

Skill & Chill

Bértranszparencia a gyakorlatban –
felkészülés vezetőként és HR szakemberként



2026. október 15.
09.00-12.00



Budapest, P2M

*Köszönjük,
hogy ma velünk tartotok.*



Szarvas Judit



Szabó Eszter



Banyár Éva



Telegdy Balázs

Hol tartunk most?



2023

Az EU elfogadja az irányelvet



2024

A felkészülés elindul Európában



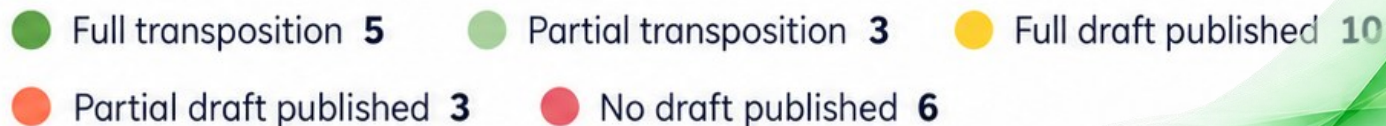
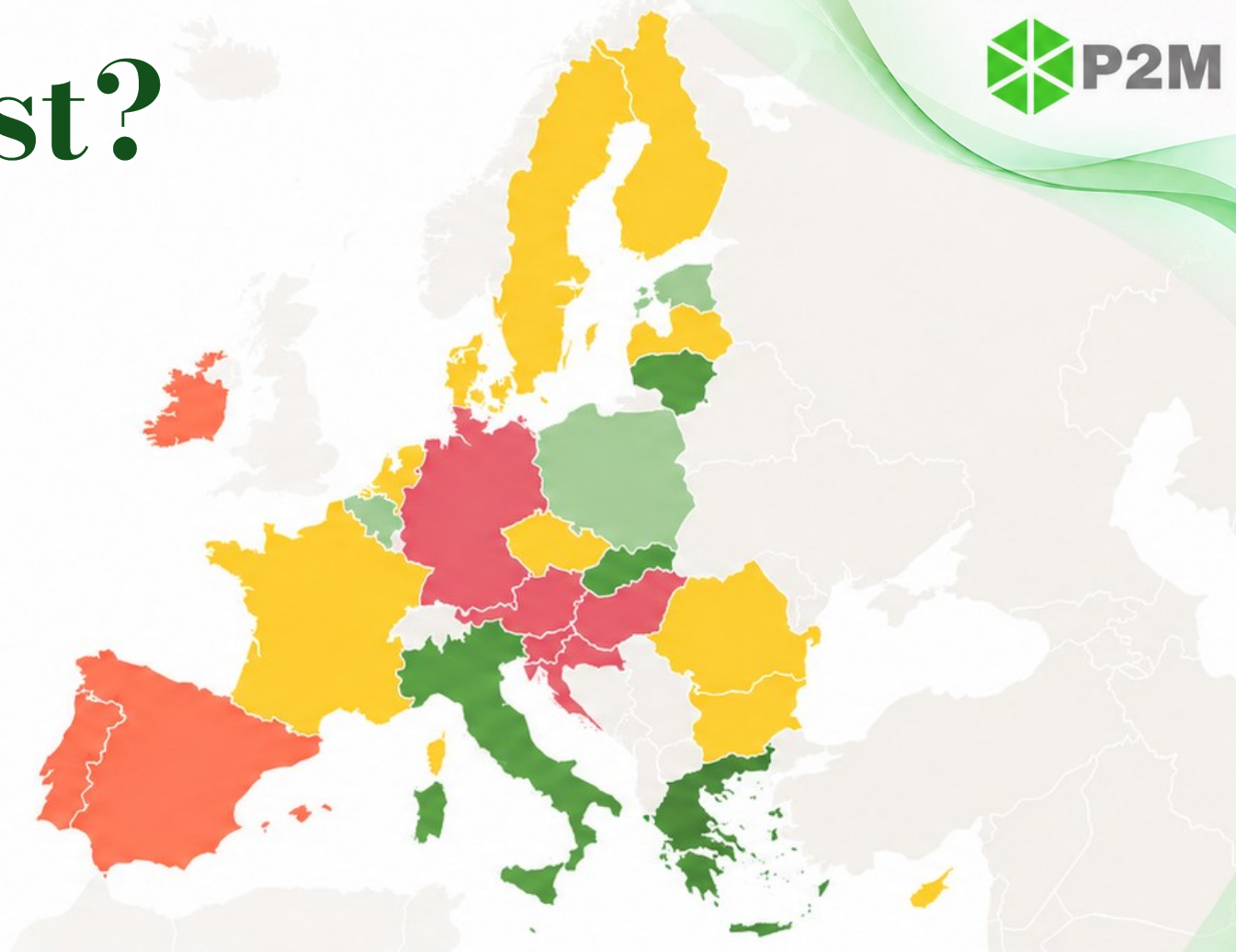
2025

