

A munkaerőpiac 2018-ban és 2019-ben - Ilyen volt, ilyen lesz

Immár múlt időben beszélhetünk 2018-ról, és azt mondhatjuk: eltelt egy újabb év, ami toborzás tekintetében folyamatos kihívások elé állította a piacot. Változik valami idén? Nem. De ami ennél is lényegesebb kérdés, hogy az érintettek ténylegesen berendezkedtek-e már erre a közel sem újdonság számba menő felállásra.

„Azok a munkaerő-piaci körülmények, amelyek 180 fokos fordulatra kényszerítették a toborzási szektort, változatlanok maradnak. Helyzet van. Egy olyan helyzet, ami tudatosságot és gyakran lépéskényszeret keletkeztet. Jelöltvezérelt piacon működtünk idén is, tavaly is, sőt az elmúlt nagyjából 6 évben folyamatosan, és egyre inkább” – kezd bele az összegzésbe Tüzes Imre, a Profession.hu üzletfejlesztési és termékmenedzsment vezetője.

„Többen és többet toboroztunk” 2018-ban

A téma mindenkit foglalkoztat, nem véletlenül. Ahány kutatás, annyiféle százalékos érték, de - ahogy a szakember megosztotta - egy biztos: „Többen és többet toboroztunk, ez tisztán látszik a profession.hu éves számaiból is. Idén a 15.000 cég által közzétett, közel 150 ezer álláshirdetés kétszámjegyű százalékos növekedést jelent 2017-hez képest, mindkét fronton.”

A növekvő tendencia önmagában még csak egy puszta tény, és érdemes mögé néznünk. Nem kérdés, hogy a toborzás egyre összetettebb műfajjá válik, egyre több háttértudást, innovatív megoldást kíván, és ez még csak a jéghegy csúcsa. De hogyan is működik mindez a gyakorlatban? A válasz közel sem egyértelmű, a nyár végén 250 vállalat részvételével zajló kutatássorozat ugyanis elgondolkodtató eredményeket hozott. *„Egyetértünk abban, hogy a HR stratégiai fontosságú, ennek ellenére a résztvevő cégek mindössze 43 százalékánál van valamiféle HR-rel foglalkozó szervezeti egység, és alig 36 százalék mondta, hogy rendelkezik HR-stratégiával”* – hívja fel a figyelmet a vezető.

Több toborzási csatornát használtunk, mint egy évvel korábban

És kiemel néhány további beszédes adatot is: *„A versenyhátrány elkerülése érdekében béremeléssel szinte mindenki él, de a válaszadók közel 25 százaléka úgy nyilatkozott, hogy nincs általánosan alkalmazott bérpolitikája. Megoldásokat ígérő szereplőkből nincs hiány, így nem csoda, hogy a megkérdezettek 60 százaléka több toborzási csatornát használ, mint 1 éve, ugyanakkor alig 16 százalékuk méri a toborzási források hatékonyságát. A toborzásra szánt keretről a kutatásban résztvevők 43 százaléka mondta azt, hogy nőtt az egy évvel korábbihoz képest. Ez az előbb említett eredménnyel kontextusba helyezve válik izgalmassá, hiszen a visszamérés nélküli diverzifikálás komoly veszteségfaktor is lehet.”*

Sok helyen nagyobb büdzsé jut a toborzásra 2019-ben

Ami a vállalatok gazdasági-pénzügyi helyzetét, létszámbeli változásait és a toborzásra szánt erőforrásaik alakulását illeti, a várakozások egészen pozitívak, ez derült ki az ősz elején, 200 HR-vezető bevonásával készült felmérésből. A kérdéseket a saját szektorban működő versenytársak vonatkozásában is feltettük.

„A válaszadók 53 százaléka növekedő pályán látja a cégét, ami a gazdasági-pénzügyi helyzetet illeti, további 30 százalék pedig legalább az idej szint megtartását érzi életszerűnek. Optimizmus jellemzi a létszámokkal kapcsolatos elképzeléseket is, hiszen a megkérdezettek fele további növekedésről számolt be a saját vállalatukra vonatkozóan. Ugyanez a kérdés a versenytársakra vetítve is hasonló képet fest, ugyanis a válaszadók 35 százaléka minimum stagnáló, további 35 százalék pedig növekvő létszámokat prognosztizál a konkurenciánál. A toborzási erőforrások és keretek tekintetében a megkérdezettek mindössze 6 százaléka számolt be csökkenő trendekről, míg a felmérésben résztvevők 44% százaléka biztos abban, hogy emelt büdzsével vág neki a 2019-es évnek” – foglalja össze Tüzes Imre.

Nem lesz egyszerű, de azért csüggedésre sincs ok

Már csak egyetlen kérdés maradt nyitva: mi várható 2019-ben a toborzásban? A feltételek közel sem lesznek egyszerűek, a jó jelöltek azonban továbbra is léteznek, és elérhetőek, ha jól keressük őket.

A szakember szerint: *„A munkaerő-piaci körülmények jelentősen nem fognak megváltozni, vagyis a jelöltekért folyó verseny egyre élesebb lesz. De egy ilyen piacon sem lehetetlen jó munkavállalót találni, viszont egyre több sikerfaktorra kell odafigyelni. Az egészen közeli jövőben a tudatosság, a stratégia és az adat alapú döntések jelentek majd leginkább versenyelőnyt. Tartsuk szem előtt, hogy a toborzás már ma is egy hosszú és összetett folyamat egyik kiemelten fontos eleme, amelyből azonban nem hiányozhat például a sikeres onboarding vagy épp az átgondolt megtartási tevékenység sem, és ez 2019-ben még inkább igaz lesz.”*

forrás: hrpwr.hu