

Innovatív eszközök a toborzásban és a kiválasztásban

Hajdú Gabriella: okleveles emberi erőforrás tanácsadó, Tata (hajdugabi83@gmail.com)

Szretykó György: habilitált egyetemi docens, Széchenyi István Egyetem

Apáczai Csere János Kar (szretyko@sze.hu)



Absztrakt: Jelenleg a digitális forradalom korában élünk, amely jelentős mértékben átala-
kítja a gazdasági és egyéb szervezetek struktúráját, irányítási rendszerét, a HR funkciókat,
eszközöket és a menedzserkompetenciákat is. Vagyis az a szervezet, amely nem tud lépést
tartani a technikai, technológiai és a HR terület rohamos fejlődésével, nem lesz verseny-
képes a globalizálódott világban. Mindezekből kiindulva, tanulmányunkban arra vállal-
kozunk, hogy bemutassuk, egyrészt a toborzás területén alkalmazott módszerek rövid
fejlődéstörténetét, valamint az innovatív toborzási eszközöket, másrészt a kiválasztás terén
alkalmazott eszközök fejlődését, továbbá az innovatív toborzási eszközöket.

Kulcsszavak: digitális forradalom, HR, toborzás, kiválasztás, versenyképesség

Abstract: We currently live in the era of Digital Revolution, which significantly transforms
the structure, the management system, the HR functions and tools and even management
competencies of the economic and other organizations. Based on the above, in the first
part of our study we will present the short history of the recruitment methods, the innova-
tive recruitment tools (job portals vs. social networking) and technological innovations
(video curriculum vitae, mobile applications, integrated HR software, cloud recruitment).
The second part of our study outlines the development of tools for selection and innovative
selection tools (HR analytical tools, video interview, Skype interview, gamification). Our
ultimate conclusion is that organizations which can not keep up with development of the
technical, technological and HR area, will not be competitive in the globalized world.

Keywords: digital revolution, HR, recruitment, selection, competitiveness

INNOVATÍV ESZKÖZÖK A TOBORZÁSBAN. „TÖRTÉNELMI” VISSZATEKINTÉS

A toborzás területén a hagyományos offline toborzási eszközöket egyre inkább
felváltják az online szolgáltatások. Az előbbieket még mindig fontos szere-
pet töltenek be, de a hangsúly egyre inkább a virtuális világ felé terelődik.
A megüresedett pozíciók betöltésére a vállalatok mind belső, mind külső forrás-
hoz egyaránt fordulhatnak. A cégek azonban, ha van rá lehetőségük, elsősorban

belső forrásból igyekeznek megoldani a megüresedett munkakörök betöltését, mivel a már alkalmazotti viszonyban állók teljesítményéről, eredményeiről több információval rendelkeznek, valamint a jó teljesítményért kapott előrelépési lehetőség jó hatással lehet a munkavállalók motivációjára. A közelmúltban, a belső toborzás módszereként használták a már regisztrált munkavállalók (akik önéletrajzuk beküldésével korábban már pályáztak pozíciókra) adatait tartalmazó személyzeti adatbankokat, a pályázatok vállalati hirdetőtáblára való kihelyezését, valamint a munkatárs ajánló programokat. A beküldött pályázatokat tartalmazó adatbázisból szoftverek segítségével a HR-esek képesek voltak olyan listát készíteni, amely a kritériumoknak megfelelő alkalmazottakat tartalmazta. Ennek a módszernek a modern, továbbfejlesztett változata a napjainkban egyre népszerűbb integrált vállalatirányítási rendszerek HR moduljai.

A pályázatok hirdetőtáblára történő kihelyezése még a mai napig jelen van, ami talán újdonság, hogy egyre több cég alkalmaz mobil applikációkat, hogy a nyitott belső pozíciókat bárhol, bármikor egy okos telefon segítségével elérhetővé tegye a munkavállalók számára.

Itt említjük meg a napjainkban oly népszerű közösségi hálóknak nyújtotta lehetőségeket is, melyek szinte egy virtuális hirdetőtáblaként funkcionálva osztják meg a hasznos információkat. Az ajánló programban az ismerősök, barátok önéletrajzeit e-mailben, vagy személyesen juttatták el a munkatársak a HR osztály részére, melyet napjainkra sok cégnél felváltottak a HR szoftverek és a felhő alapú toborzási rendszerek. Ezekben a rendszerekben lehetőségük van a munkavállalóknak, hogy akár otthonról is, a saját azonosítójukkal belépve, feltöltsék az általuk ajánlott személy önéletrajzát, és egy gombnyomással elküldjék azt a HR osztálynak.

Amennyiben a cég nem talál alkalmas jelöltet a pályázatot beküldők között, külső forráshoz is fordulhat. A 2000-es évek elején megjelenő álláshirdető portálok előtt a külső jelöltek bevonásának elsődleges eszköze az újságban megjelentetett álláshirdetés volt.

Az internet térhódításával azonban a nyomtatott sajtó egyeduralma véget ért. Előfordul még, hogy a cégek újságokban tesznek közzé nyitott pozíciókat, nagy számban eladott, nagy területet lefedő lapokban, vagy olyan területeken, ahol a nyomtatott sajtó előbb eljut az emberekhez, mint az interneten, de a hirdetések ilyen formában történő megjelentetése már nem igazán jellemző. Ennek egyik oka lehet, hogy a felgyorsult világunkban a vállalatok igyekeznek minél rövidebb idő alatt betölteni a megüresedett helyeket, és a heti vagy havi lapokban való hirdetés nagymértékben meghosszabbítja a kiválasztási folyamatot.

Az első álláshirdető portálok Magyarországon a 90-es évek végén jelentek meg. Népszerűségüket gyorsaságuknak és a korábbi eszközökhöz képest megfigyelhető költséghatékonyságuknak köszönheték. A gyorsaságuk miatt a toborzási folyamat is lényegesen lerövidült. Ma már tudjuk, hogy a gyorsaság és a költségtakarékosság tovább fokozható. A közösségi háló megjelenésével egy nagy konkurense akadt az álláshirdető platformoknak, amellyel sokkal szélesebb kört képesek megszólítani, szinte ingyen.

INNOVATÍV TOBORZÁSI ESZKÖZÖK TOBORZÁS AZ INTERNET SEGÍTSÉGÉVEL

Álláshirdető portálok vs. közösségi háló

A közösségi háló a nyugati országokban már igen régen hódít, Magyarországon ellenben csak mostanában kezdik felismerni vitathatatlan előnyeit. A '90-es évek végén jelentek meg az első álláskereső weboldalak, melyek szempillantás alatt nagy népszerűségere tettek szert. Vannak vállalatok, amelyek előnyben részesítik a közösségi oldalakat, és álláshirdetéseiket előbb itt teszik közzé, az álláshirdető portálok csak második helyre szorulnak. A tapasztalatok pedig egyre inkább őket igazolják.

A közösségi oldalak megjelenéséig az álláskereső weboldalak volt az álláskeresés leghatékonyabb módszere, a nyomtatott formában megjelent álláshirdetésekhöz képest. A folyamatosan frissülő adatbázis és a hírlevelek tették lehetővé, hogy a munkát keresők egyetlen álláslehetőségről se maradjanak le. Először az iWiW, majd a Facebook megjelenésével azonban az álláshirdető oldalak kezdtek háttérbe szorulni, a figyelem a közösségi oldalak felé fordult (Pavlov, 2014).

