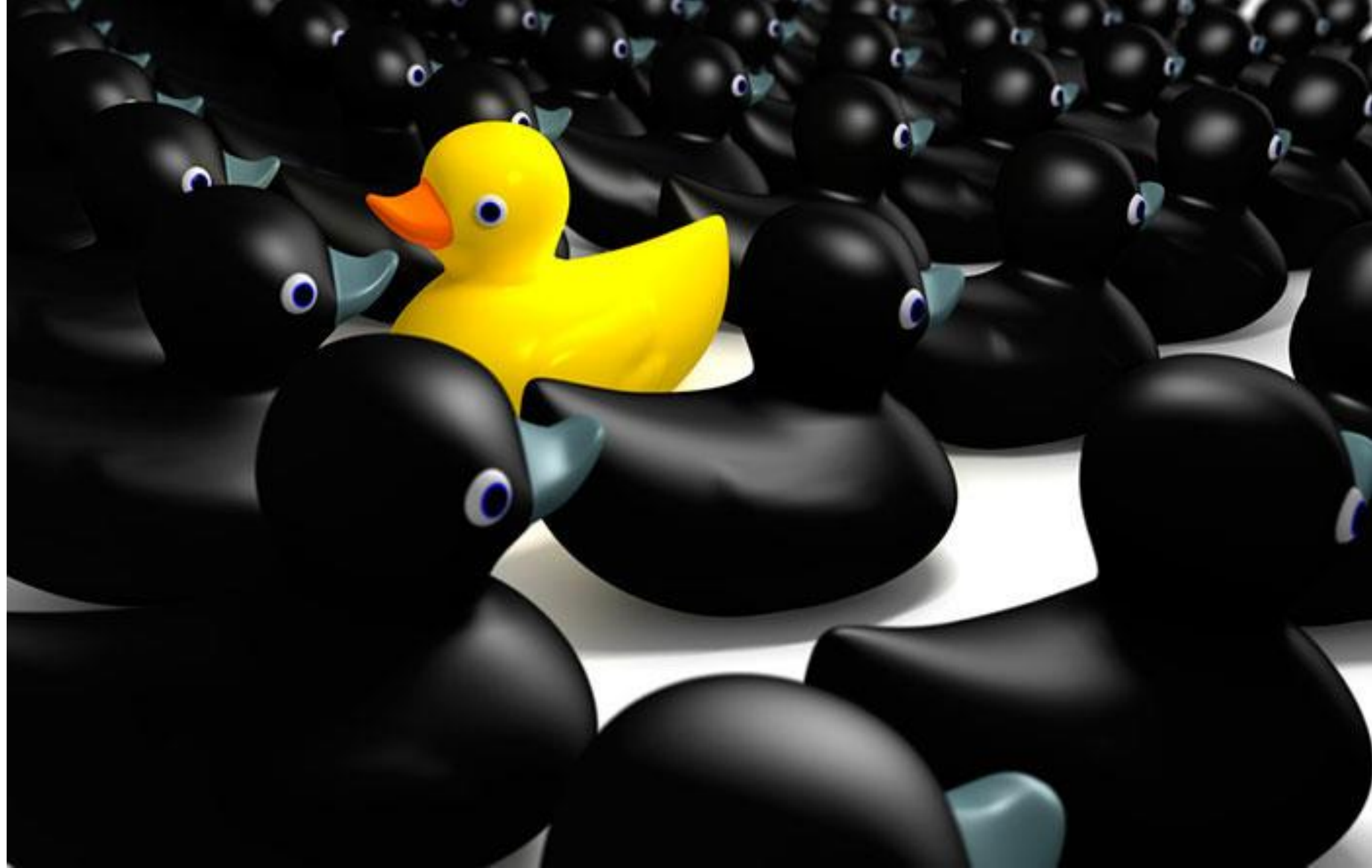
- eligazítás
- tantermi és on-the-job tréningek

Másodlagos költségelemek

- A kilépő munkatárs kieső értékteremtése

- Új belépő betanulási folyamata, amely során alacsonyabb szintű értékteremtés és több hibázás tapasztalható

- Esetleges elveszített ügyfelek és romló munkahelyi morál



A munkáltatói márkaépítés fogalma

Olyan átfogó szaktudomány, amelynek célja vonzó, megkülönböztető és hiteles munkáltatói személyiség (márka) kialakítása

