



THE BLACK UNICORN

TARTALMI EGYÜTTMŰKÖDÉS ESETTANULMÁNY DOKUMENTUM

Ügyfél: IDBC Creative Solutions

Iparág: Recruiting, Contracting

Cím: Uborkaszegon, vagy új kihívások várhatóak a nyári recruitment piacon? -
Webinár összefoglaló

Kiadás: 2022 Június

Benedek Gergő

gergo@theblackunicorn.eu

+36206175791

theblackunicorn.eu/

UBORKASZEZON, VAGY ÚJ KIHÍVÁSOK VÁRHATÓAK A NYÁRI RECRUITMENT PIACON? – WEBINÁR ÖSSZEFOGLALÓ

Megjelenés dátuma:

2022. június 28.

A nyári hónapok hagyományosan uborkaszezonnak számítanak a HR-ben, de ez a hagyomány nem igazán érződik 2022-ben. Rendkívüli globális hatások rázzák, tépik a recruitment vitorláit. Néha hátszél fúj, néha szembeszél ellen kell haladni, a szélcsendes,

nyugodt időszakok nagyon nem jellemzik a mi szakmánk hétköznapijait sem manapság. Legutóbbi webinárunkon ismét a szakma legfrissebb, legaktuálisabb ügyeit jártuk körbe, változatos területekről érkező szakértőinkkel.

Nem csak a meteorológiai előrejelzések alapján készül „forrónak” ez a nyár. Jelenleg négy fő téma határozza meg az irodai és folyosói beszélgetéseket a szakmában:

Elszálló bérsávok – az egyre égetőbb szakemberhiány miatt egyre mélyebbre nyúlnak a zsebeikbe a cégek, de a munkakeresők fejében is néha furcsa elképzelések fogalmazódnak meg. Hogyan lehet ezen a téren józan stratégiát folytatni, hogy reagálnak a cégek?

Digitalizáció – az IT szakmára masszív hatást gyakorolt a cégek digitalizációs szükségleteinek növekedése, mindenki automatizál és a felhőbe vonul, és ez a trend még nem csengett le, a folyamatnak talán még mindig csak az elején járunk,

Infláció – gyakorlatilag az egész piacot meglepetésként érte a mostanra kialakult inflációs helyzet, amely részben globális, így mondhatnánk, hogy mindenki mással is egy hajóban evezünk, de a hazai vizeken nagyobb mértékben érvényesül ez a negatív spirál, ami mindenre (bérek és egyéb költségek) egyaránt hatással van,

Pandémia – a világjárványt néha már magunk mögött tudjuk, máskor már a következő hullámra készülünk. Sokat tanultunk a karanténról, de számos hatás még csak most kezd igazán megnyilvánulni.

A beszélgetésre a fenti témákkal készültünk, de ahogyan az lenni szokott, a szakértők meglepő fordulatokkal és meglátásokkal is előrukkoltak.

A webinár vendégei voltak:

Pospiszek Berta, a _VOIS HR Business Partnere, aki a multikulturális SSC-világból hozza meglátásait,

Papp Emma, az IDBC Permanent Placement üzletágának vezetője. Emma a nem-informatikai munkahelyekkel foglalkozó üzletág vezetője – szakértői, könyvelői, különböző vezetői pozíciók betöltésében kamatoztatja szakértelmét,

Csatlós Éva, a Packeta HR igazgatója, így a csomaglogisztikai üzletágat érintő kihívásokba is betekintést fogunk nyerni,

Hudecz Annamária, a „Motiváció és munkaerő-megtartás” című könyv szerzője, coach és HR tanácsadóként adta közre meglátásait

Az esemény házigazdája szokás szerint **Illés József**, az IDBC társalapítója volt. Először arról kérdezte a hölgyeket, vajon ez az idei nyári időszak az ő számukra mennyire „uncsi”?

Milyen uborkaszazon?

A Vodafone SSC-jében legkevésbé sem az. Ilyenkor jelentkezik egy szezonális kihívás: mivel a nyár részben a regenerálódásról is szól, nem sokan vágnak bele ilyenkor egy új állásba, hiszen „féltek a nyarukat”, nem fognak tudni szabadságra menni. A csökkentett váltási hajlandóság csak egy újabb nehézség az amúgyis terhelt munkaerőpiacon.

A Packeta jelenleg az intenzív bővülés idejét éli, szeptember óta megduplázták az állományukat. Ha a nyár ezen valamit lassítana is, nekik az erőforrásokkal mindenképpen tervezni kell, mert szeptemberben már maximális erővel készülnek az év végére a kereskedelmi szereplők. Éva azt tapasztalja, hogy a piacon „van hajlandóság a váltásra, de rengeteg szempontot kell figyelembe tartani – bevonítani könnyebb mint megtartani.”

Annamária szerint még a korábban dinamikusabban bővülő építőipart is megrázta az elmúlt két év, az ellátási láncok akadozása, ebben a közegben nehéz megtartani a munkavállalók motivációját.

