Recruitment Mastermind
by WHC & CODE

HRFEST

HRFEST '22 | WHC

Forgatókönyvek sűrűjében

Workshop short report

2022

4 izgalmas témafelvetés

- **Total Talent** – Munkavállalási és foglalkoztatási trendek átalakulása
- **Harmadik országbeli munkavállalók** – Tapasztalatok & Dilemmák
- **Recruitment Technológia** – Must have vagy Nice to have?
- **Reskilling & Recycling Recruiters** – milyen új skillek kellenek a modern Recruitereknek és hogyan előzzük meg a kiégésüket?

Több, mint 30 Recruitment vezető és szakértő

Szuper hangulat, valódi szakmai beszélgetések

Total Talent
Munkavállalási és foglalkoztatási trendek átalakulása

Munkavállalói oldalról az elmúlt években egyre inkább a pszichológiai biztonság az igény, amit megfogalmaznak a munkavállalók.

•Egyre fontosabb a munka-magánélet egyensúlya
•A 4 napos munkahét igénye erősödik

Fókuszba kerülnek:

•A mobilitás, a rugalmasság
•Az egészségügyi szolgáltatások bevezetése
•A közösségi programok újraépítése (nem az all staff, hanem a közvetlen csapattal)
•Rugalmas munkaidő, kötetlen munkarend
•Social háló, védőprogram, wellbeing programokra növekvő igény

Amit munkáltatóként mi érzünk és biztosítunk, és ahogy reagáltunk:

•Fizikai munkavállalóknál is erősödött az igény a rendszeres kézmosásra, hogy kevesebben legyenek az öltözőkben, hogy ne legyen zsúfoltság a sorokon például. Emiatt több helyen újragondolásra került a szünetek, beosztások rendszere.
•Életbiztosítás, egészségügyi szolgáltatások bevezetése, ahol nem volt.
•Több helyen nagyobb budget került a csapatépítőkre, reagálva az igényekre.
•Van, ahol bevezették a meeting mentes hetet
•Greengo, Sharenow, elektromos roller biztosítása
•Be well programok visszavezetése

Chair: **Harnisfőger Tímea**
Deloitte,
Talent Aquisition Manager

HRFEST

Harmadik országbeli munkavállalók
Tapasztalatok & Dilemmák

Felvetéseink, amelyekre válaszokat kerestünk és reméljük találtunk is☺

1. Hogyan lehet a menedzsmentet magunk mellé állítani?

- Számok, adatok bemutatása: munkaerőpiaci helyzet, társadalmi helyzet, korfa, mennyivel kevesebb ember születik, elvándorlás külföldre stb.
- Érzékenyítés a téma felvezetése előtt pl: vakvezető szemszögéből bemutatni az életet
- A cél a fenti két pont esetén, hogy a vezetők maguk mondják ki, hogy mire van szükségük és azt láttassuk velük, hogy új irányok nélkül nehéz megoldásokat kínálni.
- Pilot programként indítás, ha nem válik be, akkor nem szükséges működtetni.
- Stratégia kialakítása : évek alatt a vajdasági magyaroktól – a Fülöp – szigetekig

HRFEST

Harmadik országbeli munkavállalók
Tapasztalatok & Dilemmák

2. Hogyan hidalhatók át a kulturális különbségek, a beillesztés mivel támogatható?

- Személyes kiválasztás a helyszínen
- Folyamatos foglalkoztatás
- HR koordinátori jelenlét – kifejezetten nekik dedikálva
- Vállalati rendezvények: közös főzés, egymás ételeinek megismerése; menüsor az adott országból
- Itt is a folyamatos fejlesztés az irányadó, az integrálás egy „never ending story”

3. Az alábbi igények merültek még fel

- Közös iparági képviselet keretein belül akár a munkaerő „ellopás” etikájának a kialakítása – fair eljárás egymás közt
- Transzparencia fenntartása annak érdekében, hogy ne válhasson a vendégmunkásság fogalma emberkereskedelemmé

Chair: **Lévai-Scheller Adrienn**
Rehau, HR Manager

HRFEST

Recruitment Technológia
Must have vagy Nice to have?

Első körben arra kerestük a választ, mi a must have technológia?

