

A munkavállalók megtartásának módszerei és lehetőségei egy közösségi közlekedési vállalatnál

Keztyűs Noémi Boglárka

BGE-PSZK – Emberi erőforrások alapképzési szak



Miért tartottam fontosnak, hogy a „munkaerő megtartást”, mint témát vizsgáljam?

Személyes indíttatás:

Korábban is foglalkoztatott a kérdés, a gyakori munkahelyváltásaim miatt pályakezdőként.



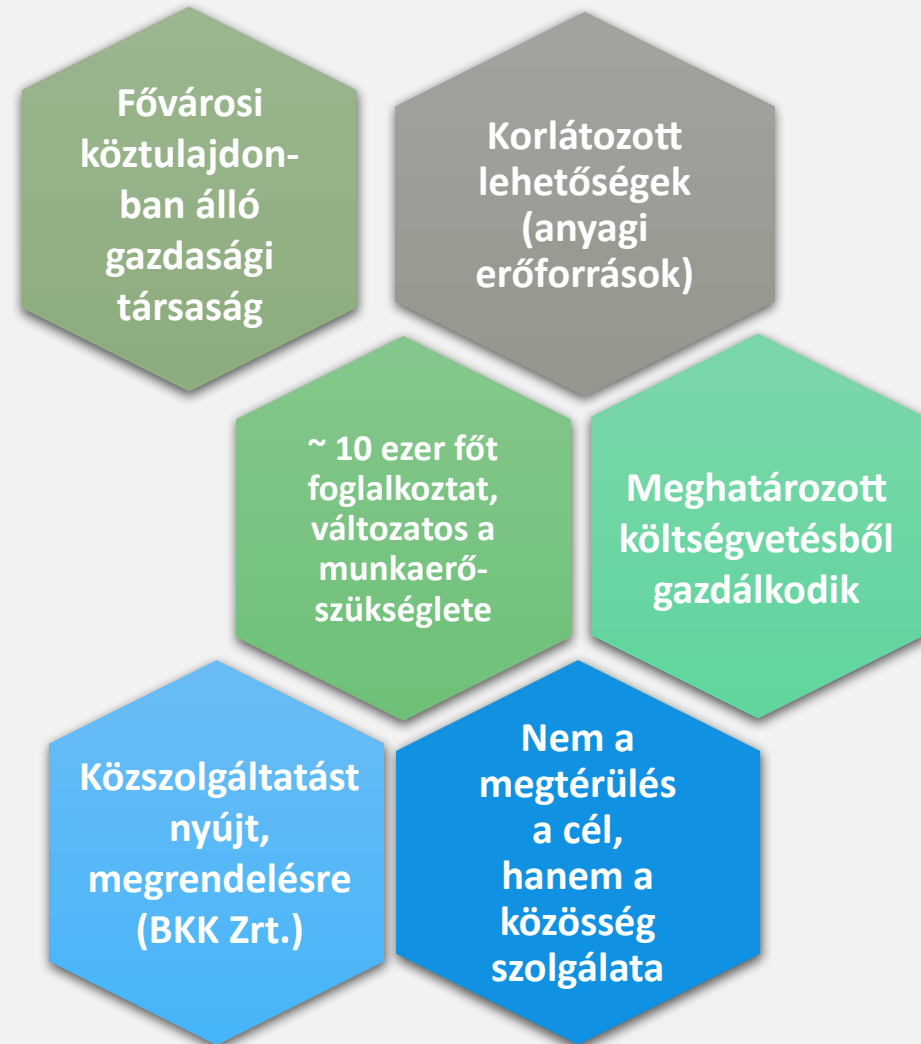
Számtalan probléma a Társaságnál a munkaerőhiány miatt (fluktuáció) – hatásai a napi munkavégzésre.