Napjainkban egyre inkább megfigyelhető, hogy a közösségi média tölti be az álláspiac szerepét. A korábbi tendenciával ellentétben, mely szerint az ilyen forrásokon keresztül történő álláskeresés inkább a magasan kvalifikáltak előjoga, napjainkra a profilok nagyobb hányada nem a vezető pozíciók betöltésére fókuszál (Piac & Profit, 2014). Az álláshirdetések megjelentetésén felül, a vállalati márkáépítés az, amellyel kapcsolatban a cégek kihasználják a közösségi oldalak adta lehetőségeket, melynek haszna e téren vitathatatlan. A legtöbb esetben a vállalatok a szervezettel kapcsolatos, publikálható híreket teszik közzé, de remek alkalom ez számukra is, hogy ismertessék a nagyérdeművel társadalmi felelősségvállalás terén tett erőfeszítéseiket, növelve ezzel a cég imázsát. Remek lehetőség a cégek számára, hogy párbeszédet folytassanak most még csak a cég iránt érdeklődő, de később talán potenciális jelöltekkel. Egyre több vállalat építi be stratégiájába a közösségi oldalakon való aktív megjelenést (Profession.hu, 2011).

A közösségi oldalak közül a legtöbb felhasználóval a Facebook rendelkezik. A toborzás tekintetében talán a legnagyobb előnye, hogy gyors és költséghatékony. Ami további segítségként szolgálhat egy toborzó számára, hogy a jelölt adatlapjának, bejegyzéseinek, fotóinak vagy éppen ismerőseinek átnézésével, egy sokkal árnyaltabb képet kaphatunk róla, mint a hozzánk benyújtott papír alapú önéletrajzból (HRportal, 2011b). Ezzel azonban óvatosan kell eljárnia a HR szakembereknek, mert a Facebook profil alapján elutasítani valakit, diszkriminációnak minősül. Nézelődni szabad, bár nem túl etikus, de a végső döntés ne csak az ott látottak alapján szülessen meg.

Az álláshirdető portálokkal ellentétben, amelyeken egy-egy hirdetés megjelenése egy vagyonba is kerülhet, itt szinte ingyen tehető közzé betöltendő pozíciók azzal, hogy engedélyezzük a megosztást a közösségi oldalunkon. A régi „szájról szájra” terjedő módszer modern változataként, itt bárkinek lehetősége

nyílik, hogy egy adott álláshirdetést megosszon saját oldalán, láthatóvá téve azt ismerősei, ismerőseinek ismerősei... körében, melynél jobb reklámot, valamint kapcsolatépítési lehetőséget nem is kívánhatna egy vállalat. Így nem kell a fejvadász cégek szolgáltatásait sem igénybe venni, vagy vagyonokat kifizetni álláshirdető oldalaknak egy-egy pozíció megjelentetéséért (Nagy, 2012).

A közösségi oldalak előzőekben már említett előnyein felül, vegyünk sorra még néhányat:

- Szélesebb körű elérést biztosít

A felhasználók szinte végtelen száma miatt, a potenciális jelöltek tömegét szólíthatjuk meg, és vonzhatjuk be egy általunk hirdetett pozícióra.

- Potenciális jelöltek sokrétűsége

Igen széles skálán mozog a felhasználók szakmai háttere, bennük rejlő lehetőség, akár egy pályakezdő diplomásra (akik az egyik legnagyobb csoportot alkotják), akár részmunkaidős munkavállalóra, egy hiányszakma képviselőjére van szükségünk vagy éppen egy stratégiai fontosságú pozíció betöltésére keresünk pályázókat.

- Pozitívan hat a cég imázsára

Azáltal, hogy egy cég megjelenik a közösségi hálón, modern gondolkodású, az újdonságokra, az innovációra nyitott munkaadó benyomását kelti, mellyel vonzóvá válhatnak a potenciális jelöltek szemében, akik nagyra értékelik a vállalatok ilyen irányú megmozdulásait.

- Személyesebb kapcsolat kiépítésére nyújt lehetőséget

Az oldalak lehetőséget kínálnak beszélgetések kezdeményezésére. A toborzók kapcsolatba léphetnek a jelöltekkel, de a pályázók is feltehetik kéréseiket, ha egy számukra érdekes álláslehetőséggel kapcsolatban részletek tisztázására lenne szükség. A jelöltek szívesebben választják azokat az álláslehetőségeket, ahol emberibbek a toborzási körülmények.

- Növeli a márka jelenlétét

Aki nem veszi fel korunk ritmusát, és nem nyit a modern újítások felé, az veszíthet az általa gyártott, forgalmazott márka piaci jelenlétéből. A közösségi oldalakon való megjelenés pozitív hatással lehet a márka adott iparágban elfoglalt pozíciójára.

- Felgyorsítja a toborzást

Azt figyelembe véve, hogy a felhasználók tömegeit vonzza nap, mint nap, a hagyományos álláshirdető portálok nem vehetik fel velük a versenyt, a célközönség elérésének gyorsaságát illetően. A gyorsabb elérés, nagymértékben felgyorsíthatja a toborzás folyamatát is.

- Passzív jelöltek is aktíválhatóak

A tehetséges jelöltek közül sokakra jellemző, hogy nem építik kellő „agresszivitással” karrierjüket. Vagyis nem hirdetik magukat, nem „nyomulnak” egy-egy lehetőségért, inkább csendben várnak, és figyelnek, hogy valaki rájuk találjon.

A vállalatok célzott hirdetéseikkel mozgósíthatják őket, de, ha még ez sem segítené, kapcsolatba léphetnek velük, hogy ezzel ösztönözzék őket a cégükhöz való csatlakozásra (Jobline, 2014).

A közösségi oldalak szakmai órásként a LinkedIn-t tekintik, melynek hivatalos oldalán az alábbi számadatok méltán emelik ki a többi közül:

„A LinkedIn a világ legnagyobb szakmai hálójaként működik az interneten. Tagjainak száma meghaladja a 467 milliót, több mint 200 országban és területen.” (LinkedIn, 2017)

Amíg a Facebook profilja elsősorban a társas kapcsolatok ápolására, a LinkedIn inkább a szakmai és üzleti kapcsolatok építésére specializálódott. Talán az egyik legjobb „networking” lehetőség, üzletemberek, vállalkozók, HR-esek, álláskeresők és munkavállalók számára. A HR-eseknek hasznos lehet, mivel egy hatalmas adatbázisként funkcionál. Van lehetőség álláshirdetések megjelentetésére, de célzottan is felvehetik a kapcsolatot vállalatuk számára megfelelő szakmai háttérrel rendelkező regisztrált tagokkal. A tagok, a Facebookhoz hasonlóan, kapcsolatba léphetnek egymással, különböző csoportokhoz csatlakozhatnak, ahol szakmai témákról beszélgetéseket kezdeményezhetnek.

Az oldal talán egyetlen hátrányaként említhető, hogy a felhasználói felület sajnos magyar nyelven még nem érhető el. Remélhetőleg a jelenleg 24 nyelv sorába a magyar is bekerül. Mindezek ellenére a magyarok is szép számban képviseltetik magukat az oldalon.

TECHNOLÓGIAI ÚJÍTÁSOK

Videó-önéletrajz

A videó-önéletrajzzal kapcsolatban ellentétes véleményekkel lehet találkozni. A HR szakemberek egy része szerint a hagyományos önéletrajznak leáldozott, és a videó CV (Curriculum Vitae, az önéletrajz latin megfelelője) a jövő, de a többség mégis a szkeptikusok táborát erősíti, akik szerint nem váltotta be a hozzá fűzött reményeket.

