

Szerkesztette  
Kópházi Andrea

# Munkaerőpiaci iránytű

gyakorlati útmutató munkavállaláshoz



# **MUNKAERŐPIACI IRÁNYTÚ**

gyakorlati útmutató munkavállaláshoz

Kiadja:  
**Soproni Felsőoktatásért Alapítvány**  
2022.

Szerkesztette:  
**Dr. Kópházi Andrea PhD**

Szerzők:  
**Boda Antónia** II. rész 8. fejezet  
Régiós közvetítési vezető Pannon-Work Zrt.

**Csenteri-Dénes Ildikó** II. rész. 6. fejezet  
HR Business Partner- Coach

**Fekete Edina** II. rész 8. fejezet  
Fiókgazgató Pannon Work

**Hódi Gábor** II.rész 5. fejezet  
OVV területi igazgató

**Kécskefalvi László** II.rész 7. fejezet  
Emberi erőforrás tanácsadó

**Dr. Kópházi Andrea PhD** Bevezetés, Bevezetés I-II., I.rész 1., 2. fejezet,  
II. rész 9. fejezet, Útmutató a könyv használatához  
Egyetemi docens, Egyéni tanácsadó – partner

**Magyari Flóra Fanni** II. rész 8. fejezet  
Régiós közvetítési vezető, Pannon-Work Zrt.

**Mizda Balázs Károly** I. rész 3. fejezet  
Közgazdász, Gazdaságinformatikus, PhD-hallgató

**Dr. Nagy Ildikó** I. rész 4. fejezet  
Munkajogi szakjogász

**Dr. Resperger Richárd PhD** II.rész 9. fejezet  
Adjunktus

Technikai szerkesztő:  
**Mizda Balázs Károly**

Szakmai lektorok:  
**Dr. Kántor Gyöngyi PhD** MasterGood Cégcsoport HR igazgató  
**Fábián Gergely** HR szakértő, A U-Shin Vállalatcsoport  
HR Fejlesztésekért felelős vezetője

Borítókép: <https://pixabay.com/images/id-1889034/>

©: Boda Antónia, Csenteri-Dénes Ildikó, Fekete Edina, Hódi Gábor, Kécskefalvi László,  
Dr. Kópházi Andrea, Magyari Flóra Fanni, Mizda Balázs Károly,  
Dr. Nagy Ildikó, Dr. Resperger Richárd

©: Dr. Kópházi Andrea (szerk.) 2022

ISBN: 978-615-80230-8-5

2022.

**MUNKAERŐPIACI IRÁNYTŰ**  
gyakorlati útmutató munkavállaláshoz

**Szerkesztette:**  
**Kópházi Andrea**

Sopron,  
2022

# TARTALOMJEGYZÉK

<b>ELŐSZÓ</b> .....	<b>1</b>
<b>ELŐSZÓ</b> .....	<b>3</b>
<b>BEVEZETÉS</b> .....	<b>5</b>
<b>ELSŐ RÉSZ: ÁLTALÁNOS ALAPOK A MUNKAVÁLLALÁSHOZ</b> .....	<b>9</b>
<b>1. MUNKAERŐPIACI TRENDEK–KÓPHÁZI ANDREA</b> .....	<b>11</b>
1.1. MERRE TARTUNK? .....	11
1.2. TOBORZÁSI TRENDEK .....	13
1.3. A MUNKAVÁLLALÓK REAKCIÓI .....	14
1.4. HATALMAS A SZAKADÉK A DOLGOZÓK BÉRIGÉNYE ÉS MUNKAERŐPIACI KVALITÁSAI KÖZÖTT .....	15
1.5. A MUNKAHELYEKRE VONATKOZÓ ELVÁRÁSOK .....	16
1.6. A TOBORZÁS NEHEZÍTETT PÁLYA .....	17
1.7. IGÉNYEK ÉS LEHETŐSÉGEK .....	18
1.8. MIBEN LÁTJÁK A MEGOLDÁST A MUNKÁLTATÓK? .....	19
1.9. A MUNKAVÉGZÉS ÁTALAKULÁSA .....	20
1.10. A DIGITÁLIS ÁTÁLLÁS .....	20
1.11. MIRE SZÁMÍTHATUNK A JÖVŐBEN? .....	21
<b>2. AZ ÖNISMERETTŐL A SIKERES MUNKAVÁLLALÁSIG– KÓPHÁZI ANDREA</b> .....	<b>23</b>
2.1. AZ ÖNISMERET FONTOSSÁGA .....	23
2.1.1. <i>Mit szeretnék?</i> .....	24
2.1.2. <i>Önismereti virággyakorlat</i> .....	25
2.2. A MUNKAHELYKERESÉST TÁMOGATÓ DOKUMENTUMOK SZEREPE .....	27
2.2.1. <i>Önéletrajz</i> .....	27
2.2.2. <i>A motivációs levél</i> .....	29
2.2.3. <i>A kísérő levél</i> .....	30
2.2.4. <i>A bizonyítványok és egyéb dokumentumok</i> .....	30
2.3. A KIVÁLASZTÁSI FOLYAMAT .....	31
2.3.1. <i>A kapcsolatfelvétel</i> .....	31
2.3.2. <i>Az interjúk</i> .....	31
2.3.3. <i>A tesztek</i> .....	33
2.3.4. <i>Munka szimulációk</i> .....	33
2.4. BÉREK ÉS JAVADALMAZÁS .....	34
2.4.1. <i>Mennyi az annyi?</i> .....	34
2.4.2. <i>Hogyan határozhatjuk meg mennyit kérjünk?</i> .....	35
2.4.3. <i>A béralku</i> .....	35
2.5. BEILLESZKEDÉS AZ ÚJ MUNKAHELYRE .....	36
2.5.1. <i>A próbaidő alatt</i> .....	36
2.5.2. <i>Generációk harca</i> .....	36
<b>3. KI MONDTA, HOGY JÓ ÁLLÁST TALÁLNI LEHETETLEN?!– MIZDA BALÁZS KÁROLY</b> .....	<b>39</b>
3.1. ÖNÉLETRAJZOK .....	39
3.1.1. <i>EuroPass</i> .....	40
3.1.2. <i>Amerikai típusú</i> .....	44
3.1.3. <i>Szakmai</i> .....	44
3.1.4. <i>Kreatív Önéletrajz</i> .....	45
3.1.5. <i>A portfólióink</i> .....	46
3.2. ÁLLÁSPORTÁLOK .....	47
3.2.1. <i>Profession.hu</i> .....	47
3.2.2. <i>Közigállás Munkalehetőségek a közszférában</i> .....	50
3.2.3. <i>Európai Foglalkoztatási Szolgálat: EURES-állásportál</i> .....	50
3.2.4. <i>További állásportál javaslataink</i> .....	51
3.3. PÁLYAKEZDŐ ÉS PÁLYÁT MÓDOSÍTÓK, GENERÁCIÓS KÜLÖNBSEGEK .....	52

