

MISETA GÁBOR

Munkaerő toborzás

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap




BEFEKTETÉS A JÖVŐBE



45%

MUNKAERŐ KERESLETE...



A photograph of a male worker in a factory setting. He is wearing an orange short-sleeved shirt and white overalls. He is focused on working on a car chassis, specifically the suspension system. He is wearing white gloves and is using a tool to adjust a component. The background shows various mechanical parts and the industrial environment of a car manufacturing plant.

KONJUKTÚRA & TECHNOLÓGIA



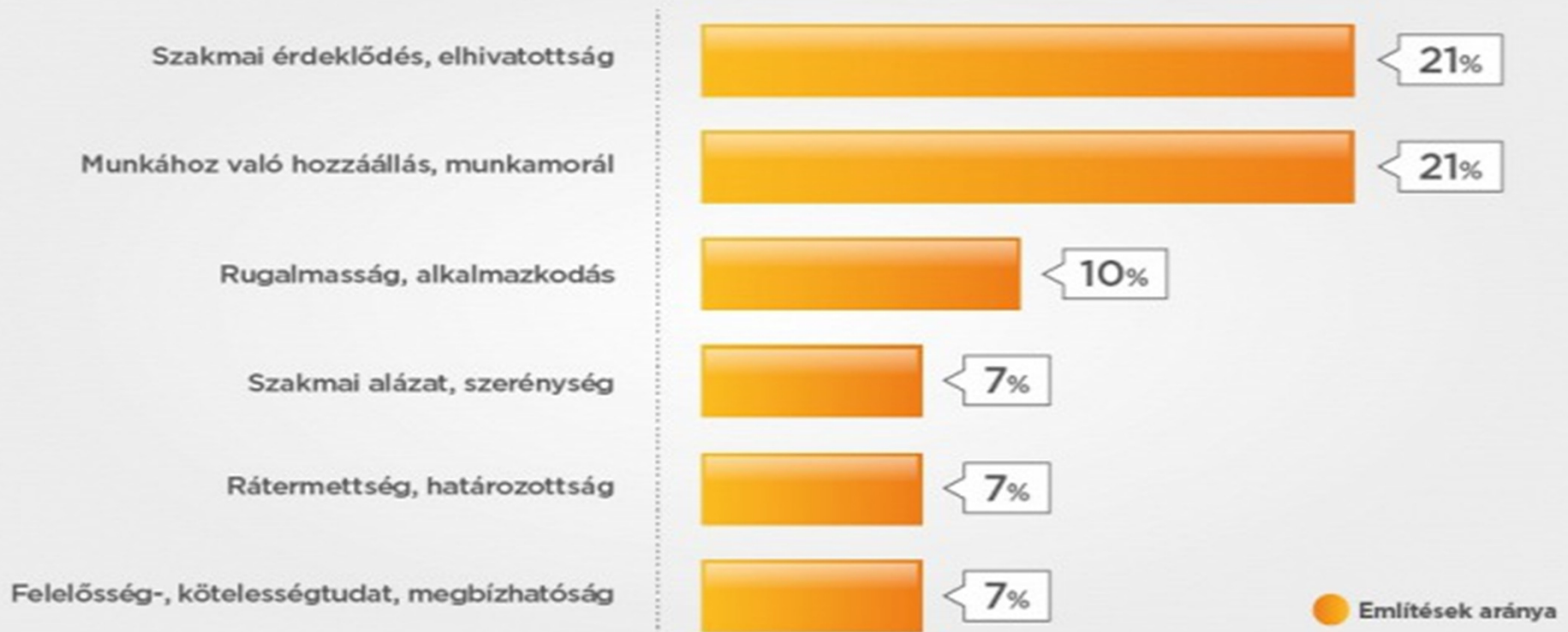
VÁLLALAT MÉRETE és munkakultúra

IPARÁG



Tulajdonságok.

A pályakezdőktől leginkább elvárt személyes tulajdonságok



Nehéz tervezni...