Ennek oka többek között az, hogy magasabb technikai tudást, sok ráfordított energiát kíván a készítőktől, akik nem feltétlenül kezelik ilyen rutinosan az IT eszközöket. Ezen túlmenően az írott formában elkészített önéletrajzot nem váltja ki, maximum kiegészíti, így pedig feleslegesnek tűnhet az elkészítése. Másrészt, a munkáltatói oldal sem kapkod a lehetőségért, mivel sok esetben nincs elég tárhelyük, ahová lementhetnék, a HR szakembereknek pedig idejük, hogy hosszú órákat töltsenek el elemzésükkel. A videó CV-k több formában érkezhettek a HR-esekhez. Előfordul, hogy fájlként kapják meg, aminek következtében a levelezőjük megtelik, és a letöltésük is gyakran hosszadalmas. A hagyományos írott önéletrajzokat a cégek évekig tárolják, amely nem megoldható abban az esetben, ha a videó-önéletrajzot link-ként küldik a pályázók. Egy HR-es, napi rutinként számtalan önéletrajzot képes átfutni, melyeknek száma a körülbelül 4-5 perces

videó-önéletrajzok esetén igencsak lecsökken (HRportal, 2015).

A nyugat-európai országokban, illetve az Egyesült Államokban nagy népszerűségnek örvend, Magyarországon azonban még kevesen ismerik, de azok között is, akik ismerik, sokan idegenkednek használatától. Hogy mitől válhat személyesebbé, és hatásosabbá, mint egy írott dokumentum, arra a válasz talán a virtualitás. A felvétel segítségével még a személyes találkozó előtt árnyaltabb képet kaphat a HR-es a jelölt személyiségéről, gesztusai, arcjátéka révén.

A filmet készítőnek lehetősége nyílik, hogy kiemlje azokat az erősségeket, pozitív tulajdonságokat, melyek talán pont ahhoz fogják hozzásegíteni, hogy ő legyen a kiválasztott. Igaz, hogy az írott CV-t nem váltja ki, de az „újdság varázsa” miatt, hiszen használata itthon igen egyedinek számít, arra teljes mértékben alkalmas, hogy felkeltse a kiválasztásért felelős munkatárs figyelmét, aki minden bizonnyal a folyamat végén is emlékezni fog a videó alanyára, remélhetőleg pozitív értelemben (Video Önéletrajz, 2012).

Mobil applikációk

Napjainkban, a virtuális térben való tevékenykedés szinte az emberek lételemévé vált. Felgyorsult világunkban keressük azokat a megoldásokat, amelyek megkönnyítik napi teendőinket, lecsökkentve ezzel a rájuk fordított időt.

A közelmúltban még csak ismerkedtünk az okostelefonok nyújtotta lehetőségekkel, melyek mára rutinná, és életünk szerves részévé váltak. Ennek elkerülhetetlen következménye lett, hogy internet nélkül szinte már elképzelhetetlen számunkra a mindennapi lét. Az okostelefonok térhódítása magával hozta a mobil alkalmazások rohamos fejlődését, melynek eredményeként az emberek nincsenek többé számítógéphez kötve. Mivel a mobil applikációkat használók száma rohamosan nő, a fejlesztő cégek felé szinte elvárás ma már, hogy az újítások mobil kompatibilisek legyenek.

A mobil app-ok nagy előnye, hogy segítségükkel nagyobb számú potenciális jelölt válik elérhetővé, akikkel az eddigi lehetőségeknél talán még gyorsabban léphetnek kapcsolatba a HR-esek, valamint arra is lehetőségük nyílik, hogy ezen alkalmazásokon keresztül, egy sokkal közvetlenebb kapcsolatot építsenek ki velük.

Egy álláshirdetésekre specializálódott alkalmazás esetén, lehetőségünk van arra, hogy böngésszünk a hirdetések között, miután a szűrési paramétereket beállítva, lecsökkentettük a lehetőségeket, hogy csak a minket érdeklő hirdetéseket listázza. Ezek az alkalmazások legtöbb esetben már nem csupán az álláshirdető portálokon keres, hanem a cégek karrieroldalain is.

Az alkalmazás segítségével képesek vagyunk arra, hogy az állásokra azonnal beadjuk jelentkezésünket, de megtehetjük, hogy elmentjük őket későbbre, mikor aktuálissá válnak számunkra. Beállíthatjuk, hogy az alkalmazás jelezze, ha olyan állást töltenek fel, ami minket érdekelhet. Szintén megkönnyíti az állás keresők dolgát, hogy van olyan program, melynek segítségével néhány lépésben kiváló önéletrajz készíthető, melynek formázásával sem kell bajlódni, mert elvégzi

a felhasználó helyett (Molnár, 2014). A munkáltatók is előszeretettel használnak mobil app-okat, melyeket gyakran saját vállalatuk számára készít egy fejlesztő cég. Költséghatékonyabb módszer, ha egy már létező program használatáért fizet a cég. Ezen alkalmazásokkal a munkavállalók könnyen, gyorsan érhetnek el adatokat, céginformációkat. A HR-esek számára sok időt és energiát takarít meg, hogy a munkavállalók néhány kattintással, egy platformra bejelentkezve minden számukra szükséges adathoz hozzáférjenek, kihagyva ezzel a HR osztállyal folytatott hosszú, kimerítő levelezést (HRportal, 2016).

Integrált HR szoftverek

Magyarországon a személyügyi szoftverek használatának gyakorisága nagymértékben elmarad a nyugat-európai országoktól, habár a lehetőség adott lenne, mivel a hazai e-szoftverek világszínvonalú szolgáltatást nyújtanak. A nemzetközi gazdasági- és pénzügyi válság nagymértékben visszavetette a HR szoftverek értékesítését. Hatására a cégek visszafogták a HR fejlesztésekre szánt költségvetésüket. Fontos lenne, hogy alkalmazásuk szintjét felhozzuk a fejlett országokéra, hiszen hatékony emberi erőforrás gazdálkodás nélkül a gazdasági növekedés sem valósítható meg. Ezek az integrált szoftverek, nagymértékű rugalmasságuknak köszönhetően, a megrendelő egyedi igényeihez igazodva, előre meghatározott területek támogatását látják el. Sok szoftver részletekben is megvásárolható és fejleszthető.

A HR területen újabbnál-újabb feladatokkal kell a szakembereknek megbirkózniuk, mely maga után vonja, hogy a személyügyi szoftverek alkalmazásában egyre több új funkció jelenik meg. A vállalatok működése már szinte elképzelhetetlen és koordinálása lehetetlen ilyen szoftverek nélkül. A fejlesztő cégek felé elvárásként merül fel az igény, hogy az új IT megoldások révén könnyebbé váljon a HR feladatok elvégzése.

A cégek által legkedveltebb funkció az adminisztrációt támogatja, hiszen rengeteg idejük megy el a HR-eseknek feleslegesnek tűnő adatbevitellel. A munkaidő elszámolást, a beléptetést, a bérügyvitelt és bérszámfejtést támogató funkciók szinte már csak IT támogatással valósulhatnak meg.

