

IT/SSC KUTATÁS 2022

ÖSSZEFOGLALÓ EREDMÉNYEK

A Develor Tanácsadó Zrt. kizárólagos tulajdona.

Felhasználása engedélyhez kötött.

DEVELOR

≡ KUTATÁS HÁTTERE

DEVELOR - Európa vezető tréningcége. A kutatás megtervezője és kivitelezője a DEVELOR egy 30 éves tapasztalattal rendelkező „magyar multi”. Jelenleg 16 országban van irodánk és az EMEA régió 30 országban hajtottunk végre képzési és szervezetfejlesztési projekteket. A kutatást [Stremeny Gábor](#) és [Szabó Csaba](#) szakmai irányítás alatt a Develor szakértői csapata tervezte meg és valósította meg. További információ cégünkről a [weboldalunkon](#).

KUTATÁSI CÉL

Kutatásunk a magyar munkaerőpiac leginkább kompetitív szegmenseivel, az IT-vel és SSC-vel (szolgáltató központok) foglalkozik. Ezekre a szektorokra egyaránt jellemző, hogy itt jól képzett, nyelveket beszélő munkavállalók dolgoznak, akik előtt egyre nagyobb mértékben nyitott a külföldi munkavállalás lehetősége. Ezekben a területeken évek óta jellemző a munkaerőhiány, a magas fluktuáció és a meredeken felívelő bérigények. A felmérés fókuszában a munkatársi elkötelezettségre és megtartásra ható tényezők vizsgálata állt.

MÓDSZERTAN

Online kutatás, adatfelvétel 2022. augusztus-szeptember. Az elkötelezettségi faktorok meghatározásánál az általunk évek óta sikerrel alkalmazott [M.A.G.I.C. modell](#) jelentette a keretrendszer. Az elemzés 80 válaszadó véleményét összesíti, akik IT és SSC cégvezetők, HR vezetők és képzési vezetők voltak. A válaszadó cégeknél összesen 20.000 főt meghaladó munkavállaló dolgozik. A kvantitatív kutatást mélyinterjúk és 40, IT és SSC döntéshozók számára tartott kutatási prezentációra kapott visszajelzés és értelmezés egészítette ki.

≡ KUTATÁSI FÓKUSZOK

1. 21 faktor fontossága a munkatársi elkötelezettség szempontjából
2. Home office hatása a hatékonyságra és együttműködésre
3. Bérjellegű elvárások változása
4. Fluktuáció mértéke
5. Mi miatt hagyják el a munkaadót a kilépők?
6. Hova távoznak a kilépők?
7. Sikeres, elkötelezettséget támogató programok
8. Mik a legnépszerűbb toborzási csatornák?
9. Mik a legmotiválóbb toborzási üzenetek?
10. Mennyit költenek a szektorban képzésre?

LEGFONTOSABB MEGÁLLAPÍTÁSOK #1

1. Az általunk tesztelt 21 elkötelezettségi faktor mindegyike fontosnak számít a válaszadók véleménye szerint, még a legkevésbé fontosnak tekintett well-being szolgáltatások nyújtása is 6,51 pontos átlagos fontossággal bír (10-es skála). A legfontosabb 7 szempont között szerepelnek a **home office** lehetőségei, a munkahelyi **rugalmasság** és számos, a **közvetlen vezető** által gyakorolt tevékenységek és folyamatok (támogatás, iránymutatás, visszajelzés, **pszichológiai biztonság**)
2. A home office-nak a munkavégzés hatékonyságára 55% szerint nem volt hatása, míg a válaszadók 39%-a **javuló hatékonyságról** számolt be. Az együttműködésre vonatkozóan 47% nem érzékelt változást, míg a megkérdezettek 44%-a az **együttműködés visszaeséséről** számolt be a home office működés hatására.
3. 2022 a bérjellegű elvárások terén fordulópontot jelentett (67%), a válaszadók 73%-a **dinamikusan növekvő munkavállalói elvárás** növekedésről számolt be. A cégek 60%-a nyilatkozott úgy, hogy nehezen kitermelhetőek a növekvő bérköltségek, 31%-nak pedig a költségszerkezetben változtatást kellett eszközölniük, hogy teljesíteni tudják az elvárásokat.
4. Az éves fluktuáció tekintetében nagyon eltérőek a tapasztalatok, a 0% és a 109% között szórtak a válaszok. 2022-re átlagosan 18%-os fluktuációt várnak a válaszadók.

≡ LEGFONTOSABB MEGÁLLAPÍTÁSOK #2

1. Az elvándorlás okainak vizsgálatában nem meglepő módon a pénzbeli juttatások, az **egyéni fejlődés** és karrierlehetőségek, valamint az **izgalmas projektek** végeztek az élen. A covid előtti időszakban a kapcsolatot a vezetővel erőteljes elvándorlási okként szerepelt, úgy tűnik, hogy a hibrid vagy teljesen home office működésben ez kevésbé meghatározó.
2. A kilépők 63%-a versenytársához távozik, a **külföldi munkavállalás egyre meghatározóbb**. Átlagosan 19% a külföldi munkavállalás aránya a kilépők között, de volt olyan cég, ahol a távozók 90%-a külföldön vállalt állást. A külföldi munkavállalás sok esetben nem is jelent fizikai költözést, hanem távmunka keretében Magyarországról való munkavégzést.
3. A leginkább eredményes toborzási csatornának a **LinkedIn és a munkatársi ajánlási** rendszer számít, de a foglalkoztatási formával kapcsolatosak legtöbb cég sok csatornán dolgozik egyszerre. A leginkább használt, eredményesnek vélt toborzási hívószavak a foglalkoztatási formára (49% home office, rugalmasság, távmunka), a karrierre és fejlődésre vonatkoznak (42%)
4. Átlagosan egy **fő képzésére 213.000 Ft-ot költenek** a munkaadók 2022-ben ebben a szegmensben, mely nagy szórást takar, a legkisebb válasz 20.000 Ft volt, míg a legnagyobb 500.000 Ft.

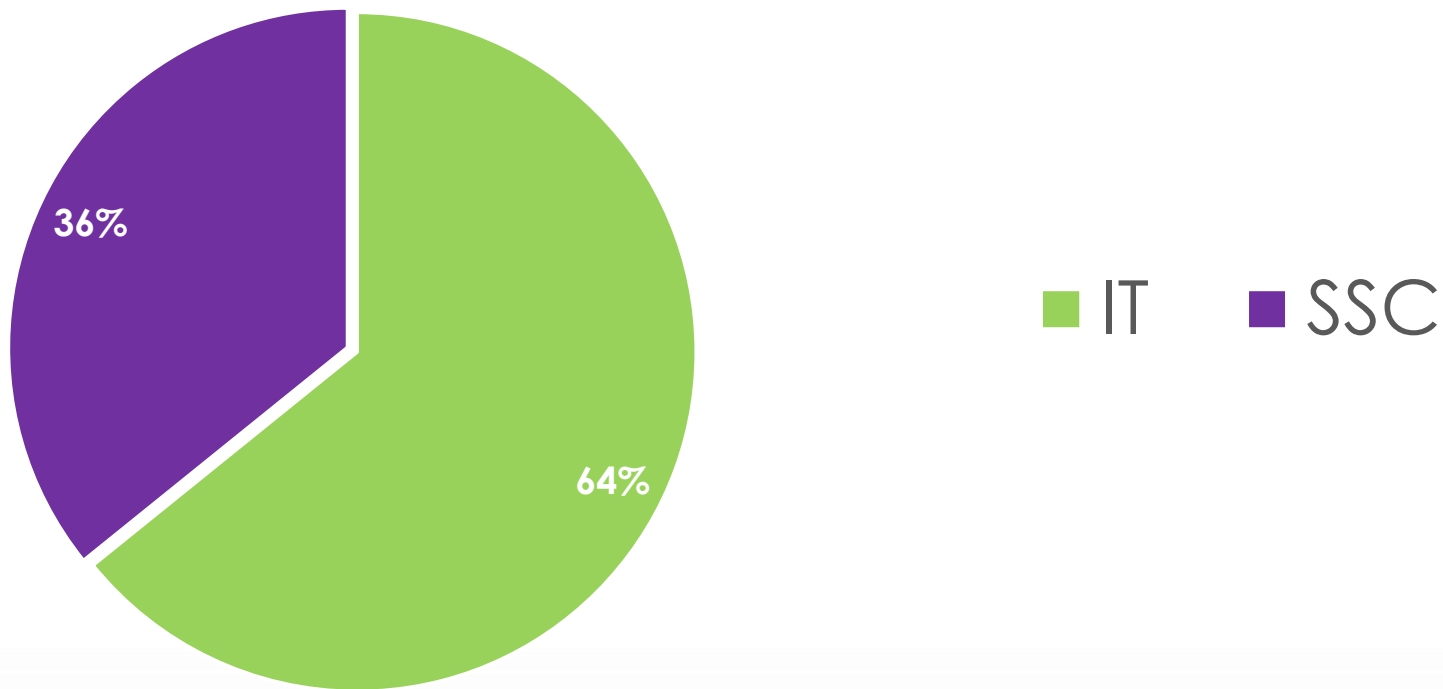
JAVASLATAINK – AMIBEN MI SEGÍTENI TUDUNK

- A közvetlen vezetők viselkedése nagy mértékben befolyásolja a munkatársi elkötelezettséget és a fluktuációt. Erősítsd vezetőid elkötelező képességét az [Elkötelező vezető](#) és [Elkötelező interjú](#) tréningekkel!
- Sokak szerint a home office és a hibrid működés rosszabb együttműködést eredményez, amely hosszabb távon az egyén és a csapat eredményeire is negatív hatást gyakorol. Válassz a csapatodnak megfelelő együttműködést fejlesztő megoldást a [rövidebb online programok](#)tól a [gamifikált workshop](#)okon át az [űrkutatásban is használt kommunikáció és csoportkohézió](#) fejlesztésig!
- Annak érdekében, hogy a vezetők sikerrel legyenek képesek a megváltozott munkavállalói igényeknek megfelelni, új képességekkel kell felvértezni őket. Ilyenek például a [vezetői adaptivitás](#), a [sokszínűség menedzselése](#) vagy a [pszichológiai biztonság](#) kialakításának készsége.
- A cégen belüli tanulási és fejlődési lehetőség fontos elkötelezettségi faktor. Frissítsd fel a céged tréningkínálatát a legaktuálisabb és leginkább releváns témákkal: [lelki állóképesség](#), [érzelmek akcióban](#), [energiatudatosság](#) vagy a fejlődést megakadályozó belső gátak, a [belső szabotőrök](#) megismerésével.
- Az elmúlt két év alaposan megváltoztatta a munkavállalói elvárásokat! Frissítsd céged [munkáltatói márkajánlatát](#) és a [munkatársi elkötelezettség](#) és megtartás mozgatórugóit!

