

PwC Munkavállalói Preferencia Felmérés 2019

Eredmények és fő üzenetek



Kutatásunk célja:

1 A korábbi évek felmérését folytattuk és továbbfejlesztettük, annak érdekében, hogy megismerjük és feltárhassuk a fiatal munkavállalók és pályakezdekők munkáltatókkal szembeni elvárásait.

2 A felmérés révén a hazai vállalatok részletekbe menően megismerhetik célcsoportjaik preferenciáit, elvárásait, ami munkáltatói márka üzeneteik és értékígéretük (EVP) optimalizálásában nyújt számukra segítséget.



37 000+
kitöltő 2019-ben.

Elsősorban a
16-28 éves
éves korosztály véleménye.

Összesen
56 000+
preferencia profil.



51%

felsőoktatásban tanul*
*tanulmányai mellett
dolgozhat is



18%

középiskolában
tanul



27%

dolgozik

Nyugat-Dunántúl

1669

kitöltő

Közép-Dunántúl

1884

kitöltő

Közép-Magyarország

17934

kitöltő

Észak-Magyarország

1633

kitöltő

Észak-Alföld

4743

kitöltő

Dél-Dunántúl

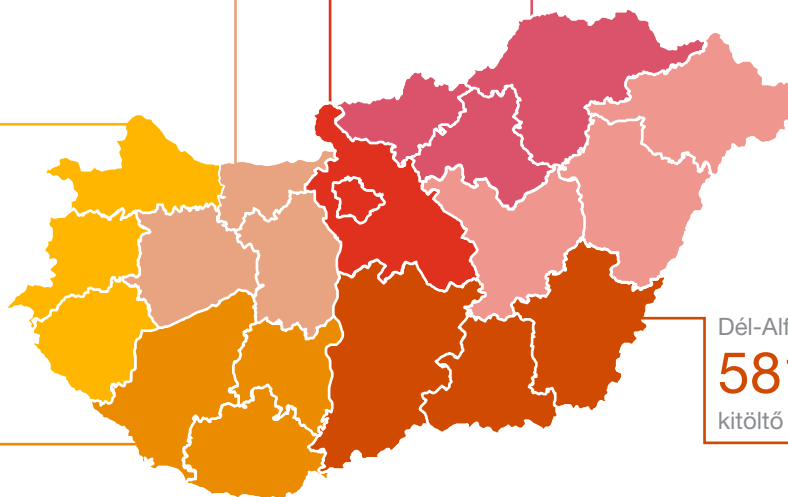
1571

kitöltő

Dél-Alföld

5813

kitöltő





A felmérés fókuszterületei és az adatbázis szűrési opciói



10 fókuszterület

Új fókuszterületeink még progresszívebb és mélyebb kutatást tesznek lehetővé.

-  Kompenzáció
-  Vállalati kultúra
-  Munkakörnyezet
-  Munka tartalma
-  Egyéb nem pénzbeli juttatások
-  Karrier
-  Munka és magánélet egyensúlya
-  Nemzetköziség*
-  Személyes fejlődés*
-  Transzparens vállalati működés*

(*új fókuszterületek a 2018-as felméréshez képest)

Szűrési lehetőségek

Adatbázisunk folyamatosan bővülő szűrési lehetőségei a különböző munkaerő-piaci célcsoportok preferencia profiljainak pontos és részletes elemzését teszik lehetővé.

-  Nyelvtudás
-  Iparági érdeklődés
-  Vállalat típusa
-  Munkavégzés helye
-  Lakóhely
-  Tanulmányok/végzettség
-  Korcsoport



Kiemelt eredmények a 2019-es felmérésből – relatív preferenciák

- | | | |
|-----|---|-----|
| #1 | Rugalmas munkarend és munkaidő | ... |
| #2 | Stabilitás és kiszámíthatóság | ... |
| #3 | Alapbér | |
| #5 | Közvetlen felettes vezetői stílusa | |
| #8 | Vállalati szakmai képzés | |
| #10 | Csapatmunka és együttműködés | |
| #44 | Eszközök, rendszerek | |
| #46 | Mozgóbér (teljesítmény alapú kifizetés) | |
| #48 | „Házhoz jövő” vállalati kényelmi szolgáltatások | |



↗ **Stabilitás és kiszámíthatóság**
a 2. helyre kerül, lehaladva az
Alapbért

↘ A **Cafeteria** kiesik a TOP 10-
ből (a 4. helyről)

↗ A **fix alapbér** sokkal inkább
preferált, mint a teljesítmény
alapú bér és bónuszok

↗ A **vállalati szakmai képzések**
egyre fontosabbak (8. helyről a
10. helyre lép)

Bo Markáns üzenet az Y és Z
generációtól: **rugalmasságot,**
érdekes és kihívást jelentő
munkát, valamint **támogatást**
vár el vezetőiktől!



Helyi sajátosságok – Eltérések a különböző megyék között (példák)

#1 Rugalmas munka-
rend és munkaidő

#2 Stabilitás és
kiszámíthatóság

#3 Alapbér

Megegyezik szinte az
összes régióban

Közvetlen felettes
vezetői stílusa

#4 Győr-Moson-Sopron
megyében

#5 Budapesten

#6 Hajdú-Bihar
megyében

Vállalati szakmai
képzés

#5 Hajdú-Bihar
megyében

#7 Győr-Moson-Sopron
megyében

#10 Budapesten

Csapatmunka és
együttműködés

#8 Győr-Moson-Sopron
megyében

#11 Hajdú-Bihar
megyében és
Budapesten

Belföldi mobilitás

Budapest

70%

továbbra is Budapesten
képzeli el a jövőjét

32%

Budapest agglomerációjába
költözne

Csongrád

78%

csongrád megyei
kitöltő szívesen marad
jelenlegi lakóhelyén

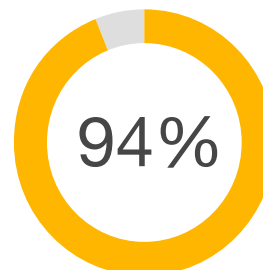
54%

lenne kész Budapestre
költözni

Heves

54%

heves megyei kitöltő a
Győrbe költözést is el
tudja képzelni



a 25 év alatti kitöltők
közül megfontolná
az országon belüli
költözést



Iparághoz és vállalati jelleghez kapcsolódó sajátosságok

– TOP preferenciák (példák)



Autóipar

- #4 Vállalati szakmai képzés
- #7 Valós teljesítményen alapuló előmenetel



SSC

- #4 Vállalati szakmai képzés
- #7 Valós teljesítményen alapuló előmenetel



Pénzügyi szektor

- #3 Stabilitás és kiszámíthatóság
- #9 Valós teljesítményen alapuló előmenetel

96%

utánanéz a cégnek
mielőtt beadja a
jelentkezését

63%

érdeklődik multinacionális
vállalatnál való
elhelyezkedés iránt

28%

el tudja képzelni, hogy
start-up-nál vállaljon
munkát

21%

nyitott az állami
szférában való
munkavállalásra



Gyógyszeripar

- #4 Érdekes és kihívást jelentő munka
- #9 Munkatársak



IT

- #2 Alapbér
- #5 Távmunka (Home office)
- #8 Közvetlen felettes vezetői stílusa



Gyártás

- #6 Valós teljesítményen alapuló előmenetel
- #8 Csapatmunka

Kapcsolat



Róbert Bencze

Igazgató
People & Organisation
Email: robert.bencze@pwc.com



Zoltán Örkényi

Menedzser
People & Organization
Email: zoltan.orkenyi@pwc.com