

Menjek vagy
maradjak?



2014

Tartalom

Elvárások

2

A váltás okai

3

A váltás körülményei

4

A döntés

6

A döntés következménye

9

Generációk

19

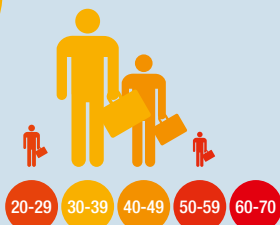
Felmérés arról, hogy hogyan és miért váltott legutóbb munkahelyet a HILL International adatbankjának több, mint 1.500 tagja.

Elvárások / okok / módszerek / következmények

Válaszadók



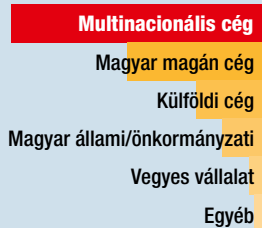
Utolsó váltáskori életkor



Előző munkahelyének nagysága (fő)



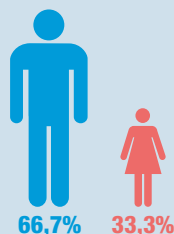
Előző munkahelyének tulajdonformája



Az előző munkahelye milyen ágazatba tartozott



Nem



Előző beosztási szintje



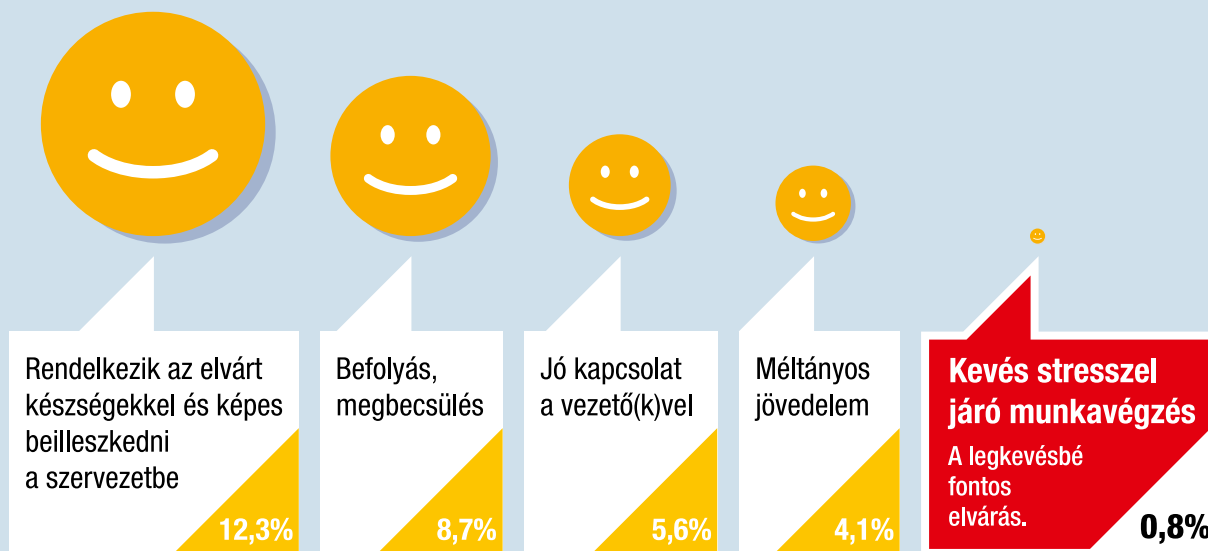
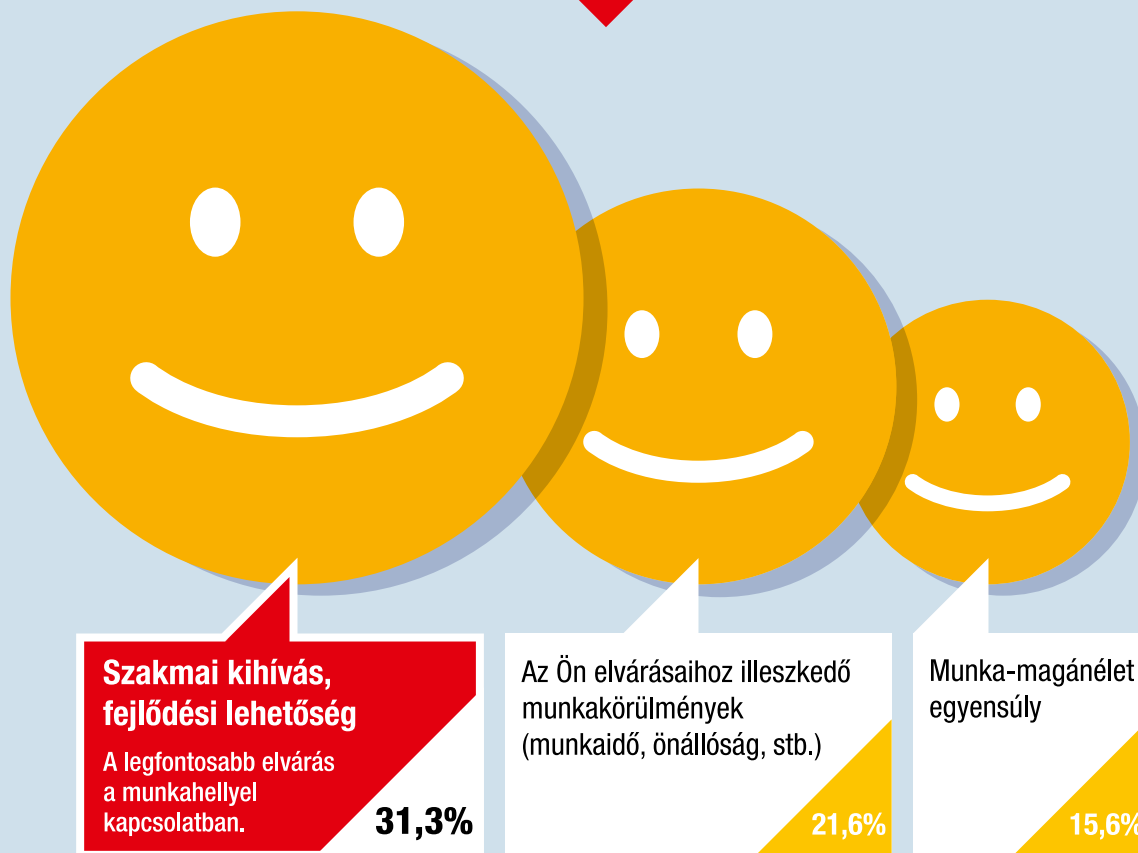
Előző munkahelyének szakterülete



Szolgáltatás



Elvárások a munkahellyel kapcsolatban



- A Maslow piramis csúcsa legyőzi a talapzatot.
- A méltányos jövedelem nem elsődleges prioritás a vizsgált csoportban.

- A céget / pozíciót a kihívásokkal és a fejlődési lehetőségekkel lehet vonzóvá tenni.
- Ha csak a jövedelemmel tudunk érvelni, jelentősen a piaci szint fölé (25 - 50%) kell kínálnunk.



A váltás okai



A váltás 3 leggyakoribb oka:

Elvesztettem a vezetőségbe/cégbe vetett bizalmamat.

Nem volt fejlődési, előrelépési lehetőség.

Nem volt biztos jövőképem.



A 3 legritkább ok:

A munkába álláskor jöttem rá, hogy túl magasok az elvárások.

Nem tudtam beilleszkedni a munkacsoportomba.

Úgy éreztem, hogy nem rendelkezem a szükséges képességekkel, kompetenciákkal.



Elvesztettem a vezetőségbe/cégbe vetett bizalmamat.

Nem volt fejlődési, előrelépési lehetőség.

Nem volt biztos jövőképem.

Nem éreztem megbecsülést.

Nem volt befolyásom az engem érintő döntésekben.

Nem éreztem a vezetők támogatását.

Jövedelmemet nem éreztem arányosnak az elvégzett munkával.

Nem voltak szakmai kihívások.

Nem volt megfelelő a szabályozás.

Nem kaptam megfelelő visszajelzést a munkámról.

Túl sok stresszel járt a munkavégzés.