Munkatársi kapcsolatok elvesztése



Vizsgált Társaság és terület:



Elméleti koncepciók:

- Humánstratégia szerepe
- Generációk sajátosságai
- Javadalmazási rendszerek
- Fluktuáció okai és veszélyei
- Motivációs elméletek (tartalom- és folyamatelméletek)

Kutatási módszertan

Kérdőív: 2 csoport körében készült a BKV Zrt. munkavállalói között:

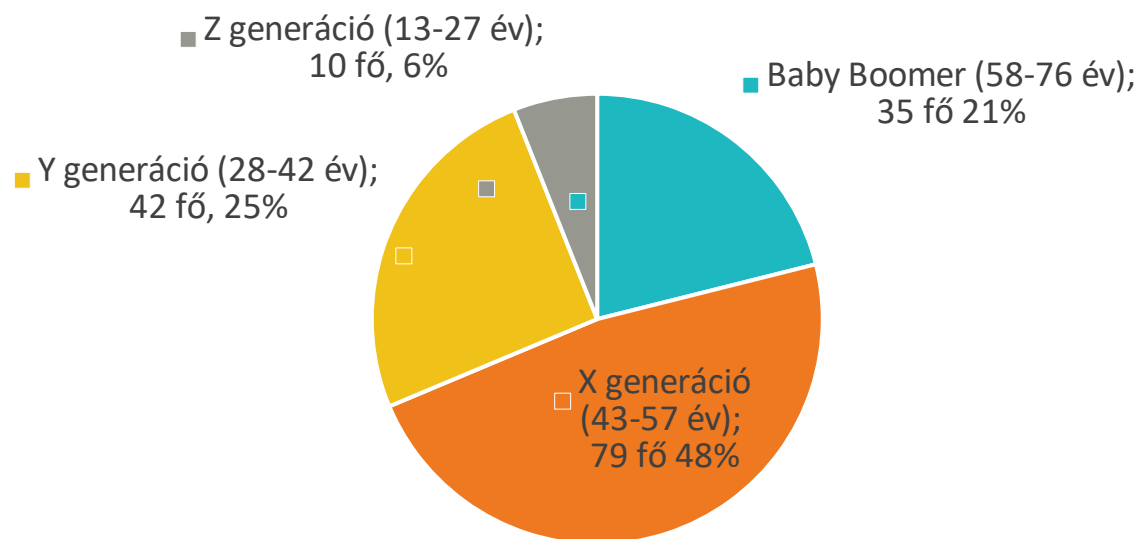
Kérdőív	Munkásszállón lakó munkavállalók	Székházban dolgozók (szellemi állomány)	Összesen
elérhető alapsokaság / kitöltöttség (minta)	n= 177 fő / 66 fő	n= 700 fő / 100 fő	N= 877 fő / 166 fő

- A kutatás nem reprezentatív
- A kérdések többsége: zárt volt, félig zárt, feleletválasztós, 1-5-ig terjedő Likert skála alkalmazása.
- Átlag, szórás, relatív szórás, khi-négyzet próba (van-e összefüggés)