Az alap osztatlan véleményünk szerint egy jó ATS, amelyeknek az alábbiakat kell teljesítenie:

- Átlátható, áttekinthető
- Kereshető
- Gyors
- Reportolható
- Jelölt elégedettséget támogatja: egyszerűen használható, illetve segít a rendszeres visszajelzésben
- Mobilról menedzselhető
- Integrálható
- Belső jelölteket is tudja kezelni
- Ajánlatkiadást képes intézni
- Hiring Managerek által is könnyen használható

Ezen kívül csupán a karrier oldal, az employee referral technológia és a HR szoftvereket összefogó reporting megoldás merült fel mint kötelező rendszerek.

Az igazán érdekes kérdés ekkor vetődött fel: ha a technológiai lehetőségek tárháza ma ennél sokkal szélesebb, hogy lehet hogy csupán ennyivel már boldogok lennénk?
Az első számú válasz sajnos az, hogy már ez is meseszerűen hangzik, ahhoz képest, amilyen realitással szembesülünk a legtöbb cégnél. Emellett a GDPR és a magasra szökő költségek merültek fel a csoportban mint okok.

HRFEST

Recruitment Technológia

Must have vagy Nice to have?

Adja magát az a kérdés is, hogy ha tudjuk, hogy ez must have lenne, és mégsem teljesül, akkor mi ennek az akadálya, miért nem tudjuk elérni?

Megállapításunk szerint van egyrészt egy szemléletbeli probléma: sokak szemében az ATS csak a reportokról szól és "szükséges rosszként" van kezelve. Másrészt a napi daráló, a munkavolumen ritkán teszi lehetővé a stratégiai gondolkodást, ami szükséges lenne a technológiai rendszer gatyába rázásához - tipikusan egy már a levegőben szálló repülőt kellene megszerelni.

A helyzet azért nem reménytelen, zárásként azt is összeszedtük hogyan lehetne mégis meggyőzni a stakeholdereket a technológia fontosságáról.

Kezdésnek az ő nyelvükre kell fordítani a dolgot, és így megmagyarázni a benefitet - illetve az alternatívaköltségeket. Mennyibe kerül az adott pozíció nem betöltése vagy a csúszás? Mennyit fog ezen gyorsítani az adott új technológia?

Minél magasabb szinten tudjuk kérésünket jóváhagyatni, annál nagyobb támogatást várhatunk, de meg kell értenünk hogy nekik mi fontos - és próbáljunk meg azokhoz az épp aktuális üzenetekhez kapcsolódni.

Szeretnének befektetni a csapatba és növekedni? Így sokkal hatékonyabb lesz a növekedés folyamata! Az éves munkavállalói felmérésen az jött ki hogy el vagyunk maradva a digitalizációban? Így javíthatunk rajta! Ha nem partizánakcióként kezeljük ezt a nekünk fontos változást, hanem a szervezet egészének stratégiájába illeszkedő elemként, akkor nagyobb esélyünk lesz az áhított támogatás elnyerésére.