3.4. KÖZÖSSÉGI MÉDIA .....	52
3.4.1. <i>LinkedIn</i> .....	53
3.4.2. <i>TikTok</i> .....	56
<b>4. MUNKAJOGI ISMERETEK–NAGY ILDIKÓ .....</b>	<b>59</b>
4.1. A MUNKAVISZONY SZABÁLYOZÁSA.....	59
4.1.1. <i>Önálló (független) munkavégzés</i> .....	60
4.1.2. <i>Önállótlan (függő) munkavégzés</i> .....	61
4.2. TÍPIKUS ÉS ATÍPIKUS MUNKAVISZONYOK.....	62
4.2.1. <i>A tipikus munkaviszony jellemzői</i> .....	62
4.2.2. <i>Az atipikus munkaviszony jellemzői, formái</i> .....	63
4.3. MUNKAVISZONY LÉTESÍTÉSE.....	70
4.3.1. <i>A munkaviszony létesítését megelőző eljárások</i> .....	71
4.3.2. <i>A munkaszerződés tartalmi elemei</i> .....	75
4.3.3. <i>Munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás</i> .....	78
4.4. A MUNKAVISZONY LÉTESÍTÉSÉHEZ KAPCSOLÓDÓ TÁJÉKOZTATÁSI KÖTELEZETTSÉG.....	79
4.5. ÁLTALÁNOS MAGATARTÁSI KÖVETELMÉNYEK.....	80
4.5.1. <i>Az adott helyzetben általában elvárható magatartás követelménye</i> .....	80
4.5.2. <i>Az együttműködési és tájékoztatási kötelezettség</i> .....	80
4.5.3. <i>A méltányos mérlegelés követelménye</i> .....	81
4.5.4. <i>Joggal való visszaélés tilalma</i> .....	81
4.5.5. <i>A munkáltató jogos gazdasági érdekeinek védelme</i> .....	82
4.5.6. <i>Személyiségi jogok védelme</i> .....	82
4.5.7. <i>Az egyenlő bánásmód elve</i> .....	83
<b>MÁSODIK RÉSZ: GYAKORLATI LEHETŐSÉGEK A FELKÉSZÜLÉSHEZ .....</b>	<b>87</b>
<b>5. BOLDOGSÁG, MELY BENNED REJLIK –HÓDI GÁBOR.....</b>	<b>89</b>
5.1. MERRE TART A VILÁG? MERRE TARTASZ TE?.....	89
5.1.1. <i>Múlt és jelen</i> .....	90
5.1.2. <i>Könnyű és gyors „megoldások” mindenki számára</i> .....	90
5.1.3. <i>Valós tapasztalatból származó önismeret</i> .....	91
5.1.4. <i>Képzelet</i> .....	91
5.1.5. <i>Közösség</i> .....	92
5.1.6. <i>Hűség</i> .....	93
5.1.7. <i>Véleménybuborék</i> .....	93
5.2. MÍLYEN MUNKA TESZ BOLDOGGÁ HOSSZÚ TÁVON?.....	94
5.2.1. <i>Érzem a témakört. Jöhet a forma!</i> .....	94
5.2.2. <i>Komfortzóna vs. Csúcsteljesítmények</i> .....	96
5.2.3. <i>A saját életmódodhoz kialakított természetes rend</i> .....	97
5.3. HARMÓNIA ÖNMAGUNKKAL .....	98
5.3.1. <i>Érzelmek</i> .....	99
5.3.2. <i>Fogyasztói-, élvezeti társadalom</i> .....	99
5.4. SORSFORDÍTÓ ÉLETHELYZETEK .....	101
5.4.1. <i>Még tanulok, de hamarosan pályakezdő leszek</i> .....	101
5.4.2. <i>Munkahelyváltás előtt állok</i> .....	103
5.4.3. <i>Édesanyaként térek vissza a munkaerő piacra</i> .....	104
5.4.4. <i>Hamarosan nyugdíjas leszek</i> .....	105
<b>6. HOGYAN VÁLJ TUDATOS MUNKAVÁLLALÓVÁ?– CSENERI-DÉNES ILDIKÓ.....</b>	<b>107</b>
6.1. A TUDATOS MUNKAVÁLLALÁS ALAPJAI.....	107
6.1.1. <i>A munkaerőpiac</i> .....	108
6.1.2. <i>Mi alapján választanak ma munkahelyet az emberek?</i> .....	111
6.1.3. <i>Munkahelyváltás</i> .....	111
6.2. ÁLLÁSKERESÉS TUDATOSAN.....	113
6.2.1. <i>Önismeret</i> .....	113
6.2.2. <i>Az életstílus, a KÉP megteremtése</i> .....	116
6.2.3. <i>A jó önéletrajz</i> .....	117
6.2.4. <i>Állástalálási stratégia</i> .....	119
6.2.5. <i>Kapcsolati háló</i> .....	121
6.2.6. <i>Önmenedzselés</i> .....	121