Nem voltak biztosítva az ideális munkafeltételek (eszközök, szabályok).

Nem adtak a szavamra.

Nem volt magánéletem a munka miatt.

Teljesíthetetlenek voltak a határidők.

Családi okok miatt.

Úgy éreztem, hogy nem rendelkezem a szükséges képességekkel, kompetenciákkal.

Nem tudtam beilleszkedni a munkacsoportomba.

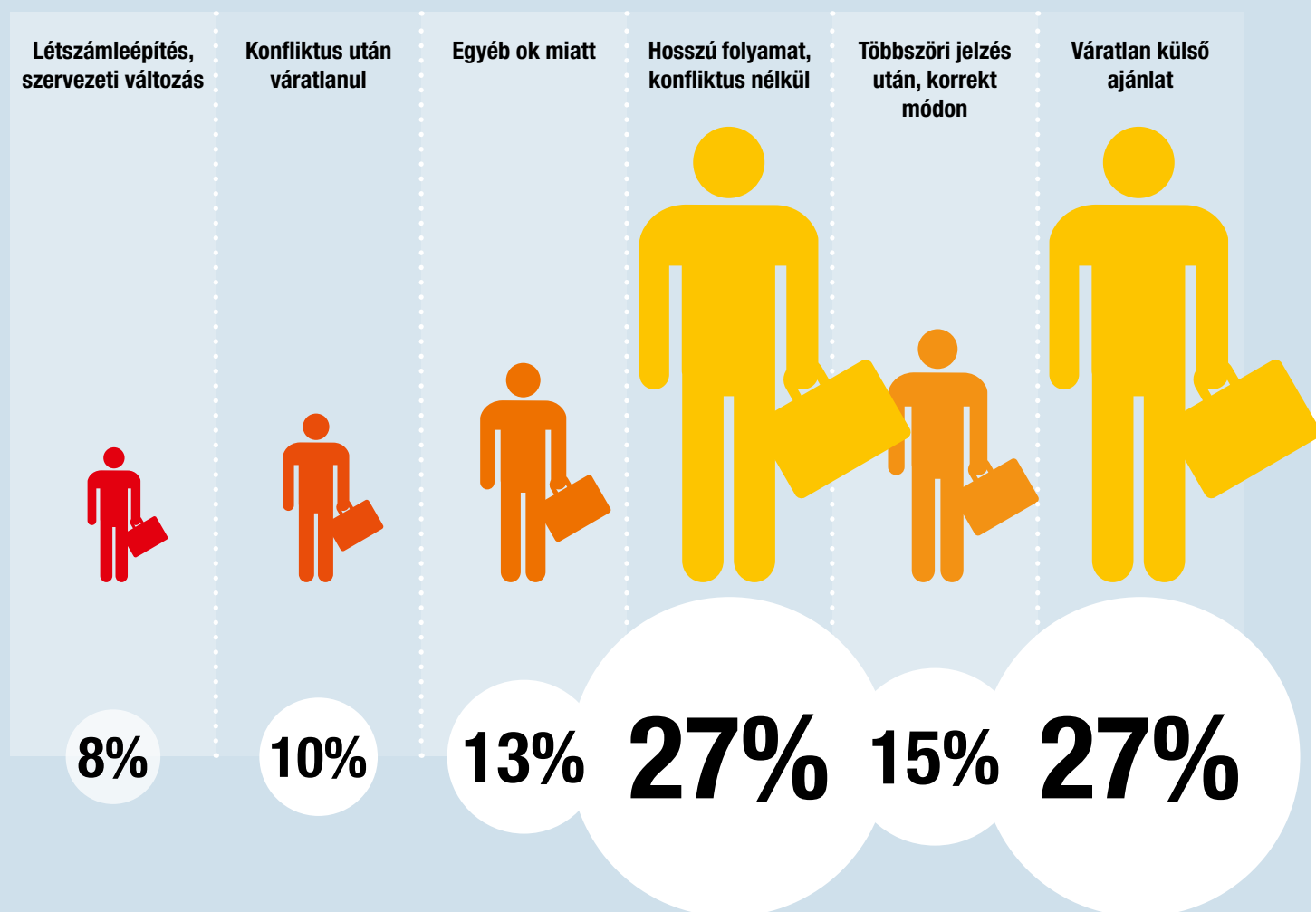
A munkába álláskor jöttem rá, hogy túl magasok az elvárások.

- Korcsoporttól szinte független, hogy mi vezetett a munkahely elhagyásához.
- A jövőbe vetett bizalom megrendülése előrevetíti a távozást.

- Talentmanagement / karrier programok szervezése.
- Személyes célok kitűzése és azok nyomon követése.
- Munkatársak bevonása a jövő tervezésébe.



A váltás körülményei

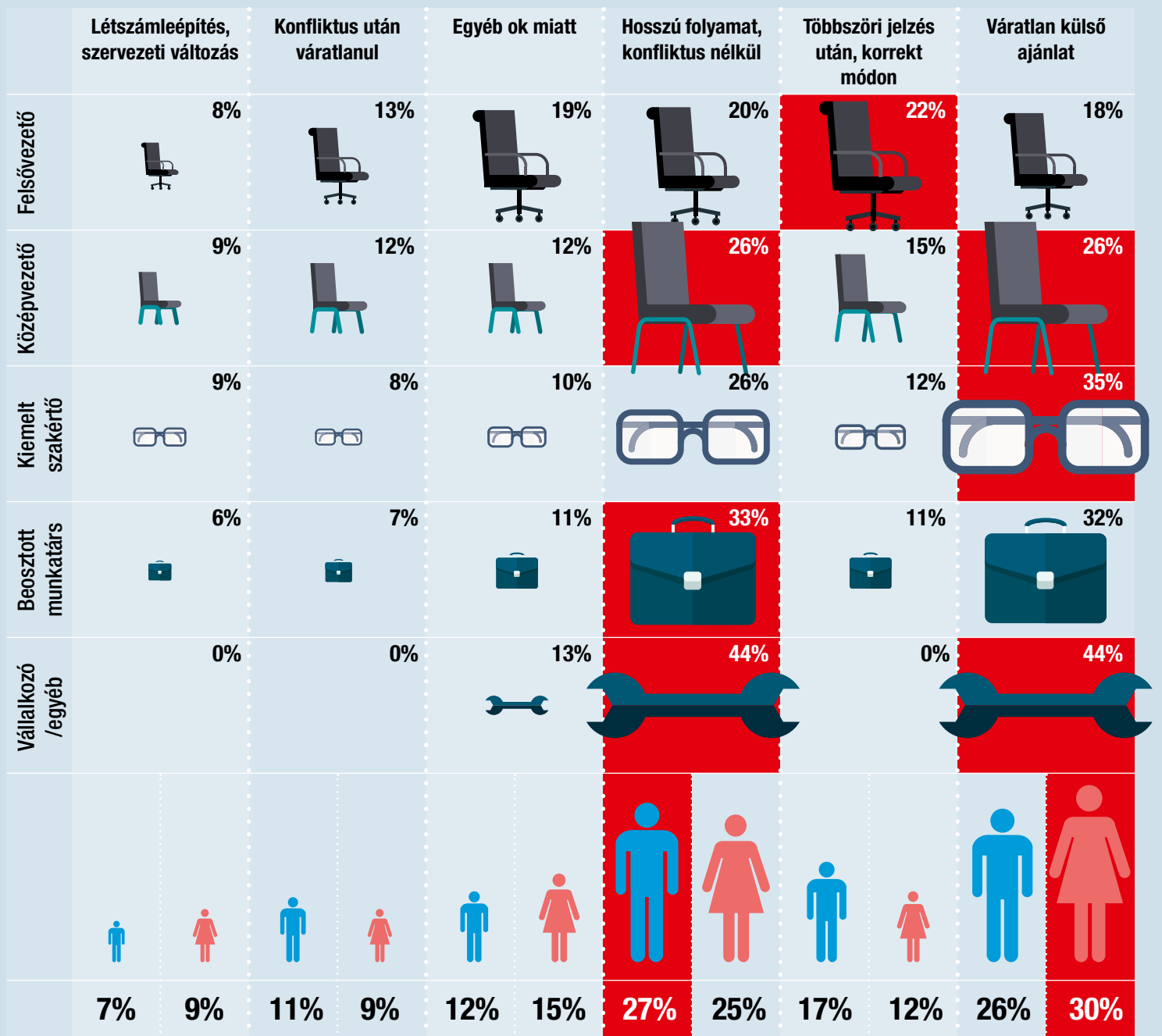


- A válaszolók 27,4%-a egy váratlan külső impulzus hatására váltott. Kifejezetten jellemző ez a 30-39 közötti korcsoportra.
- A minta 26,5%-a viszont hosszabb folyamat végén, alapos keresés után váltott.

