

Stabilitás mint vonzerő - márkaépítési stratégia a közigazgatásban

22. Nemzeti és Nemzetközi Lifelong Learning konferencia
NKE, Budapest, 2026. június 5.

Dr. Kajtár Edit Gitta
Dr. Magasvári Adrienn

A (álláshirdetés)	B (értékelés: 2,7)
Versenyképes bér, cafetéria, bérlet támogatás	Bérezés és juttatások (értékelés: 2,9)
Szakmai fejlődés lehetősége	Fejlődési, előrelépési lehetőség (értékelés: 1,6)
	Támogatják a képzéseket (kevésbé jellemző - 8%)
Család- és állatbarát munkahely	Munka és magánélet egyensúlya (értékelés: 2,7)
	Munkaidő és munkarend (értékelés: 3,1)
	Rugalmas (kevésbé jellemző - 8%)
Modern irodai munkakörnyezet (munkahelyi extrák: kerékpártároló, sportolási lehetőség, masszázs)	Munkakörnyezet (értékelés: 2,9)
Együttműködő, támogató, jó légkörű csapat	Kollégák és céges hangulat (értékelés: 2,0)
	Stresszes (nagyon jellemző - 67%)
	Vezetés (értékelés: 2,1)
	8 % ajánlaná ismerőseinek
	Megközelíthetőség (értékelés: 4,3)

Mit tudhattunk meg az előző álláshirdetési részletből a munkáltatói márkáról?

szervezetről
alkotott kép

hír, kommunikáció,
kampány

figyelemfelkeltés,
tehetségmágnes

bánásmód,
munkakörülmények
, megtartó erő

valósággal való
összhang,
szavahihetőség,
hitelesség

ajánlás, személyes
tapasztalat,
független források

I. RÉSZ: Empirikus alapok

N=26

- Nemzetközi trendek és HR-jógyakorlatok
- EUPAN-tagállamok

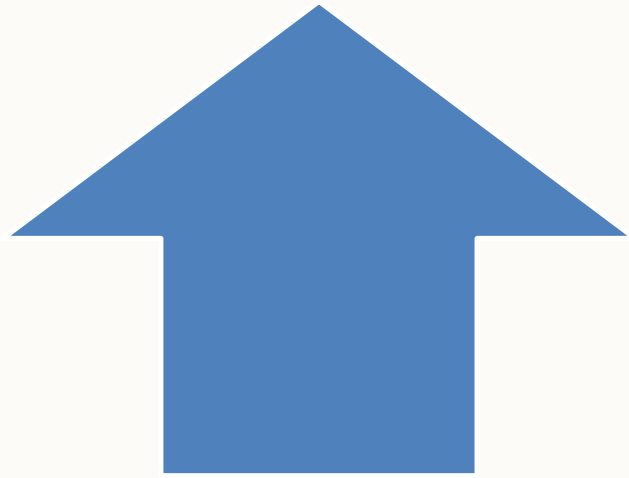
N=12500

- Hazai kvantitatív felmérés
- Központi kormányzati igazgatás

N=6486

- Kvalitatív tartalomelemzés
- Nyitott kérdések

Nemzetközi fókusz vs. hazai realitás (higiénés szakadék)



Munka-magánélet egyensúlya
Közösség szolgálata
Képzési és fejlesztési
lehetőségek



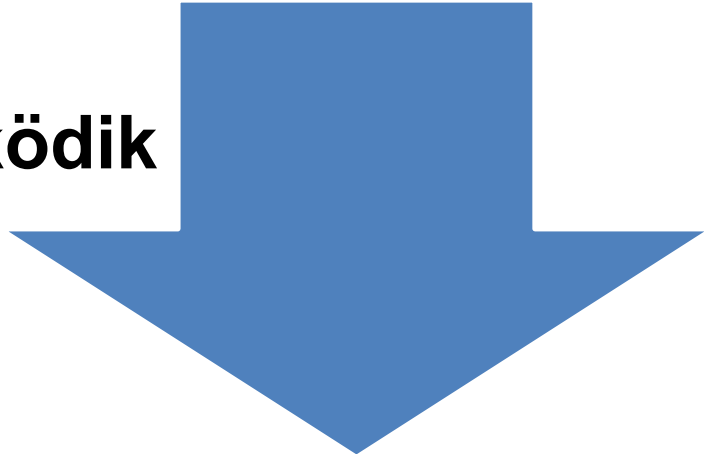
Alapbér és juttatások
Stresszmentes
munkakörnyezet
Foglalkoztatás stabilitása

