

HR KÖRKÉP 2018

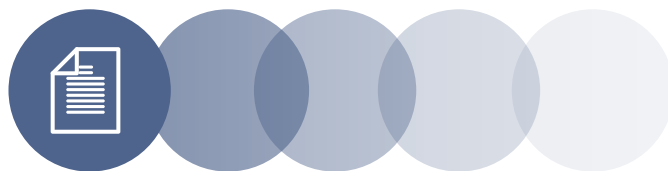
234 válaszadó cég

Adatfelvétel ideje: 2018. augusztus

**Online kérdőív véletlenszerű mintavétellel
a Profession.hu b2b ügyfelei körében**

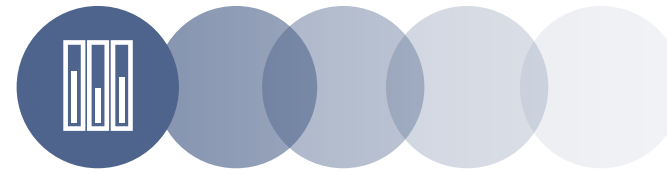


/// TARTALOM

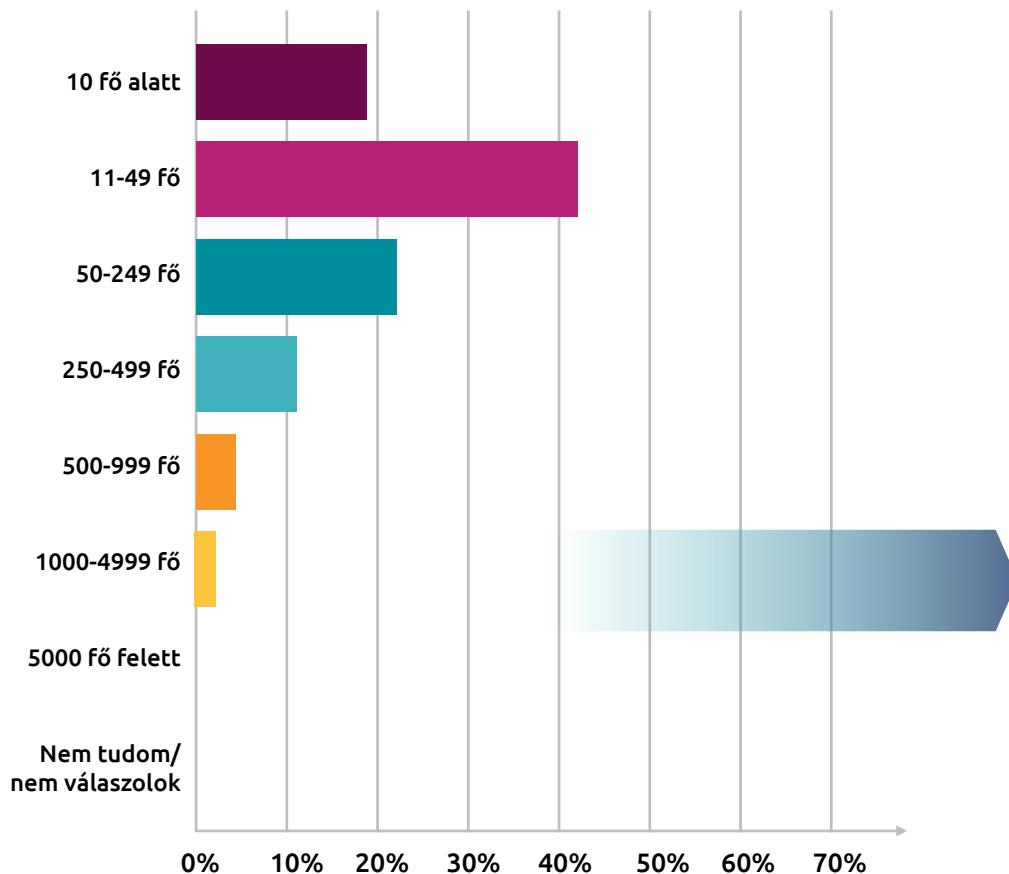


Szervezeti adatok	3
Ágazati megoszlás	4
Stratégia és tervezés	5
Létszám	6
Nehezen betölthető munkakörök vs. könnyen betölthető munkakörök	7
Nehézségek szakemberek megtartása esetében	8
Minden második cég küzd a fizikai munkavállalók megtartásával	9
A szakemberek egyre nehezedő megtartásának okai	10
Toborzás, kiválasztás	11
Eltérő módszerek alkalmazása a különböző besorolású munkavállalók toborzásánál	12
Fluktuáció	14
Fluktuáció veszélyeztetett csoportjai	15
Bérlpolitika	16
A bérezés elemei az adott besorolású munkavállalók esetében	17
Az adott besorolású munkavállalók esetében béremelés 2017-ben/2018-ban/2019-ben	18
Bérfejlesztés mértéke	21
Az adott besorolású munkavállalók béremelését befolyásoló tényezők	22
Béren kívüli juttatások	23

Szervezeti adatok



Hány fő volt Önöknél a foglalkoztatottak száma 2018. január 1-én?

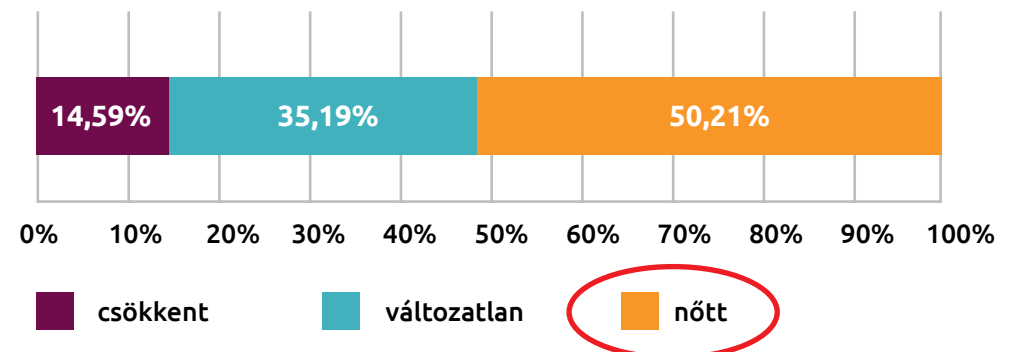


A 250 fő feletti vállalkozások 17%-ban képviselik magukat, ami rendkívül jó arány és a válaszaik alapján tett megállapítások helytállóak.

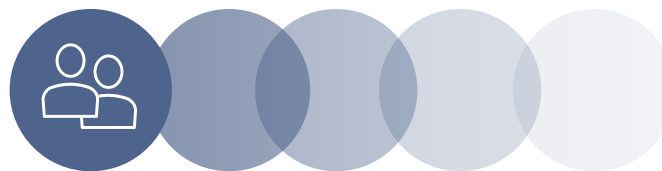
A kevesebb, mint 10 főt foglalkoztató mikro-vállalkozások 20%-os részvételi aránya némiképp alulreprezentálnak mondható.