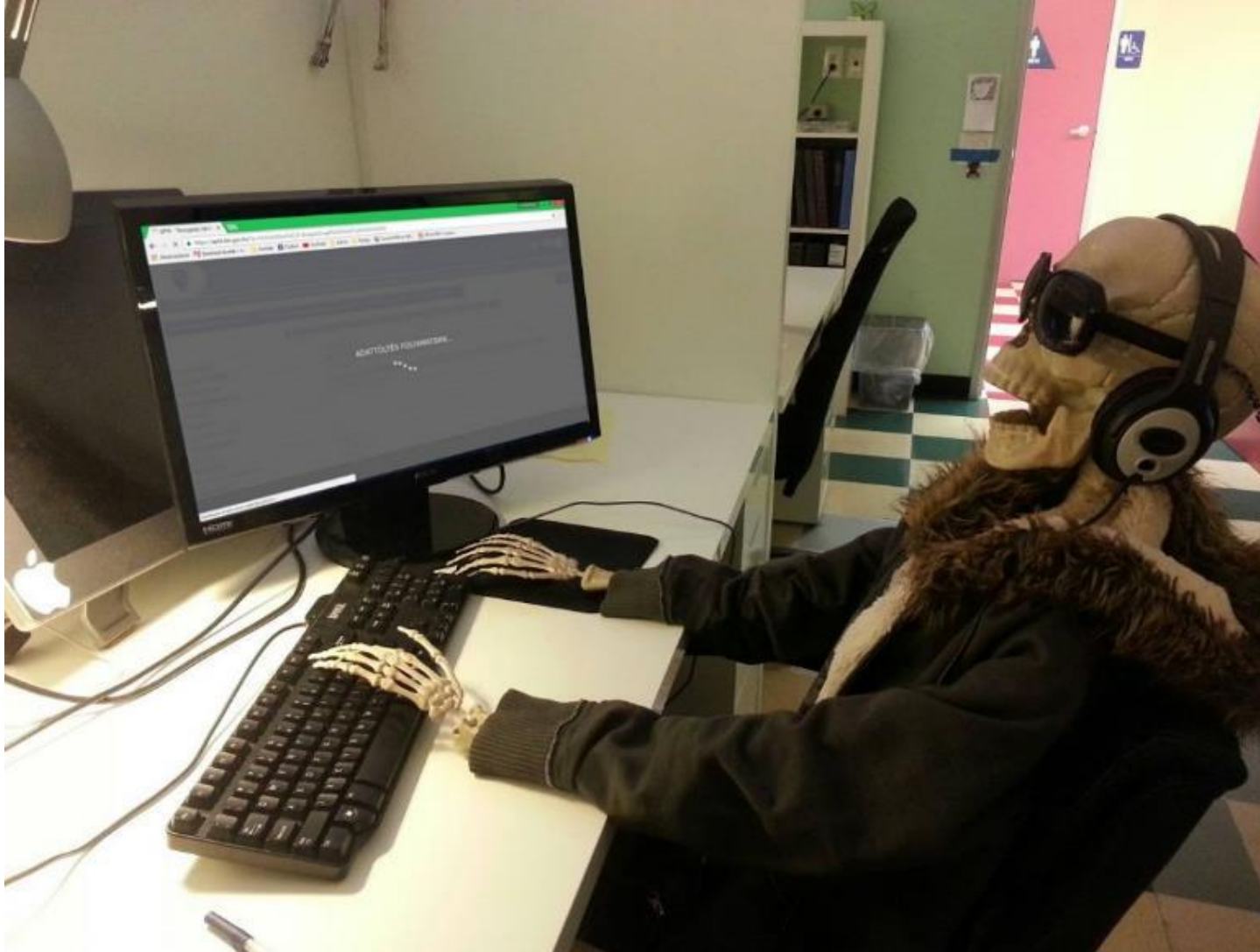
a HR, marketing és kommunikációs területek együttműködésével,
a felső vezetés stratégiai támogatásával,

azon céllal, hogy a kiemelt tehetségeket és a hiányszakmák szakértőit a vállalathoz vonzzuk, megtartsuk, illetve a meglévő munkavállalók elkötelezettségét növeljük az eredményesség érdekében.