A bérügyviteli szoftverek esetén egyre nagyobb érdeklődést mutatnak a cégek a kiszervezés lehetősége iránt. Fejér Tamás (2010) az alábbi pontokba gyűjtötte azokat az alapvető funkciócsoportokat, amelyek integrált szoftverekkel támogathatóak:

- Bérszámfejtés
- Társadalombiztosítás
- Bérügyvitel
- Munkaidő gazdálkodás
- Munkakör-, munkavállaló-, toborzás-, oktatáskezelés
- Riportálás, értékelések
- HR és személyzeti költségtervezés
- Dokumentumkezelés

Amit a vállalatok szem előtt tartanak egy személyügyi szoftver kiválasztásakor, az a könnyen kezelhetőség, jó kiértékelési és riportálási lehetőség és, hogy a lehető legjobban lefedje a HR funkciókat megfelelő támogatást nyújtva számukra. Ami még talán ennél is fontosabb egy cég számára, és elsősorban emiatt veszik fontolóra a bevezetését, az a költségmegtakarítás.

Fejér Tamás (2012) az alább felsorolt előnyöket és hátrányokat vázolja fel a személyügyi szoftverekkel kapcsolatban:

Előnyök:

- a HR folyamatok átláthatóbbak, mely növeli a hatékonyságot
- a szervezet más szoftvereivel integrálható
- egy egységes adatbázisban kezeli a bevitt adatokat
- a hatékonyság növekedése által nő a termelékenység
- az adatokhoz több helyszínről is hozzá lehet férni
- a nyitott pályázatok jobban áttekinthetőek
- csökken az adminisztráció

Hátrányok:

- a szoftver bevezetése drága, és sok esetben igen bonyolult
- az, hogy a cég igényeire formálják a funkciókat, időigényes és költséges
- gyenge a szoftvertámogatás, ezáltal a gyakorlatlanabb felhasználók nehezen boldogulnak vele
- használata sok energiát, kapacitást igényel a HR szakemberektől
- működtetéséhez sok munkaállomás szükséges
- hosszú idő kell a betanuláshoz, és a szoftver alkalmazásához egyaránt
- időnként előfordul, hogy tisztázatlan folyamatok is felmerülnek

Az alábbiakban röviden ismertetjük a legismertebb e-HR szoftvereket a teljesség igénye nélkül:

- Oracle HR-modul
- SAP HR-modul
- Peodesy
- VIP
- OPUS Human
- PS 2000
- Best! HR szoftver
- Person Oracle
- WINTISZT
- XBER
- NEXON (HRportal, 2017)

A HR szoftverek toborzás funkciójának feladata a jóváhagyott, megüresedett pozíciók betöltésének támogatása. Ennek elősegítését szolgálja, hogy mindig naprakész információkat nyújt a HR szakemberek részére a betöltetlen álláslehetőségekről. A rendszer a megüresedett helyekhez rendeli hozzá a pályázókat személyes adataikkal és a toborzás folyamán keletkező egyéb információkkal együtt. A rendszerben lehetőség van a pályázók tesztelésére, majd ezeknek kiértékelésére. Amennyiben

a munkakör egyéb kompetenciák meglétét is megköveteli, új munkaköri specifikáció is beállítható, mellyel szűkíthetjük a legalkalmasabb jelöltek körét.

Sok cégnél a megüresedett pozíciók belső pályázókkal történő betöltését preferálják. Amennyiben erre nincs mód, úgy külső források igénybevétele válik szükségessé. A megüresedett munkakörök ilyen formában történő betöltését a személyügyi szoftverek *'Toborzáskezelő'* rendszerfunkciója támogatja. A külső jelentkezőknek *interneten*, a belső pályázóknak pedig *intraneten* keresztül van lehetőségük online jelentkezni. A pályázók adatai egységes adatbázisban kerülnek rögzítésre, akiknek státusza, előmenetele bármikor lekérdezhető minden megpályázott pozícióra vonatkozólag.

A rendszerben lehetőség nyílik szűrőfeltételek beállítására, amelyek hozzásegítenek, hogy optimális eredményre jussunk. A jelöltekről a kiértékelésükhöz szükséges adatokat és felmérési eredményeket nyerhetünk ki a rendszerből. A toborzási folyamat több lépése megköveteli, hogy az elért eredményről tájékozassuk vagy a pályázót, vagy az érintett szervezeti egységet.

A teljes folyamat során lehetőség van levélküldésre, egyes lépéseknél (pl. elutasítás) automatizált formában is, oly módon, hogy a folyamat egyes pontjainál előre elkészíthetjük a megfelelő formalevelet. Az előre megszerkesztett levelek, a beépített *'Körlevelezés'* funkció segítségével automatikusan megcímezhetőek. Mivel a toborzási folyamat számtalan eleménél a határidő kritikus pont, a rendszer *'Határidő figyelés'* rendszerfunkciója kulcsfontosságú, melynek feladata az egyes eseményekhez kötődő határidők figyelése és kijelzése. A szoftver pályázói adatbázisa tárolja minden jelentkezését beküldő személy adatait, az eddig ki nem választottakét is, akik talán egy másik keresési folyamat során alkalmassá válna egy megüresedett pozíció betöltésére (Fejér, 2007).

Felhőtoborzás

A felhőalapú számítástechnika azt jelenti, hogy a felhasználók által alkalmazott fájlok és programok fizikailag nem a saját gépükön vannak, hanem távoli, olykor a világ másik végén található kiszolgálók által üzemeltetett adatbankokban. Sokan nincsenek is tisztában azzal, hogy már régóta, maguk is felhasználóivá váltak ingyenes, felhőalapú szolgáltatásoknak (publikus felhő), amelyek mindennapjaink részévé váltak. Itt kell megemlítenünk a Gmail vagy a Hotmail levelező-programját, a Google dokumentumkezelő programját (Google Docs), de a szinte mindenki számára ismerős közösségi háló, a Facebook is ide sorolható.

A toborzáshoz használt felhőalapú szoftverek térnyerése is vitathatatlan, melyek képesek helyettesíteni egy komplett rendszert, így költséghatékonyságukkal nehéz versenyre szállni. A vállalatoknak nem kell hatalmas összegeket kiadniuk hardver eszközökre, szoftverek telepítésére, karbantartására és frissítésére, valamint a szerverek fenntartására fordított költségek is eltűnnek.

Modulokból álló felépítése teljes mértékben a cégek igényei szerint testre szabhatóak. Szabadon bővíthetőek és szűkíthetőek, és a vállalatnak csak az általa

használt modulért kell fizetnie. Szinte bármilyen nagyságú vállalat számára előnyös lehet használatuk, csak azt kell szem előtt tartani, hogy a vállalat számára megfelelő típusra essen a választás. A számtalan előnyük ellenére, mégis érezhető egyfajta bizalmatlanság velük szemben a vállalatvezetők részéről. A cégek többsége még a mai napig a helyi informatikai rendszerek használatát preferálják, széttagoltságuk és sérülékenységük ellenére.

A felhőalapú rendszerek központosítottak, a legtöbb folyamat automatizált, amivel csökken az emberi hiba lehetősége. Mindez nagyon magas szintű biztonsági megoldásokat kíván a szolgáltatóktól, akik a legmodernebb eszközöket alkalmazva igyekeznek megelőzni a meghibásodásokat és a szerverek ellen irányuló esetleges támadásokat.

A felhőalapú rendszerekkel foglalkozó szolgáltatók többféle formában oszthatják meg erőforrásait a felhasználókkal. Lehetőség van arra, hogy egy cég csak egy szoftvert, vagy, tárhelyet vásároljon, de akár egy teljes platformra, vagy infrastruktúrára is beruházhatnak.