A foglalkoztatotti létszám szerinti struktúra mindazonáltal kiegyenlítettnek tekinthető, illetve – mivel a mikro- és a kis-vállalkozásokra sokkal inkább jellemzőek az eseti jellegű döntések, mint a tudatos emberi erőforrás menedzsment – a HR tevékenység elemzése szempontjából gyakorlatilag optimális az összetétel.

Ez a létszám az előző évhez képest...



Ágazati megoszlás



Szálláshely

Feldolgozóipar

Oktatás Energetika Mezőgazdaság

Kereskedelem

Építőipar Pénzügy

Szállítás Közigazgatás

Ingyatlan Kereskedelem

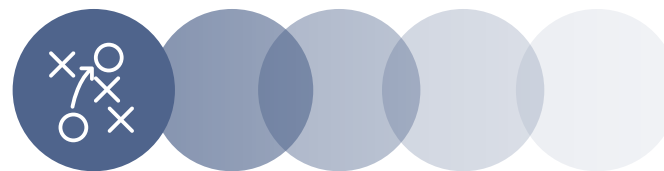
Egészségügy

Természetesnek tekinthető, hogy a HR különböző területein tevékenykedő cégek adják a felmérés gerincét, ugyanakkor tény az is, hogy – bár némely területek kevésbé vannak jelen – gyakorlatilag a magyar gazdaság egészét lefedi a felmérés.

A minta 4%-a volt tanácsadó cég.

A felmérés lefedettsége területi értelemben is igaz, hiszen az ország valamennyi régiója képviselteti magát. Budapest és Pest Megye felülreprezentált.

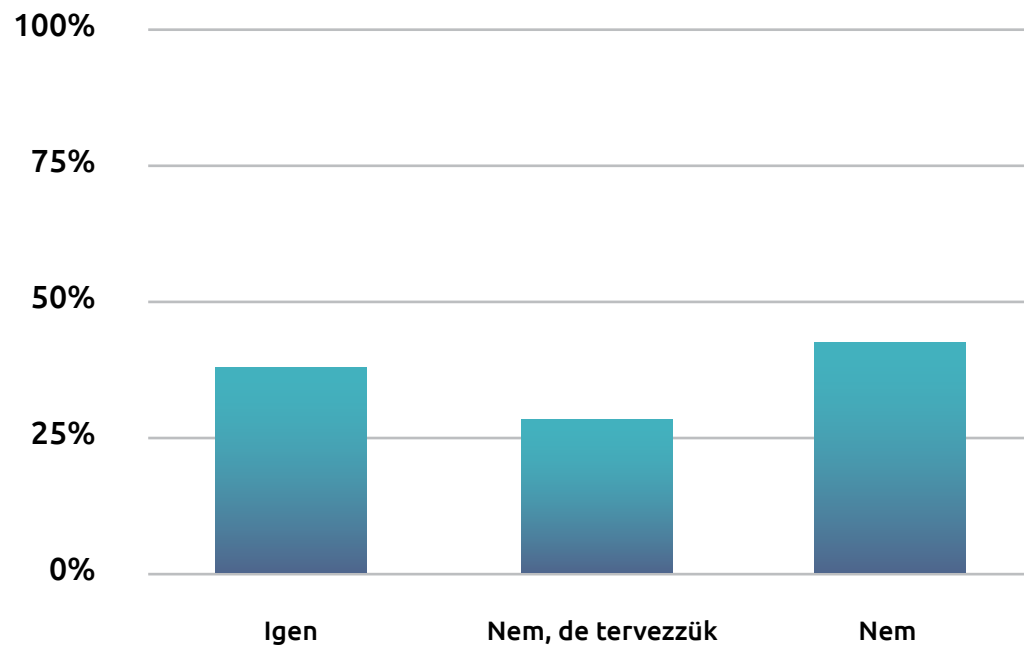
Stratégia és tervezés



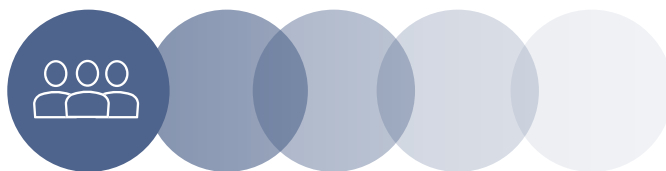
A résztvevő cégek mindösszesen 43%-ánál található meg valamiféle személyzeti, emberi erőforrásokkal kapcsolatos szervezeti egység.

Elgondolkodtató a helyzet, hiszen csak a cégek 36%-a rendelkezik emberi erőforrás-gazdálkodási stratégiával, ami önmagában nem működhet az üzleti stratégia ismerete nélkül.

Rendelkezik-e emberi erőforrás-gazdálkodási stratégiával?

