

Álláskeresési trendek a világon, Európában és Magyarországon

Átszervezés, leépítés, elbocsátás: torokszorító fogalmak, a tehetetlenség, tanácstalanság érzését, egyfajta kudarcélményt, és a jövőre nézve a teljes bizonytalanságot jelenti annak, aki átéli. Ennek leküzdésében nyújt segítséget a 2000 eleje óta a magyar munkaerőpiacon is jelen lévő DBM nemzetközi karriertanácsadó cég, amely a világ 46 országának 210 irodájában 40 év tapasztalatával már több mint 7 millió embernek segített az újrakezdésben. Többségük felvásárlás, összeolvadás, kultúraváltás, átszervezés, tehát valamiféle szervezeti változás miatt vesztette el állását, azaz önhibáján kívül szűnt meg a munkaviszonya.

A vállalatot érintő változás időszakában mérhetően romlik a teljesítmény, sérül a vállalatvezetők iránti bizalom, és mindezek következtében romlik a vállalati morál, legalábbis az eseteknek mintegy 75 százalékában. A DBM emberi erőforrás oldalról támogatja a változásokat, azaz a megváltozott élethelyzetű munkatársak újbóli elhelyezkedését segíti, és ezen a szakterületen világviszonylatban az egyik legnagyobb. Ügyfeleinek száma Magyarországon megnégyesződött az elmúlt évben, 2001-ben közel 300 munkatárs karrierváltását segítette, ami azt jelzi, hogy a munkaadók egyre növekvő mértékben figyelnek a céget érintő változások okán munkanélkülivé vált alkalmazottaik sorsára, és igyekeznek – a szaktanácsadók segítségét igénybe véve – megkönnyíteni dolgozóik számára a munkaerőpiacon történő elhelyezkedést. Ez a típusú támogatás, mint a vállalatvezetők is jól tudják, különösen fontos: pozitív üzenetet

közvetít egyrészt a maradók felé, akik ily módon nagyobb biztonságban érzik magukat, figyelmüket munkájukról kevésbé vonja el a saját munkahelyük megtartása felletti aggodalom. Másrészt pedig a távozó munkatársak számára jelent elhelyezkedési segítséget, akik, miután így – munkáltatójuk gondoskodása folytán – hamarabb találnak állást, nem keltik a cég rossz hírét más munkáltatóknál.

A vállalatok által finanszírozott, főként a közép- és felsővezetők számára nyújtott egyéni karriertanácsadó programok során a tanácsadók felkészítik a kényszerűségből távozó munkatársakat az őket érintő – többnyire kedvezőtlen – változások elfogadására és mielőbbi feldolgozására. A program fontos eleme, hogy különféle személyiségteszttek révén segít a szakmai és a személyes erősségek, illetve a fejlesztendő területek, a reális karrier-cél meghatározásában. Az álláskereső hatékony keresési módszereket ismer meg, megtanulja, hogyan pályázzon, hogyan készítsen „ütőképes” önéletrajzt, és elsajátít olyan tárgyalási technikákat, amelyek hozzásegítik ahhoz, hogy a felvételi beszélgetésről a lehető legvonzóbb fizetési csomaggal álljon fel. Emellett infrastrukturális háttérrel is rendelkezik: irodát, számítógépet, e-mail-, és Internet használati lehetőséget, nyomtatási- és faxolási lehetőséget, hozzáférést a cég különféle adatbázisaihoz, magyar- és idegennyelvű oktatóanyagaihoz, napi sajtóhoz. A cég tanácsadói „coaching” programmal kísérik végig a munkavállalót mindaddig, amíg karrierjének következő, logikus állomását megtalálja.

Az utóbbi években világszerte megfigyelhető az iparágak szűkülése és ezzel összefüggésben a vállalatok munkaerő-felvevő képességének a csökkenése. Egyre több ember kényszerül állást keresni, ami bizony sok esetben nem is olyan egyszerű. A megváltozott helyzet az álláskeresési szokások megváltozását is eredményezte.

