

A KERESLETI PIACON A FEJVADÁSNAK SEM EGYSZERŰ

Sok az eszkimó, kevés a fóka, mit csinál a jó vadász?

Az informatikai megoldások gyorsuló terjedésének egyik rendkívül kellemetlen mellékhatása, hogy sokkal nagyobb tempóban növekszik az IT-hez értő profik iránti igény, mint ahogyan az oktatási és képzési rendszerek képesek lennének ilyen képzettségű szakembereket csatasorba állítani. Hasznos tanácsok az IT-szakembereket keresőknek, a sikeres elhelyezés titka és a keresleti piac viszontagságai. Egy fejudász szemszögéből tekintettünk az IT-piacra – *Vidus Anettel* beszélgettünk.

Júliusi podcastunk igen sűrűre sikeredett, már ami az elhangzott információ-mennyiséget illeti. A fókuszban természetesen az informatikus munkaerőhiány volt, ugyanakkor az érem másik oldaláról közelítettünk az örökzöld aktualitáshoz, mégpedig a fejudászat, a vezető kiválasztás felől. A munkaerőpiac e szegmensére ugyanis az erős kereslet a jellemző, ami óriási és új kihívás a fejudászok számára, akiknek az utóbbi egy-másfél évtizedben teljesen meg kellett újítaniuk azt, ahogyan megbízóik IT-s erőforrás-szükségeit kielégítik. *Vidus Anett*, a HumanField Vezető- és Specialistakiválasztó Kft. senior részlegvezetője, szenior HR-tanácsadója nyújtott bepillantást az IT-fejudászat jelenlegi helyzetébe.

Mindent a kereslet dominál

„Noha közel tíz éve dolgozom a szakmában nem emlékszem arra, hogy a keresleti piac ennyire dominált volna, mint most”, összegezte az elmúlt időszak tapasztalatait *Vidus Anett*. „A helyzet pedig tovább fokozódik, ugyanis jövőre további 26 ezer IT-s is hiányozhat a munkaerőpiacról.”

A helyzetet pedig az sem segít, hogy a jelöltek diktálják a tempót, és ők szabják a feltételeket is. Ahhoz, hogy a vállalatok feltölthessék az üresen álló székeket, alkalmazkodniuk kell az aktuális elvárásokhoz.

A home office-szal tarkított munkaerőpiacon ma az egyik legnagyobb motivációs faktor a full remote munkavégzés biztosítása, azaz amikor a munkavállaló teljes mértékben otthonról dolgozik „Ha ezt az elvárást tudják teljesíteni

„Nemcsak a beosztotti, hanem a vezetői szinten is erősen érezhető a hiány”

a cégek, az egy komoly motivációs tényező a jelölt számára, viszont arra is figyelni kell, hogy az iroda ne zárja be a kapuit, mert azzal értékes jelölteket is elveszíthet. Találkozunk olyan jelölttel, aki szeretne bejárni az irodába, szeretne egy jó szakmai közösséghez tartozni, viszont, ha számára ez a lehetőség nincs biztosítva, akkor elveszíthetjük”, mondja a HumanField szakértője.

„Azt gondolom, az egyik legfontosabb tényező, hogy minden jelölt igényének eleget tudjunk tenni. A vállalatnak biztosítani kell azt a fajta flexibilitást, hogyha a dolgozó be akar járni, azt megtehesse, de ha nem, annak a lehetősége is elérhető legyen számára”, folytatta. Mindezek elsősorban a specialistákra vonatkoznak, hiszen az IT-vezetőktől inkább elvárt a fizikai jelenlét, mint egy fejlesztőtől vagy cloud architekttől.

Az IT-vezetőkre más játékszabály vonatkozik

„A vezetők felé erős az az elvárás, hogy bent legyenek az irodában, hogy motiválják a munkatársakat, és teremtsék meg a csapatkohéziót. Persze az is előfordul, hogy egy fejlesztési vezető otthonról dolgozik, és Teamsen keresztül egyeztet a csapattal, és úgy is működik a dolog. De összességében full remote-ból nehezebb ösztönözni a csapatot, ezért a vezetők szívesebben járnak be, mert bentről egyszerűbb a motivációt fenntartani”, mondta *Vidus Anett*. A munkavégzés helyszínét és a távmotiválást illetően nemcsak a specialisták, hanem az IT-vezetők munkaerőpiaci helyzete is átalakult. „Nemcsak a beosztotti, hanem a vezetői szinten is érezhető a hiány”, fogalmazta meg a szakember.

