

# HR RADAR

## KUTATÁSI EREDMÉNYEK

### IT és Telekommunikációs szektor

**valoro**  
CONSULTING

**behaviour**  
A HR-MAGAZIN

HR RADAR



# HR Radar

A Valoro és a Behaviour magazin kezdeményezéseként létrejött HR Radar szakmai tudásközpont HR Kihívások 2022 címmel indított országos benchmark felmérést a hazai nagyvállalati és KKV szektor HR szakemberei és cégvezetői körében. Az elkészült tanulmány, az idei év kihívásait járja körbe, amelyek stratégiai fontosságúak lehetnek a hazai vállalatok és a HR-szakemberek számára.

**TOVÁBBI INFORMÁCIÓ, TANULMÁNY LETÖLTÉSE**



[hrradar.hu](http://hrradar.hu)





# Szektorspecifikus eredmények

Idei nagyszabású kutatásunk, a HR Radar számos szektort lefedve vizsgálta az idei év HR kihívásait és a cégek által tervezni adott válaszokat. Az eredményeket összességében vizsgálva izgalmas megállapításokat tettünk, összehasonlító elemzéseket végezve azonban azt tapasztaltuk, hogy **jelentős eltérések jelentkezhetnek bizonyos szektorok között**. Izgalmasnak találtuk megvizsgálni az iparágak közötti eltéréseket, mostani tanulmányunk az **IT és Telekommunikáció szektor specifikus eltéréseit, sajátosságait** hivatott bemutatni.