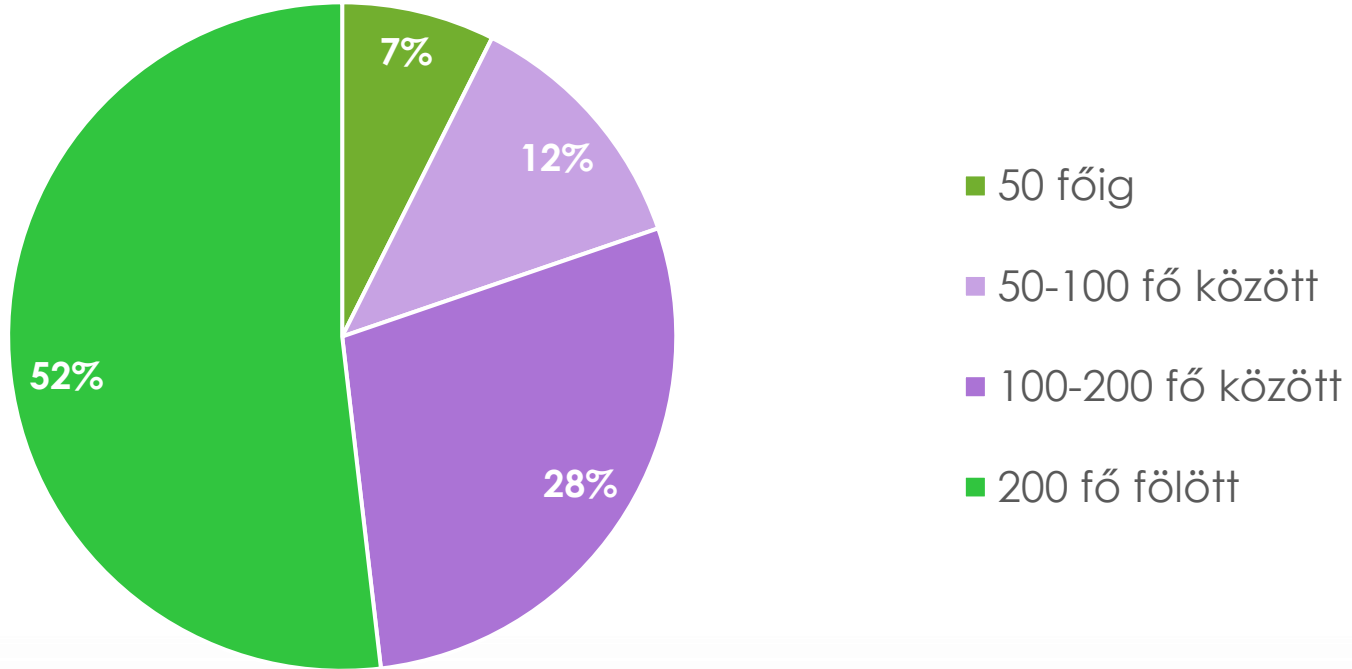


RÉSZLETES EREDMÉNYEK

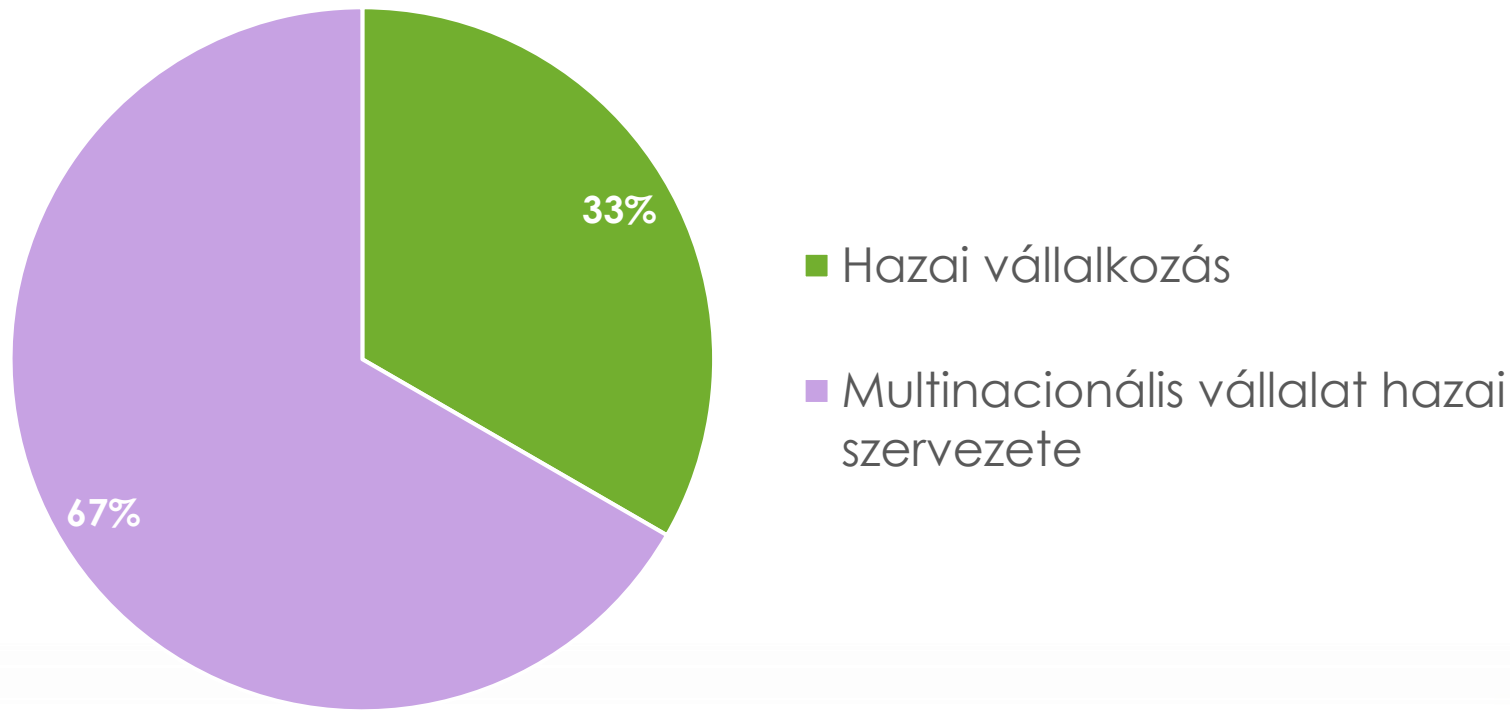
ALAPADATOK – VÁLLALAT TEVÉKENYSÉGE



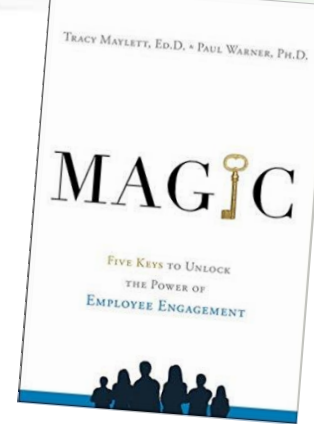
VÁLLALAT MÉRETE, 20K+ MUNKAVÁLLALÓ



ALAPADATOK – VÁLLALAT KAPCSOLÓDÁSA



ELKÖTELEZETTSÉGI MODELL



M

Meaning

A

Autonomy

G

Growth

I

Impact

C

Connection

ELKÖTELEZETTSÉGI FAKTOROK - ÁTTEKINTÉS

Well-being

Vállalati küldetés

A tevékenység
hasznossága

A teljesítmény
nyilvános
elismerése

Közös kihívások
megoldása

Önállóság

Bevonás a saját
célok kijelölésébe

A munkatársak
bevonása
döntésekbe

Közösségi
programok

A saját
teljesítmény,
ráhatás
láthatósága

Az
együttműködés
közös elemzése

Támogatás a
cégen belüli
karrierhez

Fejlődési
lehetőség /
képzések

Fejlődés kihívó
projekteken
keresztül

Izgalmas
projektek

Támogatás,
inspiráció,
megerősítést

Véleményformálá
s, nyílt
kommunikáció

Rugalmas
munkaidő

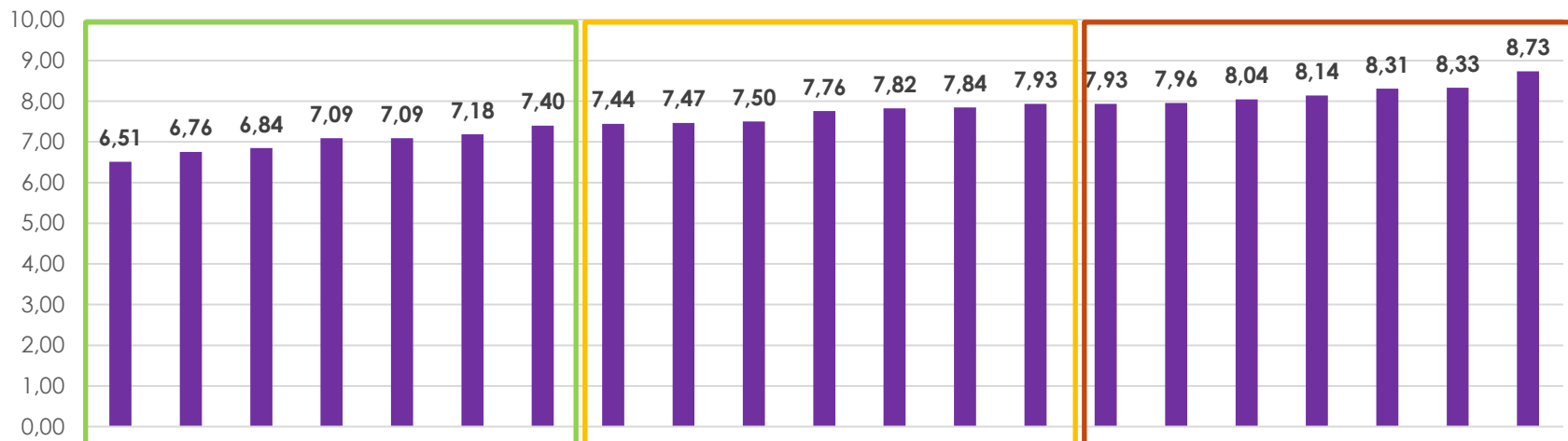
A vezetők
határozottsága és
iránytatása

Visszajelzés

Home office

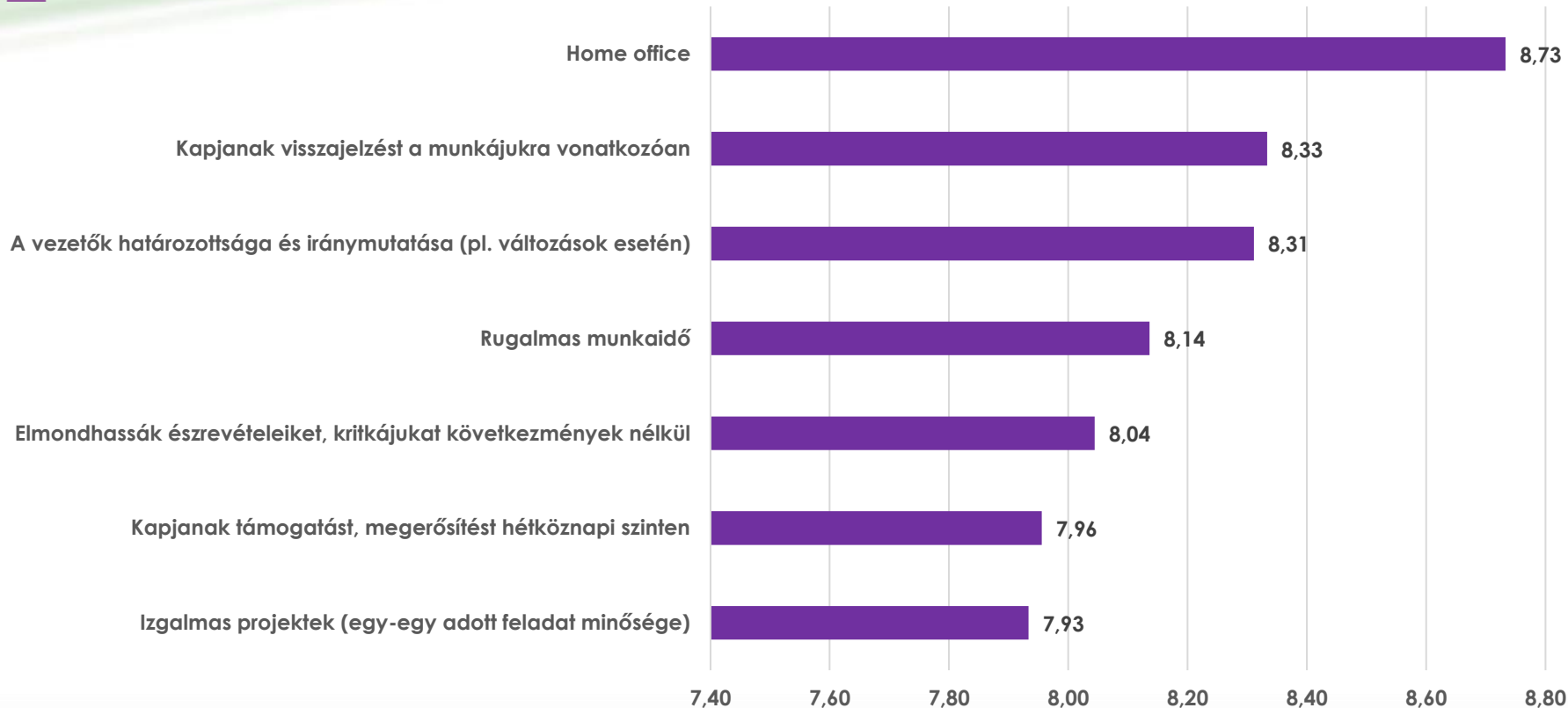
1. Mennyire fontosak a következő tényezők a jelölteknek illetve a munkatársaknak? 1-10 skálán jelöljék az egyes tényezők fontosságát

SZEMPONTOK ÁTLAGA – SZÓRÁS 2,22



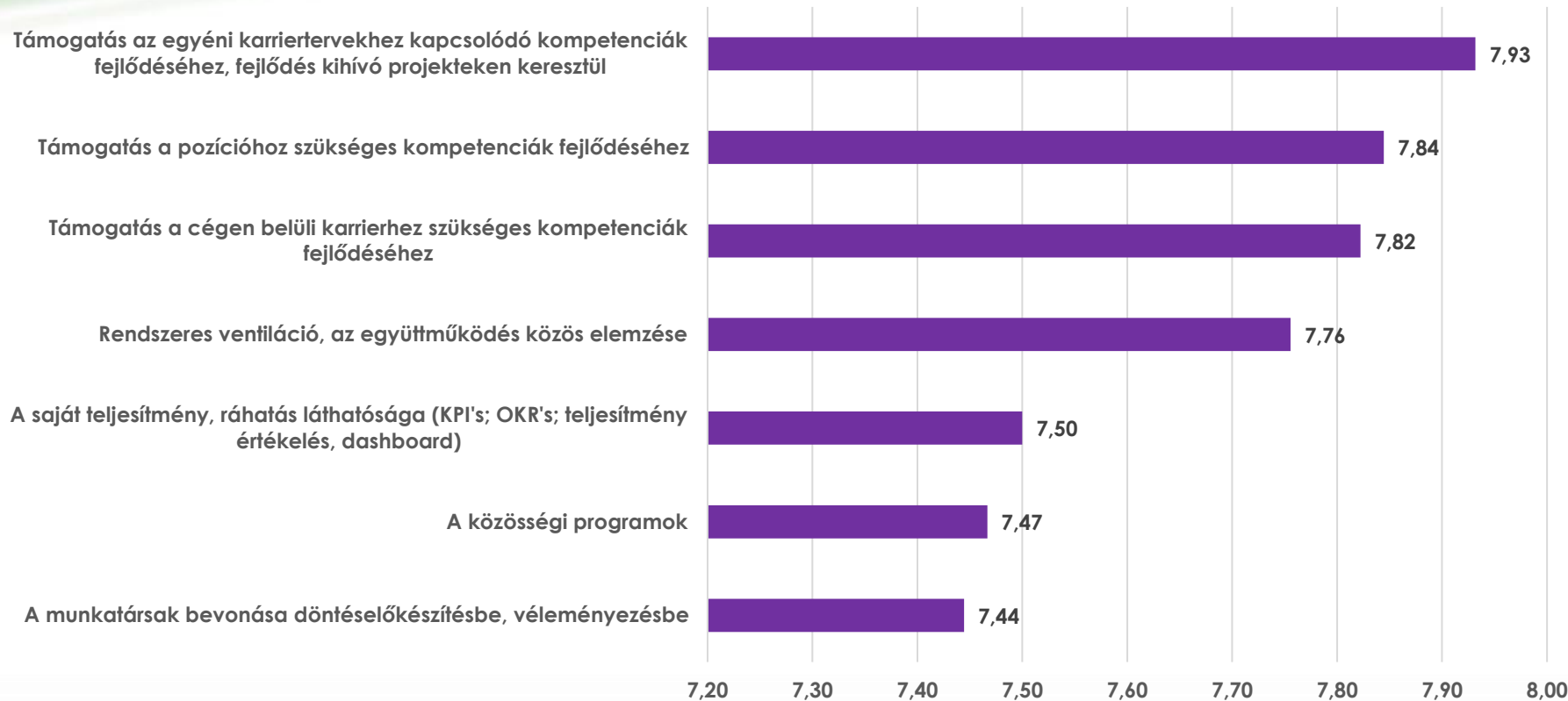
1. Mennyire fontosak a következő tényezők a jelölteknek illetve a munkatársaknak? 1-10 skálán jelöljék az egyes tényezők fontosságát