A legjelentősebb, stratégiamegvalósítást akadályozó foglalkozási csoportok

2014

Gépészmérnök / **44%**
Villamosmérnök / **37%**
Egyéb műszaki / **31%**
Jármű-/közlekedésmérnök / **29%**
Mezőgazdasági mérnök / **28%**

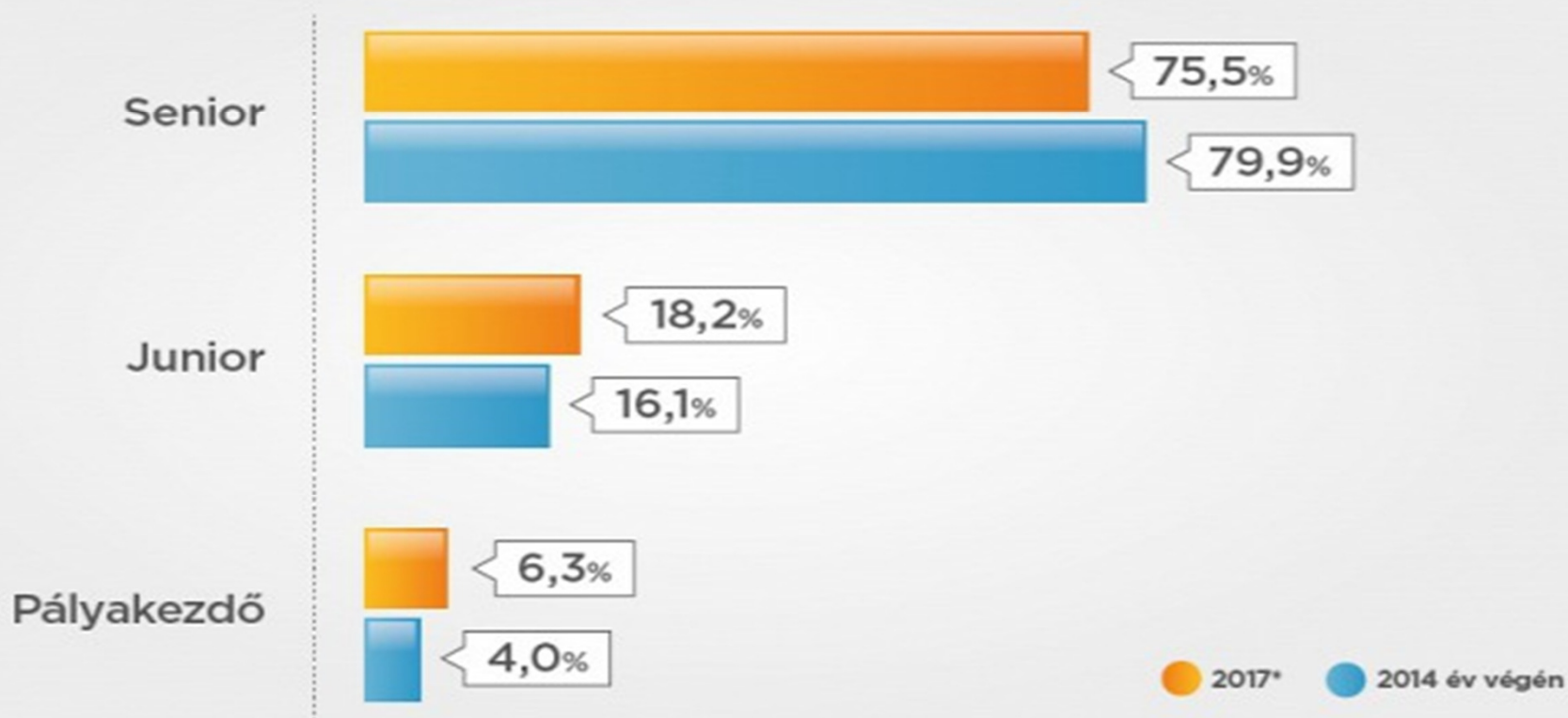
2017

Gépészmérnök / **40%**
Villamosmérnök / **34%**
Egyéb műszaki / **29%**
Jármű-/közlekedésmérnök / **28%**
Mezőgazdasági mérnök / **24%**

Azon vállalatok aránya, amelyek az adott foglalkozás hiányát stratégiai blokkolónak tekintik

Diplomások

Diplomás foglalkoztatottak megoszlásának változása a szakmai tapasztalat alapján



*A 2017-es adatok az optimista és a pesszimista becslések átlagát mutatják.

Forrás: HVG HR Center Macro Talent kutatás. A kérdőívet az üzleti szféra 467, száz főnél többet foglalkoztató vállalata töltötte ki.