IT + Telekommunikációs szektor

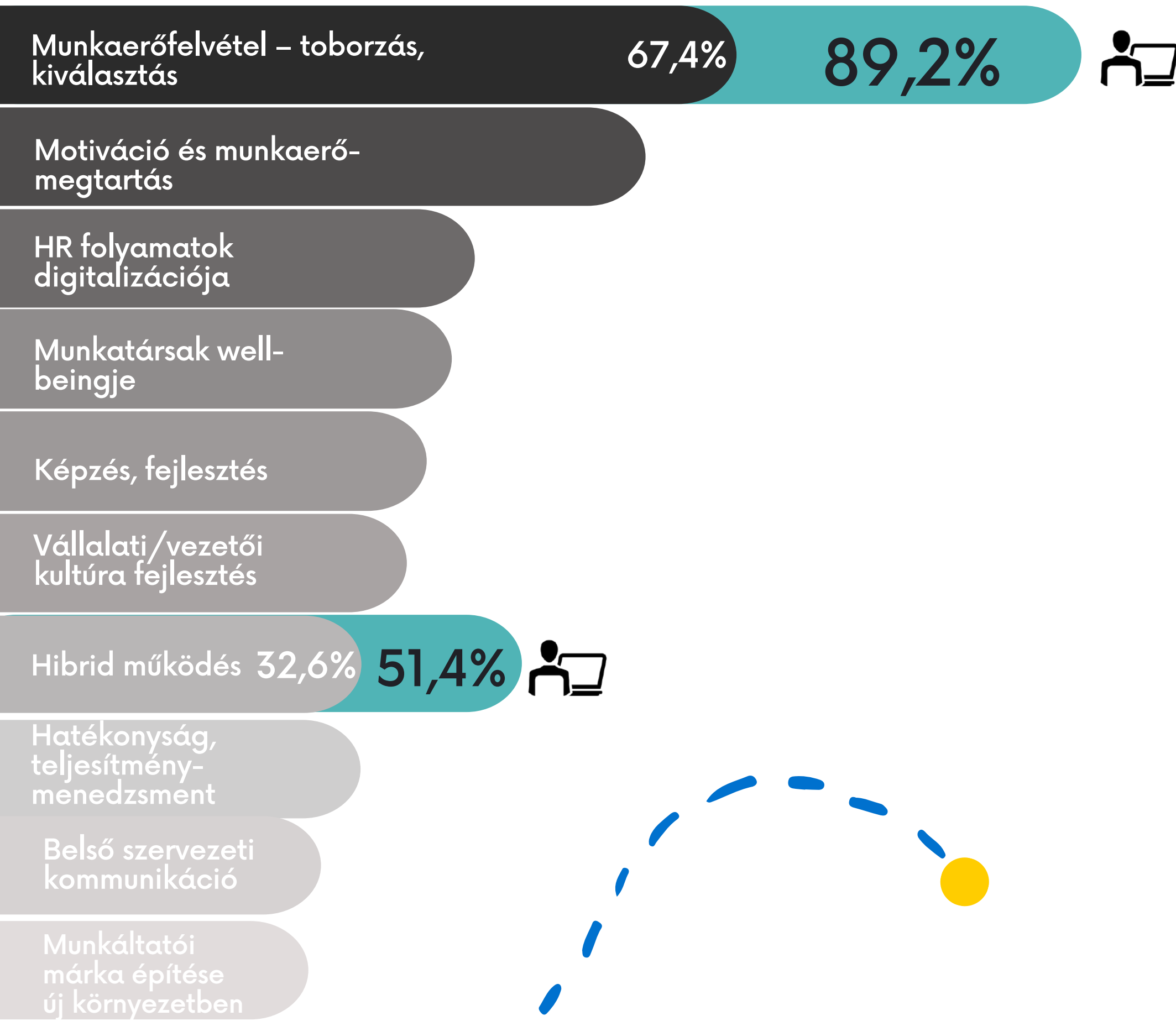


Egyéb szektorok





# 2022-ben mely HR területek kerülnek leginkább fókuszba?



## Mi a legfőbb különbség?

Az idén a HR fókuszában lévő témák közül kettő is van, mely szignifikánsan fontosabb a vizsgált szektorban:

**#1 Munkaerőfelvétel – toborzás, kiválasztás:** 89,2% (IT és Telekommunikáció) vs. 67,4% (más szektorok)

**#2 Hibrid működés:** 51,4% (IT és Telekommunikáció) vs. 32,6% (más szektorok)

A további eredményeket és a piac más szereplőihöz képesti különbségeket vizsgálva azt tapasztaltuk, e két téma köré csoportosítható minden egyéb, ami izgalmas, érdekes eredmény a szektor vizsgálata kapcsán.

