

Pályázat „Az év HR csapata” – 2008

Bemutakozás

A TESK Tanácsadó Kft. csapata által képviselt és vallott legfontosabb érték, az emberi tudás és hozzáértés. Minden hivatás egyedülálló, a többitől különböző szakmai felkészültséget, tapasztalatot és személyiséget kíván meg. Ezeknek a feltételeknek pedig egy emberben kell ötvöződnie, hogy az egész egy hasznos tagjává válhasson.

A nehézségeket a speciális elvárásoknak megfelelő munkavállaló felkutatása okozza. A TESK csapata már több mint 6 éve foglalkozik munkaerő-közvetítéssel.

Nevünk azonosítható az **igényes és gyors szolgáltatással**, amely egyéni, cégre szabott megoldást kínál minden megbízónk számára. Jelöltjeink szakmailag felkészültek, tapasztalt munkavállalók vagy friss, lendületes pályakezdők.

Standardizált tanácsadási folyamatunknak köszönhetően a megbízó számára is nyomon követhető és kiszámítható a munkánk, amelynek eredményességét felkészült tanácsadói gárdánk garantálja. Tudjuk, hogy sikereink csak ügyfeleink sikereivel mérhetők, ezért minden nap azon dolgozunk, hogy eredményessé tegyük Őket.

Értékrendünk

Valljuk, hogy a jó minőségű munka elvégzéséhez képzett, tapasztalt és építő hozzáállású munkavállalókra van szükség. Úgy gondoljuk, hogy a jól végzett munkát megfelelően ellentételezni is kell. Ebbe beleértjük azt is, hogy a munkavállalókat megilleti a megfelelő javadalmazás, a korrekt bánásmód, a legális kifizetés. Úgy gondoljuk, hogy minden szakmában csak hosszú távon lehet tartós eredményeket elérni, úgy, ha azt valóban a magunkénak érezzük. A jó munkakörülmények, jó munkahelyi hangulat meghozza az eredményét.

A TESK olyan megbízók számára kíván megoldásokat szolgáltatni, akik ezt az értékrendet a magukénak tudják. A TESK munkatársai azon dolgoznak, hogy a hosszú távon építő jellegű tevékenységet végző közép- vagy nagyvállalatok számára megtalálják a legjobb munkaerőt, és a legjobb képességű munkavállalók számára azt a munkaadót, amely a leginkább szolgálja hosszú távon az érdekeiket.

Rövid összefoglalás: a 2008-as eredmények

A tavalyi évben a TESK folytatta a növekedő pályáját, mind a szervezeten belüli, mind szolgáltatási területen.

2008. évben a legjelentősebb szakmai eredményeink:

- 192 ügyfél felé szolgáltattunk (2007.év:115), 380 szolgáltatást realizáltunk és zártunk le (2007.év: 242 db) Mindkét szám több, mint másfélszeres növekedést mutat az ezt megelőző évhez képest.
- 145 új Megrendelőnkkel kis híján megdupláztuk a 2007-es számot. (2007. év: 80 db)
- Árbevétel: 180M

2008-ban az új ügyfelek számát 81%-kal megnövelve, anélkül, hogy új üzleti területek vagy új szolgáltatások mentén növeltünk volna árbevételét, mechanikusan az ügyfélszám és a tanácsadói csapat bővítése nyomán realizáltunk 88%-os árbevétel növekedést.

Meghatározó Partnereink között olyan nevek szerepeltek 2008-ban, mint a NAV N GO Kft., a Robert BOSCH Kft, a Eurest Étteremüzemeltető Kft., a Scan Sign Kft., az IBIDEN Hungary Kft., a MULTISOFT Kft, az A. Schulman Kft., a TEMIC Hungary Kft., és a Generali-Providencia Biztosító Zrt.. Természetesen a teljesség igénye nélkül.