A tagállamok dolgoznak az átültetésen



2026.06.07.

Lejár az uniós átültetési határidő



Mit változtat meg a bértranszparencia?



Egyenlő díjazás

Azonos vagy egyenlő értékű munkáért, nemi megkülönböztetés nélkül.



Átláthatóság

Megismerhető bérezési szabályok és meghatározott béradatok.



Objektív indokolás

A bérkülönbségeket nemsemleges, igazolható tényezők támasztják alá.

71%

Elfogadná az átlag alatti bérét, ha megfelelő magyarázatot kapna.

BIZALOM ÉS INDOKOLHATÓSÁG

90%

Szívesebben jelentkezne olyan álláshirdetésre, amely tartalmaz bérsávot.

ÁTLÁTHATÓSÁG ÉS MUNKÁLTATÓI VONZERŐ

Egyenlő értékű munka: mi alapján döntjük el?



Nem a munkaköri cím, hanem a munka értéke számít.

IGAZ vagy TÉVHIT?

Játék a bértranszparenciáról!

*Nincs rossz válasz, - cél a
közös gondolkodás!*



Egy **40 fős** vállalatnak *nem kell* foglalkoznia a bértranszparenciával mert a *jelentéstétel* csak a nagyobb cégeket érinti.

A red, 3D-style rectangular label with a white center and a dark red border, tilted at an angle. It contains the word 'TÉVHIT' in bold, red, sans-serif capital letters.

TÉVHIT

2. állítás

Két *teljesen eltérő*
megnevezésű munkakör is
lehet *egyenlő értékű*.



3. állítás

Ha a jelölttel szeretnénk *megegyezni* a fizetésről, *nem kell* előzetesen tájékoztatnunk a kezdő fizetésről vagy annak tartományáról.



4. állítás

Ha egy munkakört csak *egy ember* tölt be a cégnél, nincs kihez hasonlítani, ezért *nem lehet* bérdiszkrimináció.



5. állítás

Ha egy munkavállaló *maga* fogadott el egy *alacsonyabb* fizetési ajánlatot, később már *nem hivatkozhat* az egyenlő díjazás elvére.

TÉVHIT

6. állítás

Ha egy *munkavállaló* bérinformációt kér, a munkáltató ezért *nem hozhat* számára hátrányos döntést.

A large, tilted rectangular box with a thick green border and a white background. The word 'IGAZ' is written in large, bold, green capital letters inside the box.

IGAZ

7. állítás

A munkáltatónak a *béremelés* szempontjait is *átláthatóvá* kell tennie a munkavállalók számára

A green-bordered box with a white background, tilted slightly to the right. Inside the box, the word 'IGAZ' is written in large, bold, green capital letters.

IGAZ

8. állítás

Ha a *nemek közötti* átlagos
bérkülönbség eléri az *5%-ot*,
automatikusan kötelező a
közös bérértékelés.