# IT és Telekommunikációs szektor legfontosabb fókusztermei

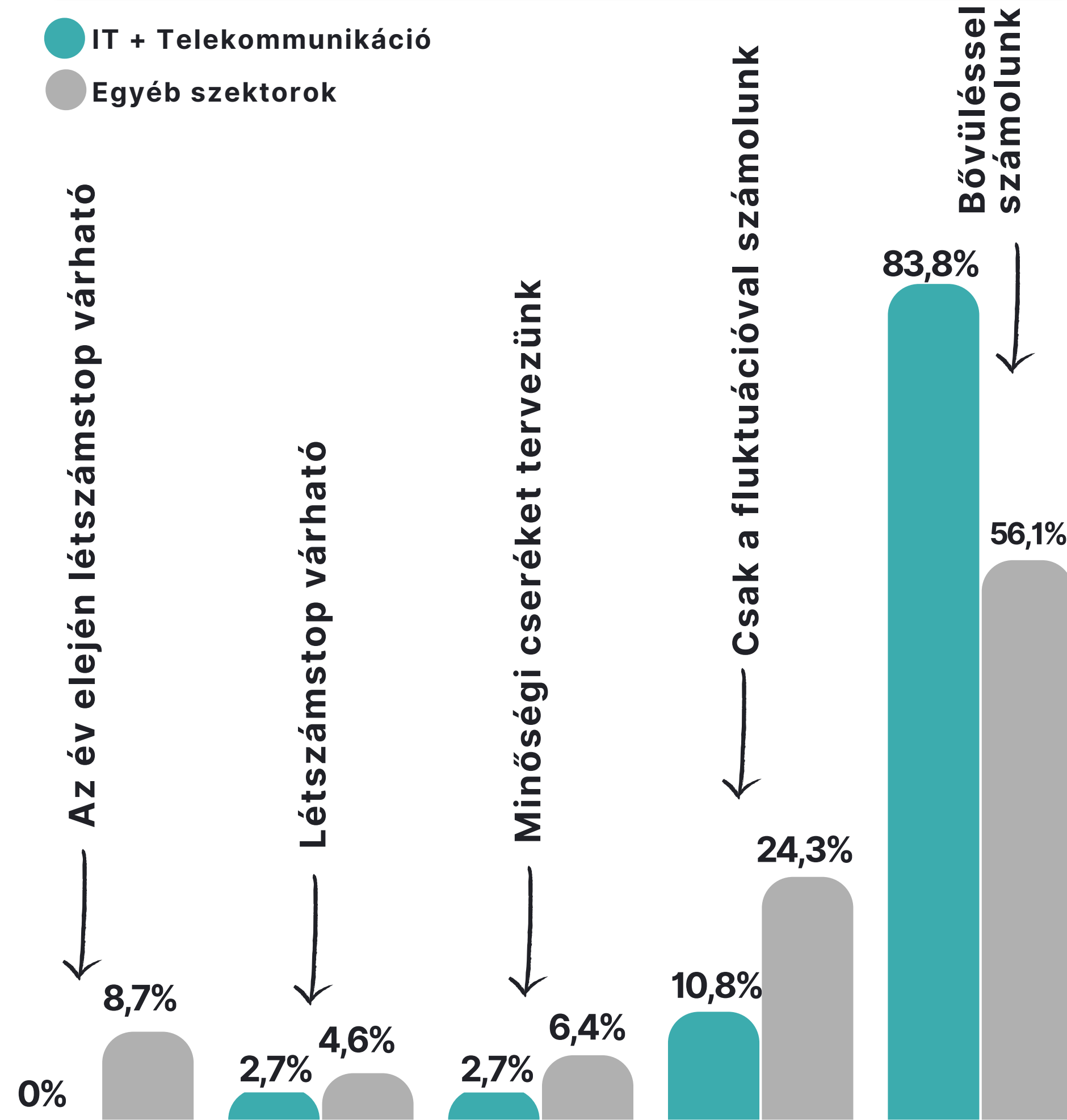


# #Munkaerőfelvétel

A HR fókusz témákon túl az adatok mögé nézve nem meglepő, hogy TOP HR terület a munkaerőfelvétel. Bár önmagában a munkaerőhiány hasonló mértékben érinti a vállalatokat mint a többi szektorban, **lényegesen nagyobb arányban számolnak bővüléssel az IT és Telekommunikáció cégek:** a válaszadók 83,8%-a számít erre, míg a többi szektorban ez az arány 56,1%. Ezzel szemben jóval kisebb azon cégek aránya, akik csak a fluktuációval, minőségi cserékkel vagy éppen létszámstoppal terveznek.

"Mit gondol, milyen változások várhatóak a munkaerőfelvétel területén a következő 12 hónapban?"

- IT + Telekommunikáció
- Egyéb szektorok



# #Munkaerőhiány leküzdése

Az IT és a Telekommunikációs szektorokban több olyan intézkedést is nagyobb mértékben terveznek a munkaerőhiány leküzdésére az érintett cégek, mint más szektorokban...

IT + Telekommunikáció



Egyéb szektorok

66,7%

Belső Employer branding erősítése

43,5%

38,9%

Sourcing kiszélesítése, határokon átnyúló kiválasztások

19%

36,1%

Külsős partnerek bevonása, kontraktorok alkalmazása

18,5%



# #Toborzás - kiválasztás

Egy további izgalmas különbség a többi vállalattal összehasonlítva, hogy a toborzás-kiválasztás folyamatában nagyobb mértékben tervezik a **kiválasztási folyamatok automatizációját**: a szektor válaszadóinak 25,7%-a tervezi ezt, míg az egyéb szektorok válaszadói esetében ez a legkisebb arányban jelölt válasz, 9,4%-os eredménnyel. A különbség háttérében szerepet játszhat a szektorból eredő **alapvetően nagyobb nyitottság**, valamint akár az is, hogy rendelkezésre állhatnak **belső szakemberek**, akik az automatizáció megvalósításában is részt tudnak venni szakmai, technikai tudásukkal.



