

HR ÉS L&D FÓKUSZOK 2023

KUTATÁS ÖSSZEFOGLALÓ

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 azt célozta, hogy a rendkívül bizonytalan 2023-as évben a humán erőforrás és képzési szakértők hogy látják a magyarországi munkaerőpiacot és hogy milyen HR és képzés-fejlesztési projekteket terveznek ebben az évben.

MÓDSZERTAN

Online kutatás, adatfelvétel 2023. januárban történt. Az elemzés 80 válaszadó véleményét összesíti, akik HR vezetők, képzési vezetők és képzési szakértők voltak. A válaszadó cégek mind alkalmazotti létszám, mind pedig iparági eloszlás szerint jól reprezentálják a magyar gazdaságot.

KUTATÁSI FÓKUSZOK

1. A 2023-as munkaerőpiac jellemzői
2. Gazdasági kilátások
3. Foglalkoztatási tervek
4. Fluktuációval kapcsolatos előrejelzés
5. HR fókuszok 2023
6. Képzés-fejlesztési (L&D) fókuszok 2023
7. Képzésre szánt források
8. Igények a képző cégekkel szemben

LEGFONTOSABB MEGÁLLAPÍTÁSOK #1

- 1. 2023: Bizonytalanság és kettősség.** Az első kérdésben arra kerestük a választ, hogy a HR és képzési szakértők milyenek látják a 2023-as hazai munkaerőpiacot. A szabadszavas válaszok között a „bizonytalan” szó fordult elő a leggyakrabban. A további válaszokból pedig az derült ki, hogy szinte minden tekintetben a kettősség jellemzi a válaszadók cégeit és ezévi kilátásait. A válaszadók egy része arra számít, hogy a recesszió hatására lesznek leépítések és több álláskereső lesz, amely megkönnyíti a munkaerőfelvételt. Legalább hasonló arányban jelentek meg azok a vélemények, miszerint továbbra is munkaerőhiány jellemzi majd az évet. A szakemberek arra számítanak, hogy folytatódik a munkaerő külföldre vándorlása, ugyanakkor továbbra is jellemző lesz főként kék galléros munkakörökben a távoli harmadik országokból való toborzás. A munkaerőpiacot a meglátások szerint jellemezni fogja a nyomás a béremelésen, ugyanakkor a cégek egy jó részénél már nem látszik forrás, tartalék ezen igény kielégítésére. A munkavállalók – a megítélések szerint – magasabb bér reményében szívesen váltanak munkát, ugyanakkor erősödik a biztonságra törekvés is. A vélemények arról szólnak, hogy a jól teljesítő munkáltatóknál csökken a fluktuáció, míg a rugalmatlan, „darálós” helyeken továbbra is magas lesz.
- 2. Továbbra is hódít a hibrid.** A 2023-as munkaerőpiac leírásakor többen említették azt, hogy a fehérgalléros munkakörökben továbbra is jellemző lesz a hibrid munkavégzés és a szakértők arra számítanak, hogy 2022-höz viszonyítva nőni fog a home office munkavégzés aránya.

≡ LEGFONTOSABB MEGÁLLAPÍTÁSOK #2

- 1. Kettősség és bizonytalanság a gazdasági kilátások és a foglalkoztatás terén.** A bizonytalanság hatása, hogy ebben az évben sokan később terveztek, a pénzügyi tervek véglegesítésével megvárták az év végi adatokat. A bizonytalanságot jelzi, hogy válaszadók 14%-a a cégének profitabilitásával kapcsolatos kérdésre nem tudott választ adni. A polarizáltságot jelzi, hogy a válaszadók 52%-a nyereségesség növekedésére számít idén, 25% szinten maradást vár, míg 23% a vállalati nyereség csökkenésével tervez. Foglalkoztatás tekintetében a cégek 8%-a tervez csökkenést, 40% változatlan létszámmal kalkulál, míg 52% növekedést tervez. A fluktuáció változására vonatkozóan is sokszínű válaszokat kaptunk: 25% csökkenő fluktuációt vár, változatlanságot feltételez a szakértők 40%-a, míg 35% növekvő fluktuációt prognosztizál.
- 2. Fókuszban az elkötelezettség fejlesztése.** A 2023-as HR fókuszok között toronymagasan vezet a munkatársi elkötelezettség fejlesztésével kapcsolatos tervek (78% említette). Ehhez kapcsolódó fókuszterület a fluktuáció csökkentés (45% említés). Kiemelkedően fontos tervek között szerepel még az együttműködés fejlesztés, a toborzás és a vezetőfejlesztés.
- 3. Fontos marad a képzés.** Úgy tűnik, hogy a bizonytalanság ellenére fontos marad a képzés és fejlesztés, a cégek 32%-ban növelni tervezik az erre fordítandó költségkeretet. Lesznek olyan cégek, melyeknél nem költenek erre egyáltalán az idén, ahol költenek, ott nagy a szórás a 15.000 Ft / fő és a 600.000 Ft/fő éves képzési keret között.