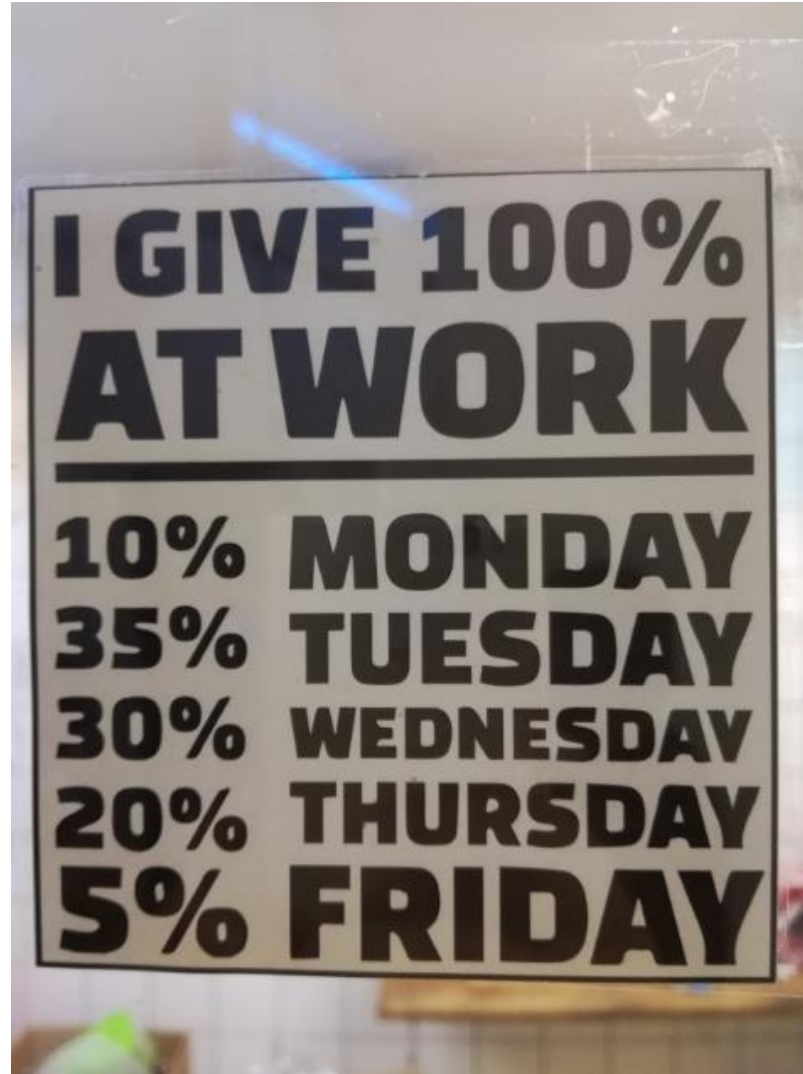
MUNKÁLTATÓI ÉRTÉK ÍGÉRET (EVP)

- ✓ Amit a munkavállalóknak a cég kínál és meg is tart
 - Miért csatlakozzak? Miért maradjak? Miért adjam a legtöbbet magamból? Miért ajánlom másoknak a céget?
 - Kézzelfogható összetevők: fizetés, karrier lehetőségek, céges autó stb.
 - Nem kézzelfogható összetevők: érdekes munka, jó munkahelyi atmoszféra, jó hírnév stb.
 - Milyen legyen az EVP? hiteles, vonzó, összehangolt, harmonikus megkülönböztető, sokféleséget mutató
- ✓ Az EVP kommunikációsban megjelenő ajánlatok, kínálatok keltik életre az Employer Brandinget

MUNKÁLTATÓI ELVÁRÁS?



MUNKAVÁLLALÓI HOZZÁÁLLÁS?



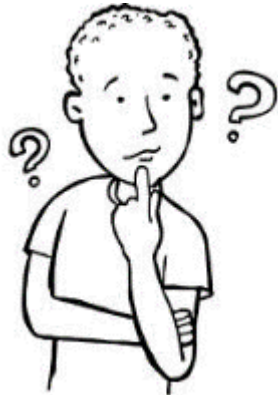
A MAGYAR MUNKAERŐPIAC JELLEMZŐI

- Elöregedett társadalom
- Kivándorlás
- Generációs konfliktusok
- Hátrányos helyzetűek integrációs nehézségei
- Szakképzettség és annak hiánya
- Vezetői attitűd
- Konfliktus-kezelési hiányosságok
- Stratégia és jövőkép hiánya
- Megélhetési nehézségek
- ...

GENERÁCIÓS KONFLIKTUSOK

„Fiatalságunk [...] rosszul nevelt, fittyet hány a tekintélyre és semmiféle tiszteletet nem tanúsít az idők iránt.”

Szókratész
(Kr.e. 470-399)



„Nem táplállok többé semmiféle reményt országunk jövőjét illetően, ha holnap a mai fiatalág kerül hatalomra, mert ez a fiatalág kibírhatatlan, nem ismer mértéket, egyszerűen rettenetes.”

Hésziodosz
(Kr.e. VII. sz. első fele)

„A világ válságos helyzetbe került. A gyermekek nem hallgatnak többé a szüleikre. Nem lehet messze a világ vége.”

