

# Munkaerőpiaci preferencia felmérés

**BOKIK HR Klub**

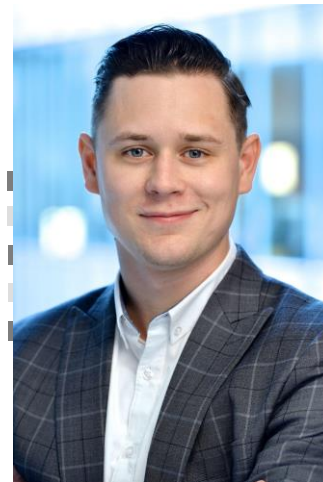


# Az előadók



**Benkhard Ágost**  
Manager

Ágost a PwC Magyarország P&O tanácsadási csapatának Managere, közel 9 éves szakmai és 5 éves projektvezetői tapasztalattal rendelkezik HR működési modell kialakítás, HR folyamatkialakítás, valamint HR rendszerek bevezetésének támogatásában toborzás-kiválasztási, bérszámfejtési, HR operációs, valamint HRIS területeken.



**Veres Kristóf**  
Consultant

Kristóf a PwC Magyarország P&O csapatában tanácsadó, 4 év szakmai és 1 év tanácsadási projekt tapasztalat rendelkezik, munkáltatói márka optimalizáció, folyamatkialakítás, és juttatási rendszer optimalizáció területeken.

# PwC People & Organisation Consulting

Hiszünk benne, hogy a HR a stratégia megvalósításának a kulcsa

**A megfelelő  
munkaerő  
bevonása**

Munkáltatói  
márkaépítés

**A munkaerő  
megtartása és  
motiválása**

Kompenzáció  
& EVP

**Stratégiai &  
optimalizált HR**

Stratégia, struktúra,  
policies & processes

**A változás életre  
keltése**

Változás-  
menedzsment

**A munkáltatói márkaépítés művészet és tudomány**

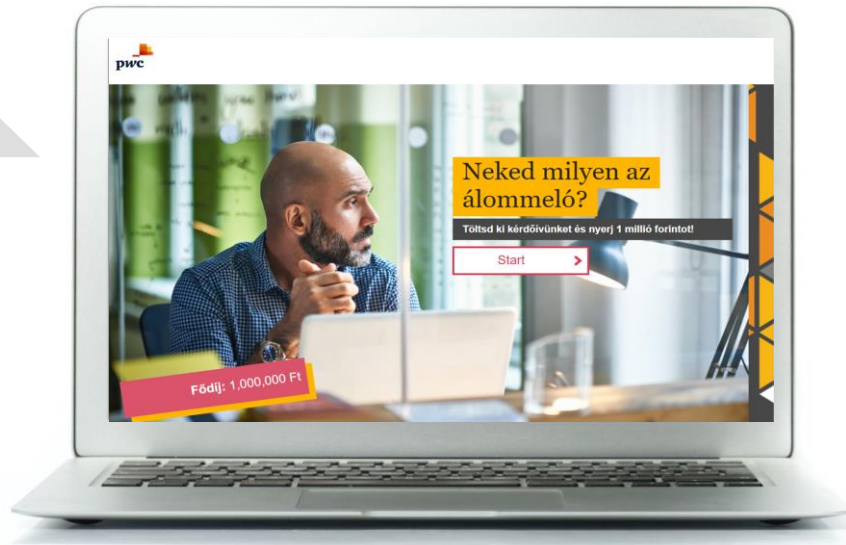
# ...most pedig a Munkaerőpiaci Preferenciamérés eredményeiről

## Amire kíváncsiak vagyunk:

- Mi alapján választanak munkáltatót az emberek?
- Mi tartja őket a vállalatnál?
- Milyen munkavállalói igényekre kell számítani?
- Mi tesz egy munkáltatói márkát vonzóvá, hitelessé és megkülönböztetővé?