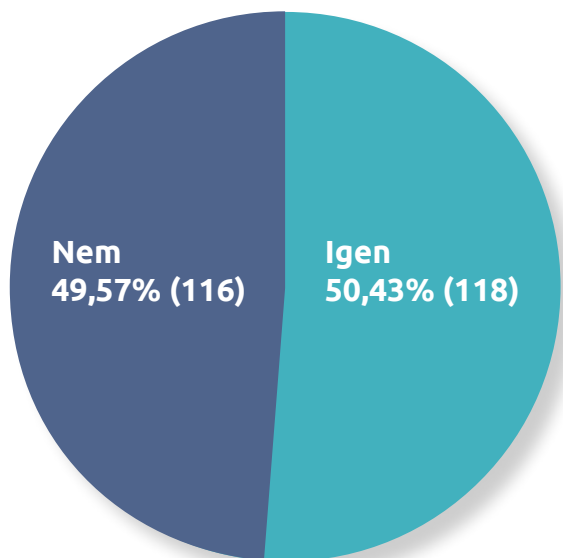


Létszám

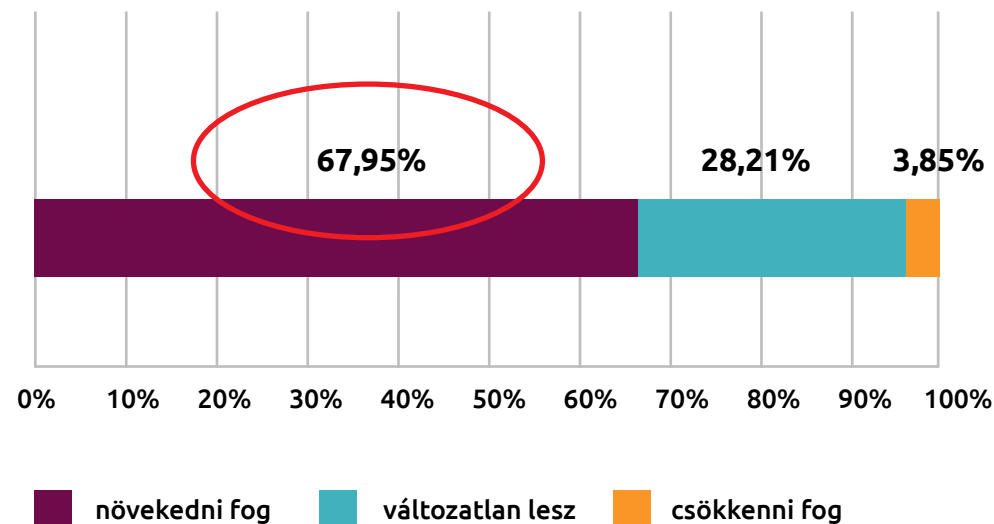


A HR stratégia fontos eleme a létszámtervezés, hiányában az éves költségek tervezése is nehézségbe ütközik.

Készítenek-e rendszeresen létszámtervet?



Létszámukat tekintve mire számítanak a következő évben:



Nehezen betölthető munkakörök

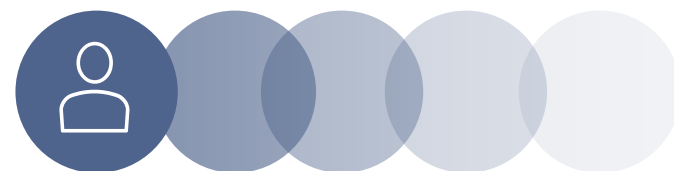
szakmunkás hegesztő **könyvelő** mérnök
sofőr értékesítő **raktáros** ügyfélszolgálat fejlesztő
munkakörök **sales** szerelő betanított **fizikai**
lakatos és gépkezelő villanszerelő

VS.

Könnyen betölthető munkakörök

Admin **pénzügy** adminisztratív munkakör
adminisztrátor pozíciók **adminisztráció**
irodai munka **HR** gazdasági terület szellemi munkatárs
asszisztens

Nehézségek szakemberek megtartása esetében



- a spontán válaszok közel 80%-a csak a béreket említette

piaci elszívó-erő

tőkeerős konkurencia

szakmunkás utánpótlás hiány

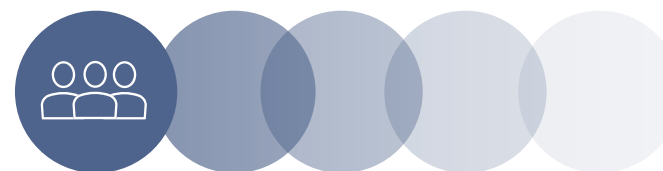
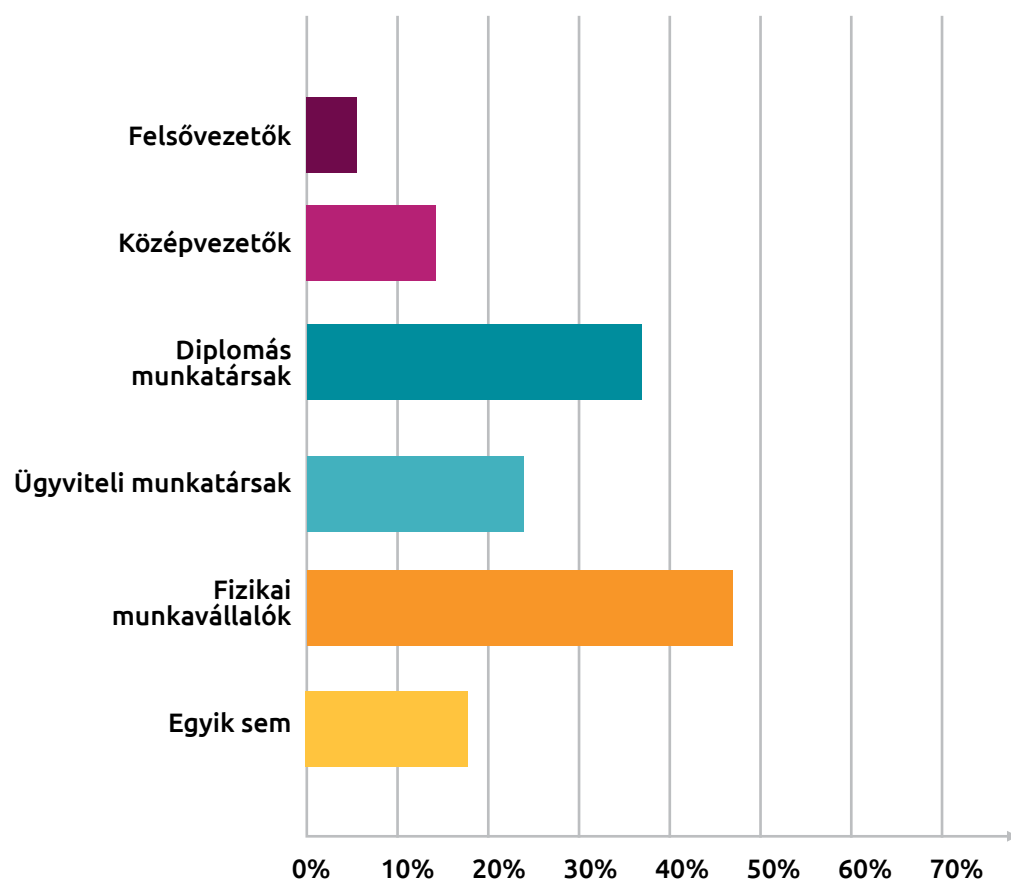
BÉR

fiatalok türelmetlensége

idősödő szakembereket nehéz motiválni

szakembereknél hétvégi munka

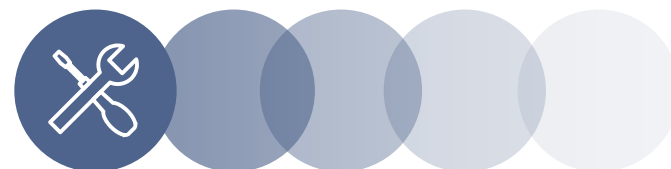
Minden második cég küzd a fizikai munkavállalók megtartásával



Kiugróan magas arányban jelölték meg a cégek a fizikai munkavállalók megtartását, ez az arány a 2011-es Global HR felmérésben még csak 24% volt! (most 47%), valamint a diplomás munkatársak megtartásának problémáját. Ennek oka leginkább az, hogy a diplomás, nyelveket beszélő szakemberekre sokkal inkább jellemző a nagyfokú mobilitás, motiválja őket az új kihívás, keresik az előrelépés lehetőségét és hajlandóak is változtatni.