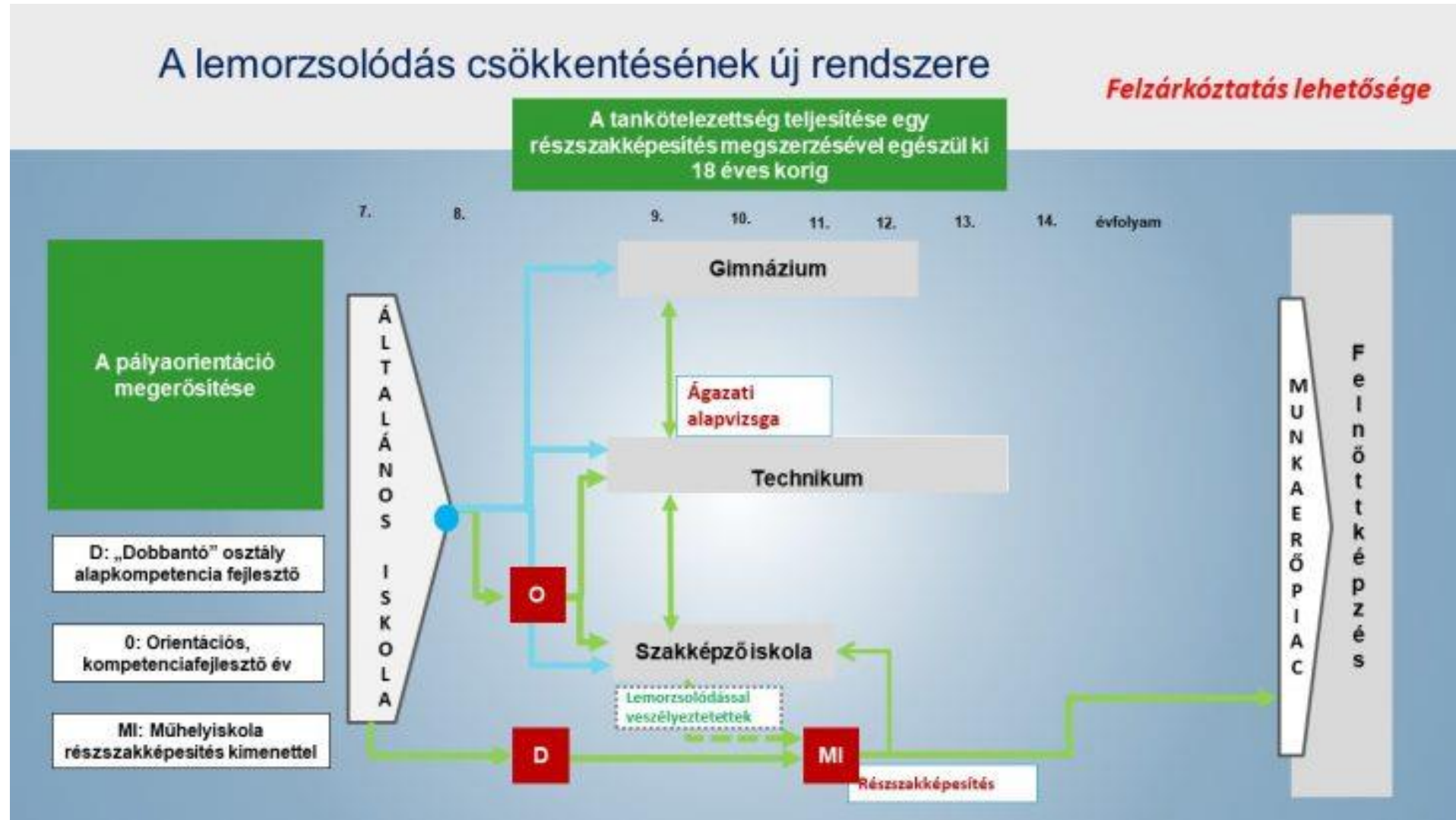
egyiptomi szerzetes
(kb. 2000 éve)

„A fiatalág velejéig romlott. A fiatalok elvetemültek és semmirekellők. Sohasem lesznek olyanok, mint a régi idők fiatalága. A mai fiatalok nem lesznek képesek megőrizni kultúránkat.”

Babilon
(több, mint 3000 éve)

Összegyűjtötte: Lerf Andrea

SZAKKÉPZETTSÉG VAGY ANNAK HIÁNYA...



VEZETŐI ATTITÚD



„Nem lehet úgy vezetni, hogy ütöd az emberek fejét – az tettlegesség nem vezetés.”