## KIVÁLASZTÁSI FOLYAMATOK AUTOMATIZÁCIÓJA



9,4%



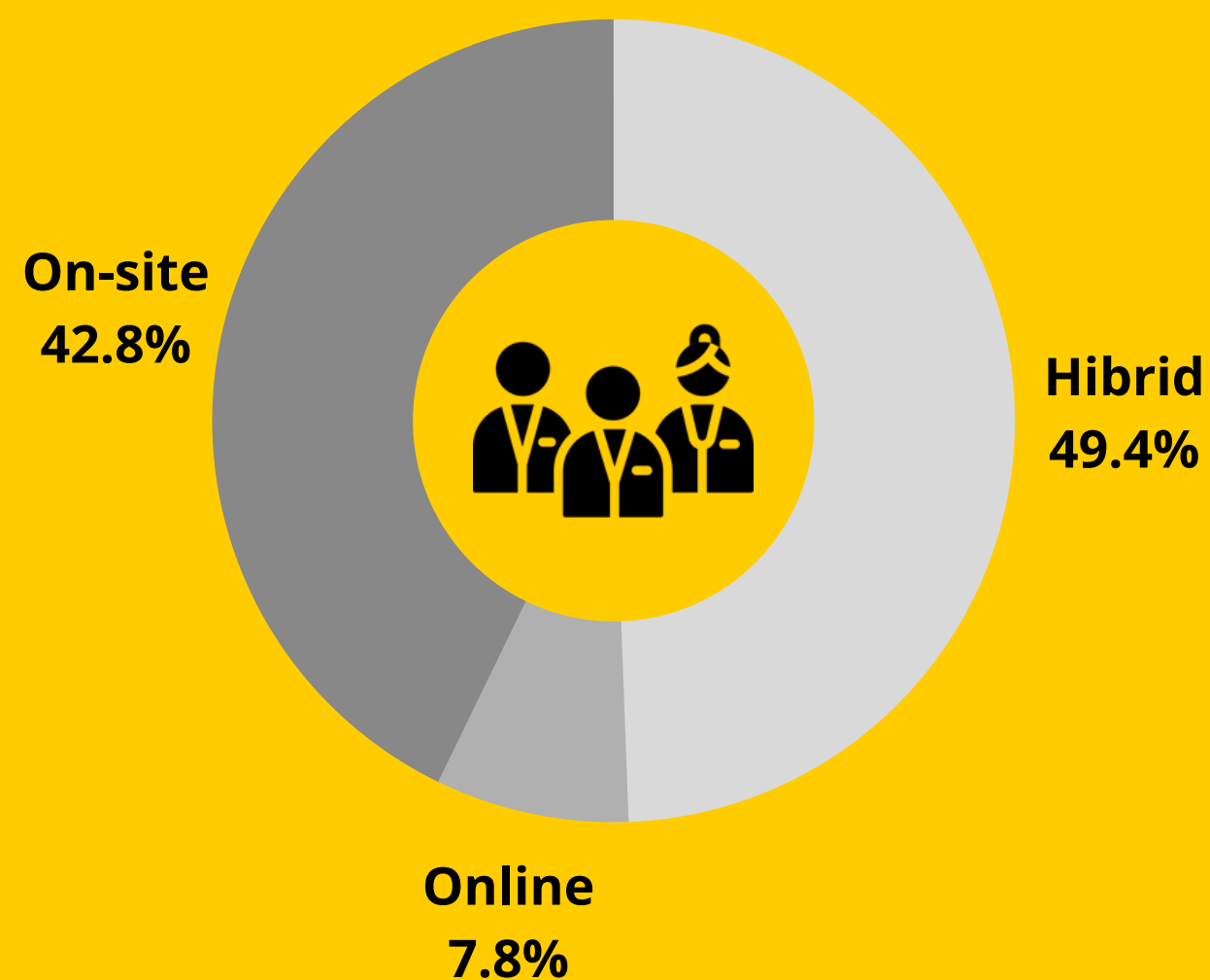
25,7%



# Hibrid működés, hibrid