Infláció, a váratlan vendég

Emma azt látja a piacon, hogy ha egy vállalat egy égetően fontos pozícióra keres embert, az képes korrigálni a bérsávot felfelé, de még ehhez képest is néha elrugaszkodott bérigényekkel lehet találkozni, akár már pályakezdőknél is – sajátos dinamika, hogy egy junior gyakran agresszívebben pozicionálja a bérét, mint ahogyan egy régóta a szakmában dolgozó kolléga mérlegeli a feljebb lépést.

József ehhez azt tette hozzá, hogy a recruitereinkél a junior bérsáv gyakorlatilag lecserélődik a mediorra, és így minden eggyel magasabb szintre lép...

Éva megerősítette, hogy a Packeta sem tervezett kétszámjegyű inflációval. Ez súlyos döntések meghozatalára kényszerítheti a cégeket: tudunk-e és akarunk -e beszállni a bérspirálba?

Hiszen az esetleges benzináremelés, és az egyéb költségek növekedési hulláma is nagyot fog ütni a cégek készpénztartalékain . Részben ezért is vizsgálják az egyéb juttatások lehetőségét is, hogy ne csak a bér összegében legyen mozgástér. Ha minden így maradna, akkor a Packetánál már szeptemberben komoly gondjaik lesznek, tehát lépni kell.

Az SSC-kről azt szokták mondani, hogy felszívják a diplomásokat, majd az első években egymástól szipkázzák el őket. De Berta szerint ez utóbbi inkább akkor jellemző, amikor új SSC érkezik a piacra. Az tény, hogy gyakran alkalmaznak frissdiplomásokat. Viszont azt is tudni kell, hogy a _VOIS-hoz hasonló újgenerációs szolgáltatóknál már nem kizárólag a többi SSC a versenytárs, hanem akár a marketingügynökségek is, hiszen egyre többféle komplex szerepkör, szolgáltatás megtalálható a szolgáltatásaik körében. (Erről többet is meg lehet tudni [a Fel vagy véve! munkaerőpiaci podcast-fröccs 9. epizódjából](#), ahol Berta vendégként szerepelt.)

Az SSC-k esetében elmondható, hogy a bérspirállal ilyen tempóban nem tudnak lépést tartani, leginkább azért, mert globális cégekről van szó, saját jutalmazási stratégiákkal és döntéshozatali mátrixokkal. Ez növeli a cégek reakcióidejét. Ennek van azért előnye is: a

keretrendszerek miatt akármennyire is szeretnének toborozni a vezetők, nem tudnak elszállni a bérekkel, eképpen „hűtve” egy kicsit a piacot ebben az alszegmensben.

Milyen lehetőségek vannak a bérezésen túl?

Éva szerint nem könnyű a legújabb trendekkel lépést tartani, de ők is próbálkoznak, a születésnap szabadságnak például nagyon jó a fogadtatása. Persze a kieső munka is egyfajta anyagi teher a cégnek, de legalább a könyvelésben nem látszik annyira...

Anna megerősíti, hogy a szabadság lett az egyik legfontosabb érték, és az élmény a legjobb ajándék, ezért jó az életeseeményekhez (gyermekszületés, költözés) kötni a juttatást, például valamilyen ajándékkártyát.

Emma hozzátette, hogy Németországban e-bringát adnak a cégek bejáráshoz, ez kezd megjelenni Magyarországon is. Több szinten hasznosul, mert fenntarthatóságot is támogat, a mobilitáshoz is hozzásegít, élményalapú juttatás, és végülis a funkciója is hasznos, mivel gyorsan és kényelmesen lehet vele a városban közlekedni.

Általános trend, hogy az új belépők számára alapelvárás a home office. A rugalmasság, a kényelmes, szabad, biztonságos munkavégzés biztosítása lett a munkavállalókért zajló verseny egyik legintenzívebb terepe a cégek között. Az tűnik optimálisnak, ha a heti 5 napot szabadon választhatóan és tetszés szerinti mértékben tölthetik az irodában és azon kívül a kollégák.

Fontos trend még a pandémia alatt a mentális egészség fókuszba kerülése, ezt pszichológiai támogatással, segítségnyújtással reagálják le a vállalatok.

Az énidő felértékelődése hosszú távú trendnek látszik, jó eséllyel terjedni fog a világban az angolszász sabbatical mintájára egy 3-5-10 éves munkaviszony után járó, kb 3 hónapos fizetett szabadság. A legjobb példáknál azt látjuk, hogy a cégek támogatást és lehetőségeket adnak ennek az időnek a jó eltöltésére is, legyen szó családi pihenésről vagy valamilyen képzésről.