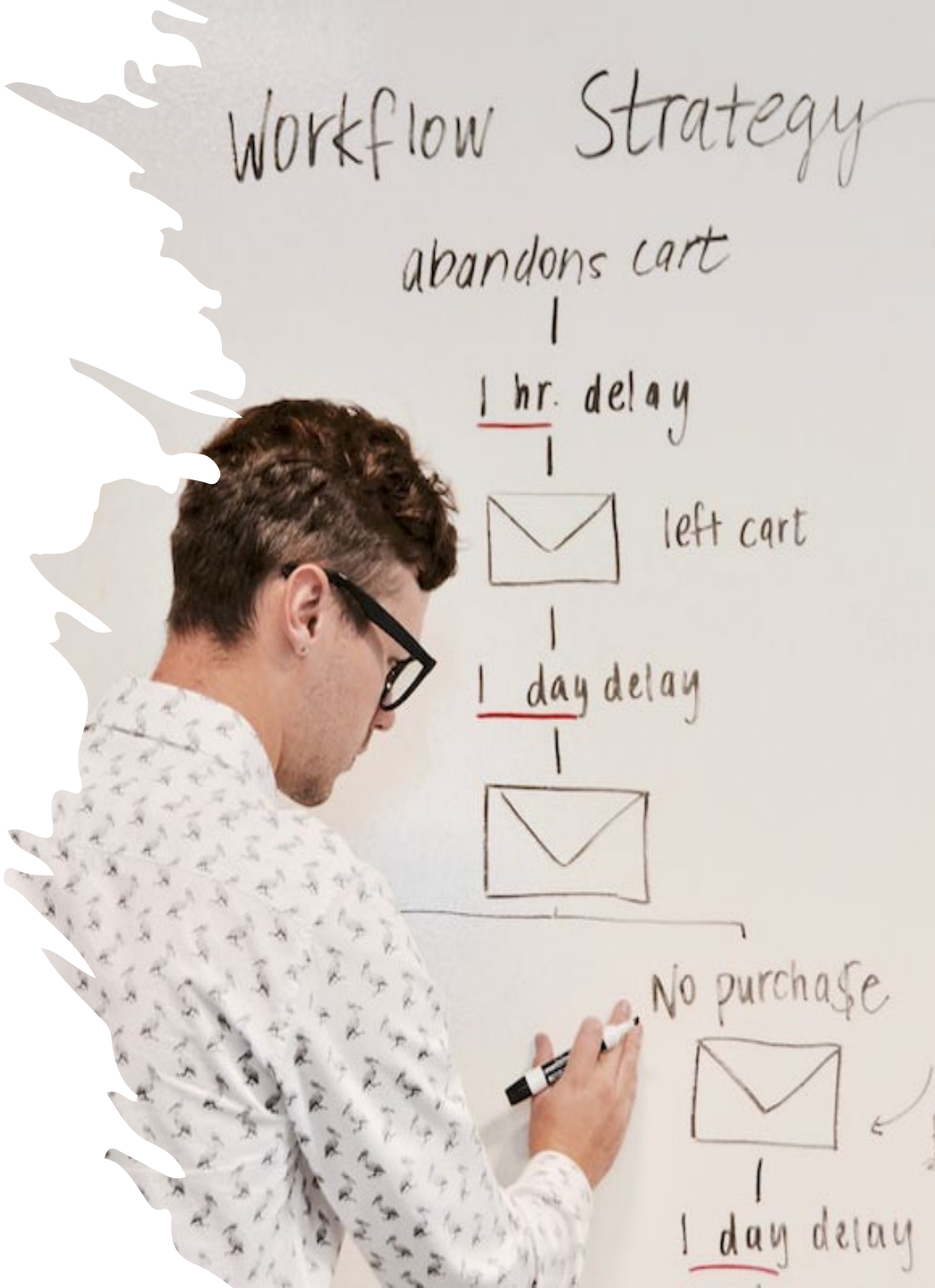
Chair: **Szymczak Vince**
The Source Code Agency
Senior advisor, Technology & Talent Solutions

HRFEST

Reskilling & Recycling Recruiters

Milyen új skillek kellenek a modern Recruitereknek és hogyan előzzük meg a kiégésüket?