A szakemberek egyre nehezedő megtartásának okai

Kiélezett munkaerő-piaci verseny	59%
Alacsony bérszínvonal	41%
Az ágazat munkáltatóinak elszívó hatása	35%
Előrelépési lehetőségek hiánya	34%
A régió munkáltatóinak elszívó hatása	32%
Munkavállalók képzettségének problémái	15%
Nehéz munka	9%
Rossz munkakörülmények	8%
Munkahely negatív megítélése	6%
Egyéb	12%

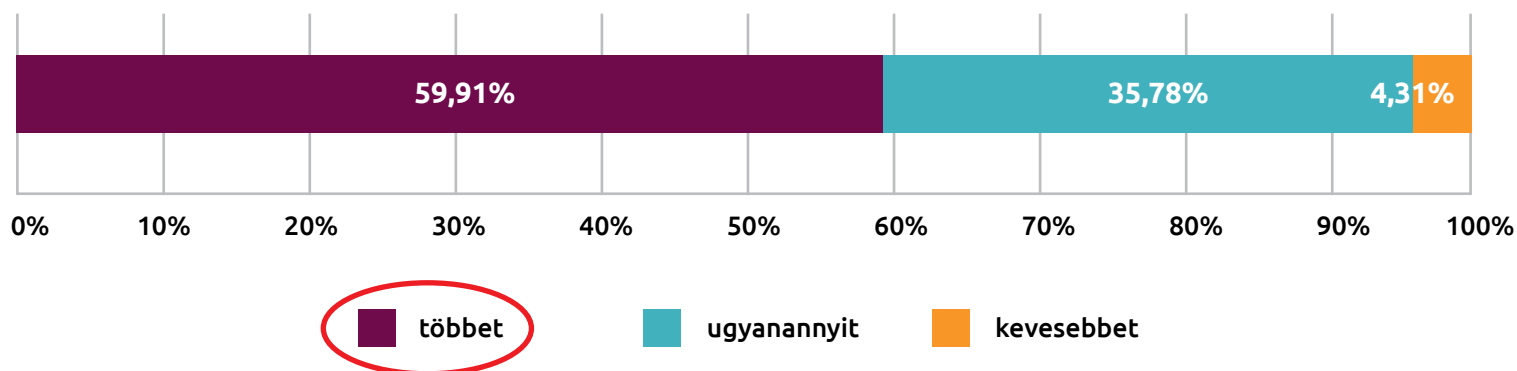


2011-hez képest a kiélezett munkaerő-piaci verseny és a munkavállalók képzettségének problémája jelentősen felerősödött az akkori érzékeléshez képest a mostani eredmények szerint.

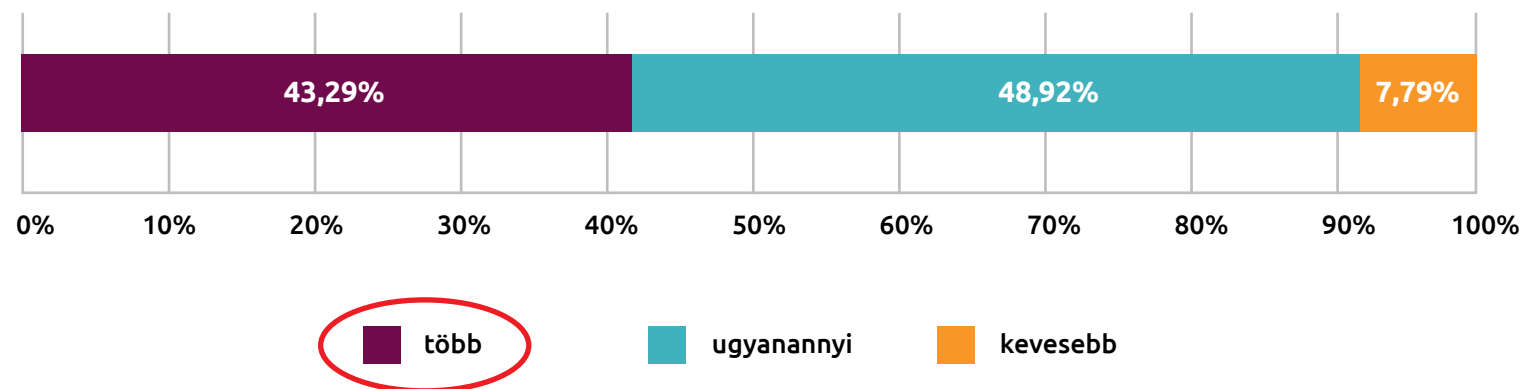
2017

2018

A korábbi évhez képest idén **kevesebb vagy több csatornát** használnak toborzásra?



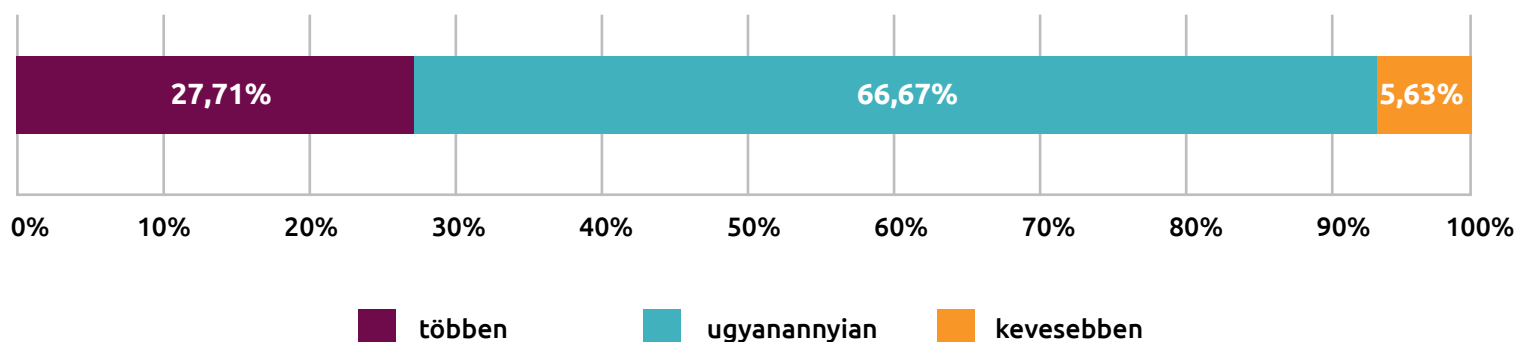
A korábbi évhez képest idén **kisebb vagy nagyobb költségvetés** van toborzásra?