<b>7. AZ ÁLLÁSKERESÉS MENEDZSMENTJE ÉS GYAKORLATI ESZKÖZEI</b>	
<b>PÁLYAKEZDŐ DIPLOMÁSOKNAK – KÉCSKEFALVI LÁSZLÓ .....</b>	<b>127</b>
7.1. STRATÉGIAI ESZKÖZÖK: ÁLLÁSKERESÉS ELŐTT, ÁLLÁSKERESÉS HELYETT .....	127
7.1.1. <i>A számok nem hazudnak .....</i>	<i>127</i>
7.1.2. <i>Tapasztalt gyakornok? Létezik ilyen! .....</i>	<i>128</i>
7.1.3. <i>A ranglétra, amit érdemes végig járni .....</i>	<i>129</i>
7.1.4. <i>Az önismeret és a tudatosság szerepe .....</i>	<i>130</i>
7.1.5. <i>Az önképzés szerepe .....</i>	<i>132</i>
7.1.6. <i>Mutasd meg magad! .....</i>	<i>133</i>
7.1.7. <i>Keresd a céget! .....</i>	<i>134</i>
7.1.8. <i>Online jelenlét .....</i>	<i>136</i>
7.1.9. <i>Kapunyitási pánik helyett, avagy miért fontosak mindazok, amelyekről eddig volt szó .....</i>	<i>137</i>
7.2. GYAKORLATI ESZKÖZÖK AZ ÁLLÁSKERESÉSBEN .....	138
7.2.1. <i>Önéletrajz, az énmarketing eszköze .....</i>	<i>138</i>
7.2.2. <i>Motivációs levél – Összhangban magaddal, összhangban a munkakörrel .....</i>	<i>143</i>
7.2.3. <i>Hogyan készül az állásinterjúra? .....</i>	<i>145</i>
<b>8. A MUNKAERŐKÖLCSÖNZŐ ÉS KÖZVETÍTŐ CÉGEK HELYE ÉS SZEREPE A</b>	
<b>MUNKAVÁLLALÁSBAN – BODA ANTÓNIA – FEKETE EDINA – MAGYARI FLÓRA</b>	
<b>FANNI .....</b>	<b>153</b>
8.1. A MUNKAERŐPIACI KÖRNYEZET .....	153
8.2. A MUNKAERŐ KÖLCSÖNZÉS .....	154
8.3. MUNKAERŐ KÖZVETÍTÉS .....	155
8.4. A MUNKAERŐ-KÖZVETÍTÉSI ÉS KÖLCSÖNZÉSI FOLYAMAT .....	156
8.4.1. <i>Munkaerő-közvetítés: .....</i>	<i>156</i>
8.4.2. <i>Kiválasztás folyamata egy HR szolgálatónál .....</i>	<i>158</i>
8.4.3. <i>Dokumentációk a közvetítés folyamatában .....</i>	<i>159</i>
8.4.4. <i>Munkaerő-kölcsönzés: .....</i>	<i>161</i>
8.5. ÁLLÁSHIRDETÉSI CSATORNÁK ÉS JELENLÉT A MUNKAERŐPIACON .....	162
8.5.1. <i>Hirdetési csatornák KÉK (fizikai munkakörök) galléros munkakörökre</i> <i>specializálódva .....</i>	<i>163</i>
8.5.2. <i>Hirdetési csatornák FEHÉR galléros munkakörökre specializálódva .....</i>	<i>164</i>
8.5.3. <i>Szem előtt a munkaerőpiacon .....</i>	<i>165</i>
8.6. MIT TEHETSZ MAGADÉRT? .....	165
8.6.1. <i>Végezz önvizsgálatot! .....</i>	<i>165</i>
8.6.2. <i>Az önéletrajz .....</i>	<i>166</i>
8.6.3. <i>Interjú .....</i>	<i>166</i>
8.6.4. <i>Hogyan készülj fel az interjúra? .....</i>	<i>168</i>
<b>9. A NEMZETI FOGLALKOZTATÁSI SZOLGÁLTATOK SZEREPE A</b>	
<b>MUNKAERŐPIACON – KÓPHÁZI ANDREA – RESPERGER RICHÁRD .....</b>	<b>173</b>
9.1. A SZERVEZET JELENLEGI FELÉPÍTÉSE HAZÁNKBAN .....	173
9.2. ÁLLÁSKERESŐKÉNT VAGY SZOLGÁLTATÁS IGÉNYBEVÉTELÉRE TÖRTÉNŐ REGISZTRÁCIÓ .....	175
9.3. KI JOGOSULT ÁLLÁSKERESÉSI JÁRADÉKRA .....	176
9.4. NYUGDÍJ ELŐTTI ÁLLÁSKERESÉSI SEGÉLY (NYES) .....	178
9.5. KÖLTSÉGTÉRÍTÉS .....	179
9.6. VÁLLALKOZÓVÁ VÁLÁS TÁMOGATÁSA .....	179
9.7. KÉPZÉSI TÁMOGATÁS .....	180
9.8. ÚTAZÁSI VAGY LAKHATÁSI TÁMOGATÁS .....	180
9.9. SZOLGÁLTATÁSOK .....	181
9.9.1. <i>Munkaerőpiaci információk nyújtása .....</i>	<i>181</i>
9.9.2. <i>Egyéni vagy csoportos tanácsadás .....</i>	<i>182</i>
9.9.3. <i>Munkaerő közvetítési szolgáltatás .....</i>	<i>184</i>
9.10. ÁLLAMILAG TÁMOGATOTT INGYENES KÉPZÉSEK .....	185
<b>ÚTMUTATÓ A KÖNYV HASZNÁLATÁHOZ .....</b>	<b>189</b>
<b>ZÁRSZÓ .....</b>	<b>191</b>
<b>KÖSZÖNETNYILVÁNÍTÁS .....</b>	<b>193</b>
<b>SZERZŐINK .....</b>	<b>195</b>

## 1. MUNKAERŐPIACI TRENDEK – KÓPHÁZI ANDREA

*„A válságoknak és visszaeséseknek,  
amikor bekövetkeznek,  
legalább az az előnyük megvan,  
hogy gondolkodásra kényszerítenek minket.”  
Jawaharlal Nehru<sup>1</sup>*

A fejezet célja, hogy összefoglalja számodra azokat a jelenségeket, amelyek hatással vannak a munkaerőpiacra és befolyásolják a munkáltatók és a munkavállalók döntéseit.

Több vizsgálat foglalkozott az elmúlt években azzal, milyen irányba mozdul el a munkaerőpiac. A Covid járvány ideje alatt jelentős átrendeződés történt és ez a jelenlegi gazdasági helyzet hatására folytatódni fog. A munkáltatóknak újra kell gondolniuk a folyamataikat és a munkaerővel kapcsolatos valamennyi kérdést. Fontos, hogy a foglalkoztatottak értékrendje, kompetenciája biztosítani tudja számukra a folyamatos működést. Ezzel egyidejűleg a költségek újraelosztása kétségtelenül hatást gyakorol a foglalkoztatásra, ezzel együtt a bérekre is. Fontos tudnod azonban ezek mellett azt is, hogy a **képzett, folyamatosan fejlődni tudó munkavállaló mindig érték**. „Egy stabil, képzett és hozzáértő munkaerő bármilyen üzleti tevékenységre pozitív hatással lehet, hiszen megpróbálja a legtöbbet kihozni önmagából.”<sup>2</sup> – fogalmazták meg a Hays kutatói.

**Kulcsszavak:** munkaerőpiaci jelenségek, HR intézkedések, munkáltatói kihívások, munkavállalói lehetőségek

### 1.1. MERRE TARTUNK?

A Covid járvány szervezetekre és HR tevékenységeinek vizsgálatára alakult kutatócsoport három fázisban végzett vizsgálatot. A harmadik fázis eredményeiből néhányat emelek ki számodra azzal a szándékkal, hogy vázoljam melyek azok az intézkedések amelyeket a szervezetek a megváltozott körülmények miatt hoztak meg. Összefoglalom azt is, hogyan változtak a prioritások a szervezetek életében.

---

<sup>1</sup> Jawaharlal Nehru (1889–1964) a független India első miniszterelnöke, az indiai függetlenségi mozgalom, az Indiai Nemzeti Kongresszus vezetője.

<sup>2</sup> <https://www.hays.hu/blog/insights/munkaeropiacy-trendek>



„Az általános válságkezelő intézkedések között felértékelődött a szervezeti hatékonyság növelése és a stratégiák átdolgozása. Az általános költségcsökkentést, a megfelelő kommunikációs eszköztár, valamint az új technológiák és eljárások bevezetését kevesebben alkalmazták, de továbbra is fennáll a beszerzések és a kiadások elhalasztása. ... a HR-nek továbbra is feladata van a járvány okozta problémák kezelésében. A legnagyobb arányban jellemző HR megoldások az alábbiak: „Új munka- és egészségvédelmi intézkedések”, „Otthoni munka engedélyezés/elrendelése”, „Munkavállalók szociális problémáinak segítése” „Utánpótlási, helyettesítési tervek ki-/átdolgozása” és az „Önfejlesztés támogatása” A COVID-19 helyzet a gazdasági élet szereplőitől folyamatos alkalmazkodást, és sok esetben komoly változtatásokat kívánt. ...