kihívások

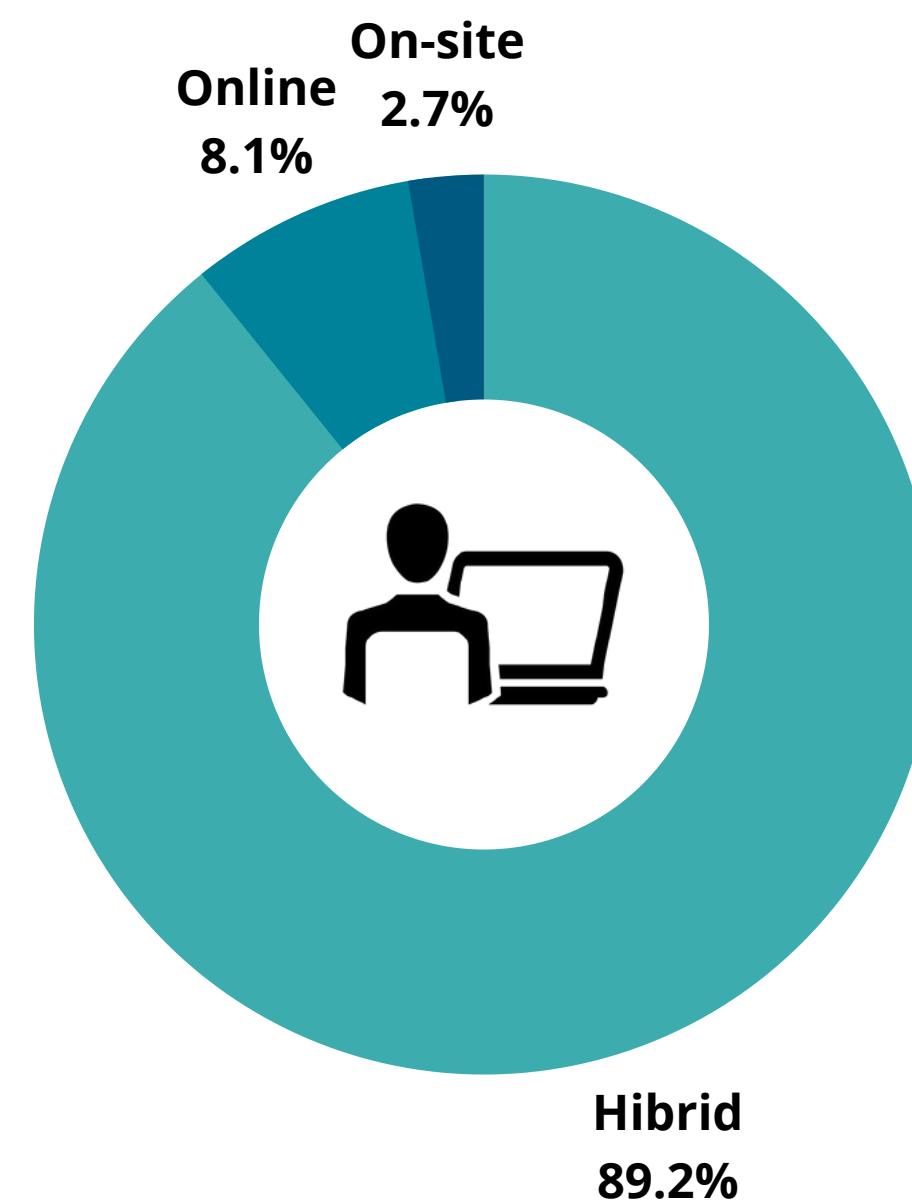
Milyen munkavégzési formát terveznek hosszú távra meghonosítani a szervezetben?

