



Miért nem tapadnak meg az új emberek egy cégnél? Tanulmány 2017 Magyarország Munkaerőpiac

Ez a tanulmány több, mint **14.000** álláskereső válaszaiból tevődött össze, akik valamely internetes portálon keresztül beküldték az önéletrajzukat egy céghez Magyarországon.

A több ezer álláskereső közül:

- vannak olyanok, akik 3-14 alatt találtak munkát
- vannak olyanok, akik 1-3 hónap alatt találtak munkát
- vannak olyanok, akiket nem rég vettek fel, azaz a **próbaidejüket töltik és így is állást keresnek**, más szóval nem igazán “jött be nekik” ahol vannak, tehát idézve őket “nyitott szemmel járnak.”
- vannak olyanok, akiknek régóta **van munkájuk, de** ennek ellenére **állást keresnek**

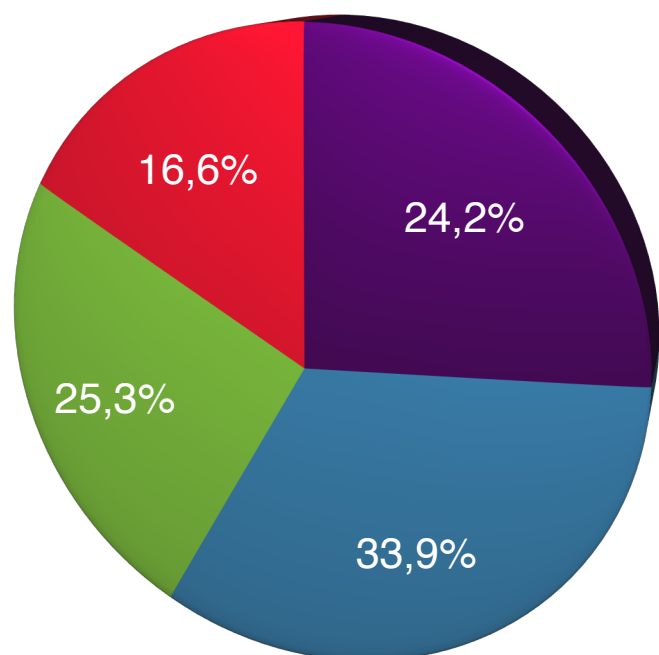
A válaszadók **33,9%-a** 1-3 hónapon belül talál munkát.

A válaszadók **24,2%-a** 3-14 hónapja talál munkát.

A válaszadók **25,3 % -a** nem rég helyezkedett el és mégis állást keres.

A válaszadók **16,6 % -nak** már rég óta meg van a munkahelye, de mégis állást keres.

- 3-14 hónapon belül talál
- 1-3 hónapon belül talál
- próbaidő alatt is keres
- van munkája, de keres





Miért nem tapadnak meg az új emberek egy cégnél? Tanulmány 2017 Magyarország Munkaerőpiac

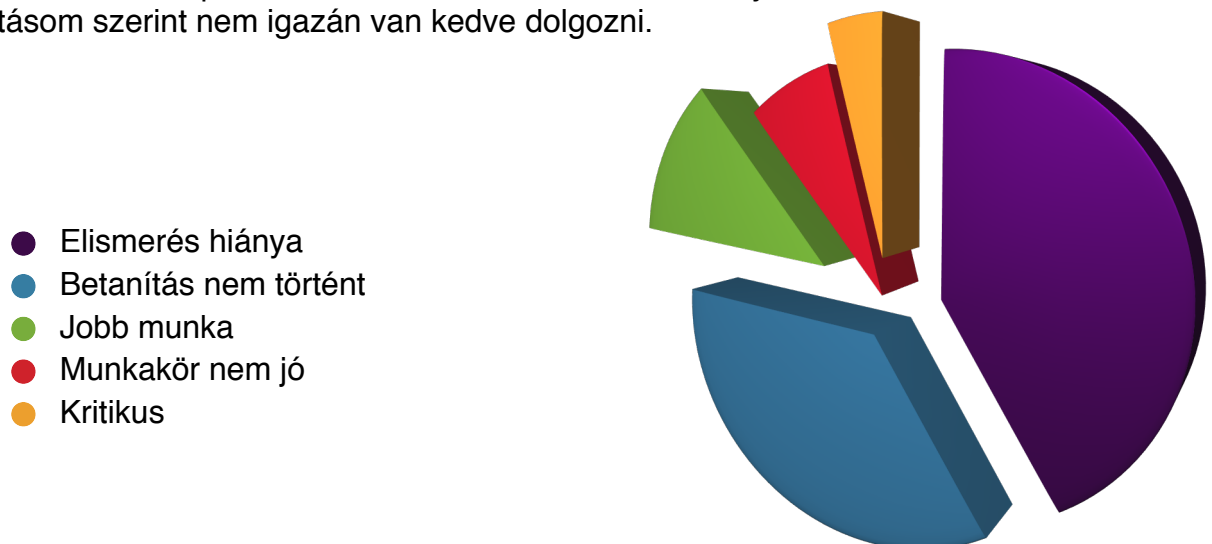
Ami most számunkra érdekes az a **25,3%**, akik annak ellenére, hogy nem rég elhelyezkedtek valahol, azaz megállapodtak egy céggel, nagyon is aktívan állást keresnek. Ez azt jelenti, hogy minden 4. álláskereső ebbe a kategóriába tartozik...

