

FOUR  
CREATION

Csongrád megyei szervezetek  
munkáltatói márkájának  
vizsgálata 2019

FOUR CREATION KFT.

ION

# VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓ

## Mi az a munkáltatói márkázás (employer branding)?

Szinte már közhelyes, hogy az utóbbi években nehéz megfelelő munkavállalókat találniuk a cégeknek, szemben a korábbi „örülj annak, hogy van hol dolgoznod” állásponttal. A szervezetek erre a kihívásra a munkáltatói márkájuk (employer brand) erősítésével tudnak reagálni, vagyis kialakítani egy olyan képet, amelytől a cég vonzó lesz a potenciális munkavállalók számára. Egy tudatosan felépített munkáltatói márka nemcsak a jelentkezői számot, de a jelentkezők minőségét és a szervezethez való potenciális elkötelezettségét, ezáltal a szervezetnél várhatóan eltöltött évek számát is növeli.

### Legfontosabb megállapításaink:

Kutatást végeztünk Csongrád megyei fiatalok körében, hogy felmérjük, mit keresnek egy cégben, mekkora a fizetési igényük és hogy melyek számukra a legvonzóbb Csongrád megyei foglalkoztatók. A kutatás során 300

főt kérdeztünk meg. A vizsgált szervezetek csoportját elsősorban a foglalkoztatotti létszám alapján határoztuk meg, de a vizsgálat körét további cégekkel egészítettük ki azon ajánlások és észrevételek alapján, melyeket előzetes, kvalitatív kutatásunk alkalmával gyűjtöttünk be.

**1** Általánosságban azt a megállapítást tehetjük, hogy a Csongrád megyei fiatalok számára az itteni szervezetek jelentős többsége nem vonzó. Mint potenciális munkavállaló, a fiatalok a szervezetek nagy részénél nem szívesen dolgoznának.

**2** Ehhez társul az a megállapítás is, hogy a megyeszékhelyen kívül élő Csongrád megyeiek Szegedre vágnak, a Szegediek jelentős része viszont máshová, jelentős többségük külföldre, vagy Budapestre és váltásuk legfőbb okaként a foglalkoztatási viszonyokat jelölték meg.

**3** Országos statisztikák alapján megállapíthatjuk, hogy a Csongrád megyei foglalkoztatási viszonyok nem tekinthetők kategorikusan rosszabbnak, mint az ország egyéb területein megfigyelhető átlag, ugyanakkor az itteni szervezetek munkáltatói márkája a külső szereplők számára erős fejlesztésre szorul. A fejlesztés első lépése lehet a márkaépítés, ami hozzájárulhat ahhoz, hogy a megyében élő fiatalok jobban megismerjék a helyi karrierlehetőségeket biztosító cégeket. Ez segíthet a tehetségek megtartásában és növelheti a helyi szervezetek országos, valamint nemzetközi versenyképességét.