Innovatív HR rendszerek, alkalmazások – ezek általános bemutatása

A megváltozott gazdasági környezet megkövetelte, hogy személyzeti tanácsadó céggént, a piaci igényekre megfelelő válasszal rendelkezünk. Ez innovatív megoldások kidolgozására és bevezetésére ösztönözte a vállalkozást, amely – az eredmények ismeretében – jól vizsgázott ezen a téren.

Két szolgáltatási csoport kialakítása az eltérő ügyfél-igényeknek megfelelően

A 2008. év elején – a meglévő szolgáltatási csoport mellett – **létrehoztuk az IT&Engineering tanácsadói csoportot**. Ez a csoport – nevéből is adódóan – elsősorban **mérnöki és informatikai pozíciókra történő keresésre és kiválasztásra szakosodott**. A szűkebb munkaköri szakosodás mélyebb pozíciónkénti toborzást, kutatást és szűrést tesz lehetővé, ráadásul a két fő területre külön-külön tanácsadó szakosodott, így az adott szakterületre valóban széleskörű és alapos rálátást szereztünk. Az outsourcing cégek növekvő száma és a tőlük jövő megkeresések miatt ez a csoport az év folyamán – mivel létszáma 6+1 főre növekedett – továbbfejlesztette specializációját a pénzügyi/kontrolling irányokba is.

A korábban létrejött tanácsadói csoport – szakosodásánál fogva – az **EMKK** (Egyedi Műszaki és Kereskedelmi Közvetítések) nevet vette fel, mivel egyedi, elsősorban és kereskedelmi pozíciókra történő kereséssel foglalkozik. Ez a tanácsadói kör látja el a limitált, ún. kis csomagos szolgáltatások teljesítését is, amelyek lehetővé teszik az ügyfél számára az egyszerű hirdetés feladását éppúgy, mint a hirdetésekben és adatbázisokból származó jelöltek előszűrését. A csoport tanácsadói egy-egy céget átfogóan ismernek meg, így szélesebb munkaköri választékra tudnak megfelelő megoldást találni, azaz jó jelölteket állítani.

Ezzel a két fő ügyfélkör számára a leginkább megfelelő szolgáltatási megoldással tudunk jelen lenni, és az igényeknek pontosabban megfelelni.

Toborzási szolgáltatások KKV-knak

A TESK 2006-ban vezette be és kezdte értékesíteni a KKV-k számára kifejlesztett limitált szolgáltatási csomagokat. Ezek a csomagok limitált terjedelmű toborzási megoldásokat tartalmaznak, és árban a kisebb cégek számára is elérhetőek.

2008-ban közel kétszer annyi megbízónk élt azzal a lehetőséggel, mint 2007-ben, hogy a teljes felvételi folyamatának csak bizonyos lépéseit szervezte ki – és ebben partnerként bennünket választott.

A silver – gold - platinum fedőnevű csomagjaink hatékony megoldást biztosítanak a KKV-k számára is, hogy költséghatékonyan, mégis jó jelöltek közül választhassanak, ha szeretnének bővílni.

Csomagjainkat tovább bővítettük 2008-ban, és a népszerű adatbázis-keresést önállóan is elérhetővé tettük. A partner által feladott on-line hirdetések pedig a korábbiaknál is több felületen jelennek meg.

Szolgáltatás-fejlesztések az új gazdasági helyzetre válaszként

Csapatunk, 2008. novemberétől kezdődően az alábbi tartalmakkal bővítette szolgáltatásait partnerei felé, amellyel a kialakult krízishelyzetben kívántunk megfelelő válasszal szolgálni:

1. Szolgáltatási többletünk a kiválasztás során

- a. Kívánság szerint AC lebonyolítása helyben (a megbízónál)
- b. Külsős segítséggel egy mini-teszt kifejlesztése, amivel a jelölt hozzáállását, gondolkodásmódját, krízishelyzetekre való reagálása, kezelésére való képessége tesztelhető.