## Amiben különleges ez a kutatás:

- Adatbázis mélysége, algoritmus pontossága, résztvevők száma, felnőttek aránya



# A felmérés számokban 2022



9%

## 16-18 éves korcsoport



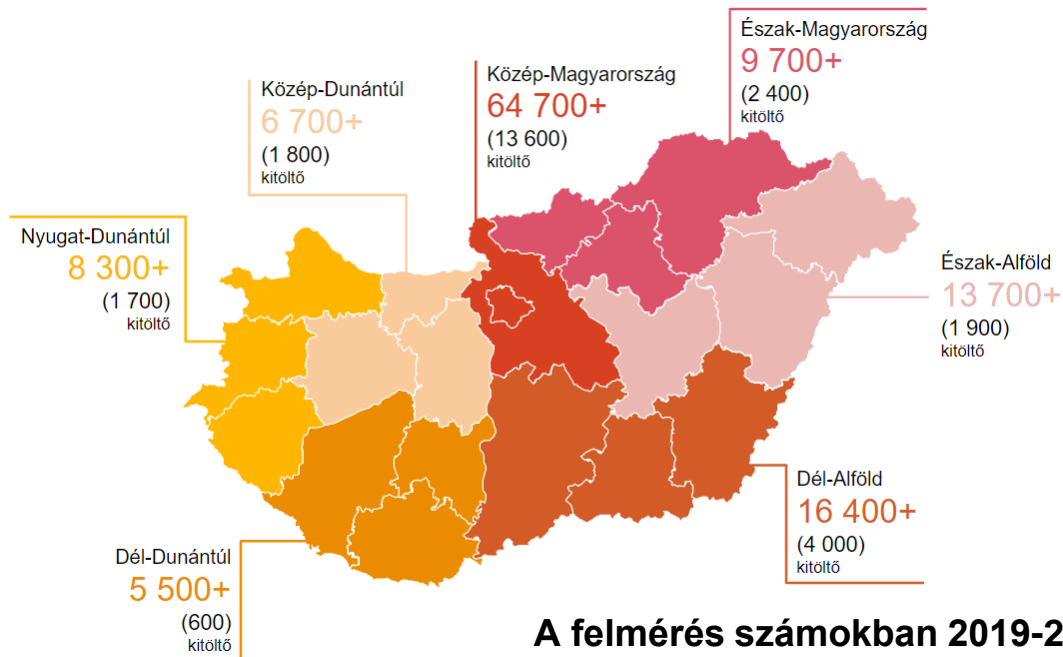
# 56%

## 19-28 éves korcsoport



27%

## 29-45 éves korcsoport



## A felmérés számokban 2019-2022

## Új válaszadók száma 2022-ben

**26 000+**

Adatbázisunk összesített  
preferencia profiljainak száma

125 000+

# Felmérésünk 8 fókuszterülete



Stratégia és jövőkép



Munkakörnyezet és munkakörülmények



Anyagi juttatások



Egyéb nem pénzbeli juttatások



Fejlődés



Munka tartalma



Munkával töltött idő



Emberek és kultúra



Idén mik lehetnek a legfontosabb tényezők?



# Mi fontos ma egy munkavállalónak?

2021 Top 10		
1.	Alapbér	7.6
2.	Rugalmas munkaidő	7.4
3.	Kiszámítható időbeosztás	6.9
4.	Közvetlen felettes vezetői stílusa	6.1
5.	Támogató, együttműködő csapat	6.1
6.	Értelmes, értékteremtő munka	6.0
7.	Valós teljesítményen alapuló előmenetel	5.6
8.	Táv munka (Home Office)	5.6
9.	Túllakifizetés	5.6
10.	Egyértelmű vezetői elvárások	5.6