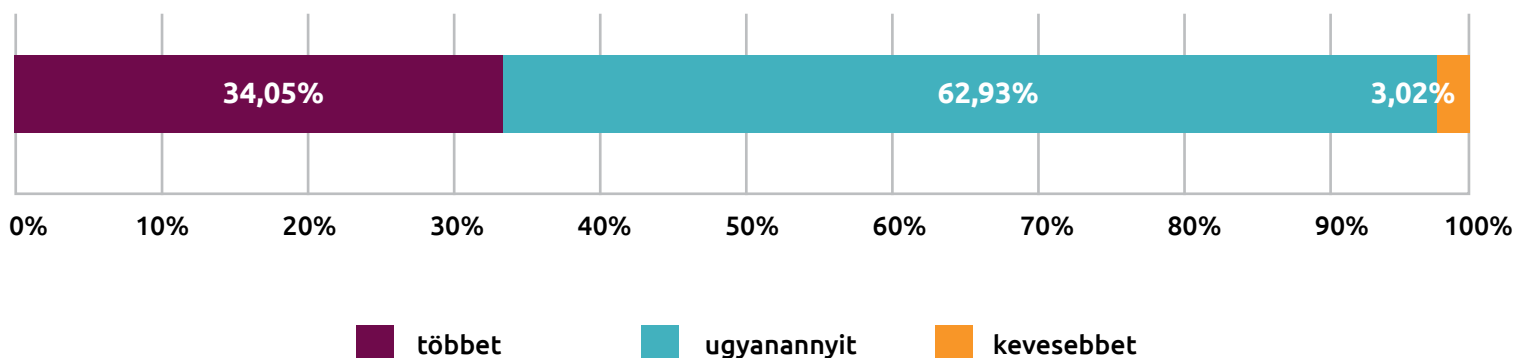
2017

2018

A korábbi évhez képest idén **többen vagy kevesebben foglalkoznak** a cégüknél **toborzással**?



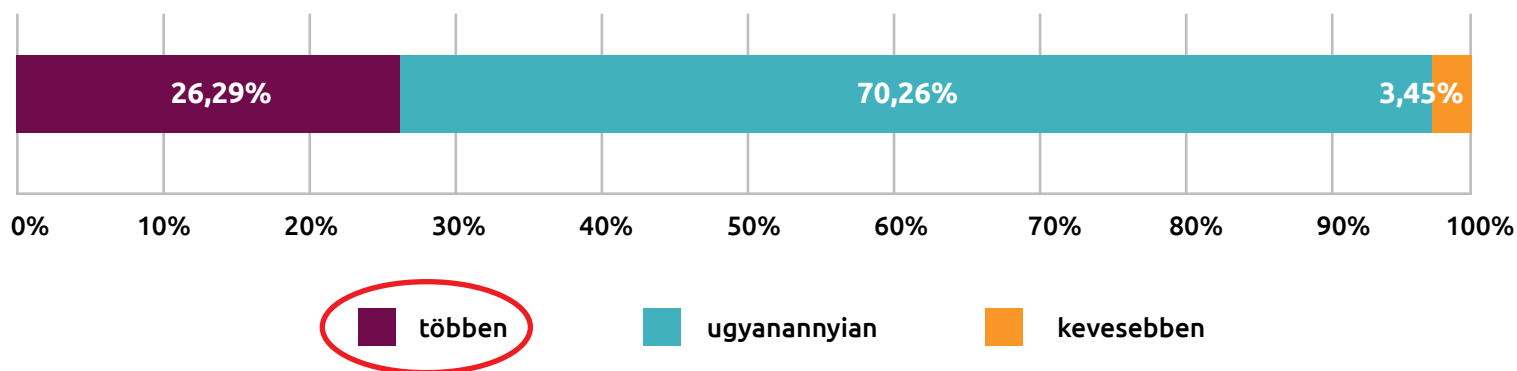
A korábbi évhez képest idén **kevesebb vagy több eszközt használnak** kiválasztásra?



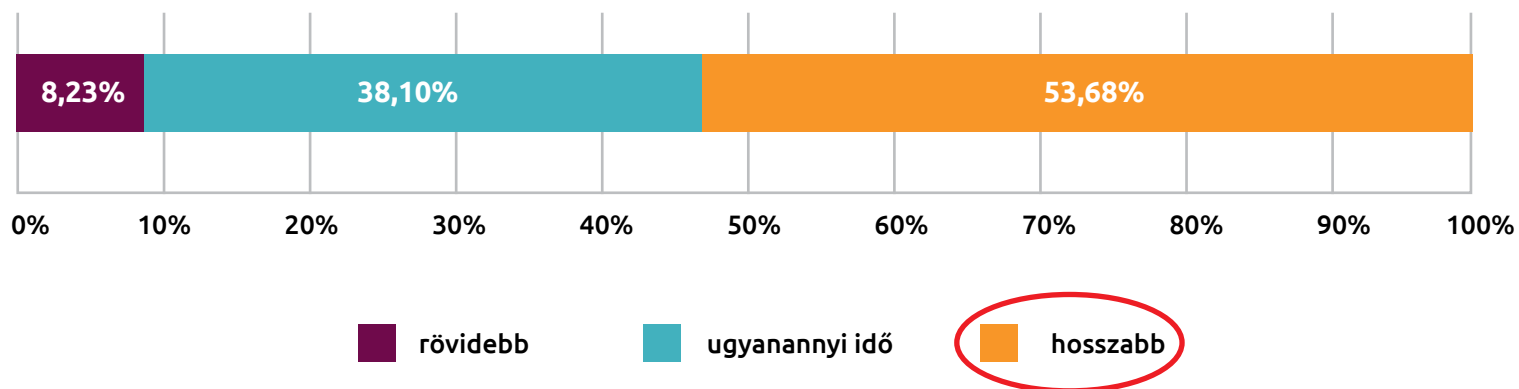
2017

2018

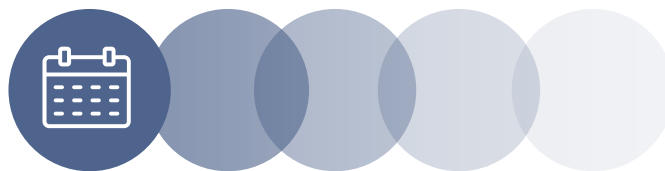
A korábbi évhez képest idén **többet vagy kevesebbet** foglalkoznak a cégüknél **kiválasztással**?