## Egyéb szektorok



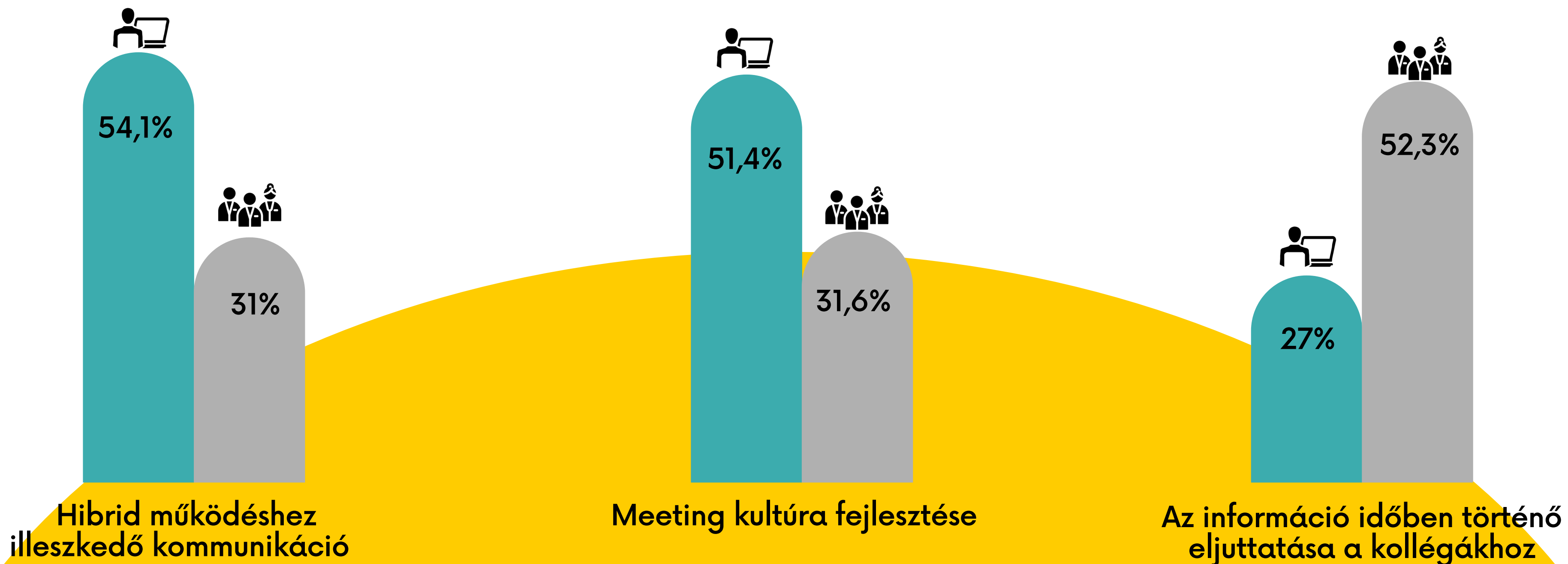
Az egyéb kihívásokból és tervezett intézkedésekből jól látszik, hogy a hibrid működés meghonosodását számos egyéb terület intézkedéseinek is támogatnia kell a sikeres szervezeti működés érdekében. Ami erre igazán okot ad, az a szektorban hosszú távon tervezett munkavégzési forma.

## IT és Telekommunikáció



# #Belső kommunikáció fejlesztendői

Érthető, hogy a hibrid munkavégzéshez kapcsolódó egyéb intézkedések is nagyobb hangsúlyt kapnak a vizsgált szektorban, miközben van olyan terület, ami láthatóan már kevésbé igényel figyelmet, vélhetően amiatt, mert ezeket már korábban a szervezeti működés részévé tették. Egyéb témák kapcsán pedig vélhetően amiatt tér el egyes jelölések aránya, mert nagyobb a nyitottság a szektorban bizonyos témák, például a digitalizációs folyamatok iránt.






