



GAZDASÁGI HAVI TÁJÉKOZTATÓ

2025

SZEPTEMBER

A GAZDASÁG- ÉS VÁLLALKOZÁSKUTATÓ INTÉZET AKTUÁLIS ELEMZÉSEIRŐL

- » Pályakezdők foglalkoztatása
- » Toborzási stratégiák
- » Nemzetközi tendenciák

Készítette

Kása Richárd, elemző
Zsibók Zsuzsanna, elemző
Szenderák János elemző
Szennay Áron, elemző

Kutatásvezető
Molnár Endre Mihály,
szakmai igazgató

2025. október 15.

TARTALOM

02

PÁLYAKEZDŐK FOGLALKOZTATÁSA

2025 első felében a hazai vállalkozások 7%-a foglalkoztatott pályakezdőt.

[LINK](#)

05

A VÁLLALKOZÁSOK TOBORZÁSI STRATÉGIÁI

A vállalkozások 7,7%-a gondolja úgy, hogy az átképzett munkaerő valóban segítséget jelentene számukra.

[LINK](#)

08

NEMZETKÖZI TENDENCIÁK

A világ gazdaság óvatosan stabilizálódott, de a feldolgozóipar továbbra is a stagnálás határán maradt.

[LINK](#)



PÁLYAKEZDŐK FOGLALKOZTATÁSA

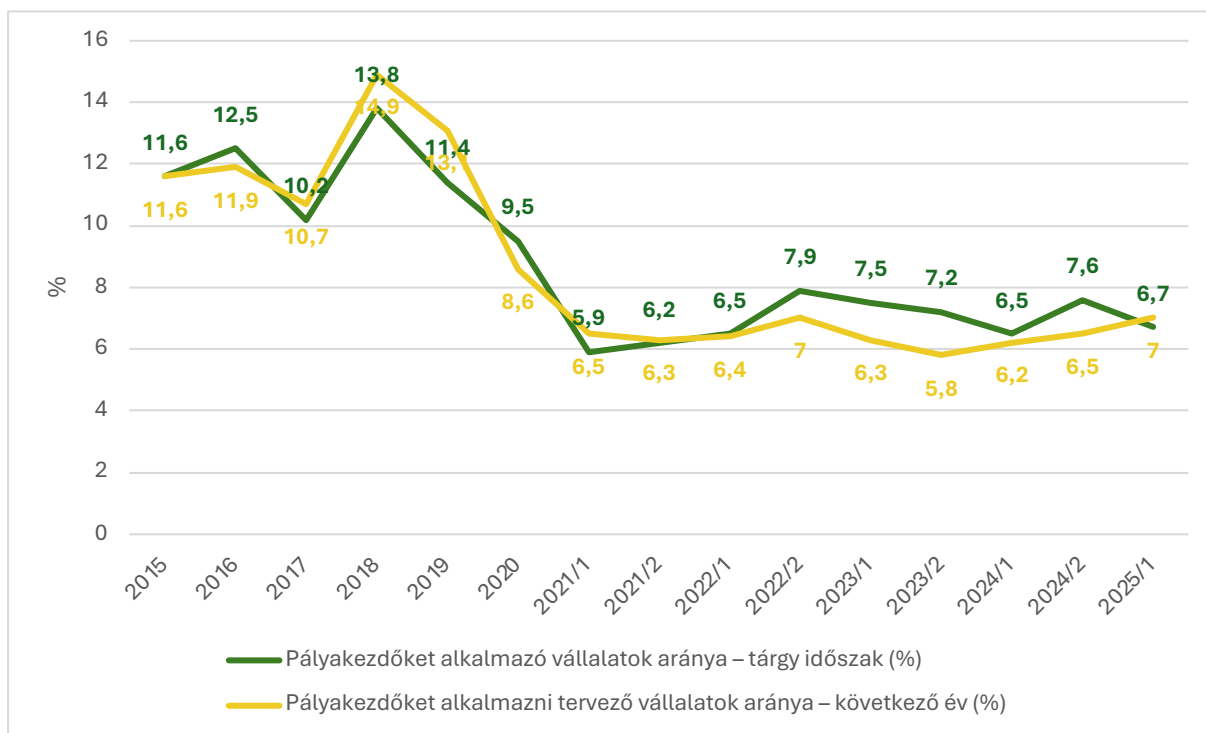


2025. SZEPTEMBER

2025 első félévében a
hazai vállalkozások

7%-a
foglalkoztatott
pályakezdőt

A GVI prognóziskutatása szerint a pályakezdők foglalkoztatása Magyarországon hullámzó tendenciát mutat: a 2018-as csökkenés után 2025-re ismét enyhe növekedés tapasztalható, de az arány továbbra is alacsony (kb. 7%). A legtöbb pályakezdőt az ipar és a szolgáltatások szívják fel, különösen a betanítható fizikai, kereskedelmi és vendéglátóipari munkakörökben, mint a bolti eladó, szakács vagy hegesztő, de egyre több lehetőség nyílik irodai és technológiai pozíciókban is.



A pályakezdőket alkalmazó vállalatok aránya 2018 és 2021 első feléve között csökkenő tendenciát mutatott, majd 2021 és 2022 első feléve között stagnált. 2022 második felévére enyhén emelkedett, majd 2023 első feléve óta ismét csökkenni kezdett, majd 2024 őszre ismét növekszik az arány, ám 2025 tavaszára visszaesett az egy évvel ezelőtti szintre: 6,7%.

A pályakezdő foglalkoztatását tervező vállalatok aránya 2018 óta csökkent, 2021 első és 2022 első feléve között 6,5 százalék körül stagnált, majd 2022 második felévére 7 százalékra nőtt. 2023-ban azonban ismét csökkent ez az arány, a második félévben a vállalatok 5,8 százaléka számolt be ilyen irányú tervekről, ám innentől kezdve lassan, de folyamatosan növekszik ez a mutató, 2025 tavaszán 7%.