- Hatékony munkaerőpiaci kommunikáció (keresés).
- A gyors döntést megnehezítő körülmények (pl. késleltetett bonusfizetés).
- A váltás szempontjából kockázatos csoportok egyéni kezelése.



A váltás körülményei

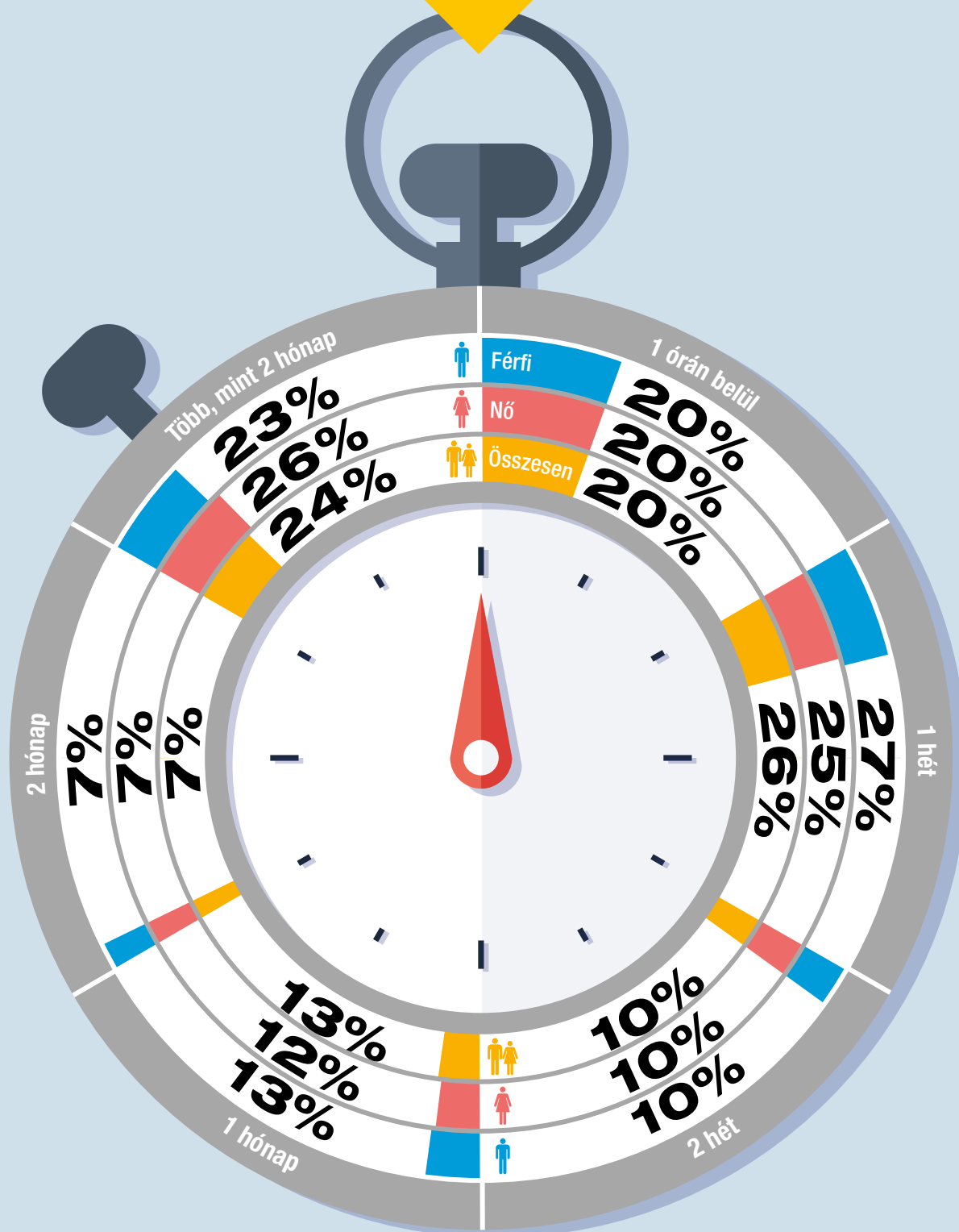


- A felsővezetők körében kevésbé jellemző a váratlan impulzus hatására történő váltás, mint a többi csoportban.
- A nőkre kissé jobban hatnak a közvetlen impulzusok, mint a férfiakra.
- A férfiak hajlamosabbak a vezetővel nyíltan megbeszélni a problémáikat, jelezni az elégedetlenségüket.

- Akkor is kérdezzünk rá az elégedettség szintjére, a váltási szándéokra, ha valaki nem elégedetlenkedik nyíltan.



A döntés



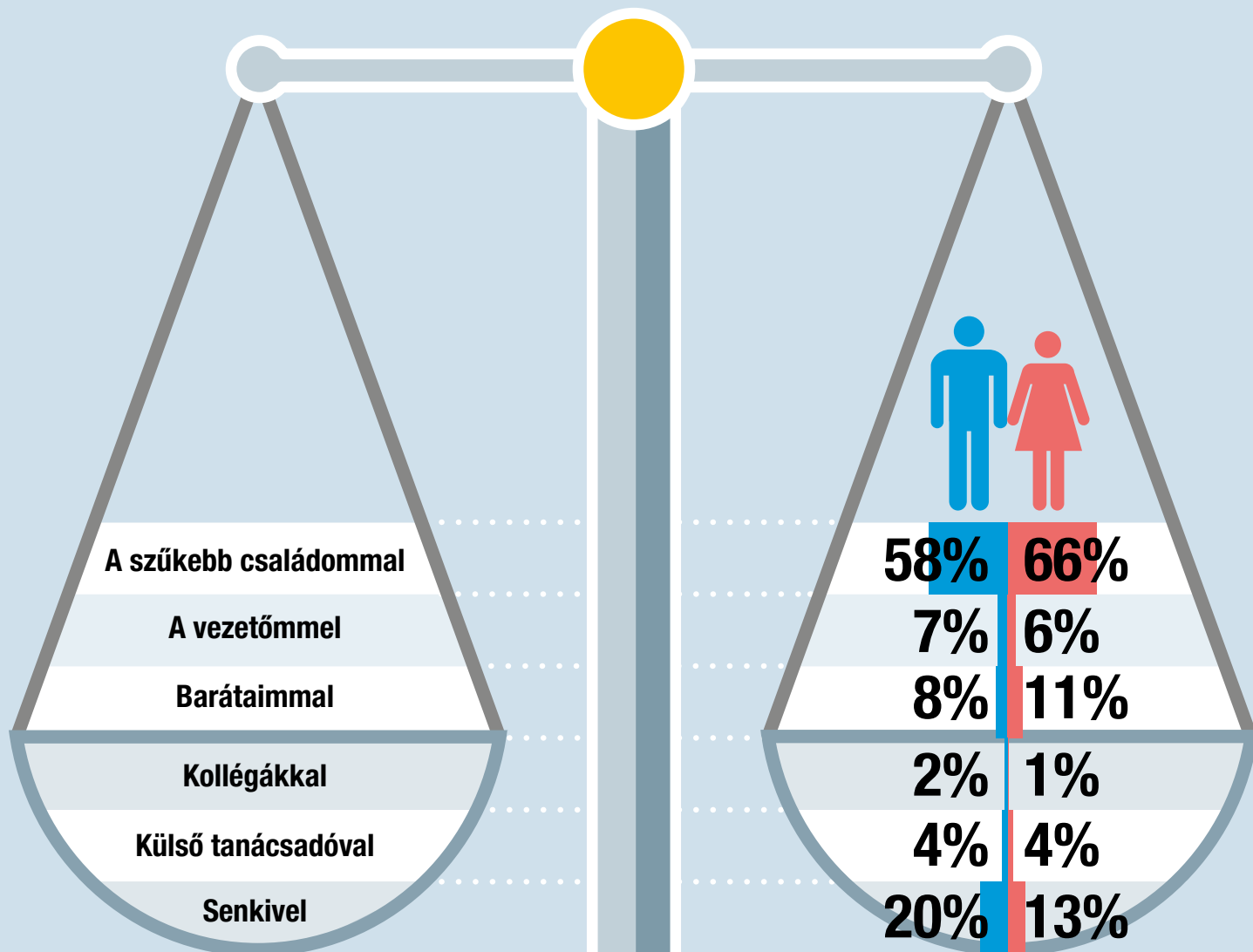
- A férfiak kicsit gyorsabban döntenek, mint a nők.
- Két csoportra oszlik a döntés ideje: vannak gyorsan döntő kockázatvállalók és lassabban döntő kockázatkerülők.

