



KREITER ÉVA, DREHER SÖRGYÁRAK

FORRÁS: DREHER



RÁCZ-SZÉKELY ÉVA, COCA-COLA HBC MAGYARORSZÁG

FORRÁS: COCA-COLA HBC MAGYARORSZÁG

REMOTE WORKING, REMOTE HIRING,

A távborzítás váratlan előnyei és buktatói

Egy évvel ezelőtt a határokon innen és túl a fehérgalléros munkavállalók túlnyomó része az otthon falai közé kényszerült, ezzel pedig új időszámítás vette kezdetét a HR-ben is. A remote workingre válaszul megszületett a remote hiring, ahol a legkülönbébb informatikai megoldásokra támaszkodva a távborzítás gyökeret eresztett. Egy nemzetközi és egy hazai nagyvállalat szemüvegén át vizsgáltuk meg a szóban forgó megoldást, annak pro és kontra oldalát, valamint azt is, hogy a jövőben számíthatunk-e még személyes interjúra az IT-val támogatott videóinterjú helyett.

Természetesen a koronavírus előtti időkben sem volt ismeretlen a távborzítás fogalma, mégis bátran kijelenthető, hogy nemzetközi és hazai felvirágzását a koronavírus-járvány hozta el. A távborzítás trendjeit illetően, a HR-ben lezajlott az a fajta paradigmaváltás, amelynek köszönhetően a „remote hiring” véglegesen a szakma részévé vált.

„A távborzítás a megfelelő technológia nélkül elképzelhetetlen, ez fogja ugyanis meghatározni az elkövetkező éveket, hiszen rengeteg lehetőséget hordoz magában. Egyrésztől még több eszközt ad a sokszínűség biztosítására, elvégre a határokon átvívelő toborzás kinyitja a világot a recruiterk előtt. Másrésztől sokkal rugalmasabban lehet kezelni a toborzási folyamatot, az időpont-egyeztetést, illetve a fiatalabb, akár pályakezdő munkavállalókat is könnyebben meg lehet szólítani”, foglalta össze a távborzítás legfőbb előnyeit *Kreiter Éva*, a Dreher Sörgyárak HR-igazgatója. Szerint most történelmi pillanatnak vagyunk a szemtanúi, hiszen ritkán van olyan, hogy egy szakma teljes egészében meg tud újulni. „A pandémia előtt sokan szerettük volna a távborzítást meghonosítani, de kulturálisan még nem volt érett rá a hazai szcéna. A Covid azonban katalizátor szerepet töltött be”, mondja a Dreher Sörgyárak HR-igazgatója.

A távborzítás előnyei közé sorolható még a fenntarthatóság is, hiszen nincs szükség arra, hogy a jelölt a helyszínre utazzon, a recruiter kinyomtassa a jelentkező önéletrajzát, ezzel erőforrást fogyasztva, és plusz terhet róva a környezetre.

„A virtuális valóság az új realitás. Ahhoz, a képernyő »mögé« tudjunk látni, teljesen új képességekre van szükség. A fókuszált figyelem elengedhetetlen, de a kamera és a szokatlan interjúhelyzet miatt feszültebb mozdulatok motivációjának megfejtése, a reakciók helyes megítélése még magasabb fokú pszichológiai felkészültséget igényel. Egyébként a távborzítás során a videóinterjúknak az az előnye is megvan, hogy teljesen más oldaláról is megismerhetjük a jelöltet. Míg egy személyes beszélgetésnél a figyelem elkalandozhat, addig itt minden másodpercben fókuszálni kell, hiszen egy viszonylag szűk és szabályozott keret áll rendelkezésre a leendő munkatárs megismerésére. Ezért azt gondolom, az online tér jobban keretezi a toborzás folyamatát”, fogalmazta meg *Rácz-Székely Éva*, a Coca-Cola HBC Magyarország HRBP&OD Managere.

