

## Munkahelyi fluktuáció: nem a pénz a fő ok, hanem az átverés



Napjaink egyik legnagyobb munkaerő-piaci problémája az elképesztő méreteket öltő fluktuáció. Mi az oka? Miért vándorolnak ide-oda munkavállalók tömegei? És mi kell ahhoz, hogy maradjanak? Ezekre a kérdésekre keresett választ a HR-Evolution Kft. reprezentatív fluktuációkutatása.

A feldolgozóipari és kereskedelmi

vállalatok körében végzett kutatás több, mint 5000 fő megkérdezésével, 2017. November és 2018. március között készült.

### **Ha átverik, felmond**

A munkáltató nem tartotta be, amit ígért a hirdetésben és az állásinterjún – ez a felmondás leggyakoribb oka (42 százalék) az elmúlt két évben munkahelyet váltott feldolgozóipari és kereskedelmi munkavállalók körében.

A férfiak számára különösen fontos ez a szempont, 49 százalékuk mondott fel ezért, míg a nők 34 százaléka. A felmondás második leggyakoribb (39 százalék) indoka, hogy máshol több fizetést és vonzóbb juttatásokat ígértek. A harmadik ok az embertelen bánásmód és környezet, ami miatt a megkérdezettek 35 százaléka váltott munkahelyet.

„Az egyik leggyakrabban előforduló probléma, hogy a cégek túlzó ígéretekkel kecsegtetnek az álláshirdetésekből. Az ígérgetés gyakran folytatódik az állásinterjún is, hogy magukhoz csalogassák a munkavállalókat. Például a maximálisan elérhető bért kommunikálják, de azt már nem, hogy mik a feltételei, amiket szinte lehetetlen elérni” – mondta Csikós Nagy Katalin, a HR-Evolution Kft. ügyvezetője, fluktuációkezelés szakértő. Hozzátette: ez a munkavállalói magatartás jól mutatja, hogy megváltoztak a munkaerő-piaci erőviszonyok:



## **Legyél Te is AHFSZ tag!**

Részletekről érdeklődj az irodákban (G1-1592, G70-8342)  
[www.ahfsz.hu](http://www.ahfsz.hu)

már nem a munkáltató választ, hanem a munkavállaló válogat és számon kéri az ígéreteket. Ha rájön, hogy rászédtek, csalódottan továbbáll, amint teheti.

### **„Nem élő robotok”**

Merőben más a helyzet a régi dolgozóknál, akik legalább két éve dolgoznak egy helyen. A megkérdezettek 56 százaléka nyilatkozott úgy, hogy a felmondás első számú oka az embertelen bánásmód és körülmények lennének. 51 százalék több fizetés és vonzóbb juttatás miatt menne el máshová dolgozni, míg 44 százalék pedig a rossz munkahelyi légkör miatt váltana.

Csikós-Nagy Katalin véleménye szerint sok helyen, ahol magas a fluktuáció, a vezetők még nem jöttek rá a saját felelősségükre. Hiszen a nagyon magas fluktuációért szinte minden esetben a felsővezetők, a döntéshozói szint a felelős.

A dolgozók legnagyobb sérelme, hogy nem veszik emberszámba őket. A vezető például nem köszön, nem kér, hanem parancsol, miközben élő robotoknak nézi őket: túl nagy a terhelés, teljesíthetetlenek a normák és nehéz munkakörülmények között kell dolgozni.

### **Mi lehet fontosabb a dolgozóknak, mint a pénz?**

Jó hangulatban, jó csapatban dolgozni. Ugyanis a kutatás szerint egy munkahely legjelentősebb megtartó ereje a jó munkahelyi légkör. Jelentősebb, mint a pénz. A megkérdezettek 67 százaléka szerint a legfontosabb. Ha ez adott, még jobb feltételekért sem váltanak munkahelyet.

A fizetést és a juttatásokat a válaszadók 34 százaléka tartja a legfontosabbnak. Szinte ugyanennyi (33 százalék) azok aránya, akik szerint az erkölcsi elismerés, míg 31 százalék szerint az emberi bánásmód a legfontosabb.