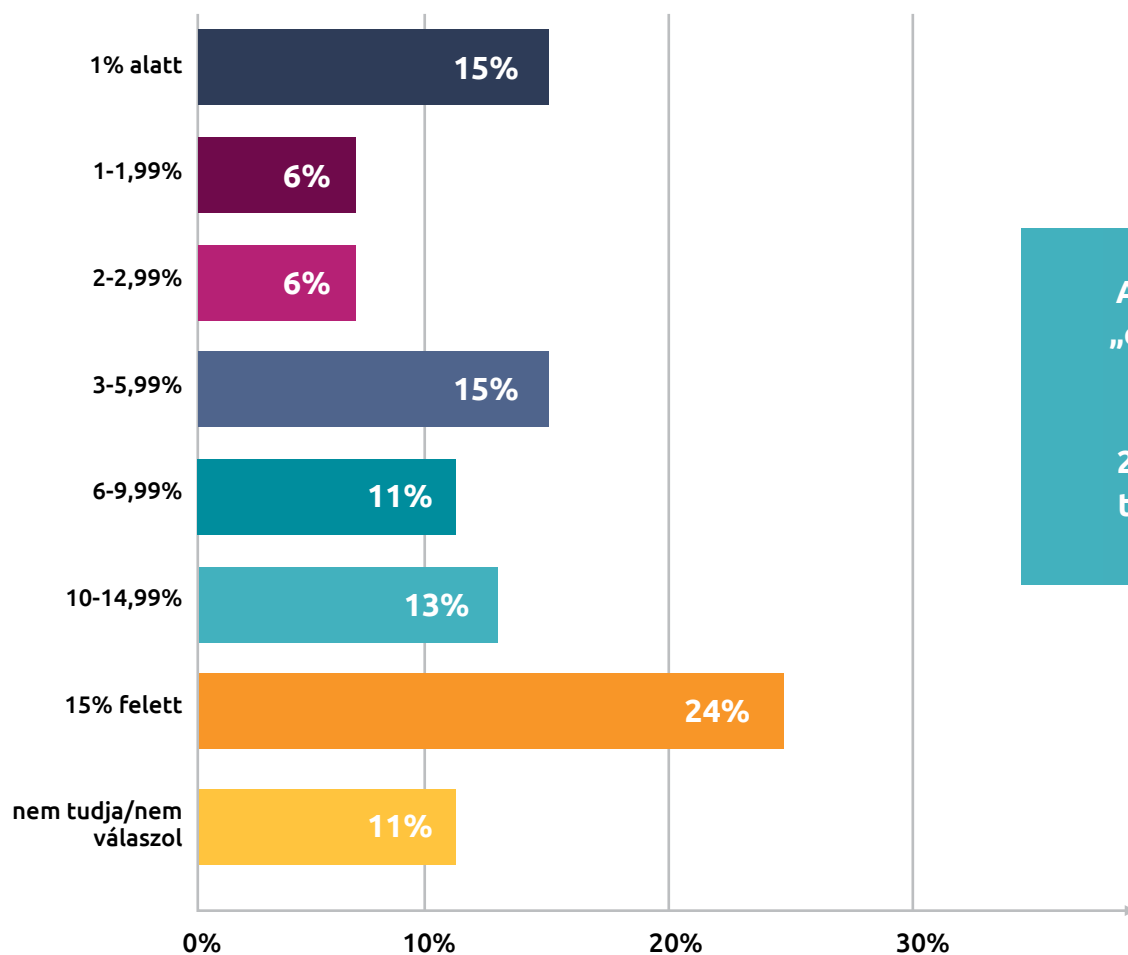
A korábbi évhez képest idén **rövidebb vagy hosszabb** egy munkakör betöltésére a toborzásra és kiválasztásra **eltelt idő**?



Fluktuáció



(fluktuáció alatt értjük: a szervezetből önként vagy kényszer hatása által távozott munkatársak pótlására felvett munkatársak százalékos aránya az átlagos állományi létszámhoz képest, 12 hónapos időintervallumra vetítve)

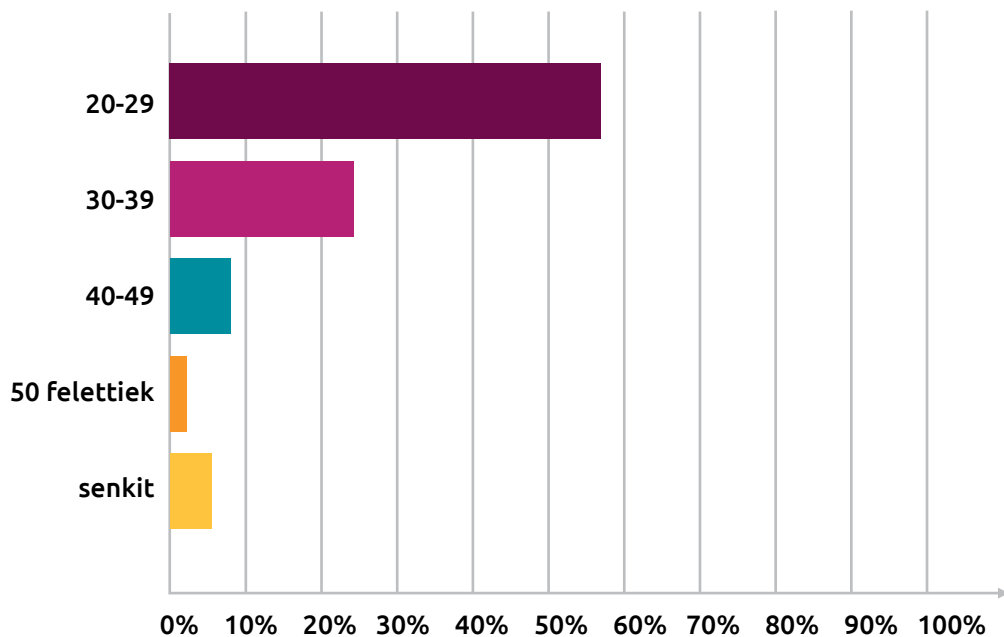


A fluktuációs ráta mértéke egyre növekszik, azonban némi „egészséges” mértékre minden cégnél szükség lehet.

2011-ben 1% alatti a cégek 15%-ára, míg 15% feletti fluktuáció a 20%-ra volt jellemző.