Kutatásunkat olyan fiatalok körében végeztük,

akik jelenleg Csongrád megyében laknak és/vagy sok évet éltek már itt.\*



204  
nő



96  
férfi

300  
kitöltő

83%

18 - 30 év

96%

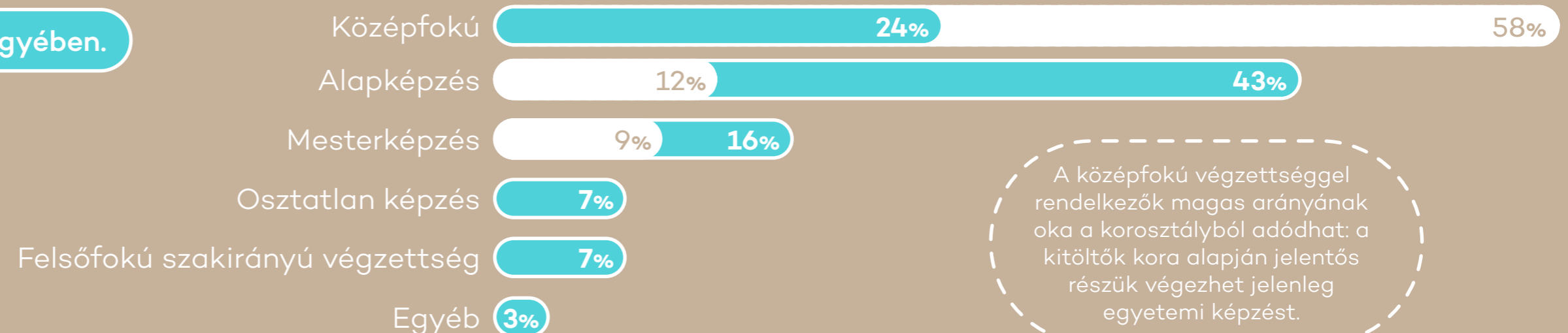
< 40 év

A kitöltők 87%-a jelenleg is Csongrád megyében él,

64%-uk Szegeden.

Átlagosan a kitöltők 17 évet éltek már a megyében.

A kitöltők (kék) az országos átlaghoz\*\* (fehér) képest magasabban kvalifikáltak, a mintában jelentősen nagyobb a diplomások részaránya. A kitöltők legmagasabb iskolai végzettsége:



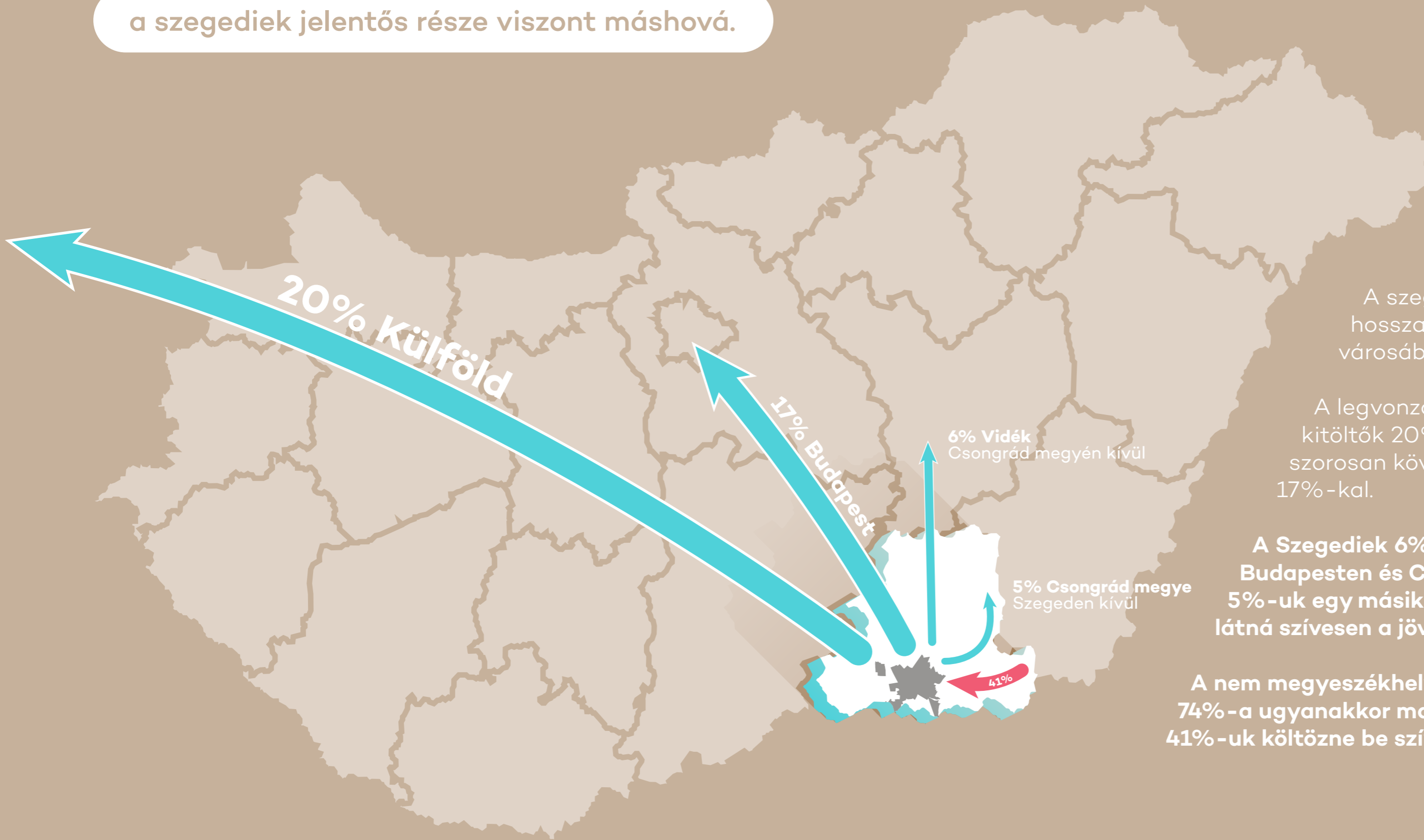
A középfokú végzettséggel rendelkezők magas arányának oka a korosztályból adódhat: a kitöltők kora alapján jelentős részük végezhet jelenleg egyetemi képzést.