2022 Top 10		
1.	<b>Alapbér</b>	<b>7.9</b>
2.	<b>Karrierlehetőségek</b>	6.4
3.	Túllakifizetés	6.4
4.	Értelmes, értékteremtő munka	6.2
5.	<b>Munkahely biztonsága (pl. gazdasági visszaesés idején)</b>	6.2
6.	Rugalmas munkaidő	6.1
7.	Magánélet tiszteletben tartása	5.9
8.	Jóllétet, kényelmet támogató munkakörnyezet	5.9
9.	Továbbképzések	5.9
10.	Munkaidőn belül elvégezhető munkamennyiség	5.9

## Biztonság



Alapbér -  
anyagi biztonság



Karrier -  
Hosszú távú biztonság



Munkahely biztonsága



## Munka tartalma - karrier felé fordulás





# Régiós sajátosságok a teljes populáció preferenciáiban

## BAZ megye Top 10

1.	<b>Alapbér</b>	8.3
2.	<b>Munkahely biztonsága (pl. gazdasági visszaesés idején)</b>	6.8
3.	Karrierlehetőségek	6.5
4.	Túlórakifizetés	6.5
5.	<b>Magánélet tiszteletben tartása</b>	6.3
6.	Rugalmas munkaidő	6.2
7.	Értelmes, értékteremtő munka	6.1
8.	Cafetéria	6.1
9.	Munkaidőn belül elvégezhető munkamennyiség	6.0
10.	Jóllétet, kényelmet támogató munkakörnyezet	6.0

## Országos Top 10

1.	Alapbér	7.9
2.	Karrierlehetőségek	6.4
3.	Túlórakifizetés	6.4
4.	Értelmes, értékteremtő munka	6.2
5.	Munkahely biztonsága (pl. gazdasági visszaesés idején)	6.2
6.	Rugalmas munkaidő	6.1
7.	Magánélet tiszteletben tartása	5.9
8.	Jóllétet, kényelmet támogató munkakörnyezet	5.9
9.	Továbbképzések	5.9
10.	Munkaidőn belül elvégezhető munkamennyiség	5.9

## Régiós sajátosságok az országos átlaghoz képest

Alapbér



Munkahely biztonsága



Magánélet tiszteletben tartása



# Mely elemek a legnagyobb vesztesei a válságnak?

Sokszínűség és egyenlőség	-2.3
Szakmailag felkészült vezetők	-0.5
Intézményesített innováció	-0.4
Támogató, együttműködő csapat	-0.3
Rugalmas munkaidő	-1.3
Kiszámítható időbeosztás	-1.1
Táv munka (Home office)	-0.5
Önkéntes nyugdíjpénztár támogatása	-1
Magán egészségbiztosítás támogatása	-0.5

## Közösség és kultúra



## Munkával töltött idő



## Rövidtávban gondolkodás



**Munkáltató felelőssége:  
„előrefelé menekülni”**

**Kik lesznek a nyertesei a  
válságnak?**

# Mik az igényei a jövő generációjának?

Munkavállaló Top 10		
1.	Alapbér	8.8
2.	Rugalmas munkaidő	6.5
3.	Munkahely biztonsága (pl. gazdasági visszaesés idején)	6.4
4.	Karrierlehetőségek	6.3
5.	Értelmes, értékteremtő munka	6.3
6.	Magánélet tiszteletben tartása	6.2
7.	Támogató, együttműködő csapat	6.0
8.	Munkaidőn belül elvégezhető munkamennyiség	5.9
9.	Táv munka (Home Office)	5.9
10.	Továbbképzések	5.9

Diák Top 10		
1.	Alapbér	7.0
2.	<b>Túlórakifizetés</b>	6.9
3.	Karrierlehetőségek	6.4
4.	<b>Jóllétet, kényelmet támogató környezet</b>	6.2
5.	Értelmes, értékteremtő munka	6.2
6.	<b>Kiszámítható időbeosztás</b>	6.1
7.	Munkahely biztonsága (pl. gazdasági visszaesés idején)	6.0
8.	Munkaidőn belül elvégezhető munkamennyiség	5.9
9.	Magánélet tiszteletben tartása	5.8
10.	Továbbképzések	5.8