Egy vállalati felmérés eredményei a világon, Európában és Magyarországon

A DBM (Drake, Beam, Morin) egy olyan nagyszabású, közel 30 ezer állásváltóztató ügyfélre kiterjedő felmérést végzett, amely a 2001. év során a tanácsadó cég karrierváltási programjában részt vevők elhelyezkedési esélyeit elemzi. A kutatás a világ 45 országát érinti, az ott jelenlévő 210 DBM irodából összegyűjtött információra épül, és az álláskeresési folyamatot az eddigieknél átfogóbban vizsgálja annál a 7400 vállalatnál, amelyet a DBM világszerte partnerének mondhat.

A felmérésből kitűnik, hogy az elbocsátott alkalmazottak nemek szerinti megoszlása hasonló Európában és szerte a világon, hiszen a munka nélkül maradók 74%-a férfi, Európában ez ennél alig valamivel, statisztikailag elhanyagolható 2%-kal kevesebb, 72%. Ugyanakkor, a nők aránya 26% világszerte, és kicsivel magasabb, 28% Európában. Érdekes módon, Magyarországon ez az arány éppen fordított: még mindig inkább a női foglalkoztatottak kerülnek először a vezetők látóterébe, ha elbocsátások történnek egy vállalatnál.

Az elbocsátottak átlagéletkora tekintetében nincs nagy különbség Európában és a világon: 42-43 év, hazánkban 45 év. Viszont némi

...nbség tapasztalható a szolgál-
...d 35 vonatkozásában: világszerte
...átlagosan 13, míg Európában ennél
...esebb, átlagosan 10 év szolgál-
...idővel a hátuk mögött kényte-
...enek a cégtől kényszerűségből
...váltak új álláslehetőségek után
...enni. Nemzetközi szinten átlago-
...n közel 9 hónap, 35 hét végkie-
...ítés jár az elküldött dolgozónak,
...Európában 8 héttel több, azaz
...aknem 11 hónap. Ami a Magyar-
...szágon szokásos végkielégítés
...tétékét illeti, ez megint csak igen
...erő, jóval alacsonyabb, mint Eu-
...pában: a Munka Törvénykönyve
...nt a munkaviszony hosszától
...gően 1-6 hónap, azaz 4-26 hét.
...tányosságból, illetve a kollektív
...eződésben foglaltak alapján elő-
...dólnak a törvényben előírtnál
...magasabb végkielégítési összegek.

A váltás okai

A karrierváltások oka sokrétű:
...ponta hallani vállalatok átszer-
...ezéséről, racionalizálásról, amely-
...nek eredményeként a világon a
...megkérdezettek 31%-a „került ut-
...ra”, míg Európában, a felmérés-
...en szereplők 17%-a köszönhet-
...nek megváltozott élethelyzetét.

Már fel sem kapjuk a fejünket,
...vállalatbirodalmak összeolvadá-
...ról hallunk, olyanokéről, ame-
...nek évtizedeken keresztül eredmé-
...nyesen működtek egymás mellett.
...Noha az elmúlt időszakban észre-
...vehetően mérséklődött a fúziók,
...felvásárlások száma Közép- és
...Kelet-Európában, Magyarországon
...még mindig négyszer annyi össze-
...lvadás történik, mint az említett
...társág többi országában. Az ilyen
...tranzakciók esetén az egyik kulcs-
...kérdés a megfelelő szakemberek
...választása és megtartása, a másik
...a különböző vállalati kultúrák har-
...monizálása. A fúziók, felvásárlások
...nyomán az elbocsátott alkalmazot-
...táknak világszerte valamivel több,
...mint egytizede, 14%-a kénytelen új
...állást keresni, Európában 15%-a.