A válaszok alapján a harmadik hullámban a munkaerő biztosítása maradt a legnagyobb kihívás, miközben a munkahelyi kommunikáció, a kapcsolattartás és a munkahelyi elkötelezettség fenntartása is sok energiát leköt. A válaszadók több mint fele szerint a harmadik hullám kapcsán elindult létszámleépítések hosszútávon nem fogják befolyásolni a szervezet sikerességét, de a kulcsemberek megtartása továbbra is különösen fontos. ...

Érdekes tény, hogy a válaszadók szerint a harmadik hullámban a változtatások kulcsa továbbra is a rugalmasság és a digitalizáció: a legtöbb említést az online oktatás, az online toborzás, az online kommunikáció, online találkozók a digitális workflow kialakítása és a távmunka egésze kapta. ...

A COVID-19 válság következtében úgy, ahogy a teljes életünk, a kompetenciák jelentősége is átértékelődött. A COVID-19 válság következtében a megváltozott helyzethez és a kompetenciák fontosságának a változására a cégek a szervezetfejlesztés eszközeivel (pl. munkavállalói képzés) reagáltak. » A kutatási eredményeket tekintve a pandémia harmadik hullámban a „Rugalmasság, gyors alkalmazkodás, nyitottság” kompetencia volt a legfontosabb a megkérdezettek válaszai alapján, amelyet, az előző hullámokban is kiemelkedő helyet elfoglaló „Kommunikáció, asszertivitás, konfliktuskezelés” kompetenciák követtek. A vírus okozta „home office”-os munkavégzés bizonyos kompetenciák erősödését generálta. Ez a világjárvány harmadik hullámának kutatása során a kompetenciaigényeknél is beazonosításra került. Továbbra is kiemelkedően fontos kompetencia „Digitális kompetenciák, IT ismeretek, on-line technológia”, „Empátia, EQ, szociális készségek”, „Önállóság, felelősségvállalás”, „Együttműködés, csapatmunka, munkamegosztás”. „Reziliencia, stressztűrés, terhelhetőség”, tehát az on-line technológiához kapcsolódó kompetenciák iránti igény továbbra is fokozott, ugyanakkor a humán oldalhoz kapcsolódó kompetenciák is egyre jobban elvártak.

Az érzelmi intelligencia megjelenése a világjárvány mind három hullámában kiemelkedő helyet foglalt el a felértékelődő kompetenciák listájában.

A kutatás során a leértékelődő kompetenciái is feltárássra kerültek. A jelentőségükből veszítő ... kompetenciák elsősorban a megváltozott munkaszituációhoz köthetők, vagyis a személyes jelenlét és az ahhoz kapcsolódó kompetenciák a home office miatt háttérbe kerültek. A „Tervezés, stratégiai gondolkodás” és az „Adminisztráció” csoportjába tartozó kompetenciák fontosságának csökkenése a bizonytalan helyzetből adódóan is várható eredmény volt, míg a „Mobilitás és közlekedés” kompetencia a home office elterjedésével magyarázható. ...

A munkakörökre vonatkozóan összességében elmondható, hogy a harmadik hullám során hat munkakör beszüntetésre jutott egy új munkakör kialakítása, valamint öt létszámcsökkentésre egy létszámnövekedés. Ez azt jelenti, hogy arányaiban sokkal többen veszítették el a munkájukat, mint amennyi potenciális munkavállalónak lehetősége volt új munkát találni a válaszadó szervezetek körében.”<sup>3</sup>

A kutatás eredményeinek ismeretében lehetőség van átgondolni, hogy melyek azok a kompetenciáid, amelyek előnyt jelenthetnek és melyek azok, ahol fejlődni érdemes

## **1.2. TOBORZÁSI TRENDEK**

Az általános helyzetelemzést követően nézzük meg azt is, hogy a szervezetekben a toborzási stratégiák hogy alakulnak. Ezt a Hays szakembereinek véleménye alapján mutatom be számodra.:

### *1. „Kölcsönzött és szerződéses munkavállalók népszerűsége*

A kölcsönzött munkavállalók és a szabadúszó szakemberek projektalapú alkalmazása egyre népszerűbb lesz a munkáltatók körében. Ebben a bizonytalan gazdasági helyzetben, a vállalatoknak sokkal jobban megéri rövid távra alkalmazni szakembereket, mintsem nagyobb számú állandó munkaerőt foglalkoztatni. A vállalatoknak versenyezniük kell a tehetséges munkavállalókért, ezért új módszereket kell kitalálniuk, hogy még vonzóbbá tegyék magukat a munkavállalók számára.

### *2. Többgenerációs munkaközösség*

Sosem dolgozott még annyi generáció együtt, mint napjainkban, ahol a baby boom és a Z generáció képviselői is jelen vannak. Mindez lehetővé teszi, hogy a több éves ta-

---

<sup>3</sup> SZERK: Poór József – Balogh Gábor – Dajnoki Krisztina – Karoliny Mártonné – Kőműves Zsolt – Pató Gáborné – Szűcs Beáta – Szabó Szilvia: COVID-19 – KORONAVÍRUS-VÁLSÁG: HARMADIK FÁZIS KIHÍVÁSOK ÉS HR-VÁLASZOK, KUTATÁSI JELENTÉS PP. 9-11

pasztalattal rendelkező szakemberek átadassák tudásukat a fiatalabb generációknak. Eből fakadóan a vállalatoknak meg kell tanulniuk a több generációs munkaközösségeket kezelni. Ha felismerjük a különböző generációk igényeit, az alkalmazottak sokkal jobban fognak teljesíteni. Ilyen igény például a tréning lehetőség, személyre szabott juttatási csomag, irodai környezet és a jutalmazás rendszer újragondolása.

### 3. *Növekvő kereslet a gyorsan alkalmazkodó jelöltek iránt*

A technika fejlődésével nem csak fejlődtek a szerepkörök, hanem teljesen újak is jöttek létre. Napjainkban olyan állások vannak, ami öt évvel ezelőtt elképzelhetetlen lett volna. Egyre több vállalat kezdi felismerni technikai fejlődésekben lévő potenciált. Ennek eredményeképpen a cégek egyre inkább olyan alkalmazottakat keresnek, akik képesek gyorsan alkalmazkodni és új készségeket elsajátítani, és jártasak az adatkezelésben, technológiai eszközökben.

Bár a munka világa folyamatosan változik, és a munkáltatók kénytelen alkalmazkodni hozzá, még mindig az emberi munkaerő hozza a legnagyobb a változásokat, ezzel egyetemben pedig alakítja a munkaerőpiacot is.”<sup>4</sup>

### **1.3. A MUNKAVÁLLALÓK REAKCIÓI**

„A munkaerőpiac bizonytalanságai sok esetben a saját versenypozíciójuk átgondolására készítetik a munkavállalókat is, ez a folyamat indokolhatja, hogy folyamatosan felértékelődik a tudás naprakészen tartásának szerepe – hazánkban a válaszadók 83 százaléka nyilatkozott úgy, hogy ezzel aktívan foglalkozik... Azt azonban csak a válaszadók 12%-a gondolja, hogy a kompetenciák frissen tartása a dolgozó feladata, közel kétharmaduk szerint ez a munkaadó és a munkavállaló kölcsönös felelőssége.... Arra a kérdésre, hogy a járvány miatt állásukat veszítették átképzéséről kinek kellene gondoskodnia, a megkérdezett hazai dolgozók közel azonos mértékben válaszolták azt, hogy ez elsődlegesen a munkaadók (42%) vagy a kormány (39%) feladata, míg mindössze 14% bízna ezt elsősorban a munkavállalókra”<sup>5</sup>

Mindenképp figyelemfelhívó lehet számodra az, hogy a tanulással, a tudásod bővítésével el tudod érni, hogy a munkaerőpiacon keresett munkavállalók közé tartozz. Ehhez különböző támogatásokat kaphatsz, melyről későbbi fejezetben részletesen olvashatsz.

---

<sup>4</sup> <https://www.hays.hu/blog/insights/munkaeropiacy-trendek>

<sup>5</sup> <https://www.randstad.hu/workforce-insights/munkaeropyac/vegleg-atalakul-a-munka-vilaga-a-vilagjarvany-hatasara/>

„A globális járványhelyzet hatására átalakuló munkaerőpiacon minden eddiginél fontosabbá vált a munkahelyek biztonsága: ennek érdekében a magyar dolgozók is komoly áldozatokat hajlandóak vállalni. Ennél is fontosabbnak tartják azonban a hazai munkavállalók a jelenlegi bérszínvonaluk megőrzését – derül ki a Randstad Workmonitor legfrissebb felméréséből.”

„A megváltozott munkakörülmények hosszabb távon is velünk maradhatnak: a dolgozók több mint fele a járvány elvonulását követően is élvezné az otthoni munkavégzés előnyeit, harmaduk pedig szeretné, ha munkaidejük rugalmas alakítása beépülne a mindennapokba.”<sup>6</sup>

Ennek az igénynek a megjelenése valamint az épületek fenntartási költségeinek emelkedése a foglalkoztatási formák újra gondolására készíthetik a munkáltatókat. Ebben az esetben az otthonról végezhető munkaköröknél a távmunka vagy a részleges home-office az általánosan alkalmazott lehetőségek közé kerülhet. Ez számokra **új távlatokat** nyithat, amennyiben eddig gondot jelentett pl. a bejárás, a gyermek gondozása, családi kötelezettségek stb. A tér-idő korlátjának megszűnése bővíti a munkaerőpiaci mozgásteret, akár nemzetközi szinten is.

#### **1.4. HATALMAS A SZAKADÉK A DOLGOZÓK BÉRIGÉNYE ÉS MUNKAERŐPIACI KVALITÁSAI KÖZÖTT.**

„A „Randstad HR Trends Survey 2022” riportja szerint a hazai cégek jelentős hányada részben vagy teljesen felépült a pandémia okozta válságból. Ennek következtében a döntően közép- és nagyvállalatoknál dolgozó, megkérdezett hazai szakemberek optimisták cégük ideji üzleti teljesítményével kapcsolatban, 61%-uk számít az értékesítési volumen növekedésére.

A felmérésben részt vevő cégek 89%-ánál tervezik bővíteni a dolgozói létszámot, amely mögött a legtöbb esetben a szervezet növekedése áll. A megfelelő munkaerő megtalálása azonban egyre nagyobb kihívás, a válaszadók 79%-a a jelöltek irreális fizetési elvárásairól számolt be a megfelelő iparági tapasztalat hiánya mellett.

A szakemberek tisztában vannak azzal, hogy a bérezés és a juttatások tehetnek egy céget vonzóvá a jelöltek szemében, illetve ezek jelentik a megtartóerőt is, és ezért tenni is

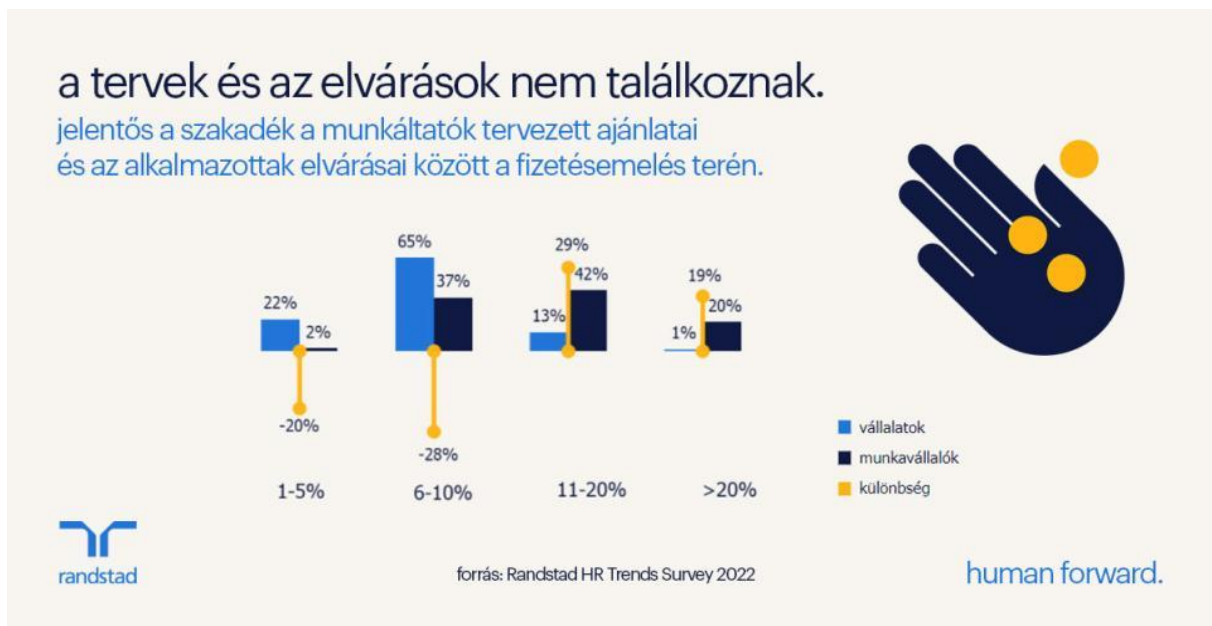
---

<sup>6</sup><https://www.randstad.hu/workforce-insights/munkaeropiac/vegleg-atalakul-a-munka-vilaga-a-vilagjarvany-hatasara/>

kívánnak. Abban viszont nincs egyetértés a munkaadók és a munkavállalók között, hogy mekkora béremelés vagy pontosan milyen juttatások lennének ideálisak.”<sup>7</sup>

Amennyiben a kiválasztási folyamatban eljutsz a béralku szakaszához érdemes tájékozódnod a munkakörödhöz kapcsolható fizetésekről. Minden évben végeznek vizsgálatokat a bérekre vonatkozóan. A könyvben erre későbbiekben találsz útmutatást.

Az alábbi ábra jól szemlélteti számodra az eltéréseket.



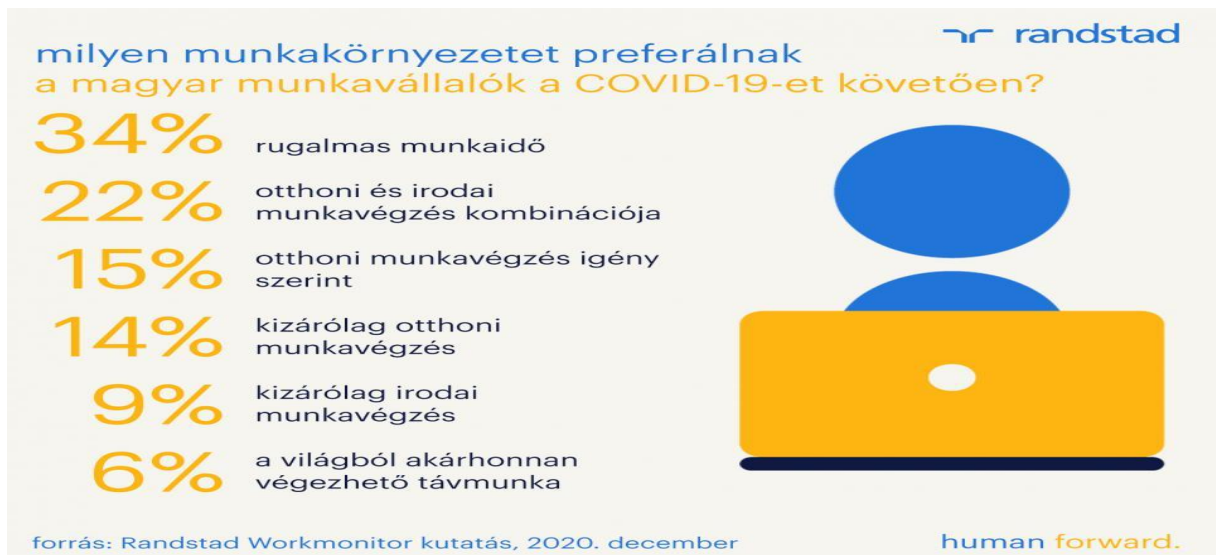
1. ábra

Forrás: <https://www.randstad.hu/workforce-insights/munkaeropiac/fokozodo-kihivasok-a-munka-uj-vilagaban/>

## 1.5. A MUNKAHELYEKRE VONATKOZÓ ELVÁRÁSOK

„Számos tendencia utal arra, hogy a vírushelyzet hatására átalakult munkahelyi kultúra több elemének is tartós jelenlétét igényelnék a hazai munkavállalók. Harmaduk szerint lenne ideális, ha a továbbiakban is rugalmasan alakíthatnák a munkaidejüket, nagyobb befolyásuk lenne a munka és a magánélet egyensúlyára. Közel negyedük számára lenne vonzó, ha a jövőben is a „home office” és az irodai munka valamilyen kombinációjában dolgozhatnának, és közel azonos – 15-15% – azok aránya, akik szeretnék, ha az otthoni munkavégzés mértékéről maguk dönthetnének, vagy akár teljesen átállhatnának erre a munkaformára.”

<sup>7</sup> <https://www.randstad.hu/workforce-insights/munkaeropiac/fokozodo-kihivasok-a-munka-uj-vilagaban/>



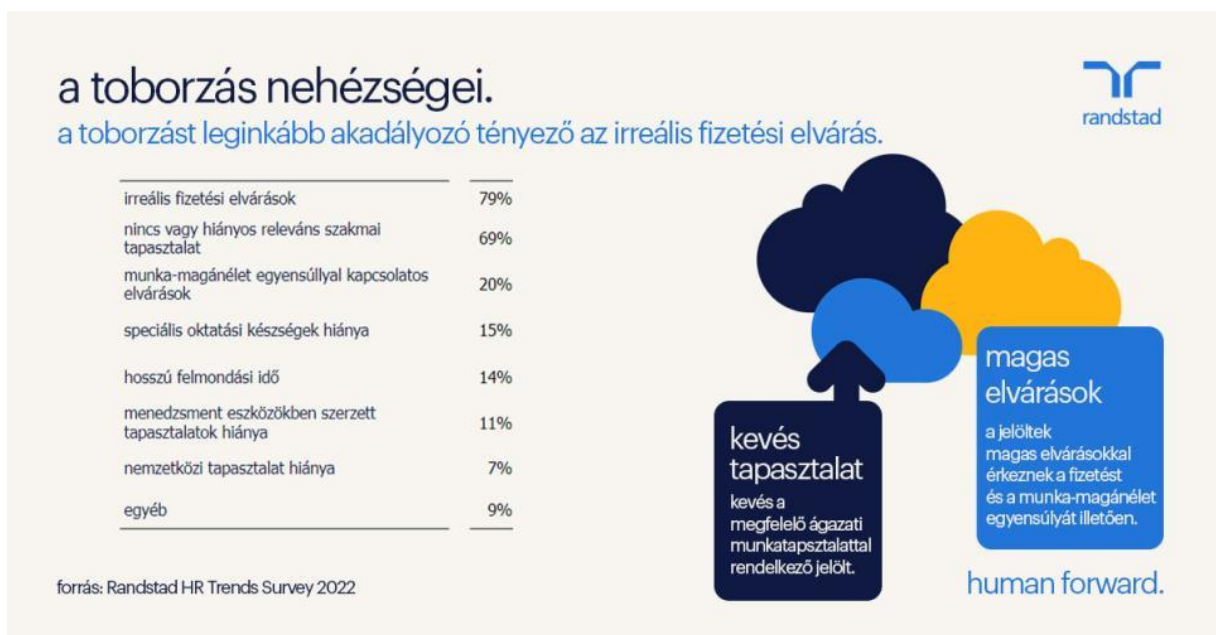
2. ábra

Forrás: <https://www.randstad.hu/workforce-insights/munkaeropiac/vegleg-atalakul-a-munka-vilaga-a-vilagjarvany-hatasara/>

### 1.6. A TOBORZÁS NEHEZÍTETT PÁLYA

A munkáltatók számára egyre nehezebb a feladatok ellátásához szükséges munkaerő megtalálása. Számos tényező van hatással arra, hogy a munkáltatóknak miért nehéz munkaerőt találni. Az alábbi ábra mutatja azokat a tényezőket, amelyek a folyamatra hatást gyakoroltak.

A munkaerőfelvétel kérdéséről a Randstad kutatása az alábbiakat mutatja:



3. ábra

Forrás: <https://www.randstad.hu/workforce-insights/munkaeropiac/fokozodo-kihivasok-a-munka-uj-vilagaban/>

„Az új munkatársak iránti igény mögött közel kétharmaduknál az üzleti növekedés áll, harmaduk a magas fluktuáció, 15%-uk pedig a munkavállalók nyugdíjazása miatt venne fel új embereket. Több mint felük (57%) úgy gondolja, idén több időbe fog telni a megfelelő jelöltek megtalálása. Ráadásul gyakran épp azokra a területekre a legnehezebb alkalmas jelöltet találni, ahova leginkább keresnek munkatársat. Ez tapasztalható például az IT/technológiai szakemberek, mérnökök, az üzemeltetés területén vagy a gyártásban dolgozók, pénzügyi szakemberek, sales-esek esetében.

A legfontosabb toborzási eszköz tavaly a **munkavállalói ajánlás** volt (akár incentive program által), és ez továbbra is fontos gyakorlat a legmegfelelőbb jelöltek megtalálásában. A cégek másik forrását az **állásportálok** jelentik, továbbra is alkalmazzák az álláshirdetéseket (bár sok esetben jelentkezők hiányában az eredmény elmarad), ugyanakkor az is látszik az adatokból, hogy egyre nagyobb igény van **belső toborzó** specialistára, a vállalatok 47%-nál már létezik ez a funkció.”<sup>8</sup>

Az elmúlt években a megszokott toborzási csatornák mellett új, eddig kevésbé használt eszközökkel éltek. Számos esetben történik, hogy a munkáltatók a megüresedett pozíciókat csak akkor hirdetik meg, amikor a belső munkavállalókon keresztül nem sikerül betölteni. Ahhoz, hogy eljussanak hozzád a munkáltatók által kínált lehetőségek folyamatosan tájékozódnod kell. A felértékelődő munkatársi ajánlási programoknál építhetsz a családi, baráti, iskolai kapcsolataidra. Részleteket egy későbbi fejezetben találhatsz.

## **1.7. IGÉNYEK ÉS LEHETŐSÉGEK**

A vizsgálatok felmérték azt is, hogy mik azok a tényezők, amelyek a munkavállalók számára vonzóvá tehetnek egy szervezetet. Az ábrán részletesen láthatod ezeket.

---

<sup>8</sup> <https://www.randstad.hu/workforce-insights/munkaeropiac/fokozodo-kihivasok-a-munka-uj-vilagaban/>



4. ábra

Forrás: <https://www.randstad.hu/workforce-insights/munkaeropiac/fokozodo-kihivasok-a-munka-uj-vilagaban/>

A munkavállalók, köztük Te is, eltérő igényeket fogalmazol meg a munkáltatóddal szemben. Ezekre az igényekre hatást gyakorolhat, a korod, nemed, családi/szociális háttér és az, hogy az életpályád melyik szakaszában vagy. A munkáltatók is folyamatosan figyelik a kutatásokat és végeznek ilyet saját maguk is. Lehetőségeik függvényében készülnek erre. Ahhoz azonban, hogy találkozzanak az elképzelések a lehetőségekkel körültekintően át kell gondolni mindkét félnek mi az, ami mindkettőjüknek megfelelő.

Amikor átgondolod milyen munkahelyen szeretnél dolgozni és milyen elvárásokat fogalmazol meg magadnak, akkor az ábrában lévő tényezőket érdemes mérlegelned.

A kiválasztási folyamatban a munkavégzéssel, a bérekkel és egyéb juttatásokkal kapcsolatos alkufolyamat része.

### 1.8. MIBEN LÁTJÁK A MEGOLDÁST A MUNKÁLTATÓK?

„A választ a HR szakma kihívásaira a fizetési és juttatási csomagok fejlesztésében és több részmunkaidős munkatárs alkalmazásában látják a munkáltatói oldal képviselői. ...

...A megkérdezettek 79%-a szerint a dolgozók megtartására kell nagyobb fókuszot helyezni a jövőben, mert a dolgozók elköteleződésének fenntartása és az alkalmazottak fizetési és juttatási elvárásaihoz való igazodás lesz 2022-ben a HR osztályok legnagyobb kihívása.



„Megtartani, megtartani, megtartani” – összegezte a vállalatok számára követendő stratégiát Baja Sándor, a Randstad Hungary ügyvezetője, utalva arra, hogy nemcsak költséghatékonyabb, de a megnövekedett rekrutációs (toborzási) idő miatt kevésbé fájdalmas a meglévő munkaerő megtartása, mint új keresése. A szakember szerint erre a helyzetre proaktív HR-stratégiával kell rendelkezni, mert komoly versenyhátrányba kerülhet, aki csak reagálni képes az esetleges elvándorlási hullámra, magas fluktuációra.”<sup>9</sup>

### **1.9. A MUNKAVÉGZÉS ÁTALAKULÁSA**

„A pandémia hatására 2021-ben a cégek több változást is eszközöltek működésükben. A bevezetett változások között magasan a hibrid munkavégzésre való átállás vezet – a felmérésben részt vevők 69%-a számolt be ennek alkalmazásáról –, illetve számos változtatás (eszközök, technológia) a megváltozott munkavégzésből következik. A válaszadók 27%-a nyilatkozott úgy, hogy a cégük teljesen átállt az otthoni munkavégzésre azon részlegek esetében, ahol ez lehetséges volt. Csupán a szervezetek 8%-a fog ugyanúgy működni, ahogy a pandémia előtt... Tehát a munkaerőpiac egyértelműen a rugalmas munkavégzés irányába tart, nagyon kevesen választják a két szélsőséget, azaz teljesen átállni a távoli munkavégzésre vagy teljesen visszatérni az irodába.”<sup>10</sup>

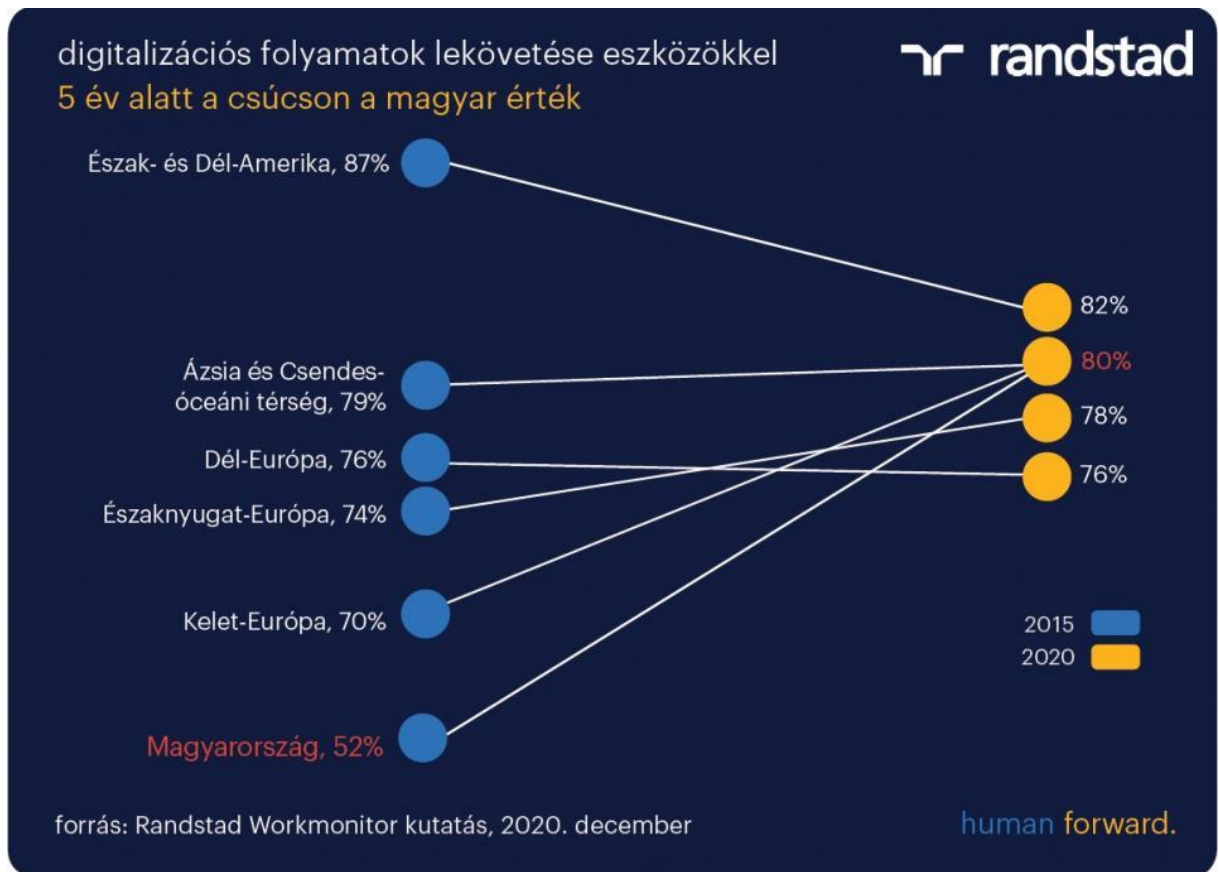
### **1.10. A DIGITÁLIS ÁTÁLLÁS**

A válság hatására a munkáltatóknak az otthoni munkavégzést kellett megoldaniuk. Számos folyamatot digitalizáltak és ennek következtében sikerült tovább működniük. Ez a hatás ill. lehetőség a jövőben is fennmarad. A digitális kompetenciák felértékelődéséről már beszéltünk nézzünk rá arra, hogy Magyarországon ez hogyan alakult.

---

<sup>9</sup> <https://www.randstad.hu/workforce-insights/munkaeropiac/fokozodo-kihivasok-a-munka-uj-vilagaban/>

<sup>10</sup> <https://www.randstad.hu/workforce-insights/munkaeropiac/fokozodo-kihivasok-a-munka-uj-vilagaban/>



5. ábra

Forrás: <https://www.randstad.hu/workforce-insights/munkaeropiac/vegleg-atalakul-a-munka-vilaga-a-vilagjarvany-hatasara/>

Amennyiben még nem rendelkezel IT alkalmazásokhoz szükséges képességekkel, úgy érdemes erre a jövőben figyelmet fordítanod. Számos munkakörnél elengedhetetlen a számítógép és egyes szoftverek alkalmazása, így ha rendelkezel digitális kompetenciával, növelheted a munkaerőpiaci esélyeid.

### 1.11. MIRE SZÁMÍTHATUNK A JÖVŐBEN?

A technológia és automatizáció visszavonhatatlanul megváltoztatta a foglalkoztatás jellegét, épp úgy, mint a munkaerőpiac szerkezetét, végeredményben egyre élesebb határt húzva az ismétlődő és nem ismétlődő munkafolyamatok között. ...

...Bár az automatizáció és a technológia bizonyos munkaköröket szükségtelenné tesz, közben új munkaköröket is teremt, melyek gyakran sokkal vonzóbbak, mint azok, amelyeket kiváltanak... Ez megfelel a nagy technológiai változások történelmi pályájának, mert az automatizált folyamatok több emberi munkaerőt igényelnek azokban a folyamatokban, melyek nem lettek automatizálva. Összefoglalva, ha egy feladatot automatizálnak, annak megnövekedett termelékenységére több emberi munkaerőt igényel a nem automatizált

funkciók támogatására. Gondoljunk csak a felügyelő bolti alkalmazottak, a mérnökök és informatikai támogatást nyújtó szakemberek szükségességére egy önműködő kasszával felszerelt üzletben! Továbbá a változó technológiai térkép tette lehetővé a munkavégzés változatos formáinak terjedését (pl. távmunka). Ez segíti a vállalatokat abban, hogy rugalmasan tudják alakítani a munkaerő létszámát, összetételét, ami lehetetlen lenne a technológiai változás és képzés nélkül. Ez összességében agilisabb foglalkoztatást eredményez.”<sup>11</sup>

A fejezetben átfogó képet kaphattál azokról a jelenségekről, amelyek a munkaerőpiaci szereplőként téged is érintenek. Saját magadból és a munkáltatókból történő felkészülés kereteit megadják a felsorolt kutatási eredmények.

Kérdések:

1. Mik jelentik a munkáltatók számára a legnagyobb kihívást a jelenlegi helyzetben?
2. Mi befolyásolhatja a munkahelyválasztást?
3. Melyek azok a kompetenciák, amelyek felértékelődtek a válság alatt? Hogyan reagálhatsz rá?
4. Milyen előnyökkel járhat számodra a foglalkoztatás megváltozása?

Források:

SZERK: Poór – Balogh– Dajnoki – Karoliny– Kőműves– Pató–Szilvia: COVID-19 – Korona vírus válság: Harmadik fázis Kihívások és válaszok, Kutatási jelentés (2021)

“flexibility@work 2021: embracing change”, Randstad, Published (2021)

<https://www.randstad.hu/workforce-insights/munkaeropiac/vegleg-atalakul-a-munka-vilaga-a-vilagjarvany-hatasara/>

<https://www.randstad.hu/workforce-insights/munkaeropiac/fokozodo-kihivasok-a-munka-uj-vilagaban/>

<https://www.hays.hu/blog/insights/munkaeropiaci-trendek>

[Randstand\\_PositionPaper\\_HU](#)

---

<sup>11</sup> “flexibility@work 2021: embracing change”, Randstad, Published (2021)