\* A minta nem tekinthető reprezentatívnak a Magyarországon és a Csongrád megyében élő lakosságra nézve.

\*\* Az országos átlagot a KSH 15-74 éves népesség száma alapján határoztuk meg. [www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat\\_eves/i\\_qlf015.html](http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_qlf015.html)

A megyeszékhelyen kívül élő Csongrád megyeiek Szegedre vágnak,

a szegediek jelentős része viszont máshová.



A szegedi kitöltők 48%-a öt évnél hosszabb távon már nem a napfény városában képzei el az életét.

A legvonzóbb célállomás külföld, a kitöltők 20%-a látja ott a jövőjét, amit szorosan követ Budapest, mint célállomás, 17%-kal.

**A Szegediek 6%-a maradna hazánkban, de Budapesten és Csongrád megyén kívül, míg 5%-uk egy másik Csongrád megyei városban látná szívesen a jövőjét.**

**A nem megyeszékhelyen élő Csongrád megyeiek 74%-a ugyanakkor maradna a megyében, a jövőben 41%-uk költözne be szívesen Szegedre.**



A lakóhelyváltást elsősorban

a foglalkoztatási viszonyok motiválják.

Foglalkoztatási viszonyok

4,61

Lakásállomány jellemzői

4,10

Oktatási viszonyok

3,72

Közlekedési infrastruktúra

3,61

Szabadidős lehetőségek

3,55

Lakosság összetétele

3,28

Természeti adottságok

2,97

Megkérdeztük azokat, akik a jövőben máshol kívánnak élni, hogy melyek a legfontosabb tényezők a lakóhelyük kiválasztásának folyamatában.

**A legfontosabbnak a foglalkoztatási viszonyok tekinthetők, vagyis az adott térségben található állások száma, típusa és a várható fizetés.**

Ezt követik a lakásállományi jellemzői, vagyis a rendelkezésre álló lakások ára, mennyisége és minősége, majd az oktatási viszonyok, vagyis a különféle képzések minősége, mennyisége és elérhetősége.

A lakosság összetétele és a térség természeti adottságai a kevésbé fontos szempontok között helyezkednek el.

A Csongrád megyei munkáltatóknak érdemes lenne

nagyobb figyelmet fordítani a munkáltatói márkájukra.



A legvonzóbb Csongrád megyei foglalkoztató az EPAM, második helyre az SZTE és harmadik helyre a BP fért fel. A toplista további szervezetei:

- |                                     |   |
|-------------------------------------|---|
| 4 Goodwill Pharma Kft. (3,28)       | 8 ContiTech Rubber Industrial Kft. (2,94) |
| 5 evosoft Hungary Kft. (3,22)       | 9 Antavo Informatikai Kft. (2,85)         |
| 6 Solvo Biotechnológiai Zrt. (3,17) | 10 Naturtex Kft. (2,85)                   |
| 7 IT Services Hungary Kft. (3,11)   |   |

# 31

**nagy alkalmazotti létszámmal rendelkező Csongrád megyei szervezet**

...esetében kérdeztük meg a kitöltőktől, hogy mennyire szívesen dolgoznának az adott helyen egy 1-től 5-ig terjedő skálán.