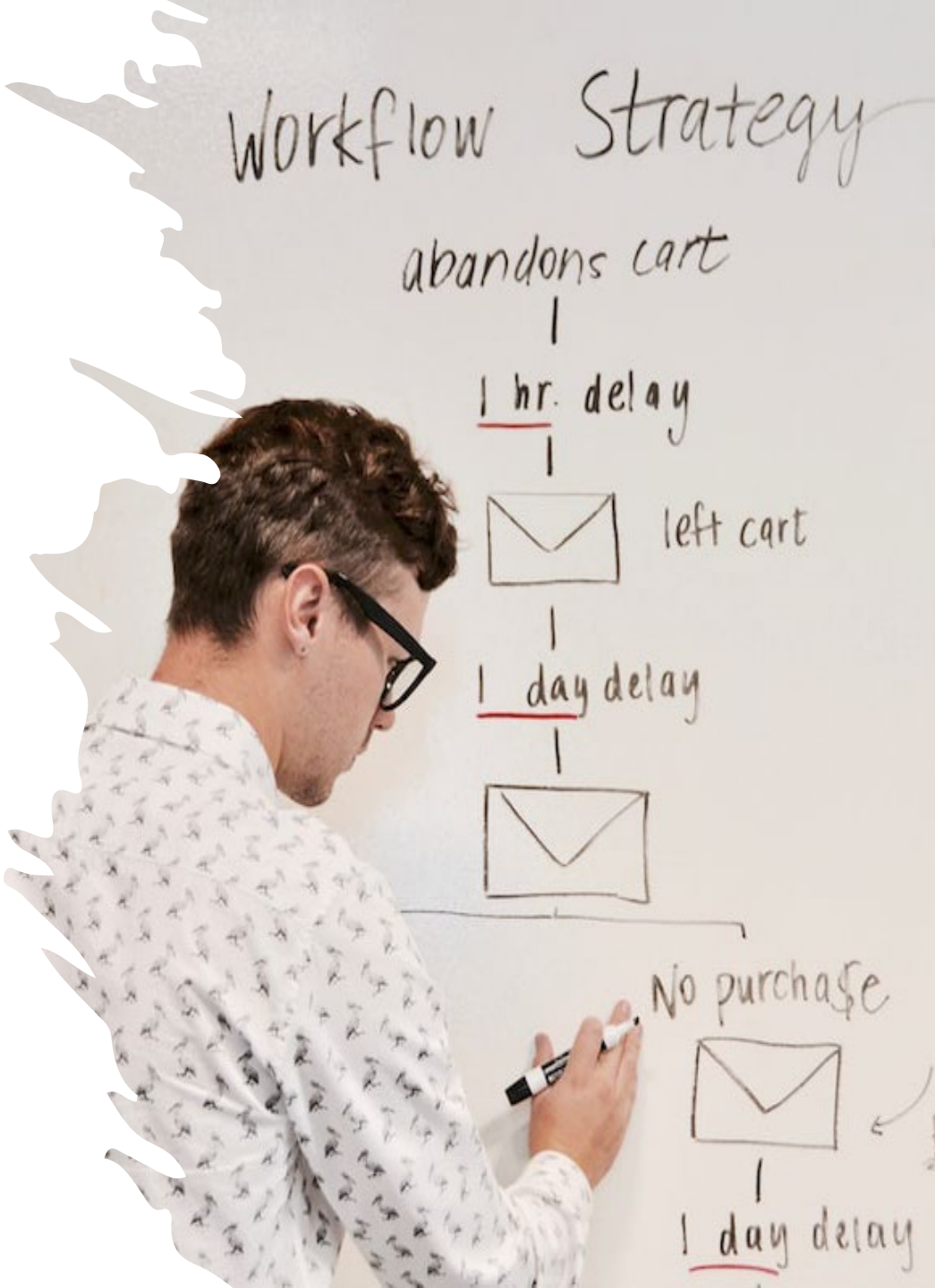
- **Komplex skill set** - nagyon széles a spektrum, sales, marketing, kommunikáció, monotónia tűrés, kitartás, problémamegoldás, konfliktus kezelés, IT esetén pedig még IT ismeretek is jelen lehetnek.
- Általában a vezetők akkor látják, hogy ez mennyire komplex tudás és tapasztalat, amikor vagy másik területre vagy másik vállalathoz megy a recruiter.
- Ha kiégnek, akkor elmennek, váltanak, vagy ha a vezető tud számukra uj utakat mutatni a szervezeten belül, akkor maradnak.
- **Nincs presztízse meg mindig**, hiába van ilyen sokszínű tudás. (Nem mindenkire igaz persze ez a teljes komplexitás) A toborzó tapasztalatok alapján váltani tud sales, marketing, és kommunikáció területre. Ha pénzügyi területet visz, és érdekli, akkor el tud indulni business analyst irányba is.
- IT team leader munkakörben is ügyesek, hiszen rendszerint vezetőkkel dolgoznak együtt. Mivel erős konfliktus kezelés kell a munkában ezért bármilyen olyan munkában, ahol ez szükséges azt jól végezhetik.
- Ügyesek projekt menedzsment területén, hiszen megtanulnak egy teljes folyamatot komplexen kezelni, sok stakeholderrel.
- Sok adminisztrációs feladatuk is van, ezért az ebben szerzett tapasztalat is fontos lehet az új munkában.



