

2025: a leépítések éve - amikor az interim menedzsment válik kulcsstratégiává

Az elmúlt hónapokban Magyarország ipari szektorában több jelentős szervezeti átalakulás és létszámcsökkentés zajlott le, sok vállalat számára vált kérdéssé, hogyan biztosítsák a működés stabilitását akkor, amikor a hagyományos toborzás és új állandó vezető felvétele nem járható út. Ebben a gazdasági környezetben az interim menedzsment nem csupán átmeneti megoldás, hanem stratégiai tartalék lehet, ami segíti a vállalatokat a működés fenntartásában, átstrukturálásban és a stabilitás megőrzésében.

Létszámcsökkentés a hazai iparban

Az idén nyilvánosságra hozott adatok szerint 2024 áprilisa és 2025 áprilisa között a 15 legnagyobb hazai gyárnál összesen 4655 fővel csökkent az alkalmazottak száma, ami átlagosan 7,8 százalékos létszámcsökkenésnek felel meg — derül ki a [HR Portal korábbi cikkéből](#). A vizsgált 15 vállalat közül 11-nél kevesebb dolgozó van, mint egy éve; csak négy gyárnál nőtt enyhén a létszám. A statisztikák rámutatnak: amikor csökken a kereslet, a gyárak először a kölcsönzött munkaerőt bocsátják el, így a kimutatott adatok valószínűleg alábecsülik az elbocsátások valós mértékét.

Ez a tendencia nem csupán a betanított- és szakmunkások (ún. kékgalléros munkavállalók) körét érinti, hiszen a karcsúsítási kényszer egyre gyakrabban jelent veszélyt az indirekt állományra, a szakértői és vezetői pozíciókra is. Máshol pedig "csak" a létszámstop nem engedi a szervezetet elhagyó szakemberek pótlását. Az így kialakuló kapacitás- és kompetenciahiány viszont komoly kockázattal jár a vállalatok szervezeti működése szempontjából.

Miért nem mindig járható út a hagyományos toborzás?

A klasszikus toborzás és új vezető felvétele ma Magyarországon sok vállalat számára nem járható út: a hosszú kiválasztási folyamat, a betanítás, valamint a bérek és adminisztráció okozta terhek mellett a gazdasági környezet kiszámíthatatlansága is növeli a kockázatot. A 2025-ös HR-trendek szerint a hazai cégvezetők egyre nagyobb nyomás alatt állnak: egyszerre kell kezelniük a költségek növekedését, a produktív elvárásokat, az automatizációt és a szakemberhiányt. Mindez oda vezet, hogy egyre több vállalat kezd alternatív, rugalmas humánerőforrás megoldásokban gondolkodni.

Ilyen helyzetben az interim menedzsment rugalmas, célzott és költséghatékony alternatívát kínál: a cég ideiglenesen - de biztos kezekben - tölthet be vezetői vagy szakértői pozíciókat, anélkül, hogy hosszú távú elköteleződést vállalna.

„A mostani gazdasági környezetben a klasszikus toborzás sok esetben nem járható út: bérköltség, hosszú betanítás, bizonytalan jövő. Egy interim szakemberrel viszont gyorsan, célzottan és hosszú távú kötelezettségek nélkül tudunk szakértői-vezetői kapacitást biztosítani – pontosan akkor, amikor a cégnek a stabil működés a legfontosabb” – mondja Nagy András, a [Tribound Management](#) ügyvezető partnere.

Ez a modell különösen időszerű 2025 végén, amikor az ipar visszaesése, a bér- és költségnyomás, valamint a munkaerő-piaci bizonytalanság sok vállalatnál strukturális átalakulásra kényszeríti a

cégeket. Az interim menedzsment - amelyet a Tribound kínál - ilyenkor nem pusztán átmeneti opció, hanem tudatos stratégiai döntés.

Sajtókapcsolat:

- Nagy András
- Tribound Management Kft
- andras.nagy@tribound.hu



© unsplash
Létszámcsökkentés a hazai iparban.



© unsplash
A 2025-ös HR-trendek szerint a hazai cégvezetők egyre nagyobb nyomás alatt állnak.

Eredeti tartalom: Tribound Management

Továbbította: Helló Sajtó! Üzleti Sajtószolgálat

Ez a sajtóközlemény a következő linken érhető el:

<https://hellosajto.hu/?p=27404>