A large, tilted rectangular stamp with a thick red border and a white background. The word 'TÉVHIT' is written in bold, red, uppercase letters across the center.

TÉVHIT

A munkáltató a bérezési különbségeket a *tényleges teljesítményre* is alapozhatja, ha a teljesítményértékelés *objektív és nemsemleges*.



Ha két munkavállaló bére között *jelentős különbség* van, azt a munkaerőpiaci helyzet *önmagában* megfelelően indokolja.

IGAZ

INDOK VAGY MESE?

Te mivel magyaráznád a bérkülönbséget?

10 perc közös gondolkodás - csoportmunka

Olvassátok el! – Ismerjétek meg a helyzeteket.

Indokoljátok meg! – Miért gondoljátok így? Mi hiányozhat? Mivel bizonyítanátok?

1. ESET – AZ ÚJ KOLLÉGA MAGASABB BÉRE

Mi indokolhatja a 150 000 Ft-os alaphérkülönbséget?

Ida és Márk minőségügyi mérnökként dolgoznak, azonos munkaköri értékkategóriában.

Ida négy éve dolgozik a vállalatnál, alaphére bruttó 750 000 Ft. Márk három hónapja érkezett, alaphére bruttó 900 000 Ft.

Márk speciális automatizálási tudással rendelkezik, korábban technológiabevezetési projekteken dolgozott, és a vállalat hat hónapig keresett megfelelő szakembert.

A két munkavállaló jelenleg hasonló felelősségű feladatokat lát el, de Márk egy új technológia bevezetésében is részt vesz.

1. ESET | Az új kolléga magasabb bére

LEHETSÉGES, SZAKMAILAG VÉDHEŐ INDOK

Márk speciális automatizálási tudással és releváns technológiabevezetési tapasztalattal rendelkezik, amelyet ténylegesen használ. A vállalat ezt objektív, minden érintettre egységes kompetenciaalapú bérezési szempontként ismeri el.

MIVEL TUDJA A MUNKÁLTATÓ BIZONYÍTANI?

01 Kompetencia

Kompetenciamátrix, igazolt szakmai tudás

02 Tényleges alkalmazás

Projektfeladatok, munkaköri felelősségek

03 Egységes szabály

Bérezési kritériumok, következetes alkalmazás

FONTOS Az indok elfogadhatósága és a 150 000 Ft-os különbség arányossága külön bizonyítandó.

2. ESET – KÉT ÉRTÉKESÍTŐ, ELTÉRŐ BÓNUSZ

Mi magyarázhatja a 250 000 Ft-os bónuszkülönbséget?

Anna és Péter ugyanabban az értékesítői munkakörben dolgoznak. Anna 400 000 Ft, Péter 650 000 Ft éves bónuszt kapott.

Péter magasabb árbevételt ért el, ugyanakkor Anna ügyfeleinél jobb volt a megtartási arány, és kevesebb reklamáció érkezett.

A vállalat bónuszrendszere az értékesítési célok és az ügyfélmegtartási eredmények teljesítéséhez kapcsolódik. Ezeket dokumentálják, az érintettek előre meghatározott szabályok vonatkoznak.

A két munkavállaló eltérő méretű ügyfélportfóliót kezel.

2. ESET | Két értékesítő, eltérő bónusz

LEHETSÉGES, SZAKMAILAG VÉDHEŐ INDOK

Péter az előre rögzített, objektív értékesítési teljesítménykritériumok alapján magasabb összesített eredményt ért el, amely a bónuszsabályzat szerint nagyobb kifizetésre jogosítja.

MIVEL TUDJA A MUNKÁLTATÓ BIZONYÍTANI?

01 Eredmények

Értékesítési számok, ügyfélmegtartási adatok

02 Szabályzat

Bónuszsabályzat, előre rögzített célok

03 Számítás

Objektív súlyozás, összehasonlítható mutatók

FONTOS Az eltérő ügyfélportfólió csak akkor releváns, ha azt a rendszer előre és következetesen kezeli.

3. ESET – MÁS MUNKAKÖR, AZONOS ÉRTÉK, ELTÉRŐ FIZETÉS

Mi indokolhatja a alapbérkülönbséget?

Egy 180 fős vállalatnál két különböző munkakör az objektív munkakörértékelés alapján azonos értékkategóriába került.

Réka ügyfélkapcsolati koordinátor, havi bruttó 620 000 Ft-os alapbérrel. Hat éve dolgozik a vállalatnál, kiemelt ügyfélpanaszokat kezel, összetett problémák megoldását koordinálja, és új munkatársakat tanít be.

Dániel beszerzési specialista, havi bruttó 760 000 Ft-os alapbérrel. Három éve dolgozik a vállalatnál, beszállítói tárgyalásokat folytat, speciális termékek beszerzéséért felel, és nemzetközi partnerekkel tart kapcsolatot.

A két pozíció az értékelés szerint egyenlő értékű. A beszerzési munkakörök bérei történetileg magasabbak; a vezetés részben munkaerőpiaci tényezőkre hivatkozik, de a különbséget még nem vizsgálták meg részletesen.

3. ESET | Más munkakör, azonos érték, eltérő fizetés

LEHETSÉGES, SZAKMAILAG VÉDHEŐ INDOK

A beszerzési specialista munkakörre vonatkozó, igazolt munkaerőpiaci körülmények miatt a vállalat dokumentált és időszakosan felülvizsgált piaci bérkorrekciót alkalmaz, amelynek jogosultsági feltételei objektívek és nemsemlegesek.

MIVEL TUDJA A MUNKÁLTATÓ BIZONYÍTANI?

01 Piaci adat

Releváns bérpiaci felmérés, toborzási nehézségek

02 Korrekció

Dokumentált piaci bérkorrekciós szabály

03 Következetesség

Azonos feltételek más érintettekre is

FONTOS A történetileg magasabb beszerzési bérek önmagukban nem elegendő indokok.

4. ESET – A NÉLKÜLÖZHETETLEN KOLLÉGA

Megérhet-e havi 120 000 Ft-tal többet a nehezen pótolható tudás?

Egy 200 fős gyártóvállalat két karbantartó technikusa azonos munkaköri értékkategóriában dolgozik. Tamás havi bruttó 620 000 Ft-ot, Gábor 740 000 Ft-ot keres.

Gábor egy régi, speciális gyártósor vezérlőrendszerét ismeri, amelyhez már nehéz külső szakembert találni. Meghibásodáskor gyakran ő tárja fel a hibát, és kollégáit is betanítja.

Tamás más berendezések karbantartásáért felel, és több alkalommal helyettesítette a művezetőt.

A vezetés Gábor tudásának elvesztését komoly termelési kockázatnak tartja, ezért kiemelten szeretné megtartani.

4. ESET | A nélkülözhetetlen kolléga

LEHETSÉGES, SZAKMAILAG VÉDHEŐ INDOK

Gábor igazoltan olyan speciális vezérléstechnikai tudással rendelkezik, amelyet rendszeresen alkalmaz a hibafeltárásban és a termelés folyamatosságának biztosításában, ezért objektív feltételekhez kötött kompetenciapótlékban részesül.

MIVEL TUDJA A MUNKÁLTATÓ BIZONYÍTANI?

01 Speciális tudás

Kompetenciamátrix, szakmai minősítések

02 Gyakori használat

Karbantartási naplók, hibafeltárási esetek

03 Kockázat

Termelés kiesési kockázat, pótlékszabály

FONTOS A tudást és a megtartási kockázatot dokumentáltan kell igazolni.

5. ESET – UGYANAZ A MUNKAKÖR, MÁS TELEPHELY

Indokolható-e, hogy az egyik telephelyvezető 180 000 Ft-tal többet keres?

Egy országos kereskedelmi vállalat két telephelyvezetője között jelentős alapbérkülönbség van.

Kata havi bruttó 720 000 Ft-ot keres. Telephelyén 8 munkavállaló dolgozik, az éves forgalom 450 millió Ft.

Zoltán havi bruttó 900 000 Ft-ot keres. Telephelyén 26 munkavállaló dolgozik, az éves forgalom 1,8 milliárd Ft. Emellett három kiemelt vállalati ügyfél kezelését koordinálja.

Mindkét munkakör neve telephelyvezető, és a vállalat eddig egyetlen munkaköri kategóriába sorolta őket. A vezetés szerint a nagyobb telephely önmagában indokolja a magasabb fizetést.

5. ESET | Ugyanaz a munkakör, más telephely

LEHETSÉGES, SZAKMAILAG VÉDHEŐ INDOK

Zoltán munkaköre az objektív munkakörértékelés alapján nagyobb vezetői, gazdasági és döntési felelősséggel jár, ezért magasabb munkaköri értékkategóriába és bérsávba tartozik.

MIVEL TUDJA A MUNKÁLTATÓ BIZONYÍTANI?

01 Felelősség

Vezetett létszám, forgalom, döntési jogkör

02 Komplexitás

Kiemelt ügyfelek, többféle feladatkör

03 Értékelés

Munkakörértékelési eredmény, bérsáv

FONTOS A nagyobb telephely önmagában még nem automatikus indok; a felelősséget kell vizsgálni.

6. ESET – AKI MEGMENTETTE A PROJEKTET

Indokolhat-e egy sikeres projekt tartósan magasabb alaphért?

Egy szolgáltatóvállalat két projektkoordinátora azonos munkaköri értékkategóriába tartozik. Nóra havi bruttó 650 000 Ft-ot, Bálint 760 000 Ft-ot keres.

Bálint tavaly átvett egy súlyosan késésben lévő ügyfélprojektet, amelyet sikerült határidőre lezárnia. A vezetője ezt követően 110 000 Ft-os tartós alaphéremelést adott neki.

Nóra ugyanebben az időszakban három kisebb projektet vezetett sikeresen, és idén egy nagyobb ügyfélprojekt felelőse lett.

A vállalat rendelkezik projektértékelési mutatókkal, de nincs szabály arra, hogy a kiemelkedő projektmunka egyszeri jutalmat vagy alaphéremelést eredményezzen.

6. ESET | Aki megmentette a projektet

LEHETSÉGES, SZAKMAILAG VÉDHEŐ INDOK

Bálint tartós alapbéremelését az indokolja, hogy a sikeres projektet követően magasabb szintű, állandó projektfelelősséget kapott, amelyet a vállalat objektív munkaköri és bérezési kritériumok szerint elismer.

MIVEL TUDJA A MUNKÁLTATÓ BIZONYÍTANI?

01 Tartós szerepbővülés

Új feladatkör, magasabb projektfelelősség

02 Dokumentálás

Módosított felelősségi kör,
projektértékelés

03 Szabály

Béremelési elv, következetes alkalmazás

FONTOS Egyetlen sikeres projekt önmagában kevés a tartós alapbéremeléshez.

7. ESET – A CÉGES AUTÓ MINT REJTETT BÉRKÜLÖNBSÉG

Mi indokolhatja, hogy az egyik vezető magánhasználatra is jogosító céges autót kap?

Egy országos kereskedelmi vállalat két területi vezetőjének havi alapbére egyaránt bruttó 900 000 Ft. A munkakörértékelés szerint azonos értékű munkát végeznek.

Andrea öt telephelyet koordinál. Rendszeresen utazik közöttük, ezért céges autót használ, amellyel magáncélból is közlekedhet.

Péter szintén öt telephelyért felel, de azok közelebb vannak egymáshoz. A szükséges utazásokat más vállalati megoldással teljesíti, magánhasználatra jogosító céges autója nincs.

A vállalat az autót kizárólag munkaeszköznek tekinti, és magánhasználati értékét nem veszi figyelembe a teljes díjazás összehasonlításakor.

7. ESET | A céges autó mint rejtett bérkülönbség

LEHETSÉGES, SZAKMAILAG VÉDHEŐ INDOK

Andrea rendszeres, nagyobb földrajzi távolságokat érintő munkavégzése objektív mobilitási feltételt teljesít, amelyhez a vállalat egységes szabály alapján cégesautó jogosultságot kapcsol.

MIVEL TUDJA A MUNKÁLTATÓ BIZONYÍTANI?

01 Mobilitás

Utazási igény, telephelyek elhelyezkedése

02 Szabályzat

Gépjárműszabályzat, jogosultsági feltételek

03 Teljes díjazás

A juttatás értéke és kezelése

FONTOS A magánhasználatból származó előny díjazási jellegét és értékét külön is vizsgálni kell.

8. ESET – AKI ELMENT, MAJD VISSZAJÖTT

Indokolható-e, hogy a visszatérő munkavállaló 180 000 Ft-tal többet keres?

Egy pénzügyi vállalatnál Zsófia és András azonos értékű kontrolleri munkát végez. Zsófia hat éve dolgozik a cégnél, havi bruttó 800 000 Ft-os alapbérért.

András korábban szintén itt dolgozott, majd három évet töltött egy nemzetközi vállalatnál. Most bruttó 980 000 Ft-os alapbérrel tért vissza.

Külföldön vállalatirányítási rendszer bevezetésében és automatizált riportok kialakításában vett részt; jelenleg hasonló fejlesztésekbe vonják be.

Zsófia eközben a hazai kontrollingfolyamatok egyik legfontosabb belső szakértőjévé vált. A vezetés szerint András magasabb bére szükséges volt a visszacsábításához.

8. ESET | Aki elment, majd visszajött

LEHETSÉGES, SZAKMAILAG VÉDHEŐ INDOK

András a távolléte alatt olyan igazolt ERP bevezetési és riportautomatizálási kompetenciákat szerzett, amelyeket jelenleg ténylegesen hasznosít, és amelyeket a vállalat következetesen elismer az alapbér megállapítás során.

MIVEL TUDJA A MUNKÁLTATÓ BIZONYÍTANI?

01 Új kompetencia

ERP, riportautomatizálás, szakmai eredmények

02 Hasznosulás

Jelenlegi projektek, konkrét feladatok

03 Elismerés

Kompetenciaalapú bérkritériumok

FONTOS A visszacsábítás önmagában nem elég; a különbségnek objektíven igazolhatónak kell lennie.

9. ESET – A VEZETŐ KEDVENCE VAGY VALÓDI TEHETSÉG?

Mi indokolhatja az eltérő mértékű béremelést?

Egy 90 fős vállalat HR csapatában három HR generalista dolgozik azonos munkaköri besorolásban. Éves béremeléskor két munkatárs 6%-ot, Petra viszont 15%-ot kapott.

Petra részt vett egy új HR rendszer bevezetésében, több adminisztratív folyamatot automatizált, és vezetője rendszeresen kiemeli kezdeményezőképességét.

A másik két kolléga stabilan ellátja feladatait, egyikük pedig a teljes belépési folyamatot koordinálja.

A vállalatnak nincs egységes teljesítményértékelési rendszere; a béremelésekről elsősorban vezetői javaslatok alapján döntenek.

9. ESET | A vezető kedvence vagy valódi tehetség?

LEHETSÉGES, SZAKMAILAG VÉDHEŐ INDOK

Petra dokumentált automatizálási fejlesztései mérhető hatékonyságjavulást eredményeztek, amelyet a vállalat minden érintettre azonos elvek szerint alkalmazott, objektív teljesítményértékelés alapján magasabb béremeléssel ismer el.

MIVEL TUDJA A MUNKÁLTATÓ BIZONYÍTANI?

01 Mérhető eredmény

Automatizált folyamatok, megtakarított idő

02 Objektív értékelés

Teljesítménykritériumok, dokumentált eredmények

03 Egységes elv

Azonos logika minden munkatársra

FONTOS Ha nincs egységes teljesítményértékelési rendszer, az indok elfogadhatósága gyengül.

10. ESET – EGY MUNKAKÖR, HÁROMFÉLE VALÓSÁG

Hogyan indokolhatók a bérkülönbségek, ha mindenki ugyanabban a munkakörben szerepel?

Egy 250 fős élelmiszeripari vállalatnál 45 munkavállaló dolgozik „anyagmozgató” munkakörben, három különböző üzemrészben.

A húszüzemi anyagmozgatók átlagos bruttó alapbére 540 000 Ft, a tejüzemieké 480 000 Ft, a csomagolóüzemieké 460 000 Ft.

A húszüzemben hűtött környezetben és szigorú higiéniai előírások mellett dolgoznak. A tejüzemben gyártósori alapanyag utánpótlást és bizonyos gépkezelési feladatokat is végeznek. A csomagolóüzemben készterméket mozgatnak, raklapokat készítenek elő és raktári rendszert használnak.

A munkaköri leírások szinte azonosak. A vezetők szerint az eltérő feladatok önmagukban indokolják a különböző béreket.

10. ESET | Egy munkakör, háromféle valóság

LEHETSÉGES, SZAKMAILAG VÉDHEŐ INDOK

A húsüzemi anyagmozgatók munkakörülményei és tényleges munkaköri követelményei az objektív munkakörértékelés alapján magasabb összesített munkaköri értéket képviselnek, ezért magasabb bérkategóriába kerülnek.

MIVEL TUDJA A MUNKÁLTATÓ BIZONYÍTANI?

01 Eltérő követelmények

Készségek, erőfeszítés, felelősség

02 Munkakörülmények

Hideg környezet, higiéniai terhelés

03 Értékelés

Munkaköri interjúk, helyszíni megfigyelés

FONTOS Nem a munkakör megnevezését, hanem a ténylegesen végzett munka követelményeit értékeljük.

11. ESET – A HELYETTES, AKI VALÓJÁBAN VEZET

Indokolhat-e magasabb bért a tartósan ellátott többletfeladat?

Egy vállalat pénzügyi osztályán két főkönyvi könyvelő dolgozik, azonos munkaköri besorolásban. Erika havi bruttó 650 000 Ft-ot, Attila 740 000 Ft-ot keres.

Attila nyolc hónapja rendszeresen helyettesíti a főkönyvelőt: részt vesz a havi zárások koordinálásában, ellenőrzi mások munkáját, és egyes számviteli kérdésekben önállóan dönt.

Erika a vállalat legösszetettebb könyvelési feladatait látja el, és új munkatársak számára szakmai betanítási anyagokat készített.

Mindketten főkönyvi könyvelőként szerepelnek a nyilvántartásban; munkaköri leírásukat nem módosították. A vezető szerint Attila nagyobb felelősséget vállal, Erika szerint az ő többletfeladatai is hasonló értéket képviselnek.

11. ESET | A helyettes, aki valójában vezet

LEHETSÉGES, SZAKMAILAG VÉDHEŐ INDOK

Attila tartósan olyan dokumentált koordinációs, ellenőrzési és döntési felelősségeket lát el, amelyek túlmutatnak a főkönyvi könyvelő eredeti feladatkörén, és amelyeket a vállalat objektív, felelősségalapú bérezési rendszerben elismer.

MIVEL TUDJA A MUNKÁLTATÓ BIZONYÍTANI?

01 Többletfeladat

Helyettesítés, zárások koordinálása

02 Felelősség

Ellenőrzés, döntési jogosultságok

03 Hivatalos alap

Megbízás, munkakörértékelés

FONTOS A formális besorolást és a ténylegesen végzett munkát előbb-utóbb összhangba kell hozni.