- A gyors döntést ellensúlyozó gyakorlatok (személyes célok, karriertervek, lojalitás programok).
- A gyengülő motiváció jeleire gyors vezetői reakciók.



A döntés

Kivel konzultált a döntéssel kapcsolatban?








- A nagy többség a szűkebb családjával konzultál a váltással kapcsolatban.
- Kevés szervezetben van olyan légkör, amelyben a vezetővel tudnak a munkatársak a karrierjükkel kapcsolatban konzultálni.

- Családbarát működés a gyakorlatban is.
- A teljesítményértékelés részeként foglalkozunk a karrierkérdésekkel is (fejlesztési igények, elégedettség, célok, motivációk).



A döntés

	Utolsó váltáskori életkor	Hány évet töltött az előző cégnél?
 Felsővezető	42,5	6,1
 Középvezető	39,4	5
 Kiemelt szakértő	38,3	4,9
 Beosztott munkatárs	34,7	4
 Vállalkozó/egyéb	42	3,3
Átlag	38,8	5

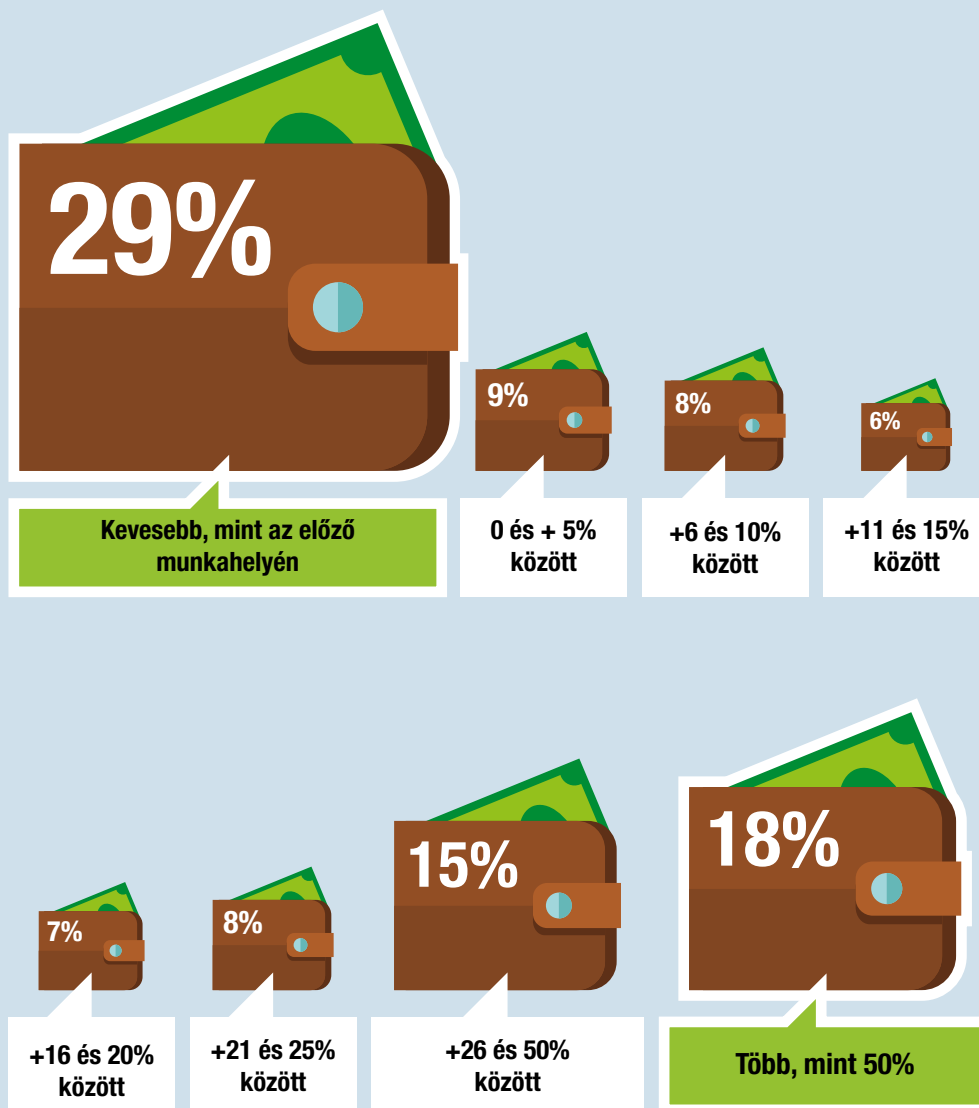
- Minél magasabb pozícióban dolgoznak a kitöltők, annál hosszabb ideig dolgoznak egy munkahelyen.
- Középvezetőknél és kiemelt szakértőknél 5 év a kritikus időtartam.

- Legkésőbb 4 év után a karriercélok áttekintése.



A döntés következménye

A kapott jövedelem aránya az előző jövedelméhez képest



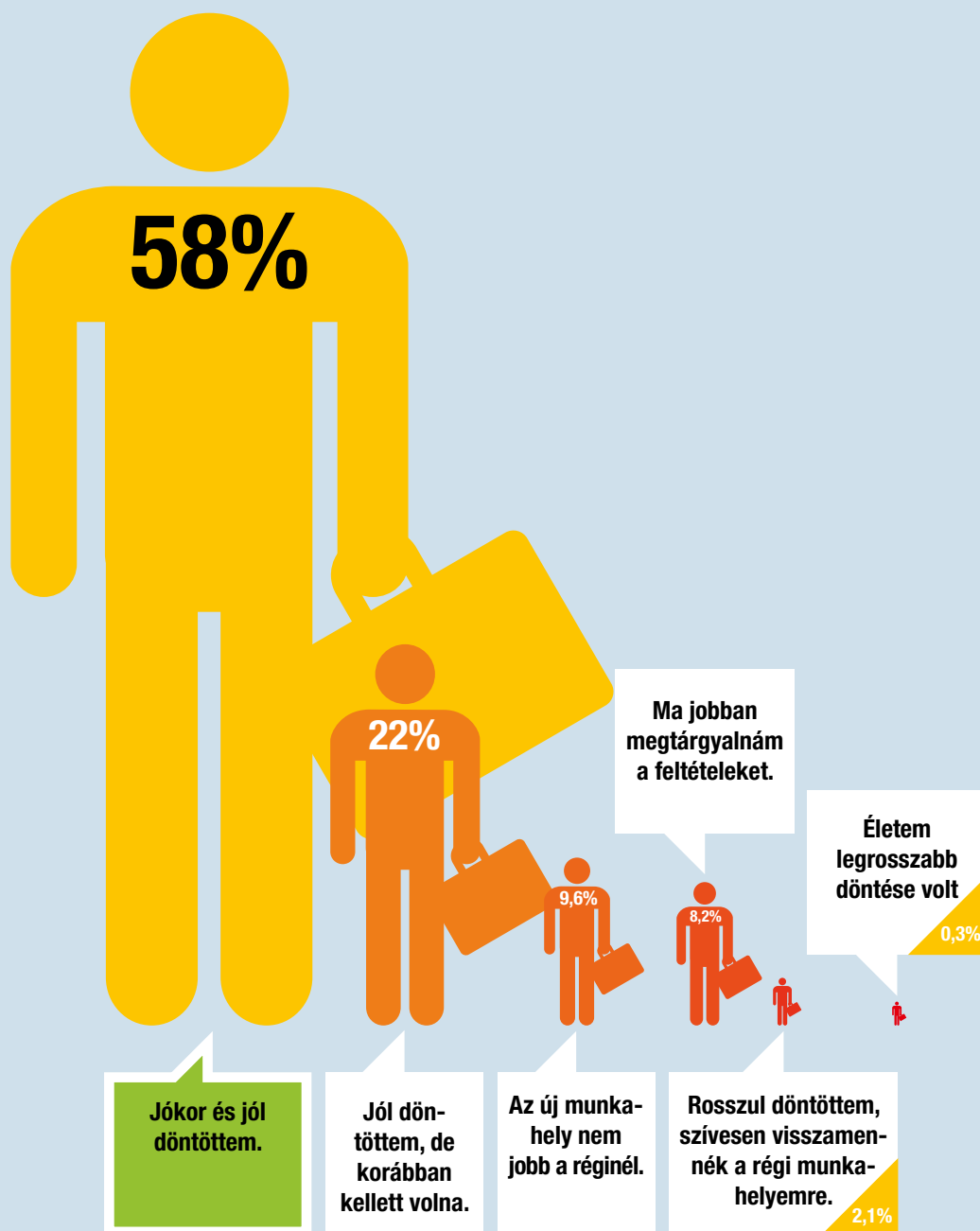
- A válaszadók 29%-a kevesebb jövedelmet jelzett, mint amit az előző cégénél kapott.
- 18% viszont 50%-nál is magasabb jövedelemről számolt be.