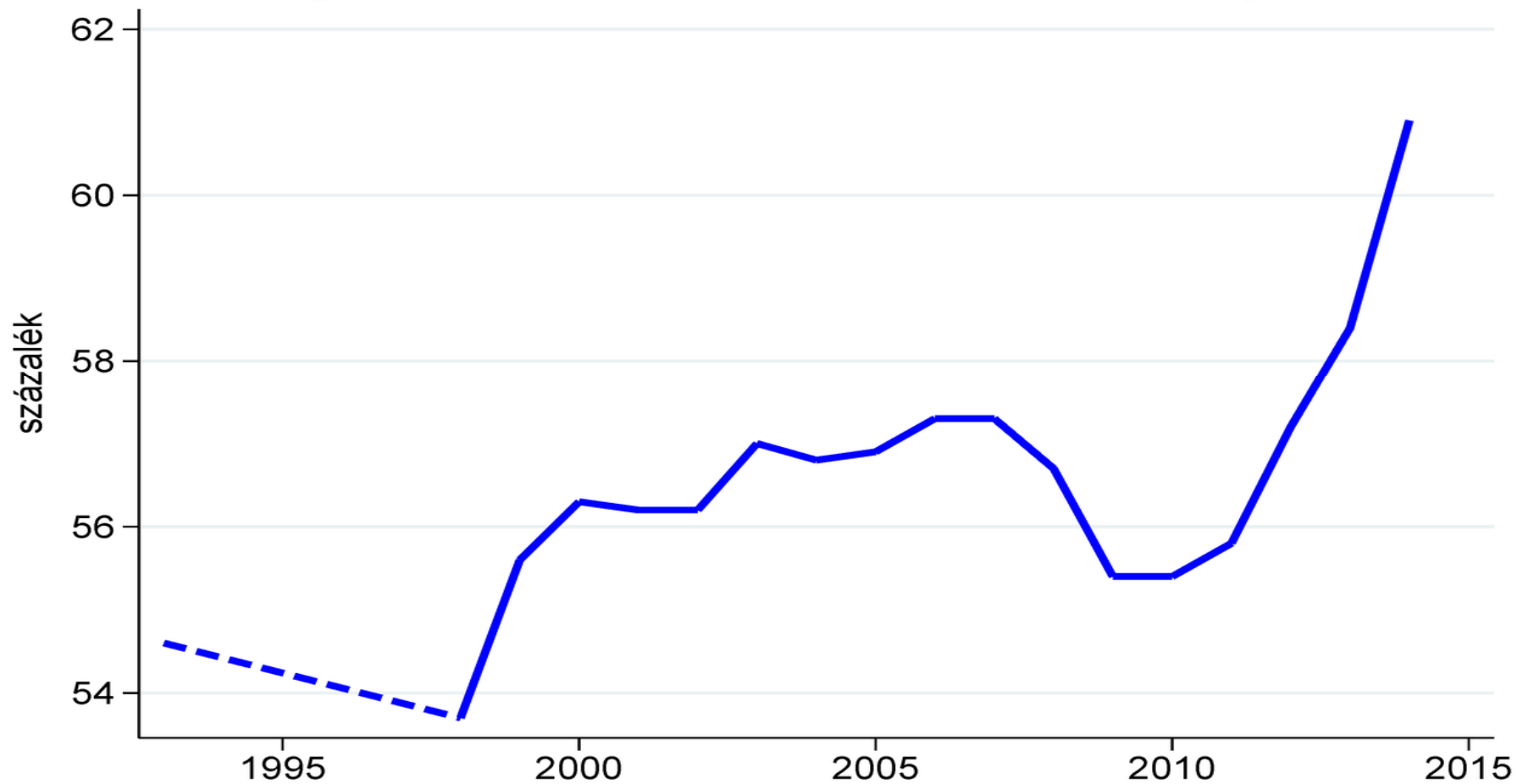
Magyarországi pillanatkép



- Nagyszámú (szakképzett) munkavállaló elhagyja az országot
- Szakmaszerkezeti változások
- Magatartásbeli változások
- Szellemi és fizikai dolgozók arányának változása
- Mennyien dolgoznak?

