

# **Informatikai igények a toborzás és kiválasztás piacán**

**(saját szempontú vizsgálat)**

# Bevezetés

A BA/BSC szakokon tanuló Hallgatók képzését mindenképpen közelíteni kell a gyakorlathoz, s nem a „diplomás rabszolgaság” alaptípusához, hanem a kreatív és innovatív, szuverén, problémafelismerő és döntés-orientált, a tények talaján állni képes, intuitív képességeit még sem elveszítő ideálhoz...

Ebben a folyamatban a piaci/intézményi szereplők és az egyetemek közös gondolkodása megkerülhetetlen. A felek kompromisszuma maga a tananyag/tematika, s a jó munka eredménye az ideálhoz egyre nagyobb létszámban egyre közelebb kerülő Hallgatóság...

# Áttekintés

- ⤴ **A MediaGo Alapítványról – pár szóban**
- ⤴ **A HR informatikai igényekről általában**
- ⤴ **A toborzás és kiválasztás informatikai támogatása**
- ⤴ **Tipizálható HR-es kiválasztási folyamattípusok**



# A MediaGo Alapítványról – pár szóban

Egy alapítvány a **pályakezdők** támogatására

Célunk a **versenyszféra és az oktatás** közötti kapcsolat megteremtése

Jellemzően **HR-es folyamatok és informatikai kapcsolódás**



# A HR informatikai igényekről általában

A téma alapján releváns vállalatok **nagyobb része már használ** valamilyen informatikai megoldást

Fő hangsúly: **HR back office, munkaidőnyilvántartás, bérszámfejtés, CRM**

**Integrált megoldások és kiegészítő szoftverek** elsősorban a **nagyvállalati szegmensben**



# A HR informatikai igényekről általában

## Kik a releváns piaci szereplők?

### Csoportok:

1. Főtevékenység a HR
2. Főtevékenység nem a HR, de **meghatározó nagyságú munkaerő-állománnyal** rendelkeznek



# A HR informatikai igényekről általában

## Kik a releváns piaci szereplők?

### Főtevékenység a HR

Munkaerőközvetítők

Fejvadászok

Munkaerőkölcsönzők

Iskolaszövetkezetek

Egyéb követítéssel foglalkozók

### Főtevékenység nem a HR

Nagyvállalatok

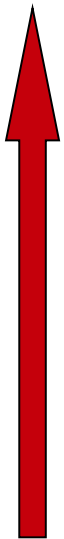
Értékesítői hálózatok, sales house-ok

# A toborzás és kiválasztás informatikai támogatása I.

## Az informatikai támogatás elengedhetetlen

Igények változása a toborzási tevékenység mértékének változásával:

G  
Y  
A  
K  
O  
R  
I  
S  
Á  
G



1. Rendszerezés **Excel-fájlokba**
2. **Saját fejlesztésű egyedi megoldások** használata
3. **Külső fejlesztésű egyedi megoldások** használata
4. „**Dobozos**” **szoftver** használata önmagában
5. **Integrált HR rendszer** használata

# A toborzás és kiválasztás informatikai támogatása II.

Összefoglalva a toborzás-kiválasztási területen a **szoftveres támogatás elsősorban a nagyvállalati szegmensben** mérvadó.

A **kkv szektorban az igény létezik**, azonban **erős árérzékenység** miatt „nincs ló, jó a szamár is” elv követése

**Mi adhat megoldást?**



**Minimális konfiguráció, csökkentett árak**

# A toborzás és kiválasztás informatikai támogatása III.

Mi adhat megoldást?



**Minimális konfiguráció, csökkentett árak**

**„Dobozos” szoftver**

**Folyamattipizálás**

# Tipizálható HR-es folyamat típusok

1. Projektalapú megközelítés
2. Személyalapú megközelítés

## 1. Projektalapú megközelítés

**A keresés adott projekthez** rendelhető (ügyfél, megrendelés vagy pozíció orientált projektek)

**Nem jellemző a jelöltek „előinterjúztatása”**

Az interjúztatottak **másik projekthez rendelése eseti jellegű**

Projektalapon keresnek jellemzően a munkaerőközvetítők, munkaerőkölcsönzők, iskolaszövetkezetek, fejedelmek, a nem HR-es főtevékenységgel bíró nagyvállalatok

# Tipizálható HR-es folyamat típusok

1. Projektalapú megközelítés
- 2. Személyalapú megközelítés**

## **2. Személyalapú megközelítés**

A keresés egyáltalán nem, vagy **nehezen rendelhető projekthez**, hanem önmagában a személyre irányul

**Ugyanarra a pozícióra és saját részre történik a keresés** (Isd. értékesítési hálózatok) vagy **megkülönböztethetőek ügyfelek**, azonban a **középpontban a személy áll, nem a megrendelés** (Isd. MediaGo Alapítvány)

Jellemző a jelöltek „**előinterjúztatása**”, „**tartalékolása**”

# Hivatkozások

Rendelkezésre álló nyilvános elemzések

Kis mintájú, de reprezentatív személyes megkérdezések

**Köszönöm a figyelmet!**