

Előadó:  
**Horváth Ágnes**  
White-Collar Temporary and Permanent  
Placement Solutions Business Unit Manager



## Tartalom

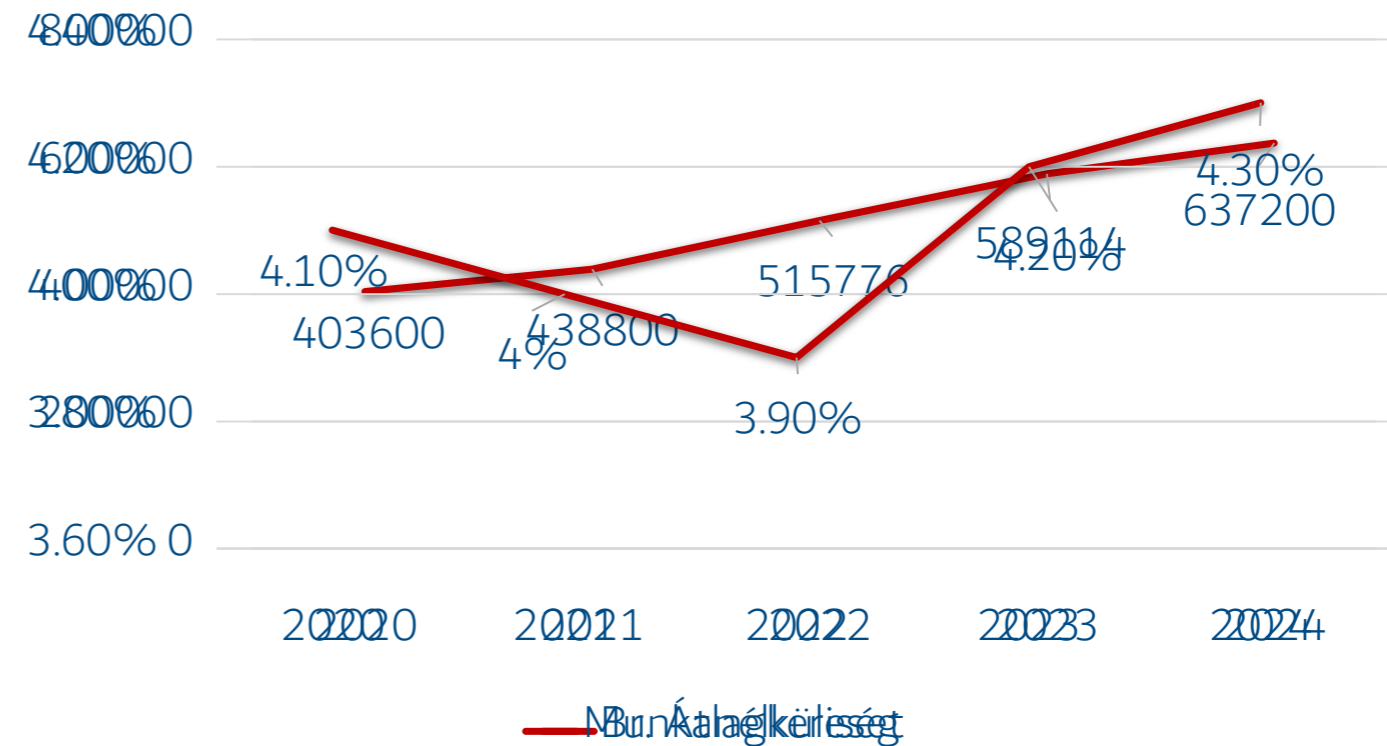
1. Gazdasági változások és a munkaerőpiac átalakulása
2. Munkaadók és munkavállalók előtt álló kihívások
3. Stratégiai megoldások a fenntartható munkaerőpiacért



# A GAZDASÁGI VÁLTOZÁSOK MAGYAR MUNKAERŐPIACRA GYAKOROLT HATÁSAI

1. Változó kihívások
2. Bérnövekedés, infláció
3. Munkanélküliség

Munkanélküliség (Ferdinánd, KSH)



## A GAZDASÁGI VÁLTOZÁSOK MAGYAR MUNKAERŐPIACRA GYAKOROLT HATÁSAI

-foglalkoztatottság, ágazati különbségek

Régió	Hányan váltottak	Ez hány %	Legfontosabb skillek
CEE (13,5m user)	1,1m fő	8%	analitika
Magyarország (1m user)	84e fő	8%	IT

\*fehérgalléros munkavállalókra vonatkozó adatok



A GAZDASÁGI VÁLTOZÁSOK MAGYAR  
MUNKAERŐPIACRA GYAKOROLT HATÁSAI  
-munkaerőhiány és demográfiai változások

1. **Fiatal munkaerő:** új ötletek, innováció, vállalkozói szellem
2. **Kihívás:** fiatalok külföldre vándorlása, munkaerőhiány
3. **Népesség:** 2014 óta 7% (491 ezer fő) csökkenés a 15–64 éves korosztályban



## Generációk közti különbségek hatása

### Tanulságok és következtetések

#### Eltérő értékek és motivációk

A fiatalabb generációk, főként a **Z generáció**, technológia-orientált, „digitális bennszülöttek”.

- A generációs különbségek kezelése nyitottságot, empátiát és az idősebbek inkább hagyományos értékekhez kötődnek. A megtartás motivációi (driverai) is eltérnek generációnként.

- A cégek sikeressége azon múlik, mennyire tudnak alkalmazkodni az új generáció elvárásaihoz. Kutatási eredmények (WHC Csoport x Oeconomus, 2025 tavasz) Az alacsony fizetés továbbra is vezető figyelemfelhívó, korosztálytól függetlenül. A mentális jóllét hiánya a fiataloknál felzárkózott mellé.

#### A hosszú távú növekedés kulcsa:

- Stressz és kiégés a változás egyik fő oka:
- 18–29 éveseknél: **60%**
- 30–49 évesek: **57%**
- 50+ korosztály: **56%**
- Előrelépés hiánya:
- A Z generáció integrálása nemcsak lehetőség, hanem a fenntartható siker feltétele.
- Fiataloknál **23%**, idősebbeknél **9%**
- Munkahelyi bizonytalanság:
- 50–64 éveseknél **43%**, fiataloknál **23%**

# KIHÍVÁSOK MUNKAADÓI ÉS MUNKAVÁLLALÓI SZEMSZÖGBŐL

M  
U  
N  
K  
A  
A  
D  
Ó

D  
Ó

képzettség

munkaerőhiány

munkavállalói igények

mobilitás hiánya

beruházások

automatizáció

mobilitás hiánya

képzettség

munkanélküliség

bérek

M  
U  
N  
K  
A  
V  
Á  
L  
L  
A  
Ó

# JÖVŐFORMÁLÓ STRATÉGIÁK

1. Képzés
2. Digitalizáció és innováció
3. Gazdasági stabilitás
4. Rugalmas munkavégzés



✓ MEGTARTÁS

- ✓ Kiszervezett toborzás-kiválasztás
- ✓ Alternatív foglalkoztatás
- ✓ Külföldi munkavállalók
- ✓ Utánpótlásprogramok
- ✓ Időskori foglalkoztatás



# „A GAZDASÁG ÉS A MUNKAERŐPIAC KAPCSOLATA EGY LÉLEGZŐ RENDSZER, NEM CSAK SZÁRAZ ELMÉLET.”

- ✓ Gazdaság = erőtér, nem sorscsapás
- ✓ Tudatosság, önképzés, fenntartható munkaerőpiac
  - ✓ A gazdaság mi magunk vagyunk



KÖSZÖNÖM A  
FIGYELMET!