- Térképezzük fel a munkatársak prioritásait az elégedettség szempontjából.
- Vegyünk részt fizetési tanulmányokban, hogy ne maradjunk le a kínált jövedelem szintjében a konkurensaktól.



A döntés következménye































Összességében hogyan értékeli a döntését?



- A válaszadók 58%-a úgy ítéli meg, hogy jól és jókor döntött.

A döntés következménye

A kapott jövedelem aránya az előző céghez képest

	Kevesebb, mint az előző munkahelyén	0 és +5% között	+6 és 10% között	+11 és 15% között	+16 és 20% között	+21 és 25% között	+26 és 50% között	Több, mint 50%
Jókor és jól döntöttem.	11,8% 	4,4% 	4,8% 	4,2% 	4,7% 	4,8% 	10,8% 	12,4% 
Jól döntöttem, de korábban kellett volna.	6,7% 	2,4% 	1,3% 	1,2% 	1,4% 	0,9% 	3% 	3,9% 
Az új munkahely nem jobb a réginél.	3,7% 	0,7% 	1,0% 	0,2% 	0,6% 	0,6% 	0,9% 	0,6% 
Ma jobban megtárgyalnám a feltételeket.	5,4% 	1,2% 	0,4% 	0,3% 	0,4% 	0,4% 	0,6% 	0,8% 
Rosszul döntöttem, szívesen visszamennék a régi munkahelyemre.	1,4% 	0,1% 	0% 	0,1% 	0,1% 	0% 	0,1% 	0,2% 
Életem legrosszabb döntése volt.	0,3% 	0% 	0% 	0% 	0% 	0% 	0% 	0,1% 

















































- 12% annak ellenére jókor és jól meghozott döntésről számol be, hogy a jövedelme kevesebb volt, mint az előző munkahelyen.
- Több mint 12% viszont 50%-nál magasabb jövedelmet kapott, mint az előző munkahelyen.

- Vizsgáljuk meg, hogy munkatársainknak milyen elvárásai vannak, és azok mennyire teljesülnek.



A döntés következménye

Jövedelem a döntésüket jókor és jól meghozottnak tartók között

	Kevesebb, mint az előző munkahelyén	0 és +5% között	+6 és 10% között	+11 és 15% között	+16 és 20% között	+21 és 25% között	+26 és 50% között	Több, mint 50%
Létszám- leépítés, szervezeti változás	1,8% 	0,2% 	0,2% 	0,4% 	0,3% 	0,4% 	0,3% 	0,8% 
Konfliktus után váratlanul	2,4% 	0,6% 	0,9% 	0,4% 	0,7% 	0,3% 	0,8% 	1,3% 
Egyéb ok miatt	4,2% 	1% 	1,2% 	0,4% 	0,4% 	0,4% 	1,2% 	2,4% 
Hosszú folyamat, konfliktus nélkül	4,4% 	2,5% 	2,2% 	3,1% 	2,1% 	2,4% 	6% 	6,9% 
Többszöri jelzés után, korrekt módon	5,5% 	1,1% 	1,3% 	0,8% 	0,3% 	0,8% 	2,4% 	1,4% 
Váratlan külső ajánlat	2% 	2,1% 	2,4% 	2,0% 	4,3% 	3,9% 	8% 	8,6% 

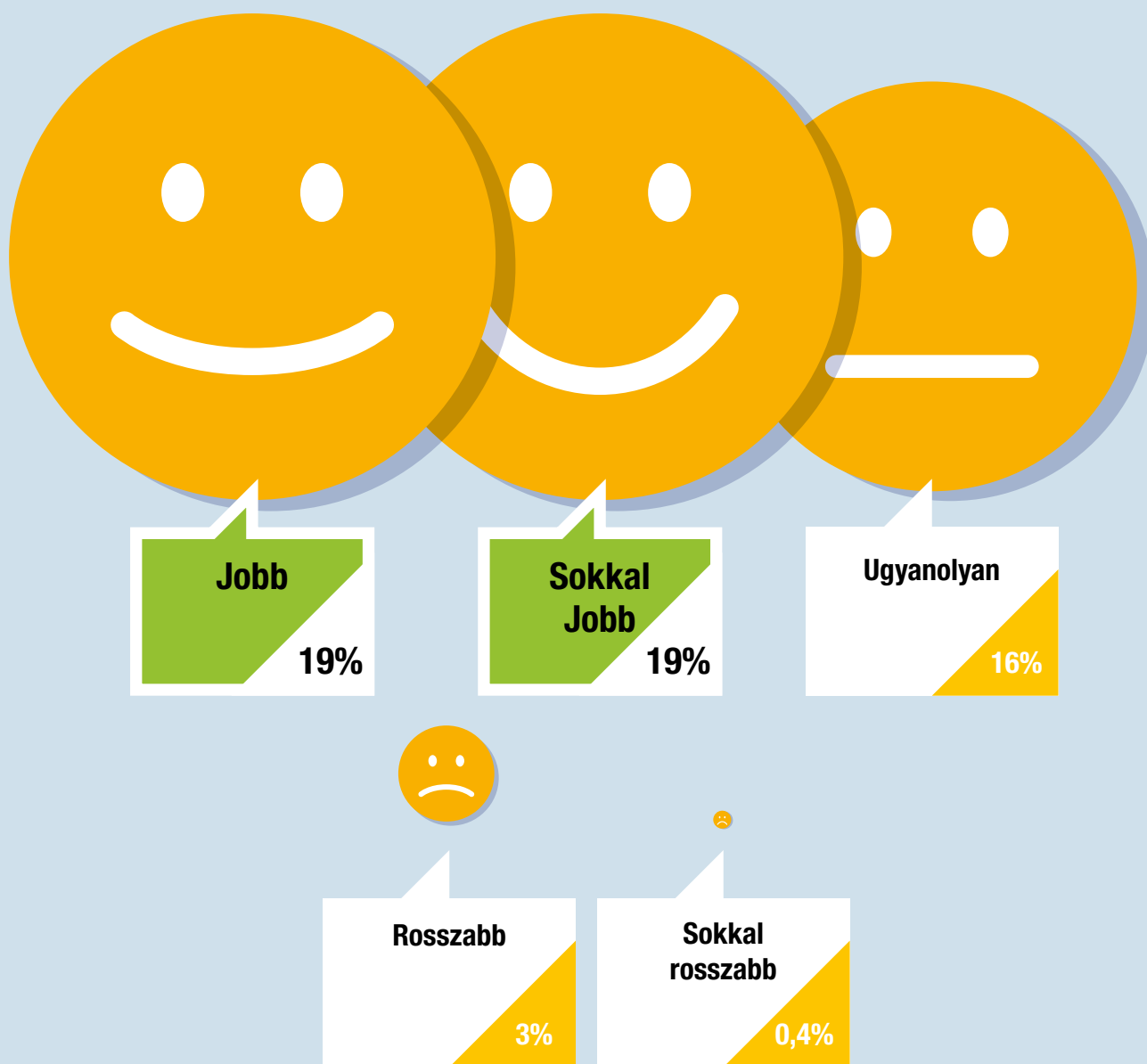
- A döntését jónak tartók közel 9%-a 50%-nál magasabb jövedelmet kapott és egy váratlan ajánlatra reagált.
- A jól döntők 9,9%-a hosszabb folyamat alatt, esetleg a vezetővel való konzultáció után akkor is a távozás mellett döntött, ha kevesebb lett a jövedelme, mint előzőleg.