Az értékajánlat átrendeződése (generációs szakadék)

	BB és X gen	Y és Z gen
Munkahely megítélése	Hírnév és intézményi imázs megőrzése	Gyors karrierlehetőség és előmenetel
Munkavégzés módja	Helyhez kötött jelenlét, hivatali keretek	Rugalmasság, HO és WLB
Motivációs bázis	Kiszámíthatóság és hosszú távú stabilitás	Értelmes munka, azonnali visszacsatolás

Mit nyújt valójában a közigazgatás?

Ami működik



Kiszámítható
időbeosztás
Ösztönző vezetés
Motiváló légkör és
Munkába járás
támogatása



Versenyképes illetmény
Valódi HO és távmunka
Egyéni fejlődés és
karrier



Ami hiányzik

A közszołgálat tradícionális pillérei

Stabilitás

A 'biztos hivatali állás' mítosza eloszlik. Állandó átszervezések, a közalkalmazotti jogállás felszámolása, bizalomvesztés.

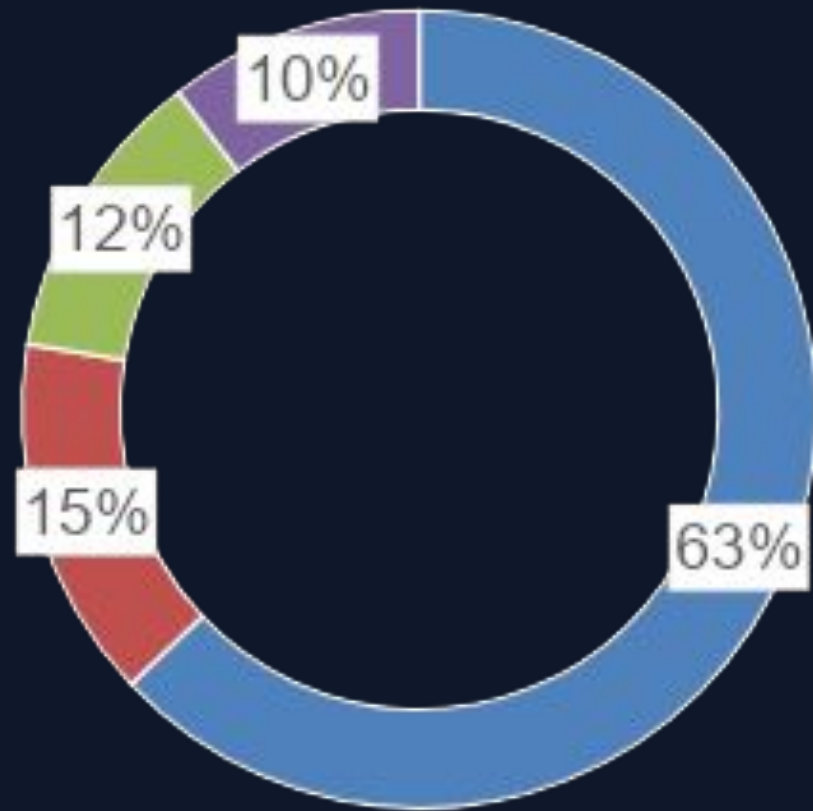
Ethos

A 'köz szolgálatának' eszméje halványul az idősebb generációk kilépésével.