# #HR digitalizáció nehézségei

Melyek az Ön cégénél a HR digitalizáció nehézségei?


Ellenállás a változással szemben felhasználói oldalon

3% 

21,9% 

Management és kulcsemberek elkötelezettségének hiánya

0% 

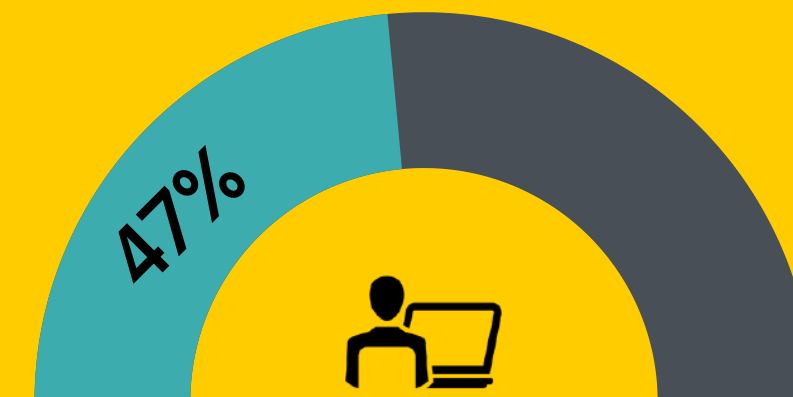
16,8% 



# #Teljesítménymenedzsmentben tervezett változtatások

A következő évben milyen változtatásokat terveznek a teljesítménymenedzsment területén?

Folyamatos visszajelzésre építő teljesítményértékelési rendszer kialakítása.



Elmozdulás az időalapú értékeléstől az elvégzett munka értékelése felé

 0%

 13,5%

# #Munkaerőmegtartás és motiváció

Értelemszerűen a munkaerőmegtartás kapcsán tervezett olyan intézkedések, melyek hangsúlyosabbak, mint más szektorok esetében, tipikusan a hibrid munkavégzéssel mutatnak összefüggést: az egymástól távol dolgozó munkatársaknak ugyanis érthetően több csapatösszerázó eseményre lehet szükségük, valamint az otthoni munkavégzés támogatása is hangsúlyosabb lehet náluk.

**Érdeemes ugyanakkor magukat a munkatársakat megkérdezni arról, mi a leginkább megtartó és motiváló erő számukra, ugyanis az összes válaszlehetőség közül a csapatépítő programok végeztek az első helyen, ami bár kétségtelenül fontos, önmagában vélhetően kevés a megtartáshoz és a motivációhoz. (Ennek felismerését jól mutatja, hogy sok egyéb intézkedés is magas arányú jelölést kapott.)**

## Csapatépítő programok



59,5%



33,5%



## Otthoni munkavégzés feltételeinek támogatása



40,5%



17,6%





# 5 további érdekesség a szektor kapcsán

Elemzésünk során feltártunk néhány további érdekességet, melyek kevésbé az egyéb szektoroktól való eltérésekhez kapcsolódnak, ugyanakkor érdemes lehet a HR szakembereknek és vezetőknek szem előtt tartaniuk, ha az aktuális kihívásokról és tervekről van szó.

## 1. Változó HR szerep



A szektor megkérdezetteinek közel kétharmada szerint a jövőben **proaktívabbá** válhatnak a HR szervezetek és **szorosabb együttműködés várható az üzleti stratégia formálásában, megvalósításában.** Az elképzelést meglátásunk szerint alátámasztja, hogy milyen széles körben szükséges HR intézkedésekkel, fejlesztésekkel élni a hatékony szervezeti működés érdekében a fenti válaszok alapján. Hajrá HR!

## 2. Növekvő figyelem az onboardingon

A mentori rendszer kialakítása 43,2%, míg a strukturált onboarding folyamat kialakítása 40,5% számára fókuszban lesz idén. Érdekesség, hogy a számok alapján eddig kevésbé kezelték tudatosan e területet, de a felismerés mindenképp hasznos, mivel ez valójában a **megtartás első lépése**.