HRFEST

Reskilling & Recycling Recruiters

- Szívesen váltanak HR generalistának, HR BP-nek, mert ez számít a vállalaton belül előre lepésnek a legtöbbször. A piacon az az általános, hogy a recruiter alacsonyabb szinten van, mint a HR generalista. Ez nem jo, főleg mert jelenleg többet keresnek mint a generalisták, ezért van „cicaharc”.
- **Alaptételkent fontos, hogy minden toborzó egyben szervezetfejlesztő is**, hiszen ő az, aki a legelejétől ott van az új munkavállaló, a jövőbeni vezető, szakmai irányító kiválasztásakor. Szerepe kulcs, de sajnos sok vállalatnál nem kapnak megfelelő elismerést.
- Fontos erősíteni bennünk, hogy a kicsi siker is siker, hiszen sokszor a munkájuk 60-70 %-a kárba vész, vagy mert a jelölt visszalép, vagy mert a vezetővel nehéz az együttműködés, rendkívüli kitartás szükséges tőlük.
- NAGYON FONTOS. A beleptetéskor, betanításkor meg kell adni az időt és a megfelelő tudás átadásra a teret. Nem csak a folyamatok, az ATS rendszer, hanem a szakmai területek vezetőinek támogatása és betanítása is elengedhetetlen.
- Ha nincs megfelelő betanítás, vagy nem megfelelő a skill set, akkor gyorsan kiéghet a toborzó. **Jellemzően a fiatalok 2-3 évet terveznek toborzóként.** Ugyancsak fontos, hogy a belépéskor transzparensen át legyenek adva a feladatok, az üzleti igények es vállalati kultúra fontos elemei. A pozíciót csak akkor tudja jól eladni, ha minden segítséget meg kap ahhoz, hogy a jelöltek fele teljeskörűen tudja az ismereteket a pozícióról, a vállalatról, a szakmai vezetőről, juttatásokról, karrierútról es a vállalati szokásokról