Dwight D. Eisenhower



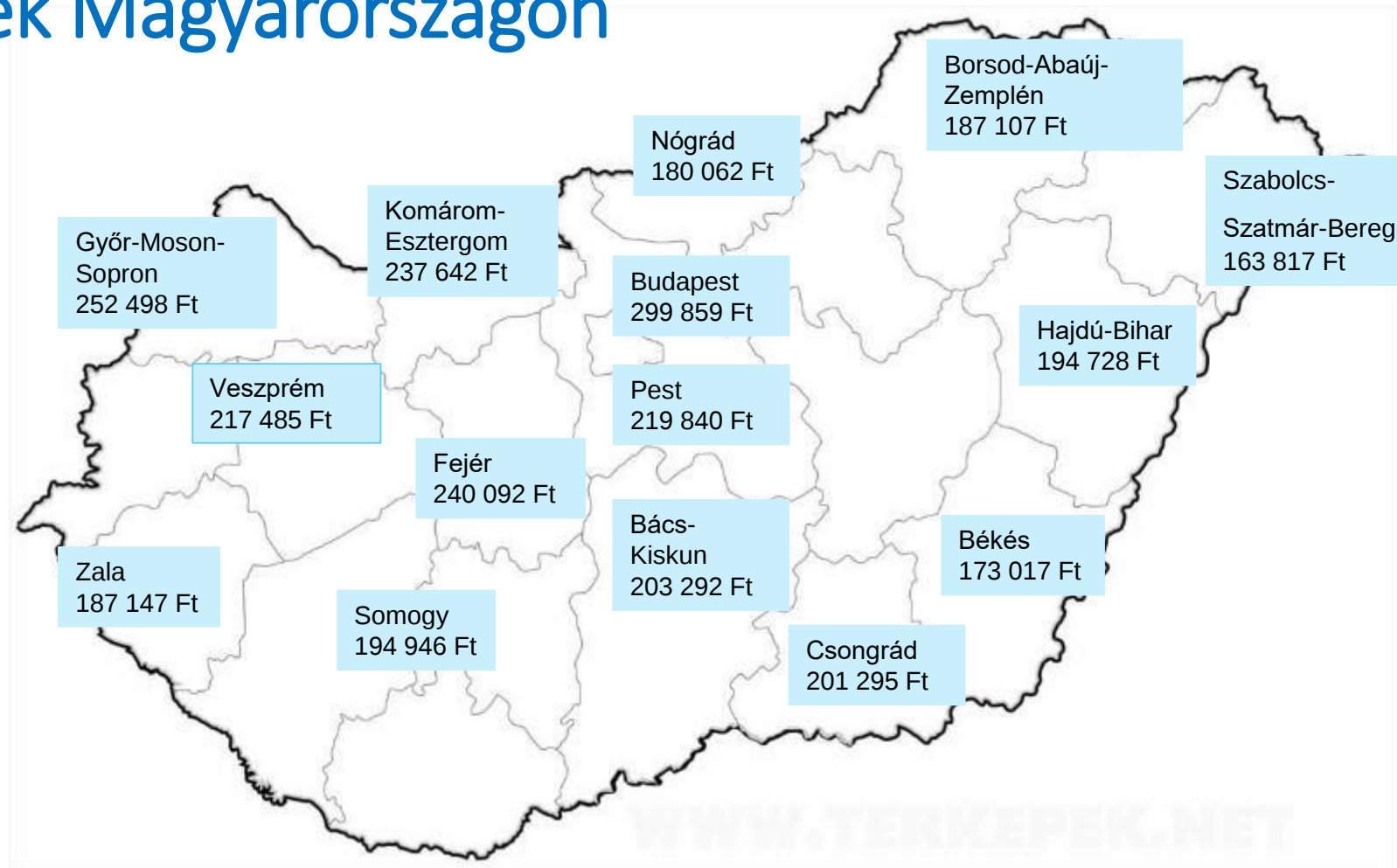
KONFLIKTUS-KEZELÉSI HIÁNYOSSÁGOK



STRATÉGIA ÉS JÖVŐKÉP HIÁNYA



Megélhetési nehézségek - Havi nettó átlag keresetek Magyarországon



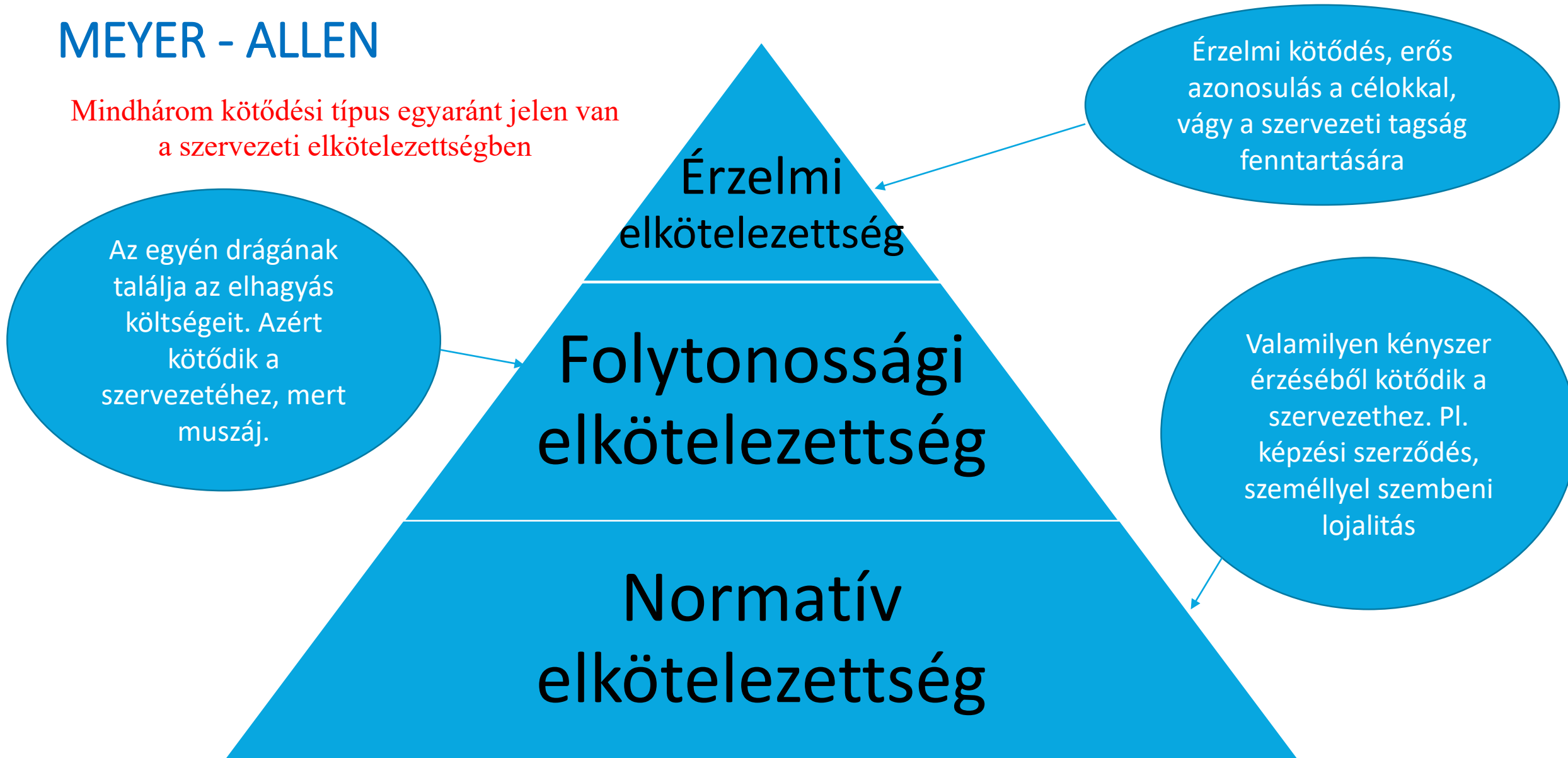
2019. I. félév