## 3. Vezetőfejlesztés jelentősége



A belső kommunikáción belül kiemelten hangsúlyos a szervezeti egységek közötti kommunikáció fejlesztése és a visszajelzési kultúra fejlesztése, melyek mindenképp a vezetők fokozott bevonását igénylik. Utóbbi a második leggyakrabban megjelölt motivációs cél is, sőt, a teljesítménymenedzsmenttel kapcsolatos tervek kapcsán is megjelenik, itt ugyanis cél a folyamatos visszajelzésre építő teljesítményértékelési rendszer kialakítása. A jó hír, hogy mindezekben vélhetően felismerték a vállalatok a vezetőfejlesztés szerepét, ugyanis a készségfejlesztés kapcsán ezt jelölték a leghangsúlyosabbnak (67,6% arányú jelöléssel).



## 4. A jövő: digitalizált toborzás-kiválasztás

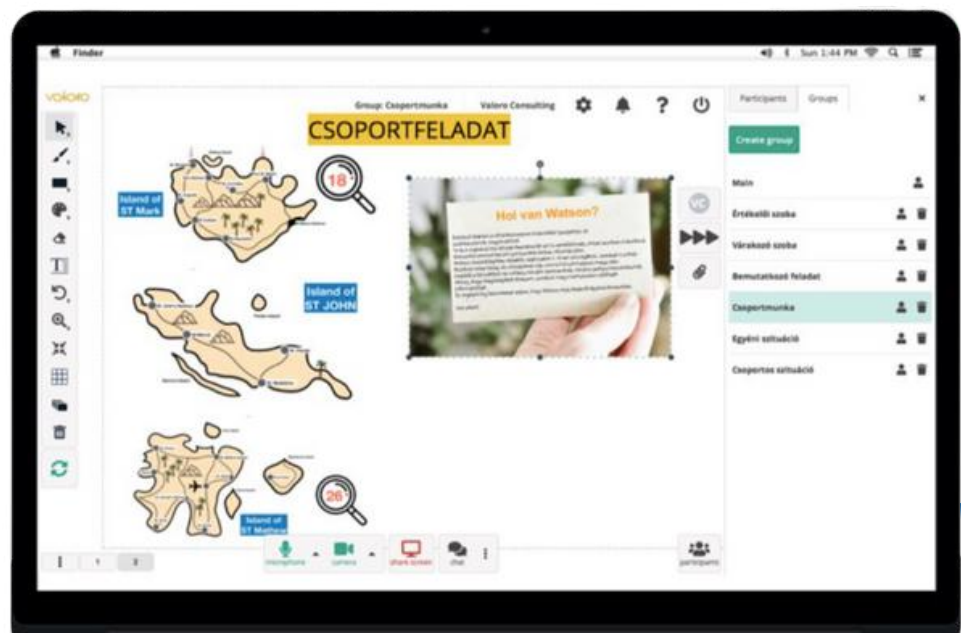
A digitalizációs tervek közül a leghangsúlyosabb a toborzás-kiválasztás területe, mely vélhetően mind a munkaerőfelvétel hangsúlyossága, mind a digitalizációs megoldásokra való nyitottsággal összefügghet. Érdeemes lehet ennek keretében olyan innovatív HR eszközöket kipróbálni, mint az **automatizált videóinterjú** vagy az **online Assessment Center**, melyek a jó jelöltélménnyel az employer branding építését is szolgálhatják.



## 5. Digital Learning megoldások

A Digital Learning egyfajta **újgenerációs e-learning**nek tekinthető, online elérhető, sokféle impulzussal ható, néhány perc alatt feldolgozható tanulási elemekkel. Miért említjük itt? Mert mind a belső kommunikáció fejlesztése, mind a strukturált onboarding, mind a hibrid képzési programok kapcsán olyan innovatív lehetőség, mellyel a kívánt szervezeti egységeket személyre szabottan, de könnyen bevonva lehet elérni.

Online AC/DC





HR  RADAR