2. Mérnökök, informatikusok kölcsönzése

A jelen szituáció megkövetelheti, hogy a vállalatok alternatív megoldásokat keressenek és találjanak a munkaerő-utánpótláshoz vagy új felvételekhez. A TESK Tanácsadó Kft. rendelkezik a szükséges kompetenciával és adminisztratív háttérrel (beleértve természetesen a szükséges engedélyeket a munkaerő-kölcsönzési tevékenységhez), hogy segítse Partnereit a felvételek megoldásában akkor is, ha létszámstop van érvényben, úgy hogy közben sem kell lemondani a szakszerű toborzás-kiválasztás nyújtotta előnyökről.

Ennek előnyei:

- A kölcsönzött létszám nem növel headcount-ot, így más büdzsék terhére elszámolható kiadás (szolgáltatás).
- Tetszőleges időtartamra köthető kölcsönzési megállapodás (de minimum 3 hónapra).
- Rugalmasabb foglalkoztatást biztosít, mivel rövidebb felmondási idővel lehet számolni. Az esetleges leépítés terhe nem a megbízót sújtja.
- A TESK a toborzás-kiválasztási szolgáltatást éppúgy garantálja kölcsönzés esetén is, az adminisztrációs feladatokat a kölcsönző társ cég, az ESTET Hungária Munkaerő-kölcsönző Kft végzi el – Ön azonban továbbra is egyetlen céggel marad szerződéses viszonyban.

3. Outplacement

Abban az esetben, ha a jelenlegi helyzet mégis arra kényszeríti a megbízónkat, hogy létszámot csökkentsen, segítünk munkatársainak abban, hogy ne maradjanak magukra a munkaerő-piacon.

Egyedi elbocsátások esetén ingyenesen vállaljuk munkatársa számára a személyre szabott karrier-tanácsadást, illetve aktuális ajánlataink bemutatását, hogy mihamarabb megtalálhassa a számára leginkább megfelelő új munkahelyét.

Csoportos létszámleépítés esetén szívesen felkeressük személyesen a vállalatot, helyben segítve a leépítésben érintett munkatársakat az álláskereső folyamat elindításában önéletrajz-írási tanácsadással, személyes karrier tanácsadással, álláslehetőségek bemutatásával.

Fentiekén túl, a 2009. év elején, a HR szolgáltatásaink körét az alábbi tevékenységekkel bővítjük, ezzel szélesítve a partnereink felé nyújtott támogatásokat:

- „ASSESSMENT CENTER” (AC) SZOLGÁLTATÁS – munkaerő kiválasztás során a képesség- és személyiségvizsgáló eszközök integrált módszere
- MUNKATÁRS-ÉRTÉKELÉSEK
- KÉPZÉSEL EGYBEKAPCSOLT MUNKAERŐ-KÖZVETÍTÉS
- KÖZVETÍTÉSEK PÁLYÁZATI TÁMOGATÁSSAL
- KISZERVEZETT HR
- TEHETSÉG-MENEDZSMENT, CÉGKÉPVISELET EGYETEMEKEN, FŐISKOLÁKON

Új, innovatív megoldások a HR ben

TESK Tanácsadó Kft. a munkaerő közvetítés mellett elkötelezett abban, hogy időről időre többet és jobban szolgáltatson partnerei számára. Ennek több módja lehetséges: egyrészt a jelenlegi szolgáltatások folyamatos fejlesztése, standardizálása, másrészt új, nem csak a vállalati HR osztály, hanem akár kisebb szervezettel rendelkező vállalkozások munkáját segítő megoldásokkal (feladatki szervezések) való megjelenés a piac felé.

Munkakör- Csoportértékelés

Tudvalevő, hogy egy termelő/szolgáltató csoport teljesítménye több mérhető és kevésbé mérhető szemponttól és körülménytől függ. Az eredmények elmaradásánál első vagy utolsó lépésként a humán erőforrás, kerül a figyelem központjába. Az ember, mint „elem” csak a nagyvállalatoknál kerül szakmai kritériumok értékelése alá, csapatok együtt teljesítésének vizsgálata pedig szinte sehol sem történik meg. Ezt lehet természetesen a természetes szelekcióra (munkatárs kilépése idővel való elküldése az alkalmazásból) bízni, azonban a közben eltelt idő mérhető veszteséget is jelenthet egy osztály, sőt egy cég számára egyaránt.