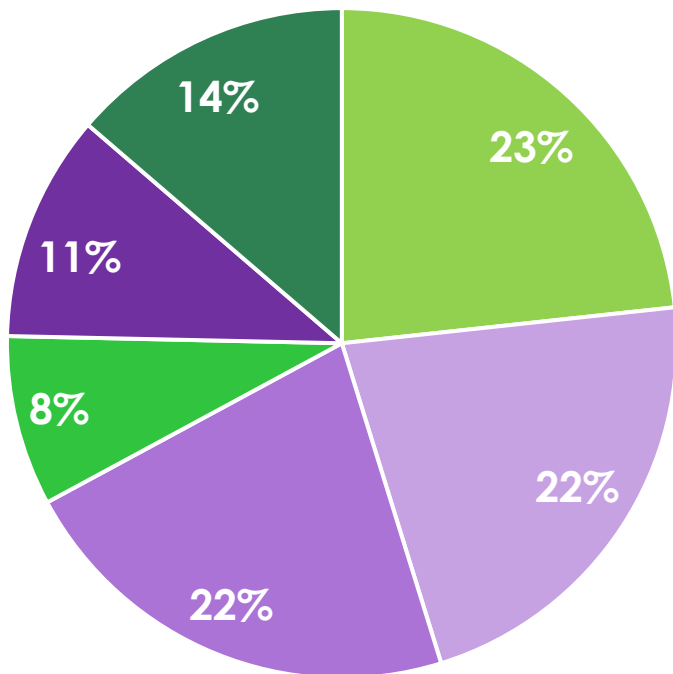
JAVASLATAINK – AMIBEN MI SEGÍTENI TUDUNK

- 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 programoktól](#) a [gamifikált workshopokon](#) 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

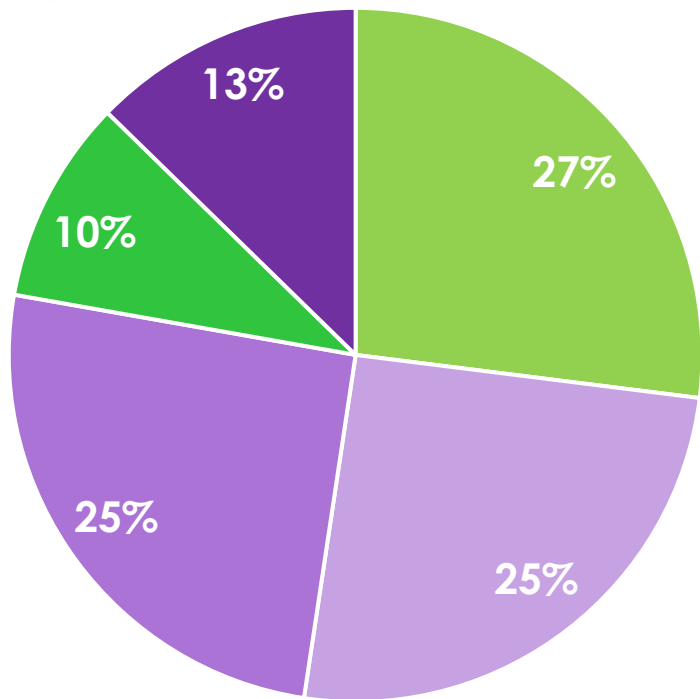
GAZDASÁGI KILÁTÁSOK 2023



- Nyereségünk 10%-nál kisebb mértékben növekedni fog
- Nyereségünk 10%-ot meghaladó mértékben növekedni fog
- Változatlan marad
- Nyereségünk 10%-nál kisebb mértékben csökkenni fog
- Nyereségünk 10%-ot meghaladó mértékben csökkenni fog
- Nem tudom/Nem kívánok válaszolni