- Próbáljunk olyan légkört kialakítani, amelyben a kollégáink megkonzultálják velünk a váratlan ajánlatokat.



A döntés következménye

Vezetővel való viszony



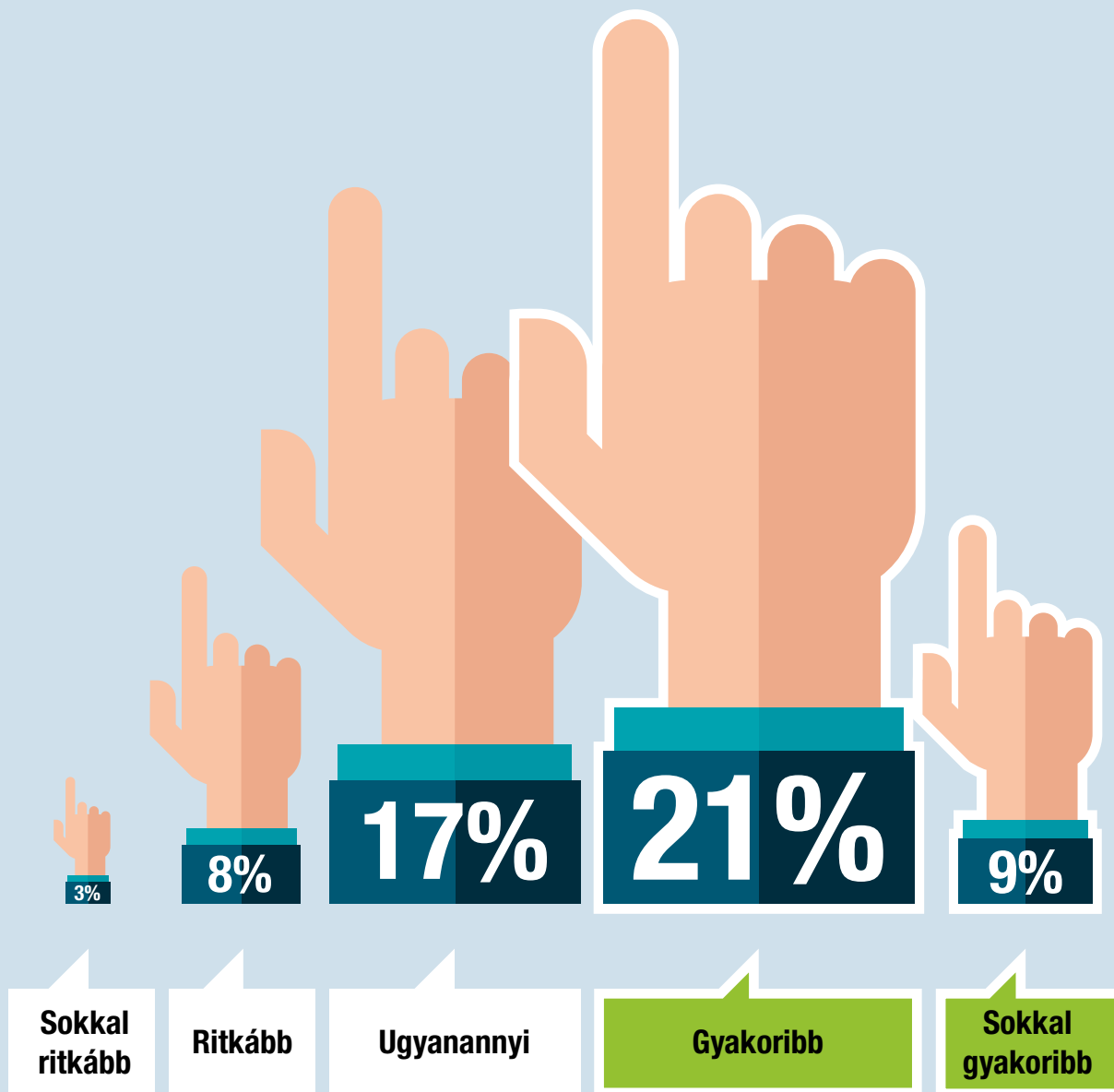
• A jól döntők 38%-ának jobb a viszonya a vezetőjével, mint az előző munkahelyén.

• A munkatársakkal való viszony javítása csökkenti a váltás esélyét.



A döntés következménye

Vezetői visszajelzések gyakorisága



• A jól döntők 30%-a gyakoribb vezetői visszajelzést kap, mint az előző cégénél.

• Alakítsuk ki a vezetői visszajelzések gyakorlatát és módszertanát.



A döntés következménye

Vezetői támogatás és visszajelzés minősége



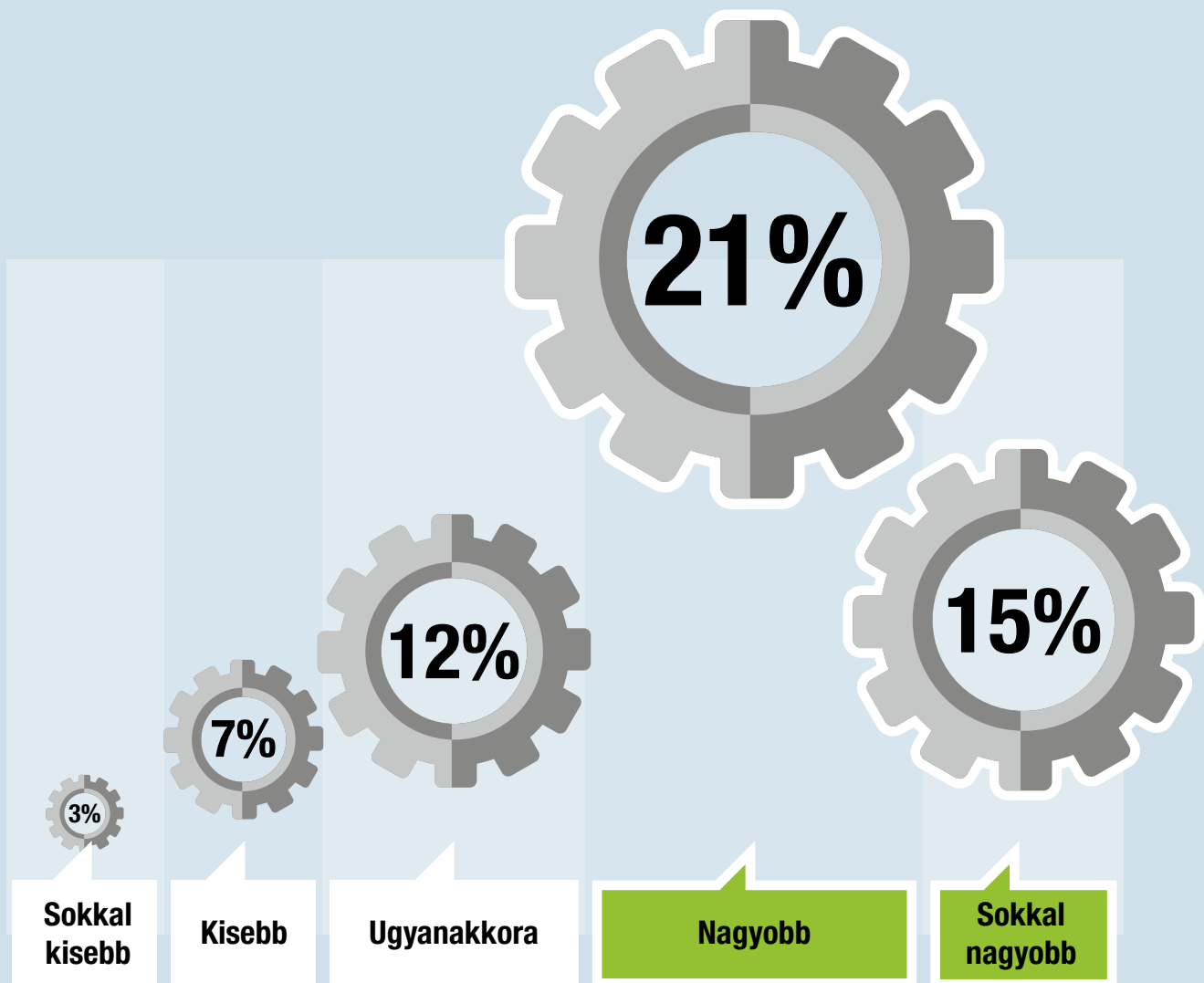
• A jól döntők 57%-a jobb támogatást és visszajelzést kap, mint az előző munkahelyén.