SZEMPONTOK ÁTLAGA – TOP 7 SZEMPONT



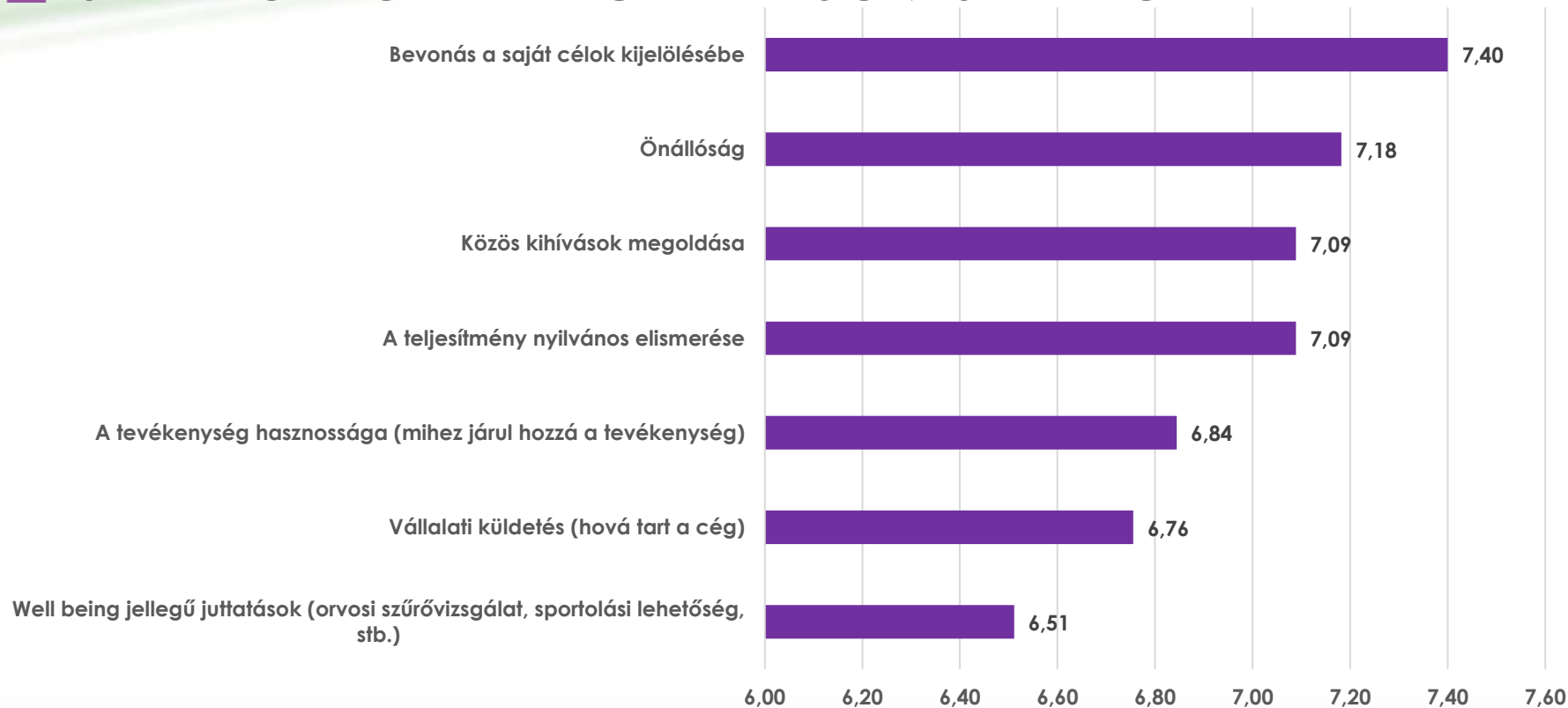
1. Mennyire fontosak a következő tényezők a jelölteknek illetve a munkatársaknak? 1-10 skálán jelölik az egyes tényezők fontosságát

SZEMPONTOK ÁTLAGA – KÖZÉPSŐ 7 SZEMPONT



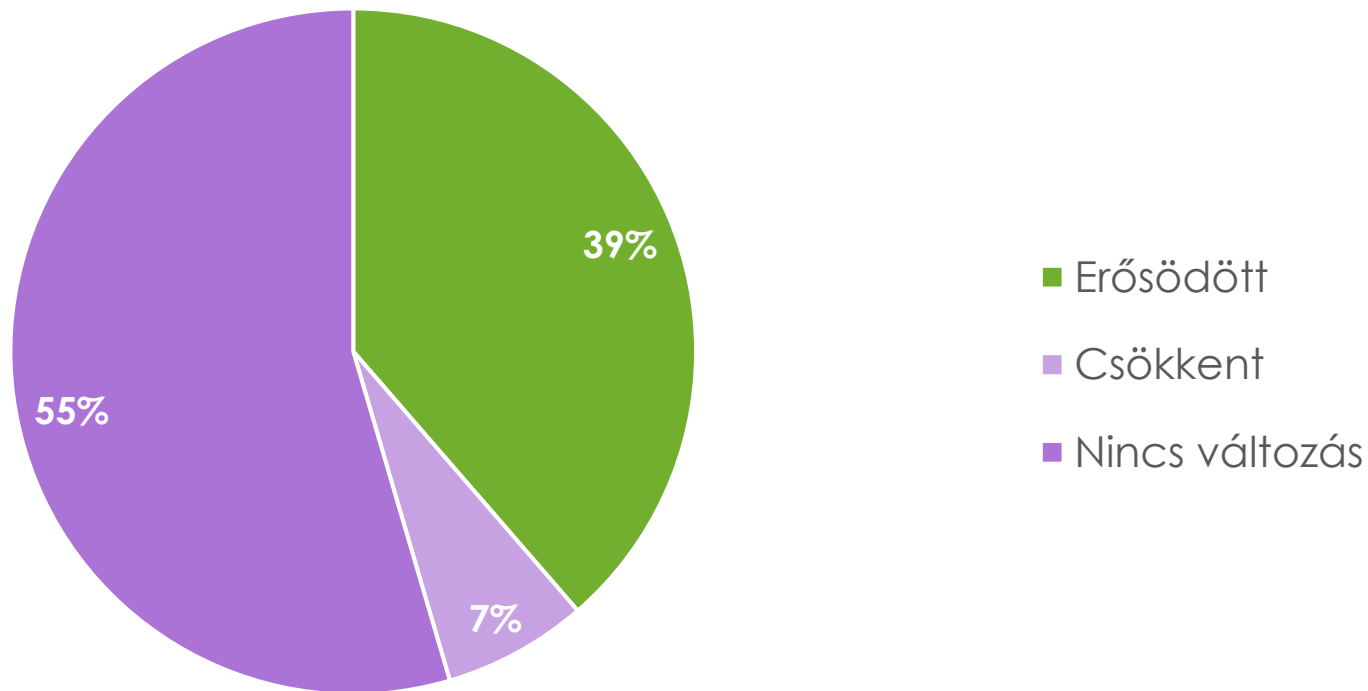
1. Mennyire fontosak a következő tényezők a jelölteknek illetve a munkatársaknak? 1-10 skálán jelölik az egyes tényezők fontosságát

SZEMPONTOK ÁTLAGA – ALSÓ 7 SZEMPONT



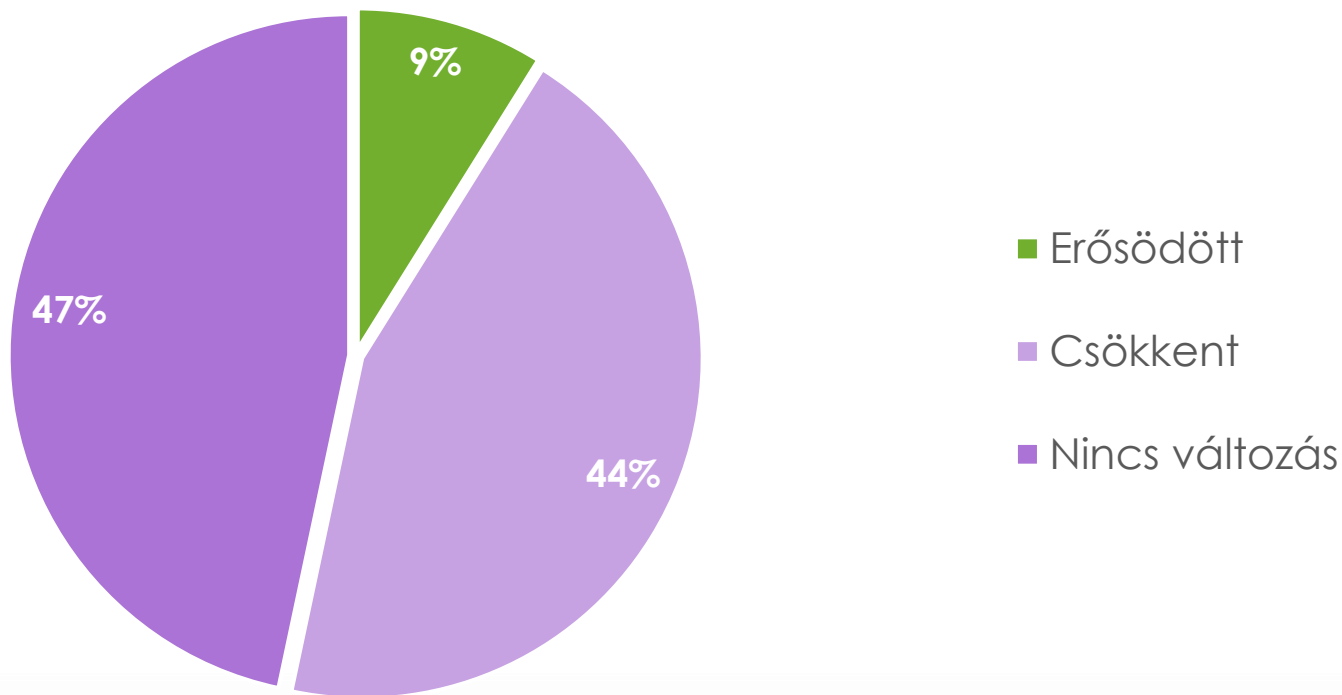
1. Mennyire fontosak a következő tényezők a jelölteknek illetve a munkatársaknak? 1-10 skálán jelölik az egyes tényezők fontosságát

HOME OFFICE BEFOLYÁSA A HATÉKONYSÁGRA



8.a. Hogyan befolyásolja a home office a hatékonyságot?

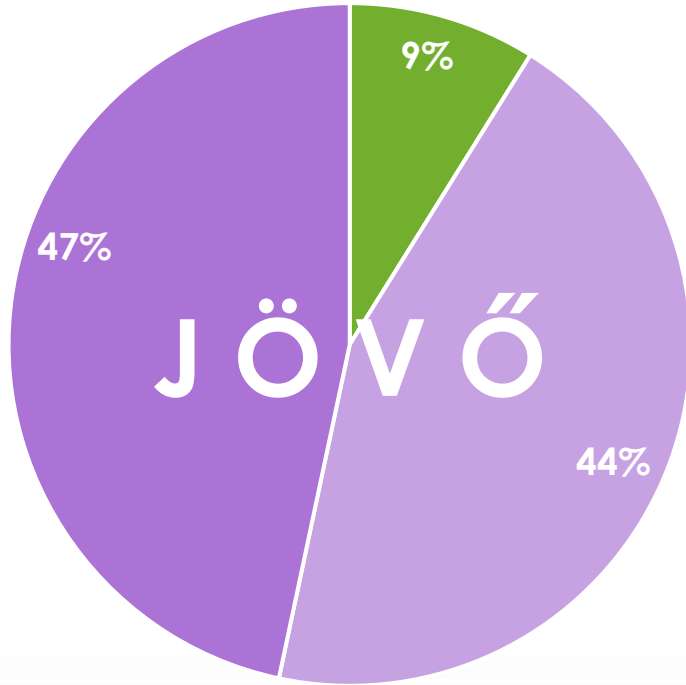
HOME OFFICE BEFOLYÁSA AZ EGYÜTTMŰKÖDÉSRE



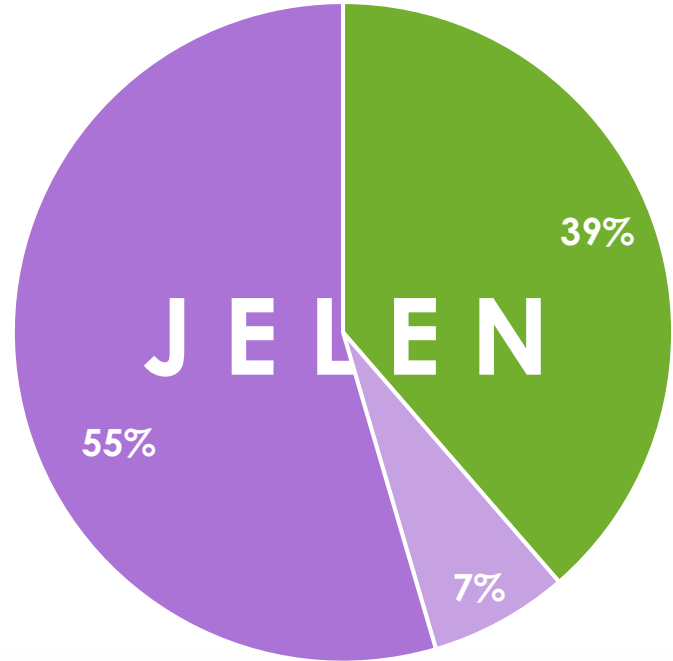
8.b. Hogyan befolyásolja a home office az együttműködést?