2. Nyereségesség tekintetében milyen évre számítasz a cégednél 2023-ban?

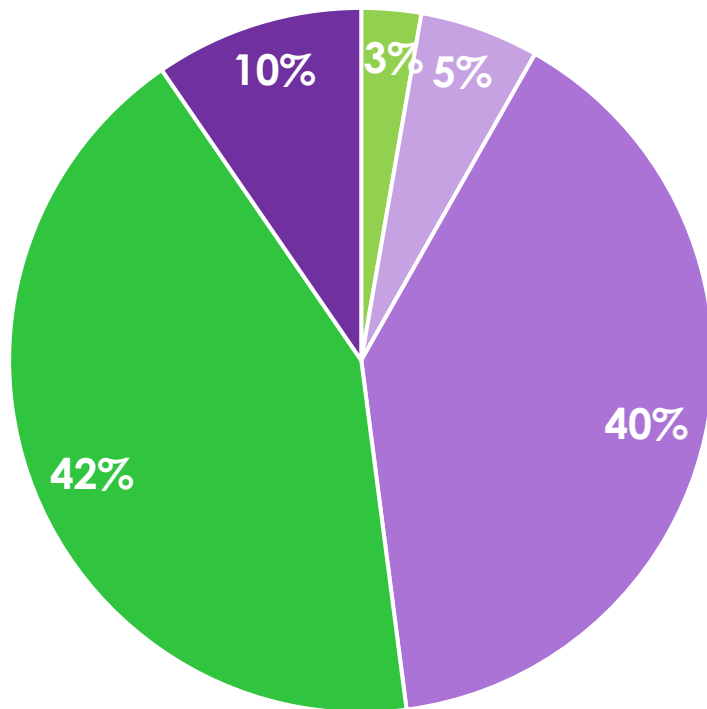
GAZDASÁGI KILÁTÁSOK – „NEM TUDOM” NÉLKÜL



- Nyerésük 10%-nál kisebb mértékben növekedni fog
- Nyerésük 10%-ot meghaladó mértékben növekedni fog
- Változatlan marad
- Nyerésük 10%-nál kisebb mértékben csökkenni fog
- Nyerésük 10%-ot meghaladó mértékben csökkenni fog

2. Nyereségesség tekintetében milyen évre számítasz a cégednél 2023-ban?

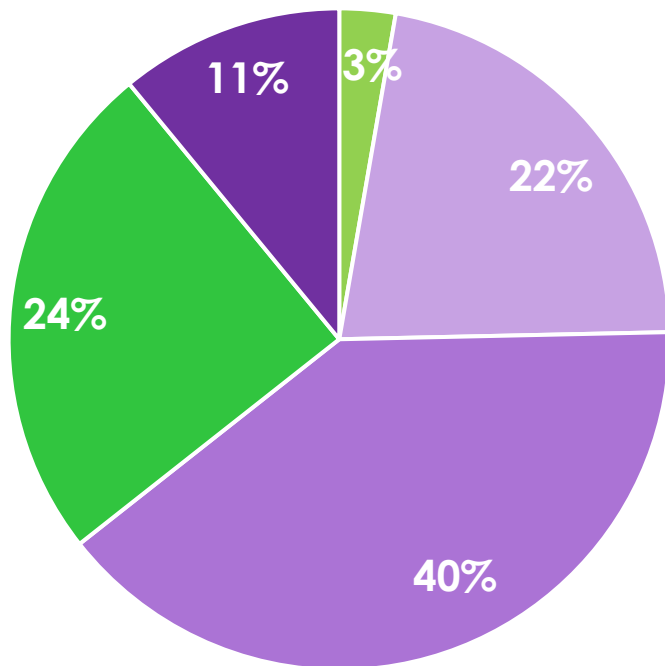
LÉTSZÁM TERVEK



- Nagy mértékben csökken
- Kis mértékben csökken
- Változatlan marad
- Kis mértékben nő
- Nagy mértékben nő