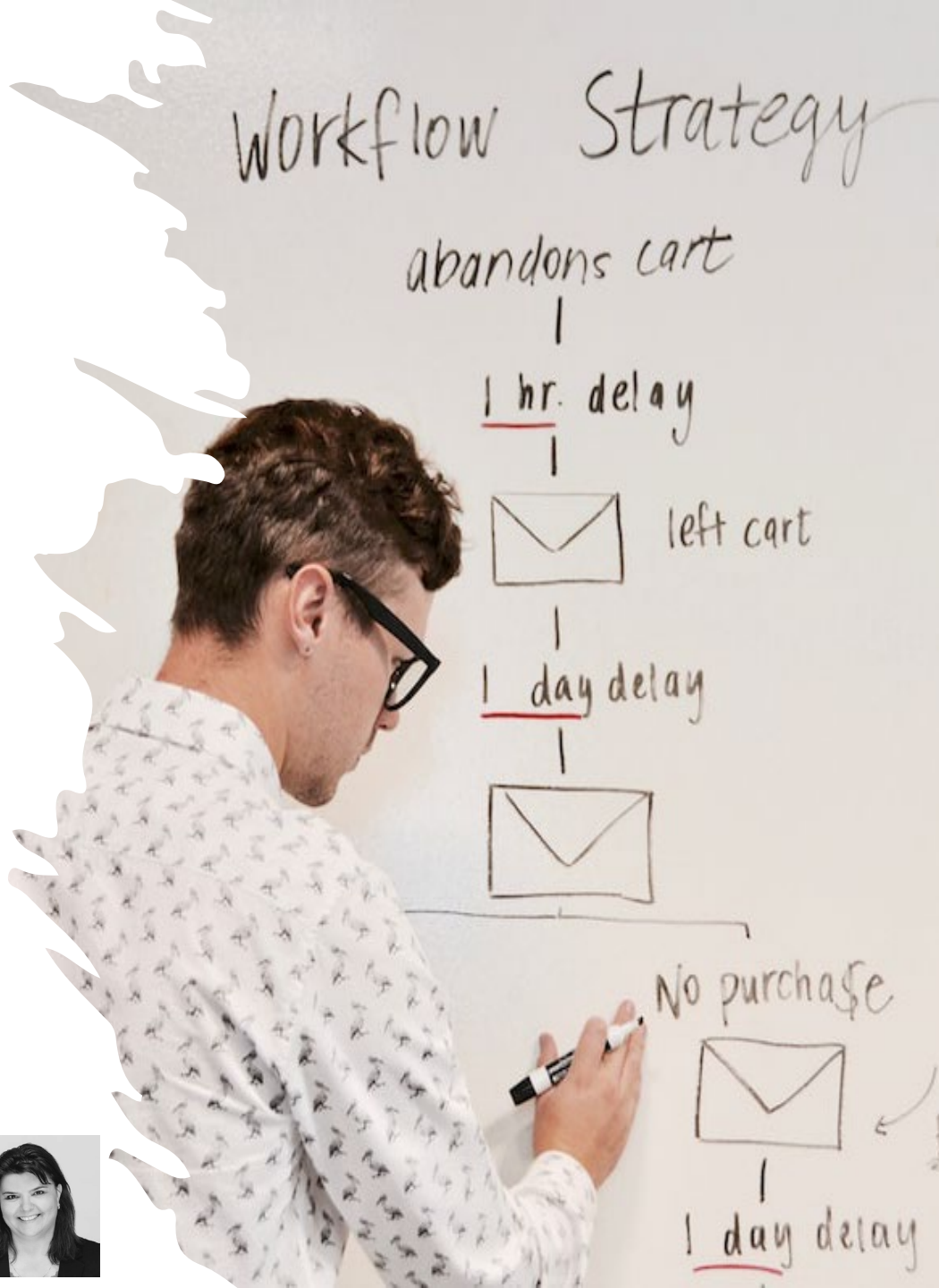


HRFEST

Reskilling & Recycling Recruiters

Amin gondolkoztunk és javasolnánk: vállalati recruitereknek egyéni ösztönzők kialakítása, megfelelő elérhető célok mentén.

- Az üzletnek meg kell mutatni, hogy a toborzó komplex skill-setje nélkül nem lesznek jelöltjei és új munkavállalói. „Ha a boltban nincs áru, akkor hiába vannak eladók…”
- Nagy kérdés mit tud tenni a szervezet, hogy a toborzó jól legyen és motivált maradjon a munkájában. Ezzel nem sokat foglalkoznak a vállalatok, pedig erre a tudásra a jövőben is szükség lesz, hiába lesznek chat-bot vagy robot recruiter megoldások.
- **Grow the knowledge** - a toborzót fejleszteni érdemes, mindig , mert akkor tovább motivált marad a munkájában. Meg van a veszélye, hogy a tudást elviszi máshová, de annak az esélye is hogy mindezt a tudást a szervezet hasznosítja. Online, személyes tréningek, konferencia, online Fórumok, blogok, business trend információk , szakmai napok, meet up/ok, gyárlátogatások, szakmai fórumok, mind tudnak segíteni.
- **Minden szakmának akkor van presztizse, ha azok akik képviselik megmutatják, hogy ha van sikerélményük, szeretik csinálni, hogy jól érzik magukat benne.**
- A KPI/ok pedig ne elérhetetlenek legyenek, hanem sokkal inkább olyan célok, amik siker reményt hoznak, hiszen a legtöbb toborzó számára, fontos az egészséges verseny.



Chair: **Fülöp Zsuzsanna**
OTP Bank Nyrt
Senior strategic expert for HR process improvement, recruitment, onboarding, employer branding, IR

HRFEST

Szívesen csatlakoznál Te is következő Mastermind eseményeinkhez?

Nagy Eszter
A HR Fest agenda mágusa, új formátumok megálmodója
nagy.eszter@hrfest.com
+36 30 515 9928

Uzsák Éva Virág (Viri)
Exkluzív HR Fest események, IT Fest, HR Next
uzsak.eva.virag@hrfest.com
+36 20 375 2507

Küldj egy emailt, vagy egyéb füstjelet és mindenképpen jelentkezünk!

HRFEST

HRFEST '22 | WHC

Forgatókönyvek sűrűjében