forrás:http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_qli030b.html

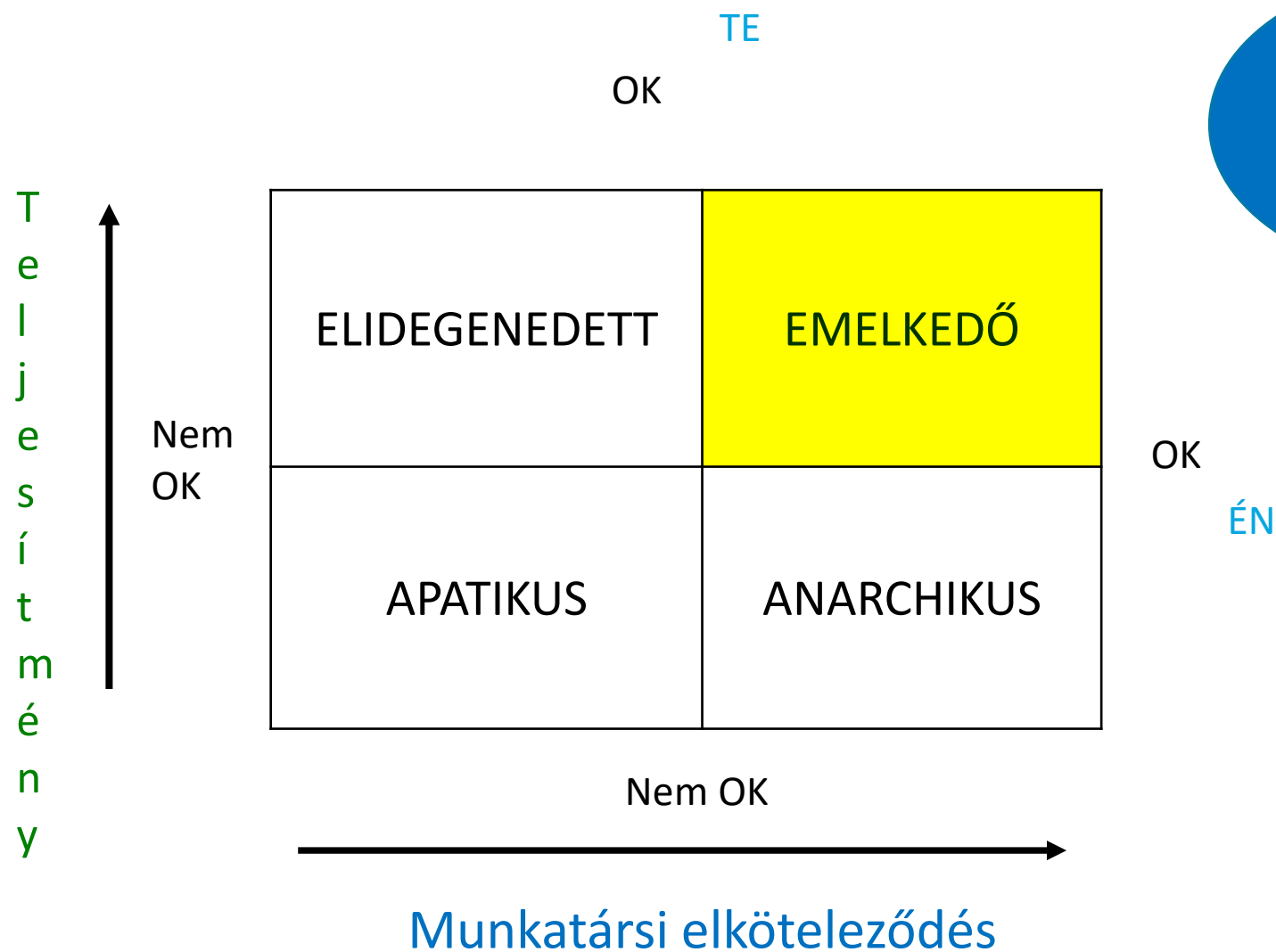
**Mit mond a tudomány
a tehetségek
megtartásáról?**

MUNKAHELYI ELKÖTELEZŐDÉSI MODELLEK I. – MEYER - ALLEN