Össességében a nagy Csongrád megyei foglalkoztatókra leadott vélemények átlaga alacsony (2,66), a legjobban szereplő EPAM 3,59-es átlagot ért el (a maximális 5-ből), négy olyan szervezetet is találhatunk, mely nem érte el a 2-es átlagot:

- Szegedi SZEFO ZRT. (1,99)
- Országos Dohányboltellátó Kft. (1,87)
- Csongrád Megyei Egészségügyi Ellátó Központ (1,71)
- Csongrád Megyei Dr. Bugyi István Kórház (1,68)

A 31 megkérdezett szervezet közül 21 esetében (68%) a leggyakoribb válasz az volt, hogy az adott egyén **egyáltalán nem szívesen dolgozna az adott szervezetnél**, míg öt szervezet esetében volt a leggyakoribb válasz, hogy nagyon szívesen dolgozna a kitöltő az adott társaság kötelékében.

# Az önkormányzati / állami szervezetekről a kitöltők

# 10

## állami / önkormányzati társaság

...is szerepelt a 31 felmért szervezet között, melyekre vonatkozóan a kitöltők nagyobb arányban fejezték ki véleményüket, mint a piaci vállalatokra, vagyis a Csongrád megyei fiataloknak határozott álláspontja van az állami és önkormányzati szervezetekkel kapcsolatban.

**A 15 legismertebb\* foglalkoztató között találjuk a 10 állami, önkormányzati vagy egyéb közfeladatot ellátó szervezetet, ezek mellé még befért a Pick, a Sole-Mizo, a COOP, az EPAM és a szegedi ContiTech.**

Az ismertségi arányt és a vonzósági skálákat közösen vizsgálva megállapíthatjuk, hogy a Csongrád megyei fiatalok többsége egyértelmű véleménnyel rendelkezik az állami, önkormányzati vagy egyéb közfeladatot ellátó szervezetekről, mint munkáltatókról, ám a Szegedi Tudományegyetemet leszámítva ez többnyire negatív vélemény.

A magántulajdonú vállalkozások esetében hasonló kapcsolat nem mutatható ki, esetükben a vonzóság függetlennek tekinthető az ismertség mértékétől, iparágtól, vagy a székhelytől.

nagyobb arányban fejezték ki véleményüket.



2 94%

1 95%

3 93%

**A legismertebb Csongrád megyei foglalkoztató a Pick Szeged, második helyen a megyei kormányhivatal, harmadikon a szintén Bonafarm csoportos Sole-Mizo. A toplista további szervezetei:**

- 4 SZTE (93,0%)
- 5 COOP Szeged Zrt. (93,0%)
- 6 Szeged M. J. V. Önkormányzata (92,7%)
- 7 DÉMÁSZ Hálózati Kft. (90,7%)

- 8 Szegedi Közlekedési Kft. (90,0%)
- 9 Szegedi Vízmű Zrt. (88,0%)
- 10 Csongrád Megyei Egészségügyi Ellátó Kp. (83,0%)

\* Ismertség alatt értendő, hogy a kitöltők mekkora hányada jelölt be munkáltatói vonzósági értéket az egyes szervezetek esetében a „nem tudom megítélni” opció helyett.

# Mitől vonzó egy cég? Nem sokkal marad el a fizetéstől

a kellemes munkakörnyezet és a munka-magánélet egyensúlyának szempontja.

Fizetés és juttatások

4,66

Munka - magánélet egyensúlya

4,57

Kellemes munkakörnyezet

4,52

Szakmai fejlődési lehetőségek

4,44

Karrierlehetőség (szervezetten belül)

4,37

Hosszú távú munkalehetőség

4,37

Érdekes feladatok

4,26

Rugalmas munkavégzés

4,10

Könnyű megközelíthetőség

4,00

Munkahely társadalmi felelősségvállalása

3,48

Értékesített termék, vagy szolgáltatás

3,37

A kitöltők 1-től 5-ig terjedő skálán értékelték, hogy milyen szempontok alapján ítélik meg egy munkahely (munkáltató) vonzóságát.