A vállalati életre manapság jel-
...lemző leépítések azok, amelyek a
...legtöbb embert átmenetileg bizony-
...talan helyzetbe hozzák: világszerte
...47%-ot, az európai elbocsátottak-
...nak pedig több mint a felét (53%).

Vannak persze olyanok, akik
...magasabb karriercélokat szeretné-
...nek elérni. A munkahelyet kere-
...sőknek a felmérés adatai szerint 1
...illetve 2%-át ezek teszik ki. Gyár-
...bezárás miatt nemzetközi szinten
...2%, Európában 1% vált munkanél-
...külivé, míg korengedményes nyug-
...díjjal világszerte a megkérdezettek-
...nek mindössze 1%-a élt, Európá-
...ban elenyésző volt azoknak a
...száma, akik a nyugdíjkorhatárt
...megelőzően döntöttek az otthon-
...maradás mellett. Ami a Magyaror-
...szági viszonyokat illeti, a DBM
...ügyfeleinél is a legjellemzőbb ok a
...váltásra a létszámleépítés, vagy mai
...szóval élve, karcúsítás. Második-
...ként szerepel a világon az az 1-2
...évvel korábban kezdődött felvásár-
...lási és fúziós hullám, amelynek
...utórezgése mostanában érnek el
...hozzánk. Ezt követik lényegesen
...alacsonyabb értékkel az átszervezé-
...sek és a vállalati kultúra problémái.
...Világszerte a kutatásban részt ve-
...vők 2%-a, Európában pedig 3%-a
...érezte úgy, hogy a vállalati kultúrá-
...ba nem tudott beilleszkedni, tehát
...nem tudott azonosulni a számára új
...szervezetnek a kultúrájával.

Az álláskereséshez szükséges idő

A világszerte megkérdezettek
...közül ötből minden negyedik, azaz
...79% találta meg következő logikus
...karrierállomását 6 hónapon belül,
...Európában ez az arány 68%.

Ahhoz, hogy a cégtől megvá-
...lók megtalálják az ideális munka-
...helyüket, 2001-ben világszerte átl-
...gosan valamivel több, mint 4 hó-
...napra volt szükség, Európában a
...medián álláskeresési idő 4 hónap
...volt, hazánkban pedig, a DBM Ma-
...gyarország tapasztalatai szerint, 5
...hónapba telt, míg az álláskereső
...ismét el tudott helyezkedni.

A legkelendőbb tapasztalattal,
...piacképes végzettséggel és nyelvtu-
...dással rendelkező, karrierjük első
...felében lévők általában 2-3 hónap
...alatt találják meg ideális új munka-
...helyüket. Napjainkban felértékelő-
...dött a műszaki diploma, míg azok,
...akik korábban könnyen eladható
...képességekkel rendelkeztek, már
...nem tudnak olyan könnyen mun-
...kát találni. Azoknak, akik átlagos

helyzetben vannak, 4-6 hónapnyi
...keresésre kell számítaniuk, míg
...azoknak, akiknek a helyzete spe-
...ciális, tehát a végzettségük nem
...megfelelő, vagy azok, akik előző
...munkahelyükön magas beosztás-
...ban voltak, illetve azok, akik nem
...beszélnek nyelveket, vagy életko-
...ruk miatt indulnak hátrányosabb
...versenyhelyzetből, 6 hónapnál
...hosszabb keresési időre kell, hogy
...felkészüljenek. A legkönnyebben a
...három-öt év gyakorlatral rendelke-
...zők tudnak elhelyezkedni, a kez-
...dőket a gyakorlat hiánya, a tapaszt-
...alattal rendelkezőket viszont a vi-
...szonylag magas fizetési igényük
...teszi „nehezebben eladhatóvá”.