**A fiataloknak erősebb személyes jelenlétre van szükségük**

Munkakörnyezet



Home office



**A fiatalok inkább tranzakcionális kapcsolatként tekintenek a munkára**

Túlóra-kifizetés



Szociális tényezők (csapat, vezetők)



Alapbér



# Régiós sajátosságok a diákság preferenciáiban

## BAZ megye munkavállaló Top 10

1.	Alapbér	8.9
2.	Munkahely biztonsága (pl. gazdasági visszaesés idején)	7.2
3.	Cafetéria	6.7
4.	Magánélet tiszteletben tartása	6.5
5.	Karrierlehetőségek	6.4
6.	Rugalmas munkaidő	6.3
7.	Túlórakifizetés	6.3
8.	Támogató, együttműködő csapat	6.2
9.	Értelmes, értékteremtő munka	6.2
10.	Kiszámítható időbeosztás	6.2

## BAZ megye diák Top 10

1.	Alapbér	7.5
2.	Karrierlehetőségek	6.5
3.	Túlórakifizetés	6.5
4.	Jóllétet, kényelmet támogató környezet	6.4
5.	Munkahely biztonsága (pl. gazdasági visszaesés idején)	6.4
6.	Értelmes, értékteremtő munka	6.3
7.	Munkaidőn belül elvégezhető munkamennyiség	6.1
8.	Kiszámítható időbeosztás	6.0
9.	Magánélet tiszteletben tartása	5.8
10.	Továbbképzések	5.7

### Régiós sajátosságok az országos átlaghoz képest a munkavállalók körében

Alapbér



Munkahely biztonsága



Cafeteria



### Régiós sajátosságok az országos átlaghoz képest a diákok körében

Alapbér



Túlórakifizetés



# Átalakuló diplomás pipeline



Középiskola

**Felsőoktatási felvételi -  
egységes szabályok  
helyett intézményi eltérő  
szabályok**

- emelt szintű érettségi megszűnik intézményi hatáskörben
- 2023-as és 2024-es szabályok mások
- nincsenek letisztult stratégiák (zűrzavar)



Felsőoktatás

**A felsőoktatási  
oklevélszerzés átalakul**

- nyelvvizsga-követelmény megszűnik
- egyetemi hatáskörben az idegennyelvi képzések
- projektalapú felsőoktatási képzések meghonosítása
- képzési rendszer átalakítása
- egyetemeken csak most kerül fókuszba a képzési tartalom



Munkaerőpiac

**Munkaerőpiaci  
következmények**

- nyelvvizsga hiánya - több végzős?
- heterogén idegennyelvi kompetencia - munkahelyi fejlesztés
- projektalapú oktatásba való bekapcsolódás mint lehetőség
- eltérő egyetemi gyakorlatokat meg kell ismerni a HR-nek