HOME OFFICE PARADOXON

Együttműködés



Hatékonyaság



■ Nincs változás

■ Csökkent

■ Erősödött



SIKERES, ELKÖTELEZETTSÉGET TÁMOGATÓ PROGRAMOK

CSR

Fagyi,
gyümölcsnap

Csapatépítő
játék

Csak havi két
nap
kötelezően az
irodában

Bevonás céges
programok,
új iroda
kialakításába

Szakértői
segítség:
coach,
dietetikus,
alvászakértő

Szabadidős
program

Innovációs
nap

Tréningek

Sportverseny

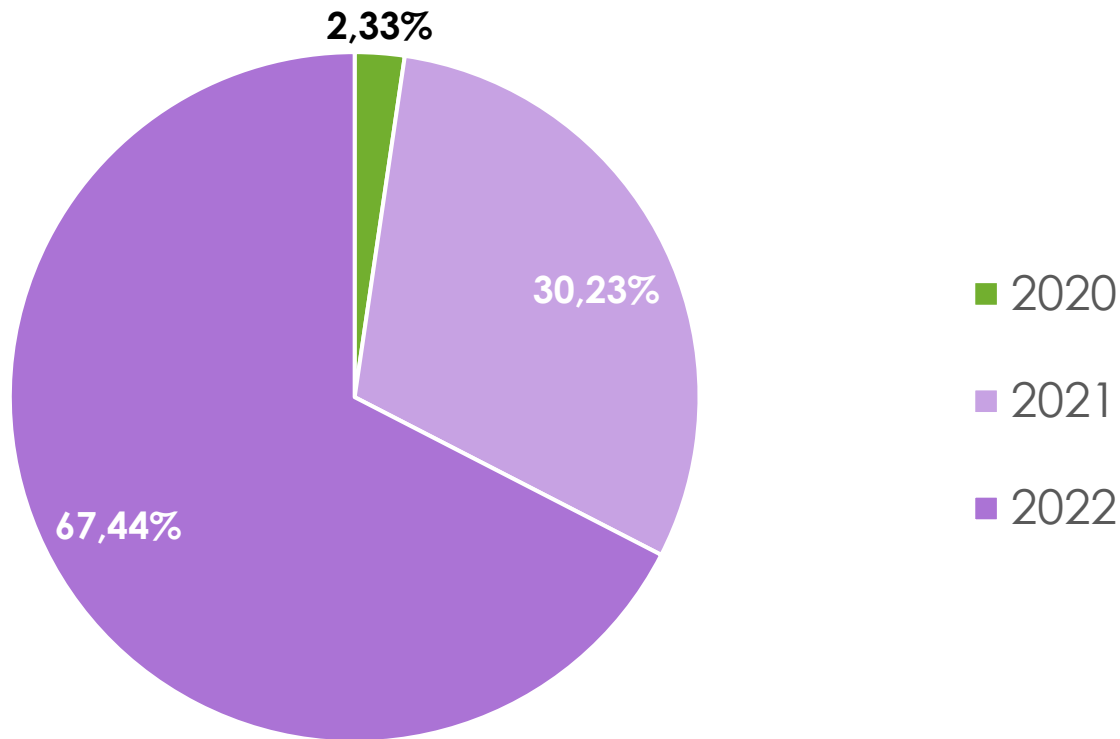
Dolgozói
Részvény-
program

Eredmények
ünneplése

Gyakori
és korrekt
tájékoztatás

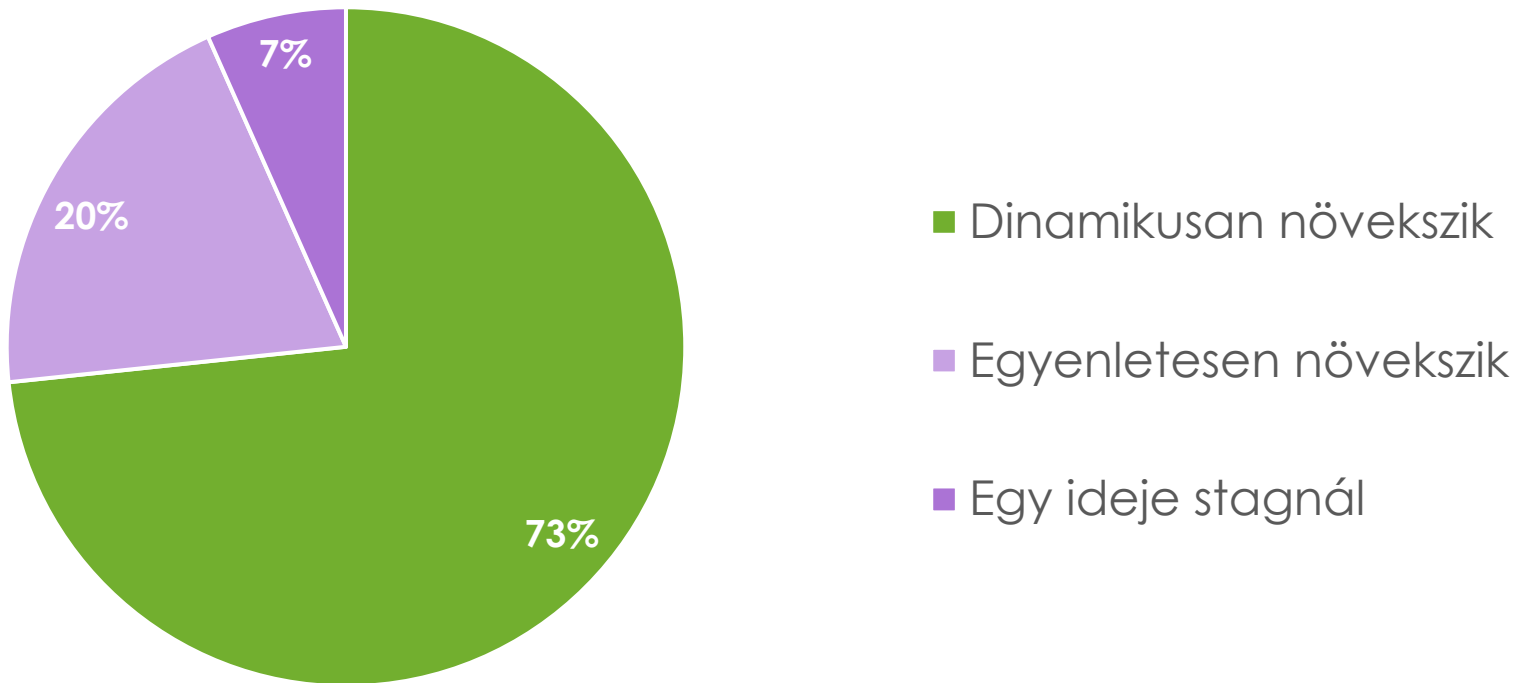
9. Milyen motivációt, elkötelezettséget támogató programok voltak sikeresek és mozgatták meg a munkatársakat? Leggyakoribb említések, szabad szöveges válaszok.

2022 FORDULÓPONT A BÉRJELLEGŰ ELVÁRÁSOK TERÉN



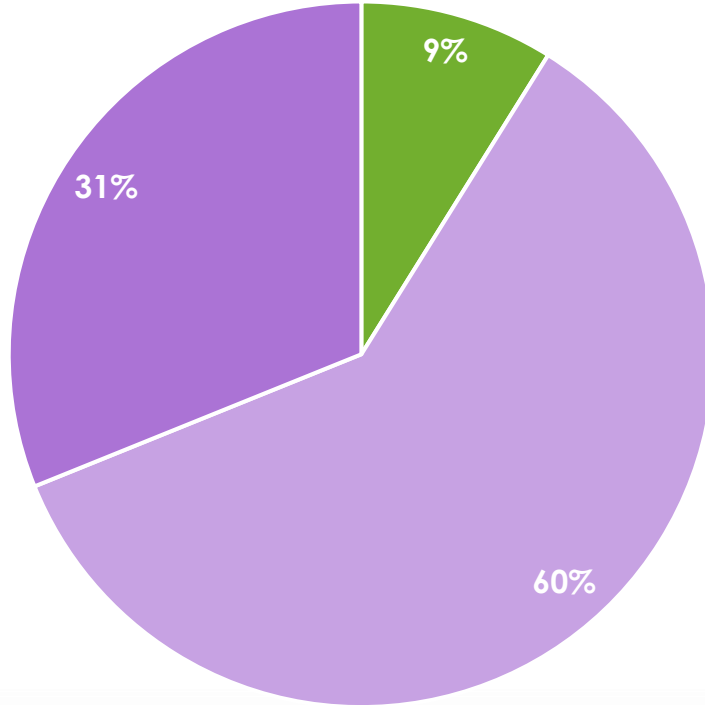
10. A bér jellegű juttatások terén mikor következett be kiugró változás a munkavállalói elvárásokban?