Az IDBC éppen a költözést tervezi, így ez jó alkalomnak bizonyult arra, hogy a kollégáinkat megkérdezzük arról, hogy milyen irodában szeretnének dolgozni. Az eredmények József szerint azt mutatják, hogy felértékelődött a kollaborációs terek és a nyugodt online interjúzáshoz alkalmas zugok szerepe. József szerint a lojalitás építésének nem éppen tesz jót a teljesen remote munkavégzés, az IDBC a „heti 1 nap kötelező, 2 nap ajánlott” bejárásos modellel próbálkozik jelenleg.

A legforróbb állások

A következő körkérdésre válaszolva a vendégek elmondták, hogy saját területükön mit látnak most legkeresettebb pozíciónak.

A Packeta számára a csomagautomata-értékesítési képviselő volt az a kulcsszerep, amit nem töltenek be elegendően. A Packeta egy napelemes automata, egyszerű a rögzítése, és jelenleg eléggé keresettnek bizonyul. Éva elmondása alapján önkormányzatok is érdeklődnek, így

sokszor elegendő bejutni a polgármesterhez és aztán máris be lehet zsebelni a jutalékot, amin nincsen sapka, és a transzparensen kommunikált 475 ezres bruttó alapbért egészíti ki.

Ez egy olyan pozíció, amire sokan jelentkeznek, és elég komplikált az előszűrése.

Berta inkább a Vodafone üzleti partnereivel dolgozó terület munkaerőpiacára lát rá közelről, itt pedig a digitális marketing, közelebbről a UX/UI designerek a legkeresettebbek. Szöges ellentétben Évával, itt nagyon kevés jelentkező van, amiben közrejátszhat az SSC-kkel szembeni, idejétmúlt előítéletesség. Nehéz a bérsáv beállítása is. Nagyon sok a szabadúszó ebben a szektorban, ezért is nehéz munkavállalót találni. (Talán nem véletlenül szenteltünk egy „harmadnyi” műsoridőt csak ennek a pozíciónak, egy korábbi webinárunkon.)

Erre már csak hab a tortán, hogy ez is azon szerepkörök közé tartozik, amelyekre külföldi cégek is vadásznak Magyarországon, az euróárfolyam befolyásolása pedig végképp nem tartozik egy HR-osztály képességei közé...

Az építőipari munkaerőpiac legforróbb portékája jelenleg a hidegburkolati ismeretekkel rendelkező beszerző szakember, Anna szerint. A probléma az, hogy ez egyáltalán nem 1-2 év tapasztalatot vagy egy egyéves kurzussal elvégezhető szaktudást igénylő feladatkör.

Ennek kapcsán a résztvevők elidőztek a kinevelés kérdésénél, ami szinte slágertéma, ez minden szektornál kulcskérdés. Kész embert találni, vagy befektetni valakibe, megadni neki a pozíciót, és kivárni, amíg megszerzi a kellő tudást? Régebben a bevett arány 70-30 volt, de lehet, hogy időszerű lenne megcélozni egy 50-50-et? És mi garantálja, hogy itt is marad?

Az erőforrás kinevelése az építőiparban például nem volt a kultúra része, mert pörgött a piac és mindig lehetett szakembert találni. Most itt az ideje kiépíteni a rendszereket, gyakorlattá tenni a távlatos szervezetfejlesztést.

Emma hétköznapijában a pénzügyesek a királyok most. A május 31-i beszámolókészítési dátum fontos, mert emiatt most szabadulnak fel a szakemberek, és most érkeznek az ügyfelektől erre a pozícióra a felkérés. Sokszor a személyiségteszten véreznek el. A szűrés komoly kihívás.

Mi jön az email után?

A webinar végén mindig van lehetőség kérdezni is: az egyik nézőnk a cégek belső kommunikációs eszköztára felől érdeklődött.

Bertáék a Workplace-t (a Meta cégek számára létrehozott platformmodelljét) használják.

Anna szerint az egyedi mobilapp szinte minden vállalat számára kézenfekvő választás lesz.

Az IDBC leszámolt a kevésbé népszerű 'all staff' emailekkel – új kezdeményezésünk a belső podcast, ami igazából egy maximum 10 perces vezetői beszámoló. Az adatok alapján sokkal jobban eléri a kollégákat, mint egy szürke email. A videós-hangos tartalom egyébként szépen elterjedt már a cégvilágban ilyen célokra, a fent említett belső appon a _VOIS vezetői is tartanak 'live'-okat, hogy így is érintkezésben maradjanak a csapattal.

Reméljük, összefoglalónkat hasznosnak találtad (a megosztásokat köszönjük!), és ezzel kedvet csináltunk ahhoz, hogy a következő webinar-t akár élőben kövesd, vagy egy regisztráció után megtekintsd a felvételt. Már 100 feletti HR-szakember és érdeklődő követi a webinarjainkat élőben – pattanj nyeregbe velünk te is, és tarts az Öt Lovassal!

Még több információért és a teljes tartalomért a webinar felvétele hírlevelünkben elérhető lesz, iratkozz fel: [Itt](#)



Benedek Gergő
gergo@theblackunicorn.eu
+36206175791
theblackunicorn.eu/

Minden jog fenntartva. ©