Új elvárás a vállalatokkal szemben, hogy a jelöltek egyre magasabb szintű technológiai megoldásokat igényelnek

Limitált észlelési lehetőségek, kellemetlen IT-bakik

A személyes találkozások benyomása sem pótolható a videómegbeszélésekkel, hiszen azok a jelentéktelennek tűnő, ugyanakkor mégis meghatározó percek vesznek el, amíg a jelölt a recepciótól az interjúszobáig halad, és ha rövid időre is, de megtapasztalja a vállalat lüktetését, szemügyre veheti leendő kollégáit, keresztülpásztázhat az irodán, és rövid, de fontos benyomást szerez arról, hogy a számára megfelelő helyre érkezett-e.

„A virtuális térben gyakran már az is nehézséget okoz, hogy az interjúalany látja magát a képernyőn, hiszen nincsenek hozzászokva ahhoz, hogy viszontlássák magukat beszéd közben. Sokan zavarba jönnek, ilyenkor

a másik oldalnak felkészülten kell figyelnie, és olvasni a jeleket, hogy a feszültség mögött csak a ez áll, vagy valami egészen más. Könnyű félreérteni a mosolyokat, gesztusokat, így fókuszra és értő figyelemre van szükség”, mondta *Rácz-Székely Éva*.

Ez a fajta fókuszáltság azonban roppant fárasztó, a recruitert is hamarabb lemeríti, így időt kell hagyni két interjú között a visszatöltődésre. „Sokkal limitáltabbak az észlelési lehetőségeink, hiányzik a teljes kép. A kézfogás, a szemkontaktus, a testbeszéd mind-mind átalakul az online térben, sőt, van, ami nem is kivitelezhető, így mindenre kétszer jobban kell figyelni. A legnagyobb kihívás mégis a technológia, amely cserben tud hagyni. Előfordulhat, hogy a kapcsolat megszakad, a beszélgetés közben a videó és a hang nincs összhangban, de ezeket hosszasan lehetne sorolni. Ugyanakkor az is sokat elárul a jelöltekről, hogy a felmerülő váratlan helyzeteket hogyan kezelik”, mondta *Kreiter Éva*.

A dinamikusan változó versenykörnyezetben a legjobb pozíciót megszerezni kívánó cégeknek folyamatosan fejleszteniük kell a toborzási stratégiájukat és HR-technológiai megoldásaikat

A távborzítás vállalati vetülete

A legtöbb nagyvállalatnál jelenleg is alkalmazzák a távborzítást, nem kivétel ez alól a Dreher és a Coca-Cola Magyarország sem, sőt, bizonyos esetekben a remote hiringgel kapcsolatos tapasztalatoknak metszete is van. Ilyen például a kékgalléros munkaerő toborzása kapcsán tapasztalható kisebb mértékű lemorzsolódás, vagy annak a nehézsége, hogy a vállalatok környezetét, miliójét, esszenciáját a virtuális térben nehezen tudják átadni.

„Véleményem szerint a távborzítás jól tud működni a fehérgalléros pozíciók esetében, viszont a jövőben a kék gallérosoknál továbbra is a hibrid kiválasztási folyamat lehet a nyerő. Tehát az emberi tényező továbbra is fontos marad, míg a felmerülő technikai malőrökre mindig kéznél kell lennie egy B-tervnek is”, mondta *Rácz-Székely Éva*.

Nem lehet szó nélkül elmenni a munkavállalói élmény mellett sem. „Alaposan át kell gondolni és ki kell próbálni, hogy a távborzítás milyen élménnyel jár, hiszen most ezt befolyásolja a jelentkezőket. A kiválasztási folyamatainkat igyekszünk interaktívvá tenni, például, pozíciótól függően, tesztekkel adunk Teamsen keresztül, de van, hogy képernyő-megosztással zajlik a feladatok megoldása, ahol transzparensen látjuk a jelölt minden lépését, ezáltal jobban megismerhetjük a gondolkodásmódját. Véleményem szerint egyébként a távborzítás a jelenlegi formájában nem fog fennmaradni. Bizonyos munkakörök esetén vissza fog térni a személyes jelenlét, jellemzően az utolsó körös, személyes interjú, hiszen azt semmi nem tudja kiváltani”, zárta *Kreiter Éva*.

Kiss Franciska