A TESK Tanácsadó Kft. ezért új szolgáltatásként a közvetítést megelőzően vagy ettől függetlenül szakmai értékelést készít a Partnerei szervezetében és kimutatja azokat az ütközéseket és/vagy összeférhetetlenségeket, melyek hátráltatják az eredményességet.

De természetesen minden módszer és eszköz akkor válik elfogadottá, ha alkalmazható a gyakorlatban.

Mi lehet a létjogosultsága ennek a szolgáltatásnak?

1. Több vezető, ha örököl egy szervezetet hosszú időbe és sok energiába telik, amire uralni tudja valójában a rendszert, feltételezve azt, hogy együtt tud dolgozni azokkal, akiket vezetnie kell. Hátráltatja a vezetői státusz kialakítását, ha nincs valós információja arról, hogy a „megörökölt” emberek milyen képességűek.
2. Ha a vezető már régen vezet egy szervezetet, jelentős hányaduk az idő múlásával nem tud, vagy nem akar racionálisan dönteni egyes átalakításokról, nem meri, vagy nem szeretné meglépni a következő lépést, maga nem képes felmérni a képességeket (nincs rá ideje, energiája) értéktényezőket, ami az átalakítás kiindulópontja lenne.

Munkakör értékelés

A munkakör-értékelés olyan folyamat, amelynek segítségével megállapítható egyes konkrét munkakörök relatív súlya vagy fontossága. A munkakör-értékelés összehasonlítja a különböző munkaköröket, azt állítva előtérbe, hogy egy szervezetben meglévő munkakörök, milyen hasznossági sorrendben járulnak hozzá az elért eredményekhez, és ennek alapján rangsorolja azokat. A kialakított rangsor alapján besorolási rendszert, „kategóriákat” kell képezni úgy, hogy biztosított legyen a kategóriák belső homogenitása és egymástól való elválaszthatósága. A munkakör értékelés előfeltételei az, hogy módszeresnek, tárgyilagosnak, egységesnek és hitelesnek kell lennie. Az értékelési folyamat alapját az információ, a megítélés, a módszer egysége adja.

Ennek a szolgáltatásnak a lényege a munkakör/munkatársi átvilágítás, ami megmutatja egy adott terület vezetőjének, milyen munkatársakkal dolgozik együtt, milyen csoportkohéziós erőket mutatkoznak az adott szervezetben.

Ez a szolgáltatás a következő célt szolgálhatja:

- Az új vezető egy összefoglalást kap a megörökölt munkatársaktól, - személyiség, nyelv, munkakörhöz szükséges képességek stb. - önértékelés és független értékelés alapján, ami után eldöntheti, milyen átszervezést kell végre hajtani, ki az, aki teljesíteni tudja a szubjektív és objektív elvárásokat és ki nem, valamint megoldási alternatívákat kap a szervezet saját kezű átalakításaira
- Meglévő, de eredménytelen osztály munkatársainál megállapításra juthatunk, mi okozza a problémát, ki/kik a problémapontok a szervezetben, mit vagy kit kell átszervezni a hatékonyság növelése érdekében
- Munkavállalók előnye pedig abban rejlik, hogy minden munkatárs kap egy értékelést, hogy az elvárásokhoz képest hol tart, miben kell magának fejlődni.

A módszer elsősorban a szerves építkezésben és organikus fejlődésben hisz, azonban a tudatos humánerőforrás használat, döntő szerepet játszhat egy cég prosperálásánál vagy életben maradásánál.

Képzéssel összekötött közvetítés

A legtöbb hazai vállalat felvételi folyamatainak egyes fázisaiban a mennyiségi, minőségbeli illetve időbeli problémák jelennek meg leggyakrabban. Utóbbi területen egy munkaerő-közvetítő partner gyors, hatékony, sztereotíp folyamatokkal tud segíteni. A mennyiségi problémák megoldásában is nagy előnyhöz juttathatja megbízóját egy közvetítő Partner, hiszen az – egy vállalati HR csapattal szemben – pillanatok alatt képes átcsoportosítani, adott esetben megsokszorozni erőforrásait.