Fizetési szintek az új állásban

Ami a fizetési szinteket illeti, az
...új állást a megkérdezetteknek 1%-
...a kezdte ugyanolyan fizetéssel,
...míg 38%-nak sikerült magasabb fi-
...zetési csomagot kialakítania leendő
...munkaadójától. Sajnos a többség-
...nek, 61%-nak meg kellett eléged-
...nie a korábbinál alacsonyabb fize-
...téssel. Magyarországon is jóval ke-
...vesebben tudnak a korábbinál
...magasabb fizetésért elhelyezkedni.
...Ez jellemzően csak magasabb po-
...zícióba kerüléskor fordul elő.
...Noha a világgazdaságot jellemző
...általános depresszió lassacskán a
...végéhez közeledik, a versenyszfé-
...rában is a korábbinál kevesebért
...tud az álláskereső jó része elhe-
...lyezkedni, és így – ha átmenetileg
...is – kompromisszumok vállalására
...kell felkészülnie: amellet, hogy
...kevesebbet keres, számos esetben
...több időt is kénytelen utazással
...tölteni. Hazánkban az elmúlt év
...során ezzel együtt átlagosan 18
...százalékkal növekedtek a bruttó
...keresetek: a termelő szférában
...16%-os, a közalkalmazottaknál
...pedig több mint 22 százalékos
...volt a bővülés. Magyarországon
...még mindig ritkán fordul elő,
...hogy egy munkavállaló feladja
...saját és családja egzisztenciáját, és
...egyik városból átköltözik egy má-
...sikba, mert így érzi megoldható-
...nak az elhelyezkedését. Ha mégis
...előfordul, akkor ez többnyire csak
...a fővárosba költözést jelenti, hi-
...szen itt még mindig eredménye-

sebben találni munkát, mint vidéken, különösképpen az ország keleti vidékein.

A felmérésben részt vevők 3%-a azonban nemcsak várost, hanem országot is váltott, ők nyilvánvalóan a leginkább eladható képességeik, különleges szaktudásuk birtokában döntöttek így, főleg fiatal, család nélküli szakemberek, akik számára a feladat, a szakmai kihívás és a fejlődés az elsődleges.

A legsikeresebb álláskeresői technikák

Sokan nem is gondolják, mekkora jelentősége van a személyes kapcsolatoknak, idegen szóval élve a „networking”-nek a munkahely megtalálásában. Az ember, élete során, rengeteg emberrel találkozik, teremt kapcsolatot. Ha ezeket a kapcsolatokat nem hagyjuk kihűlni és megfelelően ápoljuk, még hasznunkra lehetnek akkor, amikor a legkevésbé számítunk rá.

A felmérésben megkérdezettek több mint fele köszönheti új állását a családi, baráti, ismeretségi körének: 51% világszerte, 54% Európában, 59% pedig Magyarországon. Hirdetésre beadott álláspályázat révén a világon mindössze 13%, az európai kontinensen 18%, hazánkban pedig csak 11% találja meg új karrierállomását, míg a közvetítő, kiválasztó, vagy fejvadász cégek világszerte 18, Európában 20, Magyarországon pedig 11%-nak találják meg az ideális munkahelyet. A közvetlen, direkt önéletrajzküldés, tehát amikor a munkahelyét kereső mindenféle ismeretség és hirdetés nélkül ajánlja fel munkaejét, képességeit egy munkaadónak, valamint az Internet ma még nagyon kevés embernek, mindössze 1-4%-nak hoz megfelelő, új munkahelyet.

Főállás vagy vállalkozás

A világon a legtöbben a stabilnak hitt háttérrel adó főállást tekintik a munkavállalás egyedüli formájának, hiszen ebben az esetben a munkavállaló mentesül a különböző járulékok fizetésével kapcsolatos terhek alól. Világszerte 71%, Európában 81%, és Magyarországon pedig, a sokszor bizonytalan-

nak ítélt jövőkép miatt, vagy, mert egyéb formában a saját munkavégzését nem látja biztosítottnak, a megkérdezetteknek 87%-a válaszolta azt, hogy kizárólag ebben a szervezeti formában végzett munka ad számára biztonságot. A nagyobb kockázatot igénylő vállalkozási formát világszerte 13%, európai viszonylatban 9%, hazánkban pedig 10% választja.