3. Hogyan változik a cégek alkalmazotti létszáma 2023-ban?

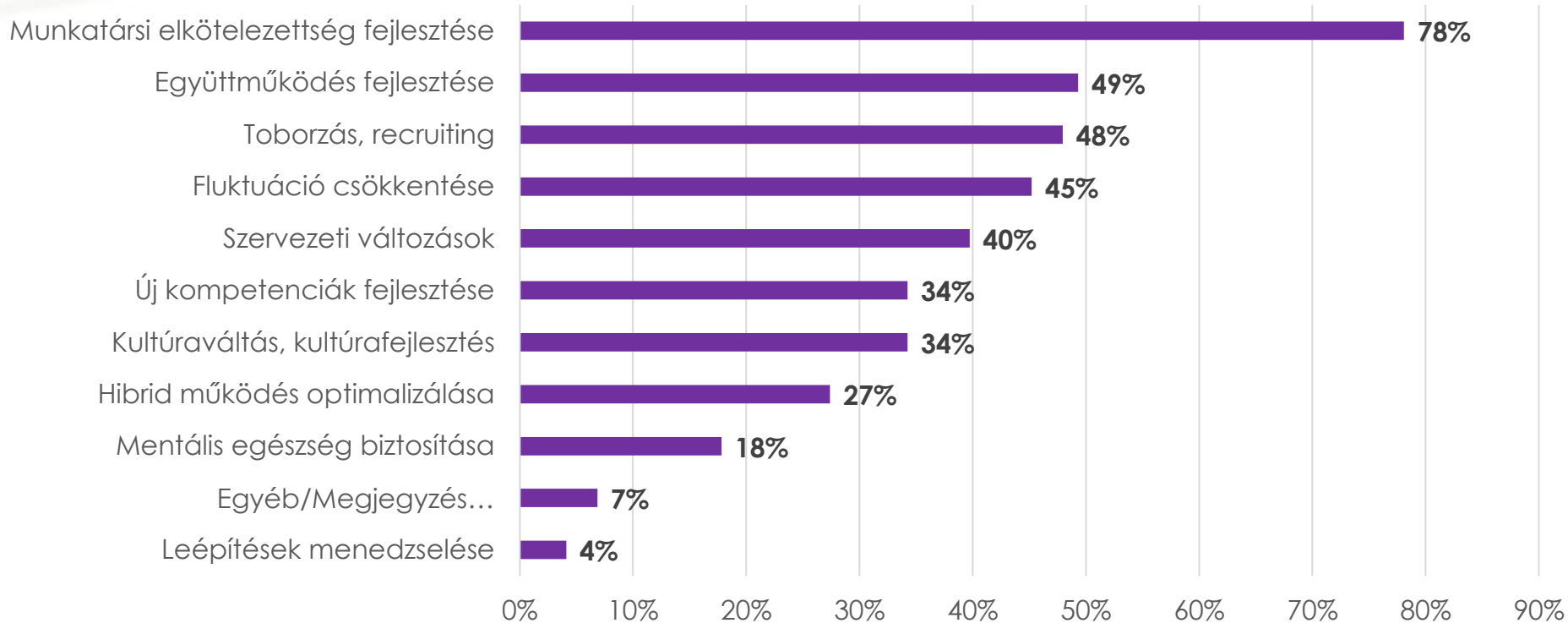
FLUKTUÁCIÓS KILÁTÁSOK



- Nagy mértékben csökken
- Kis mértékben csökken
- Változatlan marad
- Kis mértékben nő
- Nagy mértékben nő