Igaz, hogy némi átképzéssel jár a felhőalapú informatikára történő áttérés, azonban ez olyan csekély kellemetlenséget okoz, amely nem mérhető össze az azonnal érezhető előnyökkel. Egy megfelelően kialakított felhőalapú rendszerben, a munkafolyamatok átláthatóbbá, a szolgáltatások egyszerűbbé válnak.

Sokan idegenkednek használatuktól, pedig segítségükkel a munkafolyamatok leegyszerűsödnek, átláthatóságuk nő (hvg.hu, 2012). A Beck & Partners Kft., 'HR Felhő' toborzási-kiválasztási szoftverével 2015-ben elnyerte a magyar termék-nagydíjat.

A HR Felhő egy web alapú, toborzási-kiválasztási szoftver, amely nagy segítséget nyújthat a HR-esek számára, ha rövid idő alatt kell egy megüresedett pozíciót betölteniük. A szoftver használatával a toborzási-kiválasztási folyamat során elvégzendő adminisztráció jelentősen lecsökken, a HR feladatok gyorsan és hatékonyan elvégezhetőek. A rendszer teljes körű támogatást nyújt a hirdetések feladásától kezdve, a beérkezett pályázatok előszűrésén, értékelésén, interjúk megszervezésén át, egészen a végső döntés megszületéséig. A rendszerben saját adatbázis készíthető, amelyben az önéletrajzok bármikor hozzáférhetőek. Ezek számos szempont szerint szűrhetőek, legyen az a jelölt végzettsége, kompetenciái vagy éppen nyelvtudása. A szűrők beállítása után a rendszer azonnal felhozza, amennyiben jelentkezett már olyan személy, aki a kritériumoknak megfelel, így szükségtelemmé válik a hirdetés megjelentetése, mellyel jelentős költségmegtakarítást érhetünk el.

Amennyiben olyan sok önéletrajz érkezik be, amit képtelenség feldolgozni, a szűrők beállításán túl, további lehetőségként tesztek, kérdőíveket, felméréseket lehet összeállítani, tovább csökkentve a potenciális jelöltek számát. Lehetőség van arra, hogy az önéletrajzokhoz megjegyzéseket fűzzenek, így a HR szakemberek látni fogják a jelölt „múltját”, az interjúk időpontjait, hogy milyen pozíciókat pályázott meg, hogy mi éppen a státusza, és ha elutasításra került, mi volt az ok.

Lényegtelennek tűnhet, ám a pályázók számára igenis fontos, hogy milyen visszajelzést kapnak, vagy kapnak-e bármit a cégtől a pályázatuk státuszára vonatkozólag. Az álláskeresők legtöbb esetben azt nehezményezik, hogy semmilyen információt nem kapnak arról, hogy tart-e még a kiválasztási folyamat, várjanak-e még vagy pályázatuk már régen elutasításra került. A szoftver ezt a problémát is orvosolja, hiszen egy kattintással beállítható a jelölt státusza, amiről egy automatikus, testre szabott levélben értesítés küldhető a pályázó számára (Losonci, 2015).

Az egyszerűen kezelhető naptár modul segítségével, könnyedén, az adott keresési projektekhez és a behívott jelöltekhez kapcsoltan szervezhetőek az interjúik. Az interjú megtörténte után, egy adatlap kitöltésével a szakember rögzítheti tapasztalatait, benyomásait a pályázó személyes anyagába. Az interjújelentések bármikor megtekinthetőek a jelöltek adatlapjain, így az önéletrajzok mellett, minden további adat rendelkezésre áll.

A felgyorsult világunkban, talán még igazabbá vált a régi mondás, hogy az idő pénz. A rendszer nagy előnye, hogy olyan automatikus funkciókkal rendelkezik, melyekkel az álláshirdetés feltöltésének pillanatában, álláskeresők tömegei értesülhetnek az új lehetőségekről. A webes felület nyújtotta előnyöket mind a pályázók, mind pedig a HR szakemberek élvezhetik. A jelöltek számára előny, hogy bárhol is legyenek a világban, nem maradnak le a kínákozó pozíciókról, a HR-esek pedig a szoftver egyszerűen kezelhető felülete révén, egyetlen kattintással érhetik el jelöltjeiket, naptárjukat és feladataikat.

A Beck & Partners Kft. által kifejlesztett szoftver egyes moduljai opcionálisan választhatóak, amelyből néhányat kiemelünk:

- karrierportál modul: az álláshirdetések megjelenítésére
- projektek modul: a munkaerő-keresési projektek felvitelére, nyilvántartására és menedzselésére
- jelöltfiók modul: a jelöltek saját pályázataik nyomkövetését végezhetik
- kutatás modul: a meglévő álláskeresői adatbankban keresési listák generálását és mentését biztosítja
- e-mail alapú kommunikációs modul: előre meghatározott levelek küldhetőek az adatbázisban található jelöltek számára
- előszűrő modul: kiküldhető kérdőívek segítségével szűkíti a pályázók körét
- interjúszervező modul: automatikusan felveszi a kapcsolatot a pályázókkal, valamint lehetőséget nyújt a pályázókról szóló összefoglalók rögzítésére és önéletrajzukhoz kapcsoltan történő tárolására
- jelöltadatbázis modul: korábbi jelentkezések, önéletrajzok és pályázókkal történt korábbi interjúesemények, adatok nyilvántartását látja el (Beck and Partners Kft: HR Felhő..., 2017)

INNOVATÍV ESZKÖZÖK A KIVÁLASZTÁSBAN „TÖRTÉNELMI” VISSZATEKINTÉS

A kézzel írott, postai úton küldött önéletrajzok ideje lejárt. A kézzel írott verziót váltotta fel a manapság leggyakrabban alkalmazott, amerikai stílusú önéletrajz forma, mely letisztult, jól átlátható, és csak a lényeges információkat tartalmazza a pályázó szakmai hátteréről. Az elektronikus önéletrajzok mellé gyakran kértek a cégek motivációs levelet, de ez a gyakorlat eltűnőben van, a HR szakemberek megnövekedett terhei miatt kialakuló időhiány következtében.

Az önéletrajz első szűrőként funkcionál, melyet követhetnek különböző típusú pszichológiai tesztek, amennyiben a cégek szeretnék tovább szűkíteni a potenciális jelöltek számát. „A munkaalkalmasság vizsgálatokhoz a pszichológiai tesztek típusai közül leggyakrabban az intelligencia-, a kreativitás-, a képesség-, a teljesítmény-, a személyiség-, és az érdeklődési tesztek használatosak.” (Karolinyné et al., 2017, 186) A múltbeli gyakorlattal ellentétben, manapság ezeket a teszteket elektronikusan küldik ki azoknak a jelölteknek, akiket szeretnének személyes interjúra hívni. Ezzel is próbálják szűkíteni a kört, hogy a folyamat végén csak a legalkalmasabbakra kelljen időt szánni.

A kiválasztás talán egyik legfontosabb módszere az interjú, mely során a HR szakember további, a pozíció szempontjából fontos információkhoz juthat a jelölt-ről. A tesztek általi előszűrés segítségével csak azt a néhány pályázót kell személyes interjúra hívni, akiket kompetenciáik alapján alkalmasnak ítélt meg a pozíció betöltésére. Az interjúk gyakran több körből állnak. Elsőként a toborzásért felelős szakember hallgatja meg a jelölteket. A következő alkalomra csak az ő általa legmegfelelőbbnek tartott egy-két embert hívják vissza, hogy alacsonyabb pozíció esetén a közvetlen felettesével, magasabb pozíció esetén pedig a felsővezetéssel találkozzanak.