Iparágak működése és bővülése Magyarországon

A magyarországi programban részt vevők zöme a pénzügyi szektort és a fogyasztási cikkek iparát is érintő változások következtében ezekből az ágazatokból került ki, illetve kisebb mértékben a technológiai szektorból. Ez nagyjából megfelel a nemzetközi tendenciáknak.

A pénzügyi szektorból és a fogyasztási javak iparágából érkezőknek csupán a fele tudott a szakmán belül munkát találni, ugyanis kezdenek telítődni a pénzügyi, kontrolling, főkönyvelői pozíciók. Az ezekről a területekről kikerülőket a közalkalmazotti szféra, a gyártó- és építőipar, valamint a szolgáltatási üzletág szippantotta fel. A technológiai szektor felszívta a szakmán belülről érkező munkatársakat. Noha az informatikai ágazat is lassan megtelik, és jócskán akadnak leépített informatikusok, főként rendszerszervezők, rendszergazdák, akik nehezen találnak állást, a speciális tudással rendelkező számítástechnikai szakemberek, mint a web-designerek, vagy a programozók, még mindig igen keresettek, határainkon belül és kívül egyaránt. Igen nagy igény van a vállalati informatikai rendszerek alkalmazását segítő SAP konzulensekre, speciális programnyelveket ismerőkre, ezeket a szakembereket számos vállalat személyre szabott megtartási terv kidolgozásával és különböző, csábító juttatásokkal igyekszik megtartani.

Korosztályi esélyek

A DBM magyarországi tapasztalatai is alátámasztják azt a világszerte egyre inkább erősödő ten-

denciát, miszerint a munkáltatók kezdik újra értékelni a már nem pályakezdő korosztály többéves tapasztalatát, lojalitását, ezért egyre szívesebben alkalmazzák őket a vállalatuknál. Emiatt egyre inkább megdőlni látszik az a tévhit, miszerint 40 éven felül jó állást találni lehetetlen. A középkorú munkavállalók legalább annyi munkaerőpiaci előnnyel rendelkeznek, mint pályakezdő kollégáik, csak a megfelelő ajtón kell kopogtatniuk és persze kitartóbban. Más álláskeresői technikákat kell alkalmazniuk: ők főként kapcsolati tőkéjük fokozott mobilizálásával érhetnek el eredményt, nem pedig az álláshirdetésekre napi rendszerességgel beadott pályázatok révén. Azok a munkaadók, akik megbízható munkatársakat szeretnének hosszú távon, inkább a negyvenes álláskeresőket részesítik előnyben. Ők nagy valószínűséggel már nem válnak gyermekek, emiatt nem kell váratlan és gyakori távolmaradásukkal számolni, munkahelyüket megbecsülik és munkájukat igyekeznek maradéktalanul ellátni.

Outplacement szolgáltatás a váltás megkönnyítésére

Az „outplacement” kétségkívül többletkiadást jelent a cégeknek, ám az elbocsátás egyéb költségeihez mérten ez elenyésző. Előnyei nehezen számszerűsíthetőek, viszont az elbocsátásra kényszerült vezetők egyfajta sikerként élik meg, ha volt munkatársaik magabiztosan tudnak kilépni a munkaerőpiacra, a vállalatnál maradók pedig nyugodtabbak és jobban tudnak saját munkájukra figyelni.

Az Egyesült Államokban a nagyvállalatok 80 százaléka, a 100 legnagyobb német cég 75 százaléka alkalmaz „outplacement” tanácsadót. Magyarországon ez az arány egyelőre egy-két százalékra tehető, de folyamatosan bővül, hiszen ez a munkavállaló-barát szolgáltatás igen gyors ütemben terjed, és egyre népszerűbb a munkáltatók körében.

Korponay Ágnes
tanácsadó
DBM