Gazdasági ágazatok szerint vizsgálva, a pályakezdő foglalkoztatása az iparban a legmagasabb (9 százalék), a szolgáltatásokban valamivel alacsonyabb (8 százalék), legkevésbé pedig az építőiparban (5 százalék). A pályakezdőket foglalkoztatók aránya a vállalatmérettel növekszik: a 10 fő alatti cégek 4 százaléka, míg a 250 fő feletti vállalatoknak pedig több mint fele, 59 százaléka alkalmaz pályakezdőket. Földrajzi eloszlását tekintve jól látható a Kelet-Nyugat elkülönülése: előbbinél a vállalkozások 6%-a, utóbbi esetben pedig 8%-a foglalkoztat

pályakezdőket. Legmagasabb ez az arány Zala megyében (15%), kiugróan magas Heves megyében (13%).

Azok a vállalkozások, akik pályakezdő foglalkoztatását tervezik, vagy jelenleg is foglalkoztatnak ilyen munkavállalót, legnagyobb arányban az szakképzett pályakezdőket foglalkoztatnának, akár érettséggel, akár anélkül.

1. ábra

Pályakezdő foglalkoztatását leíró mutatók

Forrás: GVI 2025

Akik foglalkoztatnának pályakezdő munkavállalót, ők leggyakrabban az alábbi munkaköröket említették (az adott munkakört említő vállalkozások száma):

- Egyszerű ipari foglalkozású (84)
- Bolti eladó (76)
- Gépjármű- és motorkarbantartó (44)
- Szakács (44)
- Hegesztő, lángvágó (41)
- Pincér (41)
- Forgácsoló (35)
- Lakatos (35)
- Cukrász (31)
- Általános irodai adminisztrátor (25)

A kérdőív eredményei alapján jól kirajzolódik, hogy a hazai vállalkozások leginkább mely munkakörökben hajlandóak pályakezdőket alkalmazni. A válaszok szerint a cégek elsősorban az egyszerű ipari foglalkozásúak (pl. betanított fizikai munkák) körében nyitottak a fiatalok irányába, ezt követik a bolti eladók, a gépjármű- és motorkarbantartók, valamint a szakácsok és hegesztők. Ezeket a munkaköröket jellemzően gyakorlati úton, viszonylag gyorsan el lehet sajátítani, a munkaerőpiacon nagy a fluktuáció, és sok helyen folyamatos a munkaerőhiány, ami megmagyarázza a pályakezdők iránti nyitottságot. A szolgáltatási szektorban szintén számos olyan pozíció található – például pincér, cukrász, konyhai kisegítő vagy recepció –, ahol a cégek szívesen alkalmaznak fiatal, tapasztalatlan munkavállalókat. Ezeknél a munkaköröknél fontosabb a személyes rátermettség és a motiváció, mint a korábbi szakmai tapasztalat.