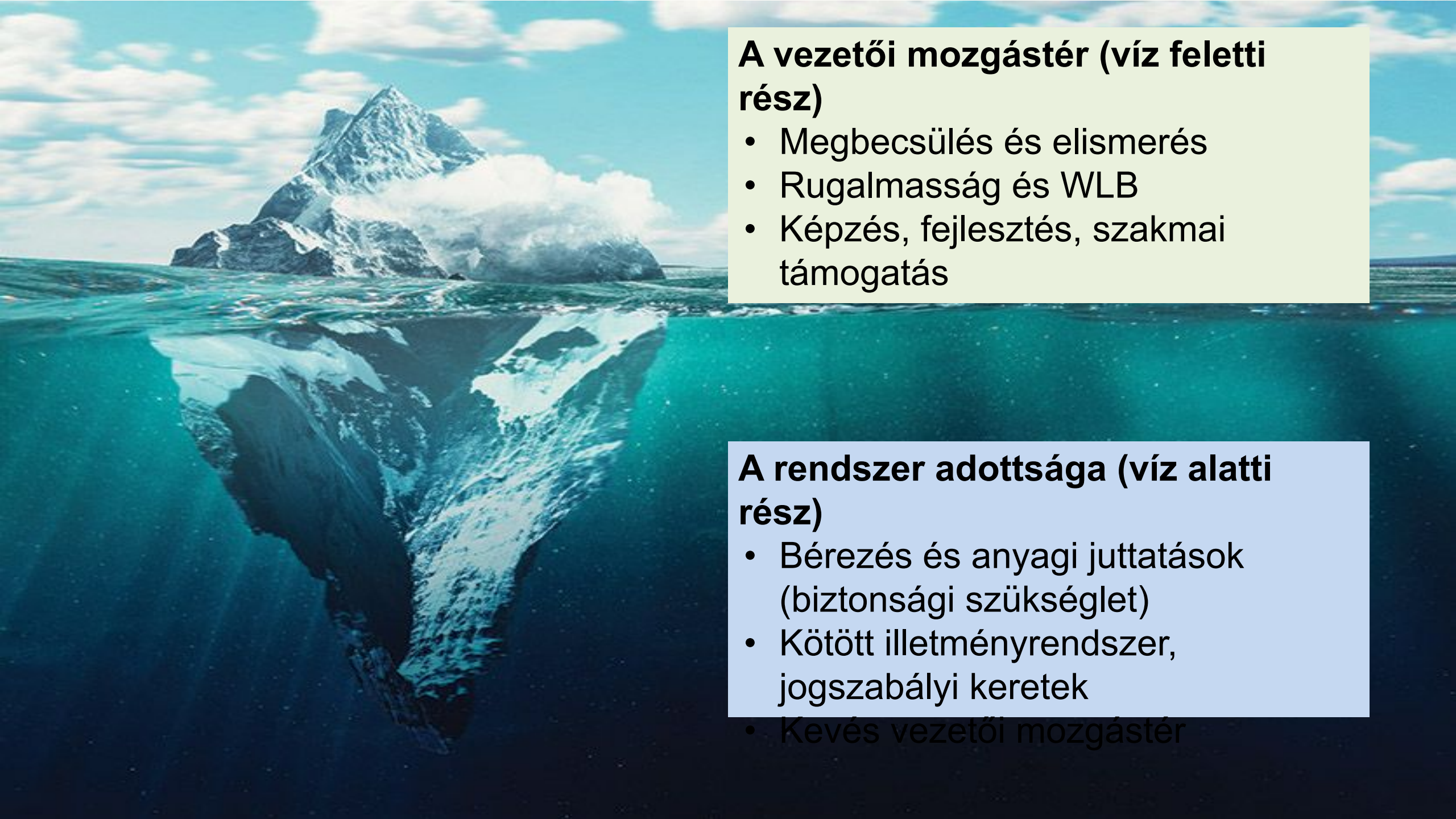
A Z generáció értékkeresését a merev rendszer nem tudja integrálni.

A pszichológiai szerződés felbomlott.
A stabilitás és az ethos gyengülésével a közigazgatás elveszíti egyetlen történelmi versenyelőnyét.

II. RÉSZ: A márkaépítés mint vezetői feladat



- Bérezés és anyagi juttatások
- Megbecsülés és elismerés
- Rugalmasság, home office és munkaidő
- Képzés, fejlődés és szakmai támogatás



A vezetői mozgástér (víz feletti rész)

- Megbecsülés és elismerés
- Rugalmasság és WLB
- Képzés, fejlesztés, szakmai támogatás

A rendszer adottsága (víz alatti rész)

- Bérezés és anyagi juttatások (biztonsági szükséglet)
- Kötött illetményrendszer, jogszabályi keretek
- Kevés vezetői mozgástér

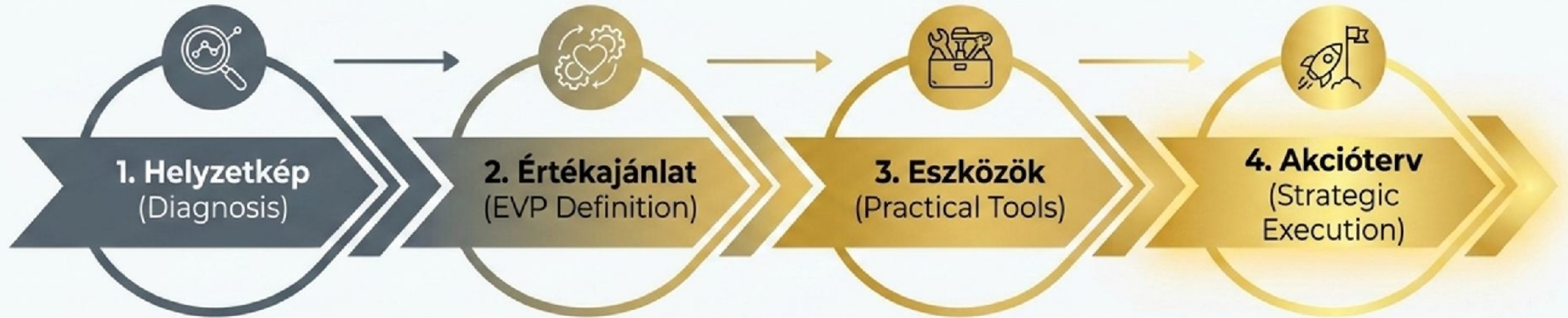
PARADIGMAVÁLTÁS – márkaépítés a

frontvonalban

A márkaépítés nem csupán HR vagy marketing kommunikációs feladat, hanem kőkemény vezetői kompetencia.



III. RÉSZ: Márkaépítési tréning



TRÉNING

Adataalapú diagnózis, a márkakutatás hazai adatainak adaptálása a saját szervezetre.

Gyakorlati vezetői megoldások. Rugalmas munkaszervezés, megbecsülés-technikák.

Az egyedi közszolgálati értékajánlat (EVP) megfogalmazása és a "tehetségmágnesek" azonosítása

Márkaépítési ütemterv és mérhető vezetői teljesítménymutatók rögzítése.

Fejlesztendő vezetői kompetenciák, területek



Szervezeti ethosz & értékátadás: A közszolgálatának eszméjét modern, értelmes feladatokon keresztül kell közvetíteni, különösen a célorientált Z generáció felé.



Transzparens visszacsatolás:
Rendszeres, strukturált és támogató visszajelzési kultúra fenntartása.



Rugalmasság & bizalom: A home office és távmunka jogi lehetőségét át kell ültetni a mindennapi vezetői gyakorlatba, elengedve a pusztán jelenlét-alapú kontrollt.



Megtartó vezetés: Monotonitás és stressz kezelése, mentális jólét támogatása, mint elsődleges vezetői HR funkció.

**Köszönöm a megtisztelő
figyelmet!**

magasvari.adrienn@uni-nke.hu