„Ezek a szempontok szintén a munkavállalói oldal erősödését jelzik. Amikor magas volt a munkanélküliség, sokkal kevésbé volt fontos szempont a szabadidő és az erkölcsi elismerés igénye. Ma, amikor munkaerőhiány van, ezek a szempontok felértékelődtek” – mondta Csikós-Nagy Katalin.

### **Hová migrálnak a dolgozók?**

Az adatokból kitűnik, hogy a termelő és kereskedő vállalatok egymástól csábítják el a munkavállalókat. A megkérdezett kereskedelmi dolgozók közül 43 százalék dolgozott már a termelésben, ahová a magasabb fizetésért ment el.

Amennyiben teljesülnek a legfontosabb szempontok – jó hangulat, megfelelő bér, elismerés, emberi bánásmód – mindössze a válaszadók 8 százaléka menne külföldre dolgozni, ha lehetősége lenne rá. Akik pedig korábban már dolgoztak külföldön, azoknak 90 százalékuk nem menne el újra – zárul a HR-Evolution Kft. közleménye.

Teljes cikk:

<http://kamaraonline.hu/cikk/munkahelyi-fluktuacio-nem-a-penz-a-fo-ok-hanem-az-atveres>

www.ahfsz.hu www.ahfsz.hu www.ahfsz.hu www.ahfsz.hu www.ahfsz.hu www.ahfsz.hu www.ahfsz.hu



ahfsz.hu

## ***Legyél Te is AHFSZ tag!***

Részletekről érdeklődj az irodákban (G1-1592, G70-8342)

www.ahfsz.hu

## Hatalmas változás jön 2022-től



Kína öt éven belül, 2022-re feloldja a külföldi autógyártók tulajdonszerzését korlátozó előírásokat.

Kína központi gazdaságtervező szervezete, a Nemzeti Fejlesztési és Reformbizottság (NDRC) a honlapján kedden közzétett közleményben tudatta, hogy 2018-ban eltörlik a külföldi tulajdoni hányadot legfeljebb 50 százalékban engedélyező szabályt az elektromos és hibrid autókat (new energy vehicles, NEV) gyártó vegyes vállalatok esetében.

Ez kedvező lehet az elektromos autókat gyártó amerikai Tesla számára, amely Sanghajban akar létrehozni egy teljes egészében saját tulajdonú üzemet.

A teherjárművek esetében 2020-ra, a személyautók esetében pedig 2022-re szüntetik meg a külföldi vállalatokat sújtó előírásokat. Nemcsak az 50 százalékos szabályt törlik el fokozatosan, hanem 2022-től azt is engedélyezik, hogy az autógyártásban érdekelt külföldi befektetők kettőnél több vegyesvállalatban is tulajdonosok lehessenek.

A kínai hatóságok még az idén feloldják a külföldieket sújtó tulajdonosi korlátozást a hajó- és repülőgép gyártási ágazatban is.

Az Egyesült Államok és az Európai Unió hosszú ideje panaszkodik arra, hogy autógyáraik nem szerezhettek 50 százaléknál nagyobb tulajdoni hányadot Kínában működő vállalatokban. Ez a szabály arra kényszerítette a külföldi autógyártókat, hogy vegyes vállalatokat hozzanak létre túlnyomórészt állami tulajdonú kínai cégekkel, és megosszák az általuk kifejlesztett technológiákat a potenciális versenytárs kínai partnereikkel.

Hszi Csin-ping kínai elnök a Boao Fórum Ázsiáért (BFA) elnevezésű nemzetközi konferencián azt ígérte, hogy szélesebbre tárják a kínai gazdaság kapuit a külföldi tőke előtt, egyebek között az autó-, a hajó- és a repülőgépgyártó ágazatban. A kínai államfő azt is megígérte, hogy már az idei évtől jelentősen csökkentik az importált autókra kivetett vámokat.

Kína a világ legnagyobb autópiaca, tavaly 28,9 millió új járművet értékesítettek az ázsiai országban. A külföldi gyártók részesedése a kínai autópiacra az őket hátrányosan érintő szabályok dacára az idei első negyedévben 55 százalékra rúgott.