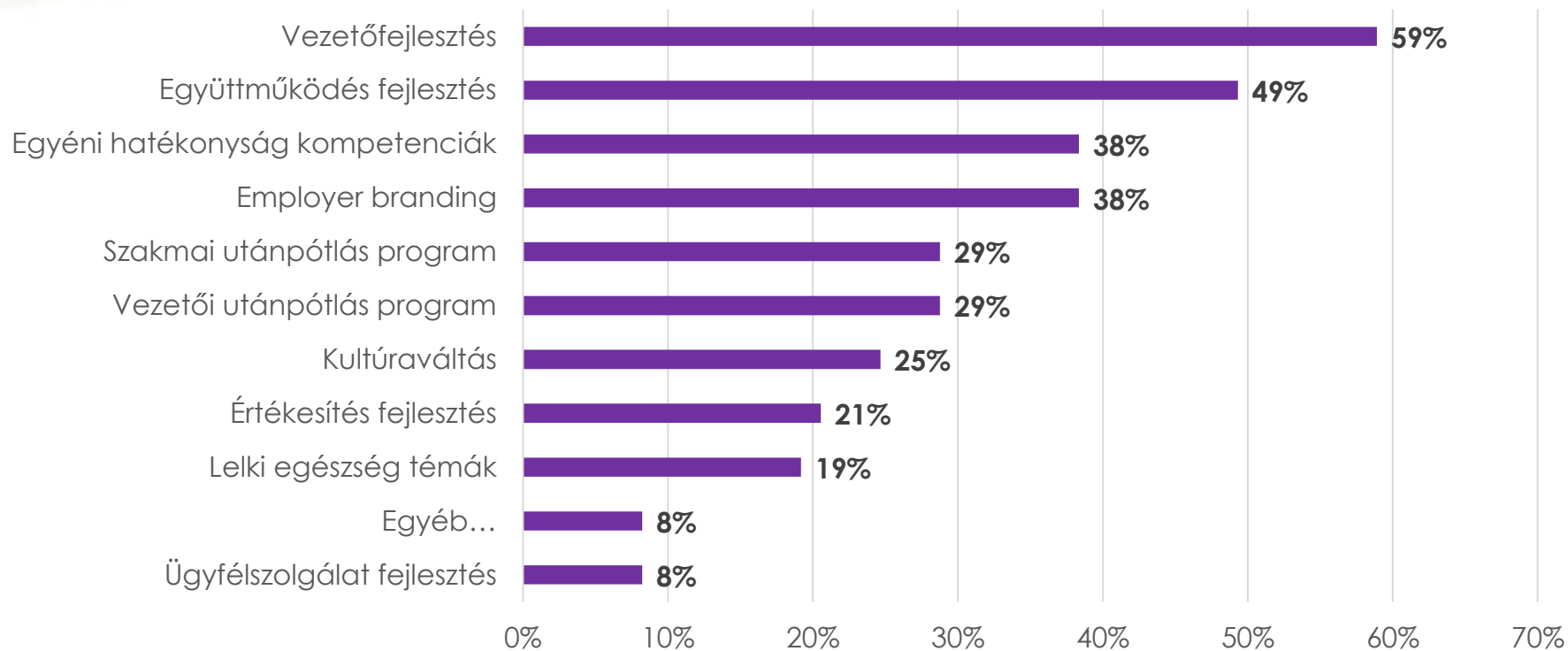
4. Mire számítasz 2023-ban a céged fluktuációjára vonatkozóan?

HR FÓKUSZOK



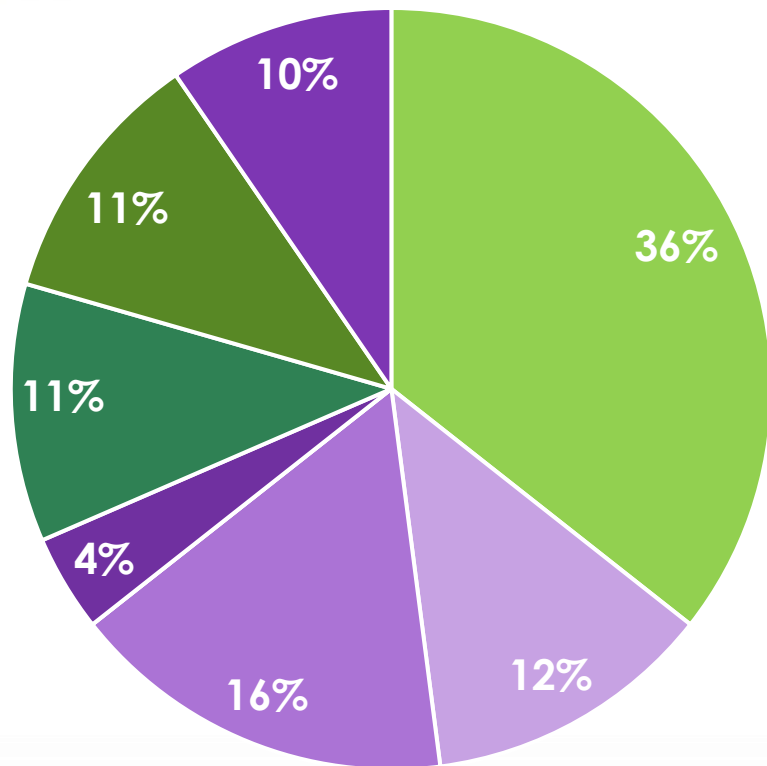
5. Mi áll majd 2023-ban a HR tevékenységének fókuszában nálatok? Több válasz is lehetséges.