A hagyományos interjúk mellett megjelent egy technikai újítás, melynek előnyeit egyre több cég felismeri. Sokan idegenkednek még tőle, mert kíván némi hozzáértést, de rengeteg időt, és nem utolsó sorban pénzt tudnak vele megtakarítani. Ez pedig a videóinterjú, vagy annak egy speciális változata a Skype interjú.

A videóinterjú során előre meghatározott kérdésekre kell a jelölteknek választ adniuk, melyet bármikor elkészíthetnek, és visszaküldhetnek a cégeknek. Amennyiben a videó alapján a toborzásért felelős szakember úgy ítéli meg, hogy nem alkalmas a pozícióra, már be sem hívják személyes interjúra.

A Skype interjú annyiban különbözik, hogy nincsenek előre meghatározott kérdések, nincs az interjú előre felvéve, ott élőben kell a pályázónak az interjúztató kérdéseire választ adnia. Nagy előny, hogy vele a távolság nem számít, akár a világ másik végén élő személyt is megszólíthatják általa, így növelve a potenciális jelöltek számát.

A tesztek és az interjú különböző típusai mellett meg kell említeni az Értékelő Központ (AC) és a Fejlesztő Központ (DC) szerepét is. A témával foglalkozó szerzők mindegyike hangsúlyozza, hogy „az AC egy olyan kiválasztási módszer,

melynek célja a beválás előrejelzése a szituációs és egyéb gyakorlatokon keresztül, melyek a személyiségjegyek és a kompetenciák felmérését szolgálják”. (Szretykó, 2012, 3.) A DC-ről jóval kevesebb szakirodalom található, de a szerzők egyetértenek abban, hogy „a Fejlesztő Központ (DC) az Értékelő Központ (AC) egyik változata, amely csak szervezeten belüli jelöltek átvizsgálását célozza meg, munkahelyi helyzetek szimulálásával”. (Szretykó, 2012, 3) Az Értékelő/Fejlesztő Központ mindig az értékelés és a fejlesztés intervallummában helyezkedik el valahol. Hogy melyik tényező kerül túlsúlyba, az attól függ, hogy mi a cél: a kiválasztás vagy a fejlesztés. Az AC főbb gyakorlattípusai: csoportos gyakorlat, irattárca gyakorlat, elemző-előadó gyakorlat, tényfeltáró gyakorlat, szerepjáték-gyakorlat, egyéb gyakorlatok (toronyépítés, menedzsmentjátékok, stb.)

Az AC és a DC modern, digitális kistestvéreként tekinthetjük a manapság egyre népszerűbb gamifikációt, vagyis a játékosítás eszközét, mely során a jelölteknek különböző, pozícióhoz kapcsolódó szituációs feladatot kell megoldaniuk, melyből a szakemberek sok értékes információt szűrhetnek le a jelölt viselkedéséről, rátermettségéről.

INNOVATÍV KIVÁLASZTÁSI ESZKÖZÖK HR ANALITIKAI ESZKÖZÖK – BIG DATA

A 'Big Data' kifejezés szó szerinti magyarra fordítására kár időt pazarolni, mivel a 'Nagy Adatok'-ból nem derül ki mit is jelent valójában. Ha szeretnénk olyan magyar elnevezést találni, ami tükrözi valódi tartalmát, egy olyan hosszú kifejezésre lenne szükség, amit senki nem lenne képes megjegyezni. Abban az esetben viszont, ha egy rövid leegyszerűsített szókapcsolattal akarjuk a laikusok számára is érthetővé tenni, mint például az „adatelemzés”, nem kapunk teljes képet a fogalom sokrétűségéről. A Big Data a 2000-es évek derekán jelent meg, melyet akkor még „az elemzésen alapuló versenynek” (competing on analytics) neveztek (Pataki, 2014).

A 'Big Data' a vállalatok, a hálózatok, a magánszféra és az egyéni felhasználók által világszinten naponta létrehozott óriási adathalmaz, mely ilyen struktúrátlan formában nem sok hasznot hoz. Hogy mit is takar az imént említett óriási adathalmaz? Manapság világszinten több exabyte (1018) állítunk elő naponta, amely egy olyan szám, amit 18 nulla követ. Emberi ésszel szinte felfoghatatlan (IT Servies Hungary, 2013).

E struktúrátlan adatok szisztematikus feldolgozásával, kapcsolatok és minták felismerésével és elemzésével azonban elképesztő versenyelőnyt jelenthet a vállalatok számára versenytársaikkal szemben. Ezen összefüggések segítségével előrejelzések készíthetők a piaci mozgásokról, információk nyerhetők ki a folyamatok javításával, vagy éppen az ügyfelek, vásárlók vásárlási szokásaival kapcsolatban. Nevezhetnénk a mai kort a 'digitális darwinizmus' korának is, hiszen az a cég, amely nem alkalmazza a rohamosan fejlődő digitális gazdaság révén megjelenő újabbnál-újabb innovatív termékeket és szolgáltatásokat, nem lesz versenyképes a piacon (Schilling, 2016).

Ha egy vállalat képes jól felhasználni az ilyen módon megszerzett adatokat, ez hozzásegítheti üzleti döntései meghozatalához, és hosszú távú versenyelőnyök megszerzéséhez. Felmerül a kérdés: milyen módon lehet a 'Big Data' a HR szakértők segítségével a kiválasztás során? A nagy adathalmazban tárolt információk valójában az emberek tényleges viselkedését tükrözik. A 'Big Data' feladata, hogy az emberi viselkedés mintáit, nyomait kövesse figyelemmel. Vagyis egy-egy jelöltről gyűjtött adatok elemzése képes előre jelezni az adott ember várható viselkedését. Elsősorban az emberi kapcsolatokra, kapcsolatrendszerekre épül. Például azonosítani tudja azokat a munkavállalókat, akik hasznot húzhatnak a kiegészítő képzésekből, vagy nagy valószínűséggel mondanak fel az elkövetkező évben, ezért a munkáltató könnyebben eldöntheti, kit kell előléptetnie, támogatnia, vagy akár elbocsátania.

Az analízis a toborzóknak abban is segít, hogy nem intuitív módon, hanem reális információk alapján értékeljék a potenciális munkavállalókat, valamint, hogy képessé váljanak arra, hogy hosszú távú következtetéseket vonjanak le a jelöltekről. Segít továbbá abban, hogy feltérképezze a szervezetre vonatkozó egyéni jellemzőket és mintázatokat is, elemzi a csoportkultúrát, valamint előrejelzi milyen buktatókkal számolhatunk.

A 'Big Data' szoros kapcsolatban van, a már korábban ismertetett felhőalapú számítástechnikával, melyet leegyszerűsítve úgy lehetne megfogalmazni, hogy felhő nélkül nincs 'Big Data'. Ennek oka, hogy ilyen méretű adathalmaz infrastrukturális igényeit kizárólag a felhőalapú számítástechnikai megoldások képesek támogatni. (IT Servies Hungary: Mi az a...2017)

A 'Big Data' veszélye abban rejlik, hogy a menedzsment, a kinyert adatok révén felmerülő lehetőségektől elvaktíva hajlamosak csak a számadatokat figyelembe venni, és a döntések meghozatalakor nem mérlegelik az egyéb befolyásoló, nem számszerűsíthető tényezőket. Nem szabad kizárólag az elemzőktől kapott előrejelzésekre hagyatkozni. A vállalatoknak gyakran feldolgozhatatlan információmennyiséggel kell megbirkózniuk. Azonban addig, amíg egy cég a már rendelkezésére álló adatokat sem tudja hasznosítani, nem érdemes óriási összegekért bevezetnie a 'Big Data'-t.