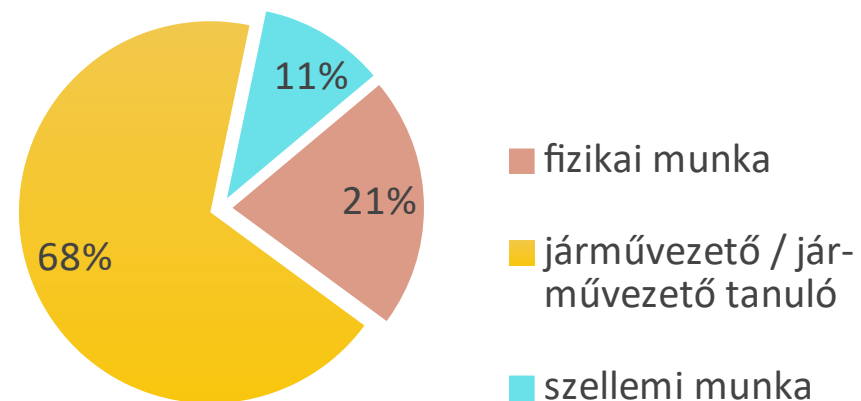


Kitöltők adatai

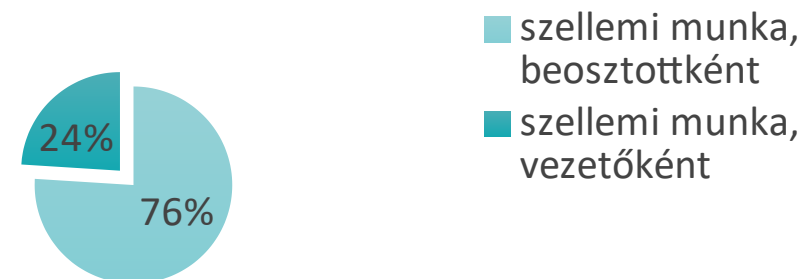
Kitöltők megoszlása generációkként* (166 fő)



Munkásszállón lakó munkavállalók munkaköri eloszlása (66 fő)



Székházban dolgozók munkaköri eloszlása (100 fő)



* 2022-es adatok alapján

Feltevések –megállapítások 3/1

✘ „A Székházi szellemi állomány és munkásszállón lakó fizika/járművezető állomány jelenlegi munkakörülményükkel való elégedettség eltérő.”

Indoklás: mindkét csoport más munkakörülmények között dolgozik.

Jelenlegi munkakörülményükre vonatkozóan **minimálisan tér el egymástól** a két csoport véleménye:

- Fizikai / Járművezetői állomány „közömbös” – „inkább megfelelő”
- Székházi szellemi állomány „inkább megfelelő”



A megfelelő munkafeltételek látványosan növelik az elégedettséget.

A munkakör szerinti hova tartozás nem befolyásolja a munkakörülményükkel való elégedettségüket.

Homogén sokaság vagyis nem volt jelentős eltérés a válaszokban.

Feltevések –megállapítások 3/2

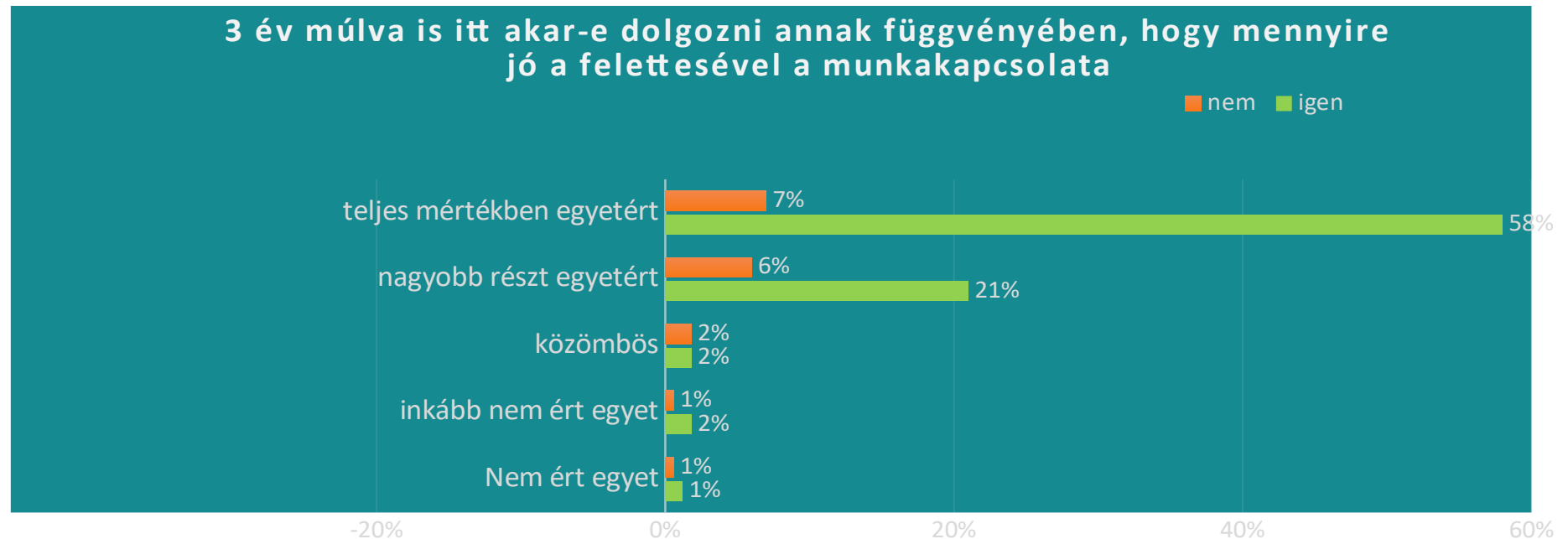
✓ „A jó munkakapcsolatoknak hatása van a munkavállalók vállalat iránti elköteleződésére.”