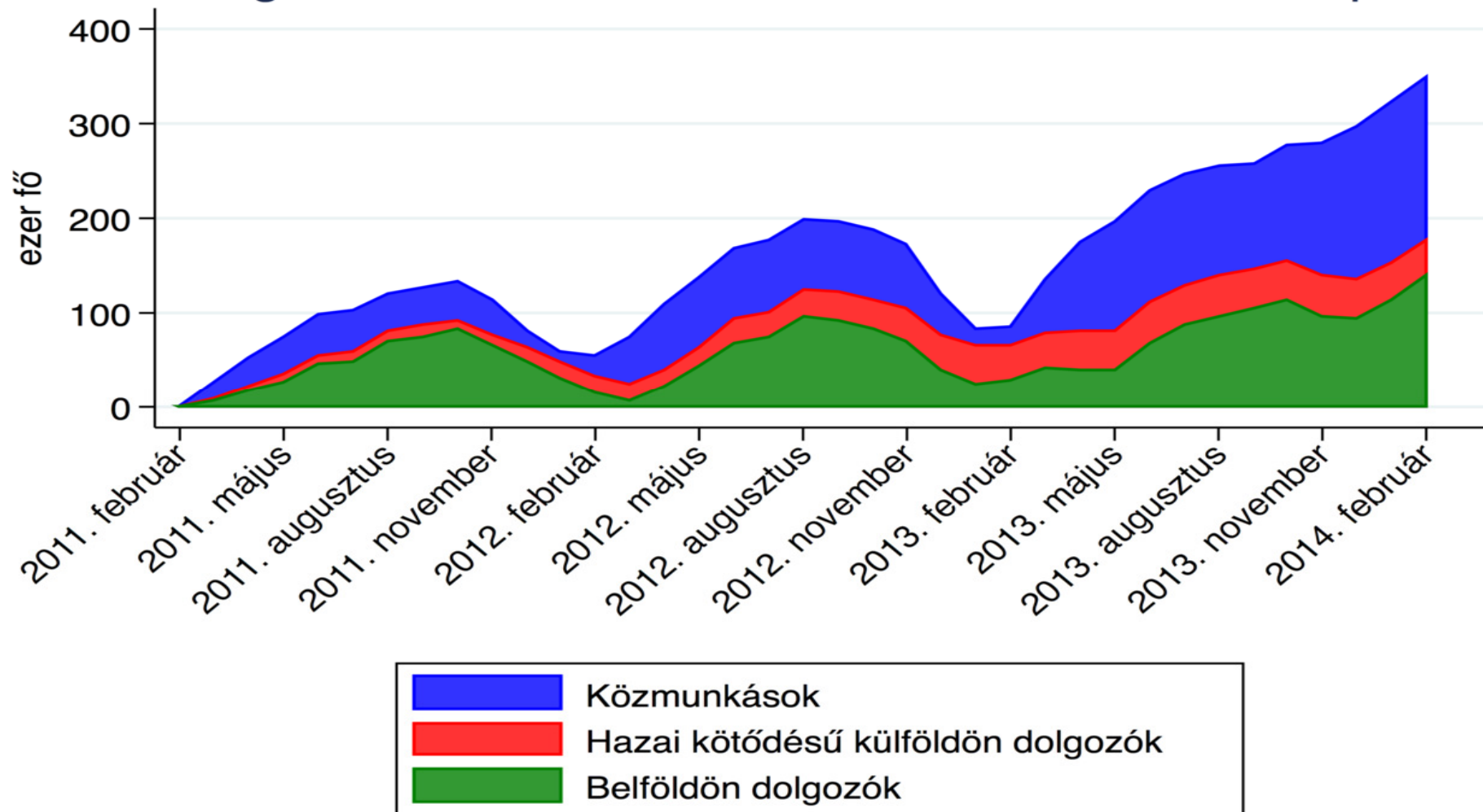
Magyarország

Foglalkoztatási ráta a 15-64 évesek arányában



Magyarország

Foglalkoztatás növekedése 2011. februárhoz képest



Kihívások a toborzásban

- Szakképzetlenség
- Pályakezdők
- Munkaigényes területek
- Mobilitás hiánya
- Motiváció hiánya
- Megítélés



Kihívások a munkaerő megtartásban

- Alacsony bérek, csekély juttatások
- Bérkülönbségek
- Külföldi munkavállalás
- Eltűnő munkakultúra
- Nem vonzó a lokáció



Mit teszünk, hogy megtartsuk?