Érdemes előbb tisztázni, hogy milyen adatokra van szükségük, azokat hogyan tudják elemezni, az elemzés által kapott eredményekből milyen következtetéseket tudnak levonni, amit majd a gyakorlatban képesek lesznek hasznosítani (Pataki, 2014).

VIDEOINTERJÚ, SKYPE INTERJÚ

Sokan nem akarnak tudomást venni a létezéséről, azonban kétségtelen, hogy egyre több vállalat felismeri a videóinterjú nyújtotta előnyöket. Egyre több HR szakember törekszik arra, hogy külső segítség nélkül (állásközvetítők, fejevadások) töltsék be a megüresedett pozíciókat. Komoly fejtörést okoz számukra,

hogy hogyan csökkentsék a jelentkezők számát. Erre a problémára lehet jó megoldás a videóinterjú. Segítségével a kiválasztási folyamat gyorsabb, hatékonyabb, és nem utolsó sorban pénzt és időt takaríthatunk meg vele. A Skype-on keresztül történő interjúztatással ellentétben, az egyirányú (aszinkron) videóinterjú esetében, a jelölt a monitor előtt ülve, web kamera segítségével, előre meghatározott, a képernyőn megjelölt kérdésekre ad választ.

Arra nem alkalmas ez a módszer, hogy teljes mértékben kiváltsa a személyes interjút, azonban előszűrőnek kiváló, mivel sok olyan személyiségjegyet kiderülhet a pályázóról, amely miatt úgy döntenek, hogy nem hívják be személyes elbeszélgetésre. Tesztelhetik a jelölt kommunikációs képességét, a fellépését, a kérdésekhez való hozzáállását és azt is, hogy hogyan reagál, ha a feladatot időnyomás alatt kell teljesítenie. Azzal, hogy már csak a legmegfelelőbb jelölteket hívják be interjúra, ez a technikai újítás pénzt, időt, és energiát takaríthat meg a cégek számára. A HR szakembernek lehetősége van arra, hogy a kérdéseket előre összeállítsa, a betölteni kívánt pozíció kritériumait figyelembe véve. Ez alapján szűrhet nyelvi tudásra, szakmai hozzáértésre összpontosítva, de akár a személyiség feltérképezésére alkalmas kérdéseket is beállíthat.

Az, hogy a felvételt a jelöltek saját otthonukban készítik, bizonyos személyiség típusoknak előnyös, hiszen a jól ismert, biztonságot nyújtó környezetben komfortosabban érzik magukat, ami pozitív hatással lehet a teljesítményükre. Vannak azonban olyan extrovertált személyiséggel rendelkezők, akik rosszabb eredményt érnek el, mert hiányolják a visszacsatolást, melyet egy személyes találkozó során az interjúztatótól kapnak (Job Evolution: Új mumus...,2017).

A pályázóhoz egy e-mail formájában érkezik a felkérés az interjú elkészítésére, melyet egy linkre kattintva indíthat el. A kérdéseket a HR szakember által előre meghatározott idő alatt kell megválaszolni. Ez a technikai újítás maximális rugalmasságot és odafigyelést kíván meg a jelöltektől. Sokan vallják, hogy általa személytelemné válik a kiválasztás, ám a személyes interjúkat soha nem fogják teljes mértékben kiváltani. A kifejlesztett szoftverek elképesztő dolgokra képesek, de arra nem, hogy megítéljék, hogy a pályázó alkalmas-e az adott pozícióra, vagy, hogy a személyisége illik-e majd a leendő csapatához vagy a vállalathoz. Ami biztos, hogy ezek a modern kiválasztási eszközök könnyebbé, objektívabbá teszik az előszűrést (Gyimóthy, 2015).

Vannak olyan videóinterjú készítő szoftverek, amelyek alkalmasak arra, hogy személyelemzést készítsenek a pályázóról a verbális és non-verbális jeleket figyelembe véve, mint például a jelölt szemmozgása, hangsúlya, gesztusai, vagy éppen a viselkedése. Ezek a szoftverek még arra is képesek, hogy egy rangsort állítsanak fel a jelöltek között a megadott paraméterek alapján. Azzal, hogy a cégek csak a betölteni kívánt pozícióra legalkalmasabb jelölteket hívják be az elemzése eredményeit felhasználva, felgyorsíthatja a kiválasztási folyamatot (Karácsony, 2016).

Egyes szoftverek lehetővé teszik, hogy a kiválasztásért felelős szakember megossza a folyamatban résztvevő kollégáival, illetve a majdani vezetőikkel, közvetlen felettséggel a jelöltek interjúit, így lehetőségük van arra, hogy külön-

külön értékeljék a látottakat, valamint, hogy megjegyzéseket fűzzenek az egyes válaszokhoz (HRportal, 2011).

A videó és a Skype interjú óriási előnye abban rejlik, hogy velük eltűnnek a földrajzi korlátok. Sok vidéki, vagy külföldön tartózkodó pályázó nem teheti meg, hogy órákat, esetleg napokat utazzanak egy személyes interjú miatt. Előfordul az is, hogy az állás hirdetője tartózkodik éppen külföldön, és emiatt válik szükségessé a használata. A Skype interjú során a jelölt nem előre felvett kérdésekre ad választ, hanem az interjú során felmerültekre, egy személyes találkozéhoz hasonlóan (HRportal, 2012).

JÁTÉKOSÍTÁS (GAMIFICATION)

A munkáltatók többsége azon fáradozik, hogy a legújabb, munkába álló Z generáció tagjait bevonzza, amelyhez egyre kreatívabb eszközökre van szükségük. Ennek egyik legfrissebb formája, amely a munkáltatói imázsépítésre is kiváló, a videojátékokba ágyazott kiválasztási módszer a Játékosítás, melynek angol megfelelője a „Gamification”. A játékosítás az Egyesült Államokból kiindulva, mindössze néhány éve bukkant fel hazánkban.

Eddig az emberek a szórakozás terén keresték az élményt adó dolgokat, de ez az élmény utáni vágy ma már a munkahelyekre is kiterjedt. A videojátékokon felnövekedett Z generáció tagjai számára az álláskeresésnél fontos szempont, hogy a leendő munkahely játszótér szerű munkakörnyezettel rendelkezzen, és minimális szabályozottság melletti rugalmassággal. Ezeket szem előtt tartva, előbb választanak egy vállalatot, amely biztosítani tudja számukra, a videojátékokban megszokott virtuális környezetet.

Egyes játékokban a valós munkakörnyezetben kell feladatokat megoldaniuk, meghatározott célok és elvárások teljesítésével. A játékokat olykor értékes nyereleményekkel igyekeznek még vonzóbbá tenni a jelöltek számára. Sok játéknál lehetőség van arra, hogy összekössék a cég adatbázisával, vagyis a játékra jelentkezők önéletrajza és adatai automatikusan eltárolásra kerülnek (Filius, 2015).

Összegzésképpen megállapítható, hogy a toborzás és a kiválasztás terén az innovatív eszközök használatát sok bonyolultnak és költségesnek tartja, de a digitális forradalom és a növekvő munkaerő hiány rákényszeríti őket arra, hogy nyissanak a technológiai újítások felé. Ezen innovatív eszközök segítségével, egyrészt nagyobb létszámú potenciális jelölthez lehet eljutni, különösen a fiatal generációk körében, másrészt a HR szakemberek képesek a naponta létrehozott adatokat gyorsan rendszerezni, tárolni és a kiválasztással kapcsolatos döntéseket meghozni. Továbbá növelhető a vállalatok/cégek versenyképessége.