Következésképpen majd **minden 4. céget érint ez a dolog Magyarországon.** (sőt attól tartok, hogy a helyzet ennél rosszabb, mert a számos cégvezetővel folytatott beszélgetés során az a tapasztalatom, hogy nem csak minden 4. céget hanem sajnos a munkaadók közel háromnegyedét érinti ugyanez a probléma)

Mit jelöltek meg oknak a próbaidő alatt is álláskereső munkavállalók:

(a válaszok a megkérdezettek nézőpontját adják vissza nem a mi véleményünket)

- **41,2%** úgy érzi, hogy a próba idő alatt “nem kap elegendő elismerést”
- **35,7%** úgy érzi, “nem is lett rendesen betanítva és mégis elvárják tőle mindent”
- **12,1%** úgy gondolja, ha egy jobb munkát talál, akkor “azonnal eljön onnan”
- **6,9%** nem tetszik neki a munkakör, “nem erre számított”
- **4,1%** csak a levegőbe puffogat kritikákat és az előző munkahelyéről is ugyanezt nyilatkozza. Ő alapvetően kritikus minden munkahellyel szemben, azaz az én meglátásom szerint nem igazán van kedve dolgozni.





Ezek az emberek legfőbb problémaként, álláskeresésük folytatásának felelőseként **az elismerés hiányát jelölték meg**. Igen, jól olvasta, az elismerés hiányát. De hogy ne feszítsem tovább a húrt, természetesen én sem ma jöttem le a falvédőről.

Ezért ravasz keresztkérdéseket, mi több elég sok kérdést tettem fel nekik, azzal kapcsolatban, hogy:

- Mit is értenek az elismerés hiányaként?
- Milyen a hozzáadott értékük egy munkához?
- Mit is kéne csinálniuk ott?
- Mi a munkájuk? stb. és **bizony csicseregnek elég szépen**, szívesen mesélnek róla.

Egész konkrétan, mivel én új állást kínálok fel nekik (ügyfeleim megbízásából), rákérdezek arra is, hogy **ha kevesebb lenne a fizetésük DE napi szinten elismernék, és visszajelzést kapnának a munkájukról átjönnének e hozzánk dolgozni?**

És képzeljék el: a válasz határozottan **IGEN**.

Természetesen senki nem örül annak, ha csökkentik a fizetését, de ezek az emberek, olyan szinten összezavarodtak és kevés visszajelzést kapnak a munkájukról, hogy a "jó szót" is pénzre váltanák.

Másik problémaként azt jelölték meg **a "jobb" munka reményében való váltás** miatt folytatják próbaidő alatt is a keresést. **De mit értenek azalatt, hogy jobb munka?**

- ahol jobban megbecsülik és elmondják pontosan mit kell csinálniuk
- érdekesebb, változatosabb munka (nem értik a munkájuknak a célját)
- nem úgy alakultak a fizetési feltételek, ahogy az interjú során megbeszélték, azaz több pénz miatt váltanának



Miért nem tapadnak meg az új emberek egy cégnél? Tanulmány 2017 Magyarország Munkaerőpiac

Második legnagyobb problémaként azt jelölték meg, hogy **olyan dolgokat várnak el tőlük, amit senki az ég adta világon nem tanított meg nekik.**

A helyzet az, hogy ez vagy igaz vagy nem igaz.

A munkaadó szemszögéből, ő nagy valószínűséggel megtanított mindent. Láttam már ilyet. A munkaadó mindent megtesz, hogy a lehető legjobb képzést adja a kollégáknak és ők ezt mégsem érzik jónak, elegendőnek.

Ez a két adat vajon megfér egymás mellett? Lehet igaz egyszerre a két állítás?

A válasz: IGEN.

Sajnos elképzelhető, hogy a munkaadó azt hiszi, hogy tökéletes képzést adott az új munkavállalónak, tökéletesen pozícióba helyezte, miközben az új munkavállalónak ebből “semmi az ég adta világon nem ment át”. **Mi lehet ennek az oka?**

A tudás átadásnak (Knowledge Transfer) nagyon komoly technológiája van.

Hogyan lehet a személy munkára való hajlandóságát szűrni?

Hogyan lehet átadni úgy egy tudást, hogy az “át is menjen”?

Hogyan lehet munkavállalóként könnyen, gyorsan pozícióba állni?

Hogyan lehet megoldani azt, hogy olyan munkakerőt vegyünk fel, aki rövid idő alatt, gyorsan, hatékonyan képes termelő munkaerővé válni?

Erre mind **van megoldás**, precíz technológia. Az Egyesült Államokban több, mint 5 évtizede ez a helyzet és ezzel élnek együtt. De tőlünk nyugatabbra, Németországban is ugyanez a helyzet. A vendég munkásokat (ráadásul nyelvi nehézségekkel) kénytelenek voltak úgy képezni, hogy azok a munkások termelő, hasznos munkavégzést végezzenek, különben össze omlana a német gazdaság.



Ennek megfelelően elmentem az Egyesült Államokba és Németországba, ahol mindezt meg lehet tanulni. Erre van egy professzionális technológia, amelyet elsajátítottam. Magyarországon **küldetésemmé vált, hogy átadjam a magyar vállalkozásoknak ezt a technológiát**, mert ez érdeke a magyar munkaadóknak és munkavállalóknak egyaránt.

Személyzetfelvételi szolgáltatásom keretében Cégvezetők, HR vezetők, vagy bárki aki személyzetfelvétellel és új munkaerő betanítással foglalkozik elsajátíthatja, azt a módszertant, amivel **megszüntetheti cégében a munkaerőhiányt és a munkaerő elvándorlását**.

Ha kérdése van vagy szeretne többet tudni a módszertanról kérje díjmentes konzultációnt vagy ha megnézné a gyakorlatban, hogy történik a technológia átadása, vegye fel velünk a kapcsolatot egy bemutató képzésért!

[Díjmentes konzultációt kérek](#)

[Bemutató nap érdekel](#)