Mindhárom kötődési típus egyaránt jelen van a szervezeti elkötelezettségben



MUNKAHELYI ELKÖTELEZŐDÉS MODELL II.



Kérdés: Mitől lesz a munkatársunk és a cég az OK zónában?

AGILIS MUNKAVÉGZÉS

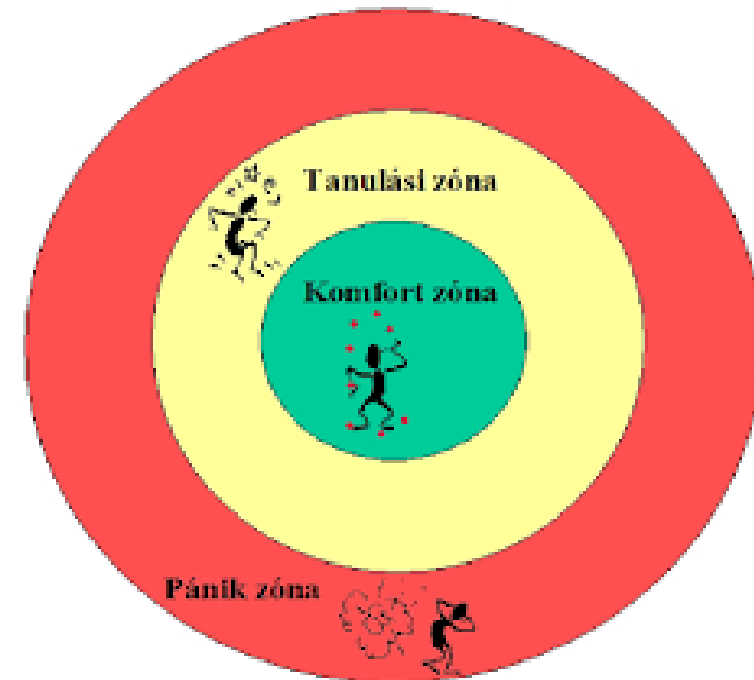
„REGGEL AZÉRT JÖVÖK BE, HOGY HATÁRIDŐRE ELVÉGEZZEM A MUNKÁMAT.