IRODALOM

- Beck and Partners Kft.: HR *Felfő, Webes alapú toborzási rendszer*; <http://www.azallaskereseskezikonyve.hu/hrfelho-ismerteto.pdf>; Letöltés ideje: 2017.03.19.
- Dr. Pataki Béla (2014) *A big data menedzselése*. Oktatási segédlet, BME MVT; file:///C:/Users/user/Downloads/Big%20data%2014%20(1).pdf; Letöltés ideje: 2017.02.21.
- Fejér Tamás (2007) *Személyügyi informatika*. <http://docplayer.hu/1456458-Fejertamas-szemelyugyi-informatika.html>; Letöltés ideje: 2017.03.25.
- Fejér Tamás (2010) Perbit HR: Generációváltás a személyügyi szoftvereknél. http://www.perbithr.hu/share/Gener_szem_szoft.pdf; Letöltés ideje: 2017.02.07.
- Fejér Tamás (2012) Perbit HR: A HR szoftverek jelenlegi szerepe és jövője. Felmérési eredmények a szomszédból. http://www.perbithr.hu/share/A_HR_szoftverek_jovoje.pdf; Letöltés ideje: 2017.02.07.
- Filius Ágnes, HRportal (2015) Jó élménnyé kell tenni egy állásinterjút? <https://www.hrportal.hu/hr/jo-elmennyekell-e-tenni-egy-allasinterjut-20151007.html>; Letöltés ideje: 2017.03.25.
- Gyimóthy Éva, HRportal (2015) Eljött a gépek forradalma a HR-ben; <http://www.hrportal.hu/hr/eljott-a-gepek-forradalma-a-hr-ben-20150423.html>; Letöltés ideje: 2017.03.25.
- HRportal (2011) Pörgesse fel kiválasztási folyamatát a videóinterjú segítségével; <https://www.hrportal.hu/c/porgesse-fel-kivalasztasi-folyamat-a-videointerju-segitsegevel-20111012.html>; Letöltés ideje: 2017.04.05.
- HRportal (2011) Toborzás közösségi oldalakon keresztül. <https://www.hrportal.hu/hr/toborzas-kozosségi-oldalakon-keresztul-20110201.html>; Letöltés ideje: 2017.03.19.
- HRportal (2012) Mennyire hatékony a skype-os állásinterjú? <https://www.hrportal.hu/c/mennyire-hatekony-a-skype-os-allasinterju-20120924.html>; Letöltés ideje: 2017.03.25.
- HRportal (2015) Nem lett trend a videó-önéletrajz. <https://www.hrportal.hu/hr/nem-lett-trend-a-video-oneletrajz-20150113.html>; Letöltés ideje: 2017.03.25.
- HRportal (2016) A technológia hatása a HR-re. <http://www.hrportal.hu/hr/a-technologia-hatasa-a-hr-re-20160919.html>; Letöltés ideje: 2017.03.25.
- HRportal (2017) Az e-HR szoftverek fejlődése; <https://www.hrportal.hu/jelentes/a-az-e-hr-szoftverek-fejlodes.html>; Letöltés ideje: 2017.03.25.
- hvg.hu (2012) A felhőalapú informatika leggyakoribb tévhitei; http://hvg.hu/tudomany/20120704_felhoalapu_informatika_leggyakoribb_tevhitek; Letöltés ideje: 2017.03.19.
- IT Servies Hungary (2013) Mi az a „Big Data”? <https://www.it-services.hu/hirek/mi-az-a-big-data/>; Letöltés ideje: 2017.02.21.
- Job Evolution Nonprofit Kft.: Új mumus: a videóinterjú.; <http://www.jobevolution.hu/videointerju>; Letöltés ideje: 2017.03.25.
- Jobline (2014) Ezért hihetetlenül hasznos a Facebook a toborzásban; https://jobline.hu/karrierplusz/hr_hirek/20141104_Ezert_hihetetlenul_hasznos_a_Facebook_a_toborzásban; Letöltés ideje: 2017.03.19.
- Karácsony Zoltán (2016) HRspirit: Merre megy a HR 2017-ben? <http://www.hrspirit.hu/toborzas/142-merre-megy-a-hr-2017-ben-exkluziv-beszamolo-parizsbol.html>; Letöltés ideje: 2017.04.05.
- Karoliny Mártonné-Ásványi Zsófia-Bálint Brigitta (2017) Erőforrás-biztosítási rendszerek: toborzás, kiválasztás, beillesztés és leépítés. In.: Karoliny Mártonné – Poór József

(szerk.) *Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv. Rendszerek és alkalmazások*. 6. átdolgozott kiadás, Complex Kiadó Kft, Budapest

- LinkedIn (2017) About LinkedIn, <https://press.linkedin.com/about-linkedin>; Letöltés ideje: 2017.03.19.
- Losonci Kornél, HRportal (2015) HR felhő - a toborzás új dimenziója; <http://www.hrportal.hu/c/hr-felho-a-toborz-as-uj-dimenzioja-20141103.html>; Letöltés ideje: 2017.02.21.
- Molnár Marianna, HRportál (2014) Hasznos mobilappok álláskeresés esetére; <http://www.hrportal.hu/hr/hasznos-mobilappok-allaskereses-esetere-20140729.html>; Letöltés ideje: 2017.03.25.
- Nagy Szabina, HRportal (2012) Google vs. Facebook vs. LinkedIn-hirdetési fortélyok a toborzás során; <https://www.hrportal.hu/hr/google-vs-facebook-vs-linkedin-hirdetesi-fortelyok-a-toborz-as-soran-20120712.html>; Letöltés dátuma: 2017.03.19.
- Pavló Péter (2014) Így található állást a Facebookon; http://hvg.hu/tudomany/20140201_igy_es_itt_talalhat_allast_a_facebookon; Letöltés ideje: 2017.03.30.
- Piac&Profit (2014) A közösségi oldalak nélkül nem találunk állást! http://www.piacprofit.hu/kkv_cegblog/a-kozossegi-oldalak-nelkul-nem-talalunk-allast/; Letöltés ideje: 2017.03.19.
- Profession.hu (2011) A munkaadók kivetették a közösségi hálót; http://www.profession.hu/cikk/20111130/a_munkaadok_kivetetek_a_kozossegi_halot/675; Letöltés ideje: 2017.03.19.
- Schilling Tamás (2016) Tudja mi az a big data? <http://www.haszon.hu/cegvezetes/97323-tudja-mi-az-a-big-data.html>; Letöltés ideje: 2017.02.21
- Szretykó György (2012) Az Értékelő és Fejlesztő Központok szerepe a kiválasztás folyamatában. In.: Lőrincz Ildikó (szerk.) *XV. Apáczai Napok 2011-Nemzetközi Tudományos Konferencia-Tanulmánykötet: A gazdasági és társadalmi átalakulás perspektívái Magyarországon*. Nyugat-magyarországi Egyetem Apáczai Csere János Kar, Győr
- Video Önéletrajz (2012) Modern álláskeresés: CV helyett videó-önéletrajzzal; <http://oneletrajz.video.hu/a-video-oneletrajzoke-a-jovo/>; Letöltés ideje: 2017.03.25.