A minőségi problémák felmerülésével kapcsolatban már sokkal árnyaltabb a kép, hiszen egy végzettséget, attitűdöt, nyelvtudást nem lehet pillanatok alatt megváltoztatni. A TESK erre a problémakörre dolgozott ki egy átfogó megoldást.

A képzéssel összekötött közvetítés az alkalmazó cég számára az ideális képhez legközelebb álló jelölt felvételét teszi lehetővé. Amennyiben a közvetítendő jelölt nem felel meg 100%-osan a munkaköri elvárásoknak, nem a sokszor mindkét felet negatívan érintő elutasítást kapja az esélyes leendő munkavállaló, hanem képzést arra, hogy a betöltendő munkakörnek megfeleljen.

Milyen esetekben alkalmazható ez a szolgáltatás? A két leggyakrabban alkalmazott terület:

- Olyan jelölnél, akinek nyelvtudása nem fedi teljesen az elvárt tudást, pl. passzív nyelvtudás aktivizálásakor vagy kommunikációképes angol nyelvtudás tárgyalóképes szintre történő fejlesztésekor. Ilyen esetben nyelviskolai képzés bevonásával tudjuk a két felet a felvétel megvalósulásában segíteni.
- A képzés a nyelvi jellegű fejlesztésen túl más területeket is érinthet, így például értékesítéshez kapcsolódó képzéseket. Alkalmazható ez olyan jelölteknél, akik a megfelelő szakmai háttérrel, attitűddel rendelkeznek, azonban eddig az értékesítés nem szerepelt a feladataik között.

Hogyan működik ez a szolgáltatás? Miután a partnerrel együtt megállapításra kerül, hogy a jelölt megfelel az alapvető elvárásnak, még a felvételt megelőzően elkezdődik a képzése annak a kulcskompetenciának, ami a munkakör betöltéséhez feltétlenül szükséges, ám a jelölt híján van. Egy 1-1,5 hónapos képzés után a munkavállaló úgy veheti fel a feladatkörét, hogy 100%-osan megfelel adott pozíciónak.

A szolgáltatás előnyei:

- Az olykor a végtelenségig húzódó felvételi folyamat hosszúságát jelentősen csökkenti
- Növeli a lojalitást a munkaadó felé már az első időszakban
- A munkavállaló „piaci értékét” jelentősen növeli
- A munkavállalói imidzs építésének egy fontos eszköze lehet
- A munkavállaló betanulási költségeinek egy részét a tanácsadó cég – jelen esetben a TESK – fedezi.

A hazai, munkaerő-közvetítő cégek szolgáltatásait igénybe vállalatok igényeit a legtöbb tanácsadó cég sztenderd, átlagos piaci megoldásokkal próbálja meg kielégíteni. Ügyfélkörünkben a fenti szolgáltatás osztatlan sikert aratott, hiszen mutatja, a TESK érti: az igényeket a vevői, a partnerei diktálják. Olyan vállalkozás vagyunk, amely elébe megy az igényeknek, és már felmerülésük előtt megoldást nyújt azokra.

Fenti szolgáltatás bevezetésével fontos célunk volt partnereink munkaerő-felvételi folyamata optimalizálása egy olyan költséghatékony módszerrel, mely a leggyorsabban a leginkább praktikus megoldást mutatja.

Társadalmi felelősségvállalás szempontjából is jelentős újítás a képzéssel segített felvétel, hiszen jelöltjeink olyan pozíciókat kaphatnak így meg, melyek betöltésére csekélyebb eséllyel indultak volna a kulcskompetencia hiányában.

Olyan szolgáltatási csomagot kreáltunk, mely a TESK részéről jelentős hozzáadott értéket tartalmaz mind a munkaadó, mind a munkavállaló irányába. Számunkra ez jelenti az innovációt.