L&D FÓKUSZOK



6. Mik állnak majd nálatok a képzés-fejlesztés, szervezetfejlesztés fókuszában 2023-ban? Több válasz is lehetséges.

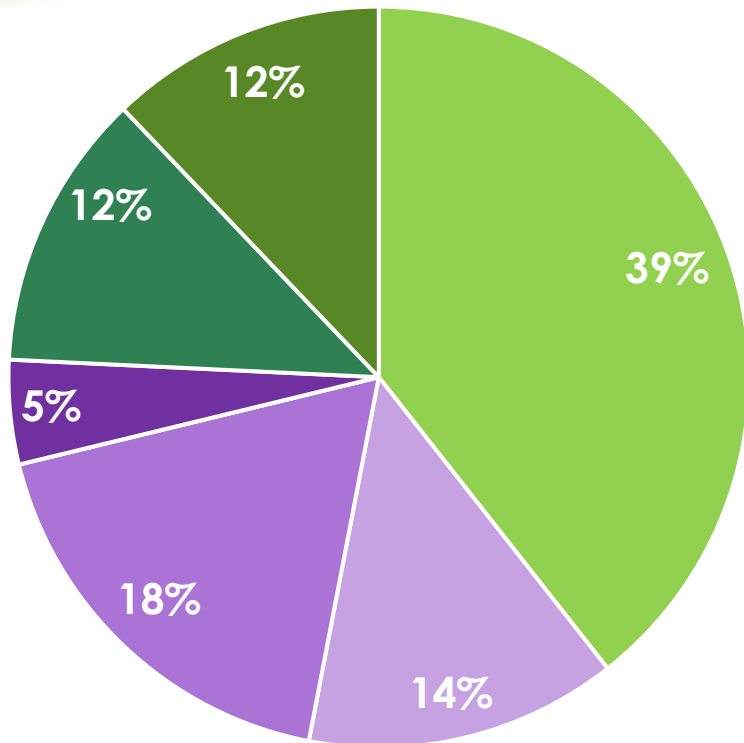
L&D KÖLTSÉGKERET



- Változatlan lesz
- 10%-nál kisebb mértékben nő
- 11-20% nő
- 21% és annál nagyobb mértékben nő
- 10%-nál kisebb mértékben csökken
- 11-20% csökken
- 21% és annál nagyobb mértékben csökken
- Nem tudom/Nem kívánok válaszolni

7. A képzési költségvetések milyen irányban változik 2023-ban az előző évhez viszonyítva?

L&D KÖLTSÉGKERET „NEM TUDOM” NÉLKÜL



- Változatlan lesz
- 10%-nál kisebb mértékben nő
- 11-20% nő
- 21% és annál nagyobb mértékben nő
- 10%-nál kisebb mértékben csökken
- 11-20% csökken
- 21% és annál nagyobb mértékben csökken