Teljes cikk:

<http://jarmuipar.hu/2018/05/hatalmas-valtozas-jon-2022-tol/>

www.ahfsz.hu www.ahfsz.hu www.ahfsz.hu www.ahfsz.hu www.ahfsz.hu www.ahfsz.hu www.ahfsz.hu



ahfsz.hu

## Legyél Te is AHFSZ tag!

Részletekről érdeklődj az irodákban (G1-1592, G70-8342)

[www.ahfsz.hu](http://www.ahfsz.hu)

## Elbírna Magyarország még egy autógyárat? Jöhet a BMW?



Sandra Schillmöller, a BMW szóvivője a napokban azt nyilatkozta, felméri, mely országok lehetnek alkalmasak a jövőbeli termelésre. Ezzel egy időben röppentek fel olyan hírek, miszerint a német gyártó Miskolc mellett húzná fel új telephelyét.

Miskolc és Borsod-Abaúj-Zemplén megye online lapja hozta le elsőként a hírt a BMW esetleges terveiről. Egyelőre csak találgatás, hogy Hernádnémetiben húznák fel az üzemet, ugyanis a lapnak a település polgármestere és más sem nyilatkozhatott, ugyanis titoktartási szerződést írtak alá.

– Bizakodásra ad okot, hogy nemzetgazdasági szempontból kiemelt jelentőségű üggyé nyilvánítottak egy Hernádnémeti beruházást – osztotta meg gondolatait az autopro.hu kérdésre Kilián Csaba, a Magyar Gépjárműipari Egyesület (MAGE) főtitkára.

Hogy a környéken találna-e elegendő szakembert a német gyártó, egyértelműen igen a válasz a főtitkár szerint. Úgy gondolja, a BMW neve cseng annyira jól, hogy odacsábítsa a munkaerőt. Kilián Csaba szerint akár akkora húzóereje is lehet a BMW-nek, hogy a térségből külföldre költözött magyarok közül akár többen is hazatérhetnének miatta. Akárhogy is lesz, ha valóban Magyarország, és valóban Hernádnémeti mellett dönt az OEM, akkor több ezer szakemberre lesz szüksége. Hogy mennyire borítja fel egy ekkora gyártó jelenléte a kisebb autógyári cégek munkaerő állományát, csak évek múlva derül ki. Ám az is tény, ha a beruházás megvalósul, számos új beszállítói lehetőséget is ad a kkv-knak.

Ha meg is születik a döntés, legalább 2-3 év, mire elkezdődik a gyártás. Kilián Csaba szerint addigra a Miskolci Egyetem képezhet a gyártó igényei szerint megfelelő számú mérnököt, és ugyanez megtörténhet szakmunkás képzés terén is.

A BMW-t az ötödik, láthatatlan magyarországi autógyárként szokták említeni, nem alaptalanul, ugyanis Kilián Csaba becslése szerint legalább 50 hazai cég gyárt alkatrészeket a márkának. A MAGE főtitkára úgy látja, ez a tény is biztató, és billentheti hazánk irányába a döntést, hogy itt megbízható beszállítói lánc működik. További bizakodásra ad okot a többi magyarországi autógyárak elégedettsége, illetve a kedvező adózásból fakadó gazdasági környezet.

Kilián Csaba szerint, ha nem Miskolcot választaná a gyártó, Magyarországon belül még Debrecen, Nyíregyháza és esetleg Pécs jöhetne számításba.

Teljes cikk:

<https://autopro.hu/gyartok/Elbirna-Magyarország-meg-egy-autogyarat-Johet-a-BMW/25316/>

www.ahfsz.hu www.ahfsz.hu www.ahfsz.hu www.ahfsz.hu www.ahfsz.hu www.ahfsz.hu www.ahfsz.hu



ahfsz.hu

## **Legyél Te is AHFSZ tag!**

Részletekről érdeklődj az irodákban (G1-1592, G70-8342)

www.ahfsz.hu

## Innen jönnek ki a jövő diplomásai: ez megoldás lehet a problémákra



A duális képzés nem csodaszer, de fontos eleme annak, hogy a jövő diplomásai valóban piacképes tudást szerezzenek a felsőfokú tanulmányaik során - vallja Dr. Ábrahám László, az Együtt a Jövő Mérnökeiért Szövetség (EJMSZ) elnöke. Szerinte további erőfeszítésekre lesz szükség mind az egyetemeken, mind a vállalatok részéről, hogy ez a gyakorlatorientált képzési forma valóban megfeleljen a folyamatosan változó iparági elvárásoknak, és a diákoknak is naprakész, hasznosító ismereteket nyújtson.