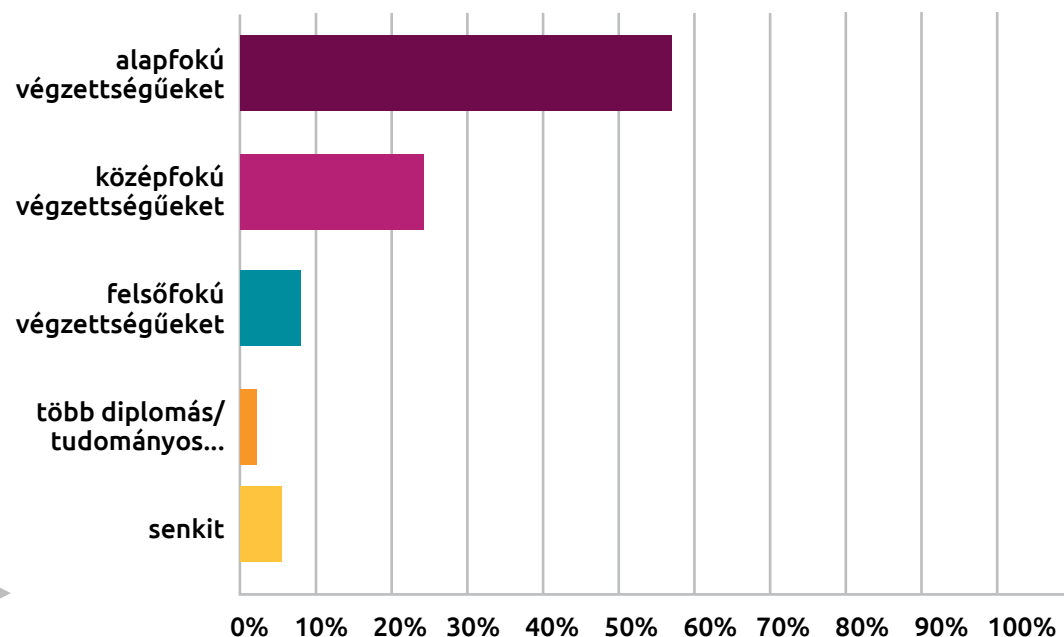
Fluktuáció veszélyeztetett csoportjai

Életkori csoport:



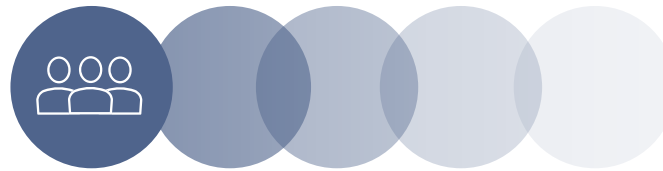
Az életkor előrehaladtával csökken a mobilitási hajlandóság.

Életkori csoport:

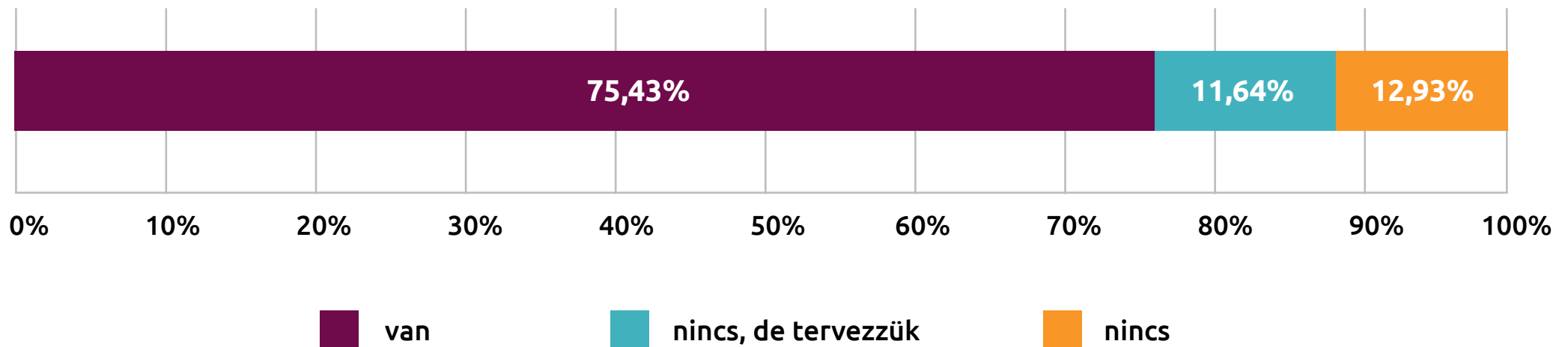


Míg 2011-ben még a felsőfokú végzettségűek (50%) voltak a fluktuációra leginkább esélyes csoport, addig „röpke” 7 év alatt a szakmunkások 16%-a 23%-ra, a középfokúaké pedig 28%-ról 37%-ra ugrott.

Béripolitika



Van-e általánosan alkalmazott béripolitikájuk?



A válaszadók 75%-a rendelkezik általánosan alkalmazott bérezési politikával (ez az arány 2011-ben 65% volt), míg további 12% számol előrelépéssel ebben a kérdés-körben. Ez azért lényeges, hiszen a racionálisan működő szervezet egyik legfontosabb eleme a munkáltatói és a

munkavállalói érdekek egységes érvényesülése mentén kialakított és mindenki által deklarált béripolitika, amelynek terjedését a 2011-ben tapasztalt folyamatot a többségükben külföldi tulajdonosi háttérrel rendelkező szervezetek indukáltak leginkább.

A bérezés elemei az adott besorolású munkavállalók esetében

	Alapbér	Teljesítménybér	Szolgálati idő szerinti bérezés	Vegyes bérezés (pl. alap + teljesítmény)	Egyéb	Nincs ilyen munkavállalójuk
Felsővezetők	49%	11%	9%	41%	25%	8%
Középvezetők	53%	13%	11%	36%	25%	7%
Diplomás munkatársak	56%	10%	13%	33%	25%	7%
Ügyviteli munkatársak	63%	9%	12%	26%	24%	6%
Fizikai munkavállalók	36%	13%	12%	34%	16%	26%

2011-hez képest jelentősen nőtt a cégek körében a munkavállalók vegyes (tehát részben teljesítmény alapú) bérezésének intézménye.

Az adott besorolású munkavállalók esetében béremelés 2017-ben

	Egyszer	Kétszer	Ad hoc jelleggel	Egyéb	Nem emeltek	Nincs ilyen munkavállalójuk
Felsővezetők	59%	7%	8%	4%	13%	9%
Középvezetők	56%	13%	9%	3%	10%	8%
Diplomás munkatársak	60%	11%	11%	3%	8%	8%
Ügyviteli munkatársak	56%	14%	12%	4%	7%	6%
Fizikai munkavállalók	39%	23%	7%	4%	4%	24%

A bérkompenzáció legnagyobb mértékben a fizikai munkavállalókat érintette 2017-ben, az éves szinten két bérfelzárkózás végrehajtása náluk jelent meg leginkább és legkisebb mértékű azok aránya, akik esetében nem kel-

lett bért emelni. 2011-hez képest minden munkavállalói csoportban legalább harmadolódott azok aránya, akiknél nem emeltek bért!

Az adott besorolású munkavállalók esetében béremelés 2018-ban

	Egyszer	Kétszer	Ad hoc jelleggel	Egyéb	Nem emeltek	Nincs ilyen munkavállalójuk
Felsővezetők	50%	4%	6%	5%	35%	9%
Középvezetők	55%	7%	7%	4%	28%	8%
Diplomás munkatársak	55%	6%	12%	3%	24%	8%
Ügyviteli munkatársak	59%	6%	10%	4%	20%	6%
Fizikai munkavállalók	50%	14%	6%	5%	25%	24%

Idén azonban egyelőre a munkavállalók kétharmada-háromnegyede kapott béremelést.