Ugyan minél feljebb haladunk a piramis csúcsa felé, úgy szűkülnek a lehetőségek is, de mivel Magyarország még mindig low cost lokációnak számít, így a külföldi cégek előszeretettel hozzák ide a fejlesztési központokat, projekteket, ezzel generálva újabb és újabb munkahelyeket, újabb és újabb vezetői pozíciókkal.

Fejudászként a sikeres elhelyezéshez azonban pontosan tudni kell, hogy mire van szüksége az ügyfélnek, és ahhoz mérten mit tud nyújtani a potenciális jelölt. Kifejezetten izgalmas ez a kérdéskör a C-szintű vezetők esetében.

„A CIO pozíciók keresése előtt kiemelten fontos tisztázni a felelősségi köröket, a pozícióhoz pedig szerintem olyan szakember



VIDUS ANETT, HUMANFIELD

FORRÁS: HUMANFIELD

passzol, aki agilis, gyorsan reagál a változásokra, és az üzleti terület igényeit át tudja adni. Olyan vezető, aki beszél az üzlet és az IT nyelvén, és el tudja magyarázni, hogy milyen hatékonyságnövelés érhető el például egy végig vitt IT-fejlesztés által”, mondta Vidus Anett. Hozzátette, hogy a CIO-k is keresik az új kihívásokat, ritkán maradnak 3-4 évnél tovább egy adott cégnél. Meglátása szerint pedig abból az informatikusból lesz projektvezető vagy fejlesztési vezető, aki az átlagnál sokkal kommunikatívabb.

Miért érdemes a fejdáással keresni munkaerőt?

„Látni kell, hogy a fejdáaszat komoly hozzáadott értékkel bíró szolgáltatás, nekünk az IT-fejdáaszat az egyik fő specialitásunk. Míg vállalati oldalon egy HR-generalista a toborzáson kívül mással is foglalkozik, így nincs akkora rálátása a piacra, továbbá szűkösebb eszköztárral kell beérnie, addig mi fejdáaszként kizárólag azzal foglalkozunk, hogy valamennyi megbízónk számára megtaláljuk az optimális jelöltet. Ebből következik, hogy sokkal mélyebb piacismerettel, különleges know-how birtokában és drágább erőforrások allokálásával tudjuk megszólítani a jelölteket mint egy IT-cég recruitere, hiszen mi erre vagyunk be rendezkedve”, mondta Vidus Anett.

A jó fejdáasz ismérve a magas stressztűrő képesség és a reziliencia, hogy a megrendelői és a jelölti oldalról érkező igényeket, ingereket, nem ritkán az erős nyomást is megfelelően tudja kezelni. A jó megküzdésre pedig szükség is van, hiszen, mint kiderült, ma a korábbinál sokkal rögzősebb út vezet a sikeres elhelyezésig. Míg korábban például a hirdetések célba értek, addig mostanra a személyes megkeresés, a direkt fejdáaszat vált az elsődleges csatornává.

„Változik a munkaerőpiaci helyzet, és farkastörvények uralkodnak. Sokkal több erőfeszítés megszerezni egy jelöltet, és sokkal több interjúra van szükség ahhoz, hogy az elhelyezés sikeres legyen”, osztotta meg tapasztalatát a Human-Field HR-szakértője.

Az IT-sek jellemzően nem aktív álláskereső, azaz, ha megvan a tökéletes jelölt, jellemzően „foglalt”. Esze ágában sincs otthagyni az állását. Ilyenkor kell a fejdáaszaknak „körültáncolni” a jelöltet, különleges módszerekkel megszólítani és motiválni a jelöltet, olyan perspektívát kínálni számára, amellyel kimozdítható a jelenlegi komfortzónájából.

Kiss Franciska