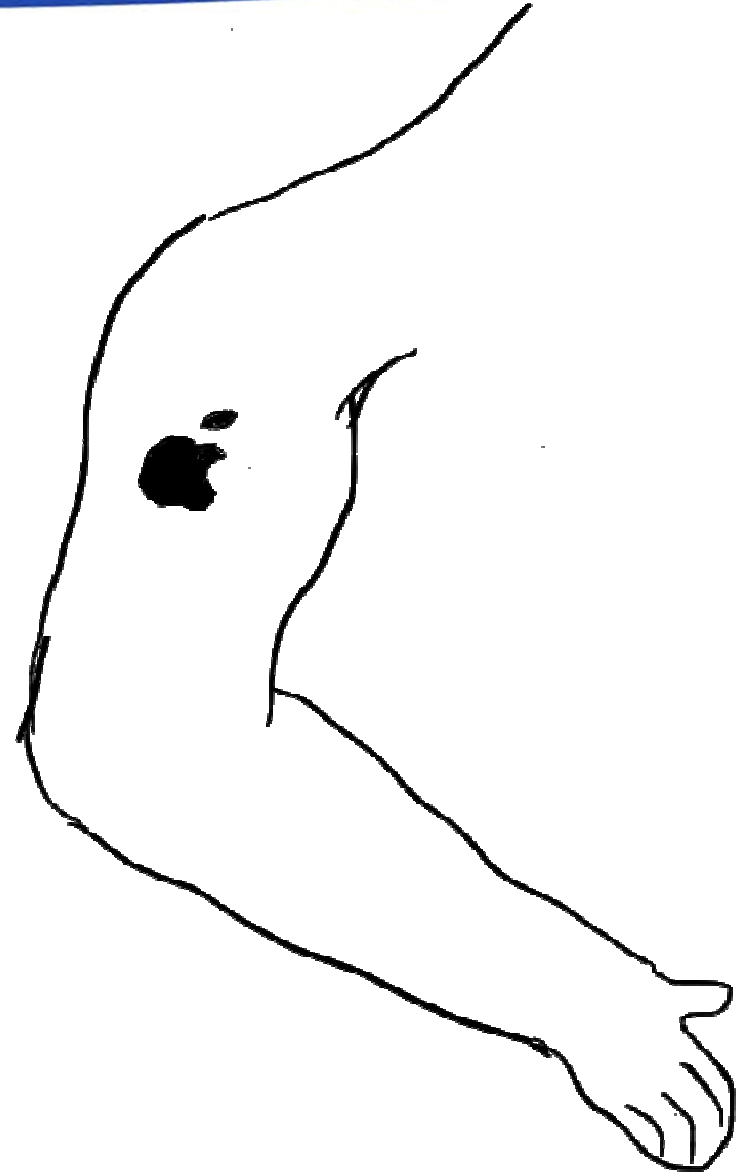
JÖVŐKÉPALKOTÓ VEZETÉS



Ez a jövőképünk. Aznap írtuk, amikor áttértünk a koffeinmentes kávéra.

Lojalítás

1. Milyen **időtávon**
2. Kész embert vegyünk fel vagy egy **tehetséges** munkatársat fejlesszük inkább?
3. **Felvegyük** vagy megvegyük?
4. **Megtartsuk** a munkakört vagy outsource-oljuk?
5. **Visszavegyünk-e** egy korábbi munkatársat?



A tehetségmenedzsment fontos kérdései...

1. Hogyan döntsük el, hogy **tehetséges**-e valaki?
2. Mi alapján **válasszuk** ki a tehetséget?
3. Hol **keressük** a tehetséget?
4. Hogyan **fejlesszük** a tehetséget?
5. Hogyan **értékeljük** a fejlődést?



Lehetséges megoldások

- Hosszútávra szóló beavatkozások kidolgozása
- Szakértők bevonása a stratégia kialakításába
- Gyakorlati (vállalati) képzés
- Pályaválasztás
- Szakmunkás életpálya modell
- Más finanszírozási modell
- Közoktatás megújítása

Lehetséges megoldások

- Összehangolt stratégia kialakítása **képzés** és piac között
- **Tudatos** HR funkció
- Szakértő **segítség** bevonása a HR folyamatokba
- Tehetséggondozás fontossága
- Képzés
- **Adjunk jövőképet**

KÖSZÖNÖM A FIGYELMET!

Miseta Gábor
Dologidő Kft.

SZÉCHENYI  2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE