

# Szabó Gyöngyvér

## Szenior HR szakértő

- ◆ Gazdasági szemléletű HR támogatás
- ◆ Üzleti HR megoldások
- ◆ HR folyamatok és rendszerek optimalizálása
- ◆ Mentálhigiénés alapú szervezetfejlesztés

Stratégiai HR-szemlélet és módszerek a gyakorlatban kisvállalkozásoknak -  
**hatékonyan és gazdaságosan.**

**BASED ON TRUST**

BIZALMI ALAPON

Szakértői HR támogatás és tudásmegosztás



*„mert a HR nem luxus, hanem a cég növekedésének alapja.”*

[www.basedontrust.com](http://www.basedontrust.com)

© 2026 Based on Trust - Minden jog fenntartva

# 30 + év szolgáltatói, ezen belül 10 + év HR tapasztalat

## Iparágak:

- ◆ turizmus, idegenforgalom
- ◆ építőipar
- ◆ mérnökiroda
- ◆ HR szolgáltató
- ◆ külföldi munkavégzés

## Szervezeti környezet:

- ◆ KKV szektor
- ◆ állami intézmények
- ◆ multinacionális vállalatok
- ◆ saját egyéni vállalkozás

## Amit a munkám során képviselek:

- ◆ Egyszerre üzleti és emberközpontú szemlélet
- ◆ Előre gondolkodó, felelős hozzáállás
- ◆ Gyakorlati megoldások
- ◆ Nyitottság a fejlődésre és az innovációra
- ◆ Rendszerszintű megközelítés
- ◆ Folyamatos szakmai megújulás

# Eredményeim különböző szervezeti környezetekben

Nemzetközi HR működés - multinacionális környezet:

- ◆ Operatív HR feladatok és folyamatok működtetése - 400 fő
- ◆ Teljes munkavállalói életciklus kezelése
- ◆ SAP / Succes Factors rendszerek használata
- ◆ Angol nyelvű szakmai munkavégzés
- ◆ Szervezeti közvetítő szerep vezetők és munkavállalók között

## Digitális HR megoldások, szakmai fejlődés

- ◆ Saját vállalkozás digitális infrastruktúrájának felépítése
- ◆ Automatizált online rendszerek integrálása
- ◆ HR tudásanyagok és sablonok kidolgozása
- ◆ Aktív szakmai fejlődés, mesterszintű tanulmányok
- ◆ Korszerű, fenntartható, stratégiai HR szemlélet

## HR rendszerek és folyamatok kiépítése - intézményi környezetben

Hét összevont, központosított intézmény, 150 fős szervezet

- ◆ Teljes HR-adminisztráció digitalizálásnak és egységesítésének irányítása
- ◆ HR-struktúra kialakítása
- ◆ Teljes HR-folyamat kialakítása, fejlesztése és bevezetése a toborzástól a kilépésig
- ◆ Nexon rendszer bevezetése

A legtöbb KKV-nak nem külön HR-részlegre van szüksége a fejlődéshez, hanem HR-tudásra és stratégiai szemléletre.

A múlt századi, gyakran még papíralapú megoldásoktól egy vállalatirányítási rendszer bevezetéséig, majd a mesterséges intelligencia használatáig, lépésenként lehet csak eljutni.

- ◆ A rendszerben való gondolkodás,
- ◆ az adatok ismerete és használat, és nem utolsósorban a
- ◆ munkatársak megbecsülése mindennek az alapja.

A HR tudás és HR szemlélet az a híd, ami összeköti a KKV-kat a jövő digitális megoldásaival.

## Tipikus, mindennapi problémák egy beléptetés során

- ◆ Többször írni az új belépőnek, mert mindig hiányzik még egy adat.
- ◆ Az adatok több személynél szétosztottan vannak meg.
- ◆ A munkaszerződést emiatt újra kell írni és aláírni.
- ◆ Fizetés előtt derül ki, hogy hiányzik a bankszámlaszám.
- ◆ Belépés napján még nincs minden eszköz és hozzáférés biztosítva.



Attól tart, hogy a hiányosságok komoly gondot okoznának egy munkaügyi ellenőrzés során?

## A megoldás egy működő HR-rendszer, gyorsan bevezethető folyamatokkal:



- ◆ Átlátható, egységes HR-nyilvántartás
- ◆ Standardizált, kiszámítható folyamatok
- ◆ Egyértelmű felelősségi körök
- ◆ Automatizált adminisztráció
- ◆ Tudatos vezetői támogatás és együttműködés

