



Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem

Szent István Campus

Gazdálkodási Menedzsment

alapképzés

Toborzás és kiválasztás szerepe az EEM-ben

Fizikai munkavállalók munkamegtartása

Tartalmi kivonat

Sándor Lizett

2024
Gödöllő

Szakdolgozat tartalmi kivonata

Napjainkban a toborzás és kiválasztás, a megfelelő munkaerő megtalálása, majd annak megtartása multinacionális cégeket kihívás elé állítja. Az infláció dinamikája számottevően változott az utóbbi időben. Az infláció növekedése jelentősen kihat a gazdaság általános állapotára, beleértve a munkaerőpiacot és a munkavállalók vásárlóképességét. Az inflációs ráta ingadozása egyenesen hat a dolgozók fizetésének reálértékére és a vállalati költségvetésre, ami növeli a munkavállalók megtartásának kihívásait.

Az infláció növekedése Magyarországon az utóbbi időszakban számos összetevő egyidejű hatására vezethető vissza, amelyek közül különösen jelentős szerepet játszottak a COVID-19 világjárvány következményei és az ukrán-orosz konfliktus. Magyarországot különösen érzékenyen érintette az orosz energiaforrásoktól való függőség és a forint árfolyamának gyengülése, amit az EU-s támogatások késedelme is tovább súlyosbított.

Manapság az emberierőforrás a vállalatok számára egyik legfontosabb erőforrás. Az emberi erőforrás a vállalatok kulcsfontosságú tényezője, általa versenyelőnyhöz juthatnak. A megfelelő munkaerőtoborzás mellett annak megtartása nagy kihívást jelenthet a vállalatoknak, mivel minden multi törekszik a fizikai munkavállalók elcsábítására.

Kutatásom során különös hangsúlyt fektettem az emberi erőforrás menedzsment átalakuló szerepére és tevékenységi körére, figyelembe véve a HR szakemberek előtt álló számos kihívást, különösen a munkaerő megtartása esetén. Ezen kihívások között kiemelkedő helyet foglal el a baby-boomer generáció piacról való fokozatos távozása, valamint a Z generáció munkaerőpiacra való belépése, amely új dinamikát és értékekkel kapcsolatos elvárásokat hoz a toborzási folyamatokba. Az ezekre adott HR válaszok bemutatása során ismertettem, hogy a HR szakma milyen módon igyekszik adaptálódni ezekhez a változásokhoz, keresve azokat az innovatív megoldásokat, amelyek lehetővé teszik a vállalatok számára, hogy megőrizzék versenyképességüket a magas inflációs környezetben.

A Z generáció más értékek mentén közelít a munkahelyekhez, mint elődei, ami új trendek megjelenését indukálja a toborzás és a munkaerő megtartás területén. Ilyen új elvárások például a munkahelyi rugalmasság, a társadalmi felelősségvállalás, a szakmai fejlődésre való nyitottság és a munkahelyi kultúra iránti érzékenység. Az 1. hipotézisem is ezzel kapcsolatos, mégpedig: Ezek a változások rákényszerítik a HR szakembereket, hogy átgondolják és újra formálják a

toborzási stratégiákat, munkahelyi gyakorlatokat és az alkalmazottak megtartására irányuló programokat.

Kutatásom során elemeztem azokat a tényezőket, amelyek hatással vannak a munkahelyi lojalításra, továbbá azt, hogy mely aspektusokkal vannak a leginkább elégedettek vagy elégedetlenek a magyarországi aktív munkavállalók. A kérdőíves módszerem és a szakirodalmi források felhasználásával sikerült megválaszolnom a kutatási kérdéseimet és hipotéziseimet.

Az első hipotézisem az volt, hogy: „Feltételezem, hogy a fizikai munkavállalók számára meghatározó új munkahely választásakor, hogy lehetséges legyen az előrelépési és fejlődési lehetőség. Úgy gondolom, hogy ez a tényező leginkább a fiatalabb generációknak lényeges.” Arra kérdésre, hogy melyik „Mi a legfontosabb Önnek munkahely választásnál?” a válaszadók 49,06%-a jelölte a „fejlődési/tanulási lehetőség”-et. Ebből a 18-25 év közöttiek 9,45%-ot tesznek ki, a 26-35 év közöttiek pedig 17,92%-ot. Valamint egy másik kérdésre pedig a válaszadók 42,45%-a azt válaszolta, hogy nincs megelégedve az előrelépési lehetőségeivel és ezért fontolja a munkahelyváltást.

A második hipotézisem pedig: „A fizikai munkavállalók lojalitását nagyban befolyásolja a kapcsolatuk a felettesekkel”. 49,06% válaszolta azt, hogy a felettesekkel való rossz kapcsolat okot ad a munkahelyváltásra. Ezenkívül abban a kérdésben, ahol a válaszadóknak meg kellett jelölniük, hogy milyen mértékben befolyásolja lojalitásukat bizonyos tényezők, a felettesek hozzáállása a munkavállalókhoz a válaszadók felénél kapta a „teljes mértékben befolyásol” jelölést.

A harmadik hipotézisem így szólt: „Feltételezem, hogy a fizikai szektorban dolgozók, inkább választanák a kevesebb bért, ha cserébe kényelmesebb munkát végeznének pl.: egy műszakos munkarendben.” A válaszadók csak 19,81%-a váltana munkahelyet a kényelmesebb munkakörülményekért cserébe, míg 33,02% esetleg váltana, így ebből releváns értéket nem vonhatunk le, 47,17%-uk azonban ilyen feltételek mellett nem váltana. A lojalitást befolyásoló tényezőknél pedig 60,38% választotta a bér kategóriánál a teljesmértékben befolyásol opciót. Valamint a válaszadók 55,66%-a váltana munkahelyet a magasabb bér érdekében, tehát ebből is arra lehet következtetni, hogy az elsődleges motiváló eszköz a pénz és nem a kényelem.