• Képezzük és ösztönözzük a vezetőket a támogató vezetésre és a visszajelzésekre.



A döntés következménye

A feladat és a felelősségi kör az előző munkakörhöz képest



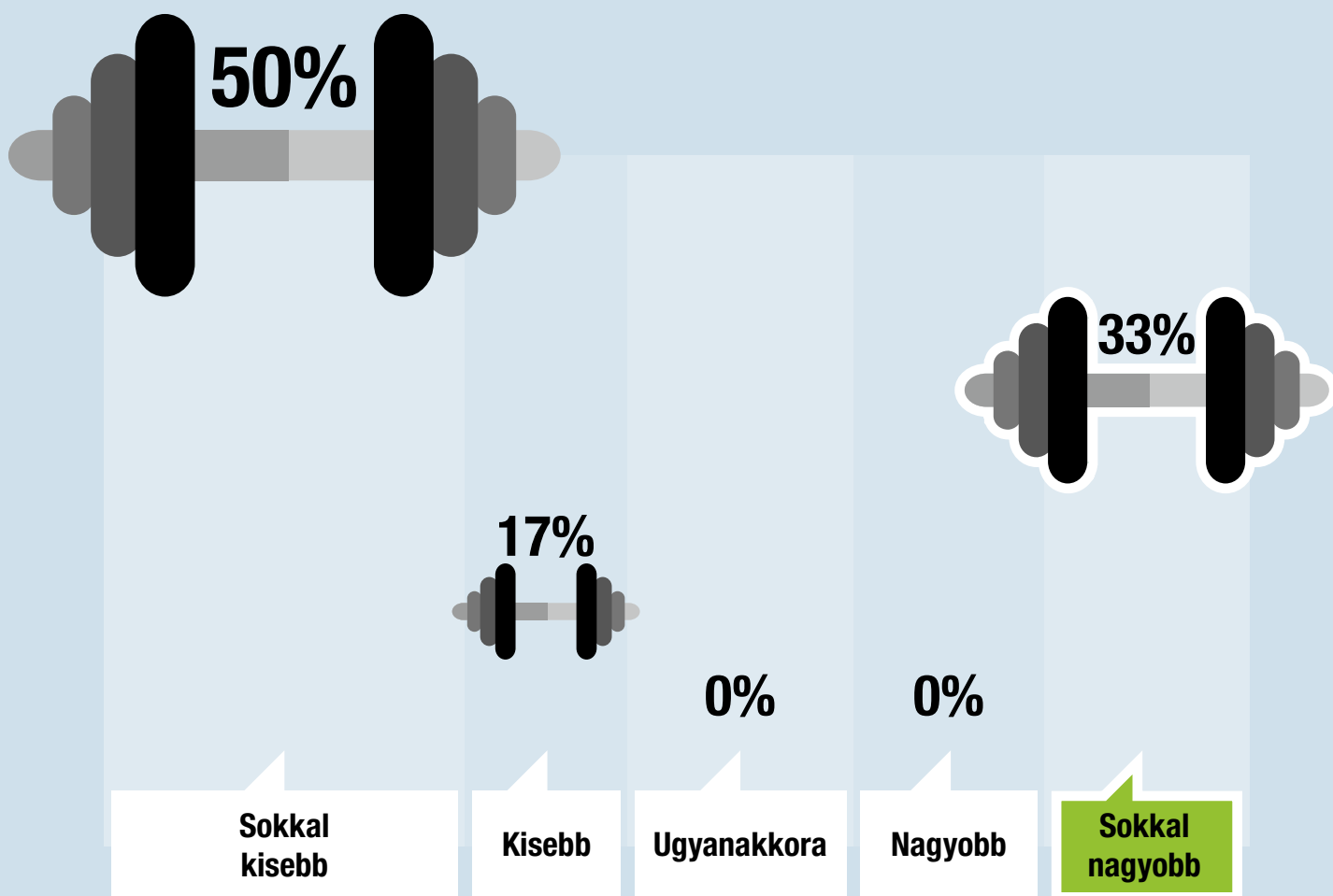
- A jól döntők 36%-a nagyobb feladatokat, illetve felelősségi kört kapott, mint az előző munkakörében.

- Folyamatosan gazdagítsuk a munkatársaink feladatkörét, és adjunk hozzá döntési felelősségi kört is.
- Bízunk meg őket olyan projektmunkákkal, amelyekben kipróbálhatják magukat.



A döntés következménye

A feladat és a felelősség nagysága



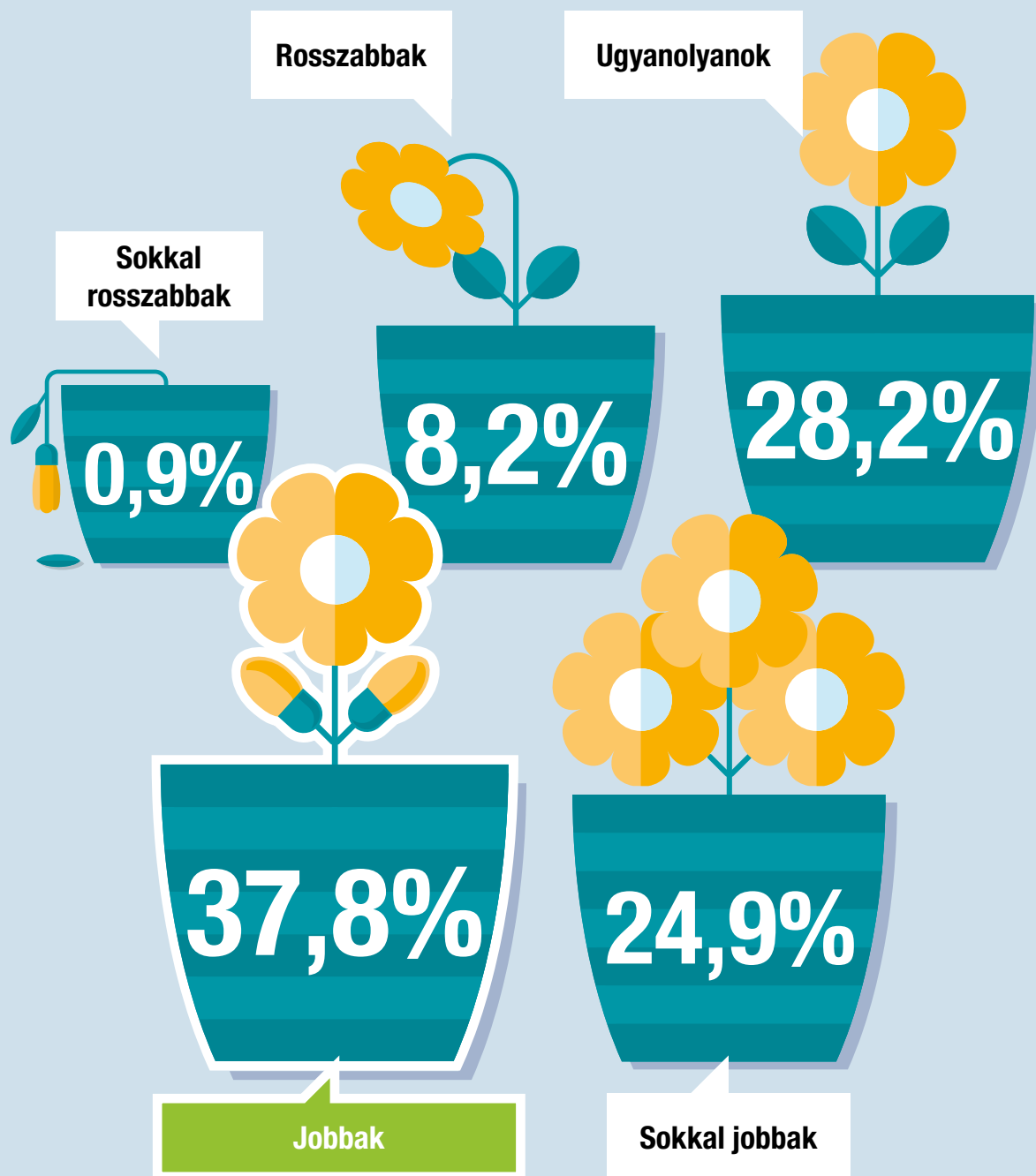
- Az életük legrosszabb döntését hozók döntők 67%-a kisebb, a 33%-a viszont sokkal nagyobb feladatot és felelősséget kapott, mint az előző munkahelyén.