# HR adatok magyarországi KKV-król

- ◆ A **FLUKTUÁCIÓ** költsége átlagosan, egy munkavállaló 6 havi bérével egyenlő .  
A szellemi munkaerő pótlása átlagosan 50%-kal magasabb költség, mint a fizikai munkaerő pótlása.  
A KKV-k fluktuációja meghaladja az optimális mérték (8-12%) másfélszeresét.  
*Forrás: Pózner Beáta Melinda – Kozák Anita (2024)*
- ◆ A KKV-kban a szervezeti **FOLYAMATOKAT** átfedés jellemzi, a HR gyakorlatot nem külön osztály végzi.  
Az adminisztráció jelentős teher, ezért a tehetséggondozásra nem marad idő.  
*Forrás: Verő Balázs (2024)*
- ◆ Próbaidő alatti **FELMONDÁSOK** aránya 40% (tízből négyen) felmondanak a próbaidő alatt.  
Ennek oka, hogy nincs tudatos beléptetési folyamat a cégek részénél.  
Szükséges elemek: A profi beléptetési folyamat része a csapatba illesztés, a cég értékeinek átadása, a kötődés kialakítása, folyamatos kommunikáció, visszajelzés.  
*Forrás: HR Portál (2023)*
- ◆ Rejtett **HR KÖLTSÉGEK**: Minden mikro-, kis- és középvállalkozásnak vannak olyan rejtett HR költségei, amelyeket nem kalkulálnak bele az éves költségtervezésbe, ezek az: adminisztráció, fluktuáció, betanítás, jogi kockázatok, produktivitás vesztesége.  
*Forrás: CVOnline Blog (2025)*





# Munkavállalói életciklus

(Employee lifecycle)

**A HR NEM CSAK ADMINISZTRÁCIÓ,  
HANEM EGY ÁTFOGÓ RENDSZER**

A HR-folyamatok egy szorosan egymásra épülő rendszert alkotnak, ahol az apró részletek pontossága garantálja a szervezet jogi és gazdasági biztonságát, valamint a hosszú távú üzleti stabilitást.

## Módszertani alapok:



- ◆ Feladatok meghatározása
  - felelős kijelölése
  - időrendbe helyezés
- ◆ Munkakörök pontos elkészítése
- ◆ Tiszta és egyértelmű kommunikáció
- ◆ Írásos jóváhagyások és megerősítések
- ◆ Sablon levelek előkészítése
- ◆ Mappastruktúra kialakítása
- ◆ Határidők figyelmmel kísérése és betartása
- ◆ Együttműködés a szervezeten belül



## Egy HR nyilvántartás

- ◆ Nem csak egy lista, egy táblázat, hanem kontroll:
- ◆ Folyamat- és feladatkövetés
- ◆ Prioritások kezelése
- ◆ Kapacitás felmérése
- ◆ Precizitás, határidők betartása

## A HR nyilvántartások segítenek:

- ◆ Átlátni egy folyamat lépéseit
- ◆ Követni, mi a legközelebbi tennivaló
- ◆ Felmérni, mennyi feladat vár még elvégzésre
- ◆ Betartani a határidőket
- ◆ Leginkább abban, hogy idővel ezek az **adatok** "**beszélni**" **kezdjenek**, vagyis mélyebb összefüggések is felismerhetőkké váljanak, megkönnyítve a gazdasági döntéseket.

# HR + Mentálhigiéné

A folyamatok mögött emberek vannak

A HR-t sokan csak adminisztrációnak látják.  
A jól működő HR viszont nemcsak a céget,  
hanem a munkavállalókat és a vezetőket is  
szolgálja.



A mentálhigiéné szemlélet ezt jelenti a  
gyakorlatban:

- ◆ Egyértelmű keretek
- ◆ Biztonságos környezet
- ◆ Támogató vezetői kultúra
- ◆ Folyamatos párbeszéd
- ◆ Tiszta belső kommunikáció
- ◆ Kulturált konfliktuskezelés

 Átlátható beléptetés = **Biztonság** az új munkatársnak

 **Jól kialakított visszajelzés = Kevesebb konfliktus**

 **Tudatos céggkultúra = Megtartó erő**

# HR területek, amelyekben leghatékonyabban tudok megoldást adni

- ◆ **HR-alapok - tudásmegosztás:**

Átlátható nyilvántartások, sablonok, kialakított, jóváhagyott folyamatok, munkaköri leírások.

- ◆ **Munkavállalói életciklus-kezelése:**

A belépéstől a kilépésig tartó folyamatok kialakítása, igény és felkészültség esetén digitális alapokra helyezése.

- ◆ **Adatok a döntéshozatalban :**

Kialakított nyilvántartásokból kimutatások készítése, amelyek valódi segítséget nyújtanak a vezetői döntésekben.

- ◆ **Szervezeti és cégekultúra:**

Mentálhigiénés szemlélet a HR folyamatokban és a szervezetnél

# További gyakorlati kérdések a teljesség igénye nélkül:

- ◆ *„Hogyan érjem el, hogy a fiatalabb kollégák is értsék és betartsák a szabályokat?”*
- ◆ *„Milyen papíroknak kell feltétlenül a mappában lenniük egy ellenőrzésnél?”*
- ◆ *„Túl sok időt visz el az adminisztráció, hogyan tudnám ezt egyszerűsíteni?”*
- ◆ *„Hogyan bocsássak el valakit úgy, hogy ne legyen belőle harag vagy per?”*
- ◆ *„Miért nem találunk jó munkaerőt, vagy ha találunk, miért megy el 3 hónap után?”*
- ◆ *„Hogyan adjak visszajelzést a kollégáknak anélkül, hogy megbántanám őket?”*



Keressen bátran, ha Önnek is sok HR területet érintő kérdése van!