Higiénés tényezők közül a leglátványosabb eredményeket adta.

Összességében a megkérdezettek:

- Elégedettek a jelenlegi munkakapcsolataikkal (átlagosan 4,5)
- 90%-nak az elégedettségét erősen befolyásolná a felettesével való jó viszony, (homogén sokaság)
- 57% elégedetlen, ha nincs jó munkakapcsolata, (heterogén sokaság)

Van ok-okozati kapcsolat a munka kapcsolat és itt maradás között.
(khi-négyzet próba)



Feltevések –megállapítások 3/3

☑ „ A Társaság munkavállalóinak általános elégedetlensége többnyire higiénia tényezőkkel kapcsolatos.”

„Mennyire lenne elégedetlen, ha ...”

Higiénés tényezők

- Bizonytalan állás (3,7)
- Munka magánélet egyensúly felborulása (3,7)
- Teljesítménnyel aránytalan fizetés (3,67)
- Igazságosság, jogszerűség hiánya (3,63)
- Rossz munkakörülmények (3,52)
- Rossz munkakapcsolat (3,5-3,4)

Vizsgált területek			Általánosságban elégedetlen
Higiénés tényezők	Munkafeltételek	munkakörülmények	3,52
		technikai feltételek	3,47
	Szervezet működése	igazságosság, jogszerűség	3,63
		ellenőrzés megfelelő módszerekkel	3,30
	Munkatársi kapcsolat	kapcsolat a munkatársakkal	3,45
		kapcsolat a főnökkel	3,43
	Fizetés és stabilitás	biztos állás	3,70
		munka magánélet egyensúlya	3,70
		fizetés, juttatás	3,67
Motivátorok	Munka teljesítmény	teljesítmény	3,47
		vélemény kikérése	3,41
	Elismerés	visszajelzések, dicséretetek a vezetőktől	3,40
		eredményről azonnali visszacsatolás	3,25
	Munka jellege	munkafolyamat beazonosíthatósága	3,30
		változatosság, érdekesség	3,33
		jelentőségteljes, fontos munka	3,43
	Felelősség	önállóság, felelősségteljeség	3,21

Következtetésem, megállapítások

**A munkáltatónak
érdemes lehet
átgondolni és
felmérni:**

- Mik váltanak ki elégedetlenséget? Felmérés elvégzése.
- Kilépési okok ismerete, mi vezethet kilépéshez?
- Megfelelő munkakörülmények kialakítása, ott ahol nem történt meg.
- Jó munkakapcsolat ereje, - elköteleződésre hatással van.
- Előmenetel (jelenleg 2,6), - személyes fejlődés kibontakoztatásának biztosítása.
- Változó munkarendben dolgozók igényeit felmérni – munka magánélet egyensúlyának biztosítása.
- Régebbi munkavállalókra is figyelmet fordítani.
- Humánstratégia (humántőke megtartó hangsúlyosabb szerepe) – megújulás.

Javaslat

Munkakörökként,
Szakterületekként,
Generációkként eltérő
igények jelentkezhetnek!

Párbeszéd, személyes
kapcsolatok
erősítése, vélemény
nyilvánítás.

Összességébe
n kell
vizsgálni,
komplex
folyamat!

Elindult egy projekt
2023 tavaszán, (3M
Projekt) mely „**A
munkaerő
megszerzése,
megtartása,
motiválása**” témában
vizsgálódik a Vasúti
Üzemeltetési
Igazgatóság területein,
és hamarosan Társasági
szinten is folytatódni
fog.

**Köszönöm megtisztelő
figyelmüket!**