Az adott besorolású munkavállalók esetében béremelés (terv) 2019-ben

	Egyszer	Kétszer	Ad hoc jelleggel	Egyéb	Nem emeltek	Nincs ilyen munkavállalójuk
Felsővezetők	66%	2%	11%	9%	13%	9%
Középvezetők	71%	2%	10%	6%	11%	8%
Diplomás munkatársak	73%	2%	10%	5%	10%	8%
Ügyviteli munkatársak	74%	3%	9%	4%	9%	6%
Fizikai munkavállalók	64%	6%	7%	6%	17%	24%

Az ügyviteli munkatársak jövedelmi viszonyainak javításával kapcsolatosan megállapíthatjuk, hogy a felsővezetők-nél is nagyobb arányban számíthatnak jövőre emelésre. **A 2017-2018-2019 évek béremelési válaszait tekintve az körvonalazódik, hogy tavaly a cégek jelentős része a fizikai munkakörökben kompenzált első sorban, idén ez**

mintha enyhén alábbhagyna, majd jövőre ez felkúszik a magasabb, de még mindig nem vezetői munkakörök bérkompenzálása felé, miközben valamilyen mértékben továbbra is végig tartották, tartaniuk kellett a vezetők számára a béremelés mértékét.

Bérfejlesztés mértéke...

2017-ben

2018-ban

**várhatóan
2019-ben**

9,4%

8,4%

9,1%

2017-ben a bérfejlesztés mértéke többszörösen meghaladta az infláció mértékét.

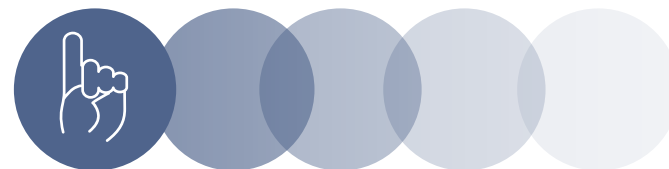
Az adott besorolású munkavállalók béremelését befolyásoló tényezők

	Egyéni teljesítmény	A teljes szervezet teljesítménye	Adott csoport teljesítménye	Tulajdonos elvárása	Munkaerő megtartás céljából	Megélhetési költségek (infláció) változása	Egyéb	Egyik sem
Felsővezetők	48%	59%	15%	35%	25%	12%	5%	10%
Középvezetők	54%	48%	29%	24%	34%	14%	6%	7%
Diplomás munkatársak	59%	38%	18%	18%	42%	19%	5%	9%
Ügyviteli munkatársak	55%	34%	14%	18%	41%	23%	7%	7%
Fizikai munkavállalók	43%	27%	15%	11%	49%	21%	6%	17%

Míg a diplomások elsősorban a saját teljesítményük alapján vannak elbírálva, addig a vezetők bérezése már jelentősen függ a csoportjaik teljesítményétől. Szépen körvonalazódik az is, hogy a korábban már látott bérkompensáció a fizikai és szellemi beosztottak körében a mun-

kaerő megtartását célozta meg elsősorban. 2011-ben a fizikai munkavállalók megtartása érdekében emelt bér a cégek 20%-ra volt jellemző (most 49%), de a felsővezetők bérét sem határozta meg olyan erősen a tulajdonosi elvárás, mint most (akkor 15%).

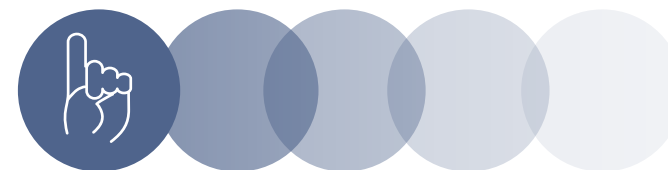
Béren kívüli juttatások



- Alapbéren kívüli bérjellegű juttatások -

	Ruhapénz	14.havi fizetés	Nyereség- részesedés	Részvény- juttatás	Saját gépkocsi használatának elszámolása	13.havi fizetés	Jutalom	Prémium	Egyiket sem
adtak 2017-ben	11%	3%	8%	1%	36%	18%	56%	37%	14%
adnak 2018-ban	11%	3%	8%	2%	37%	19%	55%	39%	14%
tervezik adni 2019-ben	11%	3%	11%	2%	36%	20%	54%	39%	14%

Béren kívüli juttatások

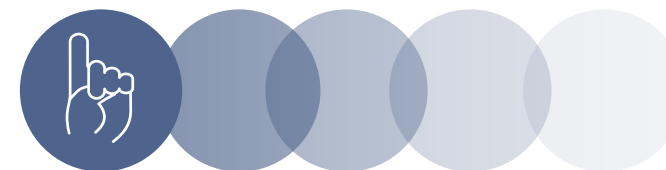


- Alapbéren kívüli juttatások -

	Melegítkezte- tési utalvány/ hozzájárulás	Iskolakezdési támogatás	Mobiltelefon	Üdülési támogatás/ üdülési csekk	Oktatások támogatása	Egészség- pénztári kiegészítés	Plusz szabadság	Egyiket sem
adtak 2017-ben	40%	28%	60%	24%	43%	16%	15%	15%
adnak 2018-ban	36%	27%	62%	24%	44%	16%	15%	15%
tervezik adni 2019-ben	32%	23%	62%	25%	46%	15%	19%	14%

Ebben nem lesz jelentős változás a cégeknél, a tavalyi, ami idén is van és jövőre is lesz juttatás-stratégiában: **ALAPBÉR + JUTALOM + mobil, utazási költségtérítés, ételutalvány.** Emellett megjelenhet a munkaeszközök biztosítása (laptop, céges kocsi) és a képzési támogatás.

Béren kívüli juttatások



- Alapbéren kívüli juttatások -

	Parkolás	Munkába járás költségeinek megtérítése	Notebook/ laptop	Helyi közlekedés támogatása	Sportolási lehetőség	Vállalati gépkocsi	Kedvezményes ill. ingyenes vállalati termékek	Egyiket sem
adtak 2017-ben	25%	65%	48%	30%	21%	46%	25%	10%
adnak 2018-ban	26%	68%	49%	31%	21%	49%	25%	9%
tervezik adni 2019-ben	25%	67%	48%	31%	21%	50%	25%	9%

Összességében véve elmondható, hogy elsősorban a bérek növeléséhez próbáltak és próbálnak majd a cégek nyúlni és nem a juttatásokkal operálnak majd.

A béren kívüli juttatások keretösszege 2017-hez képest 2018-ban a cégek 34%-ánál NŐTT és mindössze 5 %-nyian számoltak be csökkenésről. A keretösszeg 10-15%-kal nőtt átlagosan.

A man and a woman in a modern office setting are looking at a laptop together. The woman is holding the laptop, and the man is pointing at the screen. They are both smiling. The office has large windows, modern lighting, and a comfortable seating area with orange and green sofas.

**Több részlet,
jobb döntés.**