# Helyzetkép a diplomás utánpótlásról

Engineering field

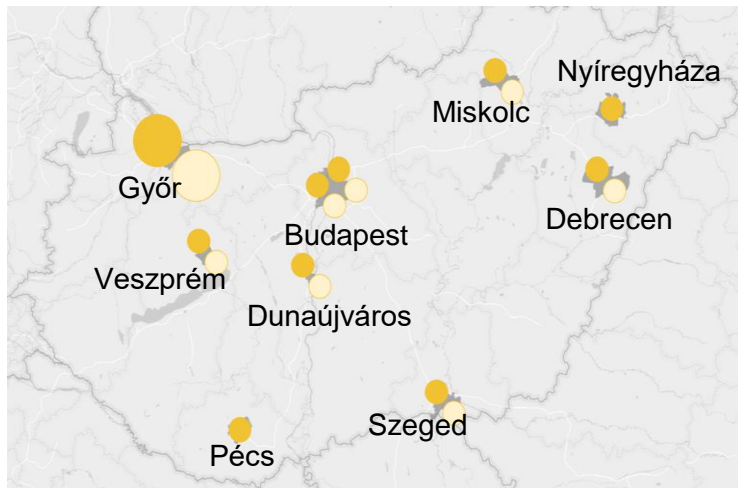
alapképzés

mesterképzés

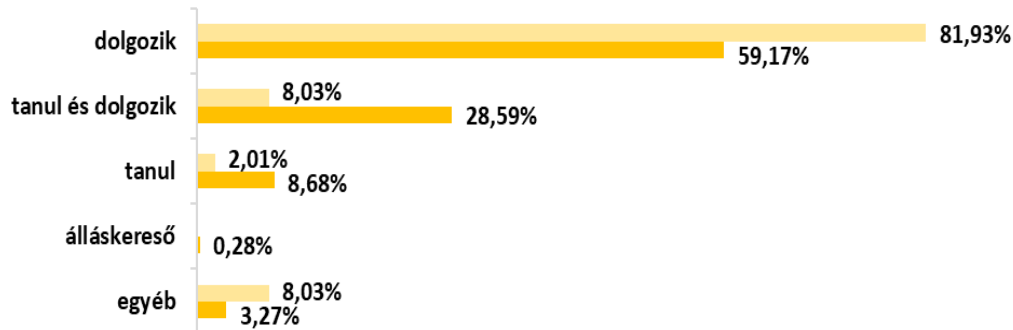
Egyetemek felvételi/diplomaszerzési profiljai; egyetemi képzések kompetenciaprofiljai

**Mérnök BSc- és MSc-végzettek**

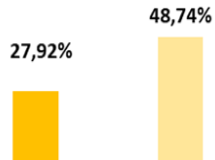
(10 928 végzett hallgató/év)



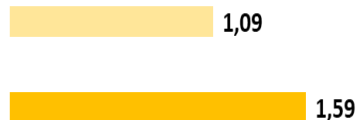
## Diplomaszerzés utáni státusz



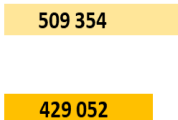
## Tanulmányok melletti munkavégzés



## Munkaszerzéshez szükséges átlagos idő diplomaszerzést követően (hó)



## Végzést követő átlagos bruttó kereset (HUF)



# PwC Global Workforce - Hopes & Fears Survey (2022)

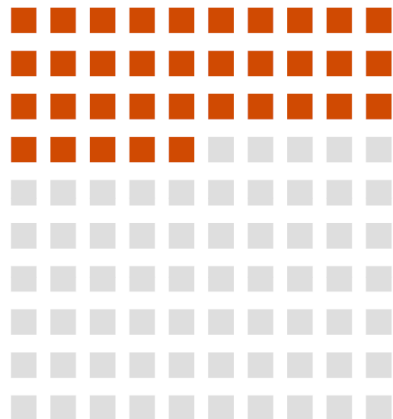
52 195 válaszadó

A bérek emelésére irányuló nyomás világszerte fokozódni fog a következő 12 hónapban

Azon munkavállalók aránya, akik a következő 12 hónapban fizetésemelést terveznek kérni munkáltatójuktól

**35%**

az összes munkavállaló közül



Bázis: Technológiai szektorban dolgozók=6,243

Bázis: Közférában dolgozók=8,008

A bérekre nehezedő nyomás világszinten a technológiai szektorban a legnagyobb, míg a közférában a legalacsonyabb



Forrás: A PwC 2022-es Global Workforce - Hopes & Fears Survey, 52 195 munkavállaló megkérdezésével 44 országban és területen