Ábrahám úgy látja, hogy a vállalatok és a tanulók számára is az lenne a legjobb, ha rugalmasabbá válna a duális képzés rendszere. Ahány szakma, annyiféle módon zajlik a tudásmegosztás. Korántsem ugyanazok az elvárások a vegyiparban, mint a járműgyártásban. Ezt pedig figyelembe kell venni, ha az a cél, hogy használható tudással rendelkező diplomás szakemberek lépjenek piacra idehaza.

Mindez azt jelenti, hogy az EJMSZ elnöke szerint muszáj harmonizálni a cégek szakmai elvárásait és a felsőoktatási intézmények képzési lehetőségeit. Végző soron mindkét oldalról azt kell szem előtt tartani, hogy a folyamatok összehangolásával bővüljön a duális képzést biztosító helyek száma és növekedjen a duális képzésbe bevont hallgatók köre.

Az adminisztrációs szabályok finomításával a vállalatokat szintén arra lehetne ösztönözni, hogy több duális képzést választó diákok fogadjanak. Ábrahám László azt gondolja, hogy többek közt az adókedvezmények biztosításával, vagy a regisztrációs kötelezettségek egyszerűsítésével jelentősen növelhető azon cégek száma, amelyek bekapcsolódnának ebbe a rendszerbe.

Mindezek mellett az élményalapú oktatásra való fokozatos áttérés adná meg igazán a kezdő lökést a különböző szakok, szakmák, tudomány területek iránti érdeklődés erősödéséhez, a diplomás mérnökképzés renoméjének visszaállításához. Ennek a folyamatnak több összetevője is van. Az EJMSZ elnöke szerint a tanítást segítő online platformok, a játékosabb módszertani megoldások bekapcsolásán túl az oktatói gárda továbbképzése is kiemelt feladat kellene, hogy legyen. Ha ugyanis a tanulókkal nap, mint nap kapcsolatot tartó tanárok látóköre, tudása nem bővül, akkor meg van a veszélye annak, hogy például tehetséges, műszaki érdeklődésű fiatalok maradnak észrevétlenek a rendszerben, vagy kallódnak el végleg.

Ugyanakkor a megfelelő pályaorientáció nem csupán az oktatási szereplők felelőssége. Az Együtt a Jövő Mérnökeiért Szövetség ezért azt szorgalmazza, hogy lokálisan, regionálisan jöjjenek létre duális képzési központok, amelyekben a vállalatok, az oktatási intézmények



[ahfsz.hu](http://ahfsz.hu)

## ***Legyél Te is AHFSZ tag!***

Részletekről érdeklődj az irodákban (G1-1592, G70-8342)

[www.ahfsz.hu](http://www.ahfsz.hu)

szakemberei dolgozhatnak összehangoltan azon, hogy továbbképzések, felkészítők és egyéb a tudásmegosztást segítő tevékenységek révén több diák kapjon releváns szakismereteket, jövőképet, illetve alakulhasson ki direkt kapcsolat a leendő munkavállalók, illetve munkaadók közt.

Teljes Cikk:

<https://www.penzcentrum.hu/karrier/innen-jonnek-ki-a-jovo-diplomasai-ez-megoldas-lehet-a-problemakra.1065872.html>

www.ahfsz.hu www.ahfsz.hu www.ahfsz.hu www.ahfsz.hu www.ahfsz.hu www.ahfsz.hu www.ahfsz.hu

**Hamarosan újabb kiadvánnyal jelentkezünk!**



ahfsz.hu

***Legyél Te is AHFSZ tag!***

Részletekről érdeklődj az irodákban (G1-1592, G70-8342)

[www.ahfsz.hu](http://www.ahfsz.hu)