Érdekes módon az adminisztratív és irodai pozíciókban is megfigyelhető egyfajta nyitottság, különösen az általános irodai adminisztrátor, adatrögzítő, illetve kereskedelmi ügyintéző munkakörök esetében. Ezeknél a munkaköröknél az alapképzettség és az informatikai eszközök rutinszerű használata elegendő lehet a munkába álláshoz. Emellett néhány magasabb képzettséget igénylő pozíció – például szoftverfejlesztő, gépészmérnök vagy villamosmérnök – is megjelent a listában, ami arra utal, hogy bizonyos szellemi foglalkozásokban is van igény friss diplomás munkaerőre, különösen a technológiai és informatikai területeken.

Összességében tehát elmondható, hogy a vállalatok leginkább azokban a munkakörökben nyitottak a pályakezdők alkalmazására, ahol a munka gyorsan betanítható, illetve ahol nagy a munkaerőigény – ilyenek a fizikai, kereskedelmi és vendéglátó-ipari pozíciók. Ugyanakkor megjelennek a nyitottság jelei az irodai-adminisztratív, valamint egyes szellemi munkakörökben is, különösen a technológiai szektorban. A vállalkozások válaszai alapján összeállítottuk azt a listát, mely azt mutatja meg, hogy milyen munkakörökben dolgoznak jelenleg pályakezdők, illetve milyen munkakörökben terveznek a cégek pályakezdőt felvenni, és összesen milyen létszámban. A TOP 5 munkakör ez alapján:

- Bolti eladó
- Általános irodai adminisztrátor
- Cukrász
- Bútorasztalos
- Csomagoló-, palackozó- és címkézőgép kezelője.

A válaszokból látható, hogy a cégek elsősorban kereskedelmi, fizikai, termelési és szolgáltatási munkakörökben számítanak pályakezdőkre. Ezek közül is kiemelkedik a „bolti eladó” munkakör, amely messze a legnagyobb számban jelenik meg a cégek terveiben. Jelentős számú pozíció érhető el az irodai adminisztráció területén is (pl. általános irodai adminisztrátor, adatkezelők). Szintén nagyszámú pályakezdőt alkalmaznak a műszaki-szakmai pozíciókban, mint például a villanyszerelő, hegesztő, forgácsoló, gépésztechnikus, illetve villamosberendezés-összeszerelő munkakörökben. Ezek jellemzően szakképzettséget igénylő, de gyakorlati tapasztalattal gyorsan elsajátítható munkák, ahol a munkaerő iránti kereslet folyamatos. A lista alapján látható, hogy a vállalkozások sok esetben hajlandóak akár komplexebb, technikus vagy mérnöki munkakörökben is kezdőket alkalmazni, különösen ott, ahol utánpótlás-problémákkal küzdenek. Emellett a vendéglátás és élelmiszeripar is stabil felvevőpiac: cukrászok, szakácsok, húsfeldolgozók és pékek esetében egyaránt magas a kereslet.

A VÁLLALKOZÁSOK TOBORZÁSI STRATÉGIÁI



2025. SZEPTEMBER

A vállalkozások
7,7 %-a
valódi segítséget az
átképzett munkakerő.

A GVI prognóziskutatási eredményei szerint a vállalkozások túlnyomó többsége (több mint 90%) nem tartja érdemi segítségnek a kormányhivatalok és szakképzési centrumok által biztosított átképzett munkaerőt, mivel az ilyen munkavállalók gyakran nem rendelkeznek megfelelő tapasztalattal, motivációval vagy releváns tudással. A cégek inkább saját toborzási csatornáikban – személyes kapcsolatokban, állásportálokon és közösségi médiában – bíznak, míg a hivatalos közvetítési rendszereket sokan lassúnak, bürokratikusnak vagy eredménytelennek tartják.

A témakör első kérdésében azt vizsgáltuk, hogy segítené-e a hazai vállalkozások helyzetén, ha a szakképzési centrumok és a kormányhivatalok átképzett munkaerőt tudnának biztosítani. A teljes mintában mindössze 7,7 százalék azon cégek aránya, akik úgy nyilatkoztak, hogy ez segítséget jelentene. A többi vállalkozás számára (92,3 százalék) ez vagy nem jelentene segítséget vagy nem volt számukra releváns a kérdés (pl. nincs tartósan betöltetlen álláshely a cégnél).

Indokaik szerint az átképzettek gyakran nem rendelkeznek megfelelő gyakorlattal, szakmai tapasztalattal, illetve motivációval, ami különösen fontos a speciális vagy magas szaktudást igénylő munkakörök esetén. Többen kiemelték, hogy előnyben részesítik a saját toborzási folyamataikat, és a személyes kiválasztást tartják megbízhatóbbnak. Gyakori érv volt az is, hogy az átképzések nem elég célzottak, rövidek, vagy nem relevánsak az adott munkakörhöz. Előfordult, hogy a képzések helyileg nem voltak elérhetők, illetve a cégnek nincs kapacitása a további betanításra. Több válaszadó jelezte, hogy diplomás vagy tapasztalt szakembereket keresnek, akikre nem vonatkozik az átképzési program.

Területi bontásban a legnagyobb igény a Nyugat-Magyarországon (10,1 százalék) mutatkozik a szakképzési centrumok és a kormányhivatalok segítsége iránt. Ennél valamivel szerényebb az igény Kelet-Magyarországon (8,0 százalék), a legalacsonyabb pedig Közép-Magyarországon (6,4 százalék).

A kérdést gazdasági ágak szerint is megvizsgáltuk. A kapott eredményeket az alábbi diagram segítségével szemléltettük.

A vizsgálatba vont gazdasági ágak között három olyan van, ahol átlag feletti az igény a szakképzési centrumok és kormányhivatalok munkaerőpiaci segítsége iránt. Ezek az ipar (11,5 százalék), a szállítás, raktározás (9,3 százalék) és a szolgáltatások (8,5 százalék). A többi vizsgált gazdasági ágban ez az arány átlag alatti (<7,7 százalék) értékkel jellemezhető.

Létszámkategóriák szerint megállapítható, hogy minél több alkalmazottja van egy adott cégnek, várhatóan annál nagyobb segítséget jelentene a számára a szakképzési centrumok és kormányhivatalok által biztosított munkaerő. Míg a 2-9 fős cégeknél ez az arány csupán 2,9 százalék, addig a 250 fő feletti vállalkozásoknál már 12,0 százalék ugyanez az érték.

A sikeres toborzás egyik alapfeltétele a megfelelő munkaerőpiaci fórumok kiválasztása. A

kutatásunk során megvizsgáltuk, hogy melyek a legnépszerűbb csatornák, amelyen keresztül munkavállalókat keresnek hazai vállalkozások. Az eredményeket az alábbi ábrán foglaljuk össze.

A hazai vállalkozások több mint fele személyes kapcsolat útján (64,0 százalék) és/vagy állásportálok (63,9 százalék) segítségével toboroz. Közel ilyen népszerű fórumok a közösségi média (47,4 százalék) és a céges weboldal vagy saját karrierportál (44,6 százalék). A ranglista ötödik helyére a kormányhivatal (munkaügyi központ) került, amelyet a válaszadók egyharmada jelölt meg. Tíz százalék alatti említést értek el a szakképzési centrumok, a szakmai szervezetek és iparági szövetségek, valamint az átképzési programok és nonprofit szervezetek.

Az egyéb válaszok elemzése során megállapítást nyert, hogy a legtöbb válaszadó nem keres jelenleg munkavállalót, vagy személyes kapcsolaton keresztül oldja meg a toborzást. A formális csatornák (állásportálok, hirdetések) használata jóval ritkább, és főként azoknál fordul elő, akik nyitottabbak a külső jelentkezők felé. Emellett néhányan intézményi vagy szociális programokkal való együttműködést is említettek.

Országrészek szerint Kelet- és Nyugat-Magyarországon a személyes kapcsolatok az első számú csatorna (73,0 és 68,7 százalék), míg a Közép-Magyarországi cégek körében az állásportálok (75,8 százalék) vezetnek.

A gazdasági ágak közül leginkább az ipar (50,5 százalék), a mezőgazdaság (42,9 százalék) és a szálláshely szolgáltatás (38,7 százalék) támaszkodik leginkább a kormányhivatalok (munkaügyi központok) segítségére.

A vállalkozások mérete szerint végzett összehasonlítás alapján azt a megfigyelést tehetjük, hogy a kisebb vállalkozások (2-49 fő) körében a személyes kapcsolatok a legfontosabb csatorna, a közepes vállalkozások (50-249 fő) esetében fej-fej mellett van a személyes kapcsolatok és az állásportálok népszerűsége, míg a nagyvállalkozások (250 fő felett) körében egyértelműen az állásportálok (88,4 százalék) a legjellemzőbb toborzási fórum.

Az előző kérdés alapján megállapítást nyert, hogy a vállalkozások közel kétharmada (62,6 százalék) nem keres munkavállalókat kormányhivatalok és/vagy szakképzési centrumokon keresztül. Ezekről a cégektől megkérdeztük, hogy miért nem. Az eredményeket az alábbi ábrán láthatjuk.

Bázis: Azok a cégek, amelyek nem keresnek munkavállalókat a kormányhivatalokon és/vagy szakképzési centrumokon keresztül, n=3282

Azok a vállalkozások, amelyek nem keresnek munkavállalókat a kormányhivatalok és/vagy szakképzési centrumokon keresztül többségében más csatornákon keresztül oldják meg a toborzást (74,2 százalék). Egy szűk réteg (15,0 százalék) nem ismeri ezt a lehetőséget, egy még szűkebb réteg (5,6 százalék) ismeri ugyan ezt a lehetőséget, de rossz tapasztalatai voltak, valamint voltak olyanok is, akik nem bíznak a kormányhivatalokban és/vagy szakképzési centrumokban (2,1 százalék).

Az egyéb válaszok feldolgozása során arra a következtetésre jutottunk, hogy sokan egyszerűen nem keresnek új munkavállalót, mert nincs munkaerőigényük vagy betöltetlen pozíciójuk. Többen saját kapcsolati hálón, belső utánpótláson (pl. duális képzésből kikerülő tanulók, gyakornokok) keresztül oldják meg a toborzást. Egyes válaszadók szerint a hivatalos közvetítési csatornák lassúak, bürokratikusak, eredménytelenek, vagy túl adminisztrációigényesek. Előfordul, hogy speciális szaktudásra, nyelvtudásra van szükség, amit a hivatalos csatornák nem tudnak megfelelően biztosítani. Mások korábbi rossz tapasztalatokra, az álláskeresők gyenge motivációjára vagy a jelöltek nem megfelelő kompetenciáira hivatkoztak. Néhány esetben az információhiány (nem tudtak a lehetőségről), a vállalat sajátosságai (pl. családi vállalkozás, saját szakképző intézmény), vagy a speciális pozíciók igényei zárták ki a hivatalos csatornák igénybe vételét.

Megvizsgálva a területi különbségeket megfigyelhető, hogy a Kelet- és Nyugat-Magyarországi cégek az átlagnál nagyobb arányban hivatkoznak arra, hogy rossz tapasztalatuk volt a kormányhivatalokkal és/vagy szakképzési centrumokkal a korábbi próbálkozásaik során, valamint, hogy nincs meg a szükséges bizalom irányukban.

Ágazati összehasonlításban megjegyzendő, hogy a pénzügyi szektorban feltűnően magas azon vállalkozások aránya (37,4 százalék) amelyek számára nem ismertek a kormányhivatalok és/vagy szakképzési centrumok munkaerőpiaci szolgáltatásai. Az ipari cégek körében pedig a korábbi rossz tapasztalatok lényegesen magasabbak az átlagnál (11,3 százalék).

Vállalatméret alapján elmondható, hogy a kisebb cégek (2-19 fő) azok, akik az átlagosnál nagyobb arányban nem ismerik a kormányhiva-

talok és/vagy szakképzési centrumok által kínált lehetőséget a munkaerő keresésre vonatkozóan. Ezek azok a vállalkozások, akikre szintén az átlagosnál nagyobb arányban jellemző, hogy nincs meg a szükséges bizalom a kormányhivatalok és/vagy szakképzési centrumok iránt. A 20 főnél nagyobb vállalkozások az átlagosnál nagyobb arányban szereztek korábban rossz tapasztalatokat a kormányhivatalokkal és/vagy szakképzési centrumokkal kapcsolatban és vélhetően ezért oldják meg a munkaerő toborzást az átlagosnál nagyobb arányban más csatornákon keresztül.

A témakör utolsó kérdésében a kormányhivatalok és a szakképzési centrumok képzési együttműködésének ismertségét vizsgáltuk. Az eredményeket az alábbi diagram segítségével illusztráljuk.

A válaszadók fele (51,6 százalék) nem hallott még a kormányhivatalok és a szakképzési centrumok együttműködéséről, közel negyven százalékuk hallott ugyan róla, de még nem tett semmit ezzel kapcsolatban. A megkérdezettek fennmaradó alig tíz százaléka hallott az együttműködésről és már tett valamilyen lépést ezzel kapcsolatban (pl. adott le igényt és/vagy foglalkoztat).

Területi értelemben igen jelentős különbség tapasztalható a válaszok tekintetében. Bőven átlag felett van azon közép-magyarországi vállalkozások aránya, amelyek még nem hallottak erről az együttműködésről (67,7%). Ugyanez az arány Keleten és Nyugaton csupán 36,0-36,4 százalék. Ezzel összhangban Keleten és Nyugaton jóval nagyobb azok aránya, akik hallottak az együttműködésről, de még nem tettek semmit (50,9-52,5 százalék). Ugyanez az arány Közép-Magyarországon 25,3 százalék.

A gazdasági ágak közül a pénzügy, a kereskedelem, a szállítás, raktározás és az építőipar azok az ágazatok, ahol az átlagosnál nagyobb arányban nem hallottak a szóban forgó együttműködésről. Ugyanakkor a szálláshely szolgáltatás, a mezőgazdaság és az ipar területén tevékenykedő cégek körében az átlagosnál nagyobb arányban hallottak az együttműködésről.

Létszámkategóriák szerint inkább a kisebb cégek (2-9 fő, 10-19 fő) azok, amelyek nagyobb arányban nem hallottak a kormányhivatalok és a szakképzési centrumok képzési együttműködéséről. A nagyobb vállalatok esetében (20-49 fő, 50-249 fő, 250 fő felett) az átlagosnál kisebb ez az arány.



NEMZETKÖZI TENDENCIÁK

2025. SZEPTEMBER

		Tényadat	Várakozások	Előző időszak
Németország	Munkanélküliségi ráta	6,3%	6,3%	6,3%
	Feldolgozóipari beszerzési menedzserindex	49,5	51	49,8
	IFO üzleti bizalmi index ¹	87,7	89,3	89
Franciaország	INSEE üzleti bizalmi index ²	96	96	96
Európai Unió	ESI gazdasági hangulatindex ³	95,5		94,9
USA	Munkanélküliségi ráta	4,3%	4,5%	4,3%
	CB fogyasztói bizalmi index	94,2	96	97,4
	Feldolgozóipari beszerzési menedzserindex	49,1	51	48,7
Kína	Feldolgozóipari beszerzési menedzserindex	49,8	50,6	49,4

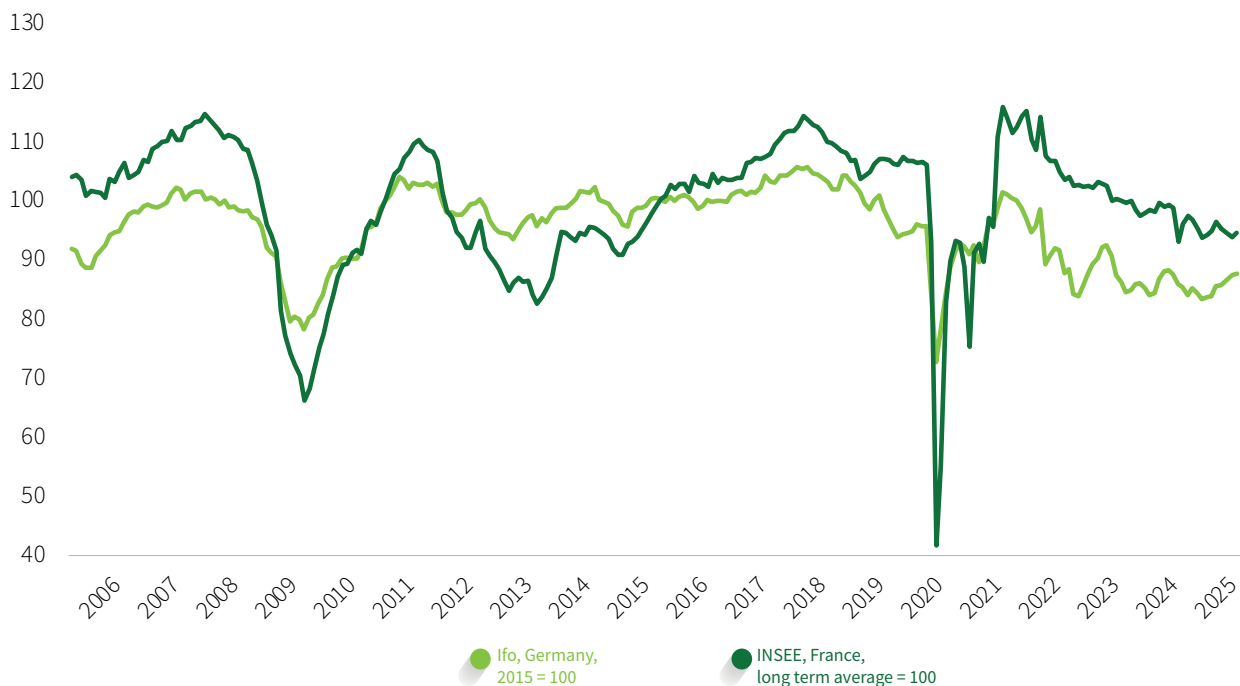
¹ <https://www.ifo.de/en/survey/ifo-business-climate-index-germany>

² <https://www.insee.fr/en/statistiques?debut=0&theme=30&conjoncture=23>

³ https://economy-finance.ec.europa.eu/economic-forecast-and-surveys/business-and-consumer-surveys/latest-business-and-consumer-surveys_en

További adatok forrása: <https://www.bloomberg.com/markets/economic-calendar>

*Visszamenőleges kiigazítás



2025 szeptemberében a globális gazdasági hangulat továbbra is vegyes képet mutatott: a főbb fejlett gazdaságokban a bizalmi indexek és a konjunktúramutatók óvatos javulást vagy stagnálást jeleztek, miközben a feldolgozóipar több országban még a zsugorodás tartományában maradt.

Németországban a munkanélküliségi ráta 6,3 % maradt, a feldolgozóipari PMI enyhén 49,5 pontra csökkent, az IFO üzleti bizalmi index pedig 87,7 pontra esett az augusztusi 89,0-ról, ami romló vállalati hangulatot tükröz.

Franciaországban az INSEE üzleti bizalmi index továbbra is 96 ponton állt, immár negyedik hónapja változatlanul, elmaradva a hosszú távú átlagtól.

Az Európai Unióban a gazdasági hangulatindex (ESI) 95,5 pontra emelkedett (+0,6 pont), ami mérsékelt javulást jelez, elsősorban a szolgáltatási és fogyasztói szektorban.

Az Egyesült Államokban a munkanélküliségi ráta 4,3 %, a Conference Board fogyasztói bizalmi indexe 94,2 pont lett (–3,6 pont), az ISM feldolgozóipari PMI pedig 49,1 ponton alakult, továbbra is a kontrakciós zónában.

Kínában a feldolgozóipari PMI 49,8 pontra emelkedett, hat hónapja a legmagasabb értékre, de még mindig a 50 pontos küszöb alatt maradt.

Összességében 2025 szeptemberében a világgazdasági mutatók a stagnálás és a lassú kilábalás határán mozogtak: a bizalmi indexek óvatosan javultak, de az ipari aktivitás továbbra is gyenge maradt.

2. ábra

Az üzleti bizalom megítélése Németországban és Franciaországban, az Ifo és az INSEE vállalati konjunktúra-felmérései alapján, 2005. január – 2025. szeptember

Forrás: www.ifo.de,
www.insee.fr



KAPCSOLAT

MKIK GVI
1054 Budapest, Szabadság tér 7.
Tel: 1/235-05-84
e-mail: gvi@gvi.hu
Internet: <http://www.gvi.hu>

Publikáció esetén kérjük, hogy elemzésünkre az
alábbiak szerint hivatkozzon:
MKIK GVI: *Gazdasági Havi Tájékoztató*,
2025. szeptember 15., Budapest