# PwC Global Workforce - Hopes & Fears Survey (2022)

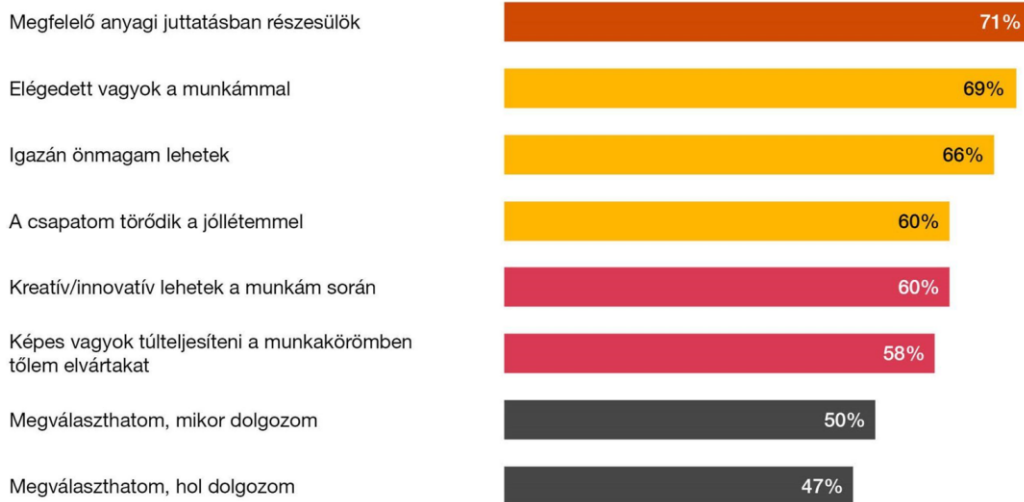
52 195 válaszadó

A fizetés, mint fő tényező mellett a célok és a hitelesség a három legfontosabb szempont, amelyeket a munkavállalók egy új munkahelyen keresnek

## Fontos a munkavállalók számára, hogy a munkájuknak legyen értelme

A legfontosabb tényezők a munkahelyváltás mérlegelésekor (a válaszadók %-ában)<sup>1</sup>

■ javadalmazás ■ értelmes munka ■ kompetencia ■ autonómia



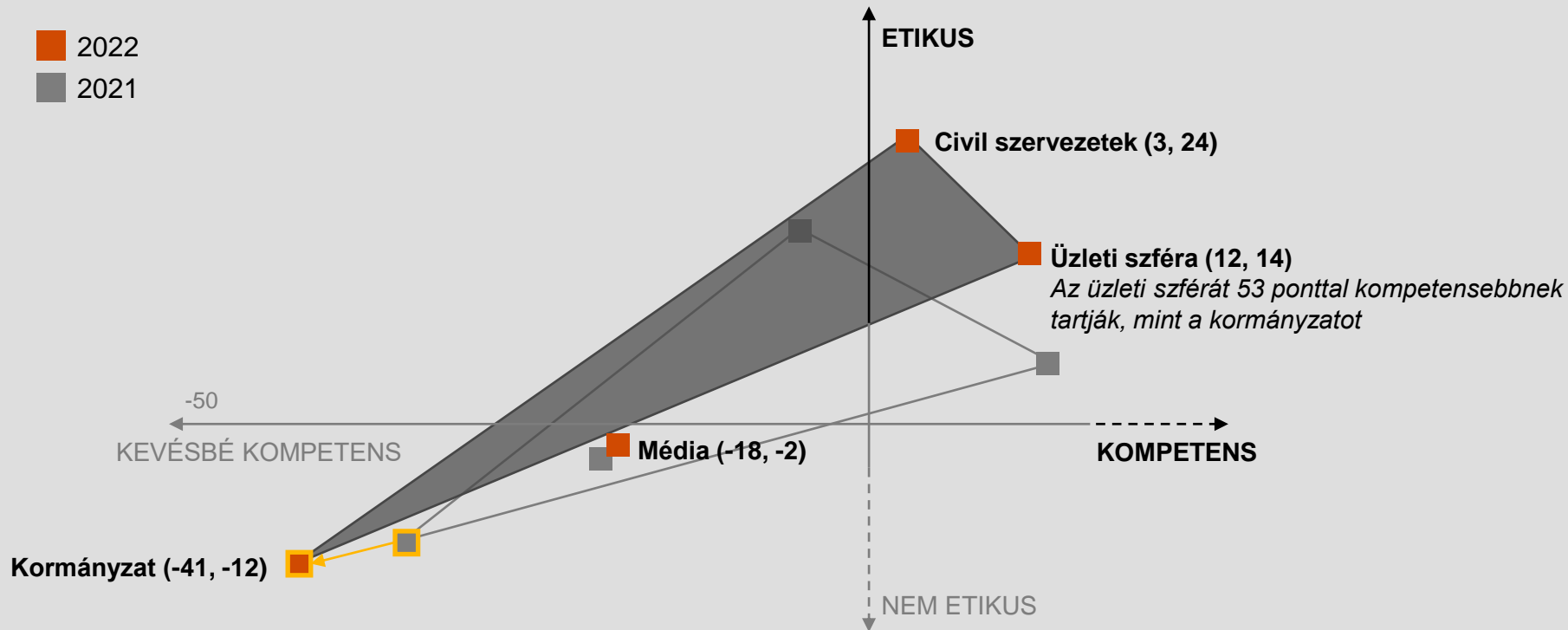
<sup>1</sup>Azon válaszadók aránya, akik a „rendkívül fontos” vagy „nagyon fontos” opciót választották.

