



METU HR szeminárium

→ RAIFFEISEN BANK HUNGARY 2021. 04. 19.



Agenda

- Intro
- Menti 1
- A mi storynk / Lehetőségek – Mért jó HR-esnek lenni?
- Recruitment modellek
- Karrier utak a recruitmentben
- Recruitment process
- Pandémia hatásai
- Preboarding & Onboarding – Jelöltélmény
- Agile Recruitment
- Menti 2
- Q&A session





A mi storynk / Lehetőségek

Mért jó HR-esnek lenni?



Veres Tamás

HR Operations Manager



Csörge Flóra

Talent Acquisition Trainee



Recruitment models



Agencies:

Small – low budget
agencies
Nationwide agencies
International agencies



Executive search firms



RPO



In-house models:

In-house + agencies
In-house + RPO
In-hose + RPO +
agencies
Full in-hose



Karrierutak

Raiffeisen carrier path

Talent Acquisition Manager
Talent Acquisition Lead
Talent Acquisition Partner
Junior Talent Acquisition Partner
Senior Talent Acquisition Specialist
Talent Acquisition Specialist
Junior Talent Acquisition Specialist
Talent Acquisition Intern

Alternatívák

L&D
HRBP
Busyness





Recruitment process

ALAP SÉMA

A toborzási folyamat egy meghatározott séma alapján történik, de minden keresési folyamat más és más, ezért ezt az adott szituációhoz alakítjuk

Vezető

Leadja a toborzási igényt

HRBP

Leellenőrzi a területet, illetve munkakört
Bevonja a toborzást

TAT

Kiválasztási eszközök, folyamat meghatározása
Pályázók előszűrése
Shortlist, screen
Szakmai/ HR interjúk