DINAMIKUSAN NÖVEKVŐ BÉRJELLEGŰ ELVÁRÁSOK



11. A munkavállalói elvárásokban bekövetkezett változás (kizárólag a bér jellegű juttatásokra vonatkozóan)

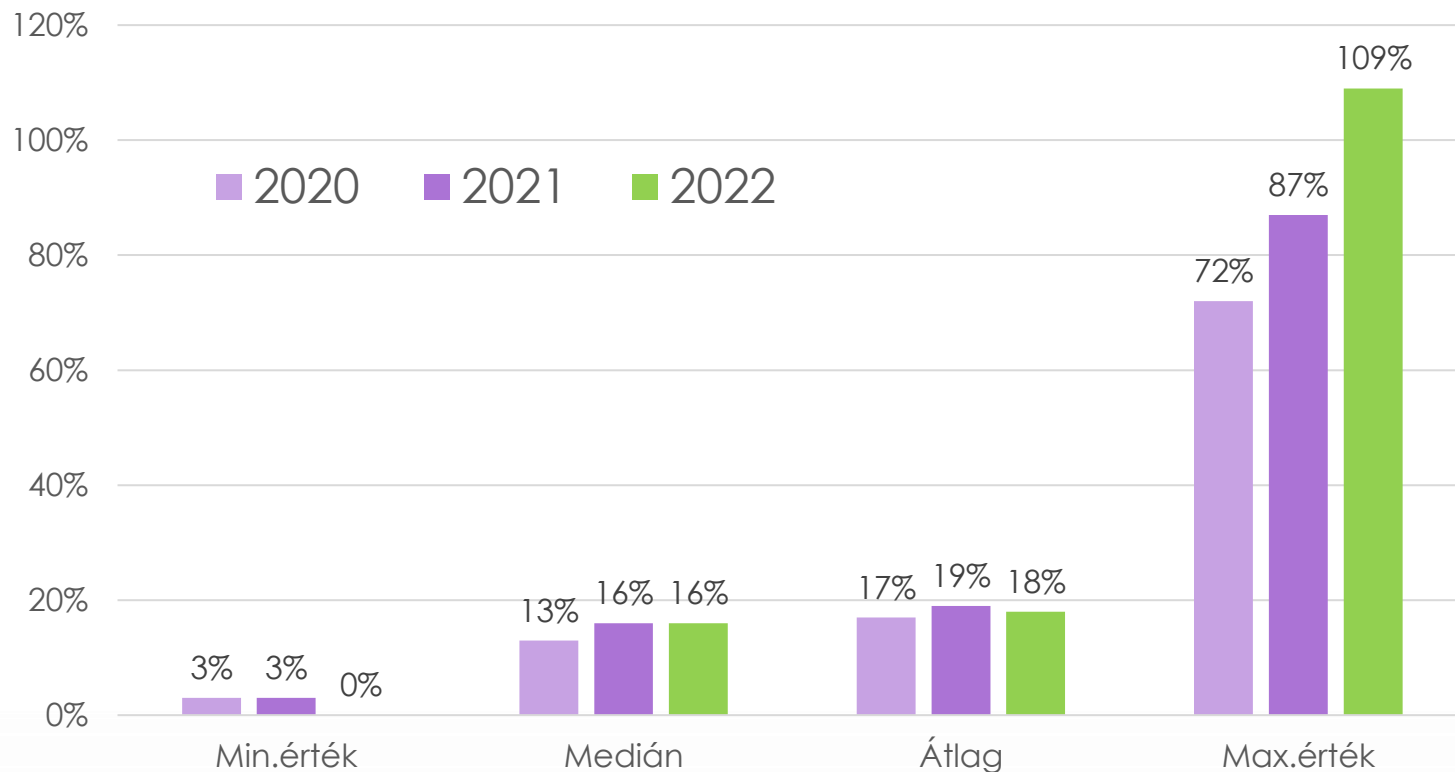
KIHÍVÁST JELENT A BÉRKÖLTSÉG NÖVEKEDÉS



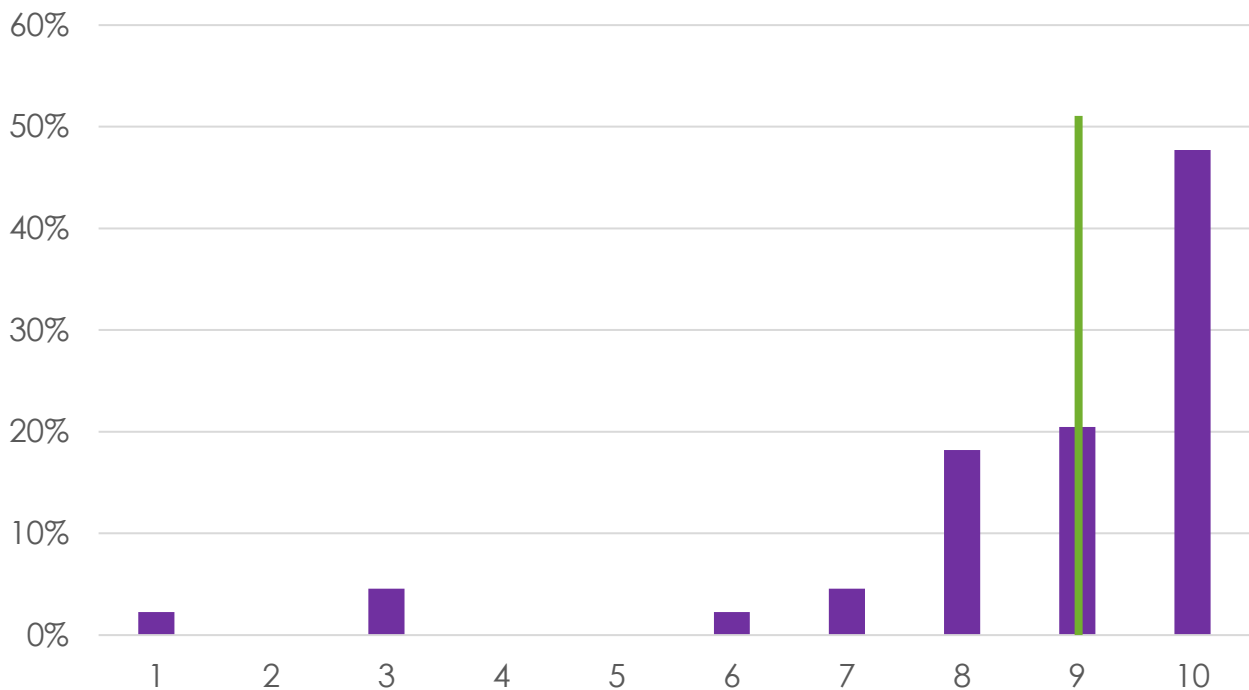
- Nem jelent nehézséget
- Nehezen kitermelhető
- Változtatnunk kell (kellett) a költségszerkezetben ahhoz, hogy teljesíteni tudjuk

12. Mennyiben jelent kihívást a bér jellegű költségek növekedése?

FLUKTUÁCIÓS ADATOK 2020-2022

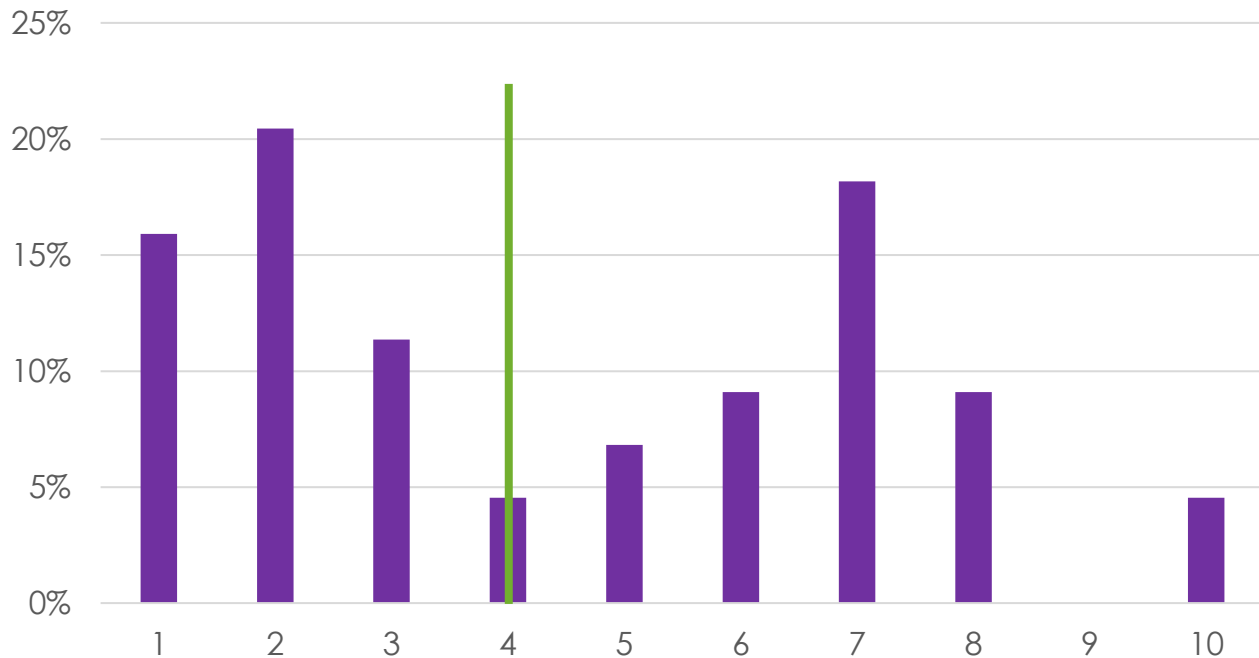


ELVÁNDORLÁS – MAGASABB PÉNZBELI JUTTATÁS FONTOSSÁGA



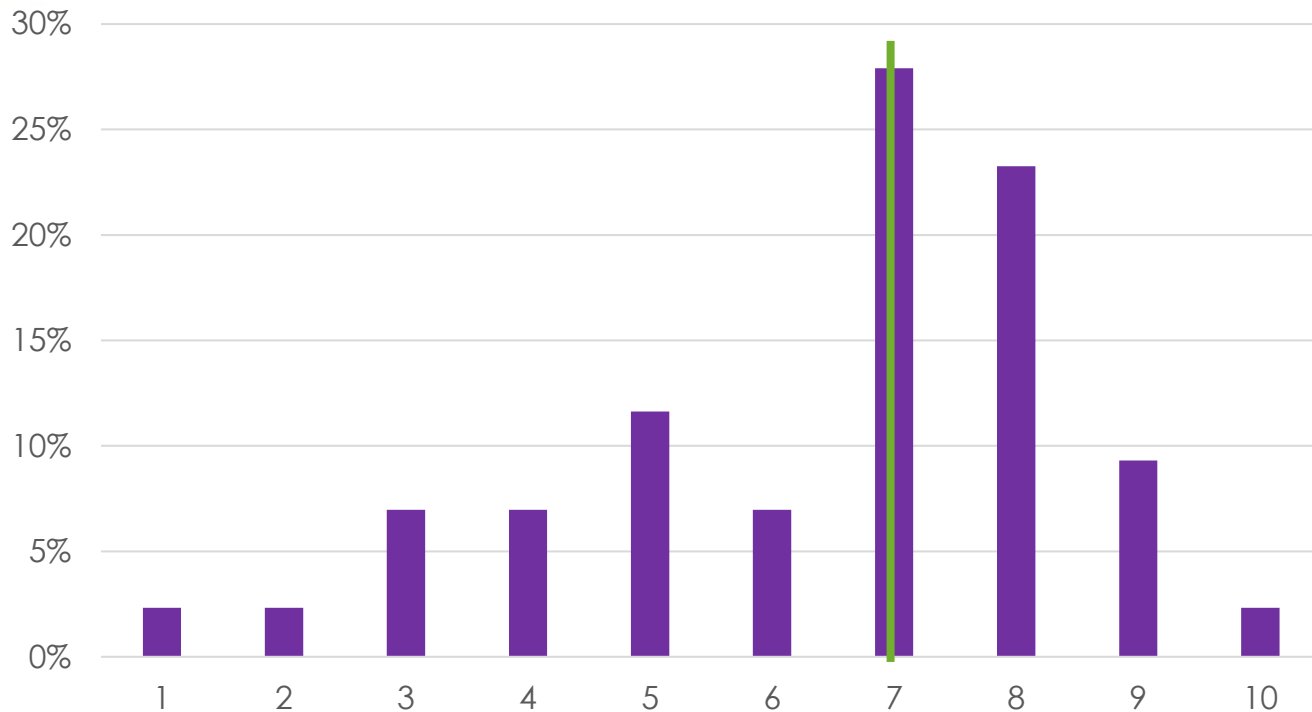
14.a. Mennyire játszanak szerepet a következő tényezők az elvándorlásban? 1-10 skálán jelölik az egyes tényezők fontosságát: Magasabb pénzbeli juttatások. **ZÖLDEDEL A MEDIÁN ÉRTÉK**

ELVÁNDORLÁS – JOBB MUNKAKÖRÜLMÉNYEK FONTOSSÁGA



14.b. Mennyire játszanak szerepet a következő tényezők az elvándorlásban? 1-10 skálán jelölik az egyes tényezők fontosságát: Jobb munkakörülmények

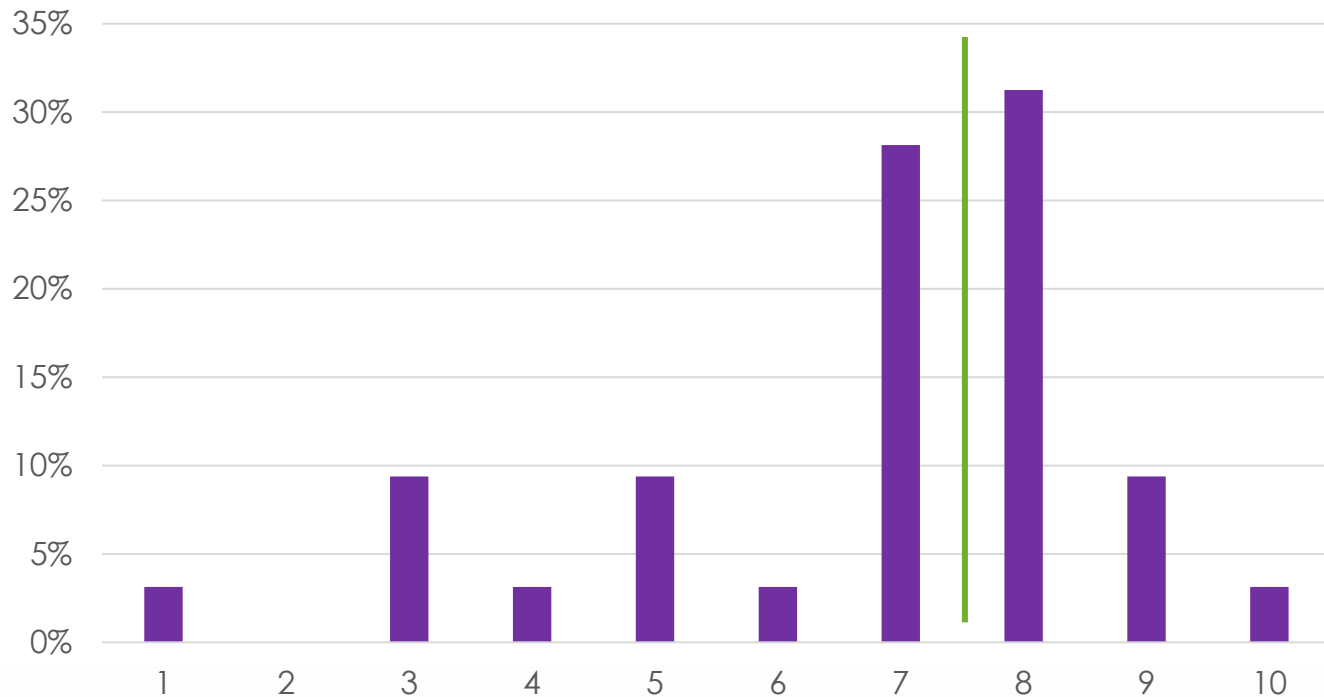
ELVÁNDORLÁS – IZGALMAS PROJEKTEK FONTOSSÁGA



14.c. Mennyire játszanak szerepet a következő tényezők az elvándorlásban? 1-10 skálán jelölik az egyes tényezők fontosságát: Izgalmas projektek