Forrás: A PwC 2022-es Global Workforce - Hopes & Fears Survey, 52 195 munkavállaló megkérdezésével 44 országban és területen

Kérdés: Mennyire fontosak az alábbi tényezők az Ön számára, amikor azt fontolgatja, hogy munkahelyet vált? (Csak a "rendkívül fontos" és a "nagyon fontos" válaszok vannak feltüntetve)



# A bizalom letéteményesei



# Hol a kiút? Mi a munkáltató szerepe a VUCA World-ben?

## A biztonság megteremtése

A bizalom erősítésével megadjuk azt a stabil hátteret, ami a hatékony munkavégzéshez szükséges

**Szociális  
felelősségvállalás**

**Transzparens  
kommunikáció**



## A jövőtállóság megtartása

Azok a vállalatok lesznek a válság nyertesei, akik fektetnek továbbra is a hosszú távú jövőbe

**Vezetők és  
kultúra**

**Innováció és  
rugalmasság**

**Upskilling és  
reskilling**



# Márkapercepciók

## Számodra miért vonzó a kiválasztott munkáltató?

### Miért épp az autóiipari gyártó szektor?

Stabil, önmagában is vonzó iparág

### A percepciók gyorsan változnak

Az iparág még mindig vonzó, de ez önmagában egyre kevésbé elég



A szakmai fejlődés letéteményese



Az egzisztenciális biztonság képe erősödik



● 2021-es adatok alapján

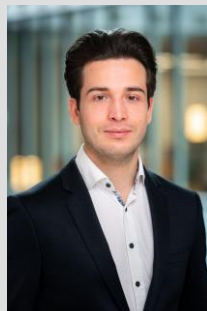
● 2022-es adatok alapján



# Kapcsolat



**Reguly Márta**  
People & Organisation Lead  
marta.reguly@pwc.com



**Benkhard Ágost**  
Manager  
agost.benkhard@pwc.com



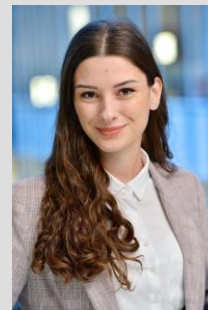
**Veres Kristóf**  
Consultant  
kristof.veres@pwc.com



**Kovac Iva**  
Consultant  
iva.kovac@pwc.com



**Vizúr Péter**  
Consultant  
peter.vizur@pwc.com



**Teilinger Martina**  
Consultant Intern  
martina.teilinger@pwc.com