Döntés

Referencia
Feketelista ellenőrzés

Ajánlat

Egyeztetés
Kiadás

Beléptetés

Munkaügy
Prebording
Onboarding



Eltérések



FORRÁSOK

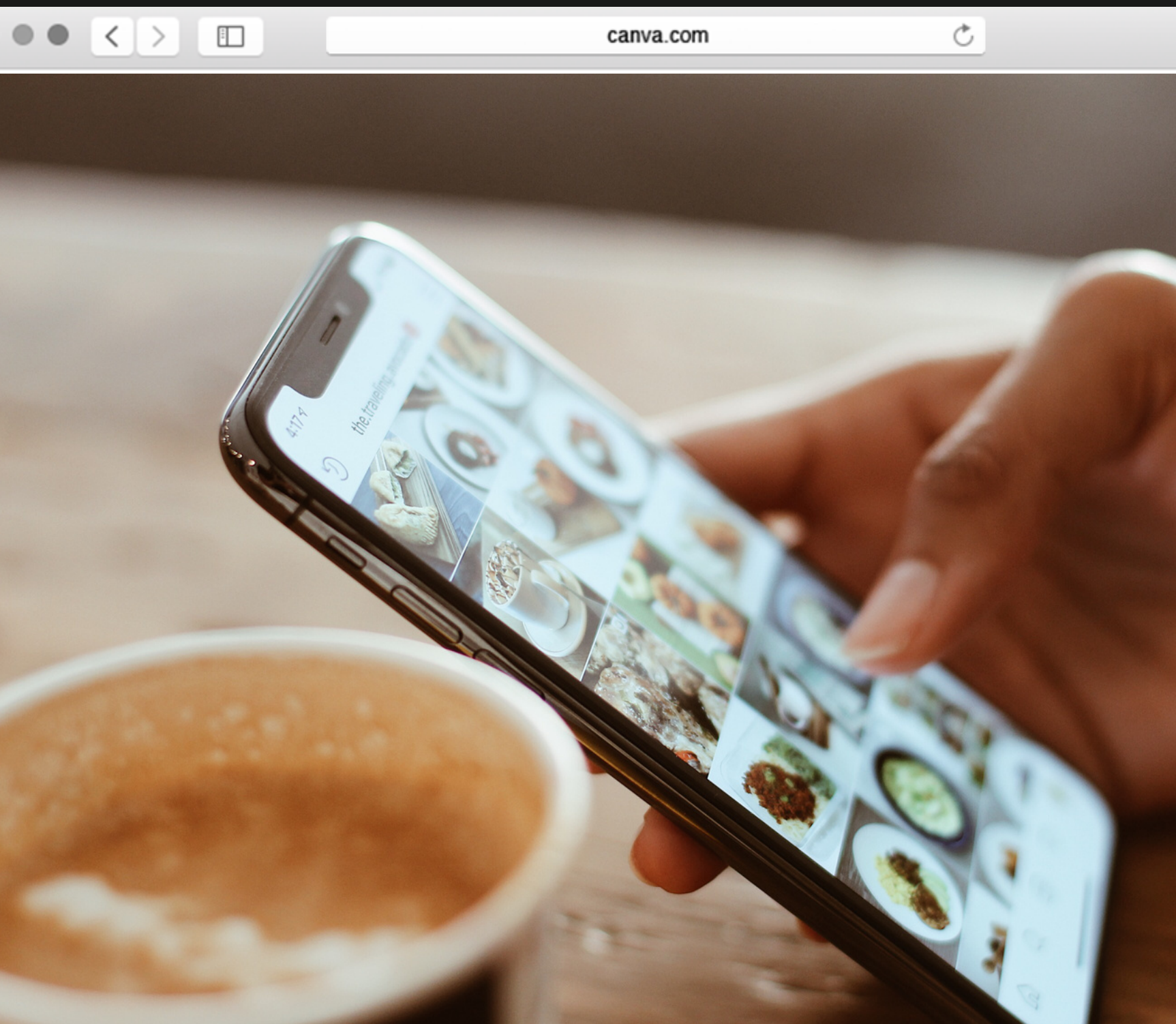
Linkedin
Proffession
Egyéb

ESZKÖZÖK

Több körös interjúk
Recright, AC
Hirdetések

MOTIVÁCIÓK

Senior
IT
Sales
Admin
Gyakornok/SZUP



Pandémia hatásai

- Interjúk online felületre való átemelése
- Recright bevezetése
- AC off
- Nehezebben váltottak az emberek
- Kevesebb pozi nyílt
- Agilitás



PREBOARDING & ONBOARDING Jelöltélmény

Nagyban múlik a vezetőkön, toborzókon
Folyamatos kapcsolattartás (remindererek)
Digitális fejlesztések – preboarding + onboarding applikáció
Alapja az agilis toborzás
Bizalom kialakítása, hitelesség (online)





Agile Recruitment

In-House & agilis, a sikeres kombo

Hogyan tartható fenn a folyamatosan csúcsra járatott toborzási teljesítmény és a 0 Ft-os recruitment agency díj mellett működő in-house toborzási modell?

Agilis toborzás – Az agilis nálunk nem amiatt agilis, hogy mindig sprintekben, scrum szabályokkal dolgozunk, hanem, hogy a csapat önszerveződő. A feladatokra a csapat tagjai jelentkeznek, a feladatokat megosztják egymás között, és flexibilisen támogatják egymást minden szükséges helyzetben, azonnal reagálnak és adoptálódnak minden szükséges esetben.

A jelölt élmény döntő a kiélezett versenyben, de a legfontosabb az Ember, a toborzó akinek az inner-driveja viszza előre a folyamatot, nem külső nyomásra tölti be a pozikat, hanem hogy megmutassa, be tudja tölteni azokat, mind ezt nagy fokú önállóság mellett. Valós End-to-End toborzás és ownership – az eredmények elvártak, de hogy ki, hogyan jut el odáig az minden TA Partner saját felelőssége.

Kooperáció, rugalmasság és partnerség – a vezetők és toborzók a jelölt igényeihez alkalmazkodva alakítják a teendőiket (interjúk), ezzel is fokozva a jelölt élményt. A vezetők partnerként tekintenek a toborzókra, mert bíznak a piaci ismereteikben és elismerik tudásukat. Hajlandóak módosítani a kiíráson ajánlásra, vagy kompromisszumot kötni toborzói tanácsokra alapozva, és nem adminisztratív funkcióként tekintenek rá, adnak a véleményünkre, a szakmai tudás miatt. A cél közös cél, amibe mindenki ugyanannyit tesz bele.



Köszönjük a figyelmet!

Q&A