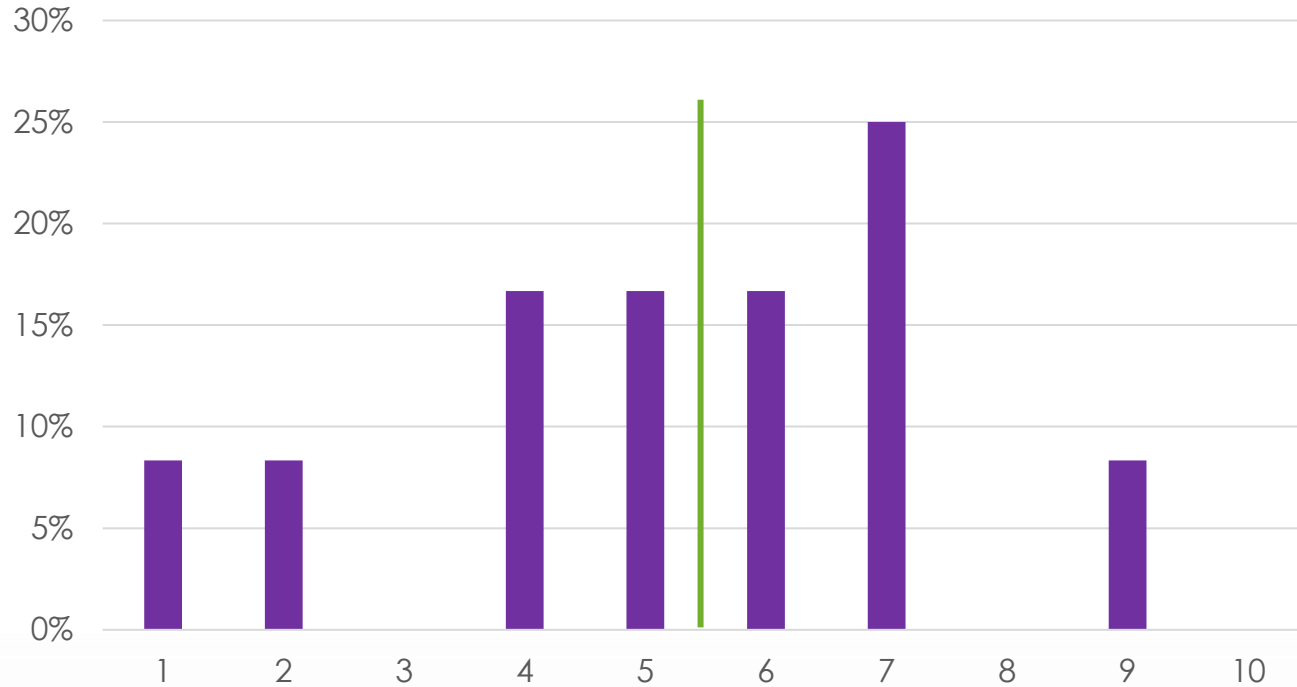
ELVÁNDORLÁS – IZGALMAS PROJEKTEK FONTOSSÁGA / IT

14.c. IT

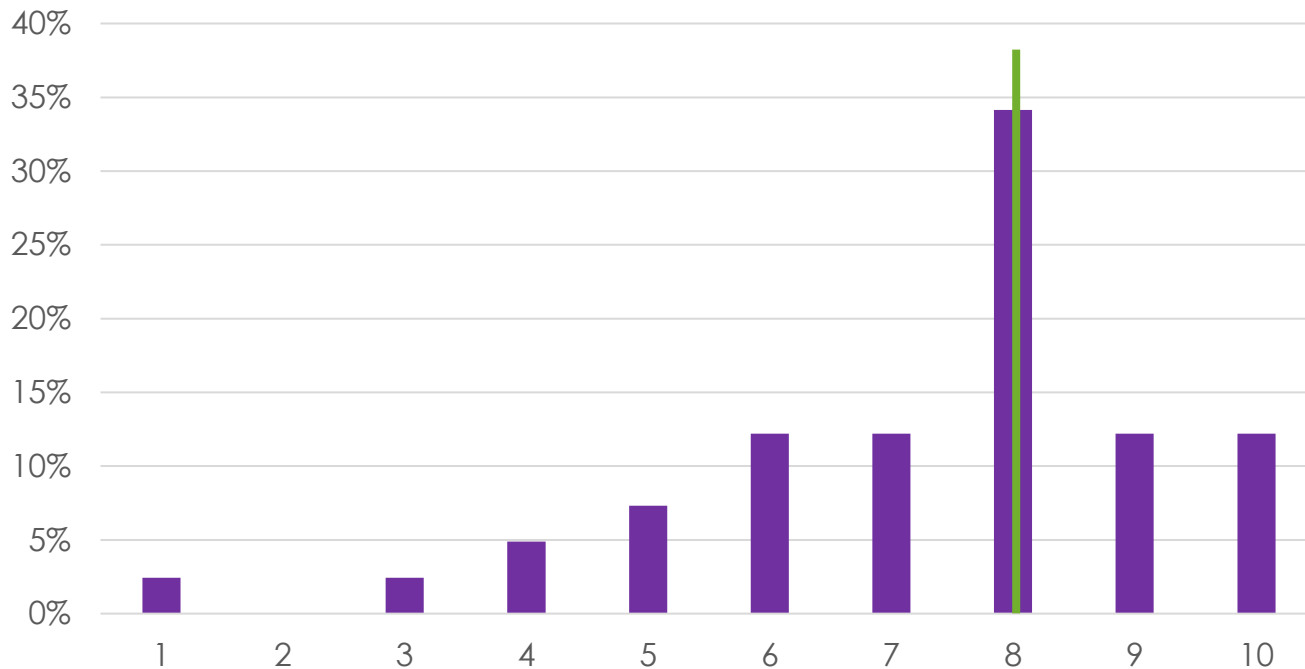


ELVÁNDORLÁS – IZGALMAS PROJEKTEK FONTOSSÁGA / SSC

14.c. SSC

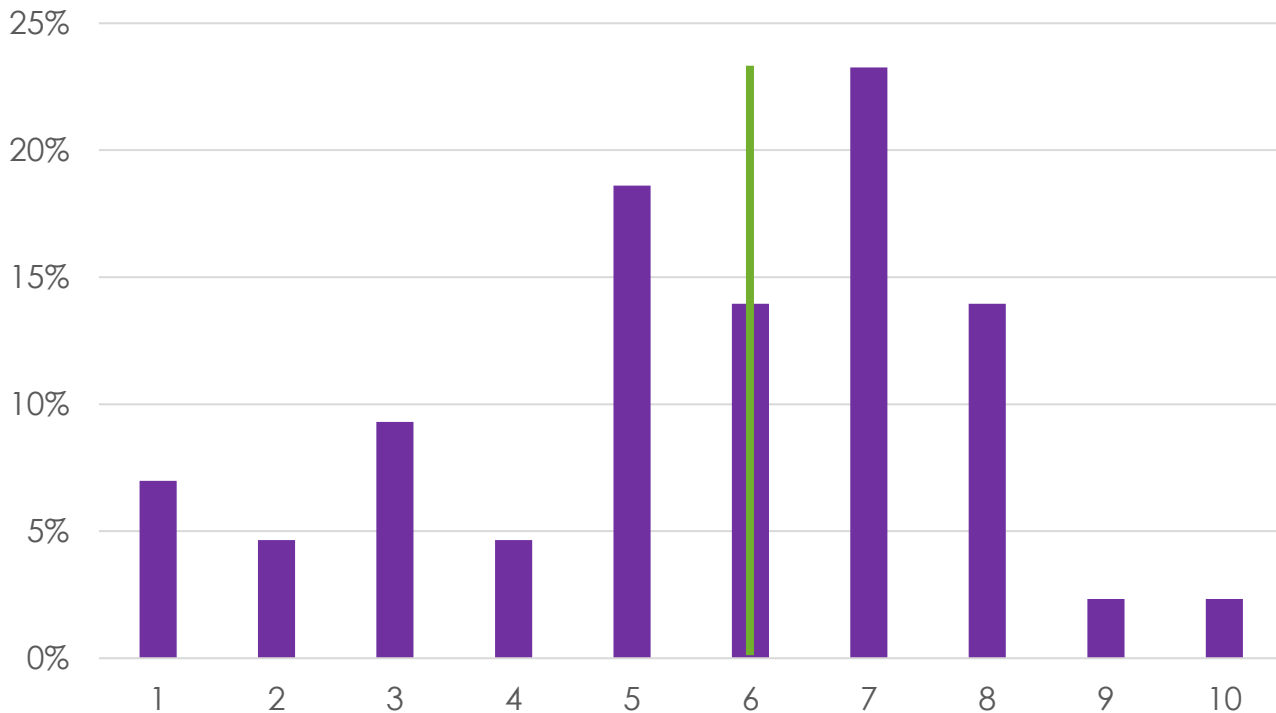


ELVÁNDORLÁS – EGYÉNI FEJLŐDÉS ÉS KARRIER FONTOSSÁGA



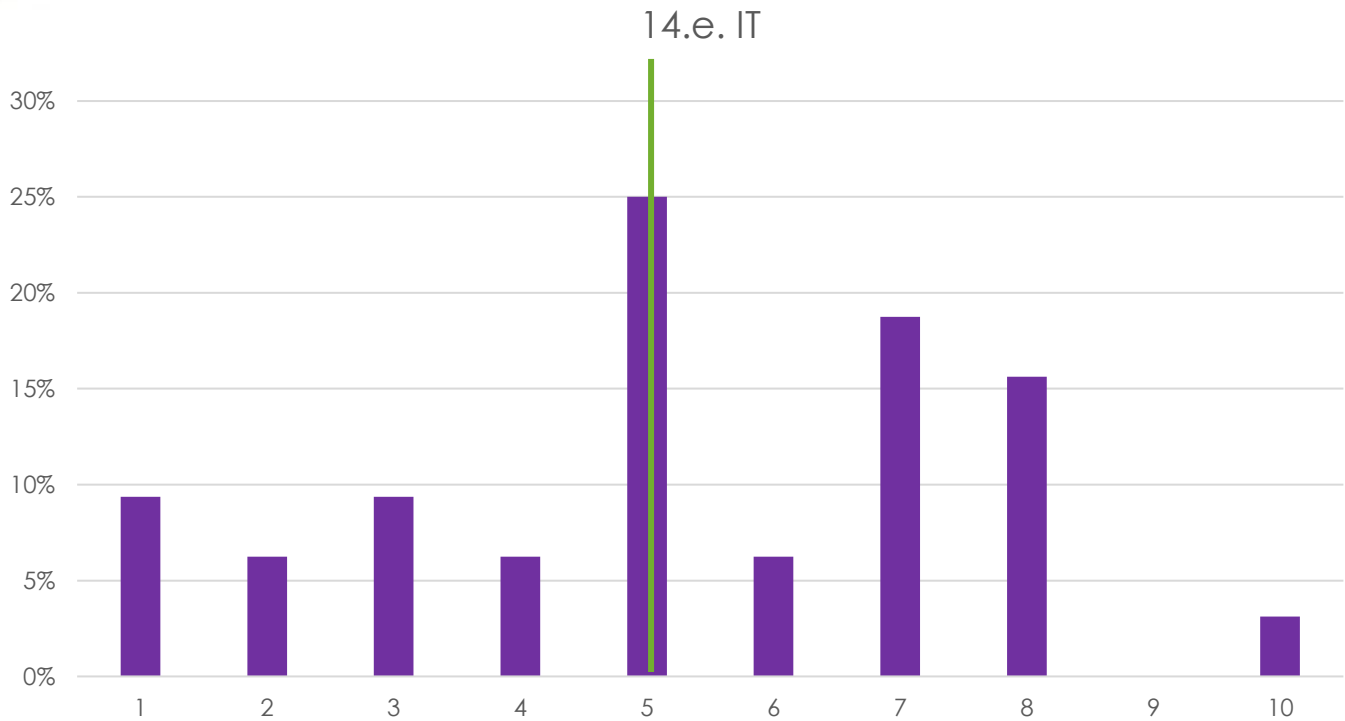
14.d. Mennyire játszanak szerepet a következő tényezők az elvándorlásban? 1-10 skálán jelölik az egyes tényezők fontosságát: Egyéni fejlődés és karrier ígérete

ELVÁNDORLÁS – MUNKAKÖR TARTALMÁNAK FONTOSSÁGA



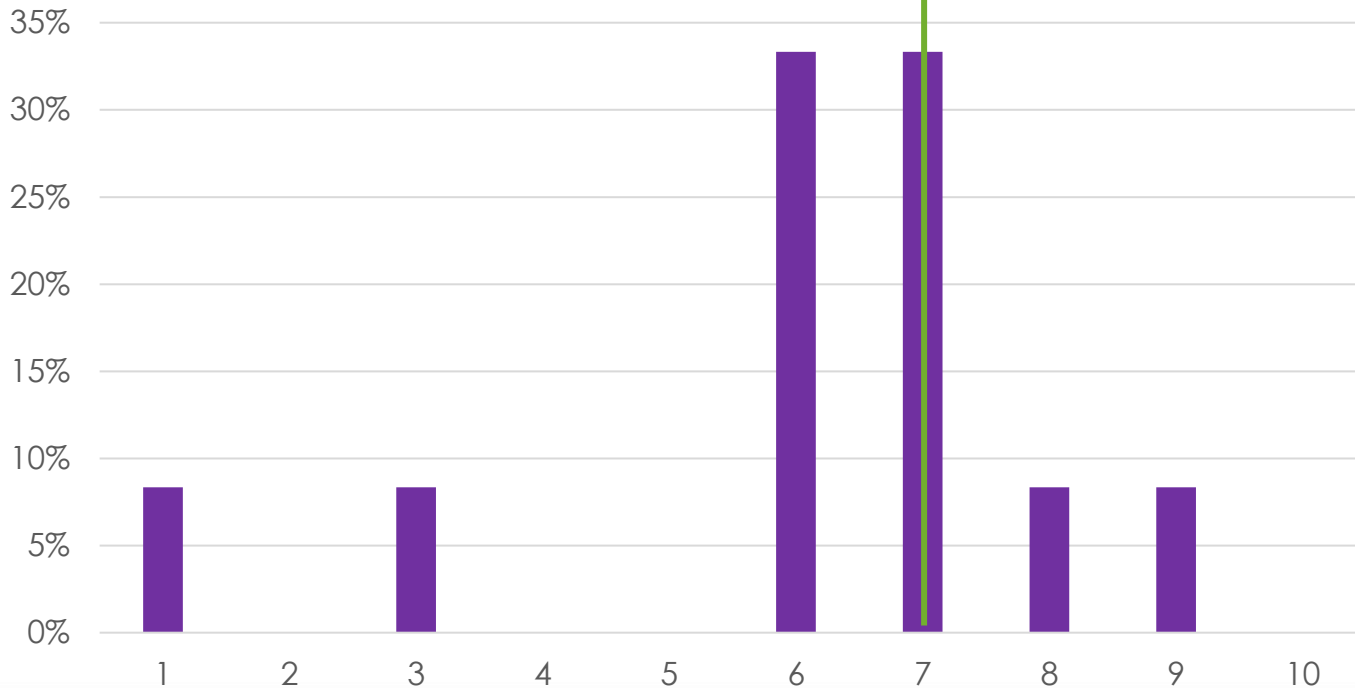
14.e. Mennyire játszanak szerepet a következő tényezők az elvándorlásban? 1-10 skálán jelölik az egyes tényezők fontosságát: A munkakör tartalma