Hiszek a tiszta és őszinte szakmai kapcsolatban. Amennyiben olyan kérdéssel keres meg, ami nem az én szakterületem, azt azonnal jelezem.

Számomra a hitelesség fontosabb a megbízásnál.

# Az együttműködéshez vezető út:



## Ismerkedés (30 perc)

Bemutakozás, rövid beszélgetés az Ön HR tapasztalatairól és terveiről. Eldöntjük, közösen vágunk-e bele a fejlesztésbe. Online vagy személyes találkozás - egyeztetés szerint.

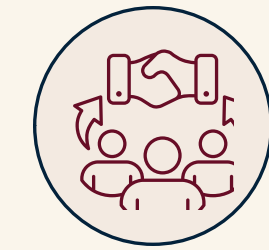
**[Díjmentes]**



## HR-helyzetkép, felmérés

A meglévő folyamatok közös áttekintése. Konkrét feladatok, folyamatok meghatározása. Szigorú titoktartási nyilatkozat mellett egy írásos stratégiai tervet, részletes, transzparens ajánlatot készítünk, rejtett költségek nélkül.

**[Szerződéssel, fix díjon]**



## Együttműködés

Az elfogadott ajánlat alapján, megkezdődik az együttműködés. Ennek különböző formáiról a következő oldalon talál részletes információt.

**[Egyedi ajánlat alapján]**

## Azonnali segítség – Szakmai tudástár a weboldalon

A honlapomon már most elérhető HR sablonok, nyilvántartások, hozzájuk kapcsolódó e-könyvek, melyek egyben gyakorlati útmutatók is, könnyen érthető és hasznosítható HR módszerekkel.

A weboldalon bankkártyás fizetéssel, elérhető áron, azonnal letölthetően megvásárolhatók.

# Az Ön cégének igényeihez igazodva:

Ezekben a formákban tudunk együtt dolgozni:

## ◆ Célzott projektek:

Egy-egy konkrét terület (pl. beléptetési folyamat vagy mappastruktúra) teljes felülvizsgálata és az új folyamat kialakítása; több területet is érinthet.

## ◆ Eseti tanácsadás, konzultáció:

Gyors szakértői segítség és iránymutatás konkrét HR-elakadások, vagy HR és mentálhigiénés területet érintő vezetői döntések esetén.

## ◆ Folyamatos támogatás:

Havi fix órakeretben, meghatározott feladatokra vonatkozó HR és mentálhigiénés szakértői jelenlét.

## ◆ Well-being és megtartás:

Mentálhigiénés szemléletű egyéni beszélgetések a munkatársakkal és vezetői támogatás a fluktuáció csökkentésére, a cégkultúra javítása érdekében.

*Minden együttműködést egyedi igényfelmérés és árajánlat előz meg, akár fentiekől eltérő együttműködési formában.*

# Tiszta keretek, hatékony megvalósítás

## Nyílt Kommunikáció:

- ◆ Folyamatos és őszinte párbeszéd
- ◆ Rendszeres, részletes visszajelzés
- ◆ Transzparencia

## Szerződéses Keretek:

- ◆ Jogi megfelelés
- ◆ Részletes szerződés
- ◆ Rögzített feladatok, határidők, díjazás
- ◆ Titoktartás

## Garancia:

- ◆ Több mint 30 éves tapasztalat
- ◆ Folyamatosan frissülő tudás
- ◆ Magas színvonalú szolgáltatás
- ◆ Ingyenes első konzultáció

## Biztonság:

- ◆ Diszkréció
- ◆ Minden információ bizalmas kezelése
- ◆ GDPR-nak megfelelő adatkezelés

## Együttműködő partnereim, munkahelyeim:

- ◆ 2024 - 2025 Dunamenti REK
- ◆ 2021 - 2023 Wizz Air Hungary Zrt.
- ◆ 2021 - 2023 Nordconn International Kft.
- ◆ 2020 - 2021 QX World Kft.
- ◆ 2016 - 2020 Inventure Kft.
- ◆ 2013 - 2016 Hunfalvy Technikum



# Tegye meg az első lépést a hatékony és jól működő HR folyamatok felé! Várom jelentkezését!

Foglaljon időpontot egy ingyenes, kötetlen, harminc perces beszélgetésre:

- ◆ **Online beszélgetés foglalása az ikonra kattintva:**



- ◆ **Személyes beszélgetés egyeztetése:**

[gyongyverszabo@basedontrust.com](mailto:gyongyverszabo@basedontrust.com)



[www.basedontrust.com](http://www.basedontrust.com)

facebook

Instagram

LinkedIn