12. ESET – AMIKOR A TELJESÍTMÉNY NEM CSAK SZÁMOKBAN MÉRHETŐ

Hogyan indokolható az eltérő bónusz, ha másban jók a munkatársak?

Egy logisztikai vállalat két raktári csoportkoordinátora azonos értékű munkakört tölt be.

Bence csapata az elmúlt évben 18%-kal több kiszállítást teljesített, ezért Bence magasabb bónuszt kap.

Réka csapatánál viszont jóval kevesebb volt a hibás kiszállítás, a leltárkülönbözet és a munkabiztonsági esemény. Réka több új munkavállaló betanítását is koordinálta.

A vállalat eddig elsősorban a mennyiségi teljesítményt jutalmazta, de idén a minőséget és a biztonságot is szeretné hangsúlyosabban értékelni. A két vezető eltérő bónuszjavaslatot kapott, de még nincs végleges döntés.

12. ESET | Amikor a teljesítmény nem csak számokban mérhető

LEHETSÉGES, SZAKMAILAG VÉDHEŐ INDOK

Bence magasabb bónusza akkor igazolható, ha az előzetesen meghatározott bónuszrendszerben a kiszállítási teljesítmény megfelelő súlyt képvisel, és az objektív eredmények alapján nagyobb kifizetést eredményez, miközben a minőségi és biztonsági követelmények is teljesülnek.

MIVEL TUDJA A MUNKÁLTATÓ BIZONYÍTANI?

01 Előre rögzített célok

Bónuszzabályzat, súlyozott célrendszer

02 Objektív eredmények

Kiszállítási, minőségi és biztonsági adatok

03 Következetesség

Minden vezetőre azonos logika

FONTOS Új bónuszzempontokat nem célszerű visszamenőleg alkalmazni egy már lezárt időszakra.

Munkakörértékelés és bértranszparencia

Kerekasztal beszélgetés



Szabó Nóra
HR tanácsadó
Consulting Net



Banyár Éva
HR tanácsadó
P2M



Juhász Lilla
Humánfejlesztési
vezető, P2M

Mérlegen a munkakör

Ugyanazok a szempontok. Vajon ugyanaz az eredmény?

1. Ismerkedjete meg egy fiktív vállalat 4 munkakörével.
2. Értékeljétek a munkaköröket a 4 fő faktor és a 11 alfaktor mentén.
3. Karikázzátok be a megfelelő pontértékeket a 0–5 skálán.
4. Összesítsétek a pontszámokat, majd hasonlítsuk össze az eredményeket!

4 faktor: Készségek · Felelősség · Erőfeszítés · Munkakörülmények
Maximum: 600 pont / munkakör

A cél annak a megértése, hogyan születnek a munkakörök értékéről hozott döntések.

Fontos: a munkakört értékeljük, nem a munkakört betöltő személyt!

Karbantartó technikus

270

HR menedzser

372

Minőségbiztosítási specialista

266

Logisztikai csoportvezető

360

Állásinterjú bértranszparencia szemmel



Mit lehet és mit nem egy állásinterjún?

Egy állásinterjú során mutatjuk be a bérkommunikáció tipikus kihívásait:

- Milyen bérrel kapcsolatos kérdések tehetők fel?
- Hogyan kommunikáljuk a bérsávokat?
- Milyen helyzetek vezethetnek konfliktushoz?
- Hogyan változtatja meg a bértranszparencia az interjú folyamatát?

Közös feldolgozás: Ismerjük fel együtt a jó gyakorlatokat, a hibákat és a lehetséges megoldásokat!

Egy interjú, több tanulság – Ti hogyan kezeltétek volna?

Zárógondolatok

Mit visztek magatokkal?

A bértranszparencia nem csupán jogszabályi megfelelés, hanem lehetőség a szervezeti működés fejlesztésére.

Egy gondolat. Egy felismerés. Egy következő lépés.

Az átláthatóság nem a bérek nyilvánosságával, hanem a tudatos és következetes döntésekkel kezdődik.

Köszönjük a
figyelmeteket!