ELVÁNDORLÁS – MUNKAKÖR TARTALMÁNAK FONTOSSÁGA

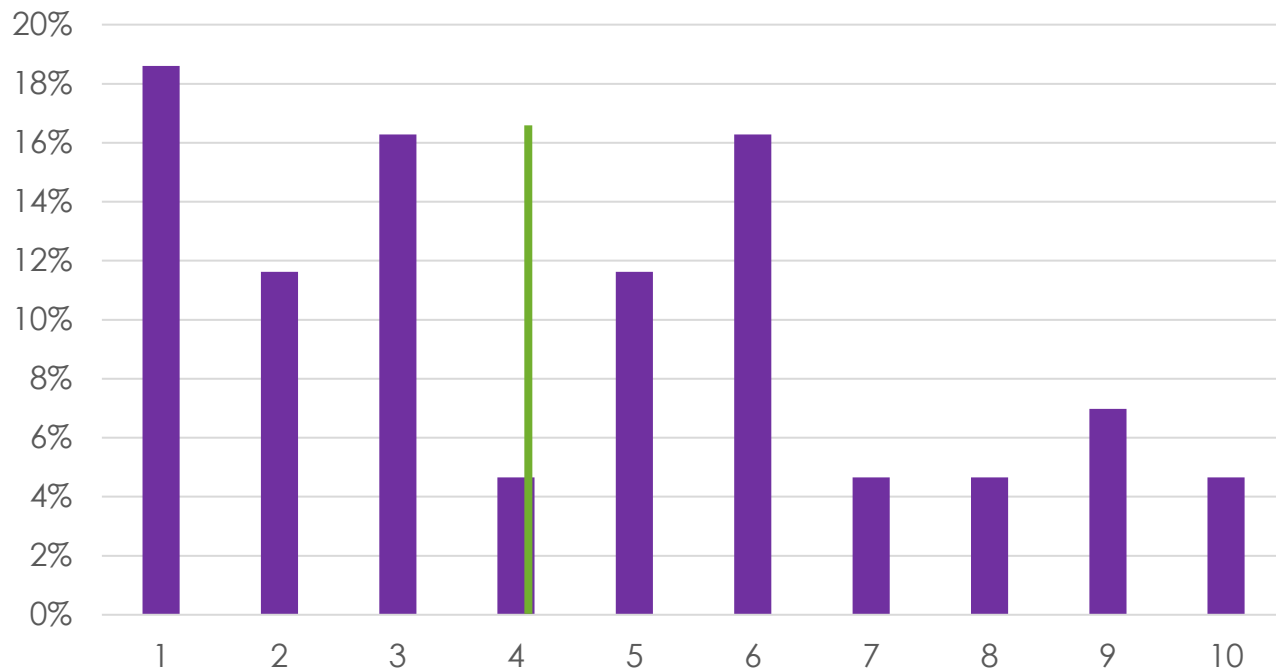


ELVÁNDORLÁS – MUNKAKÖR TARTALMÁNAK FONTOSSÁGA

14.e. SSC

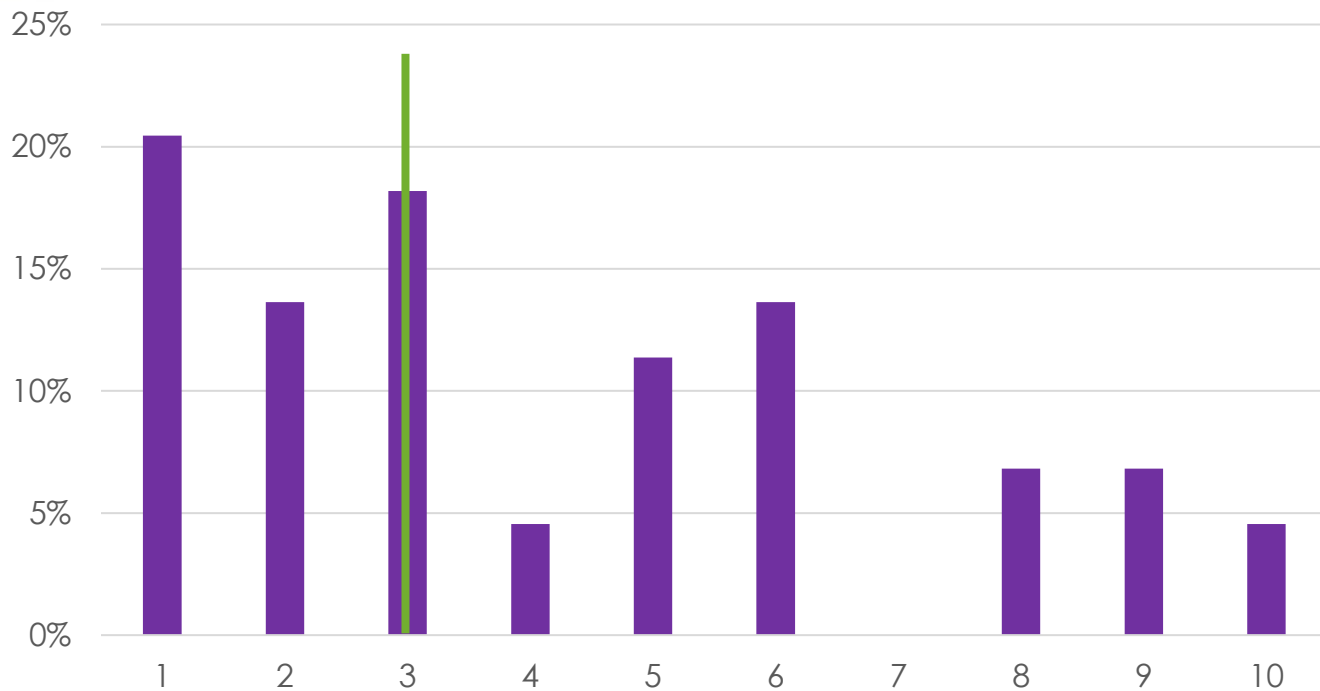


ELVÁNDORLÁS – KEDVEZŐTLEN KAPCSOLAT A VEZETŐVEL



14.f. Mennyire játszanak szerepet a következő tényezők az elvándorlásban? 1-10 skálán jelölik az egyes tényezők fontosságát: Kedvezőtlen kapcsolat a vezetővel

ELVÁNDORLÁS – MUNKAHELYI HANGULAT FONTOSSÁGA

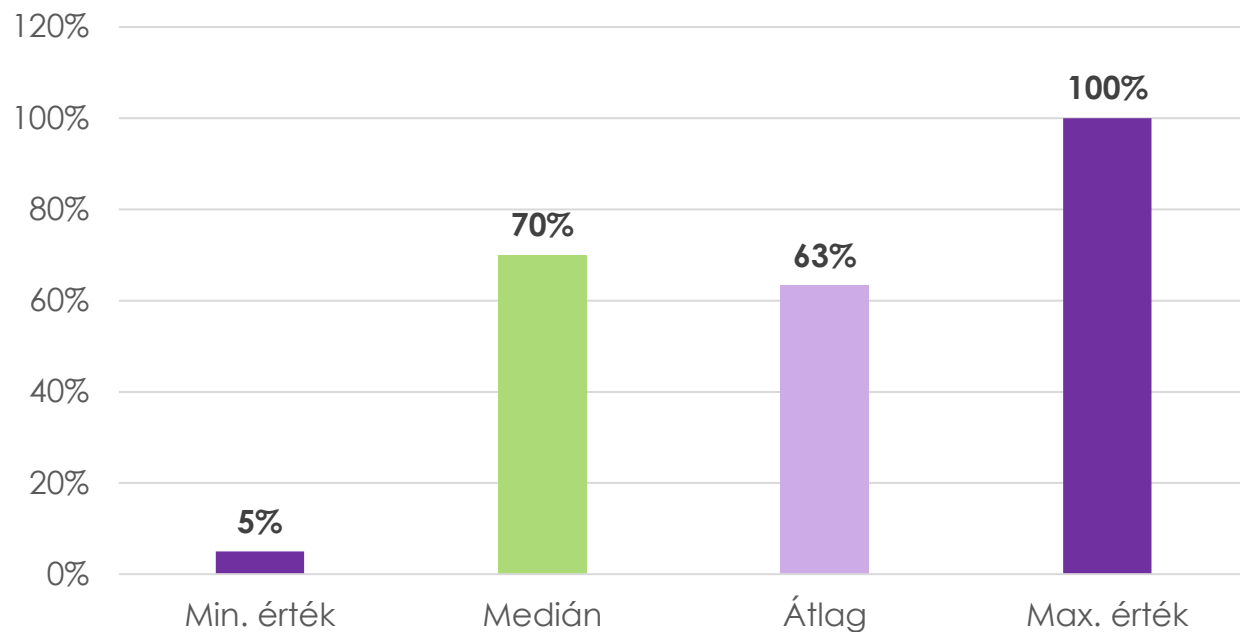


14.g. Mennyire játszanak szerepet a következő tényezők az elvándorlásban? 1-10 skálán jelölik az egyes tényezők fontosságát: Munkahelyi hangulat

≡ TÁVOZÁSI OKOK SORRENDJE (MEDIÁN ÉRTÉKEK)

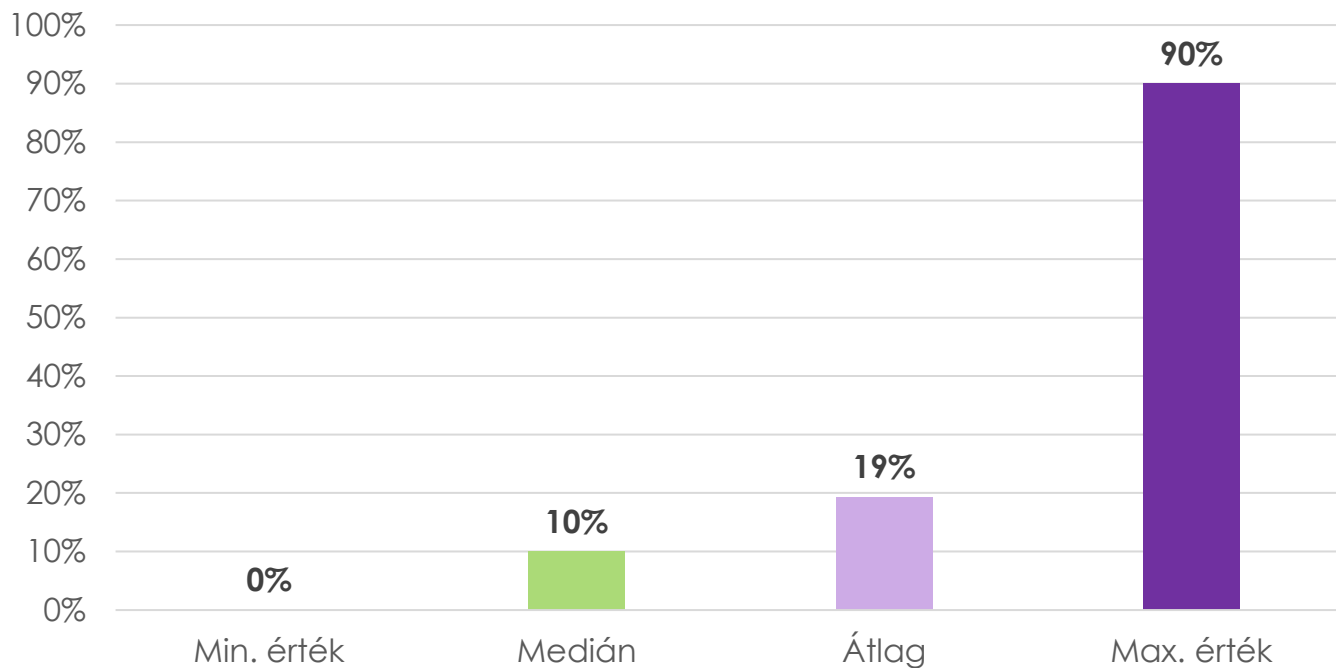
1. Pénzbeli juttatás (9)
2. Egyéni fejlődés és karrier (8)
3. Izgalmas projektek (7)
4. Munkakör tartalma (6)
5. Kapcsolat a vezetővel (4,2)
6. Munkakörülmények (4)
7. Munkahelyi hangulat (3)

TÁVOZÁS VERSENYTÁRSAKHOZ



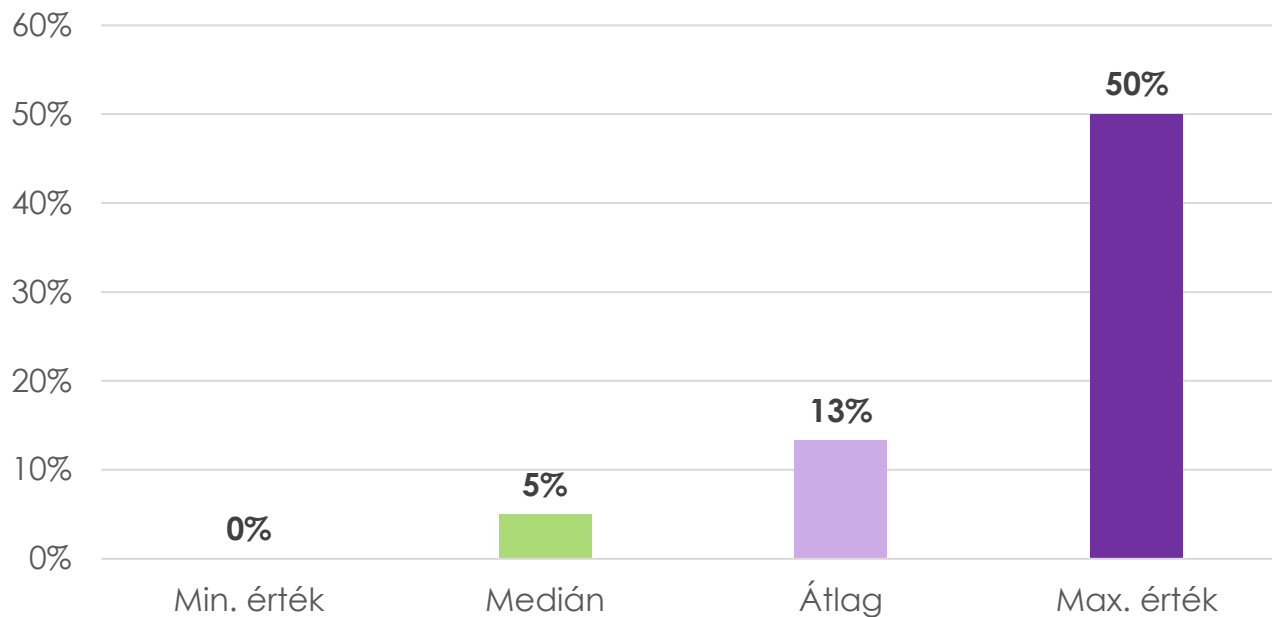
15.a. Milyen területre távoznak a munkatársak %-os formában? - Versenytárshoz igazolnak