- Pontosan beszéljük meg a pályázókkal, hogy milyen feladataik és felelősségi körük lesz, mert a túl nagy feladat is elégedetlenséget okozhat.



A döntés következménye

Munkakörülmények

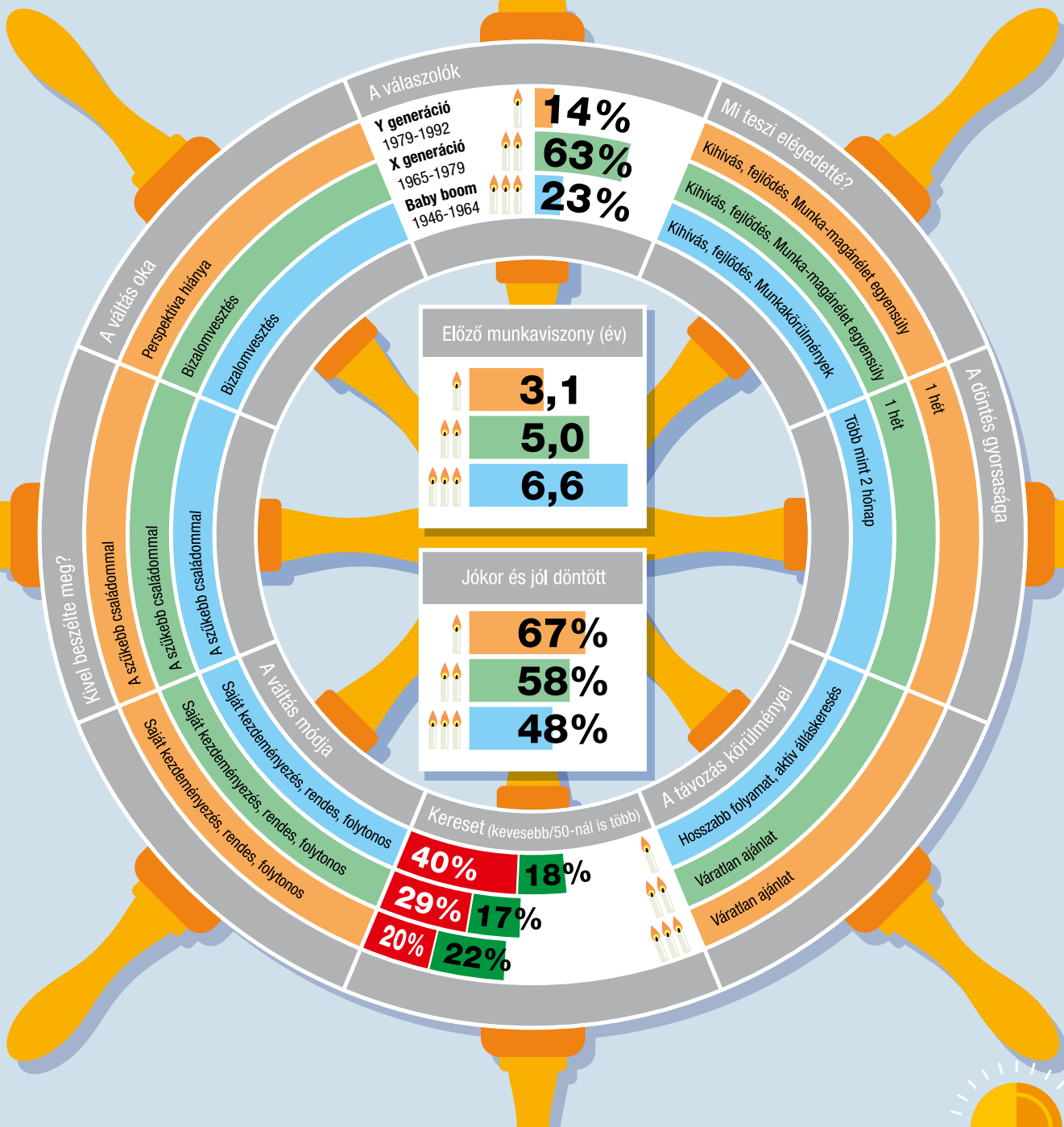


• A jól döntők 63%-a jobb munkakörülmények közé került, mint az előző munkahelyén.

• Vonjuk be a munkatársakat a munkakörnyezetük és a munkavégzésük kereteinek kialakításába.



Generációk



- A fiatalabb generációk rövidebb ideig dolgoznak egy helyen, gyorsabban döntenek, és jobban érvényesítik az érdekeiket.

- A HR funkcióban előtérbe kell helyezni a személyre szabott megoldásokat.
- Erős HR brandet kell építeni, amely vonzóvá teszi a céget.
- Nem elég megszerezni a tehetségeket, megoldást kell találni a munkavállalók munkaerő-piaci értékének megőrzésére, növelésére.
- Job selling



„Maradj velünk!”

- 360 fokos értékelés - vezetői audit - talent management / karrier management programok - HR stratégia tervezés
- People management tréningek

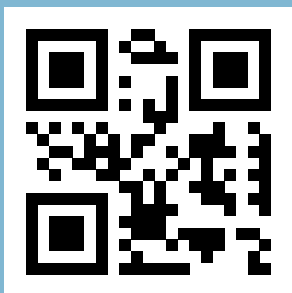
MEGELŐZÉS

- Dolgozói elégedettség-vizsgálat - exit interjúk - HR audit - fluktuációs audit - célcsoport analízis

OKOK FELTÁRÁSA

CSÖKKENTÉS

- Keresés / kiválasztás - kompetenciavizsgálat - Kincskereső tréning - HR branding – on boarding programok tervezése



WWW.HILL.HU

HILL INTERNATIONAL HUNGARY

1027 BUDAPEST, SZÁSZ KÁROLY U. 2.

TELEFON: +36 (1) 201-2252

E-MAIL: HILL@HILL.HU

9700 SZOMBATHELY, KUNOS ENDRE UTCA 1.

TELEFON/FAX: +36 94/322-010

+36 20/511-0801

SZHELY@HILL.HU

GPS: N47°13.874' - E16°36.700'



WWW.FLUKTUACIO.HU

7621 PÉCS, GOLDMARK KÁROLY UTCA 1.

TELEFON: +36 20/511-13-43

PECS@HILL.HU

GPS: N46° 04,497' E18° 13,886'

4024 DEBRECEN, SZENT ANNA UTCA 8.

TELEFON/FAX: +36 52/454-769

DEBR@HILL.HU

SKYPE: HILL-DEBRECEN

GPS: N47°31,607' - E21°37,662'

39 ÉV NEMZETKÖZI ÉS 25 ÉV MAGYARORSZÁGI TAPASZTALAT