**A legtöbb szempont fontosnak mondható a fiatalok számára, a legfontosabb a fizetés, ezt követi a munka-magánélet egyensúlya és a kellemes munkakörnyezet.** Kevésbé fontosak a munkavégzésüket nem érintő szempontok, mint a vállalat társadalmi felelősségvállalása és az értékesített termék.

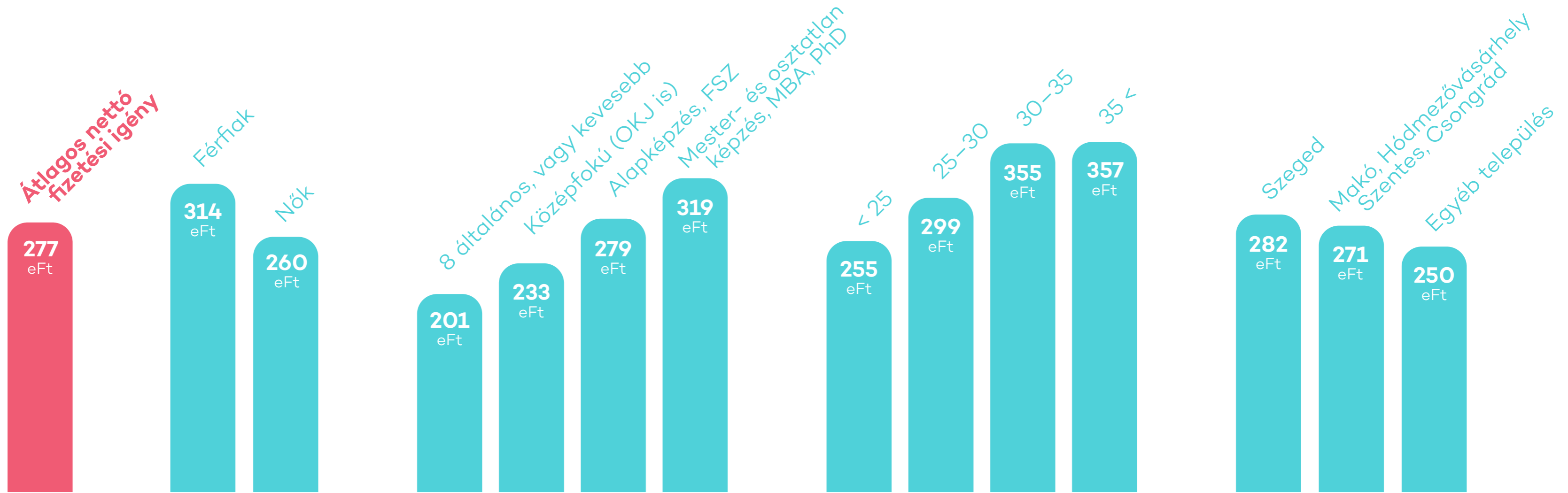
Ha a kapott eredményeket kategorizálni szeretnénk, az alábbi főcsoportokat látjuk:

- 1 Fizetés és juttatások **(4,66)**
- 2 Munkavégzéshez szorosan kapcsolódó tényezők **(4,36)**
- 3 Harmónia és kényelem **(4,30)**
- 4 Munkavállalóhoz közvetlenül nem kapcsolódó tényezők **(3,43)**



A kor, a végzettség és a nem is befolyásolja a fizetési igényt\*,

a lakóhely ugyanakkor kevésbé van rá hatással.



\* A kitöltők azt a havi, nettó fizetési igényt adták meg, mellyel elégedettek lennének, az összegbe beleértve minden egyéb juttatást és cafeteriát is.

A legtöbb fiatal

álláskereső portálon keres magának állást.