- 0 hibával
- 0 utómunkával
- 0 túlórával”

Ha ez nem sikerül, akkor annak akadályai voltak!

MILYEN AZ IDEÁLIS FELADAT-KIOSZTÁS?

	Komfort Zóna	Tanulási Zóna	Pánik Zóna
Megvalósító	60%	30%	10%
Menedzser	40%	40%	20%
Ötlethozó	20%	40%	40%



Mit lehet tenni?

RUGALMAS FOGLALKOZTATÁSI FORMÁK – MUNKAERŐ-MEGTARTÓ ESZKÖZ

- Távmunka
- Részmunkaidő
- Munkaidőkeret
- Rugalmas munkaidő
 - Kötetlen
 - Törzsidő-peremidő
 - Csúsztatott munkakezdés
 - Osztott munkaidő
- Munkakör megosztása
- Diákmunka
- Egyszerűsített és alkalmi foglalkoztatás
- Bedolgozói munka
- Munkaerő-kölcsönzés
- Megbízásos szerződéses jogviszonyok
- Több munkáltató által létesített munkaviszony
- Határozott idejű foglalkoztatás

TARAVIS BAROMFIFELDOLGOZÓ KFT.

- Kismama-sor kialakítása
 - ✓ Kisgyermekes anyák rövidített műszakban dolgoznak
 - ✓ A műszak reggel 8-kor kezdődik
 - ✓ Komplet gyártási sor, melyen csak ők dolgoznak
- Hűségprogram:
 - ✓ az egy éve a cégnél lévő munkavállalók motivációs csomagja: **béremelés és szociális juttatások; bekapcsolás a cégekultúrába**
=>céghez való tartozás érzésének erősítése
- Bérelőleg-folyósítási program
- Vezetők képzése:
 - ✓ Asszertív kommunikáció
 - ✓ Visszajelzés adása



- „Open door policy” - ki kell tární az ajtót
 - munkavállalókkal együttműködni, ötletelni, kétirányú kommunikációt folytatni
- Gondoskodó vezetőkre van szükség
- Élmeny jellegű állásinterjúk
 - beszélgetés után a munkavállaló úgy érzi, szívesen jön a céghez dolgozni
- Pszichológiai, jogi, pénzügyi tanácsadás cégen belül, amelyet a dolgozó igénybe tud venni
- Hogyan tudom beilleszteni a munkavállalót az új munkaközösségbe – vezetők felelőssége

SCHIBSTED HUNGARY KFT.

- Közös részvétel iparági versenyeken – győzelem közös ünneplése
- Funfar wall – sikerek megjelenítése mindenki számára
- Changemaker klub – érzékenyítés a különbségek iránt
- Társadalmi felelősségvállalás közösen – civil szervezet támogatása fizikai munkával
- Borklub
- Sportcsapatok
- Gyümölcshűtő
- Modern iroda

Jófogás
Hasznáلتautó●hu

UNIRIV KFT. – FÉMFELDOLGOZÁS, SZEGECSSGYÁRTÁS

- 85 fő foglalkoztatása
- 2012: közös duális szakképzés indítása a helyi szakközépiskolával: Szerszámkészítő képzés
- Gyakorlati oktatás a műhelyben
- Foglalkoztatási együttműködés (Paktum)



NEMZETKÖZI PÉLDÁK

- Atlassian szoftvergyártó: szabadnapok - olyan problémával foglalkoznak, amilyennel csak akarnak... => új termékötletek, javítások a meglévő termékeken
- Ericsson – évente 6 másfél órás beszélgetés a főnökkel
- Green Cargo – munkarend közös elemzése

EGYÉB, ELŐREMUTATÓ PÉLDÁK

- Rendszeres személyes beszélgetés a munkavállalókkal
- Apró gesztusok: munkavállalók születésnapjának megünneplése, köszöntés
- Belépésnél üdvözlő email, tájékoztató a cégről, kollégákról, minden esetben pontos információnyújtás a státuszáról: pl. lejárt a próbaideje, céges kitűzőt kap
- Havi újság+mese CD (közös lemezkészítés, a dolgozók által mese felmondás, majd Karácsonyra ajándékként átadás)
- Generációs sajátosságok – lehet-e mobilt használni?
- Jövőkép építés



Köszönöm a figyelmet!

Karip Krisztina és Janza Frigyes

karipkriszta@gmail.com

janza@exante.hu