TÁVOZÁS – KÜLFÖLDÖN VÁLLALNAK MUNKÁT



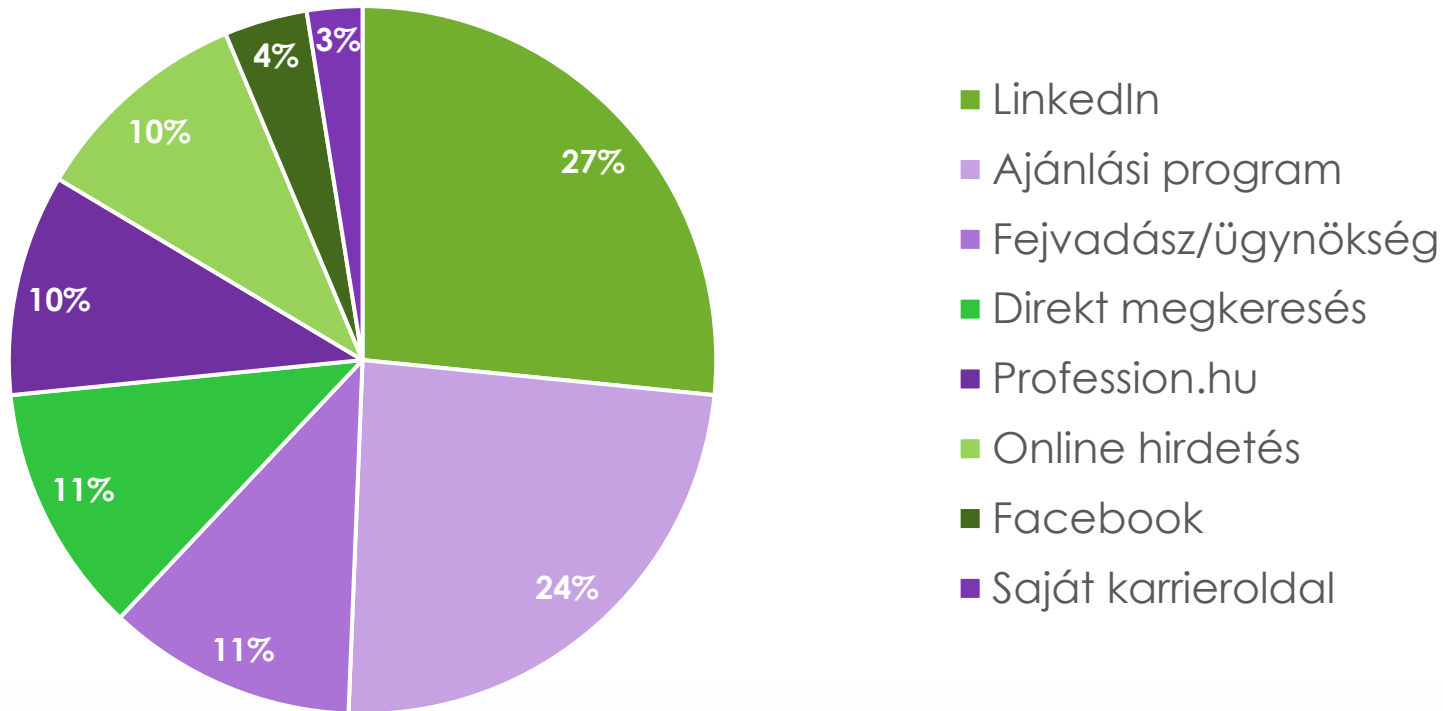
15.b. Milyen területre távoznak a munkatársak %-os formában? - Külföldön vállalnak munkát

TÁVOZÁS – MÁS PÁLYÁRA VÁLTANAK



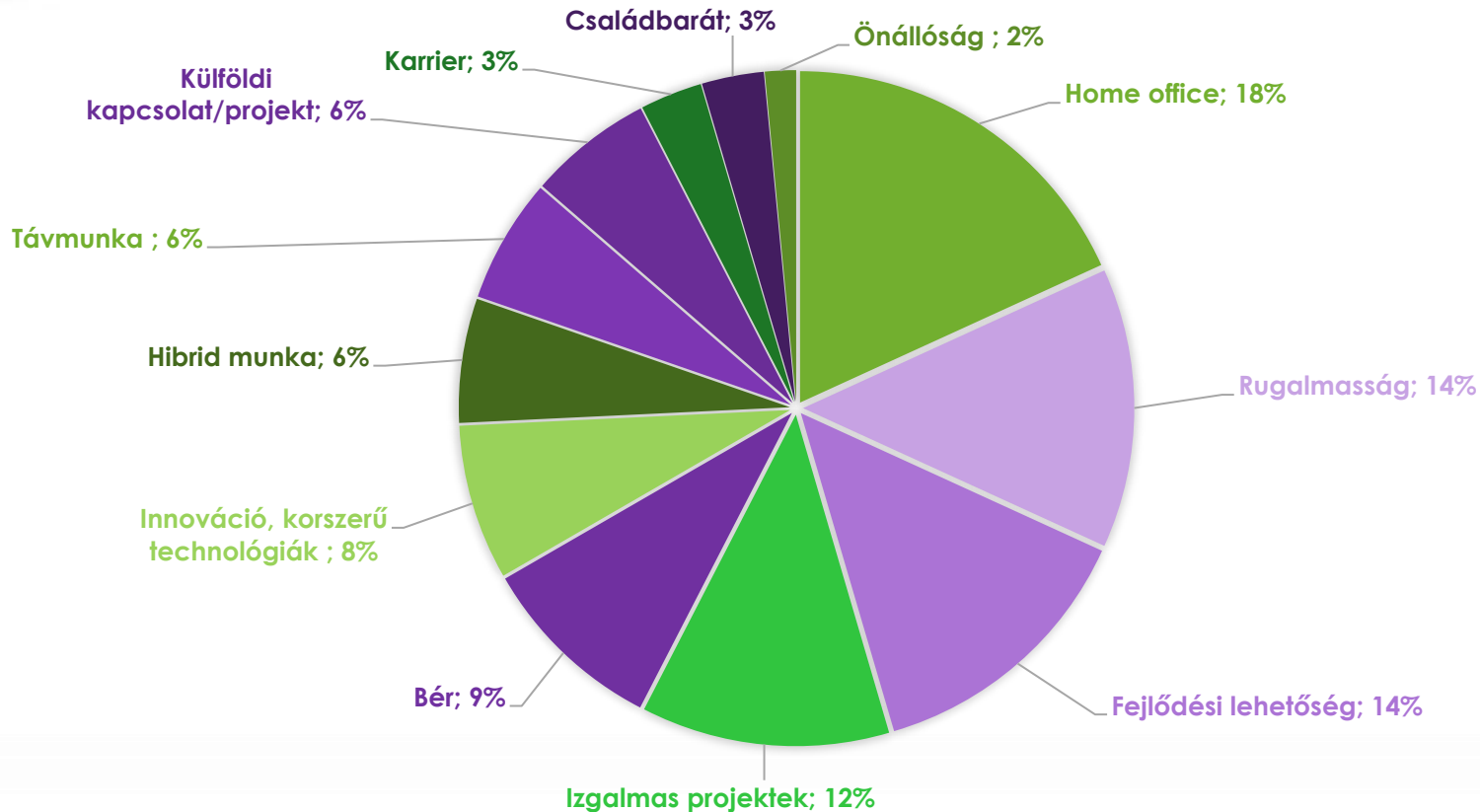
15.c. Milyen területre távoznak a munkatársak %-os formában? - Más pályára váltanak

SIKERES TOBORZÁSI CSATORNÁK



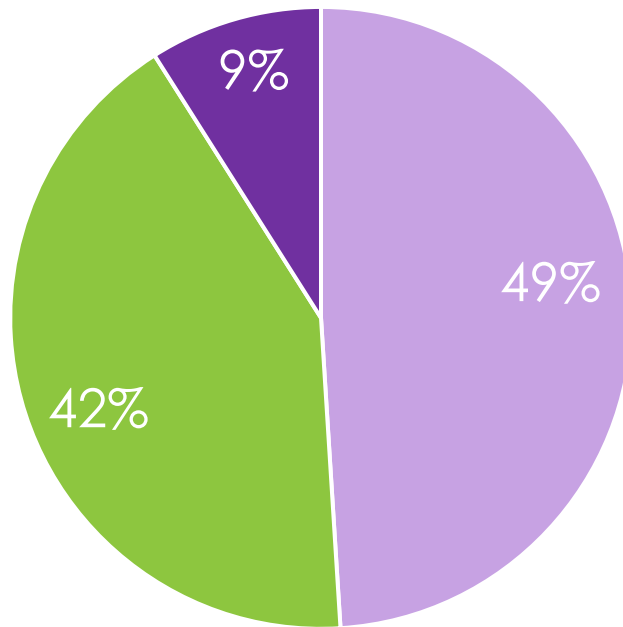


EREDMÉNYES TOBORZÁSI HÍVÓSZAVAK



17. Milyen hívószavak eredményesek a toborzás során? Szöveges válaszok összesítése

EREDMÉNYES TOBORZÁSI HÍVÓSZAVAK

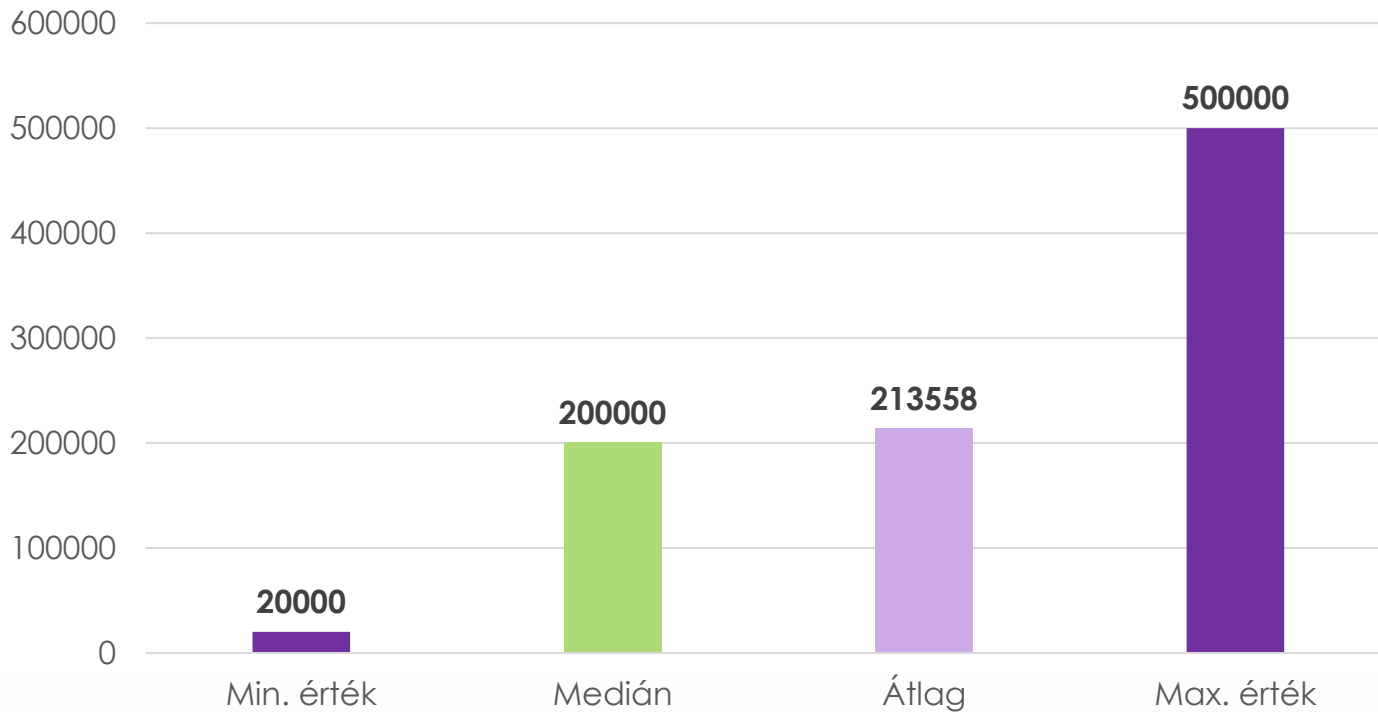


■ Foglalkoztatási forma

■ Karrier és fejlődés

■ 3. Bér és juttatások

KÉPZÉSI KÖLTSÉG



18. Mennyi az egy főre jutó képzési-fejlesztési költségvetés 2022-ben?

KÖVESS MINKET!

Follow

LinkedIn

facebook

Instagram