7. A képzési költségvetések milyen irányban változik 2023-ban az előző évhez viszonyítva?

JAVASLATOK A KÉPZŐ CÉGEKNEK

Lelki
egészség
támogatása

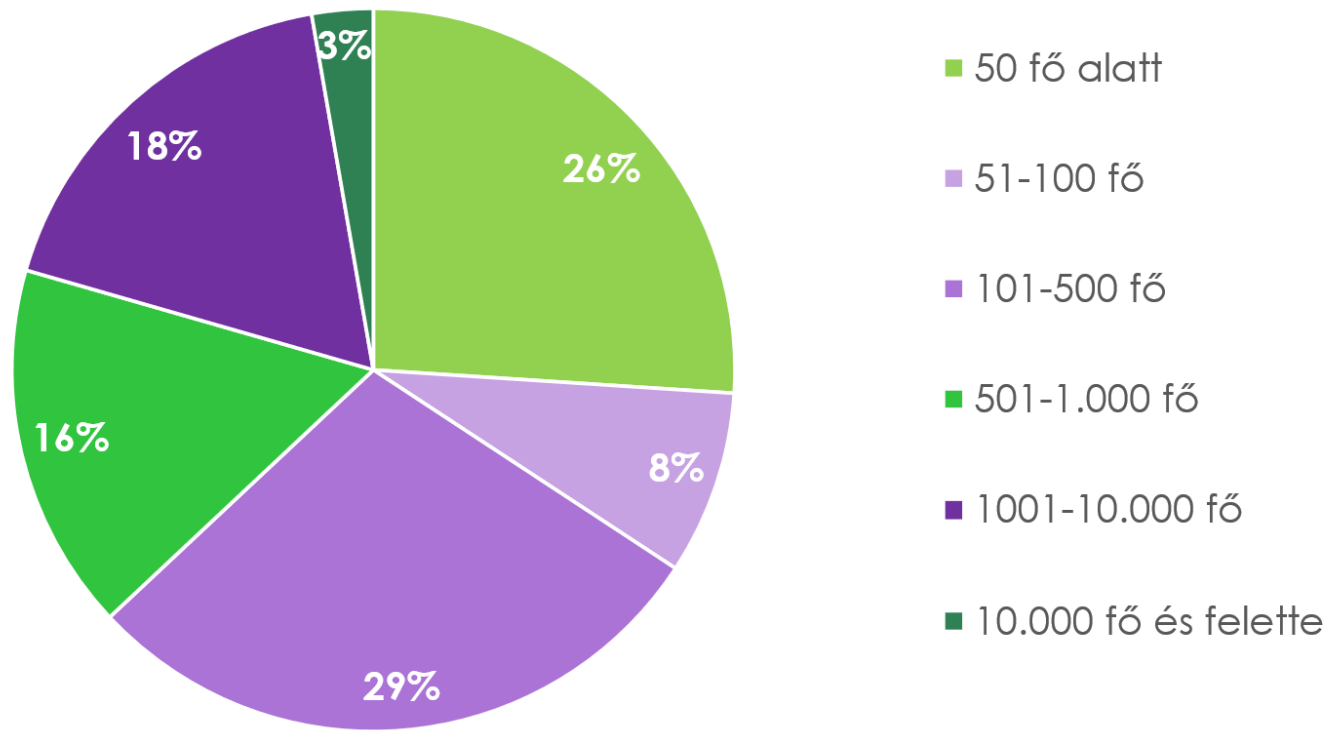
Újdonságok

Rövidebb,
online képzés

Gyakorlatias,
cégre
szabott,
élményszerű
programok

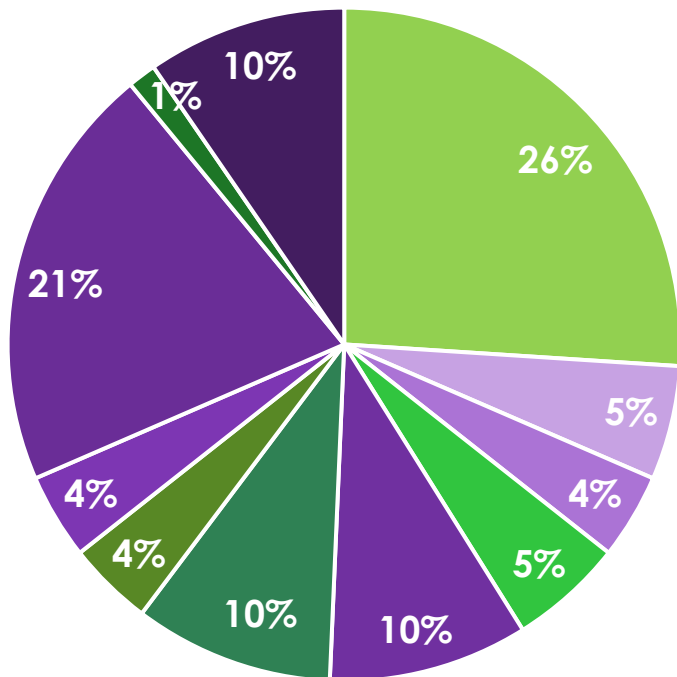
Train the
trainer
programok,
belső képzés
támogatása

VÁLASZADÓ – CÉG LÉTSZÁM



11. Céged létszáma

VÁLASZADÓ – IPARÁGI BESOROLÁS



- Gyártás, termelés
- Kiskereskedelem
- Nagykereskedelem
- Szállítás, logisztika
- Bank, biztosító, pénzügyi szolgáltatások
- IT, Telekommunikáció
- Szolgáltató központ (SSC)
- Vendéglátás, szállodaipar
- Egyéb szolgáltatás
- Közműszolgáltató
- Egyéb

12. Céged iparági besorolása

KÖVESS MINKET!

